

Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW e.V. (LGW)

"Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Weiterbildung"

Stellungnahme zur Anhörung des Wissenschaftsausschusses am 16. Oktober 2023 anlässlich der Weiterbildungskonferenz

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

Aus Sicht der gewerkschaftlichen Bildungsträger besteht in der Weiterbildung ein multidimensionaler Fachkräftemangel. Dieser betrifft weniger das hauptamtlich pädagogische Personal (HpMs), da diesen in unseren Organisationen in der Regel ein attraktives Arbeitsumfeld geboten werden kann. Vielmehr sehen wir bei Personal, dass auch in anderen Branchen stark nachgefragt ist, wie beispielsweise Finanzer*innen, Verwaltung, IT, Technik bis hin zu Beschäftigten in Küche und Hauswirtschaft einen akuten Fachkräftemangel. Auch bei Leitungspositionen, die einen hohen Grad an Führungskompetenz und Spezialwissen erfordern sehen wir Engpässe an qualifizierten Fachkräften: sei es Aufgrund von nötigen Fachkenntnissen im Bereich Verwaltung und Finanzen, sei es in der Kombination aus pädagogischen Kenntnissen in der Erwachsenenbildung sowie eigenen Erfahrungen in den Organisationsstrukturen der DGB-Gewerkschaften.

Weiterhin muss an dieser Stelle das ehrenamtliche und freiberufliche Personal in den Blick genommen werden, dass in der Gesamtbranche Erwachsenen- und Weiterbildung einen Großteil der Unterrichtsleistung erbringt. Gerade neben- und freiberuflich Mitarbeitende bzw. Honorarkräfte, die die größte Gruppe der pädagogisch Tätigen in der politischen Erwachsenenbildung und Weiterbildung bilden - gemessen an der Anzahl der Vertragsverhältnisse -, mussten in der Pandemie die Erfahrung machen, wie risikobehaftet bis hin prekär ihre Beschäftigungsverhältnisse sind: hier gingen in den Pandemie Jahren jeweils ca. 20% der Honoraraufträge verloren. Eine Erfahrung die nachwirkt: es lässt sich beobachten, dass Menschen aus freiberuflicher Tätigkeit in andere Branchen abwandern, die sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bieten. Gewerkschaftlich organisierte freiberufliche Kolleg*innen weisen immer wieder darauf hin, dass Honorarhöhen in der Breite der Branche nicht ausreichen, um von politischer Bildung und Weiterbildung auskömmlich und ohne das erhebliche Risiko der Altersarmut leben zu können.

Für gewerkschaftliche Bildungsträger ist darüber hinaus die Rekrutierung aus dem Ehrenamt - auch bei nicht akademischen Abschlüssen – von hoher Bedeutung. Nur so kann spezifisches Wissen über Branchenstrukturen und über die innergewerkschaftlichen demokratischen Prozesse als Erfahrungswissen eingespeist werden. Deswegen werden in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Kolleg*innen aus Ausbildungsberufen mit branchenspezifischer Berufserfahrung und einer Zusatzqualifikation in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in der Debatte um „Professionalisierung“ mit Kolleg*innen mit akademischen Abschlüssen als gleichwertig qualifiziert betrachtet. Aufgrund von Arbeitszeitverdichtung in allen Branchen und sich ändernden Lebens- und Rollenmodellen

Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW e.V. (LGW)

ist eine nebenberufliche bzw. ehrenamtliche Tätigkeit in der politischen Erwachsenenbildung für viele Beschäftigte jedoch nicht mehr attraktiv oder leistbar.

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?

Eine Gesamtschau des Fachkräftemangels in der politischen Erwachsenenbildung und Weiterbildung in NRW ist den gewerkschaftlichen Trägern nicht bekannt. Der erste Demokratiebericht des Landes NRW aus dem Jahr 2021 beschreibt eine „Fortsetzung, Vertiefung und Ausschärfung der empirischen Forschung zum Stand der politischen Bildung“ als ein zukünftiges Handlungsfeld, auch im Bereich der Arbeitsbedingungen von politischen Bildner*innen. Allerdings lässt sich aus dem „Datenreport Weiterbildung NRW 2021“ der Qualitäts- und Unterstützungsagentur QUA-LIS NRW ablesen, dass in 2021 3.009 HpMs in NRW beschäftigt waren. Dem gegenüber standen 57.129 Neben-/freiberuflich Mitarbeitende/Honorarkräfte bzw. 14.418 ehrenamtliche Vertragsverhältnisse. Betrachtet man die Personalstruktur Prozentual, so stehen – auch über mehrere Jahre betrachtet, 3-4% hauptamtlichen Pädagog*innen und Pädagogen ca. 96% Vertragsverhältnisse als neben- oder freiberuflich Mitarbeitende Honorarkräfte bzw. ehrenamtlich tätige Personen gegenüber. Dieses „Betriebsmodell“ der pädagogischen Tätigkeit in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung steht massiv unter Druck. Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt dies an der chronischen Unterfinanzierung der Weiterbildung, der zunehmenden Abwanderung von freiberuflichen Fachkräften in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie der massiven Überlastungen und Arbeitsverdichtung in anderen Berufen, die ehren- und nebenamtliche Seminar- und Kursleitung immer schwieriger ermöglichen.

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

Wie beschrieben sind die Arbeitsbedingungen für Freiberufler*innen und Honorarkräfte, sowie die begrenzten zeitlichen Ressourcen von ehrenamtlich Aktiven wesentliche Rahmenbedingungen im bestehenden Modell der Weiterbildung in NRW und Deutschland. Dort, wo nicht nach Tarif bezahlt wird, es keine Obergrenze für Unterrichtszeiten gibt, Vor- und Nachbereitungszeiten nicht als Teil der Tätigkeiten in der Bemessung von Arbeitszeit Berücksichtigung findet, oder eine freiberufliche Tätigkeit nicht als arbeitsfeste, existenzsichernde Beschäftigung betrieben werden kann schwindet die Attraktivität des Arbeitsplatz Weiterbildung.

Die chronische und strukturelle Unterfinanzierung der Erwachsenenbildung und Weiterbildung schränkt die Spielräume der Träger in gemeinwohlorientierten Angeboten stark ein. Das führt im Ergebnis auch zu befristeten, prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen. In gemeinwohlorientierten Angeboten sind kostendeckende Teilnehmendenbeiträge in der Regel nicht zu erzielen, oder sie führen faktisch zu sozialen Ausschlüssen. Daran konnte auch die durchaus positive zweiprozentige Dynamisierung

Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW e.V. (LGW)

der WbG-Mittel in den vergangenen Jahren nichts ändern. Vielmehr bleibt diese deutlich hinter der Inflation und der Tarifentwicklung zurück.

Für die Träger der gewerkschaftlichen Bildung bedeutet dies, dass Kostensteigerungen entweder aus Eigenmitteln gedeckt werden müssen, die bereits jetzt einen Großteil der der Bildungsangebote finanzieren. Oder es müssen Angebotseinschränkungen zu Lasten der Teilnehmenden vorgenommen werden, um Verbesserungen wie Tarifsteigerungen und Honorarerhöhungen durch Einsparungen am Angebot zu finanzieren. Ein wünschenswerter Ausbau des hauptamtlichen pädagogischen Personals zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Steigerung der Professionalisierung und der Qualität für die Teilnehmenden ist unter diesen Bedingungen leider in weiter Ferne.

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. darüber hinausgehender Bedarf an Angeboten gesehen?

Die an den Hochschulen unseres Landes bestehenden Professuren und die akademische Ausbildung von Erwachsenenbildner*innen decken bei weitem nicht den Bedarf des vielfältigen Felds. Auch hierin spiegelt sich unser Befund, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung weit davon entfernt ist, eine gleichwertige vierte Säule des Bildungssystems zu sein.

Von der QUA-LiS NRW wurden in den vergangenen Jahren in enger Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Weiterbildung wertvolle, allerdings kostenpflichtige, Fortbildungsformate angeboten und weiterentwickelt. Hervorzuheben ist insbesondere die trägerübergreifende Leitungsqualifizierung PASS. Angesichts des auch der Weiterbildungsbranche tiefgreifenden demographischen Wandels und des Generationenwechsels in Leitungsfunktionen ist das Angebot jedoch quantitativ unzureichend. Nicht alle Interessent*innen konnten berücksichtigt werden. Wir regen an, die Ausbildungsreihe zukünftig häufiger als nur einmal jährlich durchzuführen. Davon unbenommen wird es auch in Zukunft für die Einrichtungen von zentraler Bedeutung sein, sowohl alle Beschäftigtengruppen als auch das Ehrenamt intern bzw. fachspezifisch durch Angebote anderer, auch privater Anbieter kontinuierlich weiter zu qualifizieren und auf die jeweils spezifischen Anforderungen vorzubereiten. Auch diese Erfordernisse gibt es nicht zum Nulltarif, sie erfordern zeitliche und finanzielle Ressourcen, für die es auf Grundlage der WbG-Förderung keine Spielräume gibt. Im Ergebnis müssen sie erwirtschaftet werden, was sich in der Preisgestaltung unserer Angebote niederschlagen muss und letztlich zu Lasten der teilnehmenden Einwohner*innen geht.

Die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen (neben Weiterbildungseinrichtungen insbesondere auch Hochschulen), Unternehmen und staatlichen Stellen ist entscheidend, um die Fachkräftegewinnung und -sicherung zu fördern. Welche bewährten Partnerschaftsmodelle und Kooperationsstrategien gibt es bereits, die eine erfolgreiche Weiterbildung und Qualifizierung von Fachkräften unterstützen? Wie können diese Modelle weiterentwickelt werden?

Die DGB-Gewerkschaften in NRW verstehen sich als aktive Gestalter der sozialen und ökologischen Transformation und der menschenwürdigen und gerechten Gesellschaft und Arbeitswelt der Zukunft. Dabei sind es vor allem die Beschäftigten in den Betrieben, die

Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW e.V. (LGW)

dabei mitgenommen und für die Bewältigung der sich immer schneller verändernden Anforderungen qualifiziert werden müssen. Interessenvertretungen und Belegschaften zu befähigen, die Entwicklungen beteiligungsorientiert und demokratisch mit zu

gestalten, ist eine der zentralen Aufgaben der gewerkschaftlichen Bildungsträger. Auch wenn wir nur mittelbar beruflich qualifizieren, legen wir mit unserer Bildungsarbeit zentrale Grundlagen für das Gelingen dieses Prozesses. Es geht konkret u.a. darum

- Arbeitsbedingungen sozial, ökologisch und fair zu gestalten
- Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und geeignete Angebote und Formate (mit) zu entwickeln, um die Innovationskraft zu stärken und qualitatives Wachstum zu ermöglichen
- Die Weiterbildungsbereitschaft auch als präventive Maßnahme zu Gestaltung der umfassenden Transformation zu erhöhen
- Die Integration neuer Zielgruppen in die Arbeitswelt zu gestalten und Vielfalt zu ermöglichen (Menschen mit Migrationshintergrund, Frauenerwerbsbeteiligung, ...)

Wir sind überzeugt, dass es in Zukunft noch entscheidender sein wird, dass die Landesregierung ressortübergreifend die Möglichkeiten der gemeinwohlorientierten Weiterbildung mit in den Blick nimmt und in entsprechende Programme und Maßnahmen aktiv einbindet.

Wie dies erfolgreich gelingen kann, zeigen beispielhaft die vom MAGS NRW geförderten Projekte zur Grundbildung in NRW, die von einem sozialpartnerschaftlich aufgestellten Konsortium von mehreren Bildungsträgern durchgeführt werden. Nähere Informationen finden sich unter www.grundbildung-nrw.de

Getragen werden diese Projekte von einem Grundverständnis, dass bereits 2016 in einer gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner und der Landesregierung NRW zum Ausdruck gebracht wurde: „Die Ansprache Betroffener im Arbeitsalltag ist vor allem dann erfolgversprechend, wenn beide Betriebsparteien involviert sind. Voraussetzung ist ein vertrauensvoller Umgang miteinander im Betrieb.“

Elke Hülsmann

Geschäftsführerin

DGB-Bildungswerk NRW e.V.

Niklaas Hofmann

Politische Leitung

DGB Erwachsenenbildungszentrum Hattingen