

Rekrutierungswege und Rekrutierungsbarrieren

# Lehrkräftemangel in der Weiterbildung

BRIGITTE BOSCHE

Wie können neue Lehrkräfte für die freie Erwachsenen- und Weiterbildung gewonnen werden? Wie groß ist der Lehrkräftemangel? Die Autorin zeigt Möglichkeiten und Wege auf, welche kreativen Rekrutierungswege es gibt, aber auch, welche Hemmnisse bestehen.

Während der Fachkräftemangel in vielen Bereichen wie Erziehung, Gesundheitswesen und IT gut dokumentiert und spürbar ist, steht die Weiterbildungsbranche noch weniger im politischen Fokus, obwohl auch hier seit Langem ein erheblicher Personalmangel besteht. Was den allgemeinen Fachkräftemangel betrifft, so setzt die Bundesregierung u. a. auf Weiterbildung. So hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen seiner »Fachkräftestrategie« mehrere gesetzliche Maßnahmen und Förderprogramme ins Leben gerufen, die sich auf die Modernisierung der Ausbildung und gezielte Weiterbildungsinitiativen konzentrieren. Für die Umsetzung der hoch gesteckten Ziele bedarf es allerdings qualifizierten Personals, welches laut Weiterbildungsträgern zunehmend schwerer zu rekrutieren ist. Der Fachkräftemangel in der Weiterbildung ist daher nicht nur eine Ausprägung des allgemeinen Problems, sondern ein Faktor, der die Gesamtsituation verschärfen kann.

Während die Kultusministerkonferenz regelmäßig den Fachkräftebedarf im Schulwesen erfasst und mit dem »Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule« der Bertelsmann Stiftung auch der Bedarf in der frühkindlichen Bildung systematisch beobachtet wird, ist der Mangel an Personal in der Weiterbildung, insbesondere von Lehrkräften, schwer zu beziffern. Dies hängt mit der Struktur der Weiterbildung zusammen: Von den rund 530.000 Lehrkräften in Deutschland

arbeiten fast 57 Prozent auf Honorarbasis und etwa 15 Prozent ehrenamtlich (Martin et al., 2016). Eine mögliche Erklärung für die Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Fachkräftemangels ist, dass freiberufliche Lehrkräfte in der Regel nicht über klassische Stellenanzeigen rekrutiert werden, welche üblicherweise zur Ermittlung von Fachkräftelücken herangezogen werden.

Wie groß ist der Lehrkräftemangel  
und wo äußert er sich?

Auch wenn der Mangel an Lehrkräften schwer zu beziffern ist, lassen sich erste Auswirkungen auf Quantität und Qualität der Angebote zeigen. So müssen in einigen Fällen Kurse bereits abgesagt oder zusammengelegt werden, was den Bildungsauftrag gefährdet (vgl. Anhörung von Sachverständigen des Wissenschaftsausschusses von NRW, Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung vom 16.10.2023). Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen konnten zahlreiche Weiterbildungsangebote nicht durchgeführt werden. Zudem sahen sich viele Lehrkräfte nicht in der Lage oder waren nicht bereit, ihre für den Präsenzunterricht geplanten Angebote auf digitale Formate umzustellen. Infolgedessen suchten sie nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten und wechselten in besser

abgesicherte und besser bezahlte Arbeitsverhältnisse. Rund ein Viertel der Weiterbildungsanbieter (26 %) hat während der Pandemie Honorarkräfte verloren. Die Volkshochschulen hat es am stärksten getroffen, von ihnen geben 67 Prozent an, in dieser Zeit Kursleitende verloren zu haben (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 252). Darüber hinaus ist der Weiterbildungsbereich besonders stark vom demografischen Wandel betroffen: Viele der dort Beschäftigten gehören den geburtenstarken Jahrgängen an und stehen kurz vor dem Ruhestand oder sind bereits ausgeschieden.

In einer Umfrage<sup>1</sup> unter 70 Teilnehmenden der 61. Bundeskonferenz der mittelstädtischen und regionalen Volkshochschulen im Deutschen Volkshochschulverband (DVV) gaben 99 Prozent an, Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Kursleitenden zu haben. Auf die Frage, in welchen Bereichen die Rekrutierung besonders herausfordernd sei, nannten die Teilnehmenden folgende Themen: KI/IT (59 %), DAZ/DAF (54 %), Fremdsprachen (50 %) Alphabetisierung und Grundbildung (47 %), Sport/Gesundheit (36 %), Qualifikation für das Arbeitsleben (34 %) sowie Nachholen von Schulabschlüssen (32 %). Besonders auffällig ist, dass die größten Defizite in zukunftsrelevanten Bereichen wie Künstliche Intelligenz und Informationstechnologie sowie in der Sprachförderung liegen. Diese Felder sind zentral für die gesellschaftliche Integration, Digitalisierung und berufliche Weiterentwicklung.

### Vergütungsproblematik und Rekrutierungsbarrieren im Weiterbildungssektor

Ein wesentlicher Grund für die angespannte Lage im Weiterbildungsbereich ist die chronische Unterfinanzierung und die damit zusammenhängenden engen Spielräume der Anbieter bei der Honorargestaltung. So liegt der Stundensatz an Volkshochschulen in der Regel um die 20 Euro, in Ausnahmen werden bis zu 40 Euro gezahlt (Beispiel Berlin), wie eine kurze Recherche im Netz zu Honorarordnungen von großstädtischen Volkshochschulen zeigt. Die Zeiten für Vorbereitung und Nachbereitung werden nicht vergütet, und Ausfallhonorare sind in der Regel nicht vorgesehen. Zudem haben freiberufliche Lehrkräfte keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder Krankengeld. Fest angestellte Lehrkräfte sind zwar besser abgesichert, aber auch hier gibt es große Unterschiede im Vergleich zu Lehrenden im formalen Bildungsbereich. Eine Sonderstellung haben diejenigen freiberuflichen Lehrkräfte,

die in den vom BAMF finanzierten Integrationskursen unterrichten. Sie erhalten bundesweit ein Honorar von 43,92 Euro die Stunde. Andere freiberufliche Lehrkräfte, die inhaltlich vergleichbare oder gar anspruchsvollere Kurse unterrichten, sich aber mit dem niedrigeren Stundensatz nach der Honorarordnung der Kommune begnügen müssen, empfinden diese unterschiedliche Vergütung als unfair, wie aus Gesprächen mit Bildungsträgern bekannt ist. Da auch in anderen Bereichen der Bildung Personalmangel herrscht, wechseln Integrations- und Sprachlehrkräfte nicht selten in den Schulbereich, wo sie nicht nur deutlich besser verdienen, sondern auch sozial abgesichert sind, was den Wettbewerb um qualifiziertes Personal weiter verschärft.

### Folgen des »Herrenberg-Urteils«: Unsicherheiten für Bildungseinrichtungen und freiberufliche Lehrkräfte

Eine weitere Hürde bei der Gewinnung von freiberuflichen Lehrkräften steht im Zusammenhang mit sogenannten Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung, mit denen überprüft wird, ob es sich bei der Tätigkeit der Lehrkraft um eine abhängige Beschäftigung handelt. Falls ja, können Arbeitgeberpflichten entstehen. Die Entwicklung ist relativ neu und hängt mit dem Urteil des Bundessozialgerichts von 2022 (»Herrenberg-Urteil«) zusammen. Infolgedessen hat die Deutsche Rentenversicherung ein Jahr später ihre Beurteilungsmaßstäbe der Freiberuflichkeit von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung präzisiert und verschärft. Sie sieht Lehrkräfte als abhängig Beschäftigte an, wenn die Arbeitsleistung u. a. unter folgenden Bedingungen erbracht wird:

- die Lehrkraft unterrichtet auf Basis vorgegebener Lehrpläne (Anmerkung: das BAMF gibt für Integrationskurse Lehrbücher und ein Curriculum vor),
- die Bildungseinrichtung legt den Stundenplan und die Unterrichtsorte fest (Anmerkung: insbesondere letzteres trifft in der Regel zu),
- die Lehrkraft meldet der Bildungseinrichtung den Unterrichtsausfall durch Krankheit oder Verhinderung (Anmerkung: eine Krankmeldung sollte gängige Praxis sein),
- die Lehrkraft hat keine eigene organisatorische Infrastruktur und trägt kein nennenswertes Unternehmerrisiko (Anmerkung: da eine Lehrkraft keine eigenen Teilnehmer akquirieren kann, hat sie auch keine unternehmerischen Chancen) (DRV, 2023)

Wie viele und welche der oben nur ausschnittshaft aufgeführten Merkmale erfüllt sein müssen, um eine Freiberuflichkeit in eine abhängige Beschäftigung zu überführen, darüber

<sup>1</sup> Die Onlineumfrage wurde von der Autorin und Dr. Anne Strauch (DIE) im Rahmen eines Workshops auf der 61. Bundeskonferenz der mittelstädtischen und regionalen Volkshochschulen im DVV durchgeführt. Geantwortet haben 70 Teilnehmende auf die 1. Frage und 74 auf die 2. Frage.

urteilen die Landessozialgerichte. Der DVV hat in einem »Hintergrundpapier Freiberuflichkeit« dazu unterschiedliche Entscheidungen der Sozialgerichte zusammengetragen. Die negativen Auswirkungen dieser Rechtsunsicherheit machen sich bereits bemerkbar. So haben fünf von zwölf Berliner Volkshochschulen im Mai 2024 bekannt gegeben, vorübergehend keine neuen Honorarverträge mehr zu schließen. Zur Entschärfung der akuten Situation hat der DVV gemeinsam mit betroffenen Einrichtungen und dem Berliner Senat bis zum 15. Oktober 2024 ein Moratorium erwirkt, damit bis dahin keine weiteren Statusfeststellungen stattfinden.

## »Die negativen Auswirkungen dieser Rechtsunsicherheit machen sich bereits bemerkbar.«

Aber schon jetzt ist klar: Die neuen Kriterien haben weitreichende Konsequenzen für Bildungsträger, die traditionell auf freiberufliche Honorarprofessoren setzen. Die knappen öffentlichen Mittel geben es im Moment nicht her, Beiträge für Sozialabgaben, Lohnfortzahlungen und andere arbeitnehmerbezogene Leistungen zu zahlen. Als weitere schwierige Konsequenz wird die geringere Flexibilität bei der Gestaltung des Bildungsangebots gesehen. Mit Freiberuflern lässt sich das Bildungsangebot flexibler gestalten als mit festangestellten Lehrkräften, was die Angebotsvielfalt und Reaktionsfähigkeit auf neue Bildungstrends beeinträchtigen könnte. Traditionell verstehen sich gemeinwohlorientierte Bildungseinrichtungen als Orte, an denen Menschen ihr Wissen und ihre Qualifikationen flexibel weitergeben können, oft neben ihrer Hauptbeschäftigung. Dieses Prinzip gerät durch die neue Rechtslage ins Wanken, was dazu führen könnte, dass viele ihre nebenberufliche Tätigkeit aufgeben müssen, was wiederum zu Einschränkungen des Bildungsangebots führen könnte. Kurzum: Das »Herrenberg-Urteil« und die verschärften Kriterien der Rentenversicherung stellen die Bildungseinrichtungen vor die Herausforderung, ihre bewährten Strukturen anzupassen, ohne dabei ihre Kernaufgabe – qualitativ hochwertige, niederschwellige Bildung für alle zu bieten – zu gefährden. Die Konsequenzen dieser Entwicklung sind noch nicht vollständig absehbar, könnten jedoch die jahrzehntelange Tradition der freien und flexiblen Erwachsenenbildung grundlegend verändern.

## Kreative Rekrutierungsansätze und positive Aspekte der Freiberuflichkeit in der Erwachsenenbildung

Trotz der engen Spielräume, die Bildungseinrichtung bei der Gewinnung und Bindung von freiberuflichen Lehrkräften haben, werden diese kreativ genutzt, wie die Ergebnisse von zwei Workshops mit Bildungseinrichtungen gezeigt haben (Regionalkonferenz NRW 5.11.2023; Tagung der Mitteldeutschen VHS), die von der Verfasserin und ihrer Kollegin Anne Strauch (DIE) durchgeführt wurden. Der Fokus lag auf den positiven Argumenten für eine freiberufliche Tätigkeit in der gemeinwohlorientierten Bildungsarbeit, ergänzt durch den Austausch über erfolgreiche Praxisbeispiele:

- Freiberufliche Lehrkräfte schätzen die Möglichkeit, Themen, die ihnen am Herzen liegen oder in denen sie Expertise besitzen, an andere weiterzugeben. Dies gibt ihnen ein starkes Gefühl der Selbstwirksamkeit.
- Darüber hinaus wird ihnen eine hohe Flexibilität in der pädagogischen und zeitlichen Gestaltung ihrer Angebote eingeräumt sowie zum Teil auch eine institutionelle Unterstützung bei der Umsetzung angeboten.
- Damit die Lehrkräfte noch sicherer in ihrer pädagogischen Arbeit werden, bieten Bildungseinrichtungen Lehrkräften zudem vergünstigte oder kostenfreie Fortbildungen an, die als Anreiz dienen, langfristig in der Erwachsenenbildung tätig zu bleiben.
- Für Berufsanfänger\*innen bietet die Tätigkeit als Lehrkraft in der Erwachsenenbildung eine niedrighschwellige Möglichkeit, sich in einem praxisnahen Umfeld auszuprobieren und pädagogische Fähigkeiten zu vertiefen.
- Durch die Aufnahme ihres Bildungsangebots und Profils im Bildungsprogramm werden sie öffentlich sichtbar und können darauf bei weiteren Bewerbungen oder auf ihrer eigenen Webseite verweisen.
- Zudem bietet die Arbeit als Lehrkraft einen Raum für den Aufbau eines eigenen Netzwerks innerhalb der Erwachsenenbildungslandschaft, wodurch sich weitere berufliche Chancen ergeben können. Dies wird häufig unterstützt durch freiwillige Dozentenstammtische oder Fachtage, die von den Bildungsorganisationen angeboten werden.

Das Argument der Sinnstiftung ist für gemeinwohlorientierte Bildungseinrichtungen besonders relevant, da sie nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Lehrkräfte finden hier oft eine starke intrinsische Motivation, da sie einen direkten Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Dieser Sinn in der Arbeit kann teilweise schwierige Rahmenbedingungen kompensieren, wie etwa niedrige finanzielle Anreize.

Verschiedene Einrichtungen und Dachverbände entwickeln kreative Ansätze, um pädagogisches Personal zu rekrutieren und zu binden. So hat der Landesverband der vhs in Hessen eine Kursleiterkampagne gestartet, die sogar in der Tagesschau gezeigt wurde (s. den »Einblick« in diesem Heft). In vier Kurzclips erzählen echte Kursleitende begeistert von ihrer Arbeit und lassen einfließen, welche Vorteile sie in der freiberuflichen Tätigkeit sehen. In Berlin startete die vhs Mitte die Kampagne »vhs Mitte und ich – vhs Mitte und I«, um aus Teilnehmenden Lehrende zu machen und die Diversität der Lehrkräfte zu erhöhen.<sup>2</sup> Und der Landesverband NRW wirbt auf seiner Webseite unter dem Slogan »Lass es raus – Dein Talent, Deine Leidenschaft, Deine Kreativität!« für die Tätigkeit als Dozent\*in an der Volkshochschule.<sup>3</sup> Zudem wird die Beteiligung von Kursleitenden an der Gestaltung von Lernprozessen aktiv gefördert: Neue Ideen und Ansätze werden nicht nur wahrgenommen, sondern durch institutionelle Unterstützung bei der Umsetzung begleitet.

Andere Bildungsträger haben ein zweistufiges Honorarsystem eingeführt, das die Erfahrung der Lehrkräfte berücksichtigt. Auch die kostenfreie Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und der Austausch unter den Lehrkräften, etwa in virtuellen Dozent\*innentreffen, tragen zur Bindung bei.

## Fazit

Um den Lehrkräftemangel in der Weiterbildung wirksam und nachhaltig zu bekämpfen, ist ein erhöhtes Engagement seitens der Politik sowie eine verstärkte Förderung durch die öffentliche Hand erforderlich. Bildungsinstitutionen und Gewerkschaften fordern seit Jahren eine bessere finanzielle Unterstützung der Weiterbildungseinrichtungen sowie steuerliche Entlastungen für Bildungsangebote.

In Bezug auf die Statusfeststellungsverfahren benötigen Bildungseinrichtungen dringend eine rechtssichere Strategie und ausreichende finanzielle Mittel, um die soziale Absicherung der Lehrenden sowie die Qualität und Kontinuität der Weiterbildung zu gewährleisten. Möglicherweise trägt der Ausbau der sozialen Absicherung für freiberufliche Lehrkräfte dazu bei, mehr Menschen für diesen Bereich zu gewinnen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu beenden. Wenn das Bildungsprogramm allerdings ausschließlich von festangestellten Lehrkräften erbracht wird, würde eine jahrhundertalte Tradition erodieren, bei der Menschen ihr Wissen an andere weitergeben und so ein vielfältiges und flexibles Programm entsteht, das auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Lernenden zugeschnitten ist.



Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. Bielefeld: wbv Publikation. [www.wbv.de/shop/Bildung-in-Deutschland-2024-6001820iw](http://www.wbv.de/shop/Bildung-in-Deutschland-2024-6001820iw)

DRV – Deutsche Rentenversicherung (2023). *Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 04.05.2023 in Berlin*. [www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Besprechungsergebnisse/besprechungsergebnisse.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Besprechungsergebnisse/besprechungsergebnisse.html)

DVV – Deutscher Volkshochschul-Verband (2024). *Hintergrundpapier Freiberuflichkeit*. [www.volkshochschule.de/medien/downloads/bildungspolitik/positions-papiere-des-dvv/2024-05-20-dvv-hintergrundpapier-freiberuflichkeit-entscheidungsstraeger.pdf](http://www.volkshochschule.de/medien/downloads/bildungspolitik/positions-papiere-des-dvv/2024-05-20-dvv-hintergrundpapier-freiberuflichkeit-entscheidungsstraeger.pdf)

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv.



BRIGITTE BOSCHE

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am  
Deutschen Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e.V.

[bosche@die-bonn.de](mailto:bosche@die-bonn.de)

<sup>1</sup> [www.berlin.de/vhs/volkshochschulen/mitte/aktuelles/vhs-mitte-und-ich/](http://www.berlin.de/vhs/volkshochschulen/mitte/aktuelles/vhs-mitte-und-ich/)

<sup>2</sup> [www.vhs-nrw.de/vhs-kursleiter-in-nrw/](http://www.vhs-nrw.de/vhs-kursleiter-in-nrw/)