

# »Bei den Kursleitenden brennt es am meisten.«

WEITER BILDEN spricht mit Christiane Ehses, Thiemo Fojkar und Sibylle Klingebiel

Foto: © Istock / Capuski

Wie ist die Situation des Personals und der Personalgewinnung in der Erwachsenen- und Weiterbildung? Welche Folgen hat das sog. Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts für Träger und Kurse? Hierüber sprechen wir mit Dr. Christiane Ehses, stellvertretende Direktorin und pädagogische Leiterin des Hessischen Volkshochschulverbands, Thiemo Fojkar, Vorsitzender des Vorstands des Internationalen Bunds (IB) und Vorsitzender des Vorstands des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB), und Sibylle Klingebiel, Leiterin des Referats für Lebensbegleitendes Lernen, HESSENCAMPUS und Weiterbildung im Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen. Das Gespräch führten Brigitte Bosche und Jan Rohwerder.

**WEITER BILDEN:** Immer öfter erreichen uns Hinweise aus der Praxis, dass es auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung schwieriger geworden ist, geeignetes Personal zu finden. Frau Ehse, wie nehmen Sie als Verbandsvertreterin der Volkshochschulen die Situation bezüglich des Personals aktuell wahr? Gibt es einen Fachkräftemangel in der Erwachsenen- und Weiterbildung?

CHRISTIANE EHSES: Da müssen wir zunächst klären, über welches Personal wir sprechen. Reden wir über Leitungen, das disponierende Personal oder die Verwaltung? Oder sprechen wir über Kursleitende? Letztere würden wir nicht als »unsere« Fachkräfte bezeichnen, wenn es beispielsweise um die Volljuristin geht, die abends in der Volkshochschule einen Kochkurs anbietet. Diese Personen sind als Lehrkräfte ein Schlüsselfaktor, gehören aber zum organisationalen »Außen«.

**Wir können beide Bereiche betrachten.**

EHSES: Dann beginne ich mit den Kursleitenden, denn dort brennt es am meisten. Auch bei den hessischen Volkshochschulen ist die Zahl der Kursleitenden in und nach der Pandemiezeit zurückgegangen. Viele Ältere sind nach dem Ende der Pandemie nicht zurückgekehrt, und die Volkshochschulen stehen vor der Herausforderung, neue Kursleitende zu gewinnen und neue Beziehungen aufzubauen. Auch im Integrationskursbereich bemerken wir eine größere Fluktuation und eine verstärkte Abwanderung in den Schulbetrieb. Während früher Kursleitende im Durchschnitt eher lebensbegleitend tätig waren, wird es nun, gerade bei den Jüngeren, eher als Zwischenschritt gesehen.

**Wie gehen die Volkshochschulen damit um?**

EHSES: Mit unterschiedlichen Maßnahmen. Wir als Verband haben eine

Kampagne gestartet, mit der wir für die Übernahme von Kursen an VHS Werbung machen, und viele Volkshochschulen sind auf unterschiedlichen Ebenen aktiv, beispielsweise auch auf Jobmessen unterwegs. Wir müssen uns breit aufstellen, denn wir suchen ja nicht nur die Jungen, sondern Querbeet, was die Alterskohorten angeht. Mut macht uns eine repräsentative IPSOS-Marktstudie von 2023, in der sich jede bzw. jeder achte vorstellen konnte, als VHS-Kursleitung tätig zu werden – da schlummert also ein großes Potenzial.

## »Die Weiterbildung steht hinter anderen Bereichen finanziell zurück.«

Thiemo Fojkar

**Herr Fojkar, lassen Sie uns in die berufliche Weiterbildung schauen. Wie stellt sich die Situation dort dar?**

THIEMO FOJKAR: Wenn ich für die Mitglieder des BBB spreche, treibt uns die Situation des allgemeinen Fachkräftemangels um. Und während man in der Sozialen Arbeit beispielsweise nach SGB VIII, den Hilfen zur Erziehung, bei der Bezahlung im TVÖD-Niveau angekommen ist, geht es bei der öffentlich geförderten beruflichen Bildung bei der Vergabe häufig noch stark um den billigsten Preis, obwohl man offiziell von einem wirtschaftlichen Preisangebot unter Berücksichtigung der notwendigen Qualitätsanforderungen spricht. Wir haben zwar im Bereich SGB II/III einen Mindestlohn-Tarifvertrag aus-

handeln können, der auch im Rahmen des Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde, aber dabei handelt es sich, wie der Name schon sagt, ausschließlich um eine Untergrenze. Wenn es also bei jungen Menschen zur Berufswahlentscheidung kommt, steht die Weiterbildung – auch wenn die Arbeit inhaltlich natürlich unterschiedlich ist – hinter anderen Bereichen finanziell zurück, da befinden wir uns in starker Konkurrenz. Schlussendlich ist es so, dass es in der Bildungsbranche im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung eine den Anforderungen gerecht werdende, angemessene Bezahlung aufgrund dieser Überbetonung der faktischen Preisbewertung zur Zeit nicht gibt oder geben kann. Und ich spreche hier von den Festangestellten, nicht von den selbstständig tätigen Dozenten und Dozentinnen, bei denen ja noch ganz andere Probleme – Stichwort »Herrenberg« – dazukommen.

**Was tun Sie – als Vertreter der Arbeitgeberseite – dagegen?**

FOJKAR: Zumeinen gibt es Träger – gerade die größeren –, die Haustarifverträge mit VER.DI oder der GEW ausgehandelt haben. Dies sollte eigentlich Standard sein. Doch haustarifgebundene Unternehmen dürfen nicht benachteiligt werden. Auf politischer Ebene haben wir uns, nicht ohne innerverbandlichen kritischen Diskurs, für die Verabschiedung des Tariftreuegesetzes ausgesprochen und waren optimistisch, dass es dann auch – ab einer gewissen Grenzgröße – bei der Vergabe von Bundesmaßnahmen Anwendung findet, also auch bei Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Aber das ist natürlich mit dem Bruch der Koalition – leider – auf Eis gelegt. Das ist ein Problem für die öffentlich finanzierte Weiterbildung, denn die Sätze für Maßnahmen sind den Qualitätsanforderungen nicht angemessen und zudem regional unterschiedlich – je nach Kasenlage der Jobcenter. Daraus folgt, dass



die Situation der Träger je nach Größe und Standort sehr unterschiedlich ist. Und wenn man Menschen gewinnen möchte, sich beruflich für den Bereich der Weiterbildung zu entscheiden, steht man eben in Konkurrenz zu anderen Bereichen, wie beispielsweise der sozialen Arbeit, in denen angemessenerweise höhere Gehälter gezahlt werden, oder auch zur betrieblichen Weiterbildung, denn wenn sie beispielsweise in der Metallindustrie als Weiterbildner arbeiten, gilt natürlich der Tarifvertrag der

## »Die Befürchtung, bei Statusfeststellungsverfahren von Nachzahlungen betroffen zu sein, bestimmt inzwischen das Handeln.«

Christiane Ehse

Metallindustrie. Deshalb versuchen wir als BBB, einen Branchen-Tarifvertrag mit VER.DI und GEW abzuschließen. Was heißt Branchen-Tarifvertrag? Da geht es nicht nur ums Entgelt, sondern auch um die Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsbedingungen, alles Punkte, die die Situation als Ganzes verbessern könnten.

### Wie gehen die Verhandlungen voran?

FOJKAR: Im Prinzip sind wir uns einig, dass ein Branchentarifvertrag notwendig ist. Die Gewerkschaften würden natürlich gerne einen Abschluss in Anlehnung an den TVÖD erreichen und diesen für allgemeinverbindlich erklären. Da könnten wir aber wegen der begrenzten Budgets als Anbieter Schwierigkeiten mit den von Kürzungen bedrohten Haushalten der Auftraggeber, der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern, bekommen. Die sagen zwar, dass sie sich nicht in die Tarifautonomie einmischen, mit einem solchen Abschluss würde das Budget im Verhältnis zu den ausgeschriebenen Maßnahmen aber geringer. Deswegen treibt viele Mitgliedorganisationen des BBB die Angst um, dass das Budget dann nicht mehr ausreicht. Wir haben insgesamt eine eklatante Unterfinanzierung der Bildung, was angesichts des Stellenwerts dieses wichtigen Bereiches gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung fatal ist. Deshalb ist es nicht ein Problem der Träger, das optimiert werden muss, sondern eine Herausforderung für die Politik. Was an Mitteln insgesamt zur Verfügung gestellt wird in dem Bereich der Vergabemaßnahmen bzw. der Maßnahmen auf Bundesebene, der Bundesagentur für Arbeit oder der Agenturen vor Ort, ist einfach nicht ausreichend. Deshalb wehren wir uns als Träger massiv gegen Behauptungen, dass ausschließlich die Träger schuld seien, dass es zu nicht auskömmlichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kommen kann. Nein, es liegt an den Budgets der Auftraggeber, die von der Politik verantwortet werden.

nung an den TVÖD erreichen und diesen für allgemeinverbindlich erklären. Da könnten wir aber wegen der begrenzten Budgets als Anbieter Schwierigkeiten mit den von Kürzungen bedrohten Haushalten der Auftraggeber, der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern, bekommen. Die sagen zwar, dass sie sich nicht in die Tarifautonomie einmischen, mit einem solchen Abschluss würde das Budget im Verhältnis zu den ausgeschriebenen Maßnahmen aber geringer. Deswegen treibt viele Mitgliedorganisationen des BBB die Angst um, dass das Budget dann nicht mehr ausreicht. Wir haben insgesamt eine eklatante Unterfinanzierung der Bildung, was angesichts des Stellenwerts dieses wichtigen Bereiches gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung fatal ist. Deshalb ist es nicht ein Problem der Träger, das optimiert werden muss, sondern eine Herausforderung für die Politik. Was an Mitteln insgesamt zur Verfügung gestellt wird in dem Bereich der Vergabemaßnahmen bzw. der Maßnahmen auf Bundesebene, der Bundesagentur für Arbeit oder der Agenturen vor Ort, ist einfach nicht ausreichend. Deshalb wehren wir uns als Träger massiv gegen Behauptungen, dass ausschließlich die Träger schuld seien, dass es zu nicht auskömmlichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kommen kann. Nein, es liegt an den Budgets der Auftraggeber, die von der Politik verantwortet werden.

### Frau Klingebiel, das Beschriebene richtet sich ja zuvorderst an die Bundesebene. Was ist Ihr Blick als Vertreterin der Landesebene?

SIBYLLE KLINGEBIEL: Ich kann nur für den Bereich der Weiterbildung sprechen, der durch das Hessische Weiterbildungsgesetz geregelt ist. Das umfasst vor allem die Volkshochschulen und die gesetzlich anerkannten freien Träger, wie die Bildungswerke großer gesellschaftlicher Organisationen – zum Beispiel des DGB, des Landessportbunds,

der Hessischen Wirtschaft, des Bauernverbands oder des Paritätischen Wohlfahrtsverbands und der Kirchen. Über den Austausch mit den Trägern erhalte ich wertvolle Einblicke in aktuelle Entwicklungen und die damit verbundenen Herausforderungen. Und da bekomme ich schon mit, dass es gerade die Gewinnung von Kursleitenden sehr schwierig ist, und zwar in unterschiedlichen Feldern. Es geht ja nicht nur um Integrations- und Berufssprachkurse, sondern beispielsweise auch um den künstlerischen oder Gesundheitsbereich oder um Sprachkurse für Nischensprachen.



DR. CHRISTIANE EHSE

ist stellvertretende Direktorin und  
pädagogische Leiterin des Hessischen Volkshochschulverbands

ehses@vhs-in-hessen.de

### Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie an dieser Stelle für die Landespolitik?

KLINGEBIEL: Wir haben keine staatliche Steuerung wie in der Schulbildung. Die Träger, seien es Volkshochschulen oder anerkannte freie Träger, gestalten ihre Arbeit eigenständig. Unsere gesetzliche Förderung ist flexibel: Wir beteiligen uns an den Kosten für Unterrichtsstunden, ohne vorzugeben, wie Mittel für Honorare, Räume oder anderes eingesetzt werden. Dieses unbürokratische Verfahren ermöglicht den Trägern entsprechende Freiheit. Gleichzeitig fördern wir über den Weiterbildungspakt

gezielt u. a. auch die Professionalisierung, und das ist ein Bereich, der auch bei der Gewinnung und Bindung von hauptamtlichem Personal und Kursleitenden wichtig ist, denn mit unserem Angebot richten wir uns an beide Gruppen. Der Hessische Volkshochschulverband spielt dabei eine zentrale Rolle, insbesondere mit der erwachsenenpädagogischen Qualifizierung und spezifischen Angeboten, etwa für digitale Lernsettings oder Grundbildung. Wir sind hier auf einem guten Weg, um die Qualität der Weiterbildung und die Entwicklung der Lehrenden zu unterstützen.



THIEMO FOJKAR

ist Vorsitzender des Vorstands des Internationalen Bunds (IB) und Vorsitzender des Vorstands des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB).

Thiemo.Fojkar@ib.de

**Aber viele Professionalisierungsmaßnahmen laufen über den Hessischen Weiterbildungspakt und sind damit projektförmig angelegt nur zeitlich begrenzt, oder nicht?**

KLINGEBIEL: Die Professionalisierungsmöglichkeiten sind mitnichten nur auf Projektförderung beschränkt. Die Förderung des Hessischen Volkshochschulverbands auf Grundlage des Weiterbildungsgesetzes bezieht sich ausdrücklich auch auf Fortbildung und Weiterbildung. Natürlich sind in den vergangenen Jahren viele Maßnahmen hinzugekommen, die projektförmig angelegt waren und sind. Zwischen 2018

und 2025 beläuft sich die Förderung für Professionalisierungsprojekte im Weiterbildungspakt auf mehr als 4,2 Millionen Euro – und Sie haben recht, das läuft Ende 2025 aus. Aber wir sind gerade dabei, das Hessische Weiterbildungsgesetz zu novellieren, u. a. mit dem Ziel, die Projektförderung in das Gesetz aufzunehmen und nicht mehr nebenher noch Pakte abzuschließen. Grundsätzlich soll die Förderung also weitergehen.

FOJKAR: Frau Klingebiel hatte gerade kurz die Integrations- und Berufssprachkurse genannt, hier möchte ich noch einmal einhaken. Das ist zwar wieder ein Wechsel auf die Bundesebene, aber es ist ein wichtiges Thema, sowohl für die Weiterbildung als auch gesamtgesellschaftlich. Es ist ein Unding, dass im – nun nicht verabschiedeten – Haushaltsplan an den Mitteln für die Integrationskurse massiv gespart werden sollte. Das ist ein fatales Signal, und es führt auch wieder zur Personalfrage: Wenn Sie sich die Stundensätze anschauen und zudem sehen, dass das Risiko auf die freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten übertragen wird, dann kann man hier nur von kaum auskömmlichen Beschäftigungsbedingungen sprechen. Natürlich können wir über Feststellungen nachdenken, aber dafür benötigen Sie als Träger Planungssicherheit bezüglich der Auslastung, mindestens für zwei bis drei Jahre. Dauerauslastung ist ohnehin selten gegeben, zumal nicht im ländlichen Raum. Wenn dann aber noch die Unsicherheit bezüglich der Refinanzierung durch die Bundesebene dazukommt und maximal für jeweils ein Haushaltsjahr geplant werden kann, dann ist es auch für die Träger eine nur schwer planbare Situation. Und schon wieder stehen massiv die Träger in der Kritik und nicht das, was für diese Situation eigentlich verantwortlich ist: nämlich die von der Politik anscheinend nicht gesehene Unterfinanzierung.

EHSES: Da stimme ich Herrn Fojkar zu. Hier wird eine hoheitliche Aufgabe übertragen, aber mit einer Risikoverla-

gerung auf die Kursleitenden und auf die durchführenden Institutionen. Zum einen macht der Integrationskursbereich bei vielen Volkshochschulen einen großen Teil des Angebots aus, und es wird sehr schwierig, wenn dort die finanzielle Grundlage entzogen wird. Und auch bei der Frage der Festanstellungen, die ja jetzt durch das Herrenberg-Urteil stark auf der Tagesordnung steht, gibt es keine einfache Lösung. Die vom BAMF bezahlten Sätze reichen für Festanstellungen nicht aus, und ich höre von VHS-Leitungen, dass sie mit Festanstellungen nur noch ein Drittel der Integrationskurse stemmen könnten.



SIBYLLE KLINGEBIEL

ist Leiterin des Referats für Lebensbegleitendes Lernen, HESSENCAMPUS und Weiterbildung im Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen.

Sibylle.Klingebiel@kultus.hessen.de

**Gehen Sie davon aus, dass das Herrenberg-Urteil auch den freien Bereich der Angebote betrifft?**

EHSES: Wir hoffen nicht. Es gibt aber noch kein klares Votum seitens Rentenversicherung und Politik, dass dieser Bereich nicht betroffen ist. Aus meiner Sicht ist es völlig unplausibel, weshalb der Kunstprofessor, der aus Freude abends noch einen VHS-Kurs anbietet, sich anstellen lassen sollte. Aber alleine die Befürchtung, bei Statusfeststellungsverfahren von Nachzahlungen betroffen zu sein, bestimmt inzwischen an manchen Stellen das Handeln. Professionalisierungsangebote an freie

Kursleitende oder Kursleiterhospitationen werden dadurch ja zum Risiko, weil man Gefahr läuft, arbeitgeberähnlich zu agieren. Einige Volkshochschulen machen das noch, weil sie die Qualitätsfrage für so wichtig erachten, dass sie dieses Risiko auf sich nehmen. Aber bei Volkshochschulen, die als e.V. oder GmbH eingetragen sind, bei denen der Geschäftsführer persönlich haftet, wird es natürlich schwierig. Und auch bei den Kommunen nehme ich mancherorts wahr, dass Defensivstrategien gefahren werden – bis hin zur Frage, ob man überhaupt noch Flyer für Fortbildungsangebote für Kursleitende auslegen darf.

#### **Verändert das die Zusammenarbeit mit den Kursleitenden?**

EHSES: Ja, denn Professionalisierungsangebote sind ja auch ein Teil von Onboarding-Strategien. Und wenn solche Benefits wegfallen, dann leidet auch das Klima darunter. Kursleitende bekommen ein Übungsleiterhonorar, was eher eine Aufwandsentschädigung ist. Viele machen es dennoch gern, weil sie es als sinnvolle Tätigkeit ansehen und sich wohlfühlen. Wenn aber dieses Community-Feeling immer weniger geboten wird – geboten werden kann! –, dann, ich sage es jetzt mal drastisch, geht das Klima ein wenig den Bach runter.

KLINGEBIEL: Die Entwicklungen, die durch das Herrenberg-Urteil ausgelöst wurden, sind tatsächlich gefährlich. Und das sehe nicht nur ich so, da kann ich auch für die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Ländern sprechen. In unserem Arbeitskreis auf KMK-Ebene haben wir uns darüber ausgetauscht, und wir haben es sehr unterstützt, dass der DVV in den Arbeitskreisen der Bundesebene mit dem BMAS und anderen Akteuren der Bundesebene einbezogen und gehört wird. Zudem hat die KMK-Präsidentin Christine Streichert-Clivot im August ein Schreiben an den zuständigen

Staatssekretär im BMAS gerichtet und auf die Dringlichkeit einer Lösung des Problems hingewiesen.

**»Wenn das Standard würde, würde wohl kein Kurs mehr freiberuflich angeboten werden können.«**

**Sibylle Klingebiel**

#### **Was sehen Sie als größtes Problem?**

KLINGEBIEL: Ich denke, der kritischste Punkt ist die Bewertung des sogenannten unternehmerischen Risikos. Dazu soll gehören, dass der oder die Kursleitende selbst das Programm veröffentlicht und entscheidet, in welchem Raum der Kurs angeboten wird. Das ist natürlich im VHS-Kontext und auch bei anderen Trägern absurd – wenn das Standard würde, würde wohl kein Kurs mehr freiberuflich angeboten werden können. Wir engagieren uns sehr dafür, dass sich diese Rechtsauffassung nicht durchsetzt. Aber die Entscheidung darüber liegt nicht bei uns.

**Eine kleine Abschlussfrage: Wo sehen Sie Ihre Einrichtung, Ihren Verband, die Weiterbildung allgemein in fünf Jahren? Welche Herausforderungen sehen Sie für die Zukunft?**

KLINGEBIEL: Worüber wir noch gar nicht gesprochen haben, ist eine gesellschaftliche Entwicklung, die kürzlich jemand als »Delivery-Mentalität« bezeichnet hat: Alles muss sofort, schnell und

ohne größeren Aufwand passieren. Das wird, denke ich, auch die Weiterbildung immer mehr beschäftigen. Wie organisiert man Weiterbildung und Angebote so, dass sie auch unter diesen Bedingungen noch angenommen werden? Ansonsten bin ich für die Zukunft, gerade auch, was die Volkshochschulen angeht, optimistisch. Sie sind auch im Sinne der Daseinsvorsorge unverzichtbar.

EHSES: Eine große Herausforderung wird sein, noch stärker auf Gehstrukturen umzustellen und Gelegenheitsstrukturen für Weiterbildung zu schaffen. Das verlangt einen sehr flexiblen Typus an professionellen Mitarbeitenden in den Einrichtungen. Wir erleben das auch schon als Verband, dass wir immer weniger starre Anforderungsprofile definieren, weil sich die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit immer wieder verändern. Wir benötigen Generalisten mit einem professionellen Referenzrahmen, und das ist herausfordernd.

FOJKAR: Ich denke, dass Weiterbildung zukünftig eine noch größere Rolle spielen wird. Wir stehen vor großen Transformationsprozessen, nicht zuletzt durch künstliche Intelligenz. Die Frage ist, wie das finanziert wird. Ich befürchte, dass es eine marktbedingte Trägerbereinigung geben wird und nur noch größere Träger mit entsprechenden Volumina überleben könnten. Das wollen wir als Verband mit allen Mitteln verhindern, denn Trägerpluralität zeichnet die Bildungslandschaft aus. Und um auf unser Grundthema zurückzukommen: Man muss auf alle Fälle versuchen, die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung so zu verändern, dass die Menschen darauf auch als Berufsfeld positiv blicken. Und nicht zuletzt: Weiterbildung muss endlich zur vierten Säule des Bildungssystems werden!

**Herzlichen Dank für Ihre Einschätzungen – und herzlichen Dank für dieses Gespräch!**