



Wissenschaftsausschuss

20. Sitzung (öffentlich)

16. Oktober 2023

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:06 Uhr bis 11:53 Uhr

Vorsitz: Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Weiterbildung

3

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

* * *

Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Weiterbildung

– Anhörung von Sachverständigen (s. Anlage)

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Guten Morgen! Ich begrüße Sie alle herzlich zur 20. Sitzung des Wissenschaftsausschusses: die Mitglieder des Ausschusses, etwaige Vertreter anderer Ausschüsse und der Landesregierung, die Zuhörerinnen und Zuhörer, Vertreter und Vertreterinnen der Medien sowie ganz besonders die Sachverständigen hier im Saal und Herrn Professor Dr. Bremer, der uns als Sachverständiger per Video zugeschaltet ist.

Die Einberufung des Ausschusses erfolgte mit Sitzungseinladung 18/488 vom 27. September 2023. Ich gehe von Einvernehmen mit der Tagesordnung aus.

Bevor wir in medias res gehen, gestatten Sie mir noch einige organisatorische Hinweise. Die Anhörung wird per Live-Videostream im Internet übertragen. Das Filmen oder Fotografieren ist genauso wie Tonaufzeichnungen von Sitzungen im nordrhein-westfälischen Parlament nicht gestattet. Im Wissenschaftsausschuss bin ich Vorsitzender und Sprecher meiner Fraktion, der AfD, in Personalunion.

Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, im Namen des Wissenschaftsausschusses heiße ich Sie zu der Anhörung des Wissenschaftsausschusses zum Thema „Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Weiterbildung“ anlässlich der im Anschluss startenden Weiterbildungskonferenz des Landes Nordrhein-Westfalen herzlich willkommen. Um das Thema „Weiterbildung“ auch umfassend im Ausschuss zu würdigen, hatten sich die Fraktionen im Wissenschaftsausschuss darauf verständigt, die Weiterbildungskonferenz des Landtags mit der heutigen Anhörung zu flankieren, um bestenfalls Impulse für die geplanten Workshops zu setzen.

Ich danke allen zu dieser Anhörung erschienenen Gästen, auch denen auf der Zuschauertribüne, sehr herzlich. Die im Plenarsaal anwesenden und per Video zugeschalteten Expertinnen und Experten sind im ausliegenden Tableau im Einzelnen aufgeführt.

Sehr geehrte Sachverständige, vielen Dank für Ihre vorab eingereichten schriftlichen Stellungnahmen. Bitte gehen Sie davon aus, dass diese Stellungnahmen inhaltlich allen Abgeordneten bekannt sind. Sie haben heute die Möglichkeit, das Ihnen besonders Wichtige in einem kurzen Eingangsstatement von maximal drei Minuten herauszustellen.

Die Kolleginnen und Kollegen werden sich im Anschluss mit Fragen an Sie wenden. Ich werde zunächst einige Fragen aus dem Kreis der Abgeordneten sammeln und bitte dann um die Beantwortung. Damit alle Sachverständigen ihre Interessen bei der Beantwortung der Fragen innerhalb des vorgesehenen Zeitrahmens angemessen vertreten können, werden sie gebeten, nur die konkret an sie gerichteten Fragen zu beantworten. Die Fraktionen haben die Möglichkeit, zwei Fragen zu stellen. Maximal sollen die Gutachter dann fünf Minuten antworten. Ich gehe einmal davon aus, dass die Fraktionen damit einverstanden sind. Richtig? – Ich sehe Kopfnicken.

Dann haben die Sachverständigen jetzt die Möglichkeit, wie gerade schon gesagt, ein Eingangsstatement von zwei bis drei Minuten an das Publikum zu richten.

Celia Sokolowsky (Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Ich teile mir als Sprecherin des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung die Stellungnahme mit Frau Rösener und beginne mit einem Statement, das sich auf die Bedeutung der freiberuflichen Dozent*innen für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung in NRW konzentriert. – Ihre Fragen richten sich im Wesentlichen auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung. Die Weiterbildung ist natürlich auch im Bereich des hauptamtlichen pädagogischen Personals von Fachkräftemangel betroffen, aber in einem ähnlichen Umfang, wie andere Branchen in unserem Land das ebenfalls sind. Hoch bedeutsam für die Weiterbildung ist jedoch die Mitarbeit von freiberuflichen, freien Dozent*innen und Trainer*innen, die das breite Bildungsangebot in den Einrichtungen maßgeblich tragen und ihre Qualität mitbestimmen.

Hier haben wir nicht zuletzt auch als eine Auswirkung der Coronapandemie mit einem großen Mangel an freiberuflichen Mitarbeitenden zu kämpfen. Das hat also auf der einen Seite damit zu tun, dass durch den Unterrichtsausfall oder die Schließung der Einrichtungen während der Coronapandemie Dozent*innen, die seit Jahren in den Einrichtungen gut und gerne gearbeitet haben, verloren gegangen sind, ihre Dozentur aufgegeben haben oder auch in andere Beschäftigungen gewechselt sind.

Auf der anderen Seite glauben wir, dass es nicht nur die Coronapandemie als disruptives Ereignis war, die uns die Dozent*innen weggenommen hat, sondern dass auch die Honorarsätze, die wir in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung zu zahlen in der Lage sind, nicht geeignet sind, die freiberufliche Dozentur als ein attraktives Betätigungsfeld zu unterstreichen. Wir möchten in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung die Teilnahmegebühren und -entgelte bewusst niedrig halten und haben es deswegen sehr oft mit einer Deckelung der Honorarsätze zu tun. Sowohl in den kommunalen Einrichtungen wie den Volkshochschulen ist als auch bei den Weiterbildungen in anderer Trägerschaft müssen wir auf niedrige Honorarsätze setzen, um tatsächlich die Teilnehmergebühren niedrig zu halten und dadurch eine breite Teilhabe an den Angeboten der Weiterbildung möglich zu machen. Diese Situation führt aber dazu, dass es für viele freiberufliche Honorarkräfte wenig attraktiv ist, eine Betätigung in der Weiterbildung zu suchen.

Wir halten es für notwendig, an dieser Stelle nachzusteuern und mittelfristig oder auch langfristig Lösungen zu suchen, um die Situation der freiberuflichen Dozent*innen zu verbessern. Ich möchte an dieser Stelle gerne auf den Entschließungsantrag des Landtags Drucksache 17/14360 verweisen, der mit der Verabschiedung des novellierten Weiterbildungsgesetzes im Juni 2021 einstimmig in diesem Haus beschlossen wurde. Dort heißt es:

„Die Qualität der Bildungsveranstaltungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildungseinrichtungen in NRW wird überwiegend von freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten sichergestellt. Für diese Gruppe gibt es Verbesserungspotenzial im Hinblick auf die Honorar- bzw. Arbeitsbedingungen.

Alle Verantwortlichen in den Weiterbildungseinrichtungen und für die Weiterbildung Verantwortung Tragenden sind aufgefordert, für angemessene Arbeitsbedingungen wie eine qualifikationsadäquate Bezahlung bzw. über

Feststellungen für eine Absicherung von Dozentinnen und Dozenten Sorge zu tragen.“

Ich möchte betonen, dass die Weiterbildungseinrichtungen sich dieses Problems sehr bewusst sind und an dieser Frage arbeiten, aber auch hier eine Unterstützung der Politik brauchen, weil es von den Trägern der Weiterbildungseinrichtungen alleine nicht getragen werden kann.

Antje Rösener (Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Alles, was Frau Sokolowsky schon ausgeführt hat, unterstreiche ich. Wir haben uns die Punkte ein wenig aufgeteilt, damit wir uns nicht wiederholen. – Ich möchte besonders in den Fokus stellen, dass wir als Weiterbildungslandschaft auch zur Bewältigung der Krise des Fachkräftemangels beitragen, und will anhand von zwei Beispielen Anregungen geben, wie das noch besser passieren kann.

Beispielsweise werden – das ist jetzt nur ein Feld – in den Kitas inzwischen Ergänzungskräfte, also nicht mehr so qualifizierte Kräfte wie früher, eingestellt. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, in solchen Bereichen nachqualifizierende Maßnahmen für den Arbeitsmarkt anzubieten, um hier fehlende Qualifizierung on the Job nachzuholen. Das ist eine Aufgabe, die die Weiterbildung sieht, und zwar nicht nur im Bereich der Kitas – aber da haben wir ja ganz dramatischen Fachkräftemangel –, sondern auch in anderen Bereichen. Hier tragen wir aktiv dazu bei, Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Ein weiteres Feld – auch nur beispielhaft – ist das der Sprach- und Integrationskurse. Hier geht es um Menschen, die in Deutschland leben wollen, sich zu, ich sage jetzt einmal, 98 % hier auch einbringen wollen und keine Lust haben, den ganzen Tag zu Hause zu sitzen. Die Grundvoraussetzung dafür schaffen wir in den Sprach- und Integrationskursen. Hier sehen wir immer wieder, dass viel zu viel Zeit verloren wird, weil die Passungen zu den Sprach- und Integrationskursen nicht entsprechend vorhanden sind und die Überführung in den Arbeitsmarkt nicht gelingt. Wir haben ja die Fachkräfteoﬀensive NRW. Darin stehen so schöne Worte wie „Übergang Schule/Beruf“. Unter „Schule“ müssen wir im Grunde auch das gesamte Sprach- und Integrationskurssystem mitdenken. Zum Beispiel müssen wir spätestens ab A2 Potenzialanalysen machen, wie das in den Schulen in der 9. Klasse oder 8. Klasse auch erfolgt, und gucken: Was bringen die Leute mit? – Ich habe am Samstag noch mit einem IT-Unternehmer und einer Buchhalterin aus einem Sprach- und Integrationskurs gesprochen. So etwas muss sehr viel frühzeitiger erfasst werden, als das derzeit der Fall ist. Ab A2 sollten zudem Praktika angeboten werden, damit Unternehmer dann auch schauen können: Sind hier Menschen, die wir, wenn sie B1 oder auch, je nachdem, was Voraussetzung ist, B2 haben, direkt als Arbeitskräfte in unsere Betriebe überführen könnten? – Hier liegt ein großes Potenzial. Es werden oft viele Monate verloren, weil die Lücken da zu groß sind und es zwischen dem Arbeitsmarktorganisationsbereich und unserem Bereich viel zu wenig Koordination gibt. Für das Land wäre es also auch eine Möglichkeit, an dieser Stelle einmal eine Oﬀensive zu starten.

So weit für das Eingangsstatement zwei Beispiele, die zeigen, dass die Weiterbildung nicht nur selbst Fachkräftemangel hat, gerade im Bereich der Freiberufler, sondern

dass wir auch aktiv schauen: Wie können wir dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu bewältigen, und Abhilfe schaffen?

Dr. Stefan Mittelstedt (Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen): Ich möchte auf einen speziellen Bereich, der in den Volkshochschulen einen besonderen Schwerpunkt darstellt, eingehen, ohne alles das zu wiederholen, was bereits gesagt wurde, nämlich auf den zweiten Bildungsweg. Es ist wohl sehr klar, dass dieser Bereich besonders wichtig ist, um zur Fachkräfteoffensive beizutragen; denn hier werden durch entsprechend qualifizierte Schulabschlüsse Berufseinstiege ermöglicht und Ausbildungsmöglichkeiten kreiert. In diesem Bereich ist aber die Situation, was die Lehrerinnen und Lehrer angeht, besonders schwierig.

Erlauben Sie mir einen kurzen Rückblick auf meinen beruflichen Einstieg in den 80er-Jahren. Damals gab es ein Heer von arbeitslosen Pädagogen, die froh waren, in den Schulabschlusslehrgängen der Volkshochschulen unterrichten zu können. Durch sehr attraktive Arbeitsplätze haben wir es geschafft, sie auch zu halten. Aufgrund des demografischen Wandels scheiden sie aber mittlerweile aus. Insofern wird es für uns ganz wichtig, hier neue Kräfte zu gewinnen.

Nun kommen wir in eine Zeit, die schwierig ist, weil gleichzeitig die Schulen für Quereinsteiger Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Das schafft einen doppelten Effekt. Einerseits gibt es den starken Generationenwechsel bezüglich derjenigen, die Ende der 80er-/Anfang der 90er-Jahre angefangen haben, bei uns zu arbeiten, und jetzt aus Altersgründen ausscheiden, und andererseits ist es sehr schwierig, in Konkurrenz zu Schulen Lehrkräfte bei uns zu finden.

Deswegen wäre es meines Erachtens sehr wichtig, dass man alle Maßnahmen, die man für Schulen ergreift – Öffnungen usw. –, immer auch für den zweiten Bildungsweg mitdenkt. Für Quereinsteiger braucht man sicherlich Qualifikationen. Auch da würde es helfen, wenn entsprechende Qualifikationsmöglichkeiten des Landes auch für Lehrkräfte im zweiten Bildungsweg an den Volkshochschulen oder an den anderen Einrichtungen der Weiterbildung geöffnet werden könnten.

Wünschenswert wäre ebenfalls, darüber nachzudenken, wie man dieses Berufsfeld bekannt und attraktiv machen könnte und es auch in den Universitäten bewerben oder in Studiengängen mit verankern könnte; denn wie wir wiederum oft feststellen, wissen die meisten gar nicht, dass das ein Arbeitsfeld ist. Es ist aber für diejenigen, die dort tätig sind, sehr befriedigend und sehr sinnstiftend, glaube ich. Eigentlich ist es also ein sehr attraktives Arbeitsfeld, das aber nun einmal sehr unbekannt ist.

Niklaas Hofmann (Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW): Aus Sicht der gewerkschaftlichen Bildungsträger besteht in der Weiterbildung ein multidimensionaler Fachkräftemangel. Wie in anderen Branchen auch, ist Personal stark nachgefragt. Das geht von Finanzer*innen, Verwaltung und IT bis hin zu Küchenbeschäftigten und Ähnlichen bei Einrichtungen mit eigenen Hotelbetrieben.

Beim pädagogischen Personal schätzen wir die Situation so ein, dass bei den hauptamtlichen Pädagoginnen und Pädagogen durchaus attraktive Arbeitsplätze geboten

werden können und deswegen der Mangel nicht so drastisch ist. Allerdings erbringen, wie der Gesprächskreis bereits geschildert hat, einen Großteil der Bildungsleistung freiberufliche und nebenberufliche Honorarkräfte.

Dieses Betriebsmodell der Weiterbildung sehen wir massiv unter Druck. Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt das an der chronischen Unterfinanzierung der Weiterbildung, der zunehmenden Abwanderung von freiberuflichen Fachkräften in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in anderen Bildungsbereichen und Branchen sowie der massiven Überlastung und Arbeitsverdichtung in anderen Berufen, die dazu führt, dass Ehrenamtliche seltener in der Weiterbildung tätig sind.

Gewerkschaftlich organisierte freiberufliche Kolleginnen weisen immer wieder darauf hin, dass Honorarhöhen in der Breite der Branche nicht ausreichen, um von Weiterbildung auskömmlich und ohne das Risiko von Altersarmut leben zu können. Den Trägern fehlen, wie auch schon von meinen Vorredner*innen geschildert wurde, die Mittel, mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu bieten oder Honorare signifikant zu steigern.

Für uns als gewerkschaftliche Bildungsträger ist eine Rekrutierung aus dem Ehrenamt von hoher Bedeutung. Dies gilt für Menschen mit und ohne akademischen Abschluss. Wichtig ist das spezifische Wissen über Branchenstrukturen und innergewerkschaftliche Prozesse. Aufgrund von Arbeitszeitverdichtungen in allen Branchen und sich ändernden Lebensmodellen ist eine nebenberufliche bzw. ehrenamtliche Tätigkeit in der Weiterbildung für viele Beschäftigte jedoch nicht mehr attraktiv oder leistbar.

Die strukturelle Unterfinanzierung der Weiterbildung schränkt die Spielräume der Träger ein. Dort sind kostendeckende Teilnehmendenbeiträge meist nicht zu erzielen, insbesondere in den gemeinwohlorientierten Angeboten nicht, oder sie würden zu sozialen Ausschlüssen von potenziellen Teilnehmenden führen. Daran konnte leider auch die durchaus positive Dynamisierung der WbG-Mittel in den vergangenen Jahren nichts ändern.

Insgesamt ist das für uns ein weiteres Zeichen dafür, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung weit davon entfernt ist, eine gleichwertige vierte Säule in unserem Bildungssystem zu sein.

Angéla van den Boom (Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Ich schließe mich meinen Vorredner*innen an und möchte nur wenige Punkte noch einmal fokussieren. – Uns geht es vor allen Dingen darum, Fachkräfte zu finden und dann auch zu binden. Deshalb sind auch Personalentwicklungsmaßnahmen für bestehendes und potenzielles Personal unerlässlich, um die Professionalität in der Weiterbildung zu wahren und die Mitarbeitenden zu binden. Hier wäre es erforderlich, solche Fortbildungen auszubauen und öffentlich verfügbar zu machen, also auch verbandsübergreifend verfügbar zu machen. Hierfür könnten beispielsweise auch Erhöhungen der Landesmittel erfolgen bzw. eine Mittelbewilligung für die Einrichtungen selbst, damit die Dozierenden und die Fachkräfte, die dort tätig sind, auch weiter- und fortgebildet werden können.

Des Weiteren sehen wir auch Potenzial in den Studierenden. Pflichtpraktika von Studierenden und die Betreuung von Abschlussarbeiten sollten durch die Einrichtungen gestärkt werden. Aber diese können zumeist von den Einrichtungen nicht angemessen entlohnt werden, sodass sich viele Studierende, wie wir bemerken, entscheiden, sie bei Betrieben zu absolvieren, sodass sie zum einen die Weiterbildungslandschaft nicht kennenlernen und zum anderen anschließend eine Karriere in ebendiesem Betrieb anstreben. Wir sehen also Pull-Effekte in den wirtschaftlichen Bereich. Deshalb ist das auch ein Punkt, den wir definitiv berücksichtigen müssen.

Prof. Dr. Helmut Bremer (Universität Duisburg-Essen [per Video zugeschaltet]): Zunächst einmal muss ich mich dafür entschuldigen, dass ich heute nur auf diesem Wege dabei sein kann. Ich wäre auch sehr gerne vor Ort gewesen. Aber ich hatte schon zwei längerfristig feststehende Termine und kann es jetzt nur auf diesem Wege ermöglichen, teilzunehmen. Meine Kollegin, Frau Schreiber-Barsch, die auch angefragt worden ist, konnte das aus anderen Gründen ebenfalls nicht einrichten. Wir haben uns aber intensiv dazu ausgetauscht und auch gemeinsam ein Papier vorgelegt.

Ich könnte jetzt vieles wiederholen, was die Vorrednerinnen und Vorredner schon gesagt haben. Manches muss ich vielleicht auch wiederholen, weil es einfach wichtig ist, das zu betonen. Zu drei Punkten will ich ganz kurz etwas sagen.

Mein erster Punkt ist die Lage. Neben dem durchaus wahrnehmbaren Problem, dass es auch, was hauptamtliches Personal betrifft, für Weiterbildungseinrichtungen in den letzten Jahren schwieriger geworden ist, geeignetes Personal zu finden, ist ein wesentlicher Punkt das Strukturmerkmal der Honorarkräfte, das wir im Weiterbildungsbe- reich haben und das es so in eigentlich keiner anderen Branche gibt. Hier sind etliche Dinge genannt worden. So sind die Arbeitsbedingungen oft nicht attraktiv. Daher wandern Honorarkräfte in andere Bereiche ab. Das ist nicht erst seit der Pandemie der Fall. Vielmehr haben wir das auch vorher und unabhängig davon gehabt. Ein weiterer Punkt ist, dass die Qualifizierung von Honorarkräften deutlich schwieriger ist als bei hauptamtlichem Personal. Hinzu kommt, dass Freiberuflerinnen und Freiberufler ein anderes pädagogisches Selbstverständnis haben und oft für mehrere Träger tätig sind. Das macht es nicht einfacher. Insgesamt ist das eine riskante Situation, wie ich finde, selbst wenn man berücksichtigt, dass Studien teilweise auch zu dem Ergebnis kommen, dass die Arbeitszufriedenheit bei Honorarkräften relativ hoch ist. Allerdings sind dabei nur diejenigen befragt worden, die in dem Bereich tätig sind, nicht aber diejenigen, die vielleicht aufgrund unattraktiver Bedingungen gar nicht erst dort tätig werden. Insgesamt ist das eine sehr wacklige Situation, weil die Bedingungen anderswo im Bildungsbereich häufig attraktiver sind und die Honorarkräfte dann dorthin abwandern. In diesem Zusammenhang möchte ich auch auf den Kohorteneffekt hinweisen. Eine Studie hat gezeigt, dass im Weiterbildungsbereich deutlich mehr Menschen aus der Babyboomer-Generation tätig sind. Aus diesem Grund haben wir hier in den nächsten Jahren verstärkt mit dem Effekt zu tun, dass viele Fachkräfte in relativ kurzer Zeit ersetzt werden müssen.

Mein zweiter Punkt ist die Datenlage. Wir haben keinen wirklich guten Gesamtüberblick über die Situation des Fachkräftemangels oder des Fachkräftebedarfs. Ich will

das jetzt nicht im Einzelnen vertiefen. Das hat verschiedene Gründe. Es ist auch sehr schwierig, über diesen komplexen Bereich ein vollständiges Bild zu erlangen. Aber es wäre eine Frage, ob das Land NRW nicht im Rahmen seiner Möglichkeiten Forschung in diesem Bereich unterstützt, um auch für die Weiterbildungslandschaft mehr Grundlagen zu schaffen, wie man dem Fachkräftemangel begegnen kann bzw. entgegenarbeiten kann.

Mein dritter Punkt ist auch schon von einigen hier angesprochen worden. Ich halte es für wichtig, die Zusammenarbeit der Weiterbildungslandschaft mit den Hochschulen auszubauen. Das geht von beiden Seiten aus, auch von den Hochschulen. Wir haben auch bei den Hochschulen ein demografisches Problem, weil wir zurückgehende Studierendenzahlen haben. Gerade in den Masterstudiengängen ist das oft der Fall. Hier könnte also noch einiges dafür getan werden, den Fachkräftemangel zu beseitigen bzw. zu bearbeiten.

Kirsten Hillmann (QUA-LiS NRW): Zunächst möchte ich mich für die Einladung zu dieser Anhörung und die Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme bedanken. – Ich vertrete heute Herrn Kueckmann als Leiter der Supportstelle Weiterbildung und möchte mich aus Sicht des Unterstützungssystems, das da ist, mit einem etwas anderen Fokus auf den Fachkräftemangel in der Weiterbildung selbst beziehen.

Die Supportstelle bietet seit ihrer Gründung 2014 alle Unterstützungsmaßnahmen und Qualifizierungen trägerübergreifend und in Kooperation mit den Akteuren der Weiterbildungslandschaft an. Sämtliche Maßnahmen werden in einem Zielprogramm mit dem MKW jährlich festgelegt und fußen in der Regel auf Bedarfserhebungen aus der Praxis. Sie werden wissenschaftlich begleitet und regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. Das gilt sowohl für die Qualifizierung als auch für Fachtagungen zu Weiterbildung sowie Vernetzungstreffen und Veranstaltungen im Rahmen von Projekten, aber auch für die trägerneutrale Unterstützung und Beratung des Ministeriums bei der Organisation, dem Auswahlverfahren sowie der Beratung, Unterstützung und Vernetzung von Projektträgern im Rahmen des Innovationsfonds nach § 19 WbG.

Zu den Herausforderungen möchte ich Folgendes ergänzen – es wurde ja schon mehrfach vom Generationswechsel berichtet –: Wir glauben, dass auch der fehlende Mittelbau in der vorhandenen Personalstruktur diesen Generationswechsel schwieriger gestaltet als in anderen Branchen, da durch die Konsolidierungsbeiträge bis zum Jahr 2015 kaum Einstellungen im Bereich der Weiterbildung stattgefunden haben. Aus dem Datenreport 2022 zur Weiterbildung lässt sich ablesen, dass die Zahl der nebenberuflich Beschäftigten in der Weiterbildung gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019 um 15 % zurückgegangen ist. Inwiefern dieser Rückgang die Folge der beiden Coronajahre oder eine Folge des allgemeinen Fachkräftemangels ist, lässt sich hieraus zwar nicht mit Sicherheit ableiten, aber hinlänglich vermuten. Beim hauptamtlichen pädagogischen Personal lässt sich vermutlich aufgrund der zusätzlichen Förderung kein Rückgang anhand dieser Zahlen feststellen.

Bezüglich der Gegensteuerungsmaßnahmen wie dem Ausbau von Unterstützungsstrukturen, einer bedarfsgerechten Qualifizierung und der Entwicklung von Einstiegs-konzepten halten wir einen systematischen und trägerübergreifenden Ansatz für

sinnvoll. Aus dem Datenreport lässt sich ablesen, dass rund 40 % der 449 Weiterbildungseinrichtungen, die erfasst wurden, keiner der geförderten Landesorganisationen angehören und 70 Einrichtungen sogar keinerlei Landesorganisation angehören. Dabei können insbesondere kleine Trägerbereiche die Qualifizierung und Entwicklung ihrer Fachkräfte nicht alleine stemmen. Hier sehen wir unseren Auftrag als Supportstelle Weiterbildung für ein trägerübergreifendes Angebot in Kooperation mit den Landesorganisationen, dem Gütesiegelverbund und den Weiterbildungsträgern.

Dr. Dagmar Herbrecht (Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein): Wir haben es schon gehört: Die Fachkräftegewinnung beginnt sehr lange vor der Ausschreibung einer HPM-Stelle oder auch einer Honorartätigkeit.

Zum einen liegt das an dem Ruf, den wir als allgemeine Weiterbildung in dem Bereich der Berufsfindung haben. Dieser Ruf ist – das haben wir auch schon gehört –, dass wir schlechte Honorare zahlen. Wir konkurrieren mit kommerziellen Anbietern natürlich auch um die Kräfte.

Zum anderen brauchen wir ausgebildete Fachkräfte auch im Bereich der Honorartätigkeiten. Das habe ich in der schriftlichen Stellungnahme an dem Beispiel „Deutsch als Zweitsprache“ deutlich gemacht. Wir haben es aber auch zum Beispiel in der Familienbildung mit PEKiP- oder DELFI-Kursen zu tun, für die es ausgebildete Trainer*innen braucht. Wenn diese das freiberuflich machen, müssen sie die Kosten für die Ausbildung vorher selbst tragen und dann über ihre Honorare zusätzlich zu dem, was sie für ihren Lebensunterhalt brauchen, wieder einbringen.

Wenn wir ausschreiben, ist Kreativität gefragt, damit wir uns trotzdem attraktiv machen. Beispielsweise geht es darum, die intrinsische Motivation zu stärken. Diese Kreativität kriegen wir hin. Dafür sind wir allgemeine Weiterbildung. Da spreche ich, glaube ich, für alle.

Wenn eine Fachkraft gewonnen ist, dann erwartet sie nicht selten eine Festanstellung. Das haben wir jetzt auch schon oft gehört. Es geht also darum, dass sich in dem Bereich zwischen Freiberuflichkeit und Festanstellung deutlich etwas verschiebt.

Außerdem brauchen wir für diejenigen, die wir an uns gebunden haben, Entwicklungsmöglichkeiten, nämlich das Training on the Job. Dafür benötigen wir selbstverständlich Ressourcen. Die Ressourcen sind nicht unbegrenzt. Das wissen wir auch. Aber wenn wir die vorhandenen Ressourcen breiter einsetzen könnten, wäre das an der Stelle tatsächlich schon eine echte Hilfe. Ich verweise da auf die Entwicklungspauschale und die Möglichkeiten, wie diese verwendet werden darf.

Wolfgang Hesse (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen): Die katholische Erwachsenen- und Familienbildung hat auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet, weil wir uns sehr dem verpflichtet fühlen, was wir vorher im Gesprächskreis der Landesorganisationen gesagt haben – wir machen eine wesentliche Stellungnahme; der schließen wir uns an –, auch wenn man vielleicht in dem einen oder anderen Bereich noch einen anderen inhaltlichen Schlenker hätte machen können.

Das weist aber auch darauf hin, dass diesem zentralen Problem, dieser zentralen Herausforderung des Fachkräftemangels nur mit einer gemeinsamen Initiative von allen Weiterbildungsträgern und darüber hinaus in einem großen Netzwerk begegnet werden kann. Sonst ist eine solche Herausforderung eigentlich nicht zu stemmen – und auch ein gewisses Maß an Ratlosigkeit, weil es ganz schnelle Lösungen nach unserer Einschätzung in gar keinem Fall geben kann.

Ich würde aber gerne mithilfe von Frau Conzen noch auf einen kleinen Aspekt aus dem Bereich der Familienbildung hinweisen, wenn das gestattet ist.

Helga Conzen (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen): Ergänzend zu dem, was bereits gesagt worden ist, möchte ich auf ein Problem bei der Familienbildung hinweisen. Wir hatten lange Zeit viele Erzieherinnen und Erzieher, die in ihrer Elternzeit als Honorarkräfte bei uns tätig waren und diese Aufgaben übernommen haben. Wir haben sie weiterqualifiziert, damit sie diese Arbeit ausführen können. Jetzt gehen sie aber spätestens nach einem Jahr wieder in ihren früheren Beruf zurück, weil auch dort Fachkräftemangel herrscht.

Das heißt – damit bin ich wieder bei dem, was alle Vorrednerinnen und Vorredner auch gesagt haben –: Wir können qualifizierte Kräfte für die Weiterbildung auch und gerade in der Familienbildung nur halten, wenn wir sie besser bezahlen, als wir das bisher mit den zurzeit zur Verfügung stehenden Mitteln machen können. Und dann sind wir an dem Punkt, dass wir die Teilnahmegebühren so erhöhen müssen, dass wir nicht mehr alle zu uns einladen können und auch viele nicht mehr kommen werden. Das ist das Problem, das die Vorredner auch schon genannt haben. – Ich wollte nur auf diesen einen besonderen Aspekt noch einmal hinweisen.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Vielen Dank für die Statements. – Wir sammeln jetzt die Fragen der Fraktionen. Im Vorfeld hatten wir uns auf zwei Fragen pro Fraktion verständigt. Danach werde ich die Gutachter in derselben Reihenfolge wie eben um Beantwortung der an sie gerichteten Fragen bitten. Dazu haben sie jeweils fünf Minuten Zeit.

Raphael Tigges (CDU): Verehrte Vertreter aus der Weiterbildungslandschaft, herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, uns heute im Rahmen dieser Ausschusssitzung Rede und Antwort zu stehen, aber auch herzlichen Dank für die großartige Unterstützung auf der dann folgenden Weiterbildungskonferenz hier im Landtag. Ich denke, dass das ein sehr gutes Instrument ist, um immer wieder die wichtigen Punkte der Weiterbildung im Landtag zu präsentieren und der Politik noch einmal zu verdeutlichen, wo Ihre Bedürfnisse und die aktuellen Trends der Weiterbildung liegen, aber insbesondere auch auf die Dinge hinzuweisen, die vielleicht nicht gut laufen oder bei denen Entwicklungspotenzial besteht. Dafür vonseiten der CDU erst einmal ein herzliches Dankeschön.

Mein erster Fragekomplex bezieht sich auf die Qualifizierungsanforderungen. An verschiedenen Stellen in den Stellungnahmen wurde darauf hingewiesen, dass man flexibler werden müsse, dass man sich allerdings durch die hohen Qualifizierungsanforderungen

in der Weiterbildung vielleicht – so habe ich es zumindest verstanden – auch ein Stück weit selbst im Wege steht, weil man zum Teil Anforderungen sehr hoch qualifiziert ansetzt. Der dritte Punkt in dem Bereich ist die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, die einer Bedarfsdeckung möglicherweise auch immer wieder im Wege stehen. Deswegen frage ich hier sehr explizit – diese Frage richtet sich an Herrn Dr. Mittelstedt und an Frau Hillmann –, wo man denn bei den Qualifizierungsanforderungen vielleicht bürokratische Hürden senken könnte, was man im Bereich der ausländischen Bildungsabschlüsse machen könnte und wo man die Qualifizierungsanforderungen möglicherweise senken oder öffnen könnte.

Mein zweiter Fragekomplex bezieht sich auf das, was sowohl Herr Professor Bremer angesprochen hat als auch verschiedene Stellungnahmen thematisiert haben, und geht in die Richtung der Datenerhebung. Herr Professor Bremer hat davon gesprochen, dass der wb-personalmonitor 2016 die letzte Datenbasis war, die aus seiner Sicht valide war. Wir wissen aber auch, dass es eine Erhebung aus dem Jahr 2021 gibt. Das ist für mich jetzt nicht ganz deckungsgleich. Deswegen lautet meine konkrete Frage an Frau Hillmann und insbesondere an Herrn Professor Bremer: Was brauchen wir aus Ihrer Sicht noch einmal oder auch regelmäßig an Datenerhebung, um dann eine valide Basis zu haben?

Carolyn Kirsch (SPD): Herzlichen Dank auch von mir. Ich bin die weiterbildungspolitische Sprecherin der SPD im Wissenschaftsausschuss. Genau wie Herr Tigges möchte ich mich sehr herzlich dafür bedanken, dass wir hier die Gelegenheit sowohl für diese Anhörung als auch gleich für die Weiterbildungskonferenz haben. Ich halte die Weiterbildungskonferenz für ein ganz wichtiges Instrument, um die Anliegen der Weiterbildung und die Bedeutung der Weiterbildung gerade im Landtag noch einmal deutlich zu machen.

Bei meiner ersten Frage geht es konkret um den Bereich der Integrationsmaßnahmen und der Maßnahmen für den zweiten Bildungsweg. Herr Dr. Mittelstedt hat bereits gesagt, dass es gerade im Bereich „zweiter Bildungsweg, Nachholung von Schulabschlüssen“ – aber so, wie ich das verstanden habe, auch durchaus im Bereich „Integrationsmaßnahmen“ – große Probleme gibt, Lehrkräfte mit der entsprechenden Qualifikation zu finden. Welche Auswirkungen hat das aktuell schon? Gibt es also konkret längere Wartelisten? Gibt es Träger, die das gar nicht mehr anbieten können? Gibt es möglicherweise Situationen, in denen ein Kurs, den man durchführen wollte, gar nicht mehr zustande kommt, weil Lehrkräfte fehlen? Oder ist das eher ein perspektivisches Problem? Diese Frage richtet sich vor allem an Frau Sokolowsky, Frau Rösener und Herrn Dr. Mittelstedt, aber gerne auch an die anderen Sachverständigen, soweit ihre Organisationen selbst Kurse in dem Bereich anbieten.

Nun komme ich zu meiner zweiten Frage. Sie sagen nachvollziehbar, dass Sie im Moment keine attraktiven Honorare anbieten oder dass Ihnen vermittelt wird, dass Sie keine attraktiven Honorare anbieten. Aber über was reden wir hier konkret? Das war jetzt sehr allgemein gehalten. Interessieren würden mich konkrete Zahlen, also folgende Aussage von Ihnen: Mit einem Stundensatz von X kriegen wir einfach nicht mehr

entsprechende Kräfte. – Ich weiß nicht, wer von Ihnen diese Frage gerne beantworten möchte. Insofern richte ich sie einmal an alle, soweit sie etwas dazu sagen wollen.

Julia Eisentraut (GRÜNE): Vielen Dank auch von meiner Seite dafür, dass Sie heute so zahlreich hier sind, um unsere Fragen zu beantworten, und vielen Dank für Ihre Eingangsstatements und die schriftlichen Stellungnahmen. – Ich habe zwei konkrete Nachfragen.

Meine erste Frage bezieht sich auf die in einigen Stellungnahmen angesprochenen Kooperationen zwischen Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen. Welche Kooperationsideen haben Sie da – denn „Kooperation“ kann ja viel bedeuten, von geteilten Raumressourcen über Personal bis hin zu ganz neuen Bildungsideen –, und welche Herausforderungen und Möglichkeiten sehen Sie jeweils in diesen Kooperationsmöglichkeiten? Diese Frage richtet sich insbesondere an die Vertreter*innen von Hochschule und QUA-LiS; aber auch die Weiterbildungseinrichtungen sind herzlich eingeladen, darauf einzugehen.

Meine zweite Frage bezieht sich auf die aufsuchende Bildungsarbeit. Aus vielen Gesprächen weiß ich, dass Sie dies als eine Möglichkeit sehen, um mehr Menschen für Bildung zu begeistern. Inwieweit wirkt sich da der Fachkräftemangel noch einmal besonders aus? Diese Frage richtet sich insbesondere an den Gesprächskreis und die Vertreter*innen der Landesorganisationen.

Angela Freimuth (FDP): Meine Damen und Herren Sachverständige, auch von meiner Seite herzlichen Dank für Ihre schriftlichen Stellungnahmen und dafür, dass Sie sich am heutigen Vormittag Zeit nehmen, um uns ergänzende Informationen zu geben.

Meine erste Frage richtet sich im Schwerpunkt an den Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung, also Frau Sokolowsky und Frau Rösener, aber gegebenenfalls zur Ergänzung auch an weitere Anbieter von Weiterbildung; in der Arbeitsgemeinschaft sind ja ohnehin ganz viele von Ihnen beteiligt. Haben Sie ungefähre Zahlen darüber, welche Teilnehmergebühren Sie aufrufen müssten, um tatsächlich attraktive oder zumindest wettbewerbsfähige Honorarsätze finanzieren zu können, und gibt es Erfahrungswerte, wie sich eine Steigerung der Teilnehmergebühren dann auch auf die Anmeldungen und auf Teilnehmerzahlen niederschlägt?

Meine zweite Frage an denselben Adressatenkreis lautet: Können Sie den Fachkräfte- bzw. Lehrkräftemangel bei den Lehrgängen für die nachholenden Schulabschlüsse beziffern, und wie sieht das Verhältnis der Lehrgänge im Vergleich zu den anderen Angeboten ungefähr aus?

Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD): Als Vertreter meiner Fraktion, der AfD, möchte ich mich bei den Sachverständigen für ihre Gutachten, die wir interessiert gelesen haben, auch herzlich bedanken.

Meine erste Frage bezieht sich ebenfalls auf die Zahlen, die Frau Kirsch schon angesprochen hat. In der freien Wirtschaft können Sie ganz gut davon leben, wenn Sie dort als Trainer arbeiten. Ich nenne jetzt einfach einmal eine Zahl, ohne zu behaupten, dass

sie wirklich stimmt. Da gehen Sie mit 100 Euro pro Unterrichtseinheit von 45 Minuten nach Hause. Herr Dr. Mittelstedt, wie groß ist das Gap zum Honorar für eine Veranstaltung zum Beispiel der VHS?

Meine zweite Frage richtet sich an Frau Sokolowsky und Frau Rösener. Sie haben sich zur Arbeitsverdichtung eingelassen und geschrieben, dass es aufgrund der höheren Arbeitsverdichtung für viele nicht mehr möglich ist, eine Nebentätigkeit durchzuführen. Vielleicht können Sie das noch näher ausführen. Liegt es, überspitzt gesagt, vielleicht auch an anderen Dingen? Passt das also heute nicht mehr mit der Work-Life-Balance zusammen? Oder ist die Arbeitsverdichtung aufgrund der Digitalisierung jetzt derart angewachsen, dass eine Nebentätigkeit einfach nicht mehr möglich ist?

Celia Sokolowsky (Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Es sind sehr viele Fragen für fünf Minuten Antwortzeit gewesen. – Ich beginne vielleicht mit der Frage nach den attraktiven Honoraren und versuche, den Bogen zu den Integrationsmaßnahmen und dem zweiten Bildungsweg zu schlagen. Hier fange ich mit den Integrationsmaßnahmen an. Es lässt sich nicht ganz genau beziffern, wie lang landesweit die Wartezeiten zurzeit sind. Aber wir können an allen Einrichtungen, die irgendetwas aus dem Tableau von Integrationsmaßnahmen, Deutsch-als-Zweitsprache-Kursen, Berufssprachkursen, Erstorientierungskursen usw. anbieten, feststellen, dass Wartezeiten vorhanden sind. Diese liegen wahrscheinlich in etwa zwischen zwei bis vier Monaten. Vereinzelt kommt es auch zu längeren Wartezeiten. Aber ungefähr so lang sind zurzeit die Wartezeiten auf Integrationsmaßnahmen allgemeiner Art. Spezifische Kurse oder branchenspezifische Berufssprachkurse können zum Teil nicht stattfinden, weil Lehrkräfte dafür fehlen, oder müssen online angeboten werden, weil es sich vor Ort nicht realisieren lässt.

Dieser Bereich der Integrationsmaßnahmen ist sehr stark von den Honoraren geprägt, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge festgelegt worden sind. Ich würde auch auf die Frage, wie sich attraktive Honorare bemessen, auf die Honorarskalen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge verweisen; denn das wirkt weit über den Bereich „DaZ“ hinaus in unsere Einrichtungen hinein. Attraktive Honorare bemessen sich also an diesen Erwartungen. Die Kurse des BAMF, das die Unterrichtseinheit mit über 40 Euro honoriert, weil das Bundesamt weiß, dass Menschen als Solo-Selbstständige vollständig von diesen Honoraren leben müssen, geben auch für das offene Angebot an den Volkshochschulen und anderen Einrichtungen in anderer Trägerschaft eine Benchmark vor, an der man sich orientiert. Es löst auch Unzufriedenheit aus, wenn dieses Honorar nicht gezahlt werden kann.

Welche Kurse nicht zustande kommen oder welche Dozentinnen und Dozenten uns verloren gehen, weil wir diese Honorare nicht zahlen können, lässt sich natürlich schwer erheben – genauso wenig, wie sich Dinge konkret auswirken, wenn attraktive Honorare nicht gezahlt werden können. Dazu gibt es keine wirklichen statistischen Werte, glaube ich. Aber alle Einrichtungsleitungen und auch Bildungsplaner sowie das Personal in Volkshochschulen und anderen Einrichtungen können davon berichten, dass Dozierende eine große Unzufriedenheit darüber zeigen, dass zum Teil nur Honorare im Bereich von 20 Euro pro Unterrichtseinheit gezahlt werden können. – Ich

gebe an dieser Stelle schon einmal weiter, auch wenn noch nicht alle Fragen beantwortet sind.

Antje Rösener (Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Alle noch offenen Fragen zu beantworten, werde ich in zweieinhalb Minuten kaum schaffen. – Noch eine Zahl zur Honorarvorstellung: Wir haben viele Tagessätze von 400, 500 oder 600 Euro. In der freiberuflichen Tätigkeit bei Unternehmen geht es eigentlich erst mit 1.500 Euro los. Darin sind ja auch die Vorbereitung, die An- und Abreise, die Präsentation usw. enthalten. Außerdem muss das Honorar dann noch versteuert werden. Die Steuersätze sind bei den einzelnen Menschen unterschiedlich. Jemand, der alleine lebt, zahlt fast die Hälfte des Honorars an Steuern. Man kann sich vorstellen, was dann übrig bleibt.

Herr Tigges, Sie fragten, ob wir uns mit unseren Qualifikationsanforderungen nicht im Weg stehen. Nein. In die Weiterbildung geht man freiwillig. Wir müssen gut sein. Sonst sind die Kurse nicht voll. Wir sehen das auch, wenn wir neue Dozenten haben. Ein Schläfer da vorne oder jemand, der drei Stunden durchredet und die Leute nicht vernünftig beteiligen kann, hat schon beim zweiten Meeting keine Teilnehmer mehr. Das wäre anders, wenn wir Zwangszuweisungen hätten oder es so wie in der Schule wäre, wo man auch bei einem langweiligen Lehrer erscheinen muss. Das ist bei uns nicht so. Wir brauchen wirklich Leute, die mit Erwachsenen auf Augenhöhe teilnehmendenorientiert, anknüpfend an deren Lebenslagen und fachlich kompetent arbeiten können. Das sind notwendige Anforderungen. Wenn wir sie herunterschrauben, sehen wir sofort, dass die Anmeldungen fehlen.

Eine weitere Frage bezog sich auf aufsuchende Bildungsarbeit. Wir können sie uns schlichtweg derzeit eigentlich nicht leisten – außer mit Sondermitteln. Aufsuchende Bildungsarbeit bedeutet immer, erst einmal im Quartier wochen- oder monatelang Kontaktarbeit zu machen. Da fallen keine Unterrichtsstunden und Teilnehmertage an, die wir aber erbringen müssen, um die HPM-Förderung zu bekommen. Insofern geht das wirklich nur mit Sondermitteln. Sonst machen wir – das muss man auch einmal deutlich sagen – kaum noch aufsuchende Arbeit, weil sie nicht zu bezahlen ist. Dazu bräuchten wir eine extra Förderung. Das bedauern wir sehr, weil es eigentlich unser Anspruch ist, gerade die Gruppen zu erreichen, die noch nicht an Weiterbildung partizipieren. Aber aufsuchende Bildungsarbeit ist so nicht möglich.

Ein anderer Weg, den wir mehr gehen, ist, dass wir mit Organisationen, die schon Kontakte in diese Zielgruppen haben, zum Beispiel Migrant*innenorganisationen, eng zusammenarbeiten, mit ihnen zusammen Bedarfe erheben und dann auch Angebote entwickeln, weil die Teilnehmenden bereits dort sind. Aber auch hierfür brauchen wir immer Sondermittel. Es rechnet sich überhaupt nicht.

Ein Beispiel: Als wir kürzlich einen Tageskurs zur islamischen Kalligrafie – mit einem Professor, der über die Herkunft dieser Schrift und ihre Bedeutung berichtet; in der Alhambra besichtigen wir sie ja alle – für 50 Euro inklusive Getränken und Mittagessen angeboten hatten, gab es drei Anmeldungen. Als wir auf 10 Euro heruntergegangen sind, hat sich der Kurs in Windeseile gefüllt. Dann hatten wir auch tatsächlich Menschen aller Herkünfte im Kurs. Aber Sie können sich vorstellen, dass sich ein Tagesseminar,

das wir inklusive Getränken und Mittagessen für 10 Euro anbieten – mit einem Professor, den man bezahlt, mit einer Kursleitung, mit einem Raum, den man zur Verfügung stellt, mit Materialien, die ausgegeben werden, usw. –, vorne und hinten nicht rechnet. Hinterher haben wir 1.500 Euro dazugezahlt. Wir finden also immer noch Wege, wie wir das punktuell machen können. Aber wir schießen gerade in die politische Bildung und in die aufsuchende Bildung sehr viel Geld hinein.

Dr. Stefan Mittelstedt (Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen): Ich versuche, das noch ein bisschen zu ergänzen. Die erste Frage bezog sich auf die Qualifikationen. Dazu noch eine Erläuterung: Wir haben in großen Bereichen extern vorgegebene Qualifikationen. Im gesamten Integrationskursbereich werden die Qualifikationen durch das BAMF vorgegeben, und im Schulabschlussbereich erfolgt die Vorgabe durch das Land bzw. durch die Bezirksregierungen. Da sind wir also nicht frei, irgendwelche Qualifikationen selbst festsetzen zu können, sondern müssen uns nach diesen Vorgaben richten.

Nach den Honorarsätzen wurde mehrfach gefragt. Ich möchte aber darauf hinweisen, dass es nicht nur um die Höhe der Honorare geht, sondern dass das Hauptproblem in vielen Bereichen die Struktur ist. Wir haben es nämlich mit Honorarkräften zu tun, die sozial absolut nicht abgesichert sind. Wenn sie erkrankt sind, bekommen sie kein Honorar. Wenn die Kurse ausfallen, bekommen sie kein Honorar. Das ist also eine sehr unsichere Arbeitssituation, wie sich gerade in der Coronazeit deutlich gezeigt hat. Dadurch haben wir auch sehr viele Honorarkräfte verloren, die bei uns tätig waren – oft auch bei mehreren Einrichtungen – und dann festgestellt haben: Ich bin sozial ja überhaupt nicht abgesichert; ich muss mir irgendetwas suchen, wo ich sozial abgesichert bin. – Der Schwerpunkt liegt da wirklich auf der sozialen Absicherung. Insofern sollte man mit den Trägern und dem Land gemeinsam überlegen, inwieweit man da auch andere Strukturen schaffen könnte, was sozialversicherungsrechtliche Dinge angeht. Das wäre sehr wichtig.

Gerade im Bereich der Integrationskurse spielt eine Rolle, dass in Schulen Quereinsteiger gesucht werden, die über diese Befähigung „Deutsch für Migranten“ verfügen. Wenn in den Schulen feste Arbeitsverhältnisse angeboten werden, können unsere Honorarbeschäftigten, egal was da gezahlt wird, kaum konkurrieren.

Im Bereich der Schulabschlüsse haben wir teilweise Honorarkräfte und teilweise hauptberuflich beschäftigte Lehrkräfte. Aufgrund der Erhöhung der Eingangsstufen für die an den Schulen tätigen Lehrer müssten jetzt im zweiten Schritt in unseren Einrichtungen bei den Hauptberuflern die Eingangsstufen auch erhöht werden.

Für diejenigen, die beispielsweise als Rentner noch arbeiten, gilt das nicht; aber alle anderen neben- oder freiberuflich Tätigen haben natürlich immer den Blick: Kann ich irgendwo eine Festanstellung finden?

Niklaas Hofmann (Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW): Ich möchte auch ganz kurz auf das Thema „Honorarhöhen“ eingehen. Wir haben ja den Mindestlohn im Bereich der Sprachkurse. Allerdings gibt es in der ganzen Branche meines Wissens keine Übersicht über die Gesamtspanne. Aus meiner

ehrenamtlichen Tätigkeit in der GEW im Bereich „Erwachsenenbildung“ würde ich sagen, dass die Honorare bei 20 Euro beginnen und nach oben offen sind, wobei sie in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung selten über 70 Euro hinausgehen – und die 70 Euro werden von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft als die Grenze angesehen, die man eigentlich erreichen müsste, um mit dem entsprechenden Portfolio an Aufträgen dann auch tatsächlich armutsfest davon leben zu können, und zwar über viele Jahre ohne das Risiko, dann wegen Krankheit in Armut zu fallen, weil Krankheit oder eine Pflegesituation in der Familie automatisch bedeutet, dass man kein Einkommen mehr hat. Den Kolleginnen und Kollegen ist in der Coronapandemie sehr deutlich geworden, dass damit ein erhebliches Lebensrisiko verbunden ist.

Wie müssen Honorare aussehen, um marktförmig dann auch eine Sicherheit zu bieten? Wir haben im politischen Bildungsurlaub, in dem ich tätig bin, teilweise Angebote, die entsprechende Preise aufrufen, weil ein Exkursionsseminar nach Brüssel nicht anders zu finanzieren ist. Dann sind wir schnell auf dem Weg, pro Teilnehmenden an die 1.000 Euro zu verlangen. Damit machen wir einen ganz klaren sozialen Schnitt. Wir erreichen damit Leute aus Berufen, die sich so etwas für eine Woche leisten können und dann auch noch wollen. Aber das ist nicht mehr die Breite der Einwohnenden NRWs, die wir natürlich auch mit einem solchen Angebot gerne erreichen würden.

Die aufsuchende Bildungsarbeit ist sicherlich ein erfolgversprechendes Modell. Allerdings bewegen wir uns da häufig an der Grenze zur sozialen Arbeit, und die braucht Kontinuität. Wir haben mit Projekten in diesem Bereich die Erfahrung gemacht, dass wir nach anderthalb oder zwei Jahren Kontakte aufgebaut hatten und den Menschen dann sagen mussten: Das Projekt endet in einem Jahr; jetzt lernt mal, alleine klarzukommen. – Und das ist meistens nicht zielführend, weil man viel Arbeit in die Projektbeantragung und in den Aufbau der Kontakte gesteckt hat, aber dann den Leuten sagen muss: Tut uns leid; jetzt sind wir wieder weg. – Deswegen glaube ich, dass man, wenn man diesen Bildungsansatz verfolgen möchte, da noch eine andere Herangehensweise finden muss.

Angéla van den Boom (Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Ich würde gerne auf die Frage von Julia Eisentraut zu möglichen Kooperationen mit Hochschulen antworten. Wir haben uns in diesem Jahr darauf fokussiert, mehr an Fachhochschulen und Hochschulen zu kommen und generell sichtbarer zu werden. Und da gibt es tolle Möglichkeiten. Es gibt beispielsweise Service Learning, in dessen Rahmen Studierende mit den Einrichtungen zusammen an Problemen arbeiten. Wir machen Ringvorlesungen und kleinere Studien im Rahmen von Seminaren. Das sind aber alles nur kleinere Elemente, die wir zurzeit nutzen. Wir würden uns wünschen, dass man die Kooperationen ausweiten könnte. Dazu streben wir auch eine Fachtagung zum Fachkräftemangel an. Dort wollen wir mit Studierenden ganz offen darüber sprechen, wie sie ihren zukünftigen Arbeitsalltag sehen und was ihre Bedürfnisse sind, um nicht an dieser Zielgruppe vorbei zu arbeiten, sondern zusammenzukommen.

Auf die Frage zu den Räumlichkeiten kann ich keine Antwort geben; denn die meisten Einrichtungen haben eigene Räumlichkeiten, die sie nutzen, und brauchen keine Ausweichmöglichkeit.

Prof. Dr. Helmut Bremer (Universität Duisburg-Essen [per Video zugeschaltet]): Zunächst einmal habe ich mir die Frage von Herrn Tigges zu den Daten notiert. Der wb-personalmonitor – da sind die Daten 2014 erhoben worden und 2016 veröffentlicht worden – ist nicht das Einzige. Aber es ist das Umfassendste, was wir haben. Ich würde das als Grundlagenforschung bezeichnen. So etwas muss man auch nicht jedes Jahr oder alle zwei Jahre neu machen. Meines Wissens ist das damals vom BMBF gefördert worden. Es gibt auch andere Daten. Aber in dieser umfassenden Weise ist die Lebens- und Arbeitssituation des Personals in der Weiterbildung sonst nicht erhoben worden.

Der wb-personalmonitor ist nach wie vor sehr aussagekräftig. Aber es sind auch Effekte oder Prozesse darin nicht berücksichtigt worden, nämlich die Auswirkung der Fluchtmigration seit 2015 und die Frage, inwieweit sich die Einführung von Mindestlohn usw. auf die Lebens- und Arbeitssituation der Honorarkräfte und Freiberufler ausgewirkt hat. Man bräuchte also eigentlich eine Art von Grundlagenforschung, die das, was wir damals gehabt haben, in diesem Umfang noch mal aktualisiert. Dabei ist das Personal der Weiterbildung im Gegensatz zu anderen Bereichen des Bildungswesens, in denen es mehr Untersuchungen über das Personal gibt, weniger oft im Fokus.

Ob das Land NRW das machen kann oder soll, ist eine andere Frage. Ich kann mir vorstellen, dass das Land NRW sich auch in Bezug auf Forschung oder Daten Best-Practice-Beispiele angucken könnte und schauen könnte: Inwiefern kann man das transferieren? Was wird von Weiterbildungseinrichtungen im Hinblick auf Gegenmaßnahmen und Gegensteuern zum Teil schon gemacht? Kann man das wissenschaftlich begleiten? Kann man das vielleicht noch stärker initiieren? Kann man mehr über die Gründe des Fachkräftemangels herausbekommen? – Solche Dinge wären zu überlegen. Wir haben ja beispielsweise das Alphanetz NRW, bei dem es um Alphabetisierung und Grundbildung geht. Das ist auch eine Möglichkeit, bei der das Land NRW gesehen hat – auch der Wissenschaftsausschuss beschäftigt sich ja gerade damit –: Was können wir eigentlich im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung an Forschungsunterstützung machen, wo wir auch eine sehr enge Kooperation mit der Praxis haben? – So viel dazu.

Außerdem möchte ich das unterstützen, was Herr Mittelstedt zu der Frage der Honorare oder den Arbeitsbedingungen der Honorarkräfte gesagt hat. Die Honorare sind natürlich wichtig. Dabei muss aber eigentlich die gesamte rechtliche und soziale Situation der Honorarkräfte in den Blick genommen werden. Es geht also nicht nur um die Honorare, sondern auch um die Fragen der Absicherung, wie Herr Mittelstedt schon betont hat.

Nun komme ich zu der Frage von Frau Eisentraut von der Fraktion der Grünen zu einer Kooperation zwischen Hochschulen und Weiterbildungslandschaft. Ich glaube, dass beide Seiten dort mehr tun können oder müssen. Ich könnte jetzt auch einige Beispiele von dem nennen, was wir an der Universität Duisburg-Essen machen. Wir kooperieren

durchaus. Beispielsweise habe ich mit Seminaren die aufsuchende Bildungsarbeit an mehreren Standorten besucht. Für die Studierenden ist es sehr attraktiv gewesen, diesen Bereich kennenzulernen. Es gibt gemeinsame Veranstaltungen im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung in mehreren Universitäten. Das ist die Ebene, auf der man das über Lehrveranstaltungen intensivieren kann. Man kann natürlich weiterdenken und auch überlegen, ob es bestimmte Zertifikate gibt, die man gemeinsam für bestimmte Bereiche der Weiterbildung entwickeln kann. Da sind die Hochschulen sicherlich offen. Man muss auch sagen, dass NRW eine sehr hohe Dichte von Erwachsenenbildungsprofessuren an Hochschulen hat. Das könnte viel stärker genutzt werden. Man kann auch noch darüber nachdenken, welchen Sinn es macht, weiterbildende Studiengänge zu entwickeln, die immer den Nachteil haben, dass sie erst einmal kostenintensiv sind.

Letzter Punkt zu der aufsuchenden Bildungsarbeit: Das hakt, wie auch schon genannt worden ist, oft daran, dass die Arbeit projektförmig organisiert ist – mit allen Nachteilen, die das hat. Meine Erfahrung ist, dass Studierende das oft sehr attraktiv finden, weil es auch etwas Ungewöhnliches ist. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel oder die Qualifikation wäre auch zu überlegen – da könnten Hochschulen und Weiterbildungslandschaft ebenfalls gut kooperieren –, wie man eigentlich Kompetenzanforderungen für die Arbeit in diesem Bereich identifizieren kann und vermitteln kann. Schließlich ist das die Schnittstelle zwischen Kulturwissenschaften, sozialer Arbeit, Stadtteilarbeit und Erwachsenenbildung. Hier könnte man noch mehr machen. Aber ein wichtiger Aspekt ist, dass die Projektförmigkeit es oft schwierig macht, längerfristig Leute zu gewinnen. Ich meine, dass das neue Weiterbildungsgesetz in Berlin dort mehr Möglichkeiten eröffnet hat, aufsuchende Bildungsarbeit auch längerfristig gewährleisten zu können.

Kirsten Hillmann (QUA-LiS NRW): Ich möchte auch zu der schon oft zitierten Frage von Herrn Tigges zu den Qualifikationsanforderungen Stellung nehmen. Neben den von Herrn Dr. Mittelstedt bereits genannten Anforderungen des BAMF oder auch beim zweiten Bildungsweg sind die formalen Anforderungen an Weiterbildner meines Erachtens nicht zu hoch angesetzt. Wir haben wirklich ein multiprofessionelles Arbeitsfeld. Die Beschäftigten in der Weiterbildung kommen, wenn wir jetzt von dem hauptamtlichen pädagogischen Personal ausgehen, aus ganz unterschiedlichen Segmenten. Ganz häufig kommen sie auch über den Weg – was eigentlich eine Eskalation des Problems ist –, dass sie vorher als Honorarkräfte in der Weiterbildung gearbeitet haben.

Wie Frau Rösener bereits gesagt hat, kommt es bei den Honorarkräften in der Regel weniger auf die formale Qualifikation an, sondern viel stärker darauf, welche Kompetenzen sie haben, die Teilnehmenden mitzureißen und für das Thema zu begeistern. Es ist nicht mehr die Expertise als solche gefragt. Vielmehr müssen sie als Lernbegleiter und Moderator da sein. Das reine Wissen können die Teilnehmenden manchmal auch schon ergoogeln. Insofern geht es wirklich eher um einen Austausch und um das Herstellen einer guten Lern-Lehr-Situation.

Damit zukünftige Mitarbeitende oder Honorarkräfte dazu in der Lage sind – da schließe ich an die zweite Frage von Frau Eisentraut an –, spielen die Kooperation und der

zunehmende Ausbau der Kooperation von Weiterbildung und Hochschule eine große Rolle. Es geht darum, Praktika im Weiterbildungsbereich zu machen, vielleicht auch schon als Dozenten kleine Kurse in Weiterbildungseinrichtungen zu geben usw. Das sind die Wege, auf denen man auch erspüren kann, ob diejenigen, die sich dann bewerben, auch diese nicht formalen Kompetenzen mitbringen, die benötigt werden.

Da gibt es schon einiges an Kooperationen. Genannt wurde ja Praktika. Auch in der Supportstelle haben wir jedes Jahr eine studentische Mitarbeiterin oder einen studentischen Mitarbeiter für das Berichtswesen. Aber die Frage ist, wie attraktiv die Praktika in den Weiterbildungseinrichtungen sind – Frau Rösener hat es auch schon genannt – im Vergleich zu anderen Bereichen, zum Beispiel in der Wirtschaft, wo sie dann hoch bezahlt werden.

Dr. Dagmar Herbrecht (Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein):

Ich kann mich nur anschließen. Hürden bei den Qualifizierungen zu senken, ist nicht gut. Dann finden wir die Teilnehmenden nicht mehr. Das macht keinen Sinn. Tatsächlich noch einmal schauen müssen wir bei der Frage der formalen Qualifizierung und bei der Frage der pädagogischen Qualifizierung, die auch wiederum im Kontakt und in der Übung erworben wird. Wir müssen also Qualifizierungen tatsächlich einfach überprüfen, wenn sie formal nicht da sind.

Frau Kirsch, Sie haben nach den Wartelisten bei den Integrationskursen gefragt. Für den evangelischen Bereich kann ich bestätigen, dass wir solche Wartelisten haben. Wir könnten sehr viel mehr anbieten, als uns faktisch möglich ist. Das liegt zum einen in der Tat daran, dass uns die Lehrkräfte fehlen. Es liegt zum anderen auch daran, dass uns Räume fehlen, und zwar gerade in den ländlichen Regionen, in denen leider keine Seminarräume von Hochschulen direkt zur Verfügung stehen und die Teilnehmenden ja nicht allzu mobil sind.

Zur Höhe von Honoraren ist schon einiges gesagt worden. Bei uns im evangelischen Bereich variieren sie auch – je nachdem, welche Zielgruppe angesprochen ist, also welche Teilnahmegebühren wir erheben können, und auch abhängig davon, wie hoch der Trägeranteil an der Finanzierung der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung ist; unsere Trägerlandschaft ist ja sehr vielfältig. Das, was wir zahlen können oder was wir anbieten, variiert zwischen 25 und 50 Euro. Herr Hofmann hat gesagt, dass das deutlich zu wenig ist. Frau Rösener hat die Steuern angesprochen, die Freiberufler*innen zu zahlen haben. Sie haben auch Sozialversicherungen zu zahlen, wenn sie in ihrer Tätigkeit wenigstens eine Grundabsicherung haben wollen, und da fallen noch höhere Beträge an als bei den Steuern.

Zur aufsuchenden Bildungsarbeit ist eigentlich alles gesagt worden.

Ich würde gerne noch etwas zu den Honorartätigkeiten sagen. Es ist immer die Frage: Freiberuflich oder nebenberuflich? Hier muss man unterscheiden. Die Freiberuflichen müssen tatsächlich von ihrer Honorartätigkeit leben. Sie sind auch verpflichtet, bei mehreren Einrichtungen zu arbeiten, weil es sonst eine Scheinselbstständigkeit ist. Als Nebenberufliche haben wir früher immer gerne die rüstigen Rentner*innen genommen, die gute Fachkenntnisse hatten, oder, wie Frau Conzen gesagt hat, Menschen, die,

aus welchen Gründen auch immer – Elternzeit ist einer der gängigsten –, länger aus ihrer Tätigkeit heraus waren und sich für diese Zeit etwas anderes gesucht haben. Aber über eine Nebentätigkeit muss ich meine soziale Absicherung nicht organisieren. Das ist der große Unterschied. Und Nebentätigkeiten sind nicht mehr so attraktiv. Da finden wir noch weniger Menschen als unter den Freiberuflern. Denn es gibt, auch wenn viele Fachkräfte in die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen abwandern, auch Menschen, für die das ein gutes Arbeitsmodell ist, wenn es denn den Lebensunterhalt sichert. Da schließt sich der Kreis, und ich ende.

Wolfgang Hesse (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen): Die meisten Fragen sind präzise beantwortet worden. Vor allen Dingen gefällt mir die Antwort von Frau Hillmann auf die Frage zur Qualifizierung gut. Dem kann ich mich nur anschließen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir in unserem Bereich Qualifizierungen herunterschrauben würden, um mehr Lehrende oder Dozenten zu bekommen. Das halte ich für ein Unding. Wir müssen eher etwas dafür tun, die Qualifizierung nicht nur formal, sondern insgesamt – aber Frau Hillmann hat es besser beschrieben – sogar noch zu verbessern und die jeweiligen Lehrenden auch zu unterstützen. Ich würde also nicht erkennen, dass es da eine Bewegung nach unten geben könnte.

Die andere Frage, die bisher nicht genannt worden ist – sie stellt die Höhe der Honorarsätze oder Ähnliches auch nicht infrage –, ist die Frage: Gibt es andere Formen der Honorierung? Dazu gehört für mich zum Beispiel: Wie sehr ist jemand mit dem Anbieter zufrieden, bei dem er als Lehrender tätig ist? Wie wird er wertgeschätzt? Wie kann er seine persönliche Kreativität stärker einbringen? Wenn er 100 Deutschkurse abarbeitet, kann er das einfach so machen, aber auch sehr viel kreativer. Da ist eine Frage: Was ermöglicht ein Bildungsträger? Das ist im weiten Land Nordrhein-Westfalen ganz unterschiedlich. Aber auch das ersetzt die Honorierung nicht. Ich kann nicht sagen: Wir nehmen dich sehr wertvoll entgegen; aber du kriegst nur 15 Euro. – Ich will das nicht gegeneinander ausspielen, sondern sagen: Da gehört beides zusammen.

Dass beides zusammengehört, gilt erst recht, weil es die klassischen Dozentinnen und Dozenten nicht mehr gibt, die 30 Jahre lang immer wieder bei dem gleichen Bildungsträger tätig waren und quasi schon, zusammen mit den hauptberuflich Beschäftigten, zum festen Bestandteil der Kaffeeküche gehörten. Da hat sich ja auch manches verändert. Da konkurrieren wir tatsächlich miteinander.

Bei der Frage der Wertschätzung und der Frage der Honorierung auf einer anderen Ebene kommt auch wieder das Land ins Spiel. Ich kann jemandem natürlich auch ganz tolle Honorare zahlen, aber er muss in Bruchbuden lehren oder seinen eigenen Laptop mitbringen, weil unsere Ausstattung minimalistisch ist, um es höflich auszudrücken. Insofern müssten wir uns noch Gedanken darüber machen, wie man auch die Qualifikation der Bildungsorte stärker nach vorne bringen kann. Das wäre mir ausgesprochen wichtig. Es wäre auch eine Frage insgesamt an die Politik, wie man das noch stärker umsetzen könnte.

Helga Conzen (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen): Herr Tigges, in Bezug auf Ihre Frage zur Datenerhebung erinnere ich daran, dass wir das jährliche Berichtswesen haben. Frau Hillmann hat auch schon darauf hingewiesen. Bitte führen Sie nicht noch weitere Datenerhebungen für die Einrichtungen ein. Denn das kostet Zeit, und wir haben kein Personal, um sie zu beantworten. Wenn, dann sollte man das also bitte über das Berichtswesen – vielleicht mit anderen Aspekten; darüber kann man ja nachdenken – machen. Das Berichtswesen – dies zur Frage der Regelmäßigkeit – erfolgt jährlich.

Frau Kirsch, ja, es werden Kurse nicht mehr angeboten, weil wir das Personal nicht haben, vor allen Dingen nicht für die von Frau Eisentraut angefragte Erweiterung der aufsuchenden Bildungsarbeit. Das gilt generell für die Bildungsarbeit im ländlichen Raum. Je weiter man von großen Städten entfernt ist, desto schwieriger wird es, Personal zu finden, insbesondere dann, wenn Sie nur 20 Euro Honorar pro Unterrichtseinheit von 45 Minuten zahlen, man aber eine Dreiviertelstunde anreisen und auch wieder zurückfahren muss, wofür man lediglich die Fahrtkosten erstattet bekommt. Da haben wir große Probleme, die auch weiter zunehmen.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Vielen Dank. – Jetzt sind wir einmal durch. Wir haben noch 36 Minuten und gehen nun in die zweite Runde. Ich würde gerne auch diese Runde bis zum Ende bringen. Daher wäre ich dankbar, wenn Sie Ihre Fragen an die Sachverständigen ein bisschen komprimieren könnten.

Jens Kamieth (CDU): Wir haben gerade zum Schluss einiges über Arbeitsbedingungen gehört. Ich möchte noch einmal bei dem nachhaken, was Frau Sokolowsky in ihrer Stellungnahme „lösungsorientierte Kooperation mit den Sozialversicherungsträgern“ genannt hat. Das ist eine spannende Formulierung. Allerdings haben wir auch jetzt nicht viel Konkretes dazu gehört. Gibt es konkrete Ideen? In diesem Zusammenhang bin ich Frau Dr. Herbrecht sehr dankbar für die, wenn ich das sagen darf, Richtigstellung. Ich hatte Herrn Dr. Mittelstedt nämlich so verstanden, dass auch die Nebenberuflichen sozialversicherungsrechtlich abgesichert werden müssen. Aber das sind sie ja eigentlich; denn wenn sie nebenberuflich tätig sind, muss es eine Hauptversicherung in irgendeiner Form geben. Wir reden also bei den Sozialversicherungsträgern und den entsprechenden Aufgaben über die Freiberufler und Freiberuflerinnen. Was könnten die Modelle sein, mit denen man da weiterkommt? Diese Frage richtet sich an Frau Sokolowsky, Herrn Hesse, Herrn Dr. Mittelstedt und Frau Dr. Herbrecht.

Carolin Kirsch (SPD): Hier ist immer wieder auf die große Bedeutung von Qualifizierung, aber auch von Personalentwicklung – in ganz unterschiedlichen Aspekten, möglicherweise auch in Kooperation mit Hochschulen – hingewiesen worden. Wie könnten Sie sich da konkrete Finanzierungsmodelle vorstellen? Denn nach meinem Eindruck geht es auch da letztendlich ums Geld. Ich habe zum Beispiel Frau Dr. Herbrecht so verstanden, dass es zum Teil auch Fortbildungen gab, die im Moment nicht mehr finanziert sind. Vielleicht können Sie darauf auch noch einmal eingehen, Frau Dr. Herbrecht. Außerdem interessiert mich – mit dieser Frage wende ich mich vor allem an den Gesprächskreis –, wie die Entwicklungspauschale in diesem Zusammenhang gesehen wird. Gibt

es da aus Ihrer Sicht sinnvolle Möglichkeiten mit Blick auf Finanzierung und Verbesserung der Finanzierung für Qualifizierung und Fortbildung? – Das ist meine eine Frage.

Meine andere Frage bezieht sich auf ein Thema, das jetzt auch schon öfter angesprochen worden ist. Für hauptamtliches Personal sind wir natürlich dann doch irgendwie attraktiver. Sehen Sie Bereiche, in denen Sie es für dringend erforderlich halten, dass man eher weg von den Nebenberuflichen oder Freiberuflichen und hin zu einer hauptamtlichen Struktur kommt? Diese Frage geht vorrangig an den Gesprächskreis sowie an Herrn Hofmann und an Herrn Dr. Mittelstedt.

Julia Eisentraut (GRÜNE): Anknüpfend an die Antworten zur aufsuchenden Bildungsarbeit habe ich noch eine Nachfrage. In den ländlichen Räumen reden wir in vielen Fällen auch über Daseinsvorsorge – von Community Health Nurses über kleine Einkaufsangelegenheiten bis hin dazu, wie man Integrationsmanagement, Bürgerservice usw. zur Verfügung stellen kann. Wie stehen Sie dazu, diese Angebote an einer Stelle zu bündeln? Das hat natürlich auch im städtischen Raum den Vorteil, dass Menschen an einer Stelle für sehr viele Dienstleistungen richtig sind. Sehen Sie da Potenziale? Gibt es Ideen für die Umsetzung dessen?

Meine zweite Frage bezieht sich auf die Ausstattung und auch auf die Kompetenzen. Gerade bei neuen technischen Entwicklungen – beispielsweise Künstlicher Intelligenz; das steht ja heute Nachmittag auch auf der Tagesordnung – ist es oft sehr schwierig, Expert*innen zu finden, die auch über die notwendigen pädagogischen Fachkenntnisse im Erwachsenenbildungsbereich verfügen. Wie sehen Sie da die Situation? Denn die Weiterbildungseinrichtungen sind natürlich wichtige Institutionen, die Menschen Teilhabe an neuen Entwicklungen ermöglichen. Wie äußert sich da der Fachkräftemangel in Bezug auf diese Entwicklungen? – Meine Fragen richten sich an die Landesorganisationen der Weiterbildung und den Gesprächskreis.

Angela Freimuth (FDP): Herr Professor Bremer, in Ihrer Stellungnahme führen Sie aus:

„Es mehren sich aber die Anzeichen, dass ‚quantitative Deckung‘ und ‚qualitative Passung zwischen Personalangebot und -nachfrage‘ zunehmend Fragen aufwirft [...], was die Weiterbildungseinrichtungen bereits zu neuen Formen der Rekrutierung von Personal geführt hat.“

Könnten Sie einmal näher erläutern, was Sie damit genau meinen oder worauf Sie das beziehen?

Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD): Ich habe noch eine Frage an Herrn Dr. Mittelstedt. Würde es – jetzt frei von Finanzierungsproblemen in einer idealen Welt – einen großen Vorteil bringen, wenn man zum Beispiel eine Halbtagsbeschäftigung für die Dozenten einführt, also die Anzahl der Halbtagsdozenten hochfährt, sodass sie dementsprechend abgesichert werden und dann auch noch freiberuflich arbeiten könnten? Was halten Sie davon? Ist so etwas überhaupt möglich, oder ist das reine Utopie?

Celia Sokolowsky (Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Herzlichen Dank für die Fragen. Ich gehe insbesondere auf die Fragen von Herrn Kamieth und Frau Kirsch ein. – Ja, es gibt Bereiche, in denen Freiberuflichkeit der hauptamtlichen Struktur weichen muss. Ich sage es einmal sehr deutlich. Das ist ganz besonders der Integrationsbereich und da, wo noch vorhanden, sicherlich auch der Bereich des zweiten Bildungswegs. Denn in diesen Bereichen haben wir klare Curricula, Vorgaben, Lehrwerke, die zur Verfügung stehen, klare Stundenstrukturen und auch einen erheblichen Stundenumfang, in dem Dozentinnen und Dozenten hier tätig sind. Das Bundessozialgericht hat in der jüngsten Rechtsprechung die Grenzen sehr eng gezogen. Insofern kommen wir da immer mehr in einen Bereich hinein, in denen dieses eigentlich ganz klar als eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit bewertet werden muss.

Gleichzeitig sind wir aber durch die Vorgaben, die beispielsweise das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit seinen Kostenerstattungsätzen macht, eigentlich auf die Honorarstruktur festgelegt. Das Bundesamt verbietet natürlich nicht die Festeinstellung. Aber die Kostenerstattungsätze des Bundesamtes versetzen zum Beispiel den kommunalen Träger einer Volkshochschule nicht in die Lage, eine Festeinstellung vornehmen zu können. Das kann die Kommune dennoch tun. Die Kommunen tun das auch zum Teil, weil sie erkennen, dass Integration eine Daueraufgabe ist und nichts, was nur mal vorhanden ist und pro Kurs bewilligt werden muss. Aber da, wo sie es tun, gleichen die Kommunen mindestens eine halbe Stelle aus, die sie selber tragen, um die ehemals freiberuflichen Lehrkräfte fest einzustellen, dann auch Qualifikationsanforderungen formulieren zu können und natürlich auch soziale Absicherung zu bieten. Jetzt haben wir aber ein System, das Freiberuflichkeit an vielen Stellen vorgibt, weil viele Kommunen oder auch andere Träger von Weiterbildungseinrichtungen Festeinstellungen nicht vornehmen können.

Herr Kamieth, ich glaube, dass wir in die Richtung denken müssen, die Künstlersozialkasse als ein Modell dafür zu sehen, wie man auch in diesem Bereich der freiberuflichen Dozierenden soziale Absicherung schaffen kann. Ich bin sehr dankbar für die Unterscheidung, die Frau Dr. Herbrecht hier noch einmal sehr deutlich gemacht hat. Wir haben den nebenberuflichen Bereich von Leuten, die wirklich eher aus Begeisterung und eher im Nebenamt, vielleicht sogar im Ehrenamt, tätig sind. Für diejenigen brauchen wir zum Teil auch attraktivere Honorare, um im Sinne von Frau Eisentraut vielleicht Begeisterung für neue Entwicklungen oder Technologien bieten zu können und einfach auch Dozenten zu bekommen, die aus ihrer Fachlichkeit heraus exzellente Beiträge leisten. Aber im Bereich derjenigen, die tatsächlich arbeitnehmerähnlich unterwegs sind und bei denen wir uns die ganze Zeit winden und strecken, um irgendwie durch alle möglichen vertraglichen Voraussetzungen so zu tun, als wären sie nicht weisungsgebunden und als könnten sie jeden Tag frei entscheiden, ob sie kommen oder nicht, brauchen wir dringend eine Lösung, die tragfähig ist. Diese Lösung kann wahrscheinlich nicht nur das Land erarbeiten. Es braucht, um so ein dickes Brett zu bohren, tatsächlich alle Verantwortlichen am Tisch, also nicht nur die Weiterbildung selbst, sondern auch Kommunen, Land und Bund sowie wahrscheinlich auch Rentenversicherung und andere Sozialversicherungsträger.

Antje Rösener (Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Ergänzend gehe ich vor allen Dingen auf die Fragen von Frau Kirsch und Frau Eisentraut ein. – Zu der Frage zu den Hochschulen: Wir haben das im Gesprächskreis untereinander besprochen und festgestellt, dass wir fast alle Projekte mit Hochschulen oder Kontakte haben. Ich nenne nur ein Beispiel. Ich bin jedes Semester in dem Seminar von Herrn Professor Öztürk in Münster, weil er als Pädagogikprofessor sagt: Alle wollen in dem Bereich der Personalentwicklung in den Betrieben tätig sein und haben dort auch schon Praktika gemacht; ich will aber mindestens eine Stunde im Semester auch jemanden aus der Weiterbildung da haben, um zu zeigen, was in der Weiterbildung alles möglich ist, mit welchem Herzblut dort gearbeitet wird usw. – Beim letzten Mal fragte am Ende tatsächlich eine Teilnehmerin, ob man bei uns auch ein Praktikum machen könne. Aber das zeigt, weshalb heute Pädagogik studiert wird. Deshalb war das für mich auch eine Überraschung. Insofern sind wir da eigentlich in gutem Kontakt. Aber natürlich kann man das immer noch intensivieren.

Zu der Frage zu der Entwicklungspauschale: Sie haben ja jetzt gehört, wie viele Herausforderungen wir haben. Dabei haben wir noch gar nicht von Inflationsraten, Personalkostensteigerungen usw. gesprochen. Es wäre für uns wirklich eine große Hilfe, wenn wir die Entwicklungspauschale, wie es im Gesetz steht, für Maßnahmen nehmen könnten, die nicht nur auf Bildungsangebote beschränkt sind, sondern mit denen wir auch zum Beispiel nachqualifizieren können. Wenn uns in meiner Familienbildung – Frau Conzen hat das sehr schön gesagt – qualifizierte, ausgebildete Erzieherinnen fehlen, dann brauchen wir doch Nachqualifizierungsangebote. Wir haben es in der vergangenen Legislaturperiode bei der Entwicklung dieses Gesetzes eigentlich so verstanden, dass es um Maßnahmen geht, die uns insgesamt helfen, die drängenden Herausforderungen zu bewältigen. Im Moment wird das Gesetz aber so ausgelegt, dass die Maßnahmen auf Bildungsangebote beschränkt werden sollen. Das hemmt uns. Es wäre eine große Erleichterung, wenn man uns Einrichtungen zubilligen würde, dass wir mit diesem Geld wirklich unsere Einrichtungen und unser Personal voranbringen wollen, und wenn es auch möglich wäre, dass wir es in Qualifizierung stecken und mal nicht in ein konkretes Bildungsangebot. Das wäre in dieser vielfältigen Herausforderungslage eine sehr große Hilfe.

Frau Eisentraut, Sie sprachen den ländlichen Raum an. Wir sehen es auch so, dass Weiterbildung dort eine große Chance hat. Wir haben eine Kollegin in Arnsberg, die immer sagt: Mein Büro ist das Auto. – Sie hat alles dabei und fährt dann durch die kleinen Orte, um dort auch Kurse mit zum Teil nur wenigen Teilnehmern anzubieten. Damit hat man zwar Einnahmeverluste, bringt aber die Bildung vor Ort. Und wir wissen ja, dass gerade die bildungsferneren, einkommensschwächeren Schichten nicht so mobil sind. Der öffentliche Nahverkehr ist in Deutschland noch teuer und auf dem Land auch schlecht. Insofern ist das wirklich auch die Herausforderung vor Ort. Zum Beispiel hat sie mit Fahrschulen Kooperationsverträge geschlossen und gibt morgens in den Fahrschulen Sprachkurse, weil die Fahrschulen ihren Unterricht erst nachmittags erteilen und die Räume morgens frei sind. Solche innovativen Modelle gibt es. Da passiert schon sehr viel. Uns fehlt auch nicht die Fantasie. Aber auch das ist arbeitsintensiv und kostenintensiv. Deswegen ist unsere Forderung bezüglich der Entwicklungspauschale wirklich nicht böse gemeint. Das würde uns tatsächlich helfen.

Dr. Stefan Mittelstedt (Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen): Die meisten Fragen sind jetzt schon beantwortet. Vor allen Dingen Frau Sokolowsky hat ja sehr ausführlich dargestellt, dass die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten da sind. Aber außerhalb von Schulabschluss- und Integrationskursen gibt es trotzdem einen Bereich, in dem wir Dozenten haben, die eben nicht nebenberuflich, sondern freiberuflich, wie Frau Herbrecht das dargestellt hat, tätig sind. Da ist die Honorarhöhe wahrscheinlich schon entscheidend. Wir haben das in der Coronazeit selbst festgestellt. Teilweise wussten wir gar nicht, wie vielfältig diese Dozenten, zum Beispiel im Gesundheitsbereich, bei verschiedensten Trägern unterwegs sind, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Wenn man auf sie angewiesen ist – das sind wir in bestimmten Bereichen –, ist die Höhe der Honorare schon wichtig. Wichtig ist sicherlich auch die von Herrn Hesse erwähnte Qualität, die wir ihnen bieten können, also die Attraktivität des Arbeitsplatzes, die digitale Ausstattung und die Ausstattung mit Räumen. Auch da gibt es Verbesserungsmöglichkeiten. Es wäre schön, wenn wir da weiterkommen würden.

Nun komme ich zu der Frage von Herrn Professor Zerbin. In dem Schulabschlussbereich haben wir schon immer Teilzeitbeschäftigte. Wir sind zum Beispiel eine kleinere Einrichtung, bieten Schulabschlusslehrgänge an und haben dort Lehrer hauptberuflich beschäftigt, aber sehr mit Teilzeitverträgen, passend zu den Unterrichtsstundenvolumina, die in den einzelnen Fächern anliegen. Diese Lehrer müssen dann sehen, dass sie sich nebenberuflich noch etwas dazuverdienen, um ihren Lebensunterhalt zu decken. Das ist also längst Realität und gibt es schon seit 20 oder 30 Jahren bei den meisten Einrichtungen.

Niklaas Hofmann (Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW): Frau Kirsch hat die Frage aufgeworfen, ob es mehr hauptamtliche Struktur braucht. Da kann ich mich Frau Sokolowsky anschließen. Ja, selbstverständlich. Die gewerkschaftliche Kernforderung in dem Bereich ist, dass Daueraufgaben, zumal staatliche Daueraufgaben, auch Dauerstellen brauchen. Das betrifft die Pflichtaufgaben der nachholenden Schulabschlüsse, der Integrationskurse und des SGB-II-Bereichs. Der Mindestlohn, den es in diesem Bereich gibt, hat in Extremfällen zu Ausweichbewegungen geführt. Zwar werden teilweise von privaten Trägern Stellen angeboten, aber dann mit einem so horrenden Deputat von 40 Wochenstunden, dass das nicht leistbar ist. Das mag ein Extrembeispiel sein. Aber diese Stellen sind dann wiederum für die Leute nicht attraktiv, weil sie sagen: Wir können das nicht schaffen.

Nach meiner persönlichen Meinung brauchen wir auch im Bereich der politischen Bildung, auch wenn das eine Nische in der Breite der Branche ist, mehr Dauerstellen. Im Demokratiebericht des Landtags wurde zu Recht auf die Bedeutung der politischen Bildung für unsere Gesellschaftsform hingewiesen. Diese zu vermitteln und dafür zu werben, geht auch nicht in dem alten Modell, das aus einer Tradition heraus auf viel Ehrenamtlichkeit und Freiberuflichkeit gesetzt hat, die aber als Angebot nicht mehr zur Verfügung stehen.

Angéla van den Boom (Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Ich wollte keine weitere Frage beantworten, sondern nur ganz kurz, weil das wichtig ist, den Ausführungen von Frau Rösener zur Entwicklungspauschale voll zustimmen und diesen Standpunkt noch einmal stärken.

Prof. Dr. Helmut Bremer (Universität Duisburg-Essen [per Video zugeschaltet]): Ich habe die Frage von Frau Freimuth zur quantitativen Deckung und qualitativen Passung notiert. Das ist ja nur eine andere Formulierung dafür, dass es in der Weiterbildung offensichtlich einen Personalmangel oder einen Fachkräftemangel oder Schwierigkeiten, Fachkräfte zu binden, gibt. Aus verschiedenen Gründen haben wir darüber wenig harte Daten. Ein Indikator ist aber, dass Weiterbildungseinrichtungen nicht nur quantitativ teilweise ein geringeres Bewerberfeld haben, sondern auch zunehmend Schwierigkeiten haben, dann diejenigen zu finden, die gut zu einer ausgeschriebenen Stelle passen.

Ich beziehe mich hier auf eine kleine Studie, die Annika Goeze durchgeführt hat. Sie hat dann neue Rekrutierungsstrategien von Weiterbildungseinrichtungen identifiziert, die viel stärker aktive Strategien jenseits von einfachen Stellenausschreibungen gefahren sind, sowohl im Honorarkräftebereich als auch im Bereich der Hauptamtlichen. Es müssen also deutlich mehr Anstrengungen unternommen werden, um das Personal zu finden, das auch gut zu einer bestimmten Stelle passt. Das wäre zum Beispiel ein Bereich, bei dem ich denke, dass man sich zusammen mit Wissenschaft genauer anschauen könnte, was dort erfolgreich praktiziert wird und ob man auch andere, bessere Wege identifizieren kann, die Weiterbildungseinrichtungen noch gehen können.

Dr. Dagmar Herbrecht (Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein): Ich beginne mit der Frage von Frau Kirsch zu den Qualifizierungen für Deutsch als Zweitsprache. Bisher – einschließlich dieses Jahr – gab es vier Anbieter, die diese Weiterbildung kostenpflichtig anbieten, und elf Hochschulen, die mit Landesmitteln gefördert diese Weiterbildung kostenfrei anbieten konnten. Das wurde auch gerne angenommen. Diese Dozierenden konnten wir auch gut in unseren Kursen einsetzen. Die Förderung läuft, so die Hochschulen, aus. Auf allen Seiten der Hochschulen lese ich im Moment: Wir bieten für 2024 nichts an. Wir haben noch keine Ahnung, ob es eventuell Fördermittel gibt. Falls wir den Kurs in unserem Portfolio verankern können, werden wir das auf der Homepage bekannt geben. – Das ist der aktuelle Stand dazu. Und wir haben einen Mangel. Daher brauchen wir tatsächlich gute Ausbildungsmöglichkeiten in dem Bereich.

Zu den Bereichen, in denen Anstellungsverhältnisse sinnvoller wären als Honorartätigkeiten, möchte ich noch die Familienbildung ergänzen. Da haben wir auch sehr viele lange Kursreihen und sehr viele Dozierende, von denen ich denke, dass sie intrinsisch sehr gebunden und nicht in vielen Einrichtungen unterwegs sind. Ich belasse es einmal bei diesem Hinweis.

Frau Eisentraut, Sie haben noch nach der digitalen Ausstattung und nach der Qualifizierung für digitale Angebote der Fachkräfte gefragt. In der Ausstattung merken wir aktuell eine große Diskrepanz zwischen unseren Familienbildungsstätten und unseren

Zweigstellen der Erwachsenenbildung. Die Familienbildungsstätten hatten das Glück, dass es ein EU-Programm gab. Sie sind seit zwei Jahren mit diesen REACT-EU-Mitteln fantastisch ausgestattet. Wir wissen alle, dass wir Fördermittel des Landes – so sind die Förderungen aufgelegt – nicht investiv einsetzen dürfen. Daher entspricht die digitale Ausstattung dem, was die Träger tatsächlich aufwenden können. Auch da ist es eine Frage der Prioritäten. Die Träger haben während Corona gemerkt, dass man hier eine Priorität setzen sollte. Seitdem ist in der Erwachsenenbildung die Ausstattung deutlich besser als vorher, aber mit der Familienbildung, die diese zusätzlichen Mittel zur Verfügung hatte, noch nicht vergleichbar.

Die Qualifizierung von Dozierenden für digitale Angebote haben wir alle irgendwie nebenbei gemacht, und zwar mit denjenigen unter den Freiberuflern, die interessiert waren. Da gab es unterschiedliche Motivationen. Viele waren interessiert und haben sich auch sehr schnell fortgebildet. Andere sind dann aus dem Bereich herausgegangen. Die vier geförderten Landesorganisationen haben Mittel dafür, die zwar bei Weitem mit Blick auf die Fläche nicht ausreichend sind, uns aber ermöglichen, dass wir das eine oder andere kostenfreie Programm anbieten können. Denn wir dürfen ja nicht Kosten für freiberuflich Tätige übernehmen. Das verbietet sich. Wir haben da also immer noch Bedarf, waren aber gut und kreativ, glaube ich, und haben auch selber während Corona gelernt, dass wir durchaus vorausschauend anbieten können.

Bezüglich der Kooperation mit Hochschulen zur Personalentwicklung haben wir auch einige Ideen. Wir sind im Moment mit einer Hochschule an einem Punkt, an dem wir festgestellt haben: Es wäre schick, wenn es Credit Points dafür gäbe, dass Studierende die Weiterbildung machen. – Da bestehen noch große Hürden. Wir müssen noch einmal schauen, inwieweit das hochschulspezifisch ist oder inwieweit das strukturell bedingt ist und ob es möglich ist, dass man da noch etwas ändern kann.

Wolfgang Hesse (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen): Herr Kamieth fragte nach den lösungsorientierten Möglichkeiten in Bezug auf Kooperationen mit den Sozialversicherungsträgern. Erlauben Sie mir, bei der Beantwortung eine Kurve zu drehen. Die öffentliche Performance unseres Hauptträgers, der katholischen Kirche, ist ja im Augenblick etwas angeschwächt. Da muss man auch gegenhalten, indem man attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Dazu gehört, zu unterstützen, dass es auch Sozialversicherungsmöglichkeiten oder andere Formen gibt. Zurzeit beginnt die Diskussion darüber, das, was es an Sozialleistungen für hauptberuflich Tätige gibt, auch in den Bereich der Honorarkräfte zu überführen. Das ist eine Sache, die zurzeit entwickelt wird und genau in diese Richtung geht. Ein Stichwort wurde hier genannt: Künstlersozialkasse. Das kann aber auch etwas völlig anderes sein. Man befindet sich aber genau auf diesem Weg. In Bezug auf unseren Träger, bei dem ja immer noch relativ viele Menschen tätig sind, würde ich das als eine vordringliche Aufgabe für den Träger ansehen, der sich zunächst einmal nicht durch irgendwelche öffentlichen Mittel refinanzieren muss, sondern da selber aktiv sein muss, um auch eine gewisse Attraktivität zu erreichen.

Frau Eisentraut hat nach dem Zusammenschluss sozialer Einrichtungen im Quartier gefragt. Das läuft in unserem Bereich zurzeit in mehreren Projekten, bei denen es darum geht, Sozialkaufhäuser, Medienstellen, Bildungseinrichtungen usw. zusammenzuführen. Auch das hat etwas mit der öffentlichen Performance zu tun. Denn es gibt im Augenblick relativ viele Möglichkeiten im Immobilienbereich. Da ist es jetzt möglich, mehr zu machen als in der Zeit, in der jede Kirche ganz voll war. Jetzt bestehen also tatsächlich Möglichkeiten, genau diese Dinge zusammenzuführen und auch mit Trägern zu kooperieren, mit denen eine Kooperation für die katholische Kirche vor 10, 15 oder 20 Jahren undenkbar war. Die aufsuchende Arbeit und die Kooperation sind Königswege, sich weiterzuentwickeln und auch Menschen zu finden, die da gerne arbeiten wollen.

Helga Conzen (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen): Nur eine kurze Ergänzung zu dem, was Herr Hesse gerade gesagt hat: Die Bündelung an einzelnen Orten in Quartieren ist ein großes Thema für uns. Aber ich möchte daran erinnern, dass es einen hohen zusätzlichen Aufwand braucht, um das auch mit anderen Partnern hinzubekommen. Und das heißt für uns im Umkehrschluss wieder: Wo haben wir das Personal, das das machen kann?

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Vielen Dank. – Damit sind wir am Ende der Anhörung angelangt. Es war fast eine Punktlandung. Ich darf mich recht herzlich für die fruchtbare Diskussion bedanken. Bedanken möchte ich mich insbesondere bei unseren Gästen für ihre wertvollen Beiträge. Ich wünsche denjenigen, die uns jetzt verlassen, eine gute Heimreise und denjenigen, die gleich noch an der Weiterbildungskonferenz teilnehmen, viele interessante Vorträge und Gespräche.

Damit ist die Sitzung geschlossen. – Vielen Dank.

gez. Prof. Dr. Daniel Zerbin
Vorsitzender

Anlage

24.10.2023/31.10.2023

Anhörung von Sachverständigen
des Wissenschaftsausschusses**Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Weiterbildung**am Montag, dem 16. Oktober 2023
10.00 bis (max.) 12.00 Uhr, Plenarsaal, Livestream**Tableau**

eingeladen	Teilnehmende	Stellungnahme
Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen c/o Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen Celia Sokolowsky, Antje Rösener Düsseldorf	Celia Sokolowsky Antje Rösener	18/848
Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen Klaus Hebborn Düsseldorf	Dr. Stefan Mittelstedt	18/867
Landesarbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW e.V. (LGW) vom DGB-Bildungswerk Düsseldorf	Niklaas Hofmann	18/860
LAAW NRW Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen Bielefeld Angéla van den Boom Bielefeld	Angéla van den Boom	---
Universität Duisburg-Essen, Institut für Berufs- und Weiterbildung Professorin Dr. Silke Schreiber-Barsch, Professor Dr. Helmut Bremer Essen	Prof. Dr. Helmut Bremer <i>(per Videozuschaltung)</i>	18/866

eingeladen	Teilnehmende	Stellungnahme
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen / Städtetag Nordrhein-Westfalen / Landkreistag Nordrhein-Westfalen Daniela Schneckenburger Köln	Keine Teilnahme	18/872
QUA-LiS NRW – Supportstelle Weiterbildung Horst Kückmann Soest	Kirsten Hillmann	18/863
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein Dr. Dagmar Herbrecht Düsseldorf	Dr. Dagmar Herbrecht	18/853
Landesarbeitsgemeinschaft katholische Erwachsenen- und Familienbildung NRW Wolfgang Hesse, Helga Conzen Köln	Wolfgang Hesse Helga Conzen	---
Landesarbeitsgemeinschaft Demokratischer Bildungswerke (LDB) Sonja Schweizer Düsseldorf	Keine Teilnahme	---