

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen



Landtag Nordrhein-Westfalen
Herrn Präsidenten André Kuper
40002 Düsseldorf

Ausschließlich per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de
Stichwort „A10- Fachkräfte für Weiterbildung – 16.20.2023“

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/872

A10

Stellungnahme

Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Weiterbildung Anhörung des Wissenschaftsausschusses am 16.10.2023 anlässlich der Weiterbildungskonferenz

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Einladung zur oben genannten Anhörung des Wissenschaftsausschusses und für die Möglichkeit, dazu vorab schriftlich Stellung zu nehmen. Wir tun dies mit Fokus auf die in kommunaler Trägerschaft befindlichen Volkshochschulen.

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

Die Fachkräftegewinnung und -sicherung stellt aktuell eine Herausforderung in allen Bereich, insbesondere auch im gesamten Bildungssektor dar. So besteht ein Personal- bzw. Fachkräftemangel nicht nur in Volkshochschulen, sondern auch in Schulen, Kitas und anderen Bildungseinrichtungen. Vor diesem Hintergrund konkurrieren die Bildungsträger oftmals miteinander, wenn es darum geht, qualifiziertes pädagogisches Personal zu gewinnen und zu binden.

09.10.2023

Städtetag NRW
Dr. Alex Mommert
Referent
Telefon 0221 3771-340
alex.mommert@staedtetag.de
Gereonstraße 18 - 32
50670 Köln
www.staedtetag-nrw.de
Aktenzeichen:
43.02.10 N

Landkreistag NRW
Dr. Kai Zentara
Beigeordneter
Telefon 0211 300491200
K.Zentara@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 41.33.00

Städte- und Gemeindebund NRW
Milena Magrowski
Referentin
Telefon 0211 4587-236
milena.magrowski@kommunen.nrw
kommunen.nrw
Kaiserswerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen: 43.1.1-008/001

Kaum flexible formale Qualifikationsanforderungen für hauptamtliches Personal erschweren die Personalgewinnung angesichts zunehmender nichtlinearer Bildungsbiografien und Quereinstiegen. Insbesondere im öffentlichen Dienst bestehen oft starre Vorgaben, die nicht immer den realen Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen. Darüber hinaus ist die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse weiterhin zu kompliziert und sollte dringend vereinfacht werden.

Aktuell wirken sich zudem die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes herausfordernd auf die Finanzierung von Bildungseinrichtungen aus. Da die Personalkosten steigen, ohne dass die Förderung für hauptamtliches Personal durch das Land mit dieser Entwicklung mithält, entstehen erhebliche Finanzierungslücken.

Insgesamt stehen Volkshochschulen und andere Weiterbildungseinrichtungen vor der Herausforderung, innovative Strategien zur Fachkräftegewinnung und -bindung zu entwickeln, die den sich wandelnden Anforderungen des Bildungsbereichs gerecht werden. Dies kann die Anpassung von Vergütungsmodellen, die Förderung von Fortbildungen und die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen umfassen.

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?

Die Kommunen, in deren Verantwortung sich ausschließlich die von ihnen getragenen Volkshochschulen befinden, verfügen über keinen validen Überblick über den Umfang des Fachkräftemangels über die gesamte Weiterbildungslandschaft hinweg.

An den eigenen Volkshochschulen fehlt insbesondere IT-Fachpersonal, Fachkräfte aus dem Bereich der frühkindlichen Pädagogik und Lehrkräfte für den zweiten Bildungsweg. Mithin handelt es sich dabei um die Bereiche, in denen man in Konkurrenz zur freien Wirtschaft oder anderen Bildungsträgern steht. Darüber hinaus fehlt mancherorts das Personal für Sprach- und andere Kurse, die im Zuge des aktuell stark ausgeprägten Flüchtlingsaufkommens besonders nachgefragt werden.

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

Das breite Angebot vieler Volkshochschulen wird oftmals durch den Einsatz freiberuflicher Dozentinnen und Dozenten, die auf Honorarbasis beschäftigt werden, realisiert. Die Bereitschaft von freiberuflichem Personal und Honorarkräften zur Durchführung von Bildungskursen sinkt jedoch aus verschiedenen Gründen. Dies hängt unter anderem mit der wenig attraktiven Vergütung und einer insgesamt geringeren Bereitschaft für nebenberufliche Tätigkeiten zusammen. Hinzu kommen Unsicherheiten in Bezug auf das eigene Einkommen, die soziale Absicherung und die beruflichen Perspektiven. Gerade für jüngere Menschen ist eine freiberufliche Tätigkeit damit wenig attraktiv.

Ein Mangel an Fachkräften wirkt sich mittelbar auch auf das Bildungsangebot der Volkshochschulen aus. Vor diesem Hintergrund erfolgt vielerorts bereits jetzt eine intensive Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen und Anreizen.

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

Das wichtigste Ziel im Hinblick auf die Fachkräfteentwicklung muss lauten, die Attraktivität der Volkshochschulen als Arbeitgeber zu erhalten oder zu steigern. Kurzfristig ist dafür eine landesweite Kampagne zur Weiterbildung als der vierten Säule des Bildungssystems denkbar. Diese sollte vor allem das Leistungsspektrum, die gesellschaftliche Rolle und die Leistungsfähigkeit der Volkshochschulen und anderer Weiterbildungsträger herausstellen.

Mittel- bis langfristig sollten die Arbeitsbedingungen in den Volkshochschulen in den Blick genommen werden. Hinsichtlich der hauptberuflichen Tätigkeit gilt es – wie schon oben ausgeführt – den öffentlichen Dienst zu flexibilisieren sowie den Quereinstieg zu erleichtern. Ebenso sollte die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen vereinfacht werden. Daneben gilt es, auch die frei- bzw. nebenberufliche Dozententätigkeit zu attraktivieren. Bei diesen Arrangements, die bereits hochgradig flexibel sind, werden insbesondere die Honorare auf ein angemessenes Niveau steigen müssen.

Zur Attraktivität der Volkshochschulen als Arbeitgeber trägt es nicht zuletzt bei, wenn diese eine langfristig gesicherte Finanzierung aufweisen und damit gute Zukunftsperspektiven bieten. Somit gilt es, der strukturellen Unterfinanzierung im Bereich der Weiterbildung entgegenzuwirken. Dazu sollte das Land den Anteil der eigenen Förderung an der Grundfinanzierung der Volkshochschulen wieder auf den ursprünglich angestrebten Wert von einem Drittel der Gesamtkosten erhöhen.

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?

Uns ist nicht bekannt, inwieweit die bestehenden Aus- und Fortbildungsstrukturen für Lehr- und Führungskräfte in der Weiterbildung als bedarfsgerecht zu bezeichnen sind.

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?

Insbesondere in der Kooperation mit Hochschulen sehen wir ein großes Potenzial über die bereits bewährte Zusammenarbeit hinaus. Zum einen könnte dort zukünftig gezielt pädagogisches Personal geworben werden. Zum anderen könnten Volkshochschulen in Zukunft als Partnerorganisation

in der Lehramtsausbildung fungieren. Studierende könnten an den Volkshochschulen „Lehren lernen“ und kämen so in den Genuss einer praxisnäheren Ausbildung.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Stefan Hahn
Beigeordneter
des Städtetages Nordrhein-Westfalen



Dr. Kai Zentara
Beigeordneter
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Claus Hamacher
Beigeordneter
des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen