

Andreas Friemer, Günter Warsewa

Der bremische Weiterbildungs- sektor als Arbeitsmarkt

Neue Herausforderungen und alte Probleme

Policy Brief Institut Arbeit und Wirtschaft | Dezember 2025



**FORSCHUNG
& TRANSFER**

1 Herausforderungen für die Weiterbildung

Aktuelle Transformationsprozesse erzeugen Anpassungserfordernisse an den Arbeitsmärkten, bieten aber auch Chancen: Qualifizierung und Weiterbildung können dazu beitragen, neuen Anforderungen an Kenntnisse und Kompetenzen, z. B. durch Digitalisierung oder Dekarbonisierung, nachzukommen, betriebliche (Fach-)Kräfteengpässe zu vermeiden, Arbeitslosen und Geringqualifizierten Wege in akzeptable Arbeitsverhältnisse zu eröffnen und Aufstiege in hochwertigere Jobs und bessere Einkommensklassen zu ermöglichen. Zum Teil wird es auch darum gehen, Quer- statt Aufstiegsmobilität zu fördern, um stabile Beschäftigung für diejenigen zu sichern, deren Arbeitsplätze im Transformationsprozess verloren gehen.

Wie die Arbeitnehmerkammer Bremen forderte deswegen auch der Bremer Senat eine „Qualifizierungs-offensive“. Bisherige Analysen und Strategien fokussieren sich allerdings auf die Seite der Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen. Über die erforderliche Weiterbildungsinfrastruktur ist indes nur wenig bekannt. Vorliegende Befunde lassen vermuten, dass der Weiterbildungssektor, wie viele Arbeitsmarktbe-reiche, von Fachkräftemangel, Überalterung, Qualifizierungsdefiziten und Prekarität betroffen ist und daher in Umfang und Funktionsfähigkeit bedroht sein könnte. Ob er den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht werden kann, wurde daher im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen untersucht. In Fallstudien, die das gesamte Spektrum von beruflicher Fortbildung über öffentlich finanzierte Qualifizierung bis zu allgemeiner und politischer Weiterbildung abdecken, wurde gefragt, mit welchen Herausforderungen sich die Beteiligten bei den Weiterbildungsträgern konfrontiert sehen, wie sich Finanzierungs- und Marktverhältnisse auswirken und was dazu beitragen könnte, die Funktionsweise der Weiterbildungsanbieter, ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Beschäftigungs- und Arbeitssituation ihrer Beschäftigten zu verbessern.

2 Design und Methodik der Studie

In einem Mixed-Methods-Design wurden Internetrecherchen, Auswertungen von statistischen Daten, Sondierungs- und Expert:innengespräche mit Behörden- und Verbandsvertreter:innen, Interviews mit Geschäftsführer:innen von Weiterbildungsträgern sowie Gruppendiskussionen mit Weiterbildungsdozent:innen in unterschiedlichem Beschäftigungsstatus kombiniert. Auf Basis der erhobenen Strukturdaten wurden sechs Weiterbildungsanbieter für vertiefte Fallstudien sowie eine ergänzende Kurzstudie ausgewählt. Insgesamt wurden über 30 Personen befragt, wie sich aktuelle Entwicklungen auf Personalbestand und -struktur sowie auf die Rekrutierungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bei den Weiterbildungseinrichtungen auswirken. Die Fallstudien repräsentieren die Vielfalt der bremischen Weiterbildungslandschaft nach Größen- und Angebotskriterien und bilden deren Struktur sowie typische Herausforderungen exemplarisch ab, vor denen die Träger und ihre Beschäftigten jeweils stehen.

3 Zentrale Befunde

Der Weiterbildungssektor stellt für das Bundesland Bremen eine verhältnismäßig kleine Nische aus 106 Einrichtungen dar, davon sieben in der allgemeinen und politischen Weiterbildung, 74 in der beruflichen Qualifizierung und 25 mit gemischten Angeboten. Die grundlegend verschiedenen Rahmenbedingungen der drei Weiterbildungssparten – berufliche Fort- und Weiterbildung, öffentlich finanzierte Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen sowie allgemeine und politische Weiterbildung – sind eine maßgebliche Ursache für eine doppelte Segmentierung des Weiterbildungssektors als Arbeitsmarkt:

Unterschiedliche betriebliche Bedingungskonstellationen

In der beruflichen Weiterbildung dominieren Angebote, die aus Unternehmens- und/oder individuellen Karriereinteressen nachgefragt werden. Diese Leistungen werden überwiegend privat finanziert und sind

daher auch personell in der Regel gut ausgestattet. In diesem Bereich werden sowohl festangestellte Dozent:innen als auch Honorarkräfte zu meist guten Konditionen beschäftigt.

Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen berufliche sowie allgemeine und politische Erwachsenenbildung im Land Bremen am 30.09.2023

	Sozialvers.-pflichtige und geringfügig Beschäftigte	nur Sozialvers.pflichtig Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte		
			gesamt	davon ausschließlich geringfügig beschäftigt	davon im Nebenjob geringfügig beschäftigt
Allg. und politische Erwachsenenbildung	485	452	33	11	22
Berufliche Erwachsenenbildung	1.763	1.622	141	90	51
Erwachsenenbildung gesamt	2.248	2.074	174	101	73

Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Sonderauswertung. Eigene Darstellung

Die amtliche Statistik erfasst allerdings ausschließlich angestelltes Personal. Auf Honorar- und Werkvertragsbasis tätige Dozent:innen fallen aus der Statistik heraus. Überträgt man bundesweite Studien auf das Land Bremen, kommen zu den 2.248 festangestellten Beschäftigten etwa 1.500 freiberufliche Dozent:innen hinzu.

Weniger positiv stellt sich die Situation bei den öffentlich geförderten Weiter- oder Einstiegsqualifizierungen (Schulabschluss, Berufsvorbereitung, Förderketten etc.) dar, in der die Ressourcenausstattung stark von (haushalts)politischen Zielvorgaben bestimmt wird. Zeitweilige Mittelkürzungen und wechselnde Prioritätensetzungen werden von den Weiterbildungsträgern als wesentliche Gründe für Rekrutierungs- und Nachwuchsprobleme angeführt. Der Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung sieht sich in besonderer Weise dem Dilemma aus Unterfinanzierung bei steigenden Anforderungen und Erwartungen ausgesetzt. Die Träger und ihre Beschäftigten müssen ihre Angebote gegen sinkende Wertschätzung und Vorbehalte bezüglich ihrer Effizienz verteidigen. Gleichzeitig nehmen Erwartungen an ihre Funktion für den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu, ohne dass dies zu einer Verbesserung der finanziellen Ausstattung führen würde. Schwankungen bei der Nachfrage und den Finanzierungsbedingungen verursachen erhebliche Risiken für die Angebotsgestaltung, weshalb hier diverse Formen von prekären Honorartätigkeiten verbreitet sind.

Segmentierung von Teilarbeitsmärkten und Beschäftigungstypen

Innerhalb der Weiterbildungssparten verteilen sich die Erwerbstätigen auf unterschiedliche Teilarbeitsmärkte, die vom „klassischen“ Normalarbeitsverhältnis über diverse Formen von befristeter und Teilzeitbeschäftigung bis zu kurzfristigen Einsätzen auf Basis von Honorarverträgen reichen. Obwohl das Gehaltsniveau niedriger ist als bei anderen Arbeitgebern, erweisen sich die Beschäftigungsbedingungen für manche dennoch als attraktive Option. So kann sich nach einer stressigen, belastenden Karriere im bisherigen Berufsfeld der Wechsel in eine Dozent:innentätigkeit als willkommene Quermobilität in ein ruhigeres und geregelteres Fahrwasser darstellen.

Zunehmend rücken die Träger aufgrund von Personalproblemen und einer problematischen Rechtssituation von unbefristeten Anstellungen ab. Gleichwohl existiert noch eine beträchtliche Anzahl von Dozent:innen, die als Flexibilitätsreserve fungieren und somit für das Funktionieren eines inhaltlich breit gefächerten Weiterbildungssystems eine wichtige Rolle als Puffer ausfüllen. Für sie geht ihre Tätigkeit mit teils kurzen Befristungen, geringer und unsicherer Bezahlung, ohne Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssicherheit und mangelnder Absicherung durch Sozialversicherungen einher. Angesichts dieser gravierenden Unsicherheit gibt es nur wenige, die für ihren Lebensunterhalt tatsächlich langfristig und ausschließlich auf eine selbständige Honorartätigkeit in der Weiterbildung bauen.

Arbeitsbelastungen im Spannungsfeld zwischen sozialer Verantwortung und Anforderungsdruck

Fast alle befragten Dozent:innen äußerten eine „Ja, aber ...-Haltung“ im Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: Nachteile beim Einkommen werden durch Vorteile in der Sinndimension und individuelle Gestaltungsfreiheit bei den Arbeitsbedingungen aufgewogen. Viele Dozent:innen schätzen es, eine Arbeit in dezidiert sozial- und gesellschaftspolitischer Verantwortung auszuüben, was sich in der konkreten Praxis aber auch als gravierendste Belastung darstellt. Die Zunahme kultureller und sozialer Anforderungen, vermehrte allgemeine Sprach- und Bildungsdefizite sowie wahrgenommene Veränderungen bei Arbeitseinstellungen bestimmen die Alltagspraxis insbesondere in der allgemeinen und politischen sowie im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung. Dadurch steigen psychosoziale Belastungen der Beschäftigten und die Erreichung von Bildungs- und Integrationszielen wird zunehmend erschwert. Um den Erfolgsdruck zu bewältigen, werden pädagogische und psychosoziale Beratungs- und Fortbildungsangebote gesucht, die bei den Weiterbildungsträgern nicht immer ausreichend vorhanden sind, da es teilweise an den erforderlichen Ressourcen mangelt.

4 Empfehlungen/Handlungsoptionen

Die aktuellen *Finanzierungsbedingungen* begrenzen die Spielräume für das Leistungsangebot der Träger und deren Personalausstattung. Insgesamt erscheint der Weiterbildungsbereich mit Ausnahme der überwiegend privat bzw. betrieblich finanzierten beruflichen Weiterbildungsangebote strukturell unterfinanziert. Dies sollte in zukünftigen Haushaltsverhandlungen auf Landesebene berücksichtigt werden, damit insbesondere politische und allgemeine Weiterbildungsangebote erhalten und bezahlbar bleiben. Langfristige Planungsvorläufe und Bewilligungszeiträume sowie Regeln für die Mittelverwendung und Bindungen an die Leistungsbeschreibungen setzen einen engen Rahmen, in dem es den Trägern schwerfällt, auf akute Anforderungen an ihre Angebote flexibel zu reagieren und gleichzeitig die personellen Voraussetzungen dafür vorzuhalten. Gefordert wären hier insbesondere die Arbeitsverwaltungen sowie politische Entscheider:innen, einerseits flexiblere Budgetanteile bereitzustellen, aber andererseits langfristige *Planungssicherheit* zu gewährleisten. Neben der *Flexibilisierung von Budgets* könnten auch einzelne Maßnahmenformate flexibler und passgenauer gestaltet werden.

Der Umgang mit steigenden psychosozialen Anforderungen in der Weiterbildungspraxis wird durchaus bewusst thematisiert. Bei einigen größeren Trägern werden dazu *Fortbildungsangebote und sozialpsychologische Kapazitäten* vorgehalten. Dennoch mangelt es in der Breite des Sektors an einer systematischen, strukturellen Bearbeitung. Die erforderlichen Abstimmungen, Unterstützungsleistungen, Fortbildungen müssen zumeist im Alltagsbetrieb bewältigt werden, ohne dass dafür in der Regel Spielräume in der Arbeitszeit erweitert würden. Träger wie Beschäftigte könnten in dieser Hinsicht entlastet werden, indem zumindest bei einschlägigen Weiterbildungsformaten entsprechende Zeit- und Mittelkontingente in der Finanzierung berücksichtigt würden. Ein gewisses Maß an verbindlicher und systematischer *Qualitätssicherung* könnte z. B. durch eine Fortbildungsverordnung erreicht werden, die die Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungen regelt.

Vielfache bürokratische Anforderungen wie Dokumentationsanfordernisse, Nachweispflichten, Einhaltung von Datenschutzregeln usw. beanspruchen Anteile ihrer Arbeitszeit und verursachen für die Dozent:innen zusätzlichen Weiterbildungsaufwand. Zu überlegen wäre, ob eine *Entlastung von Bürokratie* durch Reduzierung dieser Anforderungen oder alternativ eine stärkere Berücksichtigung bei der Finanzierung von Maßnahmen möglich wäre.

Download des vollständigen Projektberichts unter:
<https://www.iaw.uni-bremen.de/f/39bbf004d2.pdf> oder
<https://www.iaw.uni-bremen.de/archiv/mitteilungen/detail?news=153#news153>

Kontakt:
Institut Arbeit und Wirtschaft
Andreas Friemer | afriemer@uni-bremen.de
Günter Warsewa | warsewa@uni-bremen.de
Universität Bremen
Forum am Domshof | 28195 Bremen