

Eine Publikation von

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

A
Arbeitnehmerkammer
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 53 / Februar 2026

Andreas Friemer und Günter Warsewa

Der Weiterbildungs- sektor im Land Bremen

**Strukturen, Herausforderungen,
Arbeitsbedingungen und
Beschäftigungsverhältnisse**

Impressum

Herausgeber

iaw – Institut für Arbeit und Wirtschaft
Forum am Domshof
Domshof 26
28195 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

Titeldesign

WG-Werbeagentur

Lektorat

Johannes Reinke

Druck

Druckerei Wilhelm Wellmann, Bremen

1. Auflage 2026
ISSN: 2195-7266

Bestellung

iaw – Institut für Arbeit und Wirtschaft
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-61704
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Reihe Arbeit und Wirtschaft
Andreas Friemer und Günter Warsewa

**Der Weiterbildungssektor im Land Bremen –
Strukturen, Herausforderungen,
Arbeitsbedingungen und
Beschäftigungsverhältnisse**

Kurzfassung

Aktuelle Transformationsprozesse erzeugen erhebliche Anpassungserfordernisse an den Arbeitsmärkten: Qualifizierung und Weiterbildung sollen dazu beitragen, neu entstehende Qualifikationsanforderungen zu decken, (Fach-)Kräfteengpässe zu entschärfen, Arbeitslosen und Geringqualifizierten Wege in akzeptable Arbeitsverhältnisse zu eröffnen und Aufstiege in hochwertigere Jobs und bessere Einkommensklassen ermöglichen. Zum Teil geht es auch darum, Quer- statt Aufstiegsmobilität zu fördern, um stabile Beschäftigung für diejenigen zu sichern, deren Arbeitsplätze im Transformationsprozess verloren gehen.

Über die dafür erforderliche Weiterbildungsinfrastruktur ist allerdings relativ wenig bekannt. Vorliegende Analysen lassen vermuten, dass der Weiterbildungssektor selbst, wie viele andere Arbeitsmarktbereiche, von Fachkräftemangel, Überalterung, Qualifizierungsdefiziten und Prekarität betroffen ist und dadurch in Umfang und Funktionsfähigkeit bedroht sein könnte. Ob und in welchem Umfang der Weiterbildungssektor aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht werden kann, wurde daher im Auftrag der Arbeitnehmerkammer im Bundesland Bremen untersucht. In ausführlichen Fallstudien bei sieben Weiterbildungsträgern, die das gesamte Spektrum von beruflicher Fortbildung über öffentlich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen bis zu allgemeiner und politischer Weiterbildung abdecken, wurde gefragt, wie sich Finanzierungs- und Marktbedingungen auf deren Personalbestand und -struktur, Rekrutierungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen auswirken und welche Anpassungsleistungen dazu beitragen könnten, die Funktionsweise der Weiterbildungsanbieter, ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Situation ihrer Beschäftigten zu verbessern.

Die Auswertung einschlägiger Statistiken, von Expert:innengesprächen und Gruppendiskussionen mit Dozent:innen in unterschiedlichem Beschäftigungsstatus verweist auf bekannte Probleme, die aber durch Transformationsdynamiken noch verstärkt werden: Aus Sicht der Weiterbildungsträger und ihrer Arbeitnehmer:innen stellen sich aktuelle Entwicklungen als Überfrachtung mit widersprüchlichen Erwartungen dar, denen angesichts von Problemen mit einer stagnierenden, teils rückläufigen Nachfrage nach Weiterbildung und eigenen Rekrutierungsproblemen kaum nachzukommen sei. Obwohl die Arbeitsmarktbedingungen in diesem Bereich tendenziell für eine Reduzierung von prekärer, insbesondere befristeter, Beschäftigung sorgen, vertieft sich die Segmentierung zwischen den unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten des Weiterbildungssektors. Honorarbeschäftigung, ungesicherte Einkommen sowie unzureichende soziale Sicherung sind nach wie vor verbreitet. Insbesondere der Sektor der allgemeinen und politischen Bildung leidet unter der Diskrepanz von hohen gesellschaftlichen Ansprüchen einerseits und Unterfinanzierung andererseits.

Jenseits der Anpassung von Beschäftigungsstrukturen an die Wirtschaftsentwicklung sehen sich die Weiterbildungsträger und ihre Arbeitnehmer:innen in ihrer Alltagspraxis vor allem mit zunehmenden sozialen Problemstellungen und Integrationsaufgaben konfrontiert. Was für viele Trainer:innen und Dozent:innen ein wesentliches Motiv für die Beschäftigung bei einem Weiterbildungsträger darstellt, nämlich eine Arbeit in dezidiert sozial- und gesellschaftspolitischer Verantwortung auszuüben, erweist sich in der konkreten Praxis gleichzeitig als gravierendste Belastung. Das komplexe Beziehungsdreieck zwischen Arbeitgeber/Geschäftsführung, Dozent:innen/Trainer:innen und Teilnehmer:innen wird in weiten Bereichen durch die wachsende Spannung zwischen sozialer Verantwortung und beruflichen Anforderungen geprägt.

Aus der Analyse ergeben sich schließlich einige Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen zu den institutionellen Steuerungsfaktoren des Weiterbildungssektors, z. B. Finanzierungs- und Regulationsbedingungen, sowie zur Arbeitsgestaltung und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei den Weiterbildungsträgern.

Abstract

Current transformation processes lead to significant demands on labour markets: Qualifying and training are intended to meet newly emerging qualification requirements, alleviate (skilled) labour shortages, open pathways to acceptable employment for the unemployed and low-skilled, and enable advancement to higher-quality jobs and better incomes. In part, it is also about promoting lateral rather than upward mobility in order to secure stable employment for those whose jobs get lost in the transformation process.

However, only little is known about the training sector's infrastructure. Existing analyses suggest that the qualifying and training sector itself, like many other labour market segments, is affected by skills shortages, an aging workforce, qualification deficits, and precarious employment, and could therefore be threatened in terms of its scope and functionality. Whether and to what extent the training sector can meet current and future requirements was therefore investigated on behalf of the Arbeitnehmerkammer Bremen (Chamber of Labour Bremen). Detailed case studies of seven providers of continuing training and education, covering the entire spectrum from professional training, publicly funded qualification and integration programs up to general and political further education, explored how financing and market conditions affect their staffing levels and structure, recruitment, employment, and working conditions. Further research questions addressed what adjustments could improve the providers' functioning, their attractiveness as employers, and the situation of their employees.

Statistics, expert interviews as well as group discussions with instructors and trainers in various employment statuses point to well-known problems that, however, are exacerbated by transformation dynamics: From the perspective of training providers and their employees, current developments represent an overload of contradictory expectations that are difficult to meet given their own recruitment difficulties and the challenges of stagnating, sometimes declining, demand for training and qualifying. Although labour market conditions in this sector move towards a reduction of precarious, particularly temporary, employment, the segmentation between partial labour markets within the sector is deepening. Freelance work, insecure incomes, and inadequate social security remain widespread. The general and political education segment, in particular, suffers from a discrepancy between high societal demands on the one hand and underfunding on the other.

Beyond adapting employment structures to economic developments, providers and their employees are confronted in their daily practice primarily with increasing social problems and integration challenges. What is a key motivation for many trainers and instructors to engage in this sector – namely, to perform work with a distinctly social and socio-political responsibility – is at the same time proving to be their most significant burden in practice. The complex triangle of relationships between employers/management, instructors/trainers, and participants/clients is largely characterized by the growing tension between social responsibility and professional demands.

The analysis ultimately leads to several conclusions and options for action regarding the institutional steering factors of the training and qualifying sector, such as funding and regulatory conditions, as well as job design and working and employment conditions on the level of providers and employment relations.

Inhaltsverzeichnis

1. Strukturelle Herausforderungen für die Weiterbildung	1
2. Design und Methodik	4
2.1 Design/Operationalisierung	4
2.2 Erhebungsmethodik	8
3. Der Weiterbildungssektor im Land Bremen als Arbeitsmarkt	10
3.1 Umfang und Anbieterstruktur in Bremen.....	10
3.2 Die Erwerbsstruktur im Weiterbildungssektor	11
3.3 Anbieterprofile	20
3.4 Entwicklung von Rahmenbedingungen und Steuerungsfaktoren	26
3.5 Entwicklung von Arbeitsmarktbedingungen	33
4. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Weiterbildungssektor	38
4.1 Die Arbeitskraftperspektive: Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft	38
4.2 Die Subjektperspektive: Motivations- und Entfaltungsbedingungen.....	44
4.3 Gestaltungsperspektive: Steuerungs- und Handlungsoptionen.....	46
5. Resümee und Handlungsoptionen	49
5.1 Resümee	49
5.2 Handlungsoptionen	52
6. Literatur	55
7. Anhang	58
7.1 Leitfäden.....	58
7.2 Verzeichnis der Interviews	60
7.3 Datenbank: Weiterbildungseinrichtungen (106) im Land Bremen	62

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Struktur des regionalen Weiterbildungssektors.....	6
Abb. 2: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung im Land Bremen am 30.09.2023 (n = 2248).....	15
Abb. 3: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in ausgewählten Abteilungen, Abschnitten und Unterklassen nach WZ 2008 nach Geschlecht im Land Bremen am 30.09.2023...	15
Abb. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Abteilungen, Abschnitten und Unterklassen nach WZ 2008 nach Beschäftigungstyp im Land Bremen am 30.09.2023	16
Abb. 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Anforderungsniveau im Land Bremen am 30.09.2023	16
Abb. 6: Geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Anforderungsniveau im Land Bremen am 30.09.2023	17
Abb. 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Berufsbildung im Land Bremen am 30.09.2023 (n = 2074).....	17
Abb. 8: Geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Arbeitsform im Land Bremen am 30.09.2023 (n = 174).....	18

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Auswahl der Trägereinrichtungen für die Fallstudien	7
Tab. 2: Struktur des Wirtschaftsabschnitts P: Erziehung und Unterricht.....	12
Tab. 3: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen berufliche sowie allgemeine und politische Erwachsenenbildung im Land Bremen am 30.09.2023.....	12

1. Strukturelle Herausforderungen für die Weiterbildung

Zwischen allen relevanten Anspruchs- und Interessengruppen besteht weitgehend Einigkeit, dass sich Wirtschaft und Arbeitsmärkte in einem tiefgreifenden Strukturwandel befinden, der in allen Bereichen weitreichende Anpassungsleistungen unerlässlich macht. So greifen etwa die einzelnen Teildynamiken des sog. 3D-Strukturwandels – Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografischer Wandel – ineinander und verstärken sich in ihren Auswirkungen wechselseitig. Beispielsweise trägt etwa der demografische Wandel bereits heute zu einem spürbaren Mangel an Fachkräften, z. T. auch einem Mangel an Arbeitskräften überhaupt bei. Die Herausforderungen, die mit der Digitalisierung und der Dekarbonisierung der Wirtschaft einhergehen, werden dagegen nur dann zu bewältigen sein, wenn ein quantitativ und qualitativ angemessenes Arbeitskräftepotenzial dafür verfügbar ist. Insofern gilt es sowohl die Anzahl als auch die Qualifikationen und Kompetenzen von Arbeitskräften zum einen generell zu erhöhen und zum anderen an die teilweise neuen Anforderungen in wachsenden Tätigkeitsfeldern anzupassen.

Diese Transformationsprozesse stellen erhebliche Anforderungen an Unternehmen wie Beschäftigte, bieten aber auch in mehrfacher Hinsicht große Chancen, sofern es gelingt, sie zukunftsgerecht zu gestalten: Eine vorausschauende Beschäftigungspolitik kann durch verstärkte Qualifizierung und Weiterbildung dazu beitragen, betriebliche (Fach-)Kräfteengpässe zu vermeiden, Arbeitslosen und Geringqualifizierten Wege in akzeptable Arbeitsverhältnisse zu eröffnen und Beschäftigten auf allen Kompetenzstufen Aufstiege in hochwertigere Jobs und bessere Einkommensklassen zu ermöglichen. Zum Teil wird es auch darum gehen, durch Weiterbildung Quer- statt Aufstiegsmobilität zu fördern, um stabile Beschäftigung auch für diejenigen zu sichern, deren Arbeitsplätze im Transformationsprozess verloren gehen (vgl. Arbeitsweltbericht 2023).

Diese Herausforderungen lassen sich – mit einigen spezifischen Ausprägungen – für das Land Bremen ebenfalls nachweisen: Während hier allein knapp 50.000 ungelernte Arbeitskräfte mit einem z. T. sehr hohen Arbeitslosigkeitsrisiko zu verzeichnen sind (ANK 2022), lag die Stellenüberhangsquote, d. h. der Anteil offener Stellen, für die keine passenden Bewerber:innen zu finden sind, bei fast einem Drittel (32 Prozent) aller offenen Stellen (KOFA 2022). Die größten Engpässe zeigten sich dabei im Bereich der Fachkräfte und hier v. a. in den Pflegeberufen, spezialisierten Bauberufen (z. B. Bauelektrik), bei Speditions- und Logistikkaufleuten sowie im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikgewerbe. Letzteres könnte bereits eine Folge von Dekarbonisierungseffekten sein, die weitere Fachkräftelücken nach sich ziehen könnten. In einer ambitionierten Klimaschutzstrategie hat eine Enquêtekommision für das Land Bremen daher den verstärkten Aufbau von Beschäftigung und Qualifizierung in „Nachhaltigkeitsberufen“, z. B. durch eine „Handwerks-offensive“ (Bremische Bürgerschaft 2021: 115) und die Anpassung von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten (inkl. [v. a. präventiver] Umbildung und Nachqualifizierung) sowie flankierender Unterstützungssysteme zur Beförderung abschlussbezogener Weiterbildungen in klimaschutzrelevanten Berufsfeldern gefordert (Bremische Bürgerschaft 2021: 200, 215 ff.). Welche Berufe und Tätigkeiten hiervon im Einzelnen betroffen sein werden und in welchem Umfang dies tatsächlich zu Qualifizierungsbedarfen in der Region führen wird, ist bislang nicht verlässlich zu bestimmen. Gleichwohl erwartet fast die Hälfte der Unternehmen (46,6 Prozent), dass der ökologische Wandel in den kommenden drei Jahren zu wachsenden Kompetenzanforderungen an ihre Mitarbeiter:innen führen wird und über ein Fünftel (20,7 Prozent) nimmt sogar an, dass dadurch in diesem Zeitraum neue Tätigkeitsprofile entstehen werden (KOFA 2023: 14).

Ebenso wie die Arbeitnehmerkammer Bremen (ANK 2022) fordert und unterstützt vor diesem Hintergrund der Bremer Senat eine „Qualifizierungsoffensive“ (Bremische Bürgerschaft 2022: 11, 21) für adäquate Weiterbildungsangebote im Land Bremen. Bisherige Analysen und politische Strategien fokussieren sich allerdings im Wesentlichen auf die Förderung der individuellen Weiterbildung, d. h. auf die Seite der Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen. Dies gilt sowohl für die Mobilisierung und Unterstützung von Arbeit-

nehmer:innen als auch von Betrieben (vgl. Bremische Bürgerschaft 2022). Auch auf Bundesebene wurden weitere gesetzliche Möglichkeiten zur Weiterbildung für Beschäftigte geschaffen, deren Jobs durch den Wandel der Wirtschaft bedroht erscheinen: das Qualifizierungschancengesetz von 2019 und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz von 2020. Ersteres erweiterte die proaktiven Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit für Arbeitnehmer:innen, zweiteres etablierte für insbesondere gering qualifizierte Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf das geförderte Nachholen eines Berufsabschlusses. Mit dem im vergangenen Jahr verabschiedeten Weiterbildungsgesetz hat die Bundesregierung Betrieben und Beschäftigten weitere finanzielle Unterstützung für Weiterbildung durch die Arbeitsagenturen in Aussicht gestellt. Insbesondere das seit April 2024 verfügbare Qualifizierungsgeld ist ein Instrument, das „eine echte Chance [bietet], im Strukturwandel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu nehmen, Belegschaften für Qualifizierung zu gewinnen und Fachkräfte zu halten“ (Räder/Pusch 2024). Einer Studie des WSI zufolge wachsen die Möglichkeiten der Inanspruchnahme solcher Instrumente mit der Betriebsgröße und mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats. Betriebliche Kompensationsmöglichkeiten, Planungskapazitäten oder formale Regelungen zur Umsetzung von Weiterbildung, wie sie tendenziell eher in größeren Betrieben vorhanden sind, begünstigen die Nutzung von Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung (Räder/Pusch 2024).

Neben den Angeboten für berufliche Weiterbildung kommt der allgemeinen und politischen Weiterbildung ebenfalls eine wichtige Rolle zu, insbesondere im Kontext demokratischer Bildung und im Hinblick auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Neben den fachlichen gewinnen auch diverse überfachliche Kompetenzen („Future Skills“) an Bedeutung und eine große Zahl von Arbeitnehmer:innen muss entsprechend qualifiziert werden – darüber besteht breite politische Einigkeit. Alle Weiterbildungsbereiche – berufliche, sprachliche, allgemeine und politische Weiterbildung – sind mithin von großer Bedeutung und brauchen zur Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Missionen einen angemessenen Personalbestand.

Über die Angebotsseite, d. h. die Qualifizierungsinfrastruktur, ist aber nur relativ wenig bekannt. Ältere Studien haben gezeigt, dass die Bremer Weiterbildungslandschaft vielfältig ist und zahlreiche Einrichtungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Angeboten umfasst (vgl. Averbek et al. 2012). Obwohl darüber hinaus eine Reihe von Beratungseinrichtungen etabliert und entsprechende Bemühungen ausgeweitet wurden, ist die Landschaft bislang relativ unübersichtlich geblieben. Zudem haben sich im Verlauf der vergangenen Dekaden die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Parameter für die Strukturierung der Weiterbildungslandschaft erheblich verändert und die Herausforderungen des 3D-Strukturwandels dürften auch für die Weiterbildungsangebote mit beträchtlichen Anpassungserfordernissen einhergehen.

Zu erwarten ist allerdings, dass die entsprechenden Veränderungen sich nicht nur auf Qualität und Umfang von Weiterbildungsmaßnahmen auswirken, sondern auch zu Konsequenzen bei den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in diesem Bereich führen. Nicht zuletzt geht es auf der Angebotsseite also auch um die Weiterbildungsträger als Arbeitsmarktsegment und die Beschäftigungsbedingungen, die in diesem Segment vorzufinden sind bzw. sich absehbar entwickeln. Die wenigen hierzu vorliegenden Analysen lassen den Schluss zu, dass der Weiterbildungssektor selbst, wie viele andere Arbeitsmarktbereiche, von Fachkräftemangel, Überalterung und Prekarität betroffen und dadurch womöglich auch in seinem Umfang und seiner Funktionsfähigkeit bedroht sein könnte (vgl. Alfänger et. al 2016: 95 ff.; Martin/Schrader 2021: 200 ff.). Darüber hinaus sehen sich die Weiterbildungseinrichtungen – insbesondere in allgemeinen und politischen Themenfeldern – durch Unterfinanzierung (z. B. durch rückgängige öffentliche Mittel) grundsätzlich herausgefordert.

Im Einzelnen ist auf Grundlage des bisherigen Forschungsstandes zu untersuchen, inwieweit

- sich die Schere zwischen erwartbar wachsenden Herausforderungen für Personalrekrutierung und Qualifikationsbedarfe einerseits und hohen betrieblichen Hürden für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen andererseits (IAB 2023; Noack 2025) öffnet;

- je nach den Marktbedingungen (Nachfrage und Finanzierung von WB-Maßnahmen) in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern bzw. inhaltlichen Schwerpunkten auch die Arbeitsmarktbedingungen für Lehrende/Dozent:innen variieren;
- insbesondere betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen relativ gut bezahlt werden und demgemäß relativ gute Beschäftigungsbedingungen aufweisen, während die aus Landesmitteln finanzierten Weiterbildungsangebote weniger gut ausgestattet sind und entsprechend ungünstigere Beschäftigungsbedingungen bieten;
- die Weiterbildungsträger mehr oder weniger ausgeprägte Probleme mit Überalterung und Neurekrutierung von Dozent:innen haben;
- im gesamten Weiterbildungsbereich ein großer Anteil prekärer Beschäftigung existiert;
- vielfach an der Qualifikation der Dozent:innen bzw. Qualität der Bildungsangebote gespart wird, um Rekrutierungs- und Finanzierungsprobleme auszugleichen (z. B. vermehrter Einsatz von Rentner:innen und Nebenberufler:innen);
- die Anpassung von Weiterbildung an sich verändernde, neue bzw. zukünftig erwartete betriebliche Bedarfe neue Qualifikationen/Kompetenzen beim Lehrpersonal erfordert, die bislang nur schwer/kaum zu finden sind.

In der vorliegenden Studie sollte daher untersucht werden, wie der Weiterbildungssektor im Land Bremen strukturiert ist und welche Schwerpunkte er aufweist sowie in welchem Umfang diese Annahmen für die Weiterbildungseinrichtungen zutreffen. Mit Blick auf aktuelle und zukünftige Entwicklungen wird nach den Finanzierungs- und Marktbedingungen gefragt, unter denen der Weiterbildungssektor funktioniert und wie diese Rahmensetzungen sich auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei den Weiterbildungsträgern auswirken. Wie gut sind die Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen personell und kompetenzmäßig auf aktuelle und zukünftige Anforderungen eingestellt? Nach welchen Kriterien und Bedingungen unterscheiden sich die Einrichtungen strukturell und wie werden dadurch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinflusst? Welche Anpassungsleistungen könnten dazu beitragen, die Funktionsweise der Weiterbildungsanbieter, ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Situation ihrer Beschäftigten zu verbessern? Daraus resultierende Herausforderungen für die regionale Trägerlandschaft sollen identifiziert und in politische Handlungsempfehlungen überführt werden.

2. Design und Methodik

2.1 Design/Operationalisierung

Für die regionale Struktur des Weiterbildungssektors spielen zunächst *Steuerungsfaktoren* wie institutionelle Finanzierungsstrukturen, die quantitative und inhaltliche Nachfrage von Betrieben, Institutionen und Individuen oder rechtliche Fördervoraussetzungen eine wesentliche Rolle. Diese Faktoren übersetzen allgemeine *Rahmenbedingungen und großflächig wirksame Trends*, beispielsweise wirtschaftliche, soziale und politische Interessen, Entwicklungen, Konjunkturen und Erfordernisse, in Steuerungsimpulse, die mittels Finanzierungsinstrumenten, rechtlichen Vorgaben und Verordnungen oder politischen Aushandlungen auf die *Weiterbildungsinfrastruktur* einwirken (vgl. Abb. 1, S. 6). Allerdings sind die Steuerungs-, Regulierungs- und Koordinierungsmechanismen dieses Funktionssystems keineswegs einheitlich: Zwischen den zahlreichen beteiligten Akteur:innen existieren Interessendivergenzen und Zielkonflikte, die sich zeitweilig in widersprüchlichen, wenig koordinierten oder ineffizienten Steuerungssignalen ausdrücken. Während beispielsweise Unternehmen und Wirtschaftsverbände ein vorrangiges Interesse an betrieblich verwertbaren Höherqualifizierungen verfolgen, richtet sich das Interesse von Arbeitsagenturen und Jobcentern vielfach eher auf die Herstellung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit; Arbeitnehmendenorganisationen und Sozialverbände betonen dagegen auch den Beitrag, den Weiterbildung zur sozialen Integration und zur individuellen Aufstiegsmobilität leisten soll. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sind überdies auf verschiedenen Ebenen – von der EU über die Bundes- und Landes- bis zur Kommunalebene – dafür zuständig, die Zugangs- und Konkurrenzbedingungen auf dem Markt der Weiterbildungsangebote zu regulieren und ein effizientes Matching zwischen Qualifizierungsnachfrage und -angeboten herzustellen.

Die Vielfalt der Akteur:innen wie die Heterogenität von Zielen und Erwartungen spiegeln sich in der kaum überschaubaren Vielfalt und Heterogenität unterschiedlicher Fort- und Weiterbildungseinrichtungen und -angebote in Deutschland wider. Auf der Ebene des bremischen Weiterbildungssektors wurden deshalb diverse *intermediäre Einrichtungen* geschaffen, die *als Vermittlungs- und Koordinierungsmechanismen* zwischen den Ebenen und Akteur:innen des Funktionssystems wirken sollen. Dazu gehören zum Beispiel etliche spezialisierte Beratungseinrichtungen. So berät der Landesausschuss für Weiterbildung Behörden und Einrichtungen in allen Grundsatzangelegenheiten der Weiterbildung und nimmt damit eine Scharnierfunktion zwischen Trägern und Arbeitspolitik ein. Als regionale Ansprechpartnerin fungiert die LABEW (Landesagentur für berufliche Weiterbildung und Transformation), die einer ähnlichen Vermittlungsfunktion zwischen Weiterbildungsträgern, Unternehmen und Bürger:innen nachkommen soll.

Ein zentrales Instrument zur Regulierung des Weiterbildungssektors besteht in den formellen *Anerkennungen bzw. Zertifizierungen von Weiterbildungsmaßnahmen*, die für Trägereinrichtungen bundeseinheitlich den Zugang zur finanziellen Förderung von Angeboten und Teilnehmer:innen, z. B. durch Übernahme der Seminar- oder Kursgebühren durch Jobcenter oder Arbeitsagentur, ermöglichen. Um Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen zu können, benötigen Weiterbildungseinrichtungen, die Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchführen oder durchführen lassen wollen, eine Anerkennung nach der *Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)*. Darüber hinaus müssen auch einzelne Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die mit dem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein gefördert werden, sowie Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zugelassen werden. In einem mehrstufigen Verfahren wird durch eine akkreditierte fachkundige Stelle (FKS) geprüft, ob die beantragende Weiterbildungseinrichtung die „Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit, personelle und fachliche Eignung, ein System zur Sicherung der Qualität (im Rahmen der Prüfung werden externe Zertifizierungen eines Qualitätssicherungssystems und Verbandszertifizierungen berücksichtigt) sowie angemessene Vertragsbedingungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ (BMAS 2024) gewährleisten

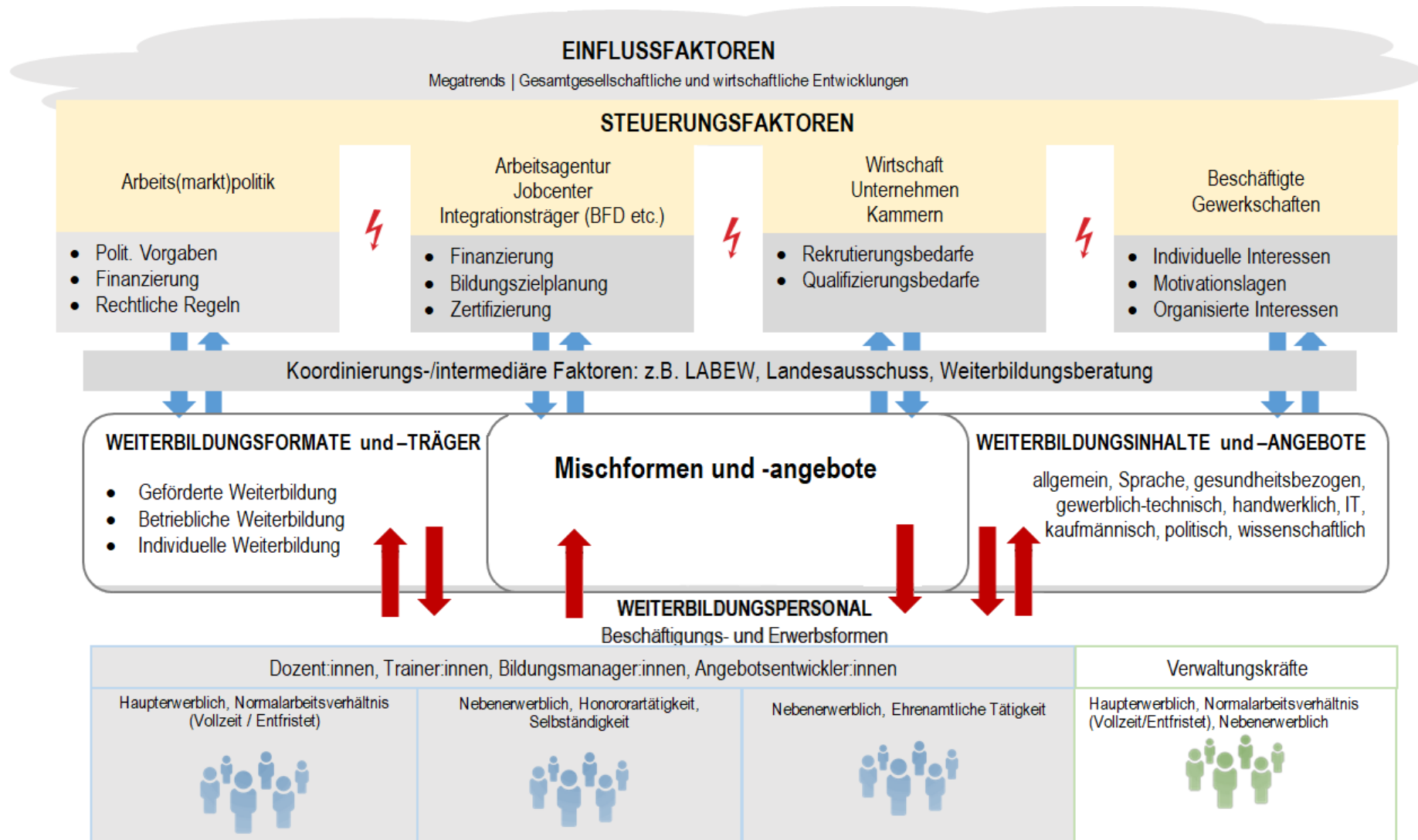
kann. In Bezug auf die Zulassung von Einzelmaßnahmen wird geprüft, „ob das Maßnahmekonzept eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lässt, zweckmäßig, wirtschaftlich und sparsam ist sowie angemessene Teilnahmebedingungen bietet“ (BMAS 2024).

Alle der nachfolgend untersuchten Weiterbildungseinrichtungen, die berufliche Weiterbildung anbieten, haben sich nach AZAV zertifizieren lassen, in unterschiedlichem Umfang auch einzelne Maßnahmen. An solchen Kursen können dann auch Arbeitsuchende gefördert teilnehmen, selbst wenn explizit die Zielgruppe der Beschäftigten adressiert ist. Die Teilnahmeförderung für AZAV-Kurse erfolgt in der Regel über einen individuellen Bildungsgutschein für die Teilnehmenden. Auch für die Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz (Arbeitnehmer:innen: Erstattung der Lehrgangskosten; Arbeitgeber:innen: Teil-/Vollerstattung von Arbeitsentgelt während der Weiterbildung) wird die AZAV-Zertifizierung benötigt.

Überdies fungiert die Anerkennung als Weiterbildungseinrichtung nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz als eine Art ‚Gütesiegel‘ für die Qualität der angebotenen Weiterbildungen. Um den Titel „anerkannte Weiterbildungseinrichtung“ führen zu dürfen, müssen „rechtliche, wirtschaftliche, organisatorische, räumliche, sachliche, teilnehmerorientierte sowie fachspezifische Rahmenbedingungen“ erfüllt sein, „insbesondere bezogen auf die aufgabenspezifischen Qualifikationen und eine kontinuierliche Weiterbildung des hauptberuflichen und nebenberuflichen pädagogischen Personals“ (Freie Hansestadt Bremen 2024: 1). Ein weiteres wesentliches Kriterium ist der Nachweis angemessener Qualitätsstandards.

Dennoch sind auch die Weiterbildungseinrichtungen nicht ohne einen gewissen Einfluss auf die Funktionsbedingungen des gesamten Systems. Um nämlich dessen Aufgaben gerecht zu werden, sind für alle Beteiligten Informationen über die konkrete Nachfrage und die tatsächlichen Erfahrungen bei den Weiterbildungsträgern und in den angebotenen Maßnahmen von essenzieller Bedeutung, denn nur „vor Ort“ wird darüber entschieden, wie erfolgreich der Weiterbildungssektor den diversen Ansprüchen genügt. Insofern sind *Rückmeldungen und Einschätzungen aus der konkreten Praxis der Weiterbildung durchaus ein wichtiger Steuerungsfaktor*, der auch den Weiterbildungsträgern eine Stimme und ein gewisses Gewicht in dem Funktionssystem gibt (vgl. Abb. 1, S. 6).

Abb. 1: Struktur des regionalen Weiterbildungssektors



Der Weiterbildungssektor bildet mithin ein komplexes Funktionssystem, in dem mannigfache horizontale und vertikale Wechselwirkungen die Möglichkeiten und Bedingungen der konkreten Umsetzung von Bildungsmaßnahmen bei den Anbietern beeinflussen. In einer konkreten Region wie dem Land Bremen ist dieses System daher durch eine Vielfalt unterschiedlicher Strukturierungsmerkmale gekennzeichnet:

- Trägerschaften und Rechtsformen (z. B. öffentliche bzw. öffentlich verantwortete (anerkannte), gemeinnützige Träger oder rein kommerzielle Einrichtungen);
- Angebotskonzepte (Präsenz- versus Online-Angebote, Mischformen);
- Spezialisierungsgrade (Fokus auf einzelne Branchen, Berufsgruppen oder übergreifend);
- Finanzierungsquellen (Teilnahmegebühren: Betriebe, Beschäftigte, Sozialversicherungsträger; weitere Fördermittel: Agentur für Arbeit, Bund, Land, ESF);
- inhaltliche Schwerpunkte (berufliche, allgemeine und/oder politische Bildung; kaufmännisch, handwerklich, gewerblich usw.);
- Bildungsziele der angebotenen Weiterbildungen (abschlussbezogene Weiterbildungen [Nachqualifizierung, Teilqualifizierungen, Umschulungen], berufliche Fort- und Weiterbildungen, Aufstiegsfortbildungen, Spracherwerb etc.) oder
- Größe (Anzahl und Mischung von Angeboten) und Verbreitungsgebiet (regional oder überregional).

Bei all diesen Strukturierungsmerkmalen handelt es sich um Einflussfaktoren, die auf den Personalbestand bei den Trägern, dessen Umfang und Qualität einwirken. Das Design der Studie ist daher so angelegt, dass die Diversität wesentlicher Einflussgrößen in verschiedenen Bereichen – der *öffentlich geförderten beruflichen* Weiterbildung, der *privat finanzierten beruflichen* Weiterbildung sowie der *allgemeinen und politischen* Weiterbildung – durch die Auswahl und den Vergleich geeigneter Fallstudien berücksichtigt wird, um der Varianz möglicher Auswirkungen auf die Arbeits(markt)bedingungen in den einzelnen Segmenten des Weiterbildungssektors gerecht zu werden. Auf Basis von Strukturdaten und Sondierungsgesprächen wurden gemeinsam mit der Auftraggeberin sechs Weiterbildungsanbieter für vertiefte Fallstudien sowie eine ergänzende Kurzstudie (ABE, s. u.) ausgewählt. Die Fallstudien repräsentieren die Vielfalt der bremischen Weiterbildungslandschaft nach Größen- und Angebotskriterien und bilden damit auch deren Struktur sowie typische Herausforderungen exemplarisch ab, vor denen die Träger und ihre Beschäftigten jeweils stehen, wengleich damit nicht die gesamte Diversität und Komplexität des Weiterbildungssektors erfasst wird.

Tab. 1: Auswahl der Trägereinrichtungen für die Fallstudien

Kurzbeschreibung
BBHB (Berufliche Bildung Bremen): eigenständige regionale Niederlassung eines großen, deutschlandweit vertretenen Anbieters von v. a. beruflicher Weiterbildung (AZAV-zertifiziert; GmbH)
ABE (Allgemeine und Berufliche Bildung): Bremischer Landesverband eines bundesweit vertretenen Mischanbieters; Trägereinrichtung für berufliche, allgemeine Weiterbildung und Sprachförderung (AZAV-zertifiziert, gGmbH)
BBHV (Berufliche Bildung Bremerhaven): lokaler Träger von beruflichen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in Bremerhaven (GmbH)
WBH (Weiterbildung Handwerkliche Berufe): lokaler Anbieter für spezialisierte berufsfachliche Fort- und Weiterbildung (gGmbH)
WBS (Weiterbildung Soziale Berufe): spezialisierte berufsfachliche Weiterbildung im Sozialbereich (gGmbH)
WBL (Weiterbildung Logistikberufe): regional tätiger, mittelgroßer, berufsfachlich spezialisierter Weiterbildungsträger im Logistiksektor (GmbH)
APO (Allgemeine und Politische Bildung): lokaler Anbieter von allgemeiner und politischer Bildung in Bremen (e. V.)

2.2 Erhebungsmethodik

Das Arbeitsprogramm umfasste vier Arbeitsschritte:

a) *Erstellung einer Datenbank* „Weiterbildungsträger im Land Bremen“ (siehe Anhang 7.3). Bevor die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vertieft in den Blick genommen werden konnten, war die Struktur des regionalen Weiterbildungssektors überblicksartig zu erfassen, um auf dieser Grundlage eine begründete Auswahl von Fallstudien zu treffen. Da keine Gesamtübersicht von Institutionen, die in Bremen und Bremerhaven berufliche Qualifizierungsangebote vorhalten, existiert, mussten zuerst eigene Recherchen durchgeführt werden. Basierend auf einer Liste von Weiterbildungseinrichtungen, die 2022 im Rahmen interner Erhebungen des iaw zu Digitalisierungstendenzen in der Weiterbildung erstellt wurde, erfolgte zunächst eine Aktualisierung und Ergänzung zu den Weiterbildungsträgern aller Bildungsbereiche (beruflich, allgemein, politisch) im Land Bremen. Dafür wurden die Internetpräsenzen der Einrichtungen analysiert und wesentliche Strukturmerkmale (z. B. Rechtsformen, Größe, Tätigkeitsbereich, Beschäftigtenstruktur, inhaltliche Schwerpunkte, Bildungsziele, Zielgruppen; sofern angegeben) in einer Datenbank zusammengefasst. Um ein möglichst umfassendes Spektrum der regionalen Qualifizierungslandschaft abbilden zu können, wurden ergänzend Online-Datenbanken für die berufliche Weiterbildung ausgewertet. Dabei wurden folgende Portale einbezogen:

- Weiterbildungs-Informations-System (WIS)
Weiterbildungs-Datenbank der Industrie- und Handelskammern
- Deutscher Bildungsserver (DBS)
Gemeinschaftsservice von Bund und Ländern
- InfoWeb Weiterbildung (IWWB)
Subportal des Deutschen Bildungsservers (DBS)
- KURSNET
Bundesagentur für Arbeit (eServices)

Die Datenbank bildet die „Qualifizierungsinfrastruktur“ des Landes mit ihren möglicherweise vorhandenen Schwerpunkten, Redundanzen, Defiziten, Lücken etc. in unterschiedlichen Kategorien (z. B. online/Präsenz; Trägerstruktur; Zielgruppen und Bildungsziele etc.) ab und ermöglicht eine Einordnung einzelner Angebote bzw. Weiterbildungsträger in diese Struktur.

b) *Vorbereitende Sondierungen und Expert:innengespräche* zu den aktuellen und zukünftigen strukturellen Herausforderungen der Trägerlandschaft (mit der Landesagentur für Weiterbildung, der Weiterbildungs- und Politikberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen, zuständigen Gewerkschaftssekretären, Landesausschuss für Weiterbildung) wurden geführt, um die Auswahl der Fallstudien zu unterstützen. Auf Grundlage der Sondierungsgespräche mit intermediären Expert:innen sowie Quellen- und Literaturrecherchen waren vor allem personal-/beschäftigungsspezifische Problemkomplexe im Hinblick auf Überalterung, Qualifikationsanpassung(en), Rekrutierung und Fachkräftemangel sowie Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu vermuten. Zudem wurden Weiterbildungseinrichtungen für vertiefende Fallstudien identifiziert.

c) *Erstellung von Fallstudien* zu ausgewählten Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen mit Erarbeitung der Trägerprofile:

- Problemzentrierte Interviews mit Geschäftsführer:innen/personalverantwortlichen Entscheider:innen zu den thematischen Schwerpunkten
 - Rahmen- und Marktbedingungen (z. B. Finanzierung, Zertifizierung, Angebotsentwicklung, Nachfrage (Umfang und Art der Maßnahmen), Personalrekrutierung, Qualifikationen des Personals, Bezahlung, Arbeitszeiten, Qualitätssicherung);

-
- Bewertung von Herausforderungen (z. B. Finanzierung, Fluktuation, Personalzusammensetzung, Beschäftigungsbedingungen, Teilnehmendenakquise);
 - erkannte/erkennbare Defizite und ggf. Anpassungsnotwendigkeiten sowie
 - Gruppendiskussionen mit jeweils drei bis vier Beschäftigten zu ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Weiterbildungseinrichtungen (unterschiedliche Beschäftigtengruppen: Festangestellte, Honorarkräfte, Nebenberufler:innen etc.). In einem Fall war aus organisatorischen Gründen kein Gruppengespräch möglich; stattdessen wurden Einzelinterviews geführt. In diesen Fällen sind die verwendeten Zitate den einzelnen Interviews zugeordnet (APO-Doz1 oder 2); ansonsten werden die teilweise sprachlich leicht paraphrasierten und an den Text angepassten Interviewauszüge ohne individuelle Zuordnung nur nach dem jeweiligen Gruppengespräch bezeichnet (z. B. WBS-Doz).
- d) *Fallverstehende und fallvergleichende Auswertungen* sowie Aufbereitung von Ergebnissen und Verdichtung zu politischen Handlungsempfehlungen. Dabei illustrieren die Interviews Probleme und Bedarfslagen innerhalb der Weiterbildungslandschaft. Die Fallbeispiele zeigen, an welchen Mechanismen politische Reformen ansetzen könnten, um die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung zu verbessern.

3. Der Weiterbildungssektor im Land Bremen als Arbeitsmarkt

3.1 Umfang und Anbieterstruktur in Bremen

Die Übersicht der Weiterbildungseinrichtungen in einer Datenbank (s. u. Anhang 7.3) umfasste mehrere Kriterien. So wurde das jeweilige Angebotsspektrum, d. h. welche Weiterbildungsziele mit welchen Schulungsformaten erreicht werden sollen, erhoben. Die jeweilige Zielsetzung bestimmt zum einen die Dauer der Maßnahmen, zum anderen auch die potenzielle Regelmäßigkeit bzw. Wiederholbarkeit von Schulungen. Diese Größen spielen für die Planungssicherheit in Bezug auf das Angebot und damit auch für die Finanzierung eine wichtige Rolle – mit allen Implikationen für die Beschäftigungssicherheit und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter:innen. Das Spektrum reicht von formalen Zertifizierungen von Kenntnissen und Fertigkeiten wie beispielsweise Schweißerscheine oder Berechtigungen zum Einsatz von Schwerlastkränen über gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin zum Nachholen von Berufsabschlüssen durch Externenprüfungen vor IHK- und Handwerkskammern. Die Träger sind in dieser Hinsicht nicht nur mono-, sondern zuweilen auch multiformatisch aufgestellt – je nach Ressourcenlage und Bewertung der unterschiedlichen Geschäftsfelder. In die Datenbank wurden zudem die Faktoren Rechtsform und Zertifizierung der einzelnen Einrichtungen aufgenommen.

Die Datenbank umfasst ausschließlich Weiterbildungseinrichtungen, die im Land Bremen – Städte Bremen und Bremerhaven – aktiv sind. Dazu zählen auch überregionale Träger, die in Bremen Dependancen bzw. Filialen betreiben. Nicht aufgenommen wurden Einrichtungen, die als reine Beschäftigungsträger tätig sind oder ausschließlich Erstausbildung betreiben, Coaching-Agenturen, Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und Beratungsunternehmen für Existenzgründung bzw. Berufswiedereinstiege. Zum Zeitpunkt der Erhebungen (1. Quartal 2024) waren insgesamt 106 Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen aktiv, davon sieben im Bereich der politischen und allgemeinen Weiterbildung, 74 in der beruflichen Qualifizierung und 25 Einrichtungen mit gemischten Angeboten (vgl. Anhang 7.3).

Exkurs: Weiterbildungsarten

Die Weiterbildungsangebote lassen sich grundsätzlich in zwei Sektoren verorten.

Allgemeine und politische Weiterbildung

Allgemeine und politische Weiterbildungen zielen darauf ab, das Allgemeinwissen bzw. das Politikverständnis zu erweitern. Sie beziehen sich nicht unmittelbar auf den Beruf, sondern dienen dazu, die persönlichen Kompetenzen zu entwickeln – als Teile eines lebensbegleitenden Lernens. Hierzu zählen Sprachkurse, Weiterbildungen rund um Kultur, Gesundheit oder Sport, aber auch fachliche und berufsbezogene Thematiken. Im Land Bremen ist dieser Anspruch mit der sogenannten Bildungszeit festgeschrieben, die eine bezahlte Freistellung für Beschäftigte von zehn Tagen in einem Zwei-Jahres-Zeitraum beinhaltet.

Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildungen dienen dazu, die bereits erworbene berufliche Vorbildung zu aktualisieren, zu erweitern oder zu vertiefen. Unterschieden werden hierbei zumeist drei verschiedene Formen:

Umschulungen

Umschulungen sind ein Instrument für Erwerbstätige, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können oder sich neu orientieren wollen. Sie bieten eine Möglichkeit, Qualifikationen für eine neue Tätigkeit zu erarbeiten. In der Regel wird eine Umschulung mit dem Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses beendet.

Aufstiegsfortbildungen

Aufstiegsfortbildungen sind Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, sich die Qualifikation für eine Aufgabe mit größerer Verantwortung und damit einhergehend auch einer größeren Vergütung anzueignen. Einige dieser Maßnahmen enden mit einer Prüfung zum Beispiel zum Meister bzw. zur Meisterin oder zum Fachwirt oder zur Fachwirtin. Sind gewisse Voraussetzungen erfüllt, berechtigt der erfolgreiche Abschluss einer Aufstiegsfortbildung zu einem Hochschulstudium.

Anpassungsfortbildungen

Anpassungsfortbildungen ermöglichen es Beschäftigten, ihre Kenntnisse an wechselnde Anforderungen des Arbeitsplatzes anzugleichen und damit ihre berufliche Handlungskompetenz zu erhalten. Diese Maßnahmen dienen nicht dem Zweck, sich die Kompetenzen für eine Höherqualifizierung anzueignen. Vielmehr geht es darum, sich aktuellen Weiterentwicklungen anzupassen und den damit einhergehenden Ansprüchen gewachsen zu sein.

Teilqualifikationen

Teilqualifikationen bieten an- und ungelernten Beschäftigten die Möglichkeit, schrittweise einen Berufsabschluss nachzuholen. Ausbildungsinhalte werden in „kleine Pakete“ unterteilt, die nach und nach abgearbeitet werden, die theoretischen Inhalte werden durch anerkannte Bildungsträger vermittelt. Nach jedem Lernabschnitt werden erlernte Kompetenzen durch die zuständige Stelle (z. B. Handelskammer) geprüft. Nach erfolgreicher Beendigung aller notwendigen „Lernpakete“ ist die Zulassung zu einer Abschlussprüfung (Externenprüfung) möglich. Teilqualifikationen finden meist parallel zur Berufstätigkeit statt und dauern durch das schrittweise Lernen aller Lerninhalte eines dualen Berufes in der Summe länger als eine zusammenhängende abschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahme.

3.2 Die Erwerbsstruktur im Weiterbildungssektor

Grundsätzlich verteilen sich die Weiterbildungsdozent:innen, Teamer:innen, Trainer:innen, Sozialpädagog:innen etc. auf unterschiedliche statistische Kategorien (Festangestellte oder Freiberufler:innen sowie Haupt- oder Nebenberufler:innen) und sind dort nicht immer identifizierbar. Der Versuch, die Beschäftigtenstruktur in der bremischen Weiterbildungslandschaft in Zahlen abzubilden, verweist prinzipiell auf zwei regelmäßige Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit: die quartalsweise erscheinenden Beschäftigtenstatistiken nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) und die nach Berufen (KIdB 2010). Für die Studie wurde die WZ 2008 ausgewertet, da sie die betrieblichen Beschäftigungskontexte abbildet und damit die Weiterbildungseinrichtungen als Arbeitgeber. Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) sind die in der Weiterbildung beschäftigten Arbeitnehmer:innen im Wirtschaftsabschnitt P und der gleichlautenden Wirtschaftsabteilung 85 *Erziehung und Unterricht* verortet. Die dort Beschäftigten verstecken sich in der Wirtschaftsgruppe 85.5 *Sonstiger Unterricht* und hier in den Unterklassen *Allgemeine und politische Erwachsenenbildung* und *Berufliche Erwachsenenbildung*.¹

¹ Inwieweit die Beschäftigten in der Unterklasse 85.41.0 *Post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht* dem Weiterbildungssystem zuzuordnen sind, ist unklar. Zwar werden hier für die berufliche Weiterbildung im postsekundären, nicht tertiären Bereich auch selbstständige Dozent:innen genannt, die Unterricht im postsekundären Bereich erteilen, der nicht zu einem Universitätsabschluss führt, doch handelt es sich dabei eigentlich um Tätigkeiten in einem schulrechtlich geregelten Bildungssegment.

Tab. 2: Struktur des Wirtschaftsabschnitts P: Erziehung und Unterricht

P (Abschnitt)	Erziehung und Unterricht	
85 (Abteilung)	Erziehung und Unterricht	
85.5 (Gruppe)	Sonstiger Unterricht	
85.59 (Klasse)	Sonstiger Unterricht a. n. g.	
85.59.1 (Unterklasse)	Allgemeine und politische Erwachsenenbildung	allgemeine Erwachsenenbildung, d. h. Unterricht außerhalb des regulären Schul- und Hochschulsystems, der in Tages- oder Abendkursen in Schulen oder in besonderen Einrichtungen (VHS usw.) für Erwachsene erteilt wird
85.59.2 (Unterklasse)	Berufliche Erwachsenenbildung	berufliche Erwachsenenbildung, d. h. Unterricht außerhalb des regulären Schul- und Hochschulsystems, der in Tages- oder Abendkursen in Schulen oder in besonderen Einrichtungen für Erwachsene erteilt wird

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008: 50 ff. Eigene Darstellung

Hierbei ist überdies zu berücksichtigen, dass Honorar Dozent:innen, die den Großteil der operativen Seminararbeit leisten, in diesen Statistiken nur unzureichend resp. gar nicht erfasst werden, da sie in der Mehrheit kein regulär angestelltes Personal bei den Weiterbildungseinrichtungen sind. Die Erwerbsstrukturen der für die Fallstudien befragten freiberuflichen Honorarkräfte werden daher in den ausgewerteten Beschäftigtenstatistiken nicht vollumfänglich abgebildet. Die Ergebnisse der Fallstudien basieren auf Gesprächen mit Lehrkräften mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus (Festangestellte, Freiberufler:innen) und mit Geschäftsführungen – nicht einbezogen wurden Verwaltungskräfte und technisches Personal.

Tab. 3: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen berufliche sowie allgemeine und politische Erwachsenenbildung im Land Bremen am 30.09.2023

	Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte	Davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte	Davon im Nebenjob geringfügig Beschäftigte
Allgemeine 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

Im Land Bremen waren 2023 insgesamt 2.248 Personen in Einrichtungen der beruflichen sowie der allgemeinen und politischen Weiterbildung beschäftigt (Tab. 3). Dabei dominiert die Beschäftigung im Bereich von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Knapp vier von fünf Arbeitnehmer:innen gehen hier einer Tätigkeit nach, gut jede:r Fünfte ist in der allgemeinen oder politischen Weiterbildung tätig (Abb. 2). Die Tätigkeiten werden zum überwiegenden Teil in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeübt. Mit

2.074 Personen gilt dies für über 90 Prozent aller Arbeitnehmer:innen, sowohl im Bereich der beruflichen als auch in der allgemeinen und politischen Weiterbildung (Tab. 3).

In Bezug auf die Quantität der Beschäftigung muss jedoch berücksichtigt werden, dass die amtliche Statistik ausschließlich angestelltes Personal erfasst. Freiberufler:innen, die auf Honorar- und Werkvertragsbasis als Dozent:innen, Trainer:innen oder Coaches in Fachseminaren oder Spezialkursen tätig sind, fallen aus der Statistik heraus. Die aktuellste zur Struktur des Weiterbildungspersonals vorliegende Studie hat auf Basis des Mikrozensus von 2018 ermittelt, dass bundesweit der Anteil von Selbstständigen (5,8) bzw. Soloselbstständigen (35,3) bei gut 40 Prozent liegt (Martin/Schrader 2021: 187). Die anderen Anteile entfallen auf Angestellte (47,8), geringfügig Beschäftigte (6,3) sowie Auszubildende.

Exkurs: Honorar-dozent:innen in der Weiterbildung

Die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Studie weichen in einigen Bereichen von Befunden ab, die in früheren Untersuchungen gewonnen wurden (vgl. Jaich et al. 2018, Widany et al. 2021). Eine wesentliche Differenz ergibt sich in Bezug auf die (wahrgenommenen) Beschäftigungsbedingungen des freiberuflichen Personals – in der Regel Honorar-dozent:innen. Für diese beschreibt die vorliegende Literatur, die sich im Wesentlichen auf die Datenbestände des „wb-personalmonitor“ von 2014 und des Mikrozensus von 2018 bezieht, ein besonderes Prekarisierungsrisiko. Dieses lässt sich in unserer Studie nicht so eindeutig nachweisen, vielmehr scheint sich die Arbeitsmarktposition dieser Erwerbsgruppe etwas positiver zu gestalten. Vielleicht liegt das auch an den Wirkungen der 3D-Transformationskomponente „Demografischer Wandel“ und teilweise auch an der zunehmenden Digitalisierung von Bildungsangeboten, die zudem durch die Corona-Krise in einen besonderen Fokus geraten ist (Stichwort: „Digitalisierungsturbo“).

Da die Weiterbildungslandschaft sehr heterogen aufgestellt ist und ein breites inhaltliches Spektrum abdeckt, besteht wissenschaftlicher Konsens darin, dass eine „differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungstengruppen erforderlich ist ... [weil] nur so die Lage der Beschäftigten in der Weiterbildung angemessen zu erfassen [sei]“ (Jaich et al. 2018: 44) – das gilt auch für die Trägerlandschaft im Land Bremen. Diese „schon fast sprichwörtliche Heterogenität des Feldes, insbesondere aber auch infolge der unscharfen Abgrenzung des Tätigkeitsbereiches, [ist] ein schwieriges Unterfangen“ (Martin/Schrader 2022: 179).

Grundsätzlich werden vier Beschäftigungstypen der in der Weiterbildung Tätigen unterschieden. Für zwei Gruppen stellt die Tätigkeit in der Weiterbildung den Haupterwerb dar:

- Typ 1: Angestellte, Beamte und Inhaber:innen von WB-Einrichtungen;
- Typ 2: Selbstständige auf Basis von Werk- und Honorarverträgen sowie soloselbstständige Inhaber:innen.

Die Mitglieder der beiden anderen Gruppen üben ihre Tätigkeit nur als Nebenerwerb aus:

- Typ 3: Der Nebenerwerb wird neben einem Hauptberuf ausgeübt;
- Typ 4: Neben dem Nebenerwerb wird kein Hauptberuf ausgeübt, z. B. Rentner:innen.

Die Branche umfasst also unterschiedliche Teilarbeitsmärkte, in denen „strukturbedingte inter- und intra-segmentäre Polarisierungskräfte wirken“ (Alfänger et al. 2016: 95), die sich in „rechtlicher, finanzieller und organisatorischer Hinsicht unterscheiden“ (Alfänger et al. 2016: 1) und die sich auch auf die Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals auswirken.

Neben hauptgewerblich und festangestellten Beschäftigten, die mit leitenden, planend-koordinierenden und administrativen Aufgaben betraut sind, werden Honorarkräfte für pädagogische Lehr- und Betreuungsaufgaben beauftragt. Frei- und nebenberufliche Honorarkräfte bilden aufgrund ihrer zeitlich flexiblen Einsatzmöglichkeiten und ihrer inhaltlichen Vielfältigkeit eine wesentliche personelle Säule für die Durchführung der Seminarangebote. In der allgemeinen und politischen Weiterbildung sind dies oftmals Freiberufler:innen. In der beruflichen Weiterbildung werden zumeist Dozent:innen eingesetzt, die anderweitig

hauptberuflich tätig sind (z. B. Meister:innen, Ausbilder:innen) und ihre Lehrtätigkeit nebenberuflich ausüben oder sich als Rentner:innen etwas dazu verdienen.

Nach letzten Studien ist „Honorartätigkeit unter den Dozent:innen in der Weiterbildung die vorherrschende Beschäftigungsform“ (Jaich et al. 2018: 45). Für Freiberufler:innen ist die Lehrtätigkeit ihre Haupterwerbsquelle, in der Regel sind sie für mehrere Weiterbildungseinrichtungen tätig“ (vgl. in dieser Studie: Exkurs Scheinselbstständigkeit, S. 31). Honorarkräfte sind oftmals hoch qualifiziert (vgl. Abb. 7), arbeiten aber unter unsicheren Beschäftigungsbedingungen mit zumeist niedrigen Einkommen, „die oft nicht den gleichzeitig hohen Anforderungen an ihre Kompetenzen entsprechen“ (LABW 2023: 1). Laut Aussagen der für die Fallstudien befragten Beschäftigten, Dozent:innen und Geschäftsführungen liegen die Gehälter und die Honorare unterhalb vergleichbarer Bezahlungen für pädagogische Tätigkeiten, z. B. im öffentlichen Dienst. Fallen zudem Seminare aus (z. B. geringe Anmeldequote), können Verdienstaufschläge oft nur schlecht oder gar nicht finanziell kompensiert werden, wodurch die Betroffenen „oft nur unzureichend für ihr Alter vorsorgen [können]“ (LABW 2023: 4).

Die Aussagen der für die vorliegende Studie befragten Honorarkräfte decken sich allerdings nicht in dieser Eindeutigkeit mit den früheren Studienbefunden in Bezug auf die Risiken einer Honorartätigkeit in der Weiterbildung (vgl. Kap. 3.4 und 3.5). Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die in der vorliegenden Studie Befragten nur eine exemplarische Repräsentativität aufweisen. Trotzdem weisen die Ergebnisse der Fallstudien darauf hin, dass die veränderten Perspektiven von Honorardozent:innen auf ihre Arbeitsbedingungen auch darin begründet zu sein scheinen, dass es vielen Bildungseinrichtungen – insbesondere in der politischen und allgemeinen Weiterbildung – zunehmend schwerfällt, das erforderliche Personal zu akquirieren. So gibt es bei allen untersuchten Weiterbildungsträgern in unterschiedlichem Umfang Angebote an ihre Dozent:innen für Festanstellungen. Dies könnten vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, der auch die Weiterbildung betrifft, Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in der Konkurrenz der Einrichtungen sein.

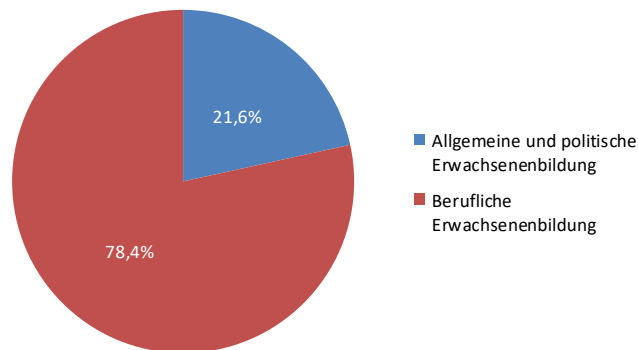
Wenn man diese Verhältnisse auf die vorliegenden Daten für das Land Bremen adaptiert, kommen zu den 2.248 festgestellten Beschäftigten in der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung etwa 1.500 freiberufliche Dozent:innen hinzu. Das würde einer Gesamtheit von rund 3.700 Beschäftigten entsprechen. Allerdings sind die unterschiedlichen Erhebungstermine (Mikrozensus 2018, Beschäftigtenstatistik 2023) ebenso zu berücksichtigen wie die regionalen Erhebungspanels mit eventuellen Ungenauigkeiten bei der Ableitung von bundesweiten Daten auf die Länderebene. Es handelt sich also um eine grobe Schätzung, die jedoch mangels belastbarer Daten eine Annäherung an die Dimensionen freiberuflicher Honorartätigkeiten in der Weiterbildungslandschaft im Land Bremen erlaubt. Deutlich wird hier, dass die aktuell kontrovers diskutierte Problematik des Umgangs mit sog. Scheinselbstständigkeit von Freiberufler:innen ein quantitativ beträchtliches Ausmaß annimmt (s. u.).

Des Weiteren sind die innerbetrieblichen Weiterbildner:innen nicht berücksichtigt, da sie den Wirtschaftsabteilungen und -gruppen ihrer Betriebe zugeordnet sind.

Insgesamt gibt es in beiden Bildungsbereichen einen überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Beschäftigten. Liegt die durchschnittliche Frauenquote über alle Wirtschaftsabteilungen hinweg im Land Bremen bei knapp 46 Prozent, so weisen sowohl die berufliche als auch die allgemeine und politische Weiterbildung einen um mindestens 10 Prozent höheren Wert auf (Abb. 3). Dies mag zum geringeren Teil daran liegen, dass in den Verwaltungen der Trägereinrichtungen häufiger Frauen arbeiten, zum wesentlichen Teil aber wohl daran, dass – insbesondere im Bereich geförderter Maßnahmen – weibliche Beschäftigte dominieren, z. B. als Dozentinnen, Sozialpädagoginnen oder auch Psychologinnen. Zu vermuten ist, dass – wie in den meisten Bildungsberufen – die verhältnismäßig guten Möglichkeiten, Arbeitszeiten und -umfänge flexibel zu gestalten, besonders für Frauen attraktiv sind. Dafür sprechen auch die enorm hohen Teilzeitquoten im Weiterbildungsbereich (s. u. Abb. 4). Einschränkend ist jedoch festzuhalten, dass Teilzeitbeschäftigung

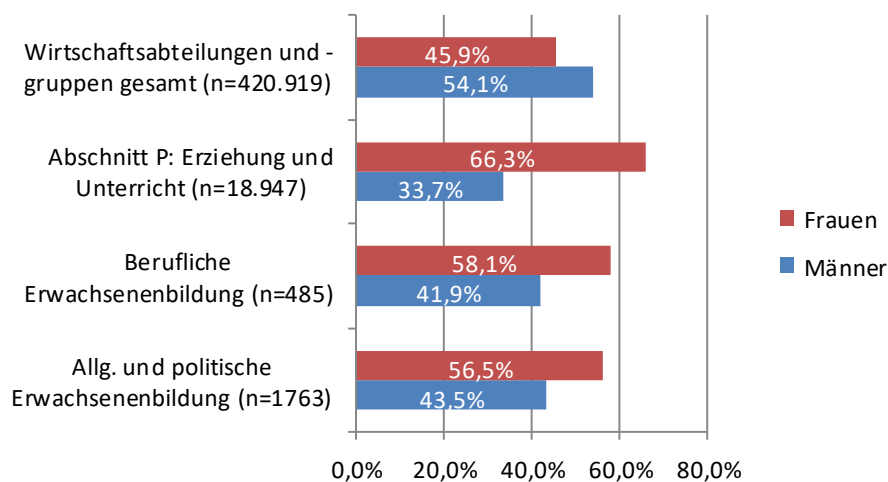
nicht in jedem Fall auf Freiwilligkeit beruht. So kann beispielsweise der Wunsch von Beschäftigten nach einer Vollzeitstelle an dem mangelnden bzw. sogar gegensätzlichen Interesse von Arbeitgeber:innen scheitern, oder auch an logistischen Herausforderungen, z. B. fehlenden bzw. eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder.

Abb. 2: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung im Land Bremen am 30.09.2023 (n = 2248)



Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Eigene Darstellung

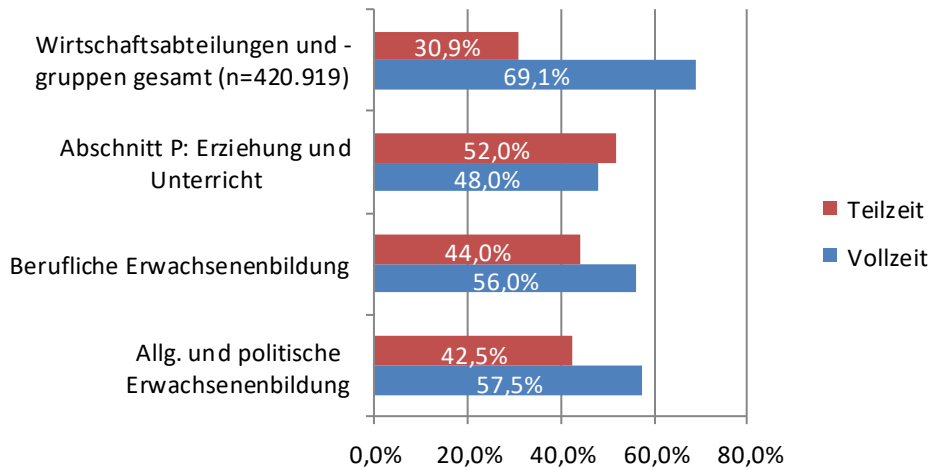
Abb. 3: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in ausgewählten Abteilungen, Abschnitten und Unterklassen nach WZ 2008 nach Geschlecht im Land Bremen am 30.09.2023



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

Im Land Bremen arbeiten Beschäftigte in der Weiterbildung im Vergleich zu allen Wirtschaftsabteilungen und -gruppen (30,9 Prozent) überdurchschnittlich oft in Teilzeit. Das gilt sowohl für die allgemeine und politische Weiterbildung (42,5 Prozent) als auch noch etwas stärker für die berufliche Weiterbildung (44,0 Prozent). In Letzterer begründet sich das vermutlich mit einer höheren Nebenerwerbsquote bei hauptberuflich Festangestellten (z. B. betriebliche Meister:innen und Ausbilder:innen). Nur im Abschnitt P: Erziehung und Unterricht liegt die Teilzeitquote höher (52,0 Prozent), was wahrscheinlich auf die Beschäftigtenstrukturen in Kitas, Kindergärten und Vorschulen zurückzuführen ist (vgl. auch Grafik 3 zur Geschlechterverteilung).

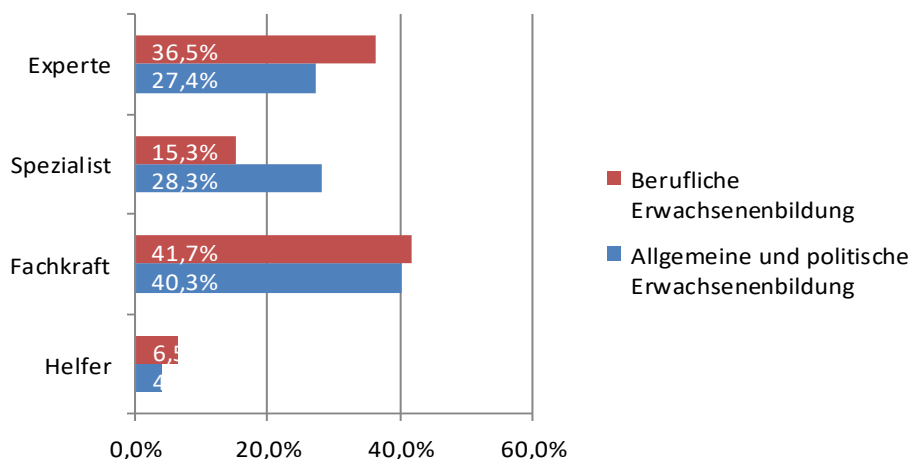
Abb. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Abteilungen, Abschnitten und Unterklassen nach WZ 2008 nach Beschäftigungstyp im Land Bremen am 30.09.2023



Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Eigene Darstellung

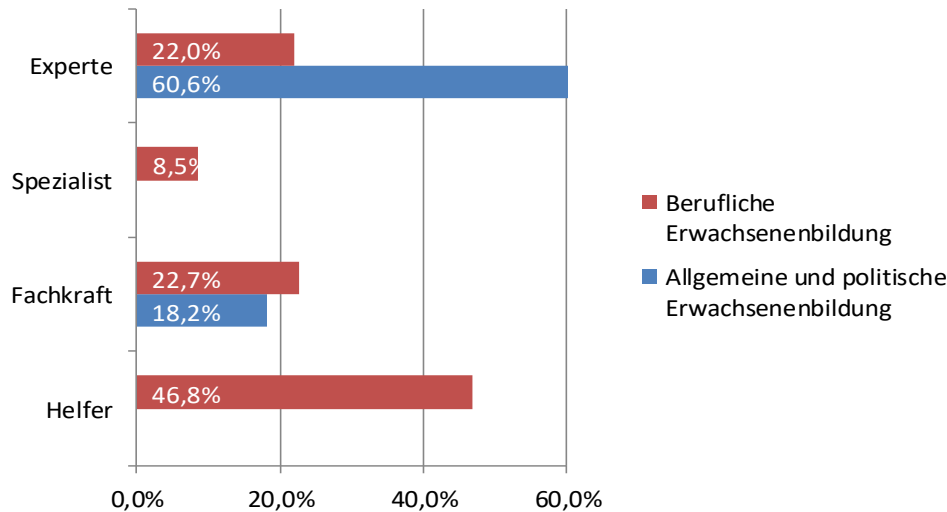
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Weiterbildung arbeiten zu großen Teilen auf einem hohen Qualifikationsniveau. Sowohl in der beruflichen als auch in der allgemeinen und politischen Weiterbildung erfolgt dies mit gut 40 Prozent mindestens auf dem Niveau einer Fachkraft, jede:r Zweite ist sogar Spezialist:in oder Expert:in. In berufsqualifizierenden Kursen ist allerdings das Expert:innenniveau evident höher als bei politisch orientierten oder allgemeinbildenden Seminaren. Helfer:innen kommen in beiden Bildungsbereichen fast nicht vor.

Abb. 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Anforderungsniveau im Land Bremen am 30.09.2023



Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Eigene Darstellung

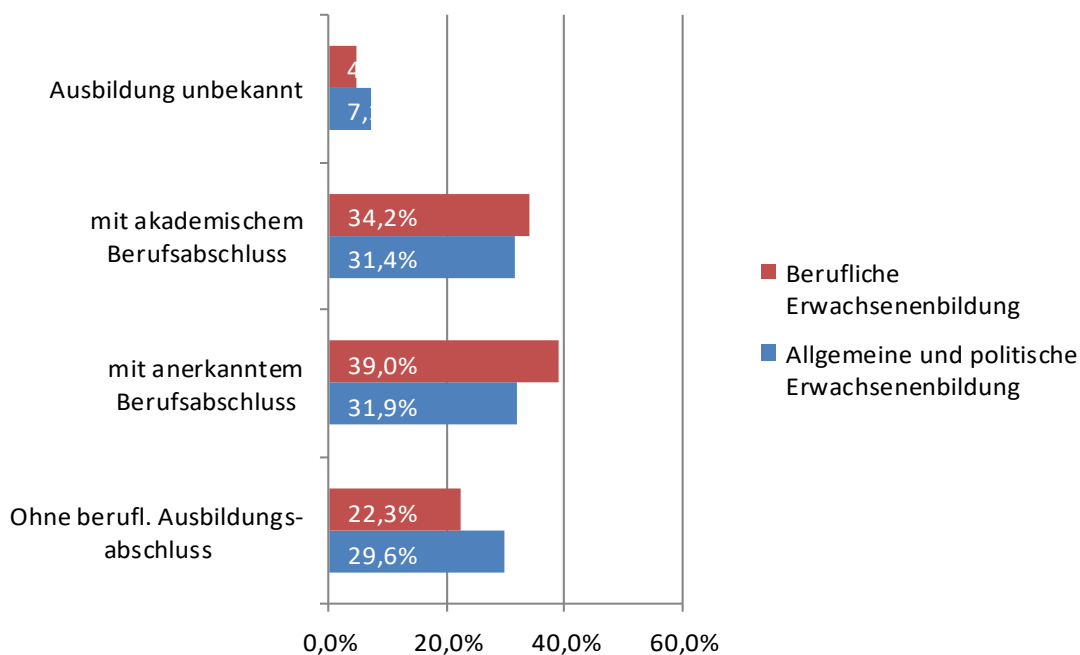
Abb. 6: Geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Anforderungsniveau im Land Bremen am 30.09.2023



Für die geringfügig Beschäftigten in der *allgemeinen und beruflichen Weiterbildung* liegen keine Daten vor, da aus Gründen der statistischen Geheimhaltung Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert werden.

Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Eigene Darstellung

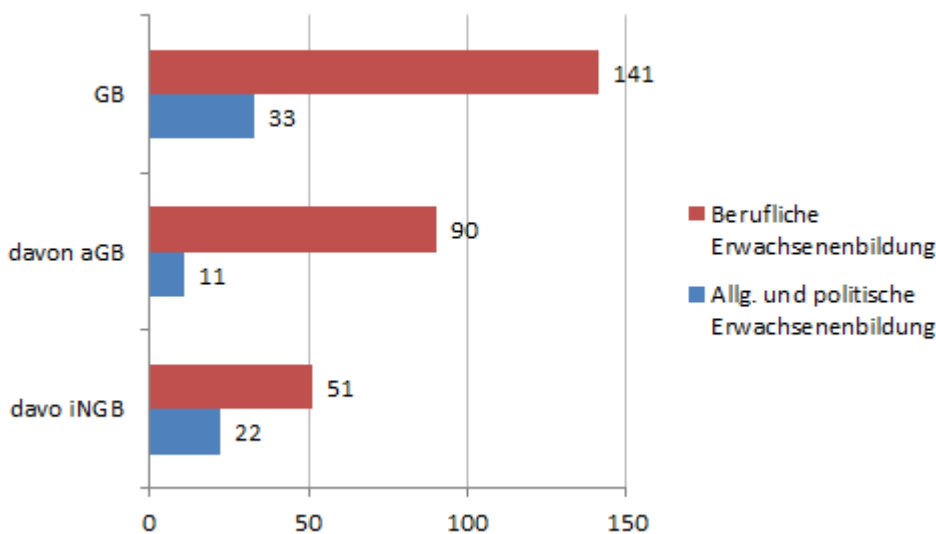
Abb. 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Berufsbildung im Land Bremen am 30.09.2023 (n = 2074)



Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Eigene Darstellung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Weiterbildungsbranche sind überwiegend gut bis sehr gut qualifiziert. In der beruflichen Erwachsenenbildung verfügen drei von vier Beschäftigten über einen anerkannten oder einen akademischen Berufsabschluss. Etwas niedriger, aber nicht weniger eindeutig gestaltet sich das Qualifizierungsbild in der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Zwei Drittel der hier Beschäftigten haben eine fachliche oder akademische Ausbildung durchlaufen. Darin spiegelt sich auch ein anspruchsvolles Tätigkeitsprofil, das fachliche, pädagogische und organisatorische Kompetenzen umfasst.

Abb. 8: Geringfügig Beschäftigte in den Wirtschaftsunterklassen Berufliche sowie Allgemeine und politische Erwachsenenbildung nach Arbeitsform im Land Bremen am 30.09.2023 (n = 174)



GB = Geringfügig Beschäftigte

aGB = ausschließlich geringfügig Beschäftigte

iNGB = im Nebenjob geringfügig Beschäftigte

Quelle: Agentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik. Eigene Darstellung

Bei den Arbeitsformen lassen sich evidente Unterschiede zwischen der beruflichen sowie der allgemeinen und politischen Weiterbildung feststellen. In der Gruppe der geringfügig Beschäftigten dominieren mit über 80 Prozent Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung, hiervon ist die Mehrheit ausschließlich geringfügig beschäftigt. Von denen übt gut jede:r Dritte diese Tätigkeit nebenberuflich aus. Für die Seminare mit unmittelbar karrierefördernden und vielleicht deshalb auch stärker nachgefragten Angeboten gibt es offensichtlich einen größeren Personalpool, z. B. aktive Ausbilder:innen oder in Minijobs tätige Rentner:innen mit einer passenden Berufsausbildung. Hingegen ist in der allgemeinen und politischen Weiterbildung nur eine:r von fünf Beschäftigten geringfügig beschäftigt, was darauf schließen lässt, dass die dortigen Tätigkeiten i. d. R. in der Verwaltung oder der Maßnahmenorganisation angesiedelt sind. Unter den geringfügig Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung übt der Großteil der Beschäftigten diese Tätigkeit als alleinige aus, ca. ein Drittel tun dies nebenberuflich.

Exkurs: Tarifvertragliche Regelungen in der Weiterbildung

In der Weiterbildungsbranche gab es erstmalig eine Tarifbindung durch Haustarifverträge in den 1970er-Jahren bei wenigen, insbesondere großen bzw. bundesweit tätigen Weiterbildungseinrichtungen wie beispielsweise dem Berufsfortbildungswerk des DGB oder dem Internationalen Bund – in Anlehnung an den damals im öffentlichen Dienst geltenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT). Allerdings waren ohne einen entsprechenden Flächentarifvertrag kleinere und mittlere Unternehmen nicht eingebunden. 2004 ergaben sich durch die Einführung der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen durch die Bundesagentur für

Arbeit strukturelle Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen mit Schwerpunkt auf nach SGB II/III-geförderte Maßnahmen, da „mit der veränderten Vergabepraxis ... ein Preisverfall bei Arbeitsmarktdienstleistungen einher[ging]“, was „in diesem Segment der Weiterbildung zu einem Abbau von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen [führte]“ und „das Tarifgefüge ... unter Druck [setzte]“ und zum Abschluss von „viele[n] Notlagentarifverträge[n]“ (Jaich et al. 2018: 48) führte. In der Folge kam es zu einem Preiskampf der Weiterbildungsanbieter, um den Zuschlag bei Maßnahmen Ausschreibungen zu erhalten. Um diese – mit Qualitätseinbußen einhergehenden – Unterbietungswettbewerbe zwischen den Weiterbildungseinrichtungen einzuschränken und zumindest im Segment der geförderten Weiterbildung Mindeststandards zu etablieren, kam es zu Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und dem arbeitgeberseitigen Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V.

Für einen Teil der Beschäftigten in der Weiterbildung gibt es erst seit 2012 wieder tarifvertragliche Regelungen. Vertragsparteien sind seitdem die „Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung“ (BBB) sowie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Der fachliche Geltungsbereich des Vertrags umfasste zunächst die im BBB zusammengeschlossenen Mitgliedsunternehmen. 2018 wurde der Tarifvertrag bundesweit als allgemeinverbindlich erklärt und bezieht seitdem alle pädagogischen Beschäftigten in Weiterbildungseinrichtungen bzw. Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung ein, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch erbringen. Die Beschränkung auf geförderte Weiterbildung erklärt sich damit, dass sich „die Weiterbildungsbranche‘ juristisch nicht klar abgrenzen lässt, „Gewerkschaften und Arbeitgeber ... für eine Allgemeinverbindlicherklärung [aber] nachweisen [müssen], dass sie ‚die Branche‘ vertreten. Der Bereich SGB II und III ist klar zu fassen, die gesamte Weiterbildungslandschaft dagegen nicht“ (Klinger 2018: 5).

Aktuell gilt der „Tarifvertrag Nr. 7 zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal (Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch – Fünfte Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen-Arbeitsbedingungenverordnung – AusbDienstLArbbV6)“ vom 27.07.2022. Seit 2018 wird mit Verweis auf den deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) tariflich zwischen zwei Gruppen differenziert: In Gruppe 1 sind Beschäftigte tätig, deren Qualifikationsniveau DQR 5 (z. B. Ausbilder ohne Meistertitel) entspricht, in Gruppe 2 solche auf DQR 6 und höher (z. B. Meister:innen, geprüfte Sozialpädagog:innen, staatlich anerkannte Erzieher:innen, Lehrer:innen) (vgl. Klinger 2018: 7).

Arbeitnehmer:innen aus der Gruppe 2 sind also formal höher qualifiziert und erhalten einen höheren Mindeststundenlohn – auch wenn sie überwiegend dieselbe Tätigkeit ausüben wie ihre Kolleg:innen aus Gruppe 1.

Mindeststundenentgelt (brutto) Gruppe 1

ab dem 1. Januar 2023	17,87 Euro
ab dem 1. Januar 2024	18,58 Euro
ab dem 1. Januar 2025	19,37 Euro
ab dem 1. Januar 2026	20,24 Euro

Mindeststundenentgelt (brutto) Gruppe 2

ab dem 1. Januar 2023	18,41 Euro
ab dem 1. Januar 2024	19,15 Euro
ab dem 1. Januar 2025	19,96 Euro
ab dem 1. Januar 2026	20,86 Euro

Quelle: BMJ 2023. Eigene Darstellung

Der aktuelle allgemeinverbindlich geltende Tarifvertrag regelt ausschließlich die Zugehörigkeit zu den zwei Mindestlohngruppen und die diesbezüglich vereinbarten Mindestlöhne sowie eine Urlaubsdauer von 29

Tagen. Weitere Regelungen wie Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen, Regelarbeitszeit, vermögenswirksame Leistungen oder Zulagen gibt es nicht. Beide Gewerkschaften sehen hier einen grundsätzlichen Handlungsbedarf, da „die jetzige Regelung ... zwar weit über dem gesetzlichen Mindestlohn“ liegt, definiere sie nur eine „untere Haltelinie für das pädagogische Personal“ (GEW 2022). „Pädagogische Fachkräfte in der Weiterbildung [werden] weiterhin deutlich schlechter bezahlt als Lehrkräfte in anderen Bildungsbereichen wie Schulen oder Hochschulen ... zudem gilt der Mindestlohn nur für pädagogisches Personal, Verwaltungsangestellte und andere Berufsgruppen sind außen vor“ (ver.di 2024). Nach aktuellem Stand haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, „in Tarifverhandlungen zu einem Branchentarifvertrag Weiterbildung einzutreten und die Arbeitsbedingungen insgesamt anzupacken“ (GEW 2022).

3.3 Anbieterprofile

In den folgenden Profilen werden die einzelnen Anbieter vorgestellt. Die Beschreibungen basieren auf der Auswertung der Internetpräsenzen der Weiterbildungseinrichtungen, telefonischen Anfragen zu den personellen Rahmenbedingungen und ganz wesentlich auf den Gesprächen auf Geschäftsführungs- bzw. Leitungsebene (siehe auch Anhang 7.1 und 7.2).

APO

Die Bildungseinrichtung verortet sich im Feld der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung und bietet hier verschiedene Formate zu den Themen Gestaltung des politischen Alltags und Mitgestaltung von gesellschaftlichen Prozessen an. Das Angebot umfasst drei Geschäftsfelder: Politische Bildung, Bildung für Betriebsrät:innen (Mitbestimmung, Pflichtschulungen, Gesundheitsschutz, KI-Nutzung) und Beratung für Arbeitnehmer:innen in besonderen Situationen (z. B. Antidiskriminierung, Mobilarbeit von EU-Arbeitnehmer:innen, menschenzentrierte Digitalisierungsgestaltung in Betrieben). Unterhalb dieser Ebenen wird noch zwischen Jugendbildungsarbeit und Erwachsenenbildung unterschieden.

Die Einrichtung ist eine nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannte Einrichtung der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung und wird von der Senatorin für Kinder und Bildung der Freien Hansestadt Bremen gefördert sowie von einem gewerkschaftlichen Dachverband getragen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist sie zur Neutralität verpflichtet und darf daher nur beraten und keine Empfehlungen aussprechen bzw. tätig werden. Mit einem ähnlich orientierten Weiterbildungsträger in Bremerhaven gibt es eine Kooperation in einer Landesarbeitsgemeinschaft.

Der Weiterbildungsträger beschäftigt aktuell 20 hauptamtliche Mitarbeiter:innen. Daneben gibt es noch einen Pool von 30 bis 50 Dozent:innen, die temporär Seminare und Kurse durchführen. In der Regel sind dies freiberufliche oder nebenberufliche „*Gelegenheitsarbeiter:innen*“ (APO-G), die zumeist über einen akademischen Abschluss verfügen. Diese Gruppe wird auch bei der zielgruppenspezifischen Akquise angesprochen.

Die Entlohnung erfolgt bei dem hauptamtlichen Personal nach TV-L (z. B. als Bildungsreferent:in). Die Dozent:innen erhalten einen Honorarsatz von 31,00 Euro pro Stunde (inkl. Vor- und Nachbereitungszeit). Von ihnen sind ca. 80 Prozent nebenberuflich tätig, knapp 20 Prozent üben ihre Tätigkeit als Hauptberuf aus. Das Geschlechterverhältnis ist mit jeweils 50 Prozent ausgewogen. Im Bereich der Bildung für Betriebsräte arbeiten in der Regel Dozent:innen, die „*Profis in ihrem Fach*“ (APO-G) sind, z. B. Rechtsanwält:innen oder Gewerkschaftssekretär:innen. Die Seminare werden zumeist von den Betrieben bezahlt, die Auslastung in diesem Geschäftsfeld ist konstant.

BBHV

Die Einrichtung ist eine Tochter einer landeseigenen Gesellschaft zur Arbeitsförderung im Land Bremen. Sie ist in Bremerhaven ansässig und verfügt dort über elf Standorte und führt an drei weiteren Standorten im Umland in Kooperation mit anderen Trägern Maßnahmen und Projekte durch. Sie ist ein nach dem

Recht der Arbeitsförderung (AZWV) zugelassener und AZAV-zertifizierter Träger. Die Maßnahmen werden aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, der ARGE Job-Center-Bremerhaven, der ARGE Jobcenter Cuxhaven, des Magistrats der Stadt Bremerhaven sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanziert.

Die Geschäftsfelder erstrecken sich von der Berufsvorbereitung über die Erstausbildung, Umschulung und Weiterbildung bis hin zu Eingliederungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Außerdem werden Qualifizierungen für regionale Beschäftigungsträger angeboten und stadtteilbezogene Projekte unterstützt. Die Schwerpunkte liegen in der Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Elektronik, Industrierufe sowie Hotel- und Gaststättengewerbe und von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung (BVB) und zur beruflichen Rehabilitation.

Bis Mitte der 1980er-Jahre war die Einrichtung eine Abteilung eines gemeinnützigen Trägers der Erwachsenen- und Weiterbildung, wurde dann aber als städtische Gesellschaft (GmbH) ausgegliedert, die in der beruflichen Weiterbildung als eigenständiger Träger agieren sollte. Die Mitarbeiter:innen wurden zu alten Bedingungen des öffentlichen Dienstes (TVöD) übergeleitet und mit ihren alten Ansprüchen (Besitzstandswahrung) in eine neu geschaffene Vergütungsordnung überführt. Diese Verordnung ist kein Tarifvertrag und wird alle zwei Jahre zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat neu ausgehandelt. Inzwischen sind so gut wie alle „Altkräfte“ wieder in den städtischen öffentlichen Dienst zurückgekehrt, „da deren Gehaltsansprüche die Konkurrenzfähigkeit“ (BBHV-G) des neuen Trägers in Ausschreibungen beeinträchtigt hätten.

Die Einrichtung beschäftigt annähernd 100 festangestellte Mitarbeiter:innen, zwei Drittel davon in Vollzeit. Ein Drittel von ihnen sind als Teilzeitkräfte tätig. Die Berufsgruppen pädagogische Mitarbeiter:innen und Ausbilder:innen stellen mit jeweils ca. 30 Prozent die größten Beschäftigungsgruppen, hinzu kommen noch an die 15 Lehrkräfte, zehn – durchweg in Teilzeit tätige – Verwaltungsangestellte sowie neun Psycholog:innen. In den Maßnahmen werden zudem noch 40 bis 50 Dozent:innen eingesetzt, der überwiegende Teil in freiberuflicher Tätigkeit. Einige haben aber auch das Angebot einer Festanstellung wahrgenommen (Arbeitsplatzsicherheit, Versicherungsbedingungen). Bei den Dozent:innen handelt es sich teilweise um Lehrkräfte, die „nicht an Schulen arbeiten wollen“ und sich ihre „Aufträge selber zusammenstellen“ (BBHV-G), teilweise aber auch um Pensionär:innen.

BBHB

Die Bildungseinrichtung ist Teil einer überregional tätigen Stiftung, die bundesweit über 200 Bildungszentren sowie diverse staatlich anerkannte Berufsfachschulen betreibt, in denen über 3.500 Mitarbeiter:innen tätig sind. In Bremen ist die Einrichtung seit 2010 in der Rechtsform einer eigenständigen gemeinnützigen GmbH aktiv. Das Spektrum des Bildungsangebots erstreckt sich über die gesamte Bildungskette, beginnend mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) für die berufliche Orientierung von Jugendlichen. Daran anschließend gibt es Angebote für eine außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) für Personen, die auf dem regulären Ausbildungsmarkt bisher noch keinen Platz gefunden haben. Daneben gibt es auch die Möglichkeit, Schulabschlüsse nachzuholen.

Für Berufstätige gibt es Aufstiegsfortbildungen (Fachkraft-Abschluss, Fachwirt-Abschluss) und verschiedene Fort- und Weiterbildungen sowie Anpassungsqualifizierungen. Außerdem besteht für gering qualifizierte Beschäftigte die Möglichkeit, durch die Teilnahme an Nachqualifizierungen mit einer abschließenden Externenprüfung (NQE) einen Berufsabschluss nachzuholen. Für die Zielgruppe der Berufstätigen soll es zukünftig auch Aufstiegsfortbildungen zum/zur Techniker:in geben. Der Bildungsträger führt zudem – allerdings in geringem Ausmaß – Fortbildungen für Betriebe durch, insbesondere im gewerblich-technischen und im handwerklichen Bereich.

Ein weiteres Geschäftsfeld erstreckt sich auf die Gruppe der Arbeitsuchenden. Für sie gibt es Angebote für den Erwerb von beruflichen Grundqualifikationen sowie Umschulungen und Maßnahmen zum Nachholen eines Berufsabschlusses. Für Langzeitarbeitslose gibt es zudem spezielle Seminare, die die Reintegration in den Arbeitsmarkt befördern sollen (Aktivierung, berufliche Eingliederung etc.). Das Angebot wird ergänzt durch Bewerbungstrainings und berufliches Coaching. Das Angebotsspektrum wird abgerundet durch Integrations- und Sprachkurse für Zuwander:innen und Geflüchtete.

Die Angebote werden in unterschiedlichen Bildungs- und Lernformaten durchgeführt, von Präsenzkursen in Voll- oder Teilzeit bis zu digital gestützten Kursen in Form von hybridem Blended Learning oder E-Learning. Das inhaltliche Spektrum umfasst gewerblich-technische und kaufmännische Weiterbildungen, EDV- und IT-Kurse sowie Seminare in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales. Seit Corona werden alle Umschulungen als Online-Maßnahmen durchgeführt, wobei sich die Teilnehmendenzahlen jedes Jahr verdoppelt haben (von 50 über 100 bis aktuell 250). Auch in Maßnahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung sind inzwischen Online-Anteile integriert (z. B. digitales Schweißen). Die Einbindung digital gestützten Lernens in (Teil-)Maßnahmen verschaffe dem Träger auch Konkurrenzvorteile in Ausschreibungen. Durch den teilweisen Wegfall von Raumressourcen sind einerseits Kostenreduzierungen möglich, andererseits können solche Maßnahmenanteile überregional angeboten werden und würden damit das Problem entschärfen, die ökonomisch notwendigen Gruppengrößen zusammenzubekommen. Dafür steht allen Einrichtungen der Gruppe eine gemeinsame Online-Plattform zur Verfügung.

Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt mit 95 Prozent fast ausschließlich durch Fördermittel (Agentur für Arbeit, Jobcenter, ESF, Soziale Teilhabe, Qualifizierungschancengesetz etc.), gerade einmal fünf Prozent der Einnahmen stammen aus privat finanzierten Kursen. Hauptmittelgeber ist mit 80 bis 90 Prozent das Jobcenter Bremen.

Die Einrichtung beschäftigt an sechs Standorten im Land Bremen 90 Mitarbeiter:innen, teils in Vollzeit, teils in Teilzeit. Der Großteil hat befristete Arbeitsverträge, nur wenige sind unbefristet beschäftigt. Perspektivisch soll aber der Anteil unbefristeter Verträge ausgeweitet werden. Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe von Honorarkräften. Aufgrund der Verschärfungen bzw. rechtlichen Unklarheiten in Bezug auf Scheinselbstständigkeit müssen sich alle Honorarkräfte einem Statusfeststellungsverfahren bei der Einrichtung unterziehen. Seit ca. einem Jahr beauftragt die Einrichtung nur noch fünf bis sechs Dozent:innen, die als anerkannte Selbstständige tätig sind. Circa zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen – insbesondere in den Berufsgruppen Sozialpädagog:innen und Psycholog:innen –, der Großteil im Bereich von Aktivierungsmaßnahmen. Nach Angaben des Gesprächspartners würden insbesondere weibliche Beschäftigte gezielt Teilzeitmodelle bzw. flexible Arbeitszeitmöglichkeiten nachfragen.

Die Gehälter bei den festangestellten Beschäftigten liegen unterhalb der Tarife im öffentlichen Bereich – z. B. bei Lehrer:innen an Schulen und Berufsschulen oder bei der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH. Die Einrichtung zahlt allen Ausbilder:innen das gleiche Gehalt, unabhängig davon, ob sie in geförderten Maßnahmen oder in privat finanzierten Seminaren tätig sind.

Nach betrieblicher Einschätzung gibt es bei den Beschäftigten aller Berufsgruppen (Verwaltungskräfte, Sozialpädagog:innen, Coaches, Ausbilder:innen und Lehrer:innen) eine hohe soziale Motivation für die Arbeit mit den (oftmals) benachteiligten Teilnehmer:innen. Bei der Akquise des Personals werden je nach Berufsgruppe unterschiedliche formale Qualitätskriterien angelegt. So müssen Sozialpädagog:innen einen universitären Abschluss nachweisen (Bachelor, Master), Ausbilder:innen ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung durch eine erfolgreich abgeschlossene Ausbilder-Eignungsprüfung (AEVO) und die pädagogischen Mitarbeiter:innen ein Hochschulstudium und zusätzliche Kenntnisse. Bei allen Berufsgruppen werden zudem berufspraktische Erfahrungen vorausgesetzt.

WBH

Die Bildungseinrichtung war ursprünglich die Abteilung einer Kammer im Land Bremen, ist aber vor 15 Jahren ausgegliedert worden und agiert seitdem in der Gesellschaftsform einer gGmbH wirtschaftlich selbstständig. Die Qualifizierungsinhalte und Jahresprogramme werden im Wesentlichen durch die Einrichtung selbst entwickelt. Der Träger ist eine nach dem bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannte Bildungseinrichtung. Es werden Qualifizierungen für Beschäftigte und für Arbeitsuchende angeboten. Das Angebot adressiert Arbeitnehmer:innen aus allen Bereichen der Kammermitgliedschaft (z. B. SHK, Elektrohandwerk, Kfz-Handwerk etc.). Dazu zählen Meisterausbildungen und Firmenschulungen (auch In-house). In diesem Bildungsbereich von Selbstzahler:innen hat die Einrichtung bei der Preisgestaltung freie Hand und kann daher auch Preisanpassungen vornehmen.

Meisterkurse sind ein wesentliches Geschäftsfeld in der Weiterbildung für Beschäftigte („Cashcows“ (WBH-G)). Zudem werden im Feld der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) jährlich ca. 300.000 Seminarstunden mit ca. 1.000 Teilnehmenden in Kursen mit einer durchschnittlichen Größe von 20 Std. (à 45 Minuten) absolviert. Es handelt sich dabei um Vorbereitungskurse für die Meisterprüfung, die in Voll- und in Teilzeit angeboten werden. Die Nachfrage ist groß, da es sich um hoch motivierte Teilnehmer:innen handelt, um „Leute, die den Schritt selber gehen“ und einen Meisterbrief erwerben wollen – schwerpunktmäßig im SHK-, im Kfz- und im Elektrohandwerk. In Bremen wurde der Erwerb eines Meistertitels durch das Förderprogramm „Aufstiegsfortbildungs-Prämie“ gefördert, da es sich um eine erfolgreich abgeschlossene Aufstiegsfortbildung in einem nicht akademischen Berufsfeld handelt. Die Höhe der Prämie betrug 4.000 Euro. Ab dem 1. März 2025 wurde die Prämie durch den Bremer Senat auf 1.300 Euro reduziert. Eine Übergangsregelung sieht jedoch vor, dass Antragstellende bis zum Stichtag 31. August 2025 zusätzlich aus dem Ressort-Budget eine freiwillige Aufstockung in Höhe von 1.300 Euro und damit insgesamt 2.600 Euro erhalten können.

Daneben bietet die Einrichtung verschiedene Fachlehrgänge für Berufstätige aus unterschiedlichen Gewerken an, die teilweise (gesetzlich) verpflichtend sind und regelmäßig erneuert werden müssen, um spezielle Tätigkeiten ausüben zu dürfen (z. B. Sachkundenachweise). Die Dauer der Seminare variiert von wenigen Stunden bis hin zu zwei Wochen. Die Lehrgangskosten tragen die Teilnehmenden als Selbstzahler:innen, teilweise gibt es Zuschüsse durch die Betriebe.

Ein weiteres Betätigungsfeld der Bildungseinrichtung ist die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Hierbei handelt es sich um Kurse, die Fachinhalte aus regulären Ausbildungsverordnungen vermitteln, die von insbesondere kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben nicht abgedeckt werden können – weil sie nicht über die personellen und/oder die technologischen Ressourcen verfügen. Hierzu werden Lehrlinge aus unterschiedlichen Betrieben in Bremen und dem niedersächsischen Umfeld zu einwöchigen Lehrgängen zusammengezogen und gemeinsam beschult. Die Finanzierung der Unterweisungen erfolgt durch die beteiligten Ausbildungsbetriebe.

Neben den beschriebenen Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen für Beschäftigte gibt es auch geförderte Qualifizierungsangebote für Arbeitsuchende bzw. geringqualifizierte Beschäftigte, die fördertechnisch eine besondere Gruppe bilden. Das Spektrum erstreckt sich von zweijährigen Umschulungen über eine sechs- bis siebenwöchige Vermittlung von fachlichen Basisqualifikationen (teils mit Sprachförderung) für Personen, die zunächst als Helfer:innen in entsprechende Berufe einsteigen wollen, bis hin zu Kursen für die Nachqualifizierung zur Externenprüfung. In diesen Kursen werden Personen mit langjähriger Berufserfahrung im Handwerk ohne Ausbildungsabschluss bzw. Menschen mit einem ausländischen Berufsabschluss, der in Deutschland anerkannt werden soll, auf das Nachholen eines Berufsabschlusses durch eine Prüfung bei der Kammer vorbereitet. Umschulungen und Basisqualifizierungskurse sind kostendeckend oder erwirtschaften teilweise sogar ein leichtes Plus – sofern Teilnehmende nicht abspringen.

Bis Frühjahr 2025 führte der Bildungsträger im Auftrag der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABiG) zudem außerbetriebliche Erstausbildungen (ABiG) durch, die sich an Jugendliche richten, die bisher auf dem Ausbildungsmarkt noch keinen Ausbildungsvertrag abschließen konnten. Die Maßnahme, an der 30 Auszubildende in den Berufsfeldern Kraftfahrzeugmechatronik, Metallbau sowie Maler:innen und Lackierer:innen teilnahmen, wurde durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Im Bereich der Weiterbildung von Beschäftigten sind an die 60 festangestellte Mitarbeiter:innen tätig, davon 40 als Ausbilder:innen in einem Altersspektrum von Mitte 30 bis hin zum Renteneintrittsalter. Daneben gibt es ca. 120 Honorarkräfte, zum Großteil nebenberuflich oder als Rentner:in tätig, ebenfalls in einem Alter von Mitte 30 bis 60 Jahren. Die Meisterkurse werden zu 98 Prozent fast ausschließlich mit Honorardozent:innen bestritten. In der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung gibt es drei Festangestellte. Für die eingesetzten freiberuflichen Dozent:innen spielt die Thematik von Scheinselbstständigkeit keine Rolle, da sie bis auf drei bis vier Ausnahmen durchweg noch für andere ähnlich orientierte Weiterbildungsträger tätig sind.

Im Bereich der geförderten Weiterbildung gibt es 20 Festangestellte, die in Vollzeit in unterschiedlichen (auch wechselnden) Maßnahmen arbeiten. Da es sich im Prinzip um „*Daueraufgaben*“ (WBH-G) handele, sei „*dies unterm Strich günstiger als [die wechselnde Beschäftigung von] Honorardozent:innen*“ (WBH-G). Dies liegt aber auch an dem Charakter der (meist längerfristigen) geförderten Maßnahmen.

Je nach Einsatzbereich gibt es bei den Honorarsätzen für die Dozent:innen Unterschiede. So werden in der umsatz- und einnahmestarken Meisterfortbildung bis zu 45,00 Euro pro Stunde bezahlt, während in den anderen Bereichen ein Mindestsatz von 31,00 Euro gilt. In den nach SGB II/SGB III geförderten Maßnahmen sind die Honorarsätze für alle gleich. Für festangestellte Mitarbeiter:innen zahlt die Einrichtung Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge, es gibt 30 Tage Urlaub. Arbeitszeiten werden im Vorfeld transparent und einvernehmlich geregelt, um Verlässlichkeit zu bieten. Im Bedarfsfall gibt es aber auch Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Einsatzzeiten – z. B. in Form von Arbeitszeitverkürzung. Es gibt einen Betriebsrat.

WBS

Die Weiterbildungseinrichtung wurde 1983 in Bremen gegründet und ist inzwischen Teil einer Gruppe mit insgesamt drei Tochterunternehmen in Rostock, Berlin und Bremen. Stammsitz der Gruppe ist Bremen, Gesellschafterin ist eine Stiftung. Der Träger ist eine nach dem bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannte Bildungseinrichtung und sein Angebot umfasst verschiedene Bildungsformate in den Geschäftsfeldern „Gesundheit und Pflege“, „Soziales und Pädagogik“ sowie „Bildung und Erziehung“. Für jeden dieser Bereiche existieren zwei organisatorische Säulen, jeweils eine Fachschule und eine Weiterbildungsakademie. An jedem der drei Standorte gibt es eine Niederlassungsleitung mit den Personalebene Management und Führungskräfte sowie Verwaltung. Die Fachschulen bieten Ausbildungen an. In der Pflegeschule wird in Kooperation mit Praxisbetrieben eine dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft angeboten, an der Fachschule für Sozialpädagogik eine Ausbildung zum/zur Erzieher:in.

An der Weiterbildungsakademie (Pflege) werden modularisierte Qualifizierungen für Führungskräfte im Bereich Pflege durchgeführt, die durch die Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegefachkräfte geregelt und durch die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz in Bremen staatlich anerkannt sind. Zudem gibt es Weiterbildungen, Auffrischungsseminare und Pflichtfortbildungen in unterschiedlichen Themenfeldern (Praxisanleitung, Betreuungskräfte, Palliative Care etc.). Ausgebildete Erzieher:innen können sich hier zum/zur Fachwirt:in für Kita-Management fortbilden.

Die gesamte Gruppe beschäftigt an ihren drei Standorten insgesamt 160 Mitarbeiter:innen, davon am Standort Bremen 130 Festangestellte. An der Fachschule sind überwiegend Frauen beschäftigt, an der

Akademie ist das Geschlechterverhältnis eher ausgeglichen. An der Fachschule sind mit 95 Prozent fast alle Mitarbeiter:innen festangestellt. Außerdem werden Honorarkräfte – die meisten in der Altersgruppe um die 60 Jahre – eingesetzt, die sich in zwei Statusgruppen unterteilen lassen: Zum einen gibt es Selbstständige, die dies als hauptberufliches Gewerbe betreiben. Bei ihnen wird eine interne Statusprüfung durch die Einrichtung durchgeführt, um die Problematik der Scheinselbstständigkeit zu berücksichtigen. In der Regel wird durch diese Prüfung ein arbeitnehmerähnlicher Status festgestellt, wodurch die Dozent:innen sozialversicherungspflichtig werden und die dadurch anfallenden Beiträge zur Rentenversicherung alleinig abführen müssen – arbeitgeberseitig entsteht keine Beitragspflicht. Die zweite Gruppe umfasst nebenberuflich tätige Dozent:innen bzw. Rentner:innen.

Bei der Entlohnung gibt es eine praktische Orientierung an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Da allerdings staatlich anerkannte Privatschulen nur eine Teilfinanzierung von 87 Prozent und somit keine pauschalisierte Refinanzierung des kompletten Lehrpersonals erhalten, erfolgt die Entlohnung unterhalb der öffentlichen Tarifvereinbarungen.

WBL

Die Einrichtung ist ein Bildungsträger für die Seehäfen. Muttergesellschaft ist eine GmbH mit einem sozialpartnerschaftlich paritätisch besetzten Vorstand von sechs Gesellschafter:innen. Die spezialisierte Bildungseinrichtung mit Hauptsitz in Hamburg und Dependancen in Bremen, Bremerhaven, Wilhelmshaven und Dortmund ist aus den 1975 in Hamburg und Bremen gegründeten Hafenschulen hervorgegangen. 2008 fusionierten beide Einrichtungen; Hintergrund war der Bau des JadeWeserPort (JWP), für den der Träger im Rahmen eines Bundesprogramms der Agentur für Arbeit 220 Arbeitslose für eine Beschäftigung im JWP im Rahmen einer zweijährigen Umschulung qualifizieren sollte. Das Bundesprogramm schrieb ein bundesweites Recruiting vor, um nicht in Konkurrenz zu den regionalen Handwerksbetrieben zu treten. Inzwischen werden jährlich über 8.500 Teilnehmer:innen in acht Kompetenzbereichen qualifiziert: Hafen & Umschlag, Logistik, Offshore & Renewables, Maritime Training, Gefahrgut & Zoll, Führung & Kommunikation, Safety & Security sowie IT Business Training.

Die Geschäftsfelder umfassen neben der Weiterbildung und dem Training von Beschäftigten im maritimen Sektor auch die geförderte Qualifizierung von Arbeitsuchenden. Dies geschieht in einem engen Verbund mit interessierten Betrieben mit verlässlichen Absichtserklärungen bzw. Zusagen für die Einstellung der erfolgreichen Absolvent:innen nach Maßnahmenende.

Der Weiterbildungsträger erhält keine institutionelle Förderung, sondern ist auf die Einnahmen aus dem laufenden Geschäft angewiesen. Das Geschäftsmodell basiert nach eigenen Angaben auf einem Mix von vier Finanzierungsquellen. Betriebliche (Unternehmen der Hafenwirtschaft 40 Prozent) und private Selbstzahler (Nautiker:innen, Kapitän:innen etc. 10 Prozent) tragen mit ca. 50 Prozent den Großteil. Ein Anteil von ca. 30 Prozent wird durch Maßnahmen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters (davon 85 Prozent) realisiert, dazu kommen mit ca. 20 Prozent Projekte unterschiedlicher Auftraggeber:innen (z. B. BMBF, ESF Plus, ZDS, ver.di). Der Bildungsträger beteiligt sich an solchen Projekten auch aus Gründen einer Querfinanzierung, weil dadurch beispielsweise Personalkosten seiner beteiligten Projektmitarbeiter:innen übernommen werden und außerdem die Anschaffung von erforderlichen Technikkomponenten (teil)finanziert werden könne.

Die Einrichtung beschäftigt aktuell 45 festangestellte Mitarbeiter:innen, davon ca. zwei Drittel am Standort Hamburg und ein Drittel in Bremen und Bremerhaven. Die restlichen Standorte werden je nach Bedarf durch Personalabteilungen versorgt. Der Großteil der Beschäftigten ist mit etwa 35 Personen im Bereich Training tätig, zumeist als Coach, ansonsten in der Organisation von Seminaren. Hinzu kommen ca. 80 freie Dozent:innen und Trainer:innen, die aus einem Pool von annähernd 1.000 zumeist nebenberuflich Tätigen aus den Bereichen Polizei/Zoll, Schiffsführer:innen, Lots:innen etc. je nach Seminarinhalten

akquiriert werden. Der Rest der Festangestellten ist in der Verwaltung, der Haustechnik, in Projekten oder in der Geschäftsführung tätig.

Der Trainingsbereich ist stark männlich geprägt, was sich aus der männlich dominierten Arbeit in der maritimen Logistik begründet. Der Bildungsträger legt in seiner Personalpolitik aber Wert darauf, diese vorhandenen Geschlechtsstrukturen aufzubrechen. So wurden z. B. zwei Frauen in Führungspositionen eingestellt, als Leiter:innen der wichtigen Kompetenzbereiche Hafen & Umschlag sowie Logistik. Insgesamt gesehen sind inzwischen die Führungsebenen paritätisch besetzt.

Der Träger hat mit ver.di einen hauseigenen Mantel- und Gehaltstarifvertrag abgeschlossen, in dem die Weiterbildungstarife für die Beschäftigten mit dem Betriebsrat (Bremen ein MA, Hamburg zwei MA) abgestimmt werden. Dieser enthält u. a. ein 13. Gehalt, ein Urlaubsgeld von 600,00 Euro und einen Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen und Tage für Arbeitszeitverkürzungen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und bei einer Zusatzleistung von einer Stunde pro Woche zur 39-Std.-Woche (Vollzeit) eine optionale Arbeitszeitverkürzung von bis zu sechs Arbeitstagen pro Jahr zu erhalten.

ABE

Die Weiterbildungseinrichtung wurde 1978 als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger gemeinnütziger Verein gegründet und ist an fünf Standorten in Bremen und Bremerhaven aktiv. Der Verein wird von einem ehrenamtlich tätigen Vorstand und zwei Geschäftsführerinnen geleitet. Das Angebotsspektrum reicht von Deutsch-, Berufssprach- und Integrationskursen über unterschiedliche Aus- und Weiterbildungen bis hin zu Zusatzqualifizierungen für unterschiedliche Zielgruppen. Inhaltliche Schwerpunkte sind Sprache, Pädagogik und Pflege. Außerdem werden Seminare zur politischen Bildung durchgeführt, Beratungsangebote für Geflüchtete vorgehalten und Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen bei den Anerkennungsverfahren unterstützt.

Die Einrichtung finanziert sich aus unterschiedlichen Quellen in einer Mischfinanzierung. Ungefähr 50 Prozent des Angebots machen Maßnahmen zur beruflichen Bildung aus, die durch Bundes-, Landes- oder ESF-Programme gefördert werden – z. B. durch das Meister- oder Aufstiegs-BAföG. Ein ähnlich großer Geschäftsbereich sind Integrationskurse und Seminare zur Berufssprachbildung, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert werden.

Die Einrichtung beschäftigt 210 ausschließlich festangestellte Mitarbeiter:innen. Alle Festangestellten haben inzwischen unbefristete Arbeitsverträge, im Unterschied zu früher, als zunächst nur zweijährige Vertragslaufzeiten vereinbart wurden. Die Einrichtung würde gern mehr Vollzeitkräfte beschäftigen, dieses Arbeitszeitmodell sei aber bei Jüngeren nicht so gefragt. Unter den Verwaltungskräften gebe es eine starke Affinität zur Vollzeitbeschäftigung, pädagogische Fachkräfte haben neben der Arbeit oftmals „noch andere Werte [wie z. B.] politisches Ehrenamt“ (ABE-G). Honorarkräfte gibt es bei diesem Träger nicht mehr. Allen früheren Honorarkräften wurden feste Arbeitsverträge angeboten, was einige aber nicht wahrnehmen wollten.

Die Entlohnung orientiert sich an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Der Träger nimmt nicht an Maßnahmen Ausschreibungen im Feld der geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen teil, da die Rahmenbedingungen nicht den eigenen Ansprüchen an die Arbeitsbedingungen entsprechen. Die Einrichtung verfügt aber über eine AZAV-Zertifizierung, wodurch es Einzelpersonen ermöglicht wird, mit einem geförderten Bildungsgutschein an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

3.4 Entwicklung von Rahmenbedingungen und Steuerungsfaktoren

Die regionale Weiterbildungslandschaft ist breit gefächert und umfasst neben einem großen Segment an beruflicher noch die allgemeine und politische Weiterbildung – es gibt also nicht „den einen Weiterbildungs-

markt'. Trotz unterschiedlicher Markt- und Finanzierungsbedingungen sehen sich alle Bereiche nicht nur mit den Herausforderungen durch die unterschiedlichen Transformationsprozesse des sogenannten 3D-Strukturwandels (Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografischer Wandel) konfrontiert. Als ebenfalls wichtige Aspekte für die Entwicklung der Nachfrage nach und der inhaltlichen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten erweisen sich Faktoren wie Zuwanderung, Erosionen im Bildungssystem oder auch der Wandel von Wertvorstellungen bei nachwachsenden Generationen. Die Auswirkungen dieser Dynamiken machen sich im Weiterbildungssektor insgesamt bemerkbar, betreffen die verschiedenen Segmente jedoch in unterschiedlicher Weise.

Förder- und Finanzierungsbedingungen

Ein wichtiger Aspekt bei der Entwicklung des Angebotsspektrums ist die finanzielle, förderrechtliche, branchenspezifische bzw. berufsfachliche Aufstellung der einzelnen Weiterbildungseinrichtungen. Dort, wo sicherheits- oder spezialtechnisch ausgerichtete Pflichtschulungen oder auch fachspezifische Anpassungszertifizierungen von den Betrieben finanziert werden, lassen sich in der Regel gut auskömmliche Preise erzielen, was sich nicht zuletzt in positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen niederschlägt. Dies gilt insbesondere für die berufsfachlich spezialisierten Anbieter WBH und WBL, die auch geförderte, überwiegend aber privat finanzierte Aufstiegsqualifikationen durchführen. Hingegen sind insbesondere die aus Landesmitteln finanzierten bremischen Angebote im Bereich der politischen und allgemeinen Weiterbildung weniger gut ausgestattet – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen bei den Trägern.

Mehrheitlich wird neben der Landesförderung insbesondere die Rolle der Agentur für Arbeit von den befragten Geschäftsführungen in diesem Zusammenhang kritisch betrachtet. Zum einen leide die Qualität der Beratungs- und Vermittlungsleistungen durch Personalfluktuationen, zum anderen werde in einigen Bereichen die Förderung zurückgefahren. So wurden *„früher mehr Bildungsgutscheine für Schweißkurse [50] als heute [6–8]“* (WBH-G) vergeben, um die sich mehrere Träger in Konkurrenz zueinander bewerben. Aus der Praxis wird überdies darauf verwiesen, dass zeitweilig die Ausschreibungen von Weiterbildungskursen unsinnigen Moden und Konjunkturen folgen, beispielsweise in Fortbildungen für *„Fantasieberufe wie ‚Gestalter für visuelles Marketing‘; für die gibt es insgesamt am regionalen Arbeitsmarkt vielleicht gerade mal fünf Stellen“* (BBHB-Doz). Hier zeige sich, dass manche der politischen Vorgaben nicht zu erfüllen seien, weil es nicht rentabel sei, für solche Vorhaben Bildungskonzepte zu entwickeln und Ausbilder:innen einzustellen bzw. zu qualifizieren. Insofern bewege man sich zeitweilig in einem Widerspruch, der auf der Ebene des einzelnen Trägers bzw. Anbieters nicht zu lösen sei.

Die *„politische Achterbahnfahrt in der Arbeitsmarktpolitik“* (BBHB-G) werde somit durch divergierende Interessenlagen befördert. Hier ständen teilweise die individuellen Weiterbildungsinteressen von Beschäftigten und Betrieben einer Politik gegenüber, die sich von Weiterbildung primär eine *„schnelle Beschäftigung“* (BBHB-G) verspreche. Für die Weiterbildungseinrichtungen sei es sehr herausfordernd, sich in diesem Gefüge zu verorten und eine Maßnahmenplanung umzusetzen. Zudem müssten Weiterbildungseinrichtungen in der Regel auf eigene Kosten in die Konzeptionierung von zukünftigen Weiterbildungsangeboten und die Vorhaltung von entsprechenden Ressourcen investieren, ohne die Sicherheit zu haben, dass diese Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt realisiert werden können. Nicht zuletzt deswegen sei es von existenzieller Bedeutung, als Weiterbildungsträger in der regionalen Fachszene engagiert zu sein, enge Beziehungen zu den Fachberater:innen zu unterhalten und eine aktive Rolle in dem komplexen Machtspiel zwischen Trägern, Jobcenter und Arbeitsagentur bzw. den dortigen Mitarbeiter:innen um Ausschreibungen und Auftragsvergaben zu spielen: *„Sie müssen schon den Sumpf hier kennen. Und Sie müssen wissen, was am Stammtisch gequatscht wird ... Es heißt zwar immer: es geht [nur] um Qualität und Quantität, aber leider geht's immer um Geld und darum, wer sich mit seinen Bedingungen durchsetzt“* (BBHB-Doz).

Zudem wird ein Förderbürokratismus beklagt, der aufgrund der damit verbundenen Antrags- und Nachweisverfahren zu viele betriebliche Ressourcen beanspruche und Weiterbildungsversuche quasi im Kern

ersticke. Bestimmte formale Anforderungen für die Förderwürdigkeit, z. B. die erforderliche AZAV-Zertifizierung von Maßnahmen, werden als zu aufwendig und kostenintensiv für die Einrichtungen eingeschätzt, ohne dass diese damit eine gesicherte Durchführungsgarantie erlangen würden.

Im Bereich der landesgeförderten politischen Bildung werde die Gewinnung von Teilnehmenden zudem durch die Begrenzung der Förderung auf Personen, die im Land Bremen ihren Wohnsitz haben, erschwert. Eine solche „Landeskinderregelung ... verhindert ein überregionales Engagement“ (APO-G) von Trägern und führe oftmals dazu, dass es aufgrund fehlender Förderfähigkeit nicht genügend Anmeldungen für Seminare gibt – „Die Bildungsleistung geht an Bremen vorbei“ (APO-G). Das politische Bildungsangebot wird inzwischen auch um Transformationsthemen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimawandel etc.) erweitert, die aber oftmals nicht angenommen werden. Hier gebe es „Widerständigkeiten bei potenziellen Teilnehmer:innen“, die „am Alten festhalten wollen“ (APO-G), sich ausreichend qualifiziert fühlen und bei sich keine Weiterbildungsbedarfe wahrnehmen.

Entwicklung der Weiterbildungsnachfrage

Ebenso wie im Falle des Trägers von politischer Weiterbildung beklagen auch die anderen Einrichtungen eine nachlassende Nachfrage nach Qualifizierungsdienstleistungen. Dies gilt sowohl für Unternehmen als auch für individuelle Arbeitnehmer:innen. So wird bei vielen Unternehmen eine Zurückhaltung beobachtet, sich strategisch und systematisch mit der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen zu befassen. Nach den Erfahrungen einiger Gesprächspartner:innen ist die Bereitschaft der Betriebe nicht mehr so groß wie früher, innerbetriebliche Personalentwicklung durch Weiterbildung zu betreiben. Zum Teil wird vermutet, dass betriebs- bzw. unternehmensinterne Interessendivergenzen, z. B. zwischen Management und Beschäftigten oder zwischen verschiedenen Abteilungen bzw. Funktionsbereichen im Unternehmen, zentrale Hürden bei der Nachfrage nach solchen Weiterbildungsangeboten darstellen. Oftmals werde die Notwendigkeit einer proaktiven Personalentwicklung geleugnet, da „das Geschäft ja auch so laufe – Weiterbildung ist da nicht angesagt“ (BBHB-G). Es gebe Unternehmen, z. B. im Bereich handwerklicher Dienstleistungen, die in der Corona-Krise durch eine steigende Nachfrage im Bereich von Ausbau-, Sanierungs- und Modernisierungsaufträgen profitiert hätten und auch ihr Geschäft ausweiten konnten. Viele dieser Betriebe „erwarten voll ausgebildete Fachkräfte“ (WBH-G) und sehen bei dem bestehenden Personal, z. B. bei Helfer:innen, keine Weiterbildungsbedarfe. „Den Betrieben geht es noch zu gut“ (WBH-G). Ein solches betriebliches Desinteresse manifestierte sich beispielsweise an einem Tag der offenen Tür, den eine Einrichtung für weiterbildungsinteressierte Betriebe und Beschäftigte anbot und der mit nur drei teilnehmenden Betrieben eine sehr geringe Resonanz erfuhr.

Auch neue Anforderungen, etwa durch die Energiewende oder durch digitale Innovationen, werden nicht selten ausgesessen. So gab es beispielsweise bei kostenlosen Informationsseminaren für Betriebe und Fachkräfte, die als ‚Appetizer‘ für Weiterbildungen im Bereich Wärmepumpen angeboten wurden, trotz eines intensiven branchenweiten Marketings „Null Reaktion, die Beratungsinvestitionen sind nicht angekommen“ (WBH-G). Fast alle Gesprächspartner:innen beklagen Informationsdefizite bei Unternehmen und Beschäftigten in Bezug auf die Fördermöglichkeiten und ‚realistische‘ Umsetzungskonzepte für betriebliche Weiterbildungen. Die durch die letzten Gesetzesänderungen beschlossenen Erweiterungen der Fördermöglichkeiten scheinen nicht in der Breite der Unternehmenslandschaft bekannt zu sein. Das deckt sich mit Studien, nach denen nur ein Drittel der Unternehmen angaben, ihnen seien die aktuellen Fördermöglichkeiten bekannt. Und „nicht einmal jeder zehnte Betrieb [hat] in der Vergangenheit schon einmal eine Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen“ (Kruppe et al. 2021). Das waren zudem zumeist größere Unternehmen mit eigenen Weiterbildungsabteilungen. Ein wesentlicher Faktor sei mithin, dass es bei betrieblichen Entscheider:innen, aber auch bei Arbeitnehmer:innen an Wissen über Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten mangle. Dies liege zum einen an fehlenden systematischen Zugängen zu den Beschäftigten – „Jemand muss es ihnen sagen“ (WBH-G) –, und oftmals gelinge dies nur über persönliche Kontakte. Zum anderen gestalteten sich die Zugänge zu den Beschäf-

tigten für viele Weiterbildungseinrichtungen schwierig, wenn es keine Mitarbeitendenvertretungen gibt, die beratende bzw. multiplikatorische Funktionen übernehmen können.

Nach übereinstimmenden Einschätzungen der Befragten ist auch bei vielen Beschäftigten das Interesse an einer Weiterbildung rückläufig – insbesondere im politischen Bereich. So gestaltet sich die Gewinnung von Teilnehmer:innen für politische Bildungsseminare zunehmend schwieriger. Nach den Erfahrungen eines Anbieters in diesem Segment gibt es hier grundsätzlich zwei Tendenzen: zum einen eine steigende Nutzung informeller Bildungsangebote (z. B. autodidaktische Aneignung von bedarfsbezogenem Wissen über soziale Medien, Austausch über Foren und Blogs), während zum anderen formelle Bildungsprozesse (Kurse, Seminare etc.) eher an Bedeutung verlieren. Dies hänge teilweise auch mit der Corona-Zeit zusammen, in der „andere Prioritätensetzungen“ (APO-G) stattgefunden hätten. Vielfach hätten Interessent:innen auch Unsicherheiten entwickelt, sich relativ frühzeitig durch eine Anmeldung langfristig terminlich zu verpflichten – in der Konsequenz kam es bei einem Träger zu *einem „Anmelde-/Abmeldekarussell“* (APO-G) und damit auch zu einem Verlust von Planbarkeit. Zudem entstünden durch den Ankauf von Bildung (Spezialseminare etc.) bei externen überregionalen Einrichtungen wie der bundesweiten Bildungsakademie Preiserhöhungen.

Aber selbst jene Bereiche, die wie z. B. Pflichtschulungen oder klassische Aufstiegsqualifizierungen zu Meister:innen und Fachwirt:innen noch relativ gut nachgefragt werden, verzeichnen ebenfalls sinkende Teilnehmendenzahlen – parallel zu einer seit Jahren sinkenden Beschäftigung im Handwerk. Gab es etwa *„vor ca. 30 Jahren noch große Klassenstärken in den Meisterkursen“*, werden solche Kurse heutzutage mit einer *„Mindestanzahl von acht Teilnehmer:innen durchgeführt“* bzw. in Einzelfällen auch mit *„fünf bis sechs Personen“*, *dann allerdings mit „Kleingruppenzuschlägen“* (WBH-G). Bei noch geringeren Anmeldezahlen werden die Kurse gar nicht erst durchgeführt. Während in diesem Fachkräftebereich *„die Migration seit 2015 noch nicht auf die Nachfrage durchschlägt“* (WBH-G), konstatiert derselbe Träger eine große Nachfrage von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der geförderten Weiterbildung und bei Nachqualifizierungskursen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung für Personen ohne formalen Berufsabschluss. Dabei handele es sich in der Regel um Teilnehmende aus Herkunftsländern, in denen ihr ursprünglicher Beruf ein hohes Prestige genießt (z. B. Frisöre) und die in Deutschland ihren ausländischen Berufsabschluss anerkennen lassen wollen. Bei ihnen gebe es zudem tendenziell eine höhere Nachfrage nach alternativen Bildungsangeboten in Teilzeit. Auch bei den Umschulungen nehmen die Anfragen nach Teilzeitformaten, teilweise von Frauen mit Kindern, zu. Insgesamt handele es sich bei den Teilnehmer:innen an klassischen Formaten wie Erstausbildung und Umschulung zu 80 bis 90 Prozent um Menschen mit Migrationshintergrund.

Gestaltungsoptionen

Die befragten Weiterbildungseinrichtungen reagieren auf die tendenziell nachlassende Nachfrage nach ihren Angeboten mit unterschiedlichen Strategien und Instrumenten. So werden teilweise Angebotsformate angepasst, bei einigen Einrichtungen Instrumente zur proaktiven Ermittlung von zukünftigen Weiterbildungsbedarfen entwickelt, Netzwerke gebildet bzw. aktiviert oder zudem versucht, neue Zugänge zu potenziellen Weiterbildungsinteressent:innen zu erschließen.

Eine Einrichtung der politischen Erwachsenenbildung verkleinert beispielsweise das jährlich im Vorfeld festgelegte Angebotsspektrum und will zukünftig mehr *„Seminare auf Zuruf“* (APO-G) für Gruppen (z. B. People of Color oder Migrant:innen) und Unternehmen durchführen. Ergänzend dazu werden verstärkt Akquisebemühungen *„in den Quartieren“* (APO-G) unternommen und man beschäftigt sich mit der Gestaltung von *„informellen Formaten“*, um damit besser an die Motivationslagen und Gewohnheiten von Interessent:innen anknüpfen zu können. Bestehende *„Katalogangebote“* (APO-G), z. B. Bildungszeit, werden oftmals als zu lang oder zu kompakt wahrgenommen und finden zudem zeitlich zu weit von der Anmeldung entfernt statt – so langfristig wollen oder können einige nicht planen. Um die Akquisebemühungen zu

verstärken, werden auch Betriebsrät:innen bzw. Gewerkschaftler:innen teilweise für die Qualifizierungsbedarfsermittlung in den Betrieben gewonnen.

Ein spezialisierter berufsfachlich orientierter Träger agiert proaktiv, um die Nachfrage nach seinen Bildungsangeboten auf einem hohen Niveau zu halten. Die Einrichtung sieht sich aufgrund ihrer fachspezifischen Ausrichtung auf Weiterbildung im maritimen Sektor bzw. in der Hafendarbeit mit einigen spezifischen Herausforderungen konfrontiert, denen man durch die Diversifizierung von Entwicklungs- und Finanzierungsquellen bei gleichzeitiger Spezialisierung der fachlich-inhaltlichen Ausrichtung begegnet. Technische Innovationen und der Einsatz neuer digitaler Instrumente (z. B. Brillen für VR-Virtual Reality, AR-Augmented Reality) sowie logistischer Großgeräte (z. B. Hallenkräne, Containerbrücken) in der Branche erfordern auch eine entsprechend teure und moderne Qualifizierungsinfrastruktur und einen hohen Investitionsbedarf. Die Einrichtung versucht deswegen, sich in einer diversifizierten Finanzierungsstruktur möglichst breit aufzustellen, die zwar von betrieblichen und privaten Selbstzahler:innen dominiert, aber durch geförderte Maßnahmen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters sowie durch F & E-Projekte unterschiedlicher Auftraggeber:innen (z. B. BMBF, ESF Plus, ZDS, ver.di) ergänzt wird. Die Beteiligung in großen Forschungs- und Entwicklungsprojekten ermöglicht dabei die Abdeckung von Teilen der Personalkosten, die Modernisierung der Bildungsinfrastruktur, konzeptionelle sowie methodisch didaktische und medienpädagogische Entwicklungen (z. B. digital gestützte Seminare), die Antizipation zukünftiger Weiterbildungsbedarfe und die Optimierung bestehender Angebote (z. B. durch digital gestütztes Lernen).

Die federführende Beteiligung an einem solchen F&E-Projekt zielt etwa auf den Aufbau eines digitalen Test- und Trainingscenters für die Unternehmen und Beschäftigten der deutschen Hafendarbeit, eines sogenannten Bildungshubs zur Kompetenzvermittlung, ab. Im Fokus steht eine vernetzte Weiterbildung für Beschäftigte, um ihnen durch die Modernisierung und Attraktivitätssteigerung gewerblich-technischer Jobprofile neue Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. In diesem Rahmen nutzt der Träger die Projektteilnahme, um neue Bildungsformate zu entwickeln und in einem Forschungsdesign zu erproben: „adäquate [zielgruppenbezogene] Trainingsformate, die Spaß machen [Gamification] und die Leute mitnehmen“ [WBL-G]. Durch den Einbezug sozialpartnerschaftlicher Akteure (z. B. ver.di) können auch Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die die sozioökonomischen Auswirkungen berücksichtigen und somit ein „ganzheitliches Prozessverständnis“ [WBL-G] umsetzen. Die Teilnahme an solchen Projekten, die bei der Einrichtung zu rund einem Fünftel zur Finanzierung beiträgt, wird also schwerpunktmäßig als Instrument betrachtet, das eigene Weiterbildungsangebot zu modernisieren und zu attraktivieren.

Einige Einrichtungen nutzen schließlich auch externen Input für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten. So hat ein berufsfachlicher Träger Impulse für neue Qualifizierungsangebote aus einem politischen Kontext aufgenommen, indem Maßnahmen zur Vermittlung von fachlichen Basisqualifikationen um Sprachmodule ergänzt wurden, da es bei Interessent:innen nicht unwesentliche Sprachbarrieren gab. Zudem wurde eine Maßnahme ins Leben gerufen, die Unternehmen in Bremen bei der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit unterstützt.

Insgesamt wird die Abstimmung der Qualifizierungsangebote der Weiterbildungseinrichtungen mit den betrieblichen Weiterbildungsbedarfen von allen befragten Einrichtungen als ‚ausbaufähig‘ eingeschätzt. Grundsätzlich wäre eine bessere Koordination der Weiterbildungsplanung notwendig, indem auch die betrieblichen Interessenlagen und Qualifizierungsbedarfe besser in die Planungsprozesse integriert werden. Auch müssten die Planungs- und Umsetzungsprozesse verkürzt werden, um zeitnäher auf Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen und Beschäftigten reagieren zu können – als eine Art „Weiterbildung auf Zuruf“ (BBHB-G). Es sollte daher eine kollaborative Analyse von Weiterbildungsbedarfen und eine gemeinsame Entwicklung passender Maßnahmen unter Beteiligung aller Akteure geben, damit „*nicht nur Angebote von der Stange*“ offeriert werden, die oftmals nicht bzw. nicht in ausreichender Zahl nachgefragt werden (BBHB-G).

Während also das Segment der beruflichen resp. berufsspezifischen Weiterbildungsangebote mit formellen (anerkannt zertifizierten) Bildungszielen trotz nachlassender Nachfrage noch verhältnismäßig gut dasteht, entwickelt sich die Nachfrage in der allgemeinen und politischen Weiterbildung noch stärker rückläufig, ohne dass bislang strukturelle Reaktionen auf diese Veränderungsprozesse erkennbar wären. Die sinkende Nachfrage kann auch damit zusammenhängen, dass allgemeine und politische Weiterbildungsseminare nicht unmittelbar für die berufliche Karriere verwertbar erscheinen, im Unterschied zu fachspezifischen zertifizierten Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen im beruflichen Weiterbildungssegment. Zudem müssen die Teilnehmenden die Kurse selbst bezahlen. Wenn solche Seminare aber als wichtig für die kulturelle und politische Entwicklung eingestuft werden, setzt das entsprechende politische Fördervolumina voraus. Eine sinkende bzw. unzureichende Förderung führt zu steigenden Teilnahmeentgelten, die sich dann negativ auf die Akzeptanz und die Teilnahmebereitschaft auswirken können.

Dabei sehen sich die Weiterbildungsträger insgesamt in einer Position, die maßgeblich von Marktbedingungen abhängt, deren Entwicklung sie selbst kaum beeinflussen können. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass die Verantwortung für die unbefriedigende Lage im Weiterbildungssektor den Unternehmen, den Arbeitnehmer:innen und den politisch verantwortlichen Instanzen, zu denen vor allem das Jobcenter und die Arbeitsagentur gerechnet werden, zugeschrieben wird. Die wesentlichen Argumente lassen sich wie folgt zusammenfassen: Bei den potenziellen Nachfragern (Unternehmen wie Teilnehmer:innen) vermutet man entweder bewusste, politisch oder wirtschaftlich motivierte Ignoranz und Kurzsichtigkeit („die Unternehmen mögen das nicht“ (APO-Doz2)) oder man äußert Verständnis für die berechtigte Zurückhaltung wegen der damit verbundenen zusätzlichen Belastungen in einer ohnehin angespannten Situation („die Betriebe und Geschäfte sind müde, erschöpft. Die können gar nicht innovativ sein“ (BBHB-Doz)). Bürokratische Anforderungen (z. B. Datenschutz- oder Dokumentations- und Nachweispflichten) werden vor allem der Arbeitsverwaltung angelastet, ebenso wie die intransparente Komplexität der Maßnahmen, rechtlichen Regeln und Förderbedingungen. Beklagt wird auf der Seite der Träger daher zuweilen, dass es bei der Arbeitsverwaltung an Realitätssinn und Verständnis für die realen Verhältnisse in der Wirtschaft und in den Betrieben, aber auch bei den Weiterbildungsträgern mangle.

Exkurs: Scheinselbstständigkeit

Die Thematik der Scheinselbstständigkeit freiberuflicher Honorar Dozent:innen spielt für viele Weiterbildungseinrichtungen eine wichtige Rolle, insbesondere dann, wenn diese ihre Lehrkräfte regelmäßig für (verschiedene) Seminare einkaufen. Wenn diese Dozent:innen den Status eines bzw. einer selbstständigen Unternehmer:in angeben (z. B. auch auf Drängen von Arbeitgeber:innen), ihre Tätigkeit aber tatsächlich der von Arbeitnehmer:innen entspricht, gelten sie als scheinselbstständig.

Für Weiterbildungseinrichtungen ist es wichtig, Scheinselbstständigkeit auszuschließen. Arbeitnehmer:innen unterliegen nämlich der Gesamtsozialversicherungspflicht, weshalb die Träger Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie zur Unfallversicherung abführen müssen. Diese Beiträge müssten nachgezahlt werden, wenn ein:e vermeintlich freie:r Mitarbeiter:in als abhängig Beschäftigte:r eingestuft wird.

Um deren Status feststellen zu können, wurde durch das „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 20. Dezember 1999 ... ein Anfrageverfahren (Statusfeststellungsverfahren) eingeführt, [] welches den Beteiligten in Zweifelsfällen Rechtssicherheit darüber verschaffen soll, ob sie selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt sind“ (Deutsche Rentenversicherung Bund 2024). ‚Beschäftigung‘ wird im vierten Buch des Sozialgesetzbuch (SGB IV) als „nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“ definiert, „Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers“ (SGB IV 2024: § 7). Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen können nach § 7a SGB IV die „Feststellung des Erwerbsstatus“ beantragen. In einem solchen Statusfeststellungsverfahren entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund „auf Grund einer Gesamt-

würdigung aller Umstände des Einzelfalles, ob eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt“ (SGB V 2024: § 7a). Falls bei einer/einem in der Weiterbildung tätigen Dozent:in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt wird, beginnt die Versicherungspflicht (rückwirkend) mit dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis – also z. B. mit der Beauftragung für die erste Lehrtätigkeit in einem Seminar dieser Weiterbildungseinrichtung.

Im Feststellungsverfahren werden verschiedene Faktoren und Indizien berücksichtigt, die auf einen Status als abhängig Beschäftigter deuten können. Dazu zählen insbesondere:

- „Die Person beschäftigt im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig im Monat 450 Euro übersteigt;
- Sie ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig;
- Ihr Auftraggeber oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten;
- Sie ist nicht befugt, ihre Arbeitsleistung auf andere zu delegieren;
- Der Auftraggeber hat weitreichende Kontroll- und Mitspracherechte sowie jederzeitige Zugriffs- und Einwirkungsmöglichkeiten;
- Sie hat keine eigene Betriebsstätte;
- Es besteht die Verpflichtung, bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten;
- Sie darf gegenüber Kunden nicht mit eigenem Logo, in eigenem Namen oder auf eigene Rechnung auftreten.“ (IHK München 2019: 3)

Einige der befragten Weiterbildungseinrichtungen haben für (teilweise alle) Dozent:innen Statusfeststellungen beantragt, die in vielen Fällen zur Feststellung eines Beschäftigtenstatus geführt haben. Um ihre Arbeitgeber:innenattraktivität auf einem wahrgenommenen „Arbeitnehmerarbeitsmarkt“ zu steigern, gehen im Unterschied zu früheren Praktiken mit zunächst befristeten Arbeitsverträgen viele Träger dazu über, freiberuflichen Dozent:innen feste und in der Regel unbefristete Stellen anzubieten.

Die Debatte um die Scheinselbstständigkeit hat durch das sogenannte Herrenberg-Urteil, das den sozialversicherungsrechtlichen Status einer auf Honorarbasis tätigen Musikschullehrerin aus Baden-Württemberg als abhängig Beschäftigte einstufte, bei Weiterbildungsträgern noch einmal an Fahrt aufgenommen. Obwohl sich das Urteil auf Musikschulen beschränkte und Statusprüfungen generell immer Individualprüfungen sind, sorgte es für Unsicherheiten bei vielen auch in anderen Geschäftsfeldern tätigen Weiterbildungseinrichtungen, da es in diesen „offenen schwebenden Verfahren keine verlässlichen Rahmenbedingungen [gibt]“ (WBL-G). Das Gericht hatte nämlich festgestellt, dass bei der Prüfung der das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägenden Umstände die Kriterien der Eingliederung in die Organisation und der Weisungsgebundenheit wesentlicher sind im Vergleich zu anderen die Tätigkeit betreffenden Regelungen (vgl. Kuhlen 2024).

Inwieweit das Urteil tatsächlich eine Verschärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung von Honorarkräften ist und wie sich das nach Abschluss weiterer Statusfeststellungsverfahren auf die Tätigkeitsbedingungen von freiberuflichen Honorardozent:innen auswirken wird, ist aktuell noch unklar. In Bremen wurde die Problematik 2024 in einer kleinen Anfrage an den Senat thematisiert mit dem Tenor, ob „sich Bremer Weiterbildungseinrichtungen von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verabschieden [müssen]?“ (Bremische Bürgerschaft 2024: 1). Der Senat beantwortete diese Frage exemplarisch für den Bereich Sprachkurse. „Hier wird berichtet, dass so gut wie keine Honorarlehrkräfte mehr eingesetzt werden, die keine positive Statusfeststellung von der Rentenkasse haben oder nicht für mehrere Kursträger bzw. Auftraggeber arbeiten. Zudem wird freiberuflichen Dozent:innen vermehrt ein Angestelltenverhältnis angeboten, das jedoch auch nicht in allen Fällen angenommen wird. Den Weiterbildungsträgern ist klar, dass das System der Honorarlehrkräfte nicht komplett in ein System sozialversicherungspflichtiger Angestellter

umgewandelt werden kann. Daher erhoffen sich die Träger tragfähige Lösungen, um für die Zukunft eine realistische Planungsgrundlage zu bekommen.“ (Bremische Bürgerschaft 2024: 3)

Insgesamt gesehen haben die Unsicherheiten in Bezug auf Scheinselbstständigkeit in der Konstellation mit einem zunehmenden (pädagogischen) Fachkräftemangel bei den befragten Einrichtungen dazu geführt, Konzessionen an die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu machen.

3.5 Entwicklung von Arbeitsmarktbedingungen

Personalrekrutierung

Die Entwicklung der Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche und kostentragende Durchführung von Weiterbildung stellt die Träger mithin aktuell und auch perspektivisch vor wachsende Herausforderungen. Dies betrifft nicht nur Finanzierungs- und Nachfrageprobleme, sondern auch vermehrte Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung.

Alle befragten Weiterbildungseinrichtungen berichten – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und aus unterschiedlichen Gründen – von Problemen mit der Überalterung und Neurekrutierung von Personal, das sie für die Durchführung ihres Angebotsspektrums benötigen. Das betrifft die Einstellung von Festangestellten ebenso wie die Beauftragung von freiberuflichen Dozent:innen. Es wird zunehmend schwieriger, Personal über klassische Kanäle wie Stellenanzeigen zu gewinnen. Wesentlich seien persönliche Kontakte der Führungs- und Leitungskräfte und die Einbindung in (Branchen-)Netzwerke, um hier proaktiv Personalmarketing betreiben zu können. Ein weiterer Rekrutierungsfaktor sei die Mund-zu-Mund-Propaganda mit ehemaligen zufriedenen Teilnehmer:innen als Multiplikator:innen in ihren sozialen und beruflichen Umfeldern. Hierzu müssten jedoch Qualität und Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen stimmen.

Die Gründe für diese Personalprobleme sind vielfältig und liegen teils in den betrieblichen Beschäftigungsbedingungen, teils in den Geschäftsfeldern der Einrichtungen, teils in Arbeitsmarktstrukturen und nicht selten auch in den individuellen Anspruchs- und Interessenlagen von Bewerber:innen. Insbesondere bei jüngeren Menschen werden tendenziell höhere Ansprüche als früher an die Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf einerseits und anderen Lebenssphären, Familie, Freizeit, persönlichen Interessen andererseits festgestellt. Grundsätzlich sehen sich die Weiterbildungsträger bei der Rekrutierung von neuem Personal mit geänderten Sichtweisen der Bewerber:innen auf die Bedeutung von Arbeit konfrontiert. *„Der Blick aufs gesamte Arbeitsumfeld wird heute anders gewichtet als noch vor zehn Jahren“* (BBHV-G), z. B. auch im Hinblick auf ein effektives Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und privaten Interessen manifestiert sich in der Zunahme von Teilzeitstellen. So entscheiden sich immer mehr weibliche Mitarbeiterinnen ganz bewusst für eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit – *„und die Männer ziehen nach“* (BBHV-G). Bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse gingen die steigenden Ansprüche an die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zum Teil mit „unrealistischen“ Einkommensvorstellungen einher. Unabhängig davon, wie man diese Ansprüche bewertet, werde es für die Geschäftsführungen immer schwieriger, den Wünschen gerade von Festangestellten nach stabiler Vollzeit und gleichzeitig individuell gestaltbarer Flexibilität nachzukommen.

Beim Zugang zu potenziellen Mitarbeiter:innen lassen sich indes unterschiedliche Betroffenheiten bei den Einrichtungen konstatieren. Branchenspezifisch bzw. berufsfachlich ausgerichtete Anbieter (z. B. für spezialisierte Logistiktätigkeiten, Meisterfortbildungen) finanzieren sich zu einem höheren Anteil über Privatzahler:innen (betrieblich und privat) als Einrichtungen, die schwerpunktmäßig öffentlich geförderte Weiterbildung betreiben. Sie bewegen sich zudem oftmals in brancheneigenen Netzwerken und können damit einen größeren Pool von einschlägig qualifizierten Dozent:innen für nebenberufliche Tätigkeiten adressieren. Bei denen handelt es sich in der Regel um Fachkräfte, die in einem Hauptberuf beschäftigt sind und die Honorartätigkeit nur als Zusatzverdienst ausüben.

Ausgenommen sind dabei allerdings Branchen wie etwa der Pflegebereich, die unter einem massiven Fachkräftemangel leiden, der sich auch bei der Verfügbarkeit von geeignetem Lehrpersonal für diese Berufe fortsetzt. Hier sieht man sich mit zunehmend älter werdendem Personal konfrontiert und zudem werde es immer schwieriger, Nachwuchs für die Tätigkeit in der Weiterbildung zu rekrutieren. *„Für die Gewinnung von Lehrenden in der Pflege gibt es noch nicht einmal einen Arbeitsmarkt“* (WBS-G). Die Kombination der Anforderungen aus Praxiserfahrung und abgeschlossener akademischer Ausbildung sei in diesem Arbeitsbereich besonders herausfordernd, weil auch die Pflegeanforderungen in den letzten Jahrzehnten stark angestiegen seien. Konnte man *„vor 40 Jahren noch eine berufserfahrene Krankenschwester vor die Klasse stellen“* (WBS-G), gebe es heute hohe Erwartungen an die pädagogische und fachliche Kompetenz von Lehrkräften und Dozent:innen. Im Bildungsbereich ‚Erziehung‘ gab es dagegen immer schon ähnliche bzw. gleichwertige Qualifikationsanforderungen an das Personal (*„wie Lehrer:innen“* [staatlich anerkannt]). Insgesamt gesehen verschärfe sich der Personalmangel auch durch den demografischen Wandel bei gleichzeitig steigenden Anforderungen durch staatliche Regelungen und Vorgaben.

Die meisten Weiterbildungseinrichtungen versuchen daher, bei der Personalgewinnung jenseits der ‚harten‘ Verkaufsbedingungen wie Bezahlung oder Stabilität der Beschäftigung ‚weiche Faktoren‘ bei den Arbeitsbedingungen herauszustellen. Dazu zählen beispielsweise die Selbstständigkeit in der Arbeits(zeit)gestaltung sowie eine gemeinsame Werteorientierung: *„sinnstiftende Tätigkeit, Menschen zu helfen“* (WBS-G). Überwiegend sieht man sich hier als Arbeitgebermarke verhältnismäßig gut aufgestellt; im Einzelfall wird darauf verwiesen, dass man eine über 40-jährige Arbeitsstabilität aufweisen könne, deren Qualitätsansprüche von Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen geschätzt würden. Für eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung sei es aber auch wichtig, die Attraktivität des Lehrer:innenberufes besonders zu bewerben und *„das Schöne des Berufs“* (WBS-G) herauszustellen. Dabei spielten die Verkaufsbedingungen für die Arbeit freilich doch eine wichtige Rolle und deshalb versuche man, den Erwartungen und Interessenlagen der Beschäftigten so weit wie möglich entgegenzukommen. So arbeiteten beispielsweise viele Mitarbeiter:innen auf eigenen Wunsch in Teilzeit, wofür eine entsprechende Arbeitsplatzstruktur mit passenden Flexibilitätsräumen gestaltet werde.

Für den Bereich der politischen und allgemeinen Weiterbildung (APO) gilt Ähnliches: Generell wird berichtet, dass es auch hier immer schwieriger werde, passendes Personal für die Lehrtätigkeit zu akquirieren. Aufgrund von beruflichen Unsicherheiten gibt es bei den Honorardozent:innen ohnehin eine höhere Fluktuation als bei Festangestellten. Freiberufliche Dozent:innen benötigen für eine hauptberufliche und auskömmliche Tätigkeit auf das Jahr bezogen diverse und möglichst nicht abgesagte Aufträge im Umfang von insgesamt rund 2.000 bezahlten Stunden. Da geplante Kurse mangels Anmeldungen oder aus anderen Gründen fast nie im vorgesehenen Umfang zustande kommen, wird diese Marke kaum tatsächlich erreicht. Aufgrund der daraus resultierenden Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheiten werde die Tätigkeit oftmals beendet, wenn ein festes Jobangebot vorliegt oder auch, wenn eine Familie gegründet wird. Dies hänge auch mit den relativ kurzen Bildungsformaten (z. B. stundenweise Abendseminare, Mehrtageskurse, einwöchige Bildungszeiten) zusammen. Unter diesen Umständen ließen sich nur noch wenige Dozent:innen für eine Bildungstätigkeit in diesem Bereich gewinnen. Die Attraktivität als Arbeitgeber:in gewinne allenfalls dadurch, dass es nach wie vor die Gruppe derer gibt, die sich bereits im Vorfeld politisch engagiert zeigen und als Dozent:innen das hohe Maß an individueller Gestaltungsfreiheit in ihrer politischen Themenbildung schätzen. Insofern wird hier teilweise eine besondere Zielgruppe angesprochen, die mit dem Engagement in der Weiterbildung eben auch ein politisches Interesse verfolgt.

Auch den Einrichtungen mit geförderten Berufsbildungsmaßnahmen fällt es zunehmend schwer, neues Personal für die Maßnahmen an Bord zu holen – allerdings mit Variationen bei unterschiedlichen Berufsgruppen. Bei Ausbildungsmeister:innen und erfahrenen Praktiker:innen, die in einer späteren Phase des Berufslebens in die Weiterbildung wechseln, funktioniert die Personalrekrutierung noch relativ gut. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass ein bestimmter Anteil qualifizierter Fachkräfte im Verlauf des Arbeitslebens

eine Entlastung von anstrengenden Arbeitsbedingungen, z. B. den Wegfall von Schichtarbeit oder die Verminderung von Alltagsstress im ausgeübten Beruf, sucht. Dieses Muster lässt sich bei Fachkräften in der Pflege genauso beobachten wie bei der Logistik oder in anderen Bereichen. Nicht zuletzt deshalb ist der Altersdurchschnitt insbesondere in den gewerblich-technischen Qualifizierungsmaßnahmen beim Ausbildungs- und Lehrpersonal recht hoch. Darin wird zum Teil freilich nicht nur ein Problem gesehen: Manche Träger legen Wert darauf, dass es bei ihnen ältere Kolleg:innen gibt, die nicht nur persönlich und fachlich in der unmittelbaren Weiterbildung wertvolle Erfahrungen einbringen, sondern auch den Träger in externen Gremien und Zusammenhängen, z. B. Prüfungsausschüssen bei Kammern oder Fachgremien bei der Arbeitsagentur, vertreten und damit für ein positives Image in der Fachszenerie sorgen.

Neurekrutierungen sind auch deshalb schwieriger geworden, weil Bildungsträger bei diesen Berufsgruppen mit regionalen Großbetrieben (z. B. ESA, Mercedes) konkurrieren. Zudem erschwere das vorherrschende eher negative Berufsprestige der Arbeit in der Weiterbildung das Anwerben neuer Mitarbeiter:innen – gerade im Vergleich zu Lehr- und Ausbildungstätigkeiten in Betrieben und Berufsschulen. Dementsprechend verzeichne man kaum noch Bewerbungen über normale Stellenanzeigen, wohingegen die direkte Ansprache über LinkedIn oder XING oder persönliches Networking auf Geschäftsführungsebene erfolgreicher sei. Außerdem müsse der Recruiting-Prozess wertschätzend durchgeführt werden. Die Gespräche sollten von Führungskräften (z. B. Geschäftsführer:in, Prokurist:in) geführt werden, um die eigene Unternehmenskultur zu transportieren und eine „*Kommunikation auf Augenhöhe*“ zu gewährleisten. Es müssten also „*die an die Rampe, die etwas höher stehen*“ (WBL-G). Da viele Trainer:innen aus operativen Tätigkeitsbereichen kommen, stellt eine Lehrtätigkeit für die meisten eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen dar (z. B. Wegfall von Schichtarbeit oder Springereinsätzen) – ein zusätzliches Attraktivitätsmoment für eine Tätigkeit als Trainer:in oder Lehrkraft. Aufgrund eines gewachsenen fachlichen Netzwerks hat diese spezialisierte Einrichtung weniger Probleme, Dozent:innen mit Berufserfahrung „*von draußen*“ (WBL-G) zu finden. In Bewerbungsgesprächen legt die Geschäftsführung großen Wert auf klare Regelungen zu den Arbeitsbedingungen (z. B. Kernarbeitszeiten, Präsenz-, Homeoffice-, Blended-Office-Anteile). Mit einer transparenten Unternehmenskultur will man die „*Menschen begeistern, die für eine Lehrtätigkeit brennen*“ (WBL-G).

Die Mehrzahl der Einstellungen erfolgt mithin bei den meisten Anbietern aufgrund persönlicher Kontakte und auch die Rekrutierung von nebenberuflichen Fachdozent:innen zur Kompensation wird schwieriger. Oftmals lassen sich für Seminare nur Rentner:innen finden, die eine Lehrtätigkeit ergänzend ausüben. Dennoch verzichtet man nach eigenen Angaben aber auf ein aggressives Abwerben von Beschäftigten bei anderen Weiterbildungseinrichtungen. Stattdessen wäre es wichtig, politisch und finanziell zu einer Aufwertung beizutragen.

Eine besondere Herausforderung stellt schließlich die Einstellung und Beschäftigung von akademisch ausgebildeten Arbeitnehmer:innen wie z. B. Sozialpädagog:innen oder Psycholog:innen dar. Deren Einsatz ist für diverse geförderte Bildungsmaßnahmen bei den Weiterbildungsträgern obligatorisch, aber für viele Personen aus dieser Gruppe sei ein verlässlicher Kreis von Kolleg:innen, in dem sie sich regelmäßig austauschen und gegenseitig fachlich beraten können, eine wesentliche Voraussetzung, ein Stellenangebot anzunehmen. Diese Voraussetzung, sei – zumal für kleinere Anbieter – nur schwer zu erfüllen.

Qualifikationsanforderungen

Die Anpassung von Weiterbildung an neue, zukünftige und sich verändernde betriebliche Bedarfe erfordert neue fachliche Qualifikationen und teils auch überfachliche Kompetenzen beim Lehrpersonal, die oftmals noch nicht vorhanden sind, sondern erst erworben werden müssen. Solche ‚fertigen‘ Lehrkräfte, Ausbilder:innen, Pädagog:innen etc. sind nur schwer zu finden bzw. zu bekommen. So erzeugen etwa technische Innovationen in der IT-Technik (z. B. 3D-Drucker, 3D-Brillen für Bewerbungstrainings) Anforderungen an Weiterqualifizierungen für das Weiterbildungspersonal. Wenn beispielsweise in einer berufsfachlichen Weiterbildungseinrichtung aktuell nur ein Ausbilder vorhanden ist, der digitales Schweißen beherrscht und

vermitteln kann, „*wirkt sich das selbstverständlich limitierend auf die Angebotsmöglichkeiten des Trägers aus*“ (BBHB-G).

Neben fachlichen Formalqualifikationen stellen die meisten Weiterbildungseinrichtungen auch hohe Ansprüche an die Motivationslagen ihrer Mitarbeiter:innen. Im Rahmen von Einstellungsverfahren wird nicht nur geprüft, ob die formellen pädagogischen und berufsfachlichen Befähigungen nach AEVO vorliegen, sondern vielfach wird als gleichwertiges Einstellungskriterium der Nachweis von Berufserfahrungen eingefordert und zudem ein Engagement für die Lehrtätigkeit verlangt, weil man „*brennen [muss], um die Leute mitzunehmen*“ (WBH-G). Im Bedarfsfall wird noch eine Probearbeits- und Schnupperphase vorgeschaltet und bei einem der Anbieter wird zuweilen eine Befragung bei Teilnehmer:innen zu deren Zufriedenheit mit dem oder der Bewerber:in durchgeführt.

Weiterhin stellen Maßnahmen, die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter gefördert und in der Regel (berufs)abschlussbezogen ausgerichtet sind, besondere Herausforderungen an das pädagogische Personal in den Einrichtungen. Hier gibt es nach übereinstimmenden Aussagen eine zunehmend „*schwierige*“ Klientel in Bezug auf den sozialen Umgang. Dies sei teilweise auf eine erhöhte Migration zurückzuführen, mit der neben Sprachbarrieren auch kulturelle Hürden zu überwinden sind, teilweise aber auch mit einem allgemein „*sinkenden Bildungsoutput*“ nach Beendigung der Schulbildung. Für das Lehrpersonal, die Coaches und die Dozent:innen bedeutet das zunehmende Anforderungen an überfachliche Kompetenzen, Soft Skills wie Konfliktmanagement, binnendifferenzierende Teilnehmendenansprache, individualisierte Methodiken sowie pädagogische und sozialpsychologische Hilfestellungen.

Alle Weiterbildungseinrichtungen stellen daher in unterschiedlichem Umfang interne Fortbildungen – „*Personalentwicklung on the job*“ (ABE-G) – und/oder Arbeitshilfen für ihr Personal zur Verfügung. Dies umfasst zumeist Einführungskurse für neue Mitarbeiter:innen, berufsfachliche Seminare (z. B. Kompetenzbildung für Lehrkräfte, digital gestütztes Lehren und Lernen etc.) sowie übergreifende organisatorische und oftmals verpflichtende Veranstaltungen zu Qualitätsmanagementsystemen, Arbeitssicherheit, IT-Sicherheit und Datenschutz. Ergänzend dazu finden sich auch Ansätze, Fortbildungen im Bereich von neuen pädagogischen und sozialpsychologischen Herausforderungen und Belastungen zu etablieren – teilweise auch auf den Wunsch von Mitarbeiter:innen (z. B. Konfliktfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit oder auch differenzierende Handlungskompetenzen in heterogenen Gruppen von Teilnehmer:innen). Bei dieser Frage befinden sich die Träger jedoch in einem Dilemma, weil die Fortbildungen des eigenen Personals in der Regel zusätzliche finanzielle und/oder personelle Belastungen mit sich bringen. Da die angebotenen Fortbildungen auch von den beschäftigten Dozent:innen nicht immer mit großer Begeisterung in Anspruch genommen werden, verzichten die verantwortlichen Geschäftsführungen in der alltäglichen Praxis zumeist darauf, ihren Angestellten solche Qualifizierungen mit Nachdruck nahelegen. Dies mag auch ein Grund dafür sein, dass die Diskussionen über eine Zertifizierung oder weitergehende verpflichtende Qualifizierungsnachweise von Weiterbildungspersonal eher skeptisch beurteilt und abgelehnt werden.

Prekarität

Die Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche wird oftmals mit prekären Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Entlohnung, Vertragsdauer, soziale Sicherheit und auch Scheinselbstständigkeit in Verbindung gebracht. In unserem Sample bestätigt sich dieser Eindruck bei den Fallstudien jedoch nicht. So gaben die Geschäftsführungen nahezu einhellig an, dass sich die Gehälter und Honorare tendenziell an den Tarifen im öffentlichen Sektor ähnlicher Berufsgruppen orientieren, „*bedauerlicherweise*“ aber durchgängig etwas niedriger ausfallen müssten, weil die ökonomische Basis der Weiterbildungsbranche keine Bezahlung wie im öffentlichen Dienst zulasse. Zum einen seien die Leistungen in der Weiterbildung in wachsendem Maße unterfinanziert, weil Arbeitsagenturen und Jobcenter in manchen Bereichen Ausgaben kürzen würden und zum anderen auch die demografische Entwicklung zu Finanzierungseinbußen führen würde: „*Wir leben von vollen Kassen*“ (WBS-G). Dennoch beteuern alle befragten Anbieter, dass die Bezahlung des

festangestellten Personals wie auch der Honorarbeschäftigten weit über den im Weiterbildungstarifvertrag vereinbarten Mindestsätzen liege (vgl. oben Kasten S. 15–17).

Im Einzelnen ist allerdings feststellbar, dass in privat finanzierten Seminaren – z. B. Pflicht- bzw. Wiederholungskurse zur Erlangung bzw. Bestätigung von Zertifikaten zur Ausübung spezieller Tätigkeiten, aber auch Aufstiegsfortbildungen mit formell anerkannten Abschlüssen (Fachwirt:in etc.) – ein höheres Gehalts- und Honorarniveau vorherrscht als in Maßnahmen, die nach SGB II/SGB III gefördert werden. Das Fördervolumen solcher Maßnahmen wird nach Auskunft mehrerer Gesprächspartner:innen zudem „zurückgefahren“ (WBH-G). Tatsächlich lehnt eine der betrachteten Weiterbildungseinrichtungen aus diesem Grund die Teilnahme an Maßnahmen Ausschreibungen im Feld der geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen ab. Die Rahmenbedingungen entsprächen nicht den eigenen Ansprüchen an die Arbeitsbedingungen. „Der Weiterbildungsmindestlohn ist niedriger als [im] TV-L“, man habe aber den „Anspruch, keine prekären Arbeitsbedingungen zu[zu]lassen“ (ABE-G). Die Tätigkeit in der Weiterbildung sei eine „gesellschaftlich notwendige, staatlich gewollte Arbeit, die aber nicht auskömmlich finanziert wird“ (APO-G) und generell nicht adäquat wertgeschätzt werde. Dies begründe sich aus einer unterschiedlichen Wertigkeit von Schul- und Weiterbildungsunterricht, obwohl die Anforderungen an die Tätigkeiten ähnlich sind. Das Personal an den staatlichen Schulen muss ein Lehramtsstudium absolviert haben und hat damit eine höhere Formalqualifikation. Pädagogische Lehrkräfte, die für die Einrichtung tätig werden wollen, benötigen aber auch mindestens einen sozialpädagogischen Fachhochschulabschluss und außerdem Lehrerfahrungen.

Freiberufliche Dozent:innen, die auf Aufträge von unterschiedlichen Auftraggebern (z. B. Hochschule, Bildungsträger etc.) angewiesen sind, sind zumeist einem vergleichsweise hohen Prekarisierungsrisiko und Stresslevel ausgesetzt. Insbesondere dann, wenn eingeplante Seminare nicht zustande kommen, ist das sehr „belastend, da Teile des Einkommens wegfallen“ (APO-Doz2). Dies betrifft die einzelnen Bildungsbereiche in unterschiedlichem Maße. In der allgemeinen und politischen Weiterbildung werden zumeist kurze, zeitlich gekapselte Seminare wie beispielsweise einwöchige Bildungszeiten angeboten, ebenso zweistündige Seminare an mehreren Terminen oder auch Wochenendkurse. Diese Formate werden oft mehrmals im Jahr angeboten, jedoch nicht immer alle durchgeführt: „In letzter Zeit wurden immer mehr Seminare abgesagt, die Kurve zeigt nach unten“ (APO-Doz2). In der Regel wird hier die Seminare durchführung auf Honorarstundenbasis abgerechnet. Die Seminare haben zwar eine kalkulierte Mindestanzahl an Teilnehmenden, werden aber teilweise auch mit weniger Teilnehmer:innen durchgeführt. Wenn sich die Dozent:innen dazu bereit erklären, „streichen sie damit [allerdings] an ihrem Honorar“ (APO-Doz1), da die wegfallenden Gebühren nicht auf die Teilnehmenden umgelegt werden. Erschwerend kommen rechtliche Regularien hinzu, die die Honorareinkünfte mit 20 Prozent Krankenversicherungsbeiträgen belasten. Es gibt einen obligatorischen Mindestbeitrag, der sich auf ein Mindesteinkommen von 1780,00 Euro bezieht. Das entspricht ca. 300,00 Euro an monatlichen Kranken- und Pflegekassenbeiträgen, die auch anfallen, wenn das Mindesteinkommen nicht erreicht wird. Zudem „drohe für Freiberufler:innen immer das Thema Scheinselbstständigkeit“ (APO-Doz1).

Hingegen scheint die Arbeitssituation in der beruflichen Weiterbildung, insbesondere im berufsfachlichen Bereich, etwas entspannter zu sein. Nach Einschätzung der dortigen Gesprächspartner:innen gibt es keine Tendenz zur Prekarisierung, da „die Dozent:innen ... fast durchweg entweder nebenberuflich tätig [sind] oder [sie] verdienen sich als Rentner:innen ein Zubrot“ [WBH-G].

4. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Weiterbildungssektor

In der *Arbeitskraftperspektive* geht es um die Bedingungen, zu denen Arbeitskraft gekauft bzw. verkauft und genutzt wird. Dabei handelt es sich nicht nur um den Preis der Ware Arbeitskraft, also den Verdienst, und das Ausmaß der daran gekoppelten sozialen Sicherheit, sondern auch um diejenigen Faktoren, die, wie etwa Gesundheit oder Qualifikationen, den aktuellen und langfristigen Verkaufswert der Arbeitskraft bestimmen. Physische, mentale oder soziale Belastungen können die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen und sich so auf den Verkaufswert der Arbeitskraft auswirken.

Die meisten Erwerbstätigen betrachten ihre Arbeitskraft indes nicht nur als eine Ware, die sie einem Arbeitgeber verkaufen und die dazugehörigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht nur als vorgegebene Strukturen, an die man sich mehr oder weniger gut anzupassen hat. Dieser Blick auf – vor allem abhängige – Arbeit ist zwar notwendigerweise immer vorhanden, aber ebenso grundlegend ist auch eine Perspektive auf Arbeit, die durch Aspekte wie die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, die Anerkennung durch andere Menschen, Integration in Kooperationsbeziehungen, die Zuschreibung von Sinn und Nützlichkeit, die Befriedigung durch schöpferische Leistungen oder Problemlösungen oder die Anwendung und Fortentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten bestimmt wird.

Diese *Perspektive des tätigen Subjekts* ist in vielfacher und oft dialektischer Weise verwoben mit der Arbeitskraftperspektive. So können beispielsweise große Entscheidungs- und Handlungsspielräume, wie bereits oben gezeigt, als Kompensation für andere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, zum Beispiel ungünstige Arbeitszeiten, wirken. Umgekehrt könnte etwa ein hoher Verdienst einen Mangel an Ansehen und Anerkennung der Arbeit ausgleichen. Bereits seit den 1990er-Jahren wird festgestellt, dass bei den Erwerbstätigen die Beurteilung von Arbeit und Beschäftigung in wachsendem Maße von der Subjektperspektive geprägt wird (Baethge 1994, 1999; Becke/Warsewa 2018). Diese Tendenz zur „normativen Subjektivierung von Arbeit“ (Baethge 1999) lässt sich auch in den Beschreibungen und Deutungen der Weiterbildungsdozent:innen feststellen.

In einer *Gestaltungsperspektive* wird nach denjenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gefragt, die aus der Arbeitskraft- oder Subjektperspektive von Erwerbstätigen gravierende oder dringende Veränderungsbedarfe begründen. Dabei geht es auch um Gestaltungsoptionen, die sich aus Sicht der Beschäftigten für sie selbst ergeben, ebenso wie um Handlungsoptionen, die in der zugeschriebenen Zuständigkeit anderer Instanzen, etwa der Arbeitgeber, politischer Entscheidungsträger oder der Gewerkschaften liegen.

4.1 Die Arbeitskraftperspektive: Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft

Verdienst und soziale Sicherheit

Die Perspektiven der Dozent:innen bzw. Trainer:innen auf die Verkaufsbedingungen ihrer Arbeitskraft unterscheiden sich stark. Erwartungsgemäß hängen die Einschätzungen zu Einkommen und sozialer Sicherheit entscheidend davon ab, wie sich die Erwerbstätigkeit in die jeweiligen Lebensverhältnisse einfügt. Innerhalb eines breiten Spektrums lassen sich dabei zahlreiche unterschiedliche Positionen identifizieren, die von „*als Rentner bin ich nicht drauf angewiesen*“ (APO-Doz2) bis „*Wenn man nachts ruhiger schlafen könnte, wär's schöner, aber das ist halt die Kehrseite von Flexibilität und Freiheit*“ (WBS-Doz) reichen.

Unabhängig von der konkreten persönlichen Situation bestätigt zunächst die Mehrzahl der Dozent:innen, dass die Bezahlung im Weiterbildungssektor nicht an die tariflichen Verdienste im öffentlichen Dienst, etwa in Berufsschulen, oder bei privaten Unternehmen heranreicht. Lediglich bei dem Träger, der spezialisierte Weiterbildungen für die Logistikbranche durchführt, wird die Einkommenshöhe positiv bewertet: „*Bezahlt wird nach Tarif (ver.di) und mit Aufstockungen ist der Verdienst höher*“ (WBL-Doz) als bei früheren Tätigkeiten in der Branche. Auch hier gilt indes, dass nicht das Einkommen den zentralen Beweggrund darstellt, der zur Arbeit bei einem Weiterbildungsträger motiviert. Stattdessen wird bei den Befragten durchweg eine

„Ja, aber ...“-Haltung deutlich, bei der verhaltene Kritik an der Bezahlung, z. T. auch an der daran gekoppelten Rentenerwartung, durch andere, positive Motive ausgeglichen wird. In der Arbeit gibt es die Erfahrung von Wertschätzung und Möglichkeiten, sich fortzubilden und deshalb *„bin ich mit Freude dabei, das merken die Leute – nur der Verdienst ist nicht gesund“* (BBHV-Doz). *„Das Grundgehalt ist definitiv zu wenig – wird allerdings z. T. ausgeglichen durch Gewinnbeteiligung und Add-ons wie Jobrad, Jobticket“* (WBS-Doz).

Weiterbildung als Quermobilität

Vor allem bei denjenigen, die nach einer Karriere in ihrem Ausbildungsberuf bzw. Studienfach das Praxisfeld gewechselt haben, stellt sich der Einstieg in die Weiterbildung als eine Form von Quermobilität dar. Dabei dominieren zwei Begründungsmuster:

Zum einen wird gerade im Vergleich mit der früheren Erwerbstätigkeit die persönliche Arbeitssituation als Entlastung wahrgenommen – *„Hier habe ich regelmäßige Arbeitszeiten; in früheren Jobs [als Meister und Abteilungsleiter] war man immer 24/7 im Dienst. Das will man nicht bis 60 machen“* (WBL-Doz). Ein anderer Dozent betont die Wertschätzung, die seiner Arbeit entgegengebracht wird: *„Bei meiner alten Firma war keine Stelle als Meister frei, deshalb hab' ich gewechselt. Nach der Meisterprüfung waren andere Jobs möglich, aber ich wollte in Bremerhaven bleiben. Woanders kann man mehr verdienen und vor Corona hab' ich immer mal überlegt, zu wechseln. Aber andere haben sich nicht so bemüht. Hier erfährt man mehr Wertschätzung. Das bereue ich nicht“* (BBHV-Doz) und ein weiterer Trainer berichtet: *„Jetzt habe ich ein stressfreieres Leben, geregelte Arbeitszeiten, pünktlich mein Geld auf'm Konto“* (BBHB-Doz). Der *„Vorteil ist die regelmäßige Arbeitszeit – wegen der Familie“* (WBS-Doz) und entlastend wirke sich schließlich auch aus, dass *„man keine menschlich problematischen Entscheidungen [z. B. über Personalangelegenheiten] mehr treffen [muss]“* (WBL-Doz). *„Ich war jetzt gerade fünf Wochen in Norwegen, ich kann halt sagen, ich bin in der Zeit nicht da. Das könnt' ich in 'ner allgemeinbildenden Schule niemals umsetzen ... manchmal denk' ich beim Gehalt, das könnt' trotzdem bisschen mehr sein ..., aber das ist halt die Flexibilität“* (WBS-Doz).

Zum anderen verweisen die Befragten mehrheitlich auf eine sinnbezogene, soziale bzw. gesellschaftspolitische Motivation, die sie mit ihrer Tätigkeit in der Weiterbildung verbinden: *„Im öffentlichen Dienst kann man mehr verdienen, aber mir sind andere Dinge wichtiger. Man muss das leben. Man ist zufrieden, wenn man sieht: Nach einem Jahr hat man was erreicht“* (BBHV-Doz). Deswegen sei der Wechsel in die Weiterbildung auch aufgrund der größeren sozialen Verantwortung eine bewusste Entscheidung gewesen. Für eine Dozentin in der politischen Weiterbildung stellt sich die Tätigkeit beim Weiterbildungsträger *„quasi als ‚Steckenpferd‘* dar, die sie ergänzend zu ihrer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit als Coach *„nicht für Geld, nur für Ruhm und Ehre“* ausübt. *„Das muss man aus Liebe machen“* (APO-Doz1). Neben den regelmäßigen und deshalb angenehmeren Arbeitszeiten finden gerade die dauerhaft und in Vollzeit Beschäftigten in der Arbeit mit zum Teil schwierigen und bildungsfernen Gruppen ein hohes Maß an Selbstverwirklichung und persönlicher Bestätigung: *„Ich war früher schon der Erklärbar. ... Das entspricht meiner persönlichen Neigung. Hier kann man mehr Theorie und Praxis verknüpfen, die Ausbildung junger Leute ist spannend und das Konzept ist toll: Wir wollen Menschen in Arbeit bringen und den Leuten Selbstbewusstsein mitgeben. Wenn die dann funktionieren, weiß man, man hat was richtig gemacht“* (WBL-Doz).

Bei der Seminartätigkeit in der politischen Bildung komme schließlich auch ein gesellschaftspolitischer Aspekt hinzu: Die Weiterbildung von Mitgliedern betrieblicher Mitarbeiter:innenvertretungen sei ihr wichtig, da *„Betriebs- und Personalräte Teil des demokratischen Gefüges“* seien, so eine Weiterbildungsdozentin. Das eigene Engagement in diesem Bereich solle dazu beitragen, dass diese *„als Bindeglied zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen fachlich gut aufgestellt sind“* (APO-Doz1). Ein anderer Dozent ergänzt, dass die Bezahlung gerade in der politischen Bildung so sei, dass *„man nicht davon leben [kann]“* und es sich bei den Seminartätigkeiten deshalb oft um nebenberufliche Jobs von Praktiker:innen handelt, die einen anderen Hauptjob hätten. Dies sei allerdings der kleinere Anteil der Beschäftigten; häufiger seien

es jüngere Leute, die nach dem Studium, insbesondere der Politologie oder Soziologie, nicht sofort eine Stelle fänden oder „*sich erst mal ausprobieren möchten*“ (APO-Doz2). Bei der Entscheidung für ein Engagement in der Weiterbildung spiele dann oftmals eine gesellschaftspolitische Motivation eine Rolle.

Erfahrungen mit Prekarität und Unsicherheit

Wenngleich die Mehrzahl der befragten Dozent:innen sich in der beschriebenen „Ja, aber ...-Haltung“ eingerichtet hat, finden sich auch zahlreiche Beispiele, die die verbreiteten kritischen Einschätzungen zur Prekarität der Beschäftigung und mangelnden sozialen Sicherheit im Weiterbildungssektor bestätigen. Tatsächlich existiert sowohl in der politischen als auch in der beruflichen Weiterbildung neben der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach wie vor eine Anzahl von Dozent:innen, die in unterschiedlichem Ausmaß mit teils kurzen Befristungen, mangelnder Absicherung durch Sozialversicherungen, geringer Bezahlung und ohne Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssicherheit zurechtkommen (müssen) (siehe oben: Kap. 3.4/3.5). Auf unterschiedliche Weise gelingt das den meisten Befragten allerdings und insofern bewirken prekäre Beschäftigungsbedingungen offenbar nur in wenigen Fällen auch eine prekäre individuelle Soziallage.

Dabei kommt den Dozent:innen zunächst der Fachkräftemangel zugute, der sich auch im Weiterbildungssektor zunehmend bemerkbar macht (s. oben, Kap. 3.2/3.3 ...). Während aufgrund der überwiegend begrenzten Dauer von Seminaren, Kursen und Fördermaßnahmen in der Weiterbildung und deren Abhängigkeit von Finanzierungs- und Anerkennungszusagen früher die Praxis der Befristung von Arbeits- und Honorarverträgen nahezu flächendeckend verbreitet war, ist qualifiziertes Personal derzeit nur schwer zu finden und für befristete Beschäftigung kaum noch zu rekrutieren. Zumindest wird auch bei Einstellungen mit Befristung die Entfristung regelhaft in Aussicht gestellt: *„Bei uns wird grundsätzlich für zwei Jahre befristet eingestellt. Wir haben ja immer das Risiko, dass irgendwas nicht weitergeht. Danach, wenn die Maßnahmen weiterlaufen, wird entfristet. Das hängt aber immer von der persönlichen Situation und dem betrieblichen Bedarf ab. ... Bei manchen Berufen muss man unbefristet einstellen – einen Psychologen kriegen Sie sonst nicht“* (BBHB-Doz). Eine fraglose Selbstverständlichkeit scheint in vielen Bereichen die Einstellung in Dauerbeschäftigung mithin (noch) nicht zu sein, wie auch ein Dozent aus Bremerhaven berichtet: *„Ich war zunächst auch befristet eingestellt und für eine Festanstellung musste ich schon ein bisschen die Initiative ergreifen. Heute muss man die Leute gleich unbefristet einstellen“* (BBHV-Doz).

Hinsichtlich der Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit gibt es bei den befragten Dozent:innen aus der beruflichen Weiterbildung wegen der Kombination von Fachkräftemangel in der Weiterbildung und einer kontinuierlichen Weiterbildungsnachfrage aus der Wirtschaft also kaum Bedenken. Man erwartet für die kommenden Jahre eine eher steigende Nachfrage und vertraut durchweg darauf, dass die Trägereinrichtungen auch in Zukunft erfolgreich ihre Maßnahmen einwerben und dafür bewährtes Personal halten wollen: *„Ich fühl' mich hier gut aufgehoben. Der Arbeitgeber vermittelt, dass alle ihren Job behalten sollen“* (WBS-Doz). Und selbst wenn bei einem Arbeitgeber nach einem Kurs keine Anschlussperspektive vorhanden sein sollte, gebe es andere Beschäftigungsmöglichkeiten: *„Nein, keine Bedenken wegen Arbeitsplatzsicherheit. Man ist vielseitig qualifiziert und überall einsetzbar“* (WBL-Doz). Beobachtet werden im Weiterbildungssektor sogar moderate Abwerbungen: *„Wenn irgendwo 'ne Maßnahme ausläuft, und die Person nicht mehr übernommen wird, und wenn wir so was machen, dann sagen wir: Komm' doch zu uns“* (BBHB-Doz).

Selbst diejenigen Befragten, die ihre Tätigkeit als Dozent:innen freiberuflich ausüben, sehen sich selbst überwiegend nicht in einer prekären Lage. Statt sich an kurzfristigen Bedarfen und Interessenlagen von Unternehmen zu orientieren, hat sich eine der freiberuflich tätigen Dozentinnen mit ihrem eigenen Beratungs- und Coachingangebot sogar darauf verlegt, *„langfristige Weiterbildung und Qualifizierungskonzepte gemeinsam mit den Betrieben zu entwickeln, den erforderlichen Ressourceneinsatz realistisch zu planen und einen nachhaltigen Transfer des vermittelten Wissens in die betriebliche Nutzung umzusetzen – zum Beispiel um ein strukturelles Stressmanagement einzuführen.“* Es gehe dann eben nicht nur darum, Bildung

zu buchen, sondern Verantwortung zu übernehmen: *„Ich verzichte damit lieber auf schnell verdientes Geld“* (APO-Doz1).

Eine gewisse Eigenwilligkeit gilt auch für die Honorarbeschäftigung eines Dozenten in der politischen Bildung, der seine Tätigkeit nach eigenen Regeln ausführt, weil er seit Renteneintritt als Nebenberufler *„nicht drauf angewiesen“* (APO-Doz2) sei. Die Sicherheit der Honorareinnahmen oder der Beschäftigung erscheint auch den freiberuflichen Dozent:innen in der beruflichen Weiterbildung weitgehend gewährleistet: *„Man hat nicht das Gefühl, dass man Sorgen haben müsste; die Konditionen sind in Ordnung“* (WBS-Doz). Im Falle dieser Dozentin stellt sich auch die langfristige soziale Absicherung aufgrund ihrer familiären Konstellation nicht als Problem dar; bei anderen, vor allem weiblichen Dozentinnen erweist sich diese Frage jedoch durchaus als Grund für Besorgnisse: *„Ein klares Nein! Als Soloselbstständige gibt es keine hinreichende soziale Sicherheit. Der Arbeitgeber bezahlt zwar Rentenbeiträge, aber für eine ausreichende Rente ist private Altersvorsorge notwendig. Wird aber sehr eng“* (WBS-Doz). Was hier durch die zusätzliche private Rentenvorsorge erreicht werden soll, wird in einem anderen Fall durch die Kombination von mehreren Beschäftigungsverhältnissen angestrebt. *„Mit meinen zwei Jobs lässt sich das mit der Rente gut organisieren“* (BBHV-Doz) und auch die sonstigen Anforderungen lassen sich in diesem Falle offenbar gut miteinander vereinbaren: *„Beide Jobs passen richtig gut zusammen, das ist eine erfüllende Arbeit“* (BBHV-Doz). Ähnliches gilt für die Freiberuflerin, die sich mit ihrem eigenen Coaching-Unternehmen als Haupterwerb plus einige zusätzliche Honorarseminare für ihren dauerhaften Lebensunterhalt breit genug aufgestellt fühlt. Nachfrageschwankungen und Seminarabsagen empfindet sie daher als *„ökonomisch nicht besonders belastend – man hat die Nachfrage ja nicht unter Kontrolle“* (APO-Doz1).

Angesichts dieser gravierenden Unsicherheit gibt es allerdings nur wenige Erwerbstätige, die sich ausschließlich auf eine Honorartätigkeit mit derart schwankender Nachfrage einlassen bzw. verlassen. Insgesamt befindet sich unter den Befragten niemand, der/die den Lebensunterhalt tatsächlich langfristig und ausschließlich durch eine selbstständige Honorartätigkeit in der Weiterbildung verdient. Dort, wo man solche Fälle wahrgenommen habe, hätten sie sich jedoch als außerordentlich belastend und wenig einträglich erwiesen, wie ein Dozent aus seiner Erfahrung berichtet: *„Einige wenige versuchen auch, von der Dozententätigkeit zu leben – die kommen, wenn's hochkommt, auf 18.000 bis 19.000 Euro pro Jahr. Und selbst das geht nur mit Routine und immerwährender Wiederholung. Da geht jede Lebendigkeit verloren und die sind nach kurzer Zeit ausgebrannt“* (APO-Doz2).

Arbeitsinhaltliche Belastungen

Vor allem auf der Ebene der Geschäftsführung von Weiterbildungsträgern existiert ein beträchtlicher Erfolgsdruck, weil die Durchführung von Maßnahmen, Kursen, Seminaren etc. immer von der Beurteilung und den Finanzierungszusagen externer Instanzen abhängt. Mit diesen Instanzen müssen Weiterbildungskonzepte abgestimmt, die Einhaltung von Qualitätsstandards nachgewiesen werden, Anträge für Maßnahmen müssen Zustimmung finden und Erfolgsquoten werden evaluiert. Dieser Erfolgsdruck wird von den Dozent:innen zwar durchaus wahrgenommen, schlägt auf ihre eigene Arbeitssituation aber zumeist nur in abgeschwächter Form durch. Die jeweilige Geschäftsleitung wird hier gewissermaßen als Puffer erlebt, der allzu große Belastungen durch die Vermarktungsbedingungen von Weiterbildung von den Beschäftigten fernhält. Man müsse zwar *„manchmal bei Anträgen mitarbeiten oder zum Teil auch Konzepte und Anträge schreiben, aber hauptsächlich macht das die Geschäftsleitung. ... Das ist zwar zusätzliche Arbeit, aber die Ziele sind klar und das ist alles nie ganz neu“* (BBHV-Doz).

Von vielen Befragten wird indes erwähnt, dass der Nachweis erfolgreicher bzw. regelgerechter Arbeit einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand verursacht, der einerseits als eher lästige Verpflichtung, andererseits aber als Bestandteil gängiger Arbeitsroutine wahrgenommen wird und daher keine stressige Belastung darstellt. Zudem gebe es zwar durchaus Erfolgsquoten als Vorgaben, aber *„da muss man sich nicht sklavisch dran halten“* (BBHV-Doz). Gleichwohl möchte man den Eindruck vermeiden, dass die persönlichen Gestaltungsspielräume es erlauben, Qualitätsstandards und förmliche Vorgaben zu ignorieren. Die Seminargestaltung könne zwar weitgehend flexibel gehandhabt werden, *„das muss aber mit dem Träger*

abgestimmt werden und bei Drittmittelfinanzierung müssen auch Vorgaben und Standards des Geldgebers eingehalten werden. Das wird auch kontrolliert“ (APO-Doz2). Was also auf der einen Seite als großer Vorzug der Dozent:innen-tätigkeit in der Weiterbildung gesehen wird, nämlich die weitgehende Flexibilität und Freiheit bei der Arbeitsgestaltung (s.u. Kap. 4.2), wird durch Vorgaben und bürokratischen Aufwand zumindest eingeschränkt: „Wir müssen uns zu 100 Prozent an die Leistungsbeschreibung halten. Alles muss dokumentiert werden“ (BBHB-Doz); „Man muss belegen, was man getan hat und manche Abläufe sind deshalb unbequem, bürokratisch“ (BBHV-Doz).

Wie in den meisten Betrieben und Arbeitsfeldern ist auch hier ein Unterschied zwischen den formellen Vorgaben, Regeln und Standards einerseits und der Art und Weise festzustellen, wie sich andererseits der informelle Umgang damit im betrieblichen Alltag bzw. in der konkreten Praxis darstellt. So werden etwa für die Anerkennung von Maßnahmen von den Trägern häufig Nachweise der fachlichen und pädagogischen Kompetenzen des eingesetzten Weiterbildungspersonals gefordert, die zum Teil durch die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen zu erbringen sind. Der betriebliche Umgang mit diesen Anforderungen gestaltet sich bei verschiedenen Trägern allerdings recht unterschiedlich und auch in der individuellen Wahrnehmung der Beschäftigten wird das Erfordernis stetigen Dazulernens sehr unterschiedlich bewertet. Die Einschätzungen dazu reichen von *„Pädagogische Weiterbildung ist bei uns gesetzt, ansonsten gibt es manchmal Angebote, aber keinen Druck“* (BBHV-Doz) bis zu *„Manches ist schon belastend; man wird durch politische Entscheidungen getrieben“* (WBS-Doz). Dennoch betonen die Befragten nahezu einhellig, dass ihnen die Notwendigkeit von eigenen Anpassungen an den allgemeinen Wissensfortschritt und die technische Entwicklung einleuchte, obwohl dies zeitweilig einen unbequemen Zusatzaufwand bedeute. Auch in der Arbeit mache sich bemerkbar, dass *„vieles sich sehr schnell ändert; die Halbwertszeit von Wissen wird immer kürzer und ständig sind neue Kompetenzen erforderlich“* (WBS-Doz). Insbesondere bei der Digitalisierung und dem Einsatz diverser digitaler Medien in der Weiterbildung handele es sich um ein wichtiges Thema, bei dem noch unterschiedliche Hindernisse zu überwinden seien. *„Es gibt hier sehr viel Nachholbedarf bei den Dozent:innen und bei den Teilnehmer:innen. Die Digital Natives haben nicht automatisch Medienkompetenz“* (APO-Doz1). Und Gleiches gelte für die technische Ausstattung der Träger (z. B. mit stabilen Internetverbindungen, Hard- und Software-Ressourcen). In jedem Falle stellen sich den Dozent:innen neue Anforderungen in Bezug auf IT- und Medienkompetenz, aber auch an ihre didaktischen Kenntnisse für den erfolgreichen Einsatz digitaler Lernmittel. Um sich hier „fitzumachen“, braucht es ihrer eigenen Erfahrung nach passende Weiterbildungen sowie teils kostenintensive Investitionen in die eigene Ausrüstung und Lizenzen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass viele rechtliche Vorschriften zum Thema Datenschutz zu beachten und unterschiedliche IT-Sicherheitsvorgaben der verschiedenen Bildungseinrichtungen (z. B. Auswahl des Videokonferenzsystems) einzuhalten seien, was für das Personal in der Weiterbildung zusätzlichen Aufwand und Belastungen bedeute. Für viele Dozent:innen sei das *„ein aufwendiger und ermüdender Prozess“* (APO-Doz1).

Möglicherweise machen sich an dieser Stelle die Unterschiede bei finanzieller Ausstattung und Ressourcen zwischen Einrichtungen der allgemeinen und politischen Bildung einerseits und den Trägern beruflicher Weiterbildung andererseits bemerkbar. Die Kolleg:innen bei zumindest einem der Träger beruflicher Weiterbildung berichten zwar ebenfalls von *„ständig neuen Anforderungen“* und dass man vor allem wegen der Digitalisierung *„da nicht stehenbleiben kann“* (WBL-Doz), aber im Unterschied zu anderen sehen sie hier keine Defizite beim Träger und setzen digitale Medien auch gern in ihren Kursen ein. Die Remote-Steuerung von Abläufen sei ein Beispiel dafür, dass in der Logistik ständig modernisiert werde und in 10–15 Jahren werde sich wieder viel geändert haben: *„Die Kollegen werden dafür auch ausgebildet; wir sind hier up to date. Teilweise muss man sich auch auf Online-Unterricht einstellen; das ist aber eher hilfreich. ... Und manchmal machen wir im Unterricht auch ein digitales Quiz; das macht dann allen Spaß“* (WBL-Doz).

Verantwortung und mentale Belastungen

Ein großer Teil der Befragten sieht im Weiterbildungsbereich die Möglichkeit, durch eigene Tätigkeit einen Beitrag zu sozialpolitischer Verantwortung zu leisten. Dabei handelt es sich zunächst um eine Motivation, die gewisse Nachteile beim Einkommen kompensiert und erkennbar für eine positive Grundeinstellung zur

Arbeit sorgt. In den Reflexionen über Erfolgsdruck und Verantwortung wird aber deutlich, dass für viele Dozent:innen hier auch eine Quelle erheblicher psychischer Belastungen liegt. Unabhängig davon, ob es sich bei den Teilnehmer:innen in Kursen und Bildungsmaßnahmen um benachteiligte Jugendliche, langfristig Erwerbslose, Migrant:innen oder Frauen in prekären Lebenslagen handelt, haben „*alle riesengroße Rucksäcke*“ (BBHB-Doz) und „*zum Teil schreckliche Biografien*“ (BBHV-Doz). Für viele dieser Teilnehmer:innen erweist sich allein schon die geordnete und kontinuierliche Integration in eine Bildungsmaßnahme als enorme Herausforderung, die in manchen Fällen eben auch nicht zu bewältigen ist.

Dieser Umstand wirkt nicht nur auf die jeweiligen Lernentwicklungen ein, sondern prägt auch die persönlichen und sozialen Beziehungen zwischen Dozent:innen und Teilnehmer:innen, und obwohl diese als teilweise sehr problematisch und belastend beschrieben werden, formulieren die Befragten durchweg großes Verständnis für wenig kooperative Verhaltensweisen. Zum Teil liegt das an eigenen Erfahrungen mit schwierigen sozialen Lagen, wie im Falle der Dozent:in, die sich wegen der Insolvenz eines ehemaligen Arbeitgebers in einer Umschulungsmaßnahme wiederfand und aus dieser Maßnahme heraus direkt bei dem Bildungsträger eingestellt wurde: „*Ich wurde dann direkt übernommen und kann jetzt anderen Leuten in Jobs helfen. Früher habe ich Jugendlichen Zahnspangen angepasst, jetzt bilden wir eben Jugendliche aus. Das braucht so oder so Geduld und Durchhaltevermögen*“ (BBHB-Doz). Gerade bei der Arbeit mit Jugendlichen werde ersichtlich, dass sich gesellschaftliche Verwerfungen auch in deren Verhalten niederschlagen, der „*Umgang mit Jugendlichen [werde] immer schwieriger*“ (WBL-Doz) und „*die Aggressivität von Teilnehmer:innen wächst*“ (BBHB-Doz). Gelegentlich sei dann kein geordneter Lehrbetrieb mehr möglich und man müsse „*Religion, Cybermobbing und so vorrangig behandeln; manchmal müssen die auch einfach mal ‘runter in die Küche zum Kartoffelschälen*“ (BBHB-Doz).

Um die mentalen Belastungen aus den teils sehr schwierigen sozialen Beziehungskonstellationen in erträglichen Grenzen zu halten, werden zwar auch individuelle Strategien verfolgt; mehrfach wird jedoch auf die große Bedeutung von Rückhalt durch den Arbeitgeber und die Kolleg:innen verwiesen. Bei der Arbeit mit Jugendlichen und vor allem in Situationen, bei denen es um disziplinarische Fragen geht, gibt es zwar große Spielräume für individuelle Ansprachen und für angemessene pädagogische Reaktionen, aber „*wir haben abgesprochene Interventionsketten ... und wir haben ein Ziel. ... Ganz wichtig ist: Alle [Auftraggeber, Berater beim Jobcenter, Psychologen oder Sozialpädagogen] müssen informiert sein, damit die Interventionskette funktionieren kann. Die Abstimmung im Team ist zentral.*“ (BBHB-Doz). Unabhängig von den sozialen Merkmalen der jeweiligen Teilnehmergruppe beobachten einige der Dozent:innen, dass „*die psychischen Auffälligkeiten stark zunehmen und man manchmal an Psychologen outsourcen*“ müsse (BBHV-Doz). Nicht alle Teilnehmer:innen seien freiwillig in den Kursen und hätten ein eigenes Interesse an der Erreichung von Bildungszielen: „*Teilweise sind die Leute da, weil die das wollen, teilweise aber auch, weil die das müssen*“ (WBL-Doz). Vermutet wird überdies, dass durch das Bürgergeld „*der Druck für die Teilnehmer raus ist*“ (WBL-Doz) und es daher vermehrt zu individuellen Abbrüchen von Maßnahmen kommt.

Die mentalen Belastungen durch Verantwortung und Misserfolge seien enorm hoch und deshalb müsse man sich bewusst sein, „*man kann nicht jeden retten – und auch nicht allein. Abschalten können ist wichtig und das muss man mit der Zeit lernen*“ (BBHV-Doz). In manchen Fällen brauche es vor allem Geduld bei allen Beteiligten, um sich an die jeweiligen individuellen Eigenheiten anzupassen: „*Die suchen sich ihr Gegenüber und wenn das passt, dann lernen die auch. Trotzdem ist das Stress und eine große Belastung; das müssen wir abfangen, da müssen alle Leute hellwach sein ... und manchmal ist es auch nötig, die Polizei einzuschalten*“ (BBHB-Doz). Bei gänzlich untragbaren Verhaltensweisen können die Dozent:innen auch eine Kündigung des Teilnehmers veranlassen; „*ab bestimmten Punkten werden Leute auch aus Maßnahmen rausgeschmissen*“ (WBL-Doz). In der Regel können sich die Träger solche vereinzelt Abbrüche durchaus leisten, obwohl Kurse nach der Anzahl der Teilnehmer:innen finanziert und abgerechnet werden.

Vor allem müsse man „*auch bei Abbrüchen lernen, dass das kein persönliches Versagen ist*“ (BBHV-Doz). Gerade deshalb sei der Austausch mit den Kolleg:innen so wichtig. In mehreren Fällen wurde berichtet, dass daher Konflikte und Problemsituationen häufig Gegenstand der mehr oder weniger regelmäßigen Austauschtreffen und Abstimmungen zwischen den Kolleg:innen und mit der jeweiligen Geschäftsleitung

sind: „Die Koordination mit Geschäftsleitung und Kollegen ist gut integriert; alle drei Monate gibt es regelmäßige Abstimmungen“ (BBHV-Doz). „Manchmal ist die Arbeit belastend bei Konflikten, dafür gibt es aber auch soziales Training (Train-the-trainer-Kurse). Mindestens einmal im Monat finden standortübergreifende Besprechungen zur Abstimmung mit Kollegen statt und es gibt die Möglichkeit, Beratung durch Sozialpädagogen in Anspruch zu nehmen“ (WBL-Doz). Zu den entlastenden Gegengewichten gegen allzu großen Druck durch die Verantwortung für Bildungs- und soziale Erfolge bei den Teilnehmer:innen wird mithin neben der professionellen Arbeitseinstellung vor allem ein gutes Arbeitsklima und die kollegiale Beratung gezählt, bei der man auf Verständnis und Unterstützung von Kolleg:innen zählt, die sich grundsätzlich in einer vergleichbaren Position befinden. Einer der Befragten berichtet sogar davon, dass in seiner Einrichtung die kollegiale Beratung durch ein „Fachpatenprinzip“ institutionalisiert sei und nennt das als einen der Gründe, weshalb er einen „tollen Arbeitgeber“ habe (WBL-Doz).

4.2 Die Subjektperspektive: Motivations- und Entfaltungsbedingungen

Anwendung und Entwicklung von Qualifikationen und Fähigkeiten

Ein häufig genannter Bewertungsfaktor für die eigene Erwerbstätigkeit besteht in den Möglichkeiten, persönliche Fähigkeiten, Qualifikationen und Kenntnisse anzuwenden und fortzuentwickeln. Neben den fachlichen Qualifikationen, die gleichsam selbstverständlich vorausgesetzt werden, geht es den meisten dabei eher um soziale Kompetenzen und Erfahrung als Voraussetzungen für gelingende Bildungsprozesse. „Die Qualifikation der Dozenten ist durchweg hoch; entscheidend ist aber der persönliche Kontakt zu den Teilnehmern“ (BBHB-Doz). Während in der beruflichen Bildung die Besetzung einzelner Kurse oder Maßnahmen nach fachlichen oder sozialen Kriterien relativ homogen sei, komme vor allem in der politischen Bildung noch hinzu, dass, etwa in Bildungsurlauben, zumeist sehr „unterschiedliche Motivationen und Erwartungen, ganz unterschiedliche Bildungsstände zusammenkommen. ... Damit muss man umgehen können. Man braucht eine gewisse Ausstrahlung, um Leute zu interessieren und Vertrauen aufzubauen“ (APO-Doz2).

Ähnliches gelte auch für die Bildungsarbeit mit eher schwierigen Zielgruppen: „Man muss authentisch sein. Die Teilnehmer wissen, dass sie jederzeit mit allen über alles reden können“ (BBHB-Doz). Als hilfreich erweist sich dabei die soziale Nähe zu der Erfahrungswelt der Teilnehmer:innen. Fast alle Befragten betonen diesen Faktor, der freilich aus einer ganzen Reihe von unterschiedlichen Quellen herrühren kann: Bei manchen ist es die eigene Berufserfahrung, bei anderen sind es eigene biografische Brüche oder Erfahrungen in Freizeit und Privatleben, deren Reflexion und Verarbeitung das Verständnis und die Kooperation mit den jeweiligen Zielgruppen erleichtern. „Wir sprechen auch die Sprache der Teilnehmer“ (WBL-Doz) und „früher hat man mehr verdient, aber jetzt liegt mir das Klientel mehr. ... In der Firma ist gute Arbeit nur positiv für die Firma – jetzt erreicht man aber was für die Menschen“ (BBHV-Doz). „Tatsächlich habe ich auch 'ne Identifikation mit den Teilnehmenden; also mein eigener Lebenslauf selbst war auch nicht ganz gradlinig; als ich hier reingekommen bin, war's so 'ne Mischung aus Zufall und Ermöglichung ... und ich hab' dann festgestellt: Das funktioniert auch mit den Teilnehmenden und insgesamt macht mir das Spaß“ (BBHV-Doz). „Die Arbeit in der Erwachsenenbildung finde ich reizvoll, weil es um unterschiedliche Leute und Leute mit Praxiserfahrung geht. Als Mutter ... habe ich selbst Erfahrungen mit Kinderbetreuung und mit schlecht ausgebildeten Betreuer:innen. Das wollte ich besser machen und jetzt mache ich das eben professionell. Hier habe ich die Möglichkeiten, selbst Konzepte zu entwickeln für die Fortbildung von Erzieher:innen und Tagesmüttern und das umzusetzen“ (WBS-Doz; in der Aus- und Fortbildung von Kita-Betreuer:innen tätig). „Ich habe früher schon als Fußballtrainer mit Jugendlichen gearbeitet; jetzt mache ich das im Job, das macht mir Spaß“ (BBHV-Doz).

So sehr die Befragten es schätzen, dass sie sich in der Arbeit auch persönlich entfalten und weiterentwickeln können – die zeitweilig diskutierten Ausweitungen des Kompetenzerwerbs für Weiterbildungspersonal bis hin zu einer förmlichen Zertifizierung sehen sie überwiegend skeptisch. Man verweist darauf, dass die meisten Dozent:innen ohnehin ein hohes Qualifikationsniveau in pädagogischen und sozialpädagogi-

schen Bereichen mitbrächten, dass persönliche Erfahrung und soziale Kompetenzen wichtigere Erfolgsbedingungen in der Weiterbildung seien und dass zusätzliche verbindliche Fortbildungserfordernisse unzumutbare Belastungen in der betrieblichen Organisation verursachen würden. Die Einschätzungen zur Notwendigkeit, sich auf neue Bildungsanforderungen in der betrieblichen Organisation der Weiterbildung einzustellen, gehen dabei allerdings auseinander. Einerseits seien unabhängig von einer formellen Zertifizierung *„solche Weiterbildungen wichtig, um als Dozent:in bzw. Lehrer:in einen besseren Job machen zu können. Jede/-r sollte sich fragen: Bin ich mit meinem Wissen auf dem neuesten Stand, wenn nicht, was muss ich dafür tun“* (APO-Doz1). Zukunftsthemen seien *„zwar durchaus Thema“*; andererseits sei aber vordringlich wichtig, *„was in den Ausschreibungen steht. Da werden Qualifikationen gefordert, das müssen wir alles erfüllen. ... Berufsbegleitende Fortbildungen bieten wir auch an; das kostet aber alles Geld, Weiterbildung bedeutet Personalausfall! Das Geld dafür ist nicht da, und dann muss das also von den Teams irgendwie aufgefangen werden“* (BBHB-Doz). Hier wiederholt sich im Weiterbildungsbereich selbst genau das Argument, das von vielen Betrieben gegen die Nutzung von Weiterbildungsangeboten ins Feld geführt wird. Die Ambivalenz dieser Einschätzungen setzt sich fort, wenn die betrieblichen Möglichkeiten des Umgangs damit reflektiert werden: *„Dann braucht das Empathie und Abstimmung in den Teams. Auch deshalb sind die persönlichen Beziehungen wichtig. Manche Leute wollen das auch nicht [kollegiale Abstimmungen zu Vertretungen etc.]. Deshalb sind größere Teams und eine gute Mischung im Personal wichtig“* (BBHB-Doz).

Arbeitsklima, Gestaltungsspielräume und soziale Beziehungen

Die große Bedeutung von Arbeitsklima und sozialen Beziehungen im betrieblichen Alltag wird auch in den Ausführungen der Dozent:innen aus der politischen Bildung deutlich. Hier scheint die Gestaltung der konkreten Bildungspraxis in Kursen und Seminaren stärker durch die jeweiligen individuellen Vorstellungen der Dozent:innen geprägt zu sein: *„Zu anderen Dozent:innen gibt es keinen Kontakt, aber das wäre vielleicht ganz wünschenswert, um sich mal darüber auszutauschen, was verbessert werden könnte“* (APO-Doz1). Tatsächlich sei die Honorartätigkeit für den Weiterbildungsträger eher durch die professionelle Beziehung zum Arbeitgeber beeinflusst. *„Für [diesen Arbeitgeber] ... spricht, dass der bei einer Beauftragung zumindest die Organisation übernimmt. Da gibt es eine Verbindlichkeit in der Kommunikation, Absprachen sind eindeutig und werden eingehalten“* (APO-Doz1). Allerdings existiert in der politischen Weiterbildung zeitweilig ein Spannungsfeld zwischen der Verbindlichkeit der Arbeitsbeziehungen und den politischen Inhalten der Bildungsarbeit, die von den Dozent:innen weitgehend selbst bestimmt werden. Bei der Vermittlung ideologisch allzu einseitiger Inhalte werde der Weiterbildungsträger in Misskredit gebracht und daher gebe es hierzu Vorgaben bzw. Verabredungen: *„Wir haben den Konsens, dass keine Missionierung und Indoktrinierung stattfindet und dass die Dozent:innen eigene Positionen transparent machen und gegebenenfalls zur Diskussion stellen müssen. ... Eine gewisse Vielfalt wird auch durch das breite politische Themenspektrum gewährleistet“* (APO-Doz2).

Jenseits dieser Vorgaben in der politischen Bildung berichten aber alle Befragten, dass für sie in den großen Gestaltungsspielräumen ein wesentlicher Vorteil ihrer Arbeitssituation liegt. Die Spielräume beim sozialen Umgang und bei der Vermittlung fachlicher Inhalte ermöglichen eine individuelle Gestaltung und das erlaubt es den einzelnen Dozent:innen, Fortschritte und Erfolge der Teilnehmer:innen auch als ihren eigenen Erfolg und persönliche Bestätigung zu bewerten. *„... dafür gibt es eine große Bestätigung bei Fortschritten; man ist glücklich, wenn einer was schafft“* (BBHB-Doz). *„Bei der Arbeitsgestaltung haben wir maximale Freiheit“* (BBHV-Doz). *„Im öffentlichen Dienst kann man mehr verdienen, aber mir sind andere Dinge wichtiger. Man muss das leben und man ist zufrieden, wenn man sieht: Nach einem Jahr hat man was erreicht. Hier ist auch mehr Verantwortung möglich und deswegen war das eine bewusste Entscheidung“* (BBHV-Doz).

Zu den positiven Einschätzungen der Handlungsspielräume in der Arbeit trägt auch bei, dass es immer wieder neue Herausforderungen gibt, die für Abwechslung sorgen. *„Ich kann mir nicht vorstellen, noch mal was anderes zu machen – eben weil es diese Wundertüte gibt. Jeder Tag ist anders, aber es gibt immer*

Feedback und positive Bestätigung“ (BBHB-Doz). „Die Arbeit bringt mehr Abwechslung, größeren Handlungsspielraum, mehr verschiedene Themen, Methodenvielfalt. ... Offenheit und Flexibilität auch beim Arbeitgeber erlauben einen riesigen Gestaltungsspielraum. Das vermittelt auch Vertrauen in die persönliche Kompetenz“ (WBS-Doz). In Absprache mit Kolleg:innen und Geschäftsleitung wird die Arbeit weitgehend flexibel gestaltet – „Jeder weiß, was er zu tun hat und kann selbstständig arbeiten ... Das wird auch anerkannt und honoriert“ (WBL-Doz).

Nicht immer wird eine wertschätzende Haltung der Geschäftsführung gegenüber den Trainer:innen im betrieblichen Alltag unmittelbar wahrgenommen, aber dennoch fühlt man sich anerkannt und bestätigt: *„Anerkennung: jein! Im persönlichen Gespräch schon, aber nicht proaktiv, so von selbst. Ansonsten erleben wir aber eine enge Begleitung. Das ist ein positiver Kontakt zur Geschäftsleitung“ (BBHV-Doz).* Auf unterschiedliche Arten von kritischen Haltungen trifft man schließlich auch bei den Teilnehmer:innen. Gerade in der politischen oder allgemeinen Weiterbildung gebe es bei nicht wenigen *„diffuse Widerstände. Die wollen ungern belehrt werden und haben Vorurteile in Bezug auf die Methoden: ‚Wir sitzen doch wohl nicht im Kreis‘“ (APO-Doz1).* Die befragte Dozentin vermutet, dass derartige Widerstände daher rühren, dass manche Teilnehmer:innen den (Mehr-)Wert solcher Kurse für sich nicht einordnen könnten und eine stark hierarchisierte Sicht auf Weiterbildung übernahmen, nach der nur berufsfachlich orientierte Seminare für das eigene berufliche Fortkommen eine Rolle spielen: *„Die Möhre [mit der die Weiterbildung schmackhaft gemacht wird] besteht aus Zuwachs an Status und Geld. Trotz aller immer wieder blumig behaupteten Sehnsucht der Menschen nach Weiterbildung“ (APO-Doz1)* spiele für viele Beschäftigte die personale Weiterentwicklung im Berufsleben oftmals keine große Rolle. Als hilfreich könnte sich hier die grundsätzliche Einführung von *„einer Art Leitplanken für die Qualifikation der Coaches“* erweisen. So sollten deren fachliche Eignung, wissenschaftliche Kompetenz, pädagogische Eignung und – ihr ganz wichtig – *„persönliche Faktoren bzw. charakterliche Grundzüge“* (Softskills wie Konfliktmanagement, kommunikative Kompetenzen) überprüft werden. Insbesondere letztere Aspekte seien von großer Bedeutung, weil das Verhalten der Dozent:innen sich auf die weitere Weiterbildungsbereitschaft der Teilnehmenden auswirke. Dies gelte insbesondere für Teilnehmende, deren *„Vorurteile durch ein suboptimal gelaufenes Seminar bestärkt werden; solche, die ‚es ja von vornherein gewusst haben‘“ (APO-Doz1).*

Darüber hinaus berichten viele der Dozent:innen von der Erfahrung, dass vor allem mit jungen Leuten die Bildungsarbeit aus verschiedenen Gründen schwieriger werde. Neben den sozialen Problemen mit benachteiligten Jugendlichen (s. o.) seien *„die jüngeren Leute heute oberflächlicher“ (WBS-Doz)* und *„ticken heute anders, haben einen anderen Bezug zur Arbeit und definieren sich nicht mehr über den Job wie früher. Manchen fehlt die Kompetenz, richtig und falsch zu unterscheiden; häufig sind sie auch überfordert. Und oftmals haben die die Haltung: Was könnt ihr mir bieten?“ (WBS-Doz).* All den verschiedenen Problemen und Herausforderungen zum Trotz dominiert bei den Befragten der selbstbewusste Eindruck von Anerkennung und Bestätigung für eine erfolgreiche Tätigkeit: *„Trotz allem erreichen [bei diesem Träger] 93 Prozent der Jugendlichen ihr jeweiliges Ausbildungsziel. Das ist Wahnsinn, was wir hier leisten“ (BBHB-Doz).*

4.3 Gestaltungsperspektive: Steuerungs- und Handlungsoptionen

In einer Gestaltungsperspektive wird nach denjenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gefragt, die aus der Arbeitskraft- oder Subjektperspektive von Erwerbstätigen gravierende oder dringende Veränderungsbedarfe begründen. Dabei geht es auch um Gestaltungsoptionen, die sich aus Sicht der Beschäftigten für sie selbst ergeben, ebenso wie um Handlungsoptionen, die in der zugeschriebenen Zuständigkeit anderer Instanzen, etwa der Arbeitgeber, politischer Entscheidungsträger oder der Gewerkschaften liegen.

Aufgrund der empirischen Basis sind keine grundsätzlichen kritischen Linien darstellbar, allerdings lassen sich Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten ableiten. Dies betrifft beispielsweise Raumprobleme oder unzureichende IT-Ausstattung, die jedoch auf trägerspezifische Herausforderungen hinweisen und sich kaum verallgemeinern lassen. Allenfalls die Beschwerden über bürokratischen Aufwand, zu viele Berichts-

und Dokumentationspflichten begründen bei mehreren Befragten, dass *„manchmal die Vorbereitungszeit für den Unterricht fehlt, weil zu viel zu tun ist“* (WBL-Doz). *„Das könnte einfacher gehen; da könnte man entschlacken“* (BBHV-Doz) und *„rechtliche Hürden entschärfen, die mit infrastrukturellen Belastungen einhergehen“* [gemeint sind hier z. B. Anforderungen durch Datenschutz/Datensicherheit] (APO-Doz1).

Darüber hinaus richten sich vereinzelte kritische Wahrnehmungen auch auf die Arbeitsinhalte bzw. die Curricula, soweit diese sich an externen Vorgaben orientieren müssen. Man könnte sich vorstellen, dass *„mehr selbstorganisiertes Lernen hilfreich [wäre]“* (WBS-Doz) oder dass *„kleinere Module, aufeinander aufbauende Bildungsschritte, für viele besser wären, weil das auch hilft, dass die Lust aufs Weitermachen erhalten bleibt“* (BBHB-Doz). Eine der Honorarbeschäftigten blickt erkennbar distanzierter auf die Arbeitsbedingungen als die meisten anderen Befragten und hielt *„mehr spezifische externe Coachings, zum Beispiel zum Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen“* für wünschenswert und würde dies gern nicht nur als individuelle Fortbildung, sondern auf betrieblicher Ebene im Kollektiv der Kolleg:innen organisiert sehen. Dies wird explizit als Anforderung an den Arbeitgeber verstanden und ergänzt mit der Annahme, dass *„auch Fortbildung zu Führungsverhalten, Feedbackgesprächen, Arbeitsorganisation wichtig [wäre]“* (BBHV-Doz).

Obwohl sich in der Wahrnehmung der meisten Dozent:innen mit veränderten Arbeitsmarktverhältnissen auch die Befristungspraxis in der Weiterbildung erheblich entspannt hat, wird die nach wie vor bei vielen Trägern existierende Zurückhaltung bei unbefristeten Einstellungen zum Teil deutlich kritisiert: *„Die ganze Befristungspraxis wäre nicht notwendig; das ist 'ne Kultur in der Weiterbildung ... die Weiterbildung ist da unflexibel und dumm“* (BBHB-Doz). Für manche der Honorarbeschäftigten spielt auch die Frage der sozialen Sicherheit durchaus eine wichtige Rolle: *„Kranken- und Rentenversicherung ist schon ein wichtiges Thema; die Freiberufler haben keine Lobby und das wird zunehmend schwieriger“* (WBS-Doz).

Ungeachtet dieser vereinzelten kritischen Anmerkungen lässt sich insgesamt bei der Frage nach Veränderungs- bzw. Gestaltungsnotwendigkeiten eine nicht unbedingt erwartbare Übereinstimmung von Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenpositionen feststellen. Auch bei den Dozent:innen wird besonders betont, dass die Entwicklung bei der Nachfrage trotz vielfacher Beteuerungen zur Wichtigkeit von Weiterbildung ein großes Risiko darstelle. Man sieht, dass der anhaltende Fachkräftemangel nicht nur die verstärkte Nutzung von Weiterbildung befördern sollte, sondern dass die angespannte Personallage in vielen Betrieben gerade dies verhindere. Insofern gehe es vorrangig darum, allgemein bessere Bedingungen für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten zu schaffen: *„Bei den Unternehmen müsste mehr für Weiterbildung geworben werden, die Arbeitssituation der Teilnehmer:innen ist oftmals so, dass man bei der Fortbildung ein schlechtes Gewissen haben muss.“* Um diesen Widerspruch beispielsweise bei den Erzieher:innen in den Kindertagesstätten nicht individuell aushalten und bewältigen zu müssen, *„könnte es ... helfen, wenn es auch ein obligatorisches System mit verpflichtenden Bildungspunkten gäbe“* (WBS-Doz).

Jenseits der beruflichen Weiterbildung haben die Träger von allgemeiner und politischer Bildung ein besonderes Problem mit häufig anzutreffender Geringschätzung von Qualität und Nutzen der Angebote. *„Transparente und verlässliche Qualitätskriterien [z. B. ein anerkanntes Siegel] für Weiterbildung könnten daher dazu beitragen, Weiterbildung salonfähiger zu machen“* (APO-Doz1) und die sinkende Nachfrage in diesem Bereich zu stimulieren. Demselben Zweck sollte auch eine gezieltere Förderung von Weiterbildung dienen: *„Die Förderung für Unternehmen sollte nicht nach dem Gießkannenprinzip erfolgen, sondern vielmehr die Belange von KMU, die gezielt Weiterbildung betreiben wollen, in den Blick nehmen. Ansonsten profitieren in der Regel große Unternehmen mit eigenen professionalisierten Weiterbildungsabteilungen und eigenen Ressourcen“* (APO-Doz1).

Schließlich stellt sich für die Dozent:innen wie für die Einrichtungen der politischen und allgemeinen Weiterbildung ein zusätzliches Problem, das die öffentliche und politische Bewertung ihrer Angebote beeinflusst. *„Es wird erwartet, dass wir als Feuerwehr für politische und gesellschaftliche Probleme funktionieren“* (APO-Doz2). Derartige Erwartungen, so etwa dass Weiterbildung wirksam gegen Phänomene wie Rechts extremismus und Populismus arbeitet, wirkten als zusätzliche Belastung, ohne dass *„das auch honoriert*

werde“ (APO-Doz2). Tatsächlich könne Weiterbildung Angebote zu aktuellen Themen und relevanten Fragen machen, die *„viel mehr leisten als Medien, z. B. das Fernsehen“* (APO-Doz2) und dies könnte ausgebaut werden. Ein Beispiel sei etwa das ungewöhnliche Format einer „Sonntagsschule“ für geflüchtete Afrikaner:innen, in der Grundzüge von Staatskunde und allgemeines Wissen über Deutschland vermittelt würden. Solche Beispiele verwiesen darauf, dass *„eine flexible Finanzierung für spontane Ad-hoc-Angebote wichtig wäre, ohne dass das über Jahre im Voraus geplant sein muss. Solche Angebote wären extrem nützlich, nicht nur für Bildung, sondern vor allem für Vertrauen und Verständnis“* (APO-Doz2).

5. Resümee und Handlungsoptionen

5.1 Resümee

Überfrachtung mit widersprüchlichen Erwartungen

Erwartungen und Ansprüche an die Weiterbildung als eine wichtige Säule des gesellschaftlichen Bildungsgeschehens waren schon immer – je nach Interessenlage – vielfältig und divergent. Die aktuelle Entwicklung in diesem Themenfeld ist jedoch von einer besonders widersprüchlichen gesellschaftlichen Bedingungskonstellation geprägt: Einerseits wird dem Weiterbildungssektor eine große Bedeutung für die Bewältigung von Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel beigemessen und es wird erwartet, dass einem zukünftig wachsenden Qualifizierungsbedarf – nicht zuletzt hervorgerufen durch umfassende Transformationsprozesse – durch Weiterbildung zu begegnen sei. Andererseits sind es gerade der Arbeitskräftemangel und die starke Auslastung von Betrieben nach der Corona-Periode, die es den Unternehmen und Betrieben enorm erschweren, auf Arbeitskapazitäten für Qualifizierungsmaßnahmen zu verzichten und so deuten die empirischen Befunde eher auf eine stagnierende, in Teilen rückläufige Nachfrage hin.

Obwohl mit einigen gesetzgeberischen Initiativen in den vergangenen Jahren versucht wurde, die Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern und zu verbreitern, zeigt sich *die Nachfrage nach diesen Leistungen insgesamt eher zurückhaltend*. Dies wird einhellig von den Weiterbildungsträgern im Land Bremen berichtet und entspricht einer bundesweiten Dynamik (IAB 2023; Noack 2025). In der Wahrnehmung der Träger sind dafür bei Unternehmen wie Teilnehmer:innen vor allem politisch oder wirtschaftlich motivierte Ignoranz und Kurzsichtigkeit einerseits sowie Informationsdefizite und bürokratische Hemmnisse andererseits ursächlich. Allerdings sind in den gegenwärtig vorliegenden Daten zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten die möglichen Auswirkungen der aktuellen wirtschaftlichen Stagnation auf die Auslastung von Personalkapazitäten und die Beschäftigungsentwicklung noch nicht berücksichtigt. Insofern könnten sich die Nachfragebedingungen zurzeit zugunsten stärkerer Weiterbildungsaktivitäten ändern.

Während in politischen Debatten dem Weiterbildungssektor vorrangig eine bedeutsame Rolle als Motor oder Katalysator der Anpassung von Beschäftigungsstrukturen an die Entwicklung der Wirtschaft zugeschrieben wird, *sehen sich die Weiterbildungsträger und ihre Dozent:innen in ihrer konkreten Alltagspraxis vor allem mit sozialen Fragestellungen konfrontiert*. Ein zentraler Widerspruch betrifft die Auseinanderentwicklung von Ressourcenausstattung bei den Weiterbildungsträgern einerseits und der praktischen Umsetzung von sozialen Integrationsaufgaben andererseits. Die Zunahme von spezifischen kulturellen und sozialen Anforderungen durch wachsende Zahlen von Teilnehmer:innen mit Migrationshintergrund, vermehrte allgemeine Sprach- und Bildungsdefizite sowie die Veränderung von (Arbeits-)Einstellungen und Werthaltungen bestimmen die Alltagspraxis insbesondere in der allgemeinen und politischen sowie im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung. Dadurch wird die Erreichung von Bildungs- und Integrationszielen in zunehmendem Maße erschwert. Für adäquate personelle und qualifikatorische Kapazitätsausweitung, um auf die entstehenden sozialen und psychosozialen Probleme für das Personal der Weiterbildungsträger zu reagieren, mangelt es an den erforderlichen Ressourcen. Besonders in der allgemeinen und politischen Weiterbildung kommt hinzu, dass die Beförderung von gesellschaftlichem Zusammenhalt durch geeignete Bildungsformate zwar als wichtige Aufgabe betrachtet wird, für eine darauf bezogene, zielgruppenspezifische und flexible Angebotsgestaltung aber die Ressourcen nicht nur nicht bereitgestellt, sondern zum Teil eher gekürzt werden.

Personalrekrutierung

Nicht zuletzt aufgrund der verhaltenen Nachfrage erscheinen die *Personalprobleme bei den Weiterbildungsanbietern durch den demografischen Wandel bislang weniger dramatisch als vermutet*. In fast allen Bereichen wird zwar erwartungsgemäß auf die drohende Überalterung des Personalbestands und Engpässe bei der Personalrekrutierung hingewiesen, aber abgesehen von exzeptionellen Einzelfällen scheinen sich diese Probleme (noch) nicht in der Breite des Weiterbildungsangebotes auszuwirken. Bei durchweg etwas niedrigerem Gehaltsniveau als in vergleichbaren Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern (insbesondere im öffentlichen Schuldienst) erweisen sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für manche Erwerbspersonen als insgesamt dennoch attraktive Option. Neue bzw. sich erweiternde Zugangswege in die Beschäftigung als Dozent:in in der Weiterbildung mögen dabei ebenfalls eine Rolle spielen: Der weit überproportionale Anteil an Teilzeitarbeit und an weiblichen Beschäftigten lässt auf eine hohe Attraktivität der vergleichsweise flexiblen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familien- bzw. sonstigen Tätigkeiten schließen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht jede Teilzeitbeschäftigung freiwillig ausgeübt wird. So kann eine Vollzeitbeschäftigung an dem mangelnden bzw. sogar gegensätzlichen Interesse von Arbeitgeber:innen scheitern, oder organisatorischen Herausforderungen, z. B. an eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Für manche Beschäftigte erweist sich der Wechsel in eine Dozent:innentätigkeit nach einer stressigen und belastenden Karriere in der ursprünglichen beruflichen Erwerbstätigkeit aber eben auch als willkommene Quermobilität in ein ruhigeres und geregelteres Fahrwasser.

Vielfältiger und segmentierter Arbeitsmarkt

Innerhalb der gesamten Erwerbstätigkeitsstruktur des Landes Bremen stellt der Weiterbildungssektor eine verhältnismäßig kleine Nische dar, die aus gut 100 Betrieben besteht und in der rund 0,83 Prozent (ca. 3.700 von 445.000) der Erwerbstätigen beschäftigt sind (vgl. „Kapitel 3.1 Umfang und Anbieterstruktur in Bremen“ und „Anhang 7.3 Datenbank: Weiterbildungseinrichtungen in Bremen“). Davon sind rund zwei Fünftel (geschätzt) freiberuflich tätige Honorarbeschäftigte; drei Fünftel arbeiten in einem Angestelltenverhältnis. Unter diesen befinden sich 176 geringfügig Beschäftigte, von denen 101 ausschließlich geringfügig beschäftigt sind. Die tatsächliche Varianz der Beschäftigungsverhältnisse der Lehrenden zwischen Haupt- und Nebenjobs reicht dabei von Erwerbspersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag im voll- oder teilzeitigen Haupterwerb über diejenigen Freiberufler:innen, die ihren Lebensunterhalt durch die Kombination von ungesicherten und kurzfristigen Vertragsverhältnissen – zumeist bei mehreren Auftraggebern – verdienen, bis zu Rentner:innen, die sich in ihrem ehemaligen Arbeitsbereich ein – in der Regel beschränktes – Zubrot verdienen.

Auch wenn aufgrund mangelnder Daten die Verteilung und Erwerbssituation insbesondere der freiberuflich tätigen Dozent:innen kaum verlässlich abzuschätzen ist, lässt sich der Weiterbildungssektor grob in drei Segmente aufgliedern, in denen unterschiedliche Finanzierungs- und Marktbedingungen auch auf die Art und den Umfang von Beschäftigungsverhältnissen durchschlagen:

- Im Bereich der *beruflichen Weiterbildung* dominieren jene Maßnahmen und Angebote, die aus Unternehmensinteresse und/oder individuellen Karriere- bzw. Aufstiegsinteressen nachgefragt werden. Diese Leistungen werden überwiegend privat finanziert (z. T. öffentlich bezuschusst) und sind daher auch personell in der Regel gut ausgestattet. In diesem Bereich werden sowohl die festangestellten Dozent:innen als auch die Honorarkräfte, die vielfach zusätzlich für spezielle Themen engagiert werden, zu relativ guten Konditionen beschäftigt. Insbesondere dort, wo berufliche Aufstiegsqualifizierung und die Erlangung verpflichtender beruflicher Qualifizierungsnachweise bzw. -zertifizierungen einen wesentlichen Anteil am gesamten Weiterbildungsangebot ausmachen, wird die Finanzierung neben öffentlichen Zuschüssen in der Hauptsache privat durch Unternehmen oder interessierte Individuen bestritten. Hier sind daher die Finanzierungsbedingungen, die Möglichkeiten der Querfinanzierung innerhalb des

gesamten Angebots und in der Folge auch die Möglichkeiten der Personalausstattung deutlich besser als in den anderen Weiterbildungsbereichen. Derartige spezialisierte Träger (z. B. Qualifizierungen für maritime Logistik, Meisterfortbildungen) verfügen auch über die Möglichkeiten, einen umfangreichen Pool an nebenberuflich tätigen Dozent:innen anzusprechen und ihnen attraktive Bedingungen zu bieten.

- Die öffentlich aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit und/oder Landesmitteln finanzierten Maßnahmen zur Förderung von sozial, beruflich, kulturell oder bildungsmäßig benachteiligten Gruppen sind – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen bei den Trägern – deutlich weniger gut ausgestattet. Weniger positiv stellt sich daher die Situation bei diesen *öffentlich geförderten Weiter- oder Einstiegsqualifizierungen* (Schulabschluss, Berufsvorbereitung, Förderketten etc.) dar, in der die Ressourcenausstattung von (arbeitsmarkt)politischen Zielvorgaben und haushaltspolitischen Erwägungen (mit)bestimmt wird. Insbesondere Träger, die Maßnahmen der Agentur für Arbeit (SGB II/III) durchführen, haben mit finanziellen Einschränkungen durch den Förderrahmen zu kämpfen. Zeitweilige Mittelkürzungen und wechselnde Prioritätensetzungen werden von den Weiterbildungsträgern als wesentlicher Grund für eine Reihe von Beschäftigungsproblemen – beispielsweise Rekrutierungs- und Nachwuchsprobleme, Festhalten an der Praxis befristeter Beschäftigung, unzureichende Kapazitäten für psychosoziale Unterstützung etc. – angeführt.
- Der Bereich der *allgemeinen und politischen Weiterbildung* sieht sich in besonderer Weise einem Dilemma aus Unterfinanzierung einerseits und steigenden Anforderungen und Erwartungen ausgesetzt. Die Träger und ihre Beschäftigten müssen ihre Angebote gegen sinkende Wertschätzung und Vorbehalte bezüglich ihrer Effizienz und praktischen Nützlichkeit verteidigen. Nicht zuletzt aufgrund des allgemeinen Arbeitskräftemangels entsteht gegenüber Weiterbildung, die nicht unmittelbar im betrieblichen Interesse liegt, ein hoher Rechtfertigungsdruck, der sich offenbar auch auf die Nachfrage auswirkt. Gleichzeitig nehmen politische und gesellschaftliche Erwartungen an ihre Funktion für die Stärkung und Bewahrung von gesellschaftlichem Zusammenhalt zu, ohne dass sich dies in einer Verbesserung der Rahmenbedingungen, insbesondere der Finanzierung für ihre Angebote, niederschlagen würde. Schwankungen und Unsicherheiten bei der Nachfrage und den Finanzierungsbedingungen verursachen erhebliche Risiken für die Angebotsgestaltung der Träger. Infolgedessen sind hier diverse Formen von Honorartätigkeiten, darunter auch prekäre Beschäftigungsformen, verbreitet.

Ungeachtet der beträchtlichen Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktsegmenten in der Weiterbildung lassen sich bei den Weiterbildungsdozent:innen fast durchgängig Varianten einer „Ja, aber ...-Haltung“ im Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erkennen: Die *Nachteile beim Einkommen werden durch die Entlastung bei den Arbeitsbedingungen und Vorteile in der Sinndimension aufgewogen*; im Falle der Selbstständigen, Neben- und Freiberufler sind es *persönliche Freiheit und Flexibilität der Erwerbssituation, die gegenüber Nachteilen bei der sozialen Sicherheit überwiegen*. Nach wie vor ist die Praxis der befristeten Einstellungen verbreitet; aufgrund der Fachkräfteproblematik, aber auch gestiegener Ansprüche jüngerer Arbeitnehmer:innen bieten die Träger jedoch zunehmend unbefristete Festanstellungen an. Daneben hat die problematische Rechtssituation in Bezug auf Scheinselbstständigkeit den Trend begünstigt, Honorarkräften (Teilzeit-)Festanstellungen anzubieten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht alle Honorardozent:innen eine Festanstellung wünschen und dass diese Beschäftigtengruppe aufgrund ihrer flexiblen Einsatzmöglichkeiten eine wichtige Rolle für das Funktionieren eines inhaltlich breit gefächerten Weiterbildungssystems einnimmt. Deshalb ist es neben den Angeboten von Festanstellungen wichtig, die Arbeitsbedingungen für Honorarkräfte zu verbessern. Die meisten für die Studie befragten Dozent:innen verfügen zwar über Erfahrungen mit prekären Aspekten ihrer Erwerbstätigkeit – sei es eigene Betroffenheit in der Vergangenheit oder im beruflichen Umfeld –, aber fast alle unserer Befragten verweisen darauf, dass sich die Arbeitsmarktbedingungen in den vergangenen Jahren zugunsten der Beschäftigten verändert hätten und/oder dass sie individuelle Wege gefunden hätten, diese Begleiterscheinungen ihrer Erwerbstätigkeit akzeptabel zu bewältigen.

Mentale Belastungen im Spannungsfeld zwischen Verantwortungsdruck und Anerkennung

Insgesamt existiert ein komplexes Beziehungsdreieck zwischen Arbeitgeber/Geschäftsführung, Dozent:innen/Trainer:innen und Teilnehmer:innen. Die Wahrnehmung der Weiterbildungsdozent:innen ist hauptsächlich geprägt durch die Wechselwirkungen und Spannungen zwischen den Polen dieses Dreiecks, wobei die oftmals anstrengenden sozialen Beziehungen in der unmittelbaren Lehrtätigkeit, in Kursen oder Seminaren, die Hauptquelle von (*psycho*sozialen) Belastungen ausmachen. Zumeist wird dieser Belastungsfaktor aber *durch unterstützende betriebliche Sozialbeziehungen, große individuelle Entfaltungs- und Verantwortungsspielräume sowie Anerkennungs- und Erfolgserlebnisse in der Arbeit in erträglichen Grenzen gehalten*. Was mithin für viele der Trainer:innen und Dozent:innen ein wesentliches Motiv für die Beschäftigung bei einem der Weiterbildungsträger darstellt, nämlich die Möglichkeit, eine Arbeit in dezidiert sozial- und gesellschaftspolitischer Verantwortung auszuüben, erweist sich in der konkreten Praxis gleichzeitig als die gravierendste Belastung. Zunehmende Konflikte und soziale Probleme erhöhen das Stress- und Belastungsniveau für die Dozent:innen, die in der Mehrzahl ihren persönlichen Arbeitserfolg daran messen, wie die Erreichung von Bildungs- und sozialen Integrationszielen gelingt. Um den Erfolgsdruck, der aus der Wahrnehmung sozialer Verantwortung resultiert, zu bewältigen, werden Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen genutzt, die dabei helfen, eine professionelle Arbeitseinstellung auszubilden. Bei den Weiterbildungsträgern gibt es für den Umgang mit diesen Anforderungen zwar eine Reihe solcher Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote, die aber nicht immer als ausreichend betrachtet werden. Überdies gehören kollegiale Unterstützung und Rückhalt durch den Arbeitgeber zu den Entlastungsmechanismen, die mehrheitlich einen akzeptablen Umgang mit diesen psychosozialen Belastungen ermöglichen.

Wenig betriebliches Konfliktpotenzial

Insgesamt lässt sich eine recht *weitgehende Übereinstimmung zwischen den Einschätzungen der befragten Dozent:innen und den Positionen der Arbeitgebervertreter:innen* feststellen. Das hohe Qualifikationsniveau der Dozent:innen und deren Einbindung in die zumeist überschaubaren betrieblichen Abläufe bewirken ein reflektiertes Verhältnis gegenüber den betrieblichen und überbetrieblichen Bedingungen der Erwerbstätigkeit. Große Handlungs- und Verantwortungsspielräume ebenso wie die überwiegend selbstbewusste Einschätzung der eigenen Rolle begünstigen ebenfalls die Identifikation mit dem Job und dem Arbeitgeber, was zu einem hohen Maß an Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit beiträgt. Insofern handelt es sich bei dem Weiterbildungssektor um eine Arbeitsmarktnische, in der Arbeitskraft- und Subjektperspektive der Beschäftigten sich relativ gut ausbalanciert darstellen. Die gravierenden Widersprüche zwischen großen gesellschaftlichen Erwartungen und der Realität bürokratischer Anforderungen wie auch mangelnder Ressourcenausstattung, von denen der Weiterbildungssektor als gesellschaftliches Funktionssystem geprägt ist, wirken daher nur sehr begrenzt als betriebliches Konfliktpotenzial.

5.2 Handlungsoptionen

Angesichts der großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Weiterbildungsbereichen, ihren Funktionsbedingungen und Zielgruppen sind aufgrund der Studienbefunde nur wenige pauschale Empfehlungen möglich. Allenfalls im Hinblick auf die mangelnde Nachfrage nach vor allem berufsvorbereitenden bzw. -qualifizierenden sowie allgemeinen und politischen Qualifizierungsleistungen ginge es – im Einklang mit vielen anderen einschlägigen Quellen (vgl. KOFA 2024; IAB 2023) – darum, das Interesse und die Motivation bei Unternehmen und Individuen zu erhöhen. Die vielfach durchaus vorhandenen Bemühungen von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Beratungseinrichtungen um Information, Beratung, Kommunikation sind offenbar nur begrenzt geeignet, die Nachfrage nach Fort- und Weiterbildungen auch über den Kreis derjenigen hinaus zu erweitern, die aus betrieblichem oder persönlichem Interesse eine konkrete Karriereabsicht damit verbinden. Häufig werden insbesondere von Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen Informationsdefizite, Intransparenz und Komplexität von Fördermaßnahmen, Finanzierungsregularien sowie bürokratischer Aufwand dafür verantwortlich gemacht, dass die Nutzung von Weiterbildungsleistungen externer

Träger für sie kaum infrage kommt. Zum Teil handelt es sich aus Sicht der Weiterbildungsanbieter aber auch um Argumente, hinter denen sich – vor allem kurzfristige – betriebliche Kosten- und Kapazitätskalküle verbergen. Derartige Bedenken und Vorbehalte wären in der Kommunikation mit Unternehmen und Arbeitgeber:innen explizit und bewusst zu adressieren. Die notwendige Überzeugungsarbeit könnte von der Einführung des zeitweilig diskutierten Weiterbildungsmentorings in Unternehmen profitieren. Im Hinblick auf die Motivation von Arbeitnehmer:innen könnte sich die verstärkte Einbeziehung von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in die Kommunikation von Angeboten für und Chancen durch Weiterbildung lohnen. Die – bislang allerdings erst zaghafte – Versuche, potenzielle Arbeitskräfte auch im Wohnquartier bzw. in sozialen Alltagszusammenhängen zu erreichen und für Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren, könnten ebenfalls dazu beitragen, ihnen die Vorteile einer Verbesserung ihrer Employability zu vermitteln. Eine weitere Option, das Weiterbildungsinteresse speziell von Beschäftigten zu steigern, bestünde möglicherweise darin, neue Förderinstrumente zu entwickeln, die unabhängig vom Arbeitgeber beantragt werden können und das Recht umfassen, sich für Weiterbildung auf eigenen Wunsch von der Arbeit freustellen zu lassen.

Ebenfalls auf der Ebene der Steuerungsfaktoren für die Entwicklung des Weiterbildungssektors liegen die Finanzierungsbedingungen, die überall dort, wo nicht ein deutliches privates Interesse vorherrscht, die Spielräume für das Leistungsangebot der Träger und für deren Personalausstattung begrenzen. Hinzu kommen langfristige Planungsvorläufe und Bewilligungszeiträume sowie enge Regeln für die Mittelverwendung und Bindungen an die Leistungsbeschreibungen. Knappe Finanzierungsbedingungen und Bürokratie setzen mithin einen engen Rahmen, in dem es den Trägern zunehmend schwerfällt, inhaltlichen Aufgaben und Erwartungen gerecht zu werden und gleichzeitig die personellen Voraussetzungen dafür aufrechtzuerhalten.

Gefordert sind hier insbesondere die Arbeitsverwaltungen sowie die (arbeitsmarkt)politischen Entscheider:innen, die vielfach formulierten Erwartungen und Aufgabenzuweisungen mit adäquaten Mittelzuweisungen zu unterlegen. Hilfreich könnten hier beispielsweise Regelungen wirken, die einerseits mittels flexiblerer Budgetanteile die Möglichkeit eröffnen, schnell(er) auf akute Anforderungen zu reagieren, aber andererseits langfristige Planungssicherheit gewährleisten. Nicht zuletzt könnte auf diese Weise der Trend zur Ausweitung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen befördert werden. Neben der Flexibilisierung von Budgets wäre auch zu überlegen, ob und wie im Interesse einer passgenaueren Anpassung an kurzfristige Anforderungen auch einzelne Maßnahmen bzw. Formate flexibler gestaltet werden könnten.

Darüber hinaus ist der Weiterbildungsbereich strukturell unterfinanziert. Der Landesausschuss für Weiterbildung macht in einem Positionspapier (2023) deutlich, dass Zuschüsse für Personal (geregelt über das Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen) seit Jahrzehnten unverändert geblieben sind. Insgesamt bestünde ein jährlicher Mehrbedarf von mindestens 800.000 Euro. Das Land sollte dies in zukünftigen Haushaltsverhandlungen berücksichtigen, damit insbesondere politische und allgemeine Weiterbildungsangebote erhalten und bezahlbar bleiben.

Vielfache bürokratische Anforderungen wie Dokumentationserfordernisse, Zertifizierungs- und Nachweispflichten, Einhaltung von Datenschutzregeln usw. beanspruchen für die Dozent:innen, Trainer:innen, Ausbilder:innen nicht nur Arbeitszeit, sondern verursachen zum Teil auch zusätzlichen eigenen Weiterbildungsaufwand. Zu überlegen wäre hier, ob eine Reduzierung dieser Anforderungen oder alternativ eine stärkere Berücksichtigung in den bezahlten Arbeitszeitkontingenten möglich wäre und welche Lösungen es für Honorarkräfte geben könnte, für die Letzteres nicht möglich ist. Die möglichen Umsetzungsformen von inhaltlicher und (sozial)pädagogischer Weiterbildung werden wegen des damit verbundenen Aufwands unter den Dozent:innen selbst und den Geschäftsführungen kontrovers gesehen; ein gewisses Maß an Qualitätssicherung durch verbindlichere Regulierung und Standardisierung könnte – ähnlich wie bei verschiedenen freien Berufen (z. B. Architekt:innen) – durch die Einführung eines Systems von Weiterbildungspunkten erreicht werden. In einem solchen System werden auf Basis einer Fortbildungsverordnung in festgelegten

Zeitintervallen (z. B. jährlich) Punkte für die Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsseminaren vergeben – mit dem Ziel einer kontinuierlichen Kompetenzbildung bei den Beschäftigten.

Der Umgang mit der hauptsächlichen Belastungsquelle in der alltäglichen Weiterbildungspraxis betrifft vor allem das Binnenverhältnis zwischen den Beschäftigten und dem/der Arbeitgeber:in und wird dort auch oftmals bewusst thematisiert. Vielfach existieren auch Fortbildungsangebote zu pädagogischen und psychosozialen Fragestellungen und Themen; bei einigen größeren Trägern werden auch entsprechende fachlich spezialisierte Kapazitäten vorgehalten. Dennoch mangelt es in der Breite des Weiterbildungssektors an einer systematischen und strukturellen Bearbeitung dieses Problembereichs. Die erforderlichen Abstimmungen, Recherchen, Unterstützungsleistungen und Fortbildungen für Dozent:innen verursachen zusätzlichen Aufwand und müssen zumeist im Alltagsbetrieb bewältigt werden, ohne dass in der Regel dafür finanzielle Spielräume erweitert und Wertschätzung ausgedrückt würden. Träger ebenso wie Beschäftigte könnten in dieser Hinsicht entlastet werden, indem zumindest bei bestimmten einschlägigen Weiterbildungsformaten entsprechende Zeit- und Mittelkontingente in der Finanzierung berücksichtigt würden. Auf Ebene der anerkannten Einrichtungen nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz wäre eine Diskussion dieser Mechanismen im Landesausschuss für Weiterbildung empfehlenswert.

6. Literatur

- Alfänger, Julia/Cywinski, Robert/Elias, Arne/Dobischat, Rolf (2016): Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen 2/2016, S. 95–104. https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_02_alfaenger.pdf
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2022): KammerPosition: Transformation aktiv gestalten – Was das Land Bremen mit einer Qualifizierungsoffensive erreichen kann. Bremen. https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/KammerPosition/KammerPosition_Qualifizierungsoffensive.pdf
- Arbeitsweltbericht 2023: Transformation in bewegten Zeiten. Herausgegeben vom Rat der Arbeitswelt, Berlin. https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2023/Arbeitsweltbericht_2023.pdf
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. wbv Publikation. Abkürzung bei Zitation im Text (in Ausnahmefällen): AgBBE (2024), Bielefeld. DOI: 10.3278/6001820iw
- Averbeck, Ines/Röcher, Jens/Warsewa, Günter (2012): Bestandsaufnahme der arbeits- und beschäftigungsbezogenen Bildungsberatung in Bremen. Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), Bremen. <https://www.iaw.uni-bremen.de/veroeffentlichungen/publikationen?publ=550&page=10>
- Baethge, Martin (1994): Arbeit und Identität. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 245–261.
- Baethge, Martin (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Schmidt, G. (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin, S. 29–44.
- Becke, Guido/Warsewa, Günter (2018): Neue Chancen für nachhaltige Arbeitsgestaltung. In: GAIA 27/1, S. 122–126.
- Noack, Martin (2025): Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält. Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können. Bertelsmann Stiftung Gütersloh. DOI 10.11586/2025090
- Biermeier, Sandra/Dony, Elke/Greger, Sabine/Leber, Ute/Schreyer, Franziska/Strien, Karsten (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben. IAB-FORSCHUNGSBERICHT 13|2023, Nürnberg.
- Bosch, Gerhard (2019): Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel. Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Working Paper Forschungsförderung Nr. 158; Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Bremische Bürgerschaft (2021): Abschlussbericht der Enquetekommission „Klimaschutzstrategie für das Land Bremen“. Bremen. https://www.bremische-buergerschaft.de/presse/Abschlussbericht_Enquetekommission_Klima_Bremen_v1.pdf
- Bremische Bürgerschaft (2022): Mitteilung des Senats an die Bremische Bürgerschaft vom 15. Februar 2022: Zur aktuellen Beschäftigungssituation und Lage der Beschäftigten im Land Bremen. Drucksache 20/1347; Bremen. https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/top%2B4_20220215_Beschaeftigungssituation_und_Lage_der_Beschaeftigten.pdf
- Bremische Bürgerschaft (2024): „BSG-Urteil zur Versicherungspflicht von Honorarkräften: Müssen sich Bremer Weiterbildungseinrichtungen von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verabschieden?“ Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der FDP vom 11.07.2024 und Mitteilung des Senats vom 3. September. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/top%25206_20240903_Honorarkraefte_Versicherungspflicht.pdf&ved=2ahUKEwjjrezc9luLAXjB9sEHRmXGy8QFnoECBMQAQ&usq=AOvVaw0906v4X3wzwp8F4sxSA8p7
- Bundesgesetzblatt (2023): Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch. (Sechste Aus- und Weiterbildungsdienstleistungenarbeitsbedingungenverordnung – 6. AusbDienstLArbbV) Vom 24. Januar 2023. <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/22/VO.html>

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2024): Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Online-Information. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/akkreditierung.html>
- Bundesministerium der Justiz (BMJ) (2023): Rechtsnormen des Tarifvertrags Nr. 7 zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 27. Juli 2022 vom 24. Januar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 22) (TVMindestlohnPäda 6). Ausfertigungsdatum: 24.01.2023. https://www.gesetze-im-internet.de/tvmindestlohn_p_da_6/index.html
- Dobischat, Rolf/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (Hrsg.) (2018): Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17076-9>
- Forum wbv (2023): Prekäre Akteure der Transformation: das Weiterbildungspersonal. <https://www.forum-wbv.de/prekaere-akteure-der-transformation-das-weitbildungspersonal/>
- Freie Hansestadt Bremen (2024): Anerkennung von Einrichtungen der Weiterbildung nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz. https://www.service.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen128.c.409884.de&template=00_html_to_pdf_d
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2020): Prekäre Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung thematisieren! Stellungnahme zum Bericht „Bildung in Deutschland 2020“; <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/prekaere-arbeitsbedingungen-in-der-weiterbildung-thematisieren>
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2022): Tarif-Info Mindestlohn Weiterbildung. Einigung erzielt: Deutliches Entgeltplus bis 2026. <https://www.gew.de/index.php?eID=dump-File&t=f&f=121885&token=cf623d725fe52c6b636554455ab91ec62b60ea1e&sdownload=&n=2022-04-12-TV-MiLo-WB-Tarifinfo-GEW-Einigung.pdf>
- Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK München) (2019): IHK Merkblatt: Scheinselbstständigkeit. https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/Recht-Steuer/Arbeitsrecht/MB_Scheinselbstst%C3%A4ndigkeit-19-03.pdf
- Jaich, Roman/Kohsiek, Roland/Sattler, Hans-Jürgen (2018): Branchenreport Weiterbildung. Abschlussbericht im Auftrag des ver.di-Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung. Berlin. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.gew-hamburg.de/files/download/ver.di_branchenreport_weiterbildung-2018.pdf&ved=2ahUKEwiMtPa3zc-KAxXZh_0HHdvGHUIQFnoECAoQAQ&usq=AOvVaw0vPThiXKA_CuYJ7Gn211L
- Klinger, Ansgar (2018): Der Mindestlohntarifvertrag für die Weiterbildung. Präsentation auf der Regionalkonferenz Weiterbildung OWL, 18.12.2018. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/4.48_20181218-PPP-Regionalkonferenz-OWL--Milo-WB-_A_-Klinger%2520Stand%2520JAN2021.pdf&ved=2ahUKEwiLpOXmt8-KAxXR_7sIHR2NctgQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw2uLKNwpN2tofznQ_aVJsQL
- KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2022): Daten und Fakten zu Fachkräftengpässen. Bundesländersteckbriefe: Bremen. <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Bremen.pdf>
- KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2023): Ökologische Nachhaltigkeit: Mit welchen Kompetenzbedarfen rechnen die Unternehmen? Bearbeitet von Risius, Paula/Seyda, Susanne/Wendland, Finn/Monsef, Roschan; KOFA-Studie 02/2023, Köln. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/oe-kologische-nachhaltigkeit/>
- KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2024): Warum ist eine positive betriebliche Weiterbildungskultur wichtig? <https://www.kofa.de/personalarbeit/weiterbildung/bedarfe-erkennen-und-planen/weiterbildungskultur-im-unternehmen-foerdern/>
- Kruppe, Thomas (2020): Finanzierung der Weiterbildung. Stellungnahme des IAB zur Anhörung in der Sitzung der Projektgruppe 7 der Enquete-Kommission Berufliche Bildung des Deutschen Bundestages am 23.11.2020. IAB-STELLUNGNAHME 14|2020; ISSN 2195-5980, <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1420.pdf>
- Kruppe, Thomas/Lang, Julia/Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, In: IAB-Forum 17. Mai 2021, <https://www.iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit>

- Kuhlen Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB (Kuhlen) (2024): Das „Herrenberg-Urteil“ – Sozialversicherungsrechtlicher Status einer Musikschullehrerin – BSG, Urteil vom 28.06.2022 (Az.: B 12 R 3/20 R). Online-Beitrag: <https://www.kuhlen-berlin.de/news/2024/das-herrenberg-urteil-sozialversicherungsrechtlicher-status-einer-musikschullehrerin-entscheidung-des-bundessozialgerichts-vom-28-06-2022>
- Landesausschuss für Weiterbildung bei der Senatorin für Kinder und Bildung (LAWB) (2024): Die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung müssen verbessert werden! Positionspapier des erweiterten Vorsitzes des Landesausschusses für Weiterbildung. Online: https://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/Positionspapier_Besch%C3%A4ftigungsbedingungen%20Weiterbildung_LAWB-Vorsitz_Februar2024.pdf
- Landesausschuss für Weiterbildung bei der Senatorin für Kinder und Bildung (LAWB) (2023): Die Weiterbildung im Land Bremen braucht unbedingt eine sichere Basis. Online: https://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/Positionspapier_WB%20braucht%20eine%20sichere%20Basis.pdf
- Martin, Andreas/Schrader, Josef (2021): Das Personal in der Weiterbildung. In: Widany, Sarah/Reichart, Elisabeth/Christ, Johannes/Echarti, Nicolas (Hrsg.) (2021): Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2021. 2. korrigierte Auflage. S. 179–208. <https://www.die-bonn.de/doks/2021-Trendanalyse-01.pdf>
- Polloczek, Magdalena/Kohlrausch, Bettina (2024): Vom Angebots- zum Bewerbermarkt? Berufliche Bildung und die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. APuZ 74. Jg. 22–23 2024, S. 15–19; <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548769/vom-angebots-zum-bewerbermarkt/>
- Räder, Evelyn/Pusch, Toralf (2024): Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes. In: Arbeit und Recht 6/2024.
- Seyda, Susanne/Köhne-Finster, Sabine/Orange, Fritz/Schleiermacher, Thomas (2024): IW-Weiterbildungserhebung 2023. Investitionsvolumen auf Höchststand, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 2, S. 3–23.
- Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) (2024): Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 9 G v. 18.12.2024 I Nr. 423. <https://www.sozialgesetzbuch-rgb.de/sgbiv/1.html>
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikationen. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/gliederung-klassifikation-wz-3100130089004.pdf?__blob=publication-file&v=2
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2024): NUR MIT TARIF GEHT BILDUNG WEITER. Einer für alle. Warum wir einen Branchentarifvertrag für die Weiterbildung brauchen. Flyer BranchenTV-Weiterbildung. https://branchentarifvertrag-weiterbildung.verdi.de/++file++6706597db340bf0ff79b00c6/download/Flyer_BranchenTVWeiterbildung.pdf
- Weber, Enzo/Kruppe, Thomas/Mühlhan, Jannek/Wiemers, Jürgen (2019): Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. IAB-KURZBERICHT 8|2019, <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0819.pdf>
- Widany, Sarah/Reichart, Elisabeth/Christ, Johannes/Echarti, Nicolas (Hrsg.) (2021): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021, Bielefeld: wbv. DOI: 10.3278/85/0026w

7. Anhang

7.1 Leitfäden

Für Sondierungsgespräche, Gewerkschafterworkshop und Geschäftsführungsinterviews

- Welche wesentlichen Herausforderungen für die Weiterbildung sind für die kommenden Jahre zu erwarten? Was hat sich in den letzten Jahren verändert? (z. B. 3D-Strukturwandel – Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografischer Wandel; was noch?)
- Lässt sich eine transformationsbedingte Zunahme von Weiterbildungsnachfrage feststellen (z. B. wg. Digitalisierung oder neuen Aufgaben?) Wie reagieren die Unternehmen darauf? (Betriebs- bzw. unternehmensinterne Interessendivergenzen (zwischen Management und Beschäftigten, zwischen versch. Abteilungen bzw. Funktionsbereichen) könnten zentrale Hürden bei der Nutzung von WB-Angeboten sein.)
- Auf welchen Wegen kommen neue Bildungsbedarfe und/oder politische Ziele bei den Anbietern an? (Nachfrage oder politische Steuerung bzw. Finanzierungskriterien?)
- Wer steuert das Weiterbildungssystem? Welche Rolle spielen Staat/Politik, Arbeitsverwaltung, Unternehmen, Bildungsträger, Beschäftigte/Arbeitnehmer:innen?
- Sind die Mechanismen ...
 - der Finanzierung
 - des Matchings von gesellschaftlichen Bedarfen, politischen Absichten und individuellen Interessen
 - der Berücksichtigung von Interessen der Unternehmen und Betriebe
 - der Verteilung und Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten
 effizient und bedarfsgerecht?
- Welche lokalen/regionalen Besonderheiten gibt es in Bremen?
 - Welche politischen Ziele dominieren in Bremen und wie macht sich das in der Weiterbildungslandschaft (Trägerstruktur und Angebote) bemerkbar?
 - Wo gibt es u. U. Lücken/Defizite aktuell und im Hinblick auf zukünftige Herausforderungen?
- Gibt es besondere/gravierende Probleme beim Personal; z. B. Probleme mit Überalterung und Neurekrutierung von Dozent:innen (weil die Bezahlung/Beschäftigungsbedingungen nicht gut sind und zurzeit genügend Alternativen am Arbeitsmarkt vorhanden sind)?
- Wird bei den Trägern (um z. B. Rekrutierungs- und Finanzierungsprobleme auszugleichen) an der Qualifikation der Dozent:innen bzw. Qualität der Bildungsangebote gespart (z. B. vermehrter Einsatz von Rentner:innen und Nebenberufler:innen)?
- Inwieweit erfordert die Anpassung von Weiterbildung an neue, zukünftige, sich verändernde betriebliche Bedarfe neue Qualifikationen/Kompetenzprofile beim Lehrpersonal? (Schwer/kaum zu bekommen?)
- Welche Unterschiede gibt es zwischen betrieblich finanzierten WB (werden relativ gut bezahlt und demgemäß sind auch die Beschäftigungsbedingungen bei den entsprechenden Anbietern relativ gut)

und insbesondere aus Landesmitteln finanzierten bremischen Weiterbildungsangeboten (weniger gut ausgestattet mit entsprechenden Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen bei den Trägern)?

- Weisen öffentliche und private WB-Anbieter (berufliche vs. andere WB-Angebote) systematische Unterschiede bei finanzieller Ausstattung und Beschäftigungsstruktur auf?
- Wie groß ist der Anteil prekärer Beschäftigungsbedingungen insgesamt im Weiterbildungsbereich (Bezahlung, Vertragsdauer, soziale Sicherheit, Scheinselbstständigkeit etc.)?
- Wie ist/entwickelt sich die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Weiterbildungssektor?
- Welches wären die dringendsten Veränderungs-/Anpassungsbedarfe? Insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsmarkt Weiterbeschäftigung?

Für Beschäftigteninterviews/Gruppendiskussionen

Warum haben Sie sich für die Dozententätigkeit/für diesen Arbeitgeber entschieden?

Welche Vor- und Nachteile hat diese Arbeit für Sie?

- **Arbeitskraftperspektive/Verkaufsbedingungen**
 - eigene Qualifikationsmöglichkeiten/Zertifizierung?
 - Bezahlung? Unterschiede zwischen Dozentengruppen? Tarif oder was? Werkverträge unter Mindestlohn?
 - Wesentliche Belastungen? Veränderungen: Stress/Anforderungen/Work-life etc.?
 - Soziale Sicherheit (z. B. Rentenansprüche)? Arbeitsplatz- und/oder Beschäftigungssicherheit?
 - Dauerperspektive oder Notlösung?
 - Mehrfachbeschäftigungen? Fluktuation? Wie ist die Arbeitsmarktlage? Wechsel des Arbeitgebers einfach? Möglicherweise sogar Abwerbungen?
 - Zukunft des Weiterbildungssektors? Veränderungs-/Anpassungsbedarfe?
- **Subjektperspektive/Anerkennung und Entfaltungsspielräume**
 - Arbeitsklima? Führung und Management? Arbeitsorganisation?
 - Verhältnis zwischen unterschiedlichen Dozentengruppen?
 - Individuelle vs. kollektive Arbeitsbeziehungen?
 - Freiräume bei der Arbeitsgestaltung vs. Festlegungen durch Qualitätskriterien etc.?
 - Vorteile bei der Arbeitsgestaltung?
 - Anerkennung durch Kolleg:innen, Vorgesetzte, Kund:innen, Freund:innen etc.?
 - Einschätzungen zu Sinn und Nutzen der eigenen Tätigkeit?
- **Gestaltungsperspektive**
 - Was sollte aus Ihrer Sicht an der Arbeits-/Beschäftigungssituation verändert werden?
 - Wie könnte das passieren? (Wer ist dafür zuständig?)

7.2 Verzeichnis der Interviews

Sondierungsgespräche mit intermediären Expert:innen

Einrichtung	Gesprächspartner:innen	Personen
Landesagentur für berufliche Weiterbildung und Transformation – LabeW	Leitung Stellvertretende Leitung	2
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Sekretär Weiterbildung/ Erwachsenenbildung	1
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Sekretär Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung	1
Landesausschuss für Weiterbildung	Ausschussmitglieder	26
Arbeitnehmerkammer Bremen	Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Referentin Weiterbildungsberatung	3

Interviews mit Geschäftsführungen und Beschäftigten/Dozent:innen

Einrichtung	Gesprächspartner:innen	Akronym	Kurzprofil
Allgemeine und politische WB (e. V., Bremen)	Geschäftsführung	APO-G	männl.
	Einzelinterviews Dozent:innen	APO-Doz 1	weibl.; Honorarkraft; selbstständig mit mehreren Erwerbstätigkeiten
		APO-Doz 2	männl.; ehemals hauptberuflich in politischer und kultureller Erwachsenenbildung; akt. Rentner mit Honorarvertrag
Allgemeine und berufliche WB (e. V., Bremen)	Geschäftsführung	ABE-G	weibl.
Berufliche WB BHV (GmbH, Bremerhaven)	Geschäftsführung	BBHV-G	1 weibl., 1 männl.
	Gruppengespräch Dozent:innen	BBHV-Doz	weibl.; freiberufl. Dozentin, seit 6 Jahren Integrationskurse für Frauen, zweiter Job im Einzelhandel weibl.; Sozialpädagogin, seit 16 Jahren WB-Kurse für Frauen, z.B. Schulabschluss; VZ unbefristet männl.; vorw. Förderung von Jugendlichen, seit 9 Jahren in Vollzeit, seit 1 Jahr unbefristet männl.; Meister, als Ausbilder und in WB für Elektrobetriebe tätig, seit 1½ J. unbefristet in VZ

Berufliche WB HB (GmbH, Bremen)	Geschäftsführung	BBHB-G	männl.
	Gruppengespräch Dozent:innen	BBHB-Doz	weibl.; gel. Verwaltungskraft; Personalverwaltung, zusätzlich zu Rente weibl.; gelernt in medizin. Beruf; Berufsvorbereitungskurse/Bildungsbegleitung in Vollzeit; nach 2 Jahren jetzt unbefristet männl.; Berufsvorbereitungskurse gewerblich/handwerklich, Vollzeit unbefristet männl.; Handwerksmeister, seit 18 Jahren beim Träger, aktuell Rentner, nebenberuflich in ABH-Maßnahmen
Berufsfachliche WBH (gGmbH, Bremen)	Bereichsleitungen	WBH-G	2 männl.
Berufsfachliche WBS (gGmbH, Bremen)	Geschäftsführung	WBS-G	2 weibl.
	Gruppengespräch Dozent:innen	WBS-Doz	weibl.; Sozialpädagogin, Aus- und Fortbildung für Erzieher:innen, seit 6 Jahren beim Träger in Teilzeit (50 %) weibl.; Psychologin, mehrfachqualifiziert, freiberuflich tätig in mehreren Qualifizierungs-, Beratungs-, Coachingfunktionen; familiär abgesichert weibl.; dipl. Betriebswirtin, selbstständige Unternehmensberaterin, Honorartätigkeit für BWL, Arbeitsorganisation u. Ä. männl.; Soziologe mit pädagog. Zusatzausbildung; Vollzeit unbefristet in verschiedenen Maßnahmen tätig
Berufsfachliche WBL (GmbH, Bremen)	Geschäftsführung	WBL-G	männl.
	Gruppengespräch Dozent:innen	WBL-Doz	männl.; hauptberuflich, Vollzeit männl.; hauptberuflich, Vollzeit männl.; hauptberuflich, Vollzeit

Befragte gesamt: 10 Personen Geschäftsführung, davon 4 weibl., 6 männl.
17 Beschäftigte/Dozent:innen, davon 8 weibl., 9 männl.

7.3 Datenbank: Weiterbildungseinrichtungen (106) im Land Bremen

Institution	Angebot (*)	Schwerpunkte	Zertifizierung	Rechtsform
Academy of Sports	AF, E, AZ, U	Sport, Gesundheit, Ernährung	AZAV	GmbH
Acus Akademie GmbH	AZ	Management, Coaching	ISO 9001, internationales ÖNORM EN ISO/IEC 17024	GmbH
Wildner AG/Akademie für Digitale Wirtschaft & Management	AZ	Design, Architektur, Grafik, Marketing, Kommunikation	AZAV	AG
Akademie des Handwerks an der Unterweser e. V.				e. V.
Akademie Überlingen Holding GmbH & Co. KG	A, BH, AZ, U	Hotel, Gastronomie, Verkauf, Einzelhandel, Küche, Service, kaufmännisch, Logistik	AZAV, ISO 9001	GmbH & Co. KG
Alfatraining Bildungszentrum GmbH Bremen	AZ	CAD-Konstruktionslehrgänge, Mediengestaltung, Webdesign, Marketing, Digitalisierung, kaufmännische Lehrgänge, Projektmanagement, zertifizierte SAP-Schulungen, Netzwerkadministration	ISO 9001, AZAV	GmbH
Alphadi Akademie	AZ	Projektmanagement, Qualitätsmanagement, ...		GmbH
alz Arbeit und Lernzentrum e. V.	A, AZ	Verkauf, Lager/Transport/Logistik, Up- und Recycling, Floristik, Gastronomie, Metall, Holz, Farbe, Garten- und Landschaftsbau	ISO 9001, AZAV	e. V.
Aristoteles Institut Pantidis und Weigle-Pantidis GbR	BH	Sprachkurse, Einbürgerungstest		GbR
Arvapor Dienstleistungsgesellschaft mbH	AZ	gewerblich-technisch	AZAV	GmbH
Bau-ABC Rostrup	A, AF, U	Bau/Handwerk, Technik, AEVO, Management	DVGW, AZAV, ISO 9001	e. V.
Berger-Bildungsinstitut GmbH	AZ	Gesundheit, IT, Sprache, kaufmännisch	AZAV	GmbH
Bergfeld GmbH	AF, AZ, U	kaufmännisch, Gesundheitswesen	AZAV	GmbH
Berlitz Deutschland GmbH Sprachschule Bremen	AZ	Sprache	AZAV, ISO 9001	GmbH
Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH	A, BH, U	Gastgewerbe, Elektronik, Coaching, Migration	AZAV, ISO 9001	GmbH
Berufsförderungswerk Friedehorst gGmbH Außenstelle Bremen	AZ, TQ	Gesundheit und Pflege, Migration, Coaching	AZAV, ISO 9001	gGmbH
Berufsförderungswerk Friedehorst gGmbH Außenstelle Bremerhaven	AZ, TQ	Gesundheit und Pflege, Migration, Coaching	AZAV, ISO 9001	gGmbH

Bildungsakademie Bremen GmbH	AF, U	Büro, Immobilien, Einzelhandel	N. A.	GmbH
bregau Bremer Gesellschaft für Angewandte Umwelt-technologie mbH Institut für Chemische Analytik/Verfahrenstechnik & Co. KG	AZ	Umwelt- und Arbeitsschutz, Schwerpunkt Abfallbereich behördlich genehmigte Seminare für das verantwortliche Personal von Entsorgungsfachbetrieben, Transportunternehmen, Abfallbeauftragte		GmbH & Co. KG
Erwin-Strauss-Institut (ESI) – Bildungsinstitut für Gesundheit und Pflege (BZ Bremer Heimstiftung)	AZ	Gesundheit/Pflege, Recht, Führung	AZAV	gGmbH
Bremer Steuer-Institut GmbH	AF, AZ	kaufmännisch (STEUER)	k. A.	GmbH
Akademie des Handwerks an der Unterweser e. V.	AF, AZ	Handwerk, kaufmännisch, Sprachen	AZAV, ISO 9001, WBG	e. V.
BNW Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH Bremerhaven	AZ, TQ, U	Kaufmännisch, Personalentwicklung, IT, CNC	AZAV, ISO 9001	gGmbH
cbm Computer – Anwendungsberatung, Bildung, Medienentwicklung GmbH	AZ, U	IT, kaufmännisch, Sprache, Coaching,	(AZAV)	GmbH
cimdata Bildungsakademie GmbH	A, AZ, U	IT, Veranstaltung, kaufmännisch, Marketing, Medien, Coaching	AZAV	GmbH
CNC-FIT Schulungszentrum GmbH & Co.KG	AZ	Handwerk, Technik	k. A.	GmbH & Co. KG
ComCave College GmbH	AF, E, AZ, U	alles (kaufmännisch, IT, Medien, Gastgewerbe, Gesundheit, Sprachen, Management, Marketing, Migranten, AEVO)	AZAV, ISO 9001	GmbH
Comfair GmbH	AZ	Gesundheit, Marketing, Coaching	AZAV, ISO 9001	GmbH
cpi consulting + training GmbH	AF, E, AZ, U	alles (kaufmännisch, IT, Medien, Gastgewerbe, Gesundheit, Sprachen, Management, Marketing, Migranten, AEVO)	AZAV, ISO 9001	GmbH
datenschutz nord GmbH				GmbH
DEKRA Akademie GmbH	AF, AZ, TQ	Verkehr, Logistik, Lager, Technik, Handwerk, IT, kaufmännisch, Gesundheit, Management, AEVO	AZAV, ISO 9001	GmbH
Deutsche Außenhandels- und Verkehrs-Akademie (DAV) Teil des SRH Hochschulverbundes	AF	Logistik, Handel, BWL	nein	private Stiftung bürgerlichen Rechts (SdbR)
DHB, Bildungswerk für Hauswirtschaftsmanagement Bremen-Niedersachsen	E, AZ	Hauswirtschaft	nein	e. V.

digethic GmbH	AZ	IT, Marketing - Führungsebene		GmbH
dispo-TF Education GmbH	AF, AZ, TQ, U	Bahn, kaufmännisch	(AZAV)	GmbH
ebam Akademie für Wirtschaft und Management	AZ	IT, Marketing	AZAV	
EC Eisenbahn Campus GmbH	AF, AZ, U	Bahn, kaufmännisch	(AZAV)	GmbH
ecomex GmbH & Co. KG	AZ	kaufmännisch, Marketing, Management	AZAV, ISO 9001	GmbH & Co. KG
edWin Academy GmbH	AZ	Handwerk, Technik, Elektro	AZAV	GmbH
Gate Aviation GmbH	AZ	Luftfahrt	k. A.	GmbH
HandWERK gGmbH – Das Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Bremen	AF, E, AZ, U	Handwerk	AZAV, ISO 9001	gGmbH
BAB Bildungsakademie Bremen GmbH	AF, AZ, U	kaufmännisch, AEVO	AZAV	GmbH
HAW Ausbildungszentrum für Handel und Wirtschaft GmbH	AF, AZ, U	kaufmännisch, Gesundheit (Fachwirt), Industrie (Meister), AEVO, Coaching	AZAV, ISO 9001	GmbH
IQ Bremen GmbH	AF	Handwerk, Technik	k. A.	GmbH
INN-tegrativ gGmbH Berufliches Reha- und Integrationszentrum Bremen	AZ, U	kaufmännisch, handwerklich, Pädagogik, Technik	AZAV, ISO 9001	gGmbH
INN-tegrativ gGmbH Berufsförderungswerk Weser Ems	AZ, U	kaufmännisch, handwerklich, Pädagogik, Technik	AZAV, ISO 9001	gGmbH
INTEW – Institut für technische Weiterbildung	AZ	Technik, Management, Sprache, Coaching,	AZAV	
iQuando GmbH	AF	Technik, Elektro, AEVO		GmbH
itb – Institut für Training und Beratung GmbH	AZ	Management, Pädagogik, Führung, Coaching, Gesundheit	AZAV, Weiterbildung Hamburg e. V., ISO 9001	GmbH
IT-Bildungshaus HEC GmbH	AZ, U	IT	(AZAV)	GmbH
IU Akademie IU Internationale Hochschule	AF, AZ			GmbH
karriere tutor GmbH	AF, AZ, U	IT, Management, Marketing, Führung, kaufmännisch	AZAV	GmbH
KERN AG IKL Business Language Training & Co. KG	AZ	Management, Sprache	AZAV, ISO 9001	AG & Co. KG
LEARNING DIGITAL GmbH	AZ	Management, kaufmännisch	AZAV	GmbH
LETUJA GmbH	AZ	Management	AZAV, ZFU zertifiziert	GmbH
New Horizons Bremen NH IT Schulung GmbH	AZ,	IT, Management, kaufmännische Anwendungen	AZAV	GmbH

Oekonet GmbH	TQ	Garten/Landschaftsbau		GmbH
SALTZ Training Bremen NH IT Schulung GmbH	AZ	IT, Management, Führung	AZAV	GmbH
Schule für Weiterbildung	AZ, U,	kaufmännisch, Migration	AZAV, ISO 9001	Einzelunternehmen
STB GmbH & Co. KG	AZ, E	Coaching, Migration, kaufmännisch	AZAV, BMBF anerkannt	GmbH & Co. KG
Stiftung EBWK	BZ, AZ	Psychologie, Management, Coaching	AZAV, ISO 9001	Stiftung
SVG Straßenverkehrs-Genossenschaft Bremen eG	AZ	Verkehr, Logistik, kaufmännisch	AZAV	Genossenschaft
TASYS GmbH TASys Academy	E, AZ, U	kaufmännisch (alles), IT, Coaching, Sprache, Management und Marketing, Medien, Lager	AZAV	GmbH
Technikerschule Bremen Ersatzschule staatlich anerkannt	AF	Technik, Lebensmittel	n. a.	Ersatzschule
TERTIA GmbH Standort Bremen	AZ, TQ, U	kaufmännisch, Gesundheit, Sprache, IT, AEVO Lagerlogistik, Management, Marketing, Coaching	AZAV, ISO 9001	GmbH
Verkehrsakademie & Fahrschule Bremen GmbH	AZ, U	Verkehr, Logistik	AZAV	GmbH
Willenbrock Fördertechnik GmbH	AZ	Verkehr, Logistik	AZAV, ISO 9001	GmbH
WBS Training AG	AF, AZ, E, TQ, U	alles (kaufmännisch, Gesundheit, Sprache, IT, Management, Marketing, Technik, Coaching), AEVO	AZAV, ISO 9001	AG
Weko Verkehrsfachzentrum GmbH	AZ, A, V	Spedition, Lager, Maschinen	AZAV	GmbH
Xdi Experience Design Institut GmbH	W	Design, Management, Marketing	AZAV, ZFU zertifiziert	GmbH
Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen	AZ	Erziehung, Bildung, Gesundheit, Pflege, Management, Recht, Soziales, IT, Digitale Medien, Umwelt, Technik	ISO 9001, AZAV	KöR
bfw Unternehmen für Bildung gem. Bildungseinrichtung der DGB GmbH	BZ, E, AZ, TQ, U	Logistik, Lager, Handwerk, kaufmännisch, Sprache, Migration, Coaching	AZAV	gGmbH
bfw Unternehmen für Bildung gem. Bildungseinrichtung der DGB GmbH	AZ, TQ, U	Migration, Technik, Sprache, Coaching	AZAV	gGmbH
Bildung und Beratung Manfred Wallenschus GmbH	BZ, AZ	Transport, Logistik, Sprache, Coaching, AEVO	(AZAV)	GmbH
Bildungswerk des Sports im Land Bremen	BZ, AZ	Gesundheit, Prävention	WBG	e. V.

Bremer Volkshochschule (VHS)	BZ, AZ	kaufmännisch, Pädagogik, Sprache	AZAV, WBG	Eigenbetrieb Stadt Bremen
BWU/BNW Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V.	A, AF, BH, BZ, AZ, U	kaufmännisch, Coaching, AEVO, Migration	AZAV	e.V.
DAA Deutsche Angestellten-Akademie Bremen GmbH	BZ, AZ; U	kaufmännisch, Sprache, Migration, Coaching	(AZAV)	GmbH
date up trianing GmbH	BZ, AZ, U	Logistik, Technik, kaufmännisch, Management, AEVO, Marketing, Sprachen, Coaching	AZAV, ISO 9001	GmbH
DeaPlus, Deutsche Event Akademie GmbH	AF, BZ, AZ	Veranstaltung, Management, Führung, AEVO	AZAV	GmbH
Evangelisches Bildungswerk	BZ, AZ	Kirche, Gesellschaft, Coaching	k. A.	KöR
Grone-Bildungszentren Bremen GmbH	BZ, AZ, U	kaufmännisch, Gesundheit, Gastgewerbe, Lager, Coaching, Technik, Sprache, Migration	AZAV, ISO 9001	GmbH
IBB Institut für Berufliche Bildung AG	AF, AZ, E, TQ, U	alles (IT, kaufmännisch, Gesundheit, Technik, Marketing, Management, Sprache, Pädagogik, Medien, Coaching, AEVO	AZAV, ISO 9001	AG
ifap GmbH & Co. KG Institut für angewandte Pädagogik	A, AZ	Sprache, Migration	AZAV	GmbH & Co. KG
impuls e. V. – Institut für berufliche Fortbildung	A, AZ	Gesundheit und Bewegung	AZAV	e. V.
InCoTrain gGmbH	A, AZ, U	Handwerk	AZAV, ISO 9001	gGmbH
Institut für Berufs- und Sozialpädagogik e. V.	A, BZ, AZ	Gesundheit, Soziales, Pädagogik	AZAV, ISO 9001	e. V.
LEWA Qualifizierungs-GmbH	A, AZ	Verkehr, Logistik, Coaching	AZAV, ISO 9001	GmbH
ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH	A, AZ	Logistik, Hafen/Schifffahrt, Management	AZAV, ISO 9001	GmbH
Paritätisches Bildungswerk Landesverband Bremen	A, E, AZ, U	Pädagogik, Migration, Sprache, Coaching	AZAV	e. V.
Paritätisches Bildungswerk Private Fachschule für Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege	A, E, AZ, U	Fachschule für Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege	AZAV	e. V.
SBH Nord GmbH	A, AF, BH, AZ, U, TQ	kaufmännisch, Coaching, Handwerk, Management, AEVO	AZAV	GmbH
VBZ GmbH Bremen Verkehrs- und Berufsbildendes Zentrum	AZ, A	Verkehr, Logistik, Sprache	AZAV	GmbH
Volkshochschule Bremerhaven	BZ, AZ	kaufmännisch, Sprache	ISO 9001	KöR
Wisoak Bremen gGmbH	A, AF, BZ, F, U, W,	kaufmännisch, Gesundheit, Pflege, Prävention, Sprache, politisch-kulturelle Bildung, AEVO	AZAV, ISO9001, WBG	gGmbH

Bildungsgemeinschaft ARBEIT und LEBEN Bremerhaven e. V.	BZ	allgemeine politische Bildung sowie Qualifizierung für Betriebs- und Personalräte	WBG, QVB, proCum Cert	e. V.
Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen e. V.	BZ	Politik und Gesellschaft, Recht	QVB, ISO 9001, WBG	e. V.
BSB Erwachsenenbildung GmbH	G	Sprache, Integration	k. A.	GmbH
inlingua Bremen	AZ	Sprache	k. A.	GmbH & Co. KG
Kulturzentrum Lagerhaus Bremen e. V.	G	Sprache, Migration	AZAV, ISO 9001	e. V.
Pädagogisches Zentrum e. V.	AZ	Migration, Sprache	ISO 9001	e. V.
Zentrum für Arbeit und Politik (Uni Bremen)	AF, AZ	Arbeits-/Technikgestaltung, Personalentwicklung, Masterstudium		öff. Dienst

(*) = Bildungsformate

Berufliche Bildung	AZ	Anpassungsfortbildung mit Zertifizierung (Unterweisung/Fachupdate)
	AF	Aufstiegsfortbildung
	TQ	Teilqualifikationen
	NQE	Nachqualifizierung/Externenprüfung
	U	Umschulung
Allgemeine Bildung	G	Grundbildung (Sprache, kulturell-politische Integration)
	BZ	Bildungszeit
Gemischte Angebote		

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Forum am Domshof
Domshof 26
28195 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de

Der Weiterbildungssektor im Land Bremen – Strukturen, Herausforderungen, Arbeitsbedin- gungen und Beschäftigungsverhältnisse

Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft stellt enorme Herausforderungen an den Weiterbildungssektor: Es gilt neuen Qualifikationsanforderungen nachzukommen, Arbeitskräfteengpässe zu entschärfen, Arbeitslosen und Geringqualifizierten Wege in akzeptable Arbeitsverhältnisse zu eröffnen und Aufstiege in hochwertigere Jobs und bessere Einkommensklassen zu ermöglichen. Quer- statt Aufstiegsmobilität ist zu fördern, um Beschäftigung zu sichern, wenn Arbeitsplätze im Transformationsprozess verloren gehen.

Ob und in welchem Umfang der Weiterbildungssektor diesen Anforderungen gerecht werden kann, wurde im Bundesland Bremen untersucht. Wie wirken sich Finanzierungs- und Marktbedingungen auf Personalbestand und -struktur, die Rekrutierungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bei den Weiterbildungsträgern aus? Welche Anpassungsleistungen können die Funktionsweise der Weiterbildungsanbieter, ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Situation ihrer Beschäftigten verbessern?

Die Studie zeigt, dass sich Unterschiede zwischen den Teilarbeitsmärkten der beruflichen Fort- und Weiterbildung, der öffentlich finanzierten Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen sowie der allgemeinen und politischen Weiterbildung vergrößern. Das Fazit zeigt Handlungsoptionen zur Anpassung der Steuerungsfaktoren des Weiterbildungssektors, der betrieblichen Arbeitsgestaltung und der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei den Weiterbildungsträgern auf.

—