LAND BRANDENBURG
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie

Endbericht
Bewertung der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF)

Begleitende Evaluation des OP des Landes Brandenburg für den ESF in der Förderperiode 2014-2020

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

SÖSTRA
Institut für sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin

Institut für sozialökonomische Strukturanalysen I Berlin
SÖSTRA GmbH

Endbericht
Bewertung der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF)

Begleitende Evaluation des OP des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014-2020

Stand: 18. Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1 In aller Kürze I

2 Methodik der Evaluation 3

2.1 Ziele und Grundstrukturen der Förderung 3

2.2 Ziele und Fragestellungen der Evaluation 4

2.3 Methodisches Herangehen an die Evaluation 6

3 Umsetzung des Förderprogramms 8

3.1 Ausgangslage und Programmkontext 8

3.2 Ziele der Richtlinienförderung und ihre Verortung im ESF-OP 9

3.3 Zur Implementation des Förderprogramms 10

3.4 Umsetzung des Förderprogramms 12

3.4.1 Materielle Umsetzung der Weiterbildungsförderung 14

3.4.2 Finanzielle Umsetzung des Förderprogramms 25

3.5 Zwischenfazit zur Umsetzung des Förderprogramms 26

4 Ergebnisse des Förderprogramms 27

4.1 Bewertung der Zielerreichung anhand der ESF-OP Indikatoren 27

4.2 Weitere Ergebnisse 29

4.3 Zwischenfazit zur Zielerreichung 31

5 Nachhaltigkeit – Herausforderungen in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung 32

5.1 Nachhaltigkeit als Thema beruflicher Weiterbildung in der wissenschaftlichen Diskussion 32

5.1.1 Leitfragestellungen 32

5.1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse 32

5.2 Herausforderungen der Weiterbildungsstrukturen in Brandenburg 34

5.3 Herausforderungen auf betrieblicher Seite 36

5.4 Administrative Hürden 37

5.4.1 Gesetzliche Vorgaben und Normen 39

5.4.2 Die LEAG als „Zugpferd“ der ökologischen Transformation 42

5.4.3 Wertewandel und Fachkräftemangel 43

5.5 Ansatzpunkte für die politische Steuerung der Weiterbildungsförderung 44

5.6 Zwischenfazit zur Nachhaltigkeit 45

6 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen 47

6.1 Zentrale Befunde und Ergebnisse der Evaluation 47

6.2 Handlungsempfehlungen der Evaluation 49

7 Literatur 51

7.1 Relevante Förderprogramm- und Projektdokumente 51

7.2 Ausgewählte, projektrelevante Literaturquellen 51

8 Anhang I

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Verteilung der Vorhaben und Teilnehmenden nach Regionen (in Prozent) 16
Abbildung 2 Geschlecht der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme (Angaben in %) 17
Abbildung 3 Geschlechterverteilung unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2021 17
Abbildung 4 Altersgruppen der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme (Angaben in %) 18
Abbildung 5 Bildungsabschluss der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme (Angaben in %) 19
Abbildung 6 Durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden nach Zugängen der Förderung (in Monaten) 21
Abbildung 7 Verweildauer der Teilnehmenden pro Fördergegenstand kategorisiert nach Monaten 22
Abbildung 8 Betriebsgröße der Arbeitgeber/-innen der Teilnehmenden 23
Abbildung 9 Branchen, in denen die Teilnehmenden zu Maßnahmeeintritt tätig waren 24
Abbildung 10 Einschätzung der Teilnehmenden zum Nutzen der Bildungsmaßnahmen 29
Abbildung 11 Angaben zum Indikator GI30 „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ nach Förderelementen 30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Die Weiterbildungsrichtlinien und ihre jeweiligen Förderelemente 9
Tabelle 2 Angaben zu Antragsstatus nach Fördergegenständen 12
Tabelle 3 Angaben zu Teilnehmenden 15
Tabelle 4 Angaben zu den förderfähigen Gesamtausgaben sowie den bewilligten und ausgezahlten ESF-Mitteln 25
Tabelle 5 Beitrag zum Zielwert der Programmspezifischen Output-Indikatoren 28
Tabelle 6 Beitrag zum Zielwert des Programmspezifischen Ergebnisindikators 28

Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
CE 4	Indikator „Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen“
CO 4.1	Indikator „Teilnehmende an Weiterbildungen“
CO 4.2	Indikator „Teilnehmende ohne Berufsabschluss bzw. über 54-Jährige“
COVID-19	Coronavirus SARS-CoV-2
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESF-VB	Verwaltungsbehörde für den Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg
EU	Europäische Union
GI 30	Indikator „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“
HNEE	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IHK	Industrie- und Handelskammer
ILB	Investitionsbank des Landes Brandenburg
IP 10iii	Investitionspriorität 10iii „Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nicht formalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung flexibler Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen“
ISCED	International Standard Classification of Education
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
LEAG	Lausitz Energie Bergbau AG
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
MWAE	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg
OP	Operationelles Programm des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg
REACT	Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe (Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas)
REK	Regionale Energiekonzepte
RL	Richtlinie
SÖSTRA	Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, Berlin (SÖSTRA GmbH)
SZ 4	Spezifisches Ziel „Verbesserung erwerbsbezogener Kompetenzen unter besonderer Berücksichtigung bislang unzureichend genutzter Potentiale zur Fachkräftesicherung“
WB	Weiterbildung
WFBB	Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

1 In aller Kürze

1. Die Brandenburger Weiterbildungsförderung in der EU-Förderperiode 2014 bis 2020 war erfolgreich und hat einen Beitrag zur Fach- und Arbeitskräftesicherung der Wirtschaft des Landes geleistet. Ihre Grundausrichtung – sowohl einen individuellen Zugang zu beruflicher Weiterbildung als auch den über Betriebe zu ermöglichen – hat sich bewährt.
2. Im Untersuchungszeitraum vom 29.05.2015 bis zum 31.03.2023 haben 17.178 Teilnehmende berufliche Qualifizierungsmaßnahmen absolviert, die mit Mitteln des ESF kofinanziert wurden. Dabei sind zwei zentrale Zugänge zu den Weiterbildungsmaßnahmen genutzt worden: ein individueller Zugang über den Bildungsscheck und ein Zugang v. a. über Unternehmen, aber auch über Vereine und Träger der Kinder- und Jugendhilfe.
3. Über den betrieblichen Zugang wurden 15.026 Teilnehmende gefördert. Über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung – den Bildungsscheck Brandenburg – sind 2.152 Teilnehmende (12,5 % aller Teilnehmenden) unterstützt worden.
4. Der Schwerpunkt der durchgeführten Untersuchungen lag in der Analyse des Beitrages der Weiterbildungsförderung zur ökologischen Nachhaltigkeit. In den Fachgesprächen wurde darauf hingewiesen, dass der ökologischen Transformation und dem sich daraus ergebenden Weiterbildungsbedarf zwei grundlegende Veränderungsprozesse zugrunde liegen: erstens konkrete, sehr heterogene technisch-technologische Veränderungen in stofflich-betrieblichen Produktionsprozessen, die zu einem Greening bestimmter Berufe führen und zweitens politisch-normative Veränderungsprozesse, die Auswirkungen auf Entwicklungen im Gesamtorganismus eines Betriebs haben.
5. Mit den Ergebnissen aus der Literaturanalyse zu Weiterbildungserfordernissen im Zuge ökologischer Transformationsprozesse konnten die Einschätzungen aus den Fachgesprächen bekräftigt und ergänzt werden. Solange sich konkrete technisch-technologische Veränderungen im Rahmen eines bekannten technologischen Paradigmas bewegen, könnten betriebliche Anpassungsprozesse mit den vorhandenen akademischen und beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten der ausgebildeten Fachkräfte bewältigt werden, zumal auch Ausbildungen und Studiengänge an neue Aufgaben und Herausforderungen angepasst werden. Wenn die ökologische Transformation an Dynamik (Reichweite und Geschwindigkeit) gewinnt und nicht nur die energetischen Grundlagen des Wirtschaftens, sondern auch die stofflich-materiellen Grundlagen von Wertschöpfungsketten und -prozessen miteinbezieht, würde dies in der Zukunft die Unternehmen, die Beschäftigten und deren Qualifikationen auch vor Herausforderungen in der beruflichen Weiterbildung stellen.
6. Betriebe bringen ihren Weiterbildungsbedarf jedoch häufig nicht mit der ökologischen Transformation in Verbindung und wissen nicht, ob und inwiefern aus diesem Themenfeld für sie ein Weiterbildungsbedarf entstehen könnte. Vielfach folgen sie nicht ökologischen Imperativen, die sich aus der Notwendigkeit zum Klima- und Umweltschutz ergeben, sondern technologischen Entwicklungspfaden und der Nachfrage ihrer Kundinnen und Kunden. Ohne Ressourcen für Information und Aufklärung bleiben die Themen der ökologischen Transformation und ihrer Bewältigung durch Weiterbildung den Betrieben fremd.
7. Große Unternehmen, insbesondere der Energieversorgung, haben großen Einfluss auf die ökologische Transformation von Unternehmen in ihren Dienstleistungs- und Zuliefernetzwerken. Sie geben ihnen die Richtung für neue betriebliche Produkte, Dienstleistungen, Verfahren und betriebliche Abläufe und Organisationsmuster vor und unterstützen sie in ihrem Transformationsprozess. KMU ohne diese richtungsweisenden transformativen Netzwerke benötigen dagegen Unterstützung bei der Identifikation neuer Geschäftsfelder und dem damit verbundenen Know-how. Von ihnen kommen daher auch keine Impulse an die Bildungsdienstleister der Region zur Weiterentwicklung von betrieblichem Wissen, das für die ökologische Transformation notwendig ist. Vielen Bildungsdienstleistern fehlt es daher an konkretem Wissen bzgl. der

Richtungen, in die betriebliches Know-how für die ökologische Transformation entwickelt werden könnte.

8. Bildungsdienstleistern mangelt es zudem an personellen Ressourcen, um auf Betriebe zuzugehen, mit ihnen gemeinsam Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und bedarfsgerecht umzusetzen. Weiterbildungskonzepte für die ökologische Transformation erfordern z. T. größere Investitionen in die Ausstattung von Lernräumen, um praxisnahe Qualifizierungen anbieten zu können. Viele Bildungsanbieter sind damit überfordert, weil sie den dafür erforderlichen Aufwand über die Einkünfte, die sie von Arbeitsagenturen erzielen, nicht refinanzieren könnten.

Handlungsempfehlungen

1. Die differenzierte Weiterbildungsförderung und vor allem die Grundstruktur der Zugänge zur Weiterbildungsförderung – also einen individuellen über den „Brandenburger Bildungsscheck“ und einen betrieblichen über „Weiterbildung in Unternehmen“ - sollte beibehalten werden. Das heißt vor allem, dass der – u. a. als Reaktion auf den Bericht des Landesrechnungshofs – in der dritten Richtlinie von 2020 nicht mehr gewährte Bildungsscheck künftig wieder einen individuellen Zugang zu beruflicher Weiterbildung ermöglichen sollte. Zugleich sollte das „Brandenburger Ansiedlungspaket“ auch unter dem Aspekt einer in sich abgestimmten und integrierten Wirtschafts- und Arbeitsförderung im Land Brandenburg beibehalten werden.
2. Bildungsdienstleister sollten Möglichkeiten bekommen, neue zukunftsfähige Curricula vor dem Hintergrund der ökologischen oder auch digitalen Transformation entwickeln zu können. Eine solche Möglichkeit könnte in einer Neuauflage der Förderung von Modellprojekten bestehen. Eine Modellprojektförderung wiederum sollte zwingend mit dem Erfordernis des Transfers der Ergebnisse in die Weiterbildungslandschaft verbunden werden.
3. Aufgrund des festgestellten Unterstützungsbedarfs von KMU bei der regelmäßigen Weiterbildung ihrer Belegschaft wird empfohlen, die Förderung von Weiterbildungsverbünden in Brandenburg nach Auslaufen der derzeitigen Bundesförderung – z. B. in Form einer Modellprojektförderung – fortzusetzen. In dem Zusammenhang sollte ggf. geprüft werden, ob branchenbestimmende Unternehmen – z. B. in der Energie-, Stahl- oder auch Bauwirtschaft – sozusagen als Nukleus eines Weiterbildungsverbundes gewonnen werden können. Geprüft werden sollte auch, inwieweit Verbünde mit der Ausrichtung auf die ökologische Transformation vorrangig gefördert werden können.
4. Die Gewinnung von geringqualifizierten Beschäftigten bzw. von an- und ungelernten Arbeitskräften für eine berufliche Weiterbildung sollte künftig noch intensiver in den Blick genommen werden (Stichwort: Anpassungsqualifizierung). Dabei geht es um die Sensibilisierung dieser Beschäftigtengruppe, die sowohl individuell als auch über die Betriebe verstärkt angesprochen werden sollte.
5. Es wäre zu überlegen, ob man – z. B. über die Förderung von Modellprojekten – Bildungsdienstleister dazu anregen kann, ihre Formate der beruflichen Weiterbildung – z. B. in Bezug auf ihre Maßnahmedauer oder eine adressatengerechte methodisch-didaktische Aufbereitung bzw. eine flexible Integration in fortlaufende Arbeitsprozesse – den spezifischen Bedürfnissen dieser Personengruppe besser anzupassen.

2 Methodik der Evaluation

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung des Landes Brandenburg im Zeitraum vom 29.05.2015 bis 31.03.2023 war Untersuchungsgegenstand des vorliegenden Evaluationsberichts. In der Strukturfondsförderperiode 2014 bis 2020 lagen der Förderung drei Richtlinien zugrunde: Die erste Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 datiert auf den 29. Mai 2015[1]; die zweite auf den 30. März 2017[2]. Die dritte Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 wurde am 17. August 2020 erlassen[3].

2.1 Ziele und Grundstrukturen der Förderung

Die inhaltliche Ausrichtung der genannten drei Richtlinien basierte auf der Erkenntnis, dass das Land Brandenburg zwar bereits seit langem auf eine hohe Weiterbildungsbeteiligung verweisen kann, diese jedoch zum Zeitpunkt der Programmierung der Förderperiode 2014 – 2020 nachließ. So ging die betriebliche Weiterbildungsquote – nach Angaben des IAB-Betriebspanels – im Jahr 2013 auf 52 % zurück; gegenüber 55 % im Vorjahr. Mit der beruflichen Weiterbildungsförderung in der Förderperiode 2014 – 2020 wurde daher das Ziel angestrebt, den längerfristig positiven Trend wieder zu erreichen und ihn zu stabilisieren. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass a) sich die Weiterbildungsteilhabe nach Betriebsgröße und Branchen erheblich unterscheidet, b) Weiterbildung in Kleinstbetrieben aufgrund fehlender strategischer und systematischer Personalentwicklung oftmals nur nach Tagesbedarf stattfindet[4] und c) die Weiterbildungsbeteiligung bei bestimmten Personengruppen deutlich unter dem Durchschnitt aller Weiterbildungsteilnehmenden liegt.

Vor diesem Hintergrund sind die Ziele der Förderung jeweils in Ziffer 1.2 der drei genannten Richtlinien wie folgt formuliert:

> *„Die übergeordneten Ziele der Weiterbildungsförderung des Landes sind der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stabilisierung und der perspektivische Aufbau von Arbeitsplätzen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Die kontinuierliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, insbesondere von bildungsbenachteiligten und älteren Beschäftigten, soll erhöht werden.*
>
> *Die Richtlinie verfolgt einen integrierten Ansatz von betrieblicher und individueller Kompetenzentwicklung. Die Kompetenzentwicklung setzt dazu an den individuellen Bildungszielen sowie an den unternehmerischen Entwicklungszielen an und orientiert sich an der passgenauen Weiterbildung von Beschäftigten sowie von haupt- und ehrenamtlich Tätigen in Vereinen zur Erreichung dieser Ziele. Über die ehrenamtliche Tätigkeit werden Kompetenzen erschlossen, die der Steigerung der individuellen Erwerbsfähigkeit*

[1] MASGF (2015): Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie) vom 29. Mai 2015, veröffentlicht im Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 24 vom 24. Juni 2015, Potsdam, S. 515-523.

[2] MASGF (2017): Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie) vom 30. Marz 2017, veröffentlicht im Amtsblatt für Brandenburg — Nr. 16 vom 26. April 2017, Potsdam; S. 352-365.

[3] MWAE (2020): Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie – WBRL 2020). Bekanntmachung vom 17. August 2020, veröffentlicht im Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 36 vom 9. September 2020, Potsdam, S. 851-858.

[4] MWAE (2020): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg - Ergebnisse der vierundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg, S. 48. Vgl. dazu auch: Biermeier, S.; Dony, E. u. a. (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen, In: IAB-Forum, https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/ (letzter Zugriff: 17.11.2023)

> *dienen. Die Rolle von Vereinen als relevanter Bestandteil gesellschaftlicher und sozialer Interaktion und ihre Funktion als Multiplikatoren zur Vermittlung entsprechender beschäftigungsrelevanter Kompetenzen wird mit der Förderung gestärkt. Die strategischen Kompetenzen von Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen, im Bereich Personalentwicklung sollen gestärkt sowie die individuelle Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilhabe, insbesondere die regelmäßige Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, erhöht werden." (Ziffer 1.2 der RL von* **2015***)*
>
> *„Die übergeordneten Ziele der Weiterbildungsrichtlinie des Landes sind der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stabilisierung und der perspektivische Aufbau von Arbeitsplatzen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Die kontinuierliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, insbesondere von Geringqualifizierten, Älteren, atypisch Beschäftigten, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund, soll erhöht werden.*
>
> *Die Richtlinie verfolgt einen integrierten Ansatz von betrieblicher und individueller Kompetenzentwicklung. Die Kompetenzentwicklung setzt dazu an den individuellen Bildungszielen sowie an den unternehmerischen Entwicklungszielen an und orientiert sich an der passgenauen Weiterbildung von Beschäftigten sowie von haupt- und ehrenamtlich Tätigen in Vereinen und bei öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe. Über die ehrenamtliche Tätigkeit werden Kompetenzen erschlossen, die der Steigerung der individuellen Erwerbsfähigkeit dienen." (Ziffer 1.2 der RL von* ***2017****)*
>
> *„Die übergeordneten Ziele der Weiterbildungsrichtlinie des Landes sind der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stabilisierung und der perspektivische Aufbau von Arbeitsplätzen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Die kontinuierliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, insbesondere von Geringqualifizierten, Älteren, atypisch Beschäftigten, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund, soll erhöht werden.*
>
> *Die* ***Kompetenzentwicklung*** *setzt dazu an den unternehmerischen Entwicklungszielen an und orientiert sich an der passgenauen Weiterbildung von Beschäftigten sowie von haupt- und ehrenamtlich Tätigen in Vereinen und bei öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe. Über die ehrenamtliche Tätigkeit werden Kompetenzen erschlossen, die der Steigerung der individuellen Erwerbsfähigkeit dienen." (Ziffer 1.2 der RL von* ***2020****)*

Getragen wird die Weiterbildungsförderung im Land Brandenburg ***von zwei Fördersträngen***: der Förderung des individuellen Zugangs zu beruflicher Weiterbildung auf der einen und des betrieblichen Zugangs zu beruflicher Weiterbildung auf der anderen Seite.

Der individuelle Zugang zu beruflicher Weiterbildung wurde in Brandenburg über das Förderelement „Bildungsscheck Brandenburg für Beschäftigte" (Ziffer 2.1 der RL von 2015) sichergestellt. Der betriebliche Zugang zur beruflichen Weiterbildung wird über mehrere Förderelemente ermöglicht. Diese beiden Förderansätze bilden sowohl von der Anzahl der unterstützten Teilnehmenden als auch der eingesetzten finanziellen Mittel die Säulen der Brandenburger Weiterbildungsförderung. Bei dieser Grundstruktur der Weiterbildungsförderung konnte das Land Brandenburg auf langjährige positive Erfahrungen in diesem politischen Handlungsfeld zurückgreifen.

2.2 Ziele und Fragestellungen der Evaluation

Ausgehend von den Erkenntnisinteressen des Fachreferats stand das Thema „ökologische Nachhaltigkeit bzw. ökologische Transformation und Anforderungen an eine künftige Förderung der betrieblich-beruflichen Weiterbildung" im Mittelpunkt der Untersuchungen. Als Evaluation im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der ESF-Interventionen des Landes Brandenburg wurde mit diesen Untersuchungen eine doppelte Zielstellung verfolgt:

Erstens sollen Informations- und Handlungsgrundlagen identifiziert werden, um die Thematik „ökologische Nachhaltigkeit in der betrieblichen Weiterbildungsförderung“ künftig zu stärken und die Förderung so auszugestalten, dass dem identifizierbaren Bedarf entsprochen werden kann.

Zweitens sollen – in erster Linie mit Hilfe der Auswertung des ESF-Monitorings und im Rahmen der zu führenden Fachgespräche – Grundlagen für eine Gesamteinschätzung der Zielerreichung der ESF-Förderung geschaffen werden.

Um grundlegende Einschätzungen zur Zielerreichung der ESF-Förderung im Rahmen der Weiterbildungsrichtlinie treffen zu können, wurden die Förderergebnisse im Hinblick auf die Output- und Ergebnisindikatoren untersucht. Die gemeinsamen und richtlinienspezifischen Indikatoren sind nach dem Kriterium ausgewählt worden, ob sich mit ihnen Aussagen zu quantitativen und damit dann auch zu qualitativen Aspekten der Ergebnisse und Wirkungen der Weiterbildungsförderung treffen lassen. Weiterhin wurde in diesem Zusammenhang auch die finanzielle Umsetzung der Weiterbildungsförderung mit Hilfe der Angaben zu den Bewilligungen und Auszahlungen im Zeitverlauf analysiert. Nicht zuletzt ist die Verankerung der bereichsübergreifenden Grundsätze sowie der sekundären ESF-Themen eingeschätzt worden.

Um den Schwerpunkt der Untersuchungen auf das inhaltliche Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ zu setzen, wurden die folgenden beiden Untersuchungsstränge verfolgt:

Erstens sollte geklärt werden, welches Verständnis und welchen Stellenwert das Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ in der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg insgesamt und speziell im Rahmen der betrieblichen Weiterbildungsförderung einnimmt. Im Verlauf der Evaluation ging es deshalb auch darum, die Auswertungsmöglichkeiten des ESF-Monitorings im Hinblick auf diese Fragestellung zu prüfen und weitere empirische Zugänge und Datenquellen zu identifizieren. Auf diesem Wege sollte das bis dahin unvollständige Bild über den Stellenwert des Themas „Nachhaltigkeit“ in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung vervollständigt werden.

Zweitens sollte eine qualitative Einschätzung zum Stellenwert des Themas „ökologische Nachhaltigkeit“ in der beruflichen Weiterbildung von Betrieben im Land Brandenburg vorgenommen und darüber hinaus in Erfahrung gebracht werden, ob es in diese Richtung einen relevanten Bedarf gibt, dem im Rahmen künftiger Weiterbildungsförderung entsprochen werden sollte. Dies implizierte die Beantwortung der Frage, wie eine künftige Weiterbildungsförderung ausgestaltet werden sollte, um diesem Bedarf gerecht werden zu können.

Um diese Fragen beantworten zu können, wurden mit relevanten Akteuren der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg – wie z. B. Kammern, Ausbildungsverbünden und Bildungsdienstleistern – Fachgespräche und Experteninterviews geführt. In diesen Gesprächen sollten Einschätzungen, Perspektiven und Interessenlagen in Bezug auf eine zielgerichtete Förderung des Themas „ökologische Nachhaltigkeit“ in Erfahrung gebracht werden. Ausgehend von den entwickelten Arbeitshypothesen wurden diesen Gesprächen u. a. folgende übergreifende Leitfragestellungen zugrunde gelegt:

- Welches Verständnis und welchen Stellenwert hat das Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ in der beruflichen Weiterbildung von Betrieben insgesamt?
- Wie schätzen die handelnden Akteure das vorhandene Angebot an beruflichen Weiterbildungen zum Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ im Land Brandenburg ein? Welche Erfahrungen, Daten und Informationsgrundlagen liegen diesen Einschätzungen zugrunde?
- Wie schätzen die handelnden Akteure die Fähigkeit der Unternehmen ein, diese Bedarfe erkennen und formulieren zu können?
- Gibt es Potenziale sowohl für ein erweitertes Angebot zum Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ als auch eine entsprechende Nachfrage im Land Brandenburg? Falls ja, worin bestehen diese Potenziale bzw. welche Hemmnisse müssten dafür beseitigt werden?

- Welche Hindernisse und Barrieren standen und stehen der Nutzung dieses Potenzials entgegen? Wie können sie überwunden werden? Welche Akteure in der Brandenburger Weiterbildungslandschaft müssten welche Aktivitäten einleiten?
- Welche Unterstützung könnte eine Neujustierung der Weiterbildungsförderung im Rahmen der Weiterbildungsrichtlinie dabei geben?
- Welche Angebote und Entwicklungen gibt es diesbezüglich auf Bundesebene und wie würde sich dies auf die Weiterbildungsförderung des Landes auswirken?

Die Ergebnisse dieser Fachgespräche wurden projektintern in Form einer Auswertungsmatrix dokumentiert, mit der die Interessenlagen sowie die Bewertungen der befragten Akteure differenziert nach den befragten Akteursgruppen entlang der folgenden Eckpunkte dargestellt wurden:[5]

- Bestehender bzw. sich abzeichnender Bedarf an beruflicher Weiterbildung in den Betrieben zum Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ aus der Perspektive der befragten Akteure;
- Herausarbeiten konkreter Weiterbildungsthemen im weiten Themenfeld der ökologischen Nachhaltigkeit und Möglichkeiten einer konkreten Beschreibung und Abgrenzung;
- Anforderungen an die Ausgestaltung der künftigen Förderung beruflicher Weiterbildung in Betrieben, um dem Bedarf in diesem Themenfeld entsprechen zu können.

2.3 Methodisches Herangehen an die Evaluation

Um die genannten Ziele der Evaluation zu erreichen und die skizzierten Fragen beantworten zu können, wurde ein Untersuchungsdesign aus quantitativen und qualitativen Untersuchungsmethoden gewählt:

Literatur- und Dokumentenanalyse

Mit der Literatur- und Dokumentenanalyse wurde bereits im Jahr 2022 begonnen. Mit ihr wurden übergreifend die beiden nachstehenden Ziele verfolgt:

Erstens sollte anhand der Auswertung einschlägiger Fachliteratur eine Abschätzung des Bedarfs an beruflicher Weiterbildung in Betrieben zum Thema „Nachhaltigkeit“ vorgenommen werden. Dabei sollte auch herausgefunden werden, ob und wie sich das breite Themenfeld der „ökologischen Nachhaltigkeit“ aufbereiten lässt, damit es in Weiterbildungsangebote integriert werden kann.

Zweitens sollten mit der Auswertung der einschlägigen Förderprogrammdokumente der Weiterbildungsförderung - und hier vor allem der drei Richtlinienfassungen sowie der der Erarbeitung der Richtlinien zugrunde liegenden Eckpunktepapiere des MASGF bzw. des MWAE - die entsprechenden Zielstellungen der Weiterbildungsförderung herausgearbeitet werden.

In dem im August 2022 an die ESF-VB und das Fachreferat übermittelten „Diskussionspapier für die Schwerpunktevaluation der Weiterbildungsrichtlinie mit dem Themenschwerpunkt Weiterbildung für die ökologische Transformation“ sind die Ergebnisse der Literaturanalyse in komprimierter Form zur Diskussion gestellt worden. Im Abstimmungsgespräch am 26. August 2022 ist die im Ergebnis der Untersuchung des aktuellen Standes der relevanten Literatur vorgeschlagene weitere Herangehensweise an die Untersuchung bestätigt worden. Dies betraf u. a. sowohl das in der Literatur vorgefundene Verständnis zum Begriff der ökologischen Transformation und

[5] Nachrichtlich: Im Rahmen dieses Untersuchungsberichts wird nicht gesondert auf REACT-Aspekte in der Weiterbildungsförderung eingegangen. Die über REACT geförderten Elemente der Weiterbildungsförderung werden in einer gesonderten REACT-Evaluation im Kontext der Gesamtbewertung untersucht. Damit soll erreicht werden, dass diese Evaluation dann auf einer möglichst vollständigen REACT-Umsetzung aufsetzen kann.

seiner begrifflichen Abgrenzungen und der sich daraus ergebenden Anforderungen an die berufliche Weiterbildung als auch die Vorschläge zur Auswahl der Personen für die zu führenden Fachgespräche.[6]

Analyse des ESF-Monitorings

Das ESF-Monitoring zur Weiterbildungsförderung im Kontext der ESF-Interventionen des Landes Brandenburg wurde untersucht, um das materielle und finanzielle Mengengerüst der Förderung abbilden zu können. Der Auswertung des ESF-Monitorings wurden die verfügbaren Daten seit Beginn der Förderung im Jahr 2015 bis zum 30.09.2022 (Stichtag) sowie mit dem Datenstand 20.10.2022 zugrunde gelegt. Diese Angaben wurden der wissenschaftlichen Begleitung des ESF im Land Brandenburg durch die ESF-VB zur Verfügung gestellt. Um das Mengengerüst der Weiterbildungsförderung abzubilden, wurden sowohl die materiellen Indikatoren als auch die förderfähigen Gesamtausgaben und der Anteil der ESF-Mittel an den Gesamtausgaben von den bewilligten Vorhaben der Weiterbildungsförderung ausgewertet. Für die Bewertung der Zielerreichung waren die OP-Indikatoren maßgeblich.

Fachgespräche und Experteninterviews

Im Rahmen der explorativen Phase der Untersuchungen wurden zu Beginn drei Fachgespräche mit den Förderprogrammverantwortlichen im MWAE (am 26.01.23), in der WFBB als Beratungsinstitution (am 11.01.23) sowie der Bewilligungsstelle in der ILB (am 12.01.23) geführt. Diese dienten vor allem dazu, die Ziele und die Implementation der Förderung zu rekonstruieren sowie Möglichkeiten zu eruieren, wie Weiterbildung zum Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ im Rahmen des ESF-Monitorings ausgewertet werden kann.

Fachgespräche mit Akteuren der betrieblich-beruflichen Weiterbildung bildeten einen wesentlichen Bestandteil der Schwerpunktevaluation. Mit diesen Fachgesprächen sollten verschiedene Perspektiven sowie Einschätzungen zum künftigen Bedarf an Nachhaltigkeitsthemen im Kontext der betrieblich-beruflichen Weiterbildung identifiziert werden. Insgesamt wurden im Rahmen der Untersuchungen 12 Fachgespräche mit insgesamt 16 Personen geführt. Die Gesprächspartnerinnen und -partner für diese Fachgespräche wurden nach ihren praktischen Erfahrungen in Bezug auf Nachhaltigkeit in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg ausgewählt. Gespräche wurden mit Verantwortlichen aus anderen Ressorts im Kontext des Themas „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE), mit für die Themen Nachhaltigkeit und berufliche Weiterbildung verantwortlichen Personen aus Brandenburger Kammern und Verbänden sowie mit Bildungsdienstleistern aus der Brandenburger Weiterbildungslandschaft wie auch aus Hochschulen und Unternehmen geführt. Für die Untersuchungen konnte auch eine Diskussion des Arbeitskreises „Nachhaltige Unternehmensführung“ genutzt werden. Diese Gespräche bildeten in ihrer Gesamtheit entscheidende Quellen für die thematische Untersuchung der Auswirkungen der ökologischen Transformation auf künftige Anforderungen in der beruflichen Weiterbildung und Weiterbildungsförderung in Betrieben.

[6] Die Ergebnisse der Analyse zur Fachliteratur über Nachhaltigkeit als Thema der beruflichen Weiterbildung sind in Abschnitt 5.1 dokumentiert.

3 Umsetzung des Förderprogramms

Im dritten Kapitel werden zunächst kurz die Rahmenbedingungen der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten im Land Brandenburg skizziert. Dabei wird auch auf die Veränderungen im Verlauf der Förderperiode eingegangen. Anschließend werden die Implementation und die Umsetzung des Förderprogramms beschrieben.

3.1 Ausgangslage und Programmkontext

Die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten hat einen ganz erheblichen Einfluss auf die Produktivität einer Volkswirtschaft. Gerade die heutigen technisch-technologischen, vor allem digitalen aber auch demografischen Herausforderungen stellen Unternehmen und Beschäftigte vor immer wieder neue Herausforderungen in ihrem beruflichen Alltag. Ein besonderer Stellenwert kommt dabei gegenwärtig der ökologischen Transformation zu. Sie verändert berufliche Tätigkeiten und erfordert neue Qualifikationen und Kompetenzen in vielen Berufen; nicht nur denjenigen, die in Bereichen zum Einsatz kommen, die in besonderem Maße von der Umstellung ihrer energetischen Produktionsgrundlagen betroffen sind.

Dabei werden Angebote der beruflichen Weiterbildung von den Beschäftigten im Land Brandenburg bereits in hohem Maße genutzt. Gleichwohl hat die Coronapandemie auch im Land Brandenburg einen erheblichen Einfluss auf das Niveau der beruflichen Weiterbildung gehabt: Nach Angaben des IAB-Betriebspanels sind die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nach 2020 bundesweit eingebrochen (Länderbericht BB, S. 55). Im ersten Halbjahr 2022 sind die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auch im Land Brandenburg zwar wieder angestiegen, haben jedoch noch nicht wieder das Niveau vor der COVID-19-Pandemie erreicht.[7]

Interessant und relevant für künftige Unterstützungsentscheidungen sind dabei auch Veränderungen in der Nutzung unterschiedlicher Weiterbildungsformate. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels hat „das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien“ einen gravierenden Bedeutungszuwachs erlangt: 2022 hat demnach beinahe die Hälfte der Betriebe (47 %) dieses Weiterbildungsformat genutzt. Dahinter verbergen sich vor allem digitale Bildungsformate, auf die auch in den Expertengesprächen im Rahmen dieser Evaluation hingewiesen wurde.

Neben Herausforderungen, die sich aus dem technischen und wirtschaftlichen Umfeld ergeben, spielen aber auch Veränderungen in den förderpolitischen Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle bei der Weiterentwicklung der Ausgestaltung der Förderstrategien des Landes. Die Rahmenbedingungen für die Landesförderung beruflicher Weiterbildung in Unternehmen haben sich spätestens seit Beginn des Jahres 2019 durch neue und/oder veränderte Förderangebote des Bundes in erheblichem Maße verändert: Am 1. Januar 2019 ist das „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ (Qualifizierungschancengesetz) in Kraft getreten. Nach diesem Gesetz können Beschäftigte einen grundsätzlichen Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten, wenn sie infolge des Strukturwandels einen Weiterbildungsbedarf haben; unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Lebensalter oder der Betriebsgröße des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind. Die Förderleistungen für Beschäftigte wurden mit dem im Wesentlichen am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ (Arbeit-von-morgen-Gesetz) noch einmal modifiziert. Mit diesem Gesetz wurden die Möglichkeiten von Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter gestärkt; auch vor dem Hintergrund, dass lebenslanges Lernen im Strukturwandel auch für Beschäftigte ein Schlüssel zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit ist. Diese vom Bund in den letzten Jahren neu eingeführten Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe sind von selbigen nicht in dem gewünschten Maße in Anspruch genommen worden.

[7] Vgl. hierzu auch die interessante Abbildung 28 „Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022“ im Länderbericht Brandenburg, Potsdam, S. 56.

Diesem Umstand hatte das BMAS mit seinem „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ vom Dezember 2022 versucht, entgegenzuwirken. Der Bundestag hat am 17. Juli 2023 das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ beschlossen.[8] Das vormals im Referentenentwurf enthaltene Vorhaben einer Bildungszeit ist nicht mehr Teil dieses Gesetzes. Diese Einführung wurde verschoben. Gleichwohl hat die Bundesregierung das Ziel, den Koalitionsvertrag auch an dieser Stelle umzusetzen.

3.2 Ziele der Richtlinienförderung und ihre Verortung im ESF-OP

Die berufliche Weiterbildung im Land Brandenburg wurde in der Förderperiode 2014 – 2020 aus der Prioritätsachse C „Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen“ und hier konkret aus der Investitionspriorität „Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nicht formalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung flexibler Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen“ (IP 10iii) des ESF-OP unterstützt. Mit den ESF-Interventionen sollte in dieser IP das Spezifische Ziel „Verbesserung erwerbsbezogener Kompetenzen unter besonderer Berücksichtigung bislang unzureichend genutzter Potentiale zur Fachkräftesicherung“ (SZ 4) erreicht werden.

Um die angestrebten Förderziele zu erreichen, sind verschiedene Förderansätze definiert worden, die sich in den insgesamt drei Richtlinien im Wesentlichen nur verfahrenstechnisch unterscheiden. Wichtig ist jedoch, dass es in Bezug auf die unterstützten Förderelemente in den drei Richtlinien Kontinuitäten und Diskontinuitäten gab. In der folgenden Übersicht wird die Kontinuität aber auch Richtlinienbezogenheit der unterschiedlichen Förderansätze (Förderelemente) veranschaulicht.

Tabelle 1 Die Weiterbildungsrichtlinien und ihre jeweiligen Förderelemente

	Richtlinie vom 29.05.2015		Richtlinie vom 30.03.2017		Richtlinie vom 17.08.2020
2.1	Bildungsscheck Brandenburg für Beschäftigte	2.1	Bildungsscheck Brandenburg für Beschäftigte		Keine Förderung
2.2	Weiterbildung in Unternehmen und Vereinen	2.2	Weiterbildung in Unternehmen	1	Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen und öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe
2.2.1	Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen	2.3	Weiterbildung in Vereinen		
2.2.2	Handlungskompetenzen im Rahmen der haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeit in rechtsfähigen Vereinen	2.4	Weiterbildung in der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe		
2.2.3	Kompetenzentwicklung bei öffentlichen und freien				

[8] Vgl. Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 17. Juli 2023, In: Bundesgesetzblatt BGBl. I Nr. 191 ausgegeben zu Bonn am 20. Juli 2023.

	Richtlinie vom 29.05.2015		Richtlinie vom 30.03.2017		Richtlinie vom 17.08.2020
	Trägern der Kinder- und Jugendhilfe				
2.2.4	Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen	2.5	Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen	2	Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen
2.3	Entwicklung modellhafter Weiterbildungsmaßnahmen	2.6	Innovative, modellhafte Weiterbildungskonzepte		Keine Förderung

Quelle: Eigene Darstellung nach Auswertung der drei Richtlinien.

Der Bildungsscheck Brandenburg für Beschäftigte sowie die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten wurde in den beiden Richtlinien von 2015 und 2017 gefördert; in der Richtlinie von 2020 wurden diese Förderansätze nicht mehr unterstützt. Die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in Unternehmen, Vereinen und bei Trägern der Kinder- und Jugendhilfe wurde in allen drei Richtlinien unterstützt. Während die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in Vereinen und in der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe in den ersten beiden Richtlinien von 2015 und 2017 vom ESF-Monitoring als eigenständige Förderelemente erfasst wurden, sind sie in der Richtlinie von 2020 zu einem Förderelement zusammengeführt worden. Das Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen wurde kontinuierlich in allen drei Richtlinien unterstützt.

Mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung hat das Land Brandenburg konkret das Ziel verfolgt, die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten im Land zu verbessern und auf diese Weise einen Beitrag zur Fach- und Arbeitskräftesicherung zu leisten. Dabei verfolgte der Richtliniengeber mit der Förderung explizit auch thematische bzw. horizontale Ziele. So heißt es in Ziffer 1.5 der RL von 2015:

> *„Das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung ist entsprechend Artikel 8 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 hinsichtlich Umweltschutz, Ressourceneffizienz, Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, biologische Vielfalt, Katastrophenresistenz und Risikoprävention und -management Bestandteil des Operationellen Programms. Ist ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung vorgesehen, ist dieser im Förderantrag darzustellen und die erzielten Ergebnisse sind in der Berichterstattung zu dokumentieren.“*

Dieser Aspekt des Zielkanons, der mit der Weiterbildungsförderung verfolgt wurde, war u. a. Anlass, im Rahmen dieser Untersuchungen der Frage nachzugehen, welchen Stellenwert das Thema „ökologische Transformation und nachhaltige Entwicklung“ im Verlauf der Umsetzung der Weiterbildungsförderung tatsächlich eingenommen hat.

3.3 Zur Implementation des Förderprogramms

Der ersten Novellierung der Richtlinie im Jahr 2017 lagen mehrere Ursachen zugrunde. Verändert wurden Förderkonditionen, der Zielgruppenzuschnitt aber auch Verfahrensaspekte:

In Bezug auf die ***Förderkonditionen*** sind die Veränderungen im Förderelement „Bildungsscheck“ hervorzuheben. Der Zuschuss pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem wurde hier von 70 auf 50 % heruntergesetzt und der auszahlbare Zuschuss auf 3.000 Euro begrenzt. Beim Förderelement „Modellhafte Weiterbildungsmaßnahmen“ wurde der Eigenanteil der antragstellenden Institutionen auf 10 % reduziert. Bei diesem Förderelement wurde auch das Verfahren von

einer unlimitierten Antragstellung auf sogenannte Calls mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten umgestellt, deren Themen vom Fördergeber vorgegeben wurden.

In Bezug auf die ***Zielgruppen*** der Förderung wurden befristet Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen. ***Verfahrensseitig*** wurden mit der Novellierung im Jahr 2017 mehrere Änderungen eingeführt: Das Bewilligungsverfahren sollte dadurch dahingehend vereinfacht werden, dass erstens ein vorzeitiger Maßnahmebeginn mit Antragsstellung ermöglicht wurde. Zweitens waren nach der Richtlinie des Jahres 2015 Antragstellungen nur einmal pro Jahr möglich. Mit der Novellierung konnten nun zwei Anträge pro Jahr gestellt werden. Somit konnte man auch kurzfristig auf Weiterbildungsbedarfe reagieren.[9]

Drittens ist die Anzahl der Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen eines ESF-Antrages bewilligt werden konnten, auf zehn Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt worden – auch um das Bewilligungsverfahren bei der ILB zu vereinfachen. Die Anzahl der Teilnehmenden pro Weiterbildungsmaßnahme blieb davon unberührt. Nicht zuletzt bestand neben den genannten Gründen ein weiterer Anlass für diese Novellierung darin, die Lesbarkeit der Richtlinie zu verbessern.

Der zweiten Novellierung der Weiterbildungsrichtlinie im Jahr 2020 lagen wiederum insbesondere zwei Ursachen zugrunde: Erstens war die Novellierung eine Reaktion auf den Prüfbericht des Landesrechnungshofs und zweitens sollten damit Veränderungen in der Weiterbildungsförderung des Bundes (die Bildungsprämie sollte attraktiver ausgestaltet werden) antizipiert werden.

Aufgrund des zahlenmäßigen Umfangs der Anträge wird die durchschnittliche Bewilligungsquote auf Ebene des Förderprogramms von den beiden Förderelementen „Brandenburger Bildungsscheck“ (56,2 %) und „Weiterbildung in Unternehmen“ (57,7 %) geprägt (vgl. Tabelle 2).

[9] Ausgenommen von diesen Antragsrunden war das Förderelement „Brandenburger Servicepaket“. In diesem Förderelement konnten zu jedem Zeitpunkt im Jahr Anträge gestellt werden.

Tabelle 2 Angaben zu Antragsstatus nach Fördergegenständen

	Anträge insgesamt	darunter bewilligt (ohne Vollred.)	Bewilligungsquote (ohne Vollred.)	Durchschnittliche Dauer zwischen Antrag und Bewilligung
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Tage
Förderprogramm (insgesamt)	**8.223**	**4.672**	**56,8**	**92,1**
Davon				
individueller Zugang	3.833	2.156	56,2	62,1
Bildungsscheck Brandenburg	3.833	2.156	56,2	62,1
betrieblicher Zugang	**4.348**	**2.496**	**57,4**	**117,5**
davon allgemein	***4.331***	***2.484***	***57,4***	***117,5***
Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen	3.324	1.918	57,7	118,8
Qualifikation im Verein	199	94	47,2	169,5
Kompetenzentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe	91	59	64,8	167,3
Berufl. Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen u. öffentl. und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	717	413	57,6	92,5
davon speziell	***17***	***12***	***70,6***	***111,2***
Umsetzung des Brandenburger Servicepakets	17	12	70,6	111,2
Modellprojekt	**42**	**20**	**47,6**	**160,7**
Kooperationen bei modellhaften Weiterbildungsmaßnahmen	42	20	47,6	160,7

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem ESF-Monitoring, Antragsstatistik, Stichtag und Datenstand: 31.03.2023.

3.4 Umsetzung des Förderprogramms

Das Brandenburger ESF-Monitoring ermöglicht eine detaillierte Abbildung des materiellen und finanziellen Verlaufs der Brandenburger Weiterbildungsförderung. In diesem Abschnitt wird auf beide Bereiche näher eingegangen. Zuvor werden kurz die Ergebnisse des Antrags- und Bewilligungsverfahrens skizziert.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Veränderungen in der Struktur der Weiterbildungsförderung ist bei der Interpretation der Angaben aus dem ESF-Monitoring Folgendes zu beachten: Mit dem Brandenburger Bildungsscheck und den Modellprojekten in der beruflichen Weiterbildung gibt es zwei Förderelemente, die nur in den ersten beiden Richtlinien von 2015 und 2017 unterstützt wurden, jedoch nicht mehr in der dritten Richtlinie von 2020. Die Förderung der „Weiterbildung in Unternehmen und Vereinen“ gliederte sich in den ersten beiden Richtlinien in drei Förderelemente – nämlich a) „Weiterbildung in Unternehmen“, b) „Weiterbildung in Vereinen“ und c) „Weiterbildung in der Kinder- und Jugendhilfe“. Entsprechend wurden diese drei Förderelemente im ESF-Monitoring auch gesondert ausgewiesen. In der dritten Richtlinie aus dem Jahr 2020 wurden diese drei Förderelemente zu einem Förderelement „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen und öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“ zusammengeführt. Daher werden diese drei, zuvor gesondert ausgewiesenen Förderelemente ab 2020 bei der finanziellen Auswertung des ESF-Monitorings nur noch als ein Förderelement ausgewiesen. Damit können die zuvor verfügbaren Angaben zur Förderung in Vereinen und bei Trägern der

Kinder- und Jugendhilfe seit 2020 nicht mehr gesondert ausgewiesen werden. Bei der materiellen Auswertung des ESF-Monitorings ist eine separate Betrachtung nach Akteurstypen, die als teilnehmende Akteure gefördert wurden, möglich.

Bei dem Förderelement „Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen“ ist bei der Interpretation der Angaben aus dem ESF-Monitoring eine weitere Spezifik zu beachten: Das Brandenburger Servicepaket wurde ab 2020 verstärkt auf die Bewältigung der Folgen der COVID-19-Pandemie ausgerichtet und aus REACT-EU finanziert. In dieser Evaluation sind daher nur Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Servicepakets der ersten beiden Richtlinien berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie viele ESF-Projekte beantragt und wie viele davon bewilligt wurden. Dazu wird in der folgenden Tabelle zunächst ein Überblick darüber gegeben, wie viele von den beantragten ESF-Projekten bewilligt und abgelehnt wurden sowie im Anschluss an eine Bewilligung vollreduziert werden mussten.

Über alle Förderelemente der beruflichen Weiterbildungsförderung hinweg wurden insgesamt 8.223 Anträge auf eine ESF-Förderung gestellt. Positiv zu werten ist, dass von diesen Anträgen zunächst 6.212 Anträge (75,5 %) bewilligt wurden. Dieser Durchschnitt auf der Ebene des Gesamtprogramms wird ganz wesentlich durch die Bewilligungsquoten in den beiden großen Förderelementen „Brandenburger Bildungsscheck“ und „Weiterbildung in Unternehmen“ geprägt, in denen die Bewilligungsquoten auf diesem Niveau liegen. Deutlich höhere Bewilligungsquoten zeigen sich in den beiden Förderelementen „Kompetenzentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe“ (85,7 %) und im Brandenburger Servicepaket (94,1 %). Demgegenüber lagen die Bewilligungsquoten in den beiden Förderelementen „Weiterbildung in Vereinen“ (64,3 %) und bei den „Modellprojekten“ (50,0 %) unter dem Förderprogrammdurchschnitt.

Nach der Bewilligung sind insgesamt 1.540 ESF-Projekte (18,7 % aller Projektanträge) vollreduziert worden; d. h. sie wurden auf Antrag des Projektträgers oder auf Entscheidung der Bewilligungsbehörde nicht zu Ende geführt. Zieht man diesen Sachverhalt mit in Betracht, so wurden 70,7 % der bewilligten Projekte im Förderprogramm insgesamt wie beantragt bis zum Ende durchgeführt.

Von der Antragstellung bis zur Bewilligung der Anträge vergingen im Durchschnitt 92,1 Tage (vgl. Tabelle 2). Die durchschnittliche Dauer variiert zwischen den verschiedenen Förderelementen: Es zeigt sich, dass beim individuellen Zugang der Förderung deutlich schneller beschieden wurde als beim betrieblichen Zugang bzw. den Modellprojekten. Dies liegt daran, dass diese Förderung weniger komplex ist als die Unternehmensförderung, und dass ab 2017 auch ein vorzeitiger Maßnahmebeginn möglich war.

Bei näherer Betrachtung des Bildungsschecks, für den die durchschnittliche Bewilligungszeit bei 62,1 Tagen lag, zeigt sich, dass 489 Vorhaben (22,7 %) innerhalb von einem Monat bzw. durchschnittlich 30 Tagen bewilligt wurden – weitere 761 Vorhaben (35,3 %) wurden innerhalb von 31 bis 60 Tagen entschieden. Bei den Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen war die durchschnittliche Dauer mit insgesamt 118,8 Tagen doppelt so hoch: Hier wurden insgesamt 530 Vorhaben (27,6 %) innerhalb von 60 Tagen bewilligt – für die Hälfte der Vorhaben wurde eine Bewilligungsdauer von 61 bis 180 Tagen benötigt (973 Vorhaben bzw. 50,7 %).

Insgesamt 2.011 Anträge wurden im Förderprogramm abgelehnt: Die Gründe hierfür wurden ebenfalls im ESF-Monitoring erhoben: Der häufigste Grund einer Ablehnung war mit 876 Nennungen bzw. 43,6 % der, dass Antragstellende ihren Antrag noch im Bewilligungsverfahren wieder zurückgezogen haben. Weitere 434 Anträge konnten aufgrund fehlender Mitwirkung durch die Antragstellenden nicht bewilligt werden.

Der Anteil der Anträge, die von Seiten der Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfangenden zurückgezogen wurden, ist beim individuellen Zugang zur Weiterbildung mit 47,4 % höher als beim betrieblichen Zugang (41,1 %). Auch der Anteil derjenigen, deren Antrag wegen fehlender Mitwirkung abgelehnt wurde, ist beim Förderelement der Bildungsschecks mit 26,9 % höher als bei den anderen Förderelementen (unberücksichtigt der Modellprojekte) (17,7 %).

In den Fachgesprächen gab es Hinweise darauf, dass Unternehmen und andere Organisationen von einer Antragstellung abgesehen haben oder einen bereits begonnenen Antrag angesichts der administrativen Hürden wieder zurückgezogen hätten. Die Antragstellung gilt als kompliziert und aufwändig. KMU würden oft über zu geringe Personalressourcen verfügen, um sich mit Antragstellung und Abrechnungen auseinanderzusetzen. Zudem hat das Tagesgeschäft Vorrang und längere Weiterbildungen seien bei einer hohen Kapazitätsauslastung schwer plan- und durchführbar.[10] Daher wurden in den Weiterbildungsrichtlinien bewusst keine Vorgaben zur Länge der Weiterbildungsmaßnahmen getroffen. Der damit verbundene Arbeitsausfall ließe sich nicht immer kompensieren. Die Hinweise aus den Fachgesprächen legen die Vermutung nahe, dass der hohe Anteil der freiwillig zurückgezogenen Anträge auf komplizierte Verfahren der Antragstellung und geringe Planungsressourcen und organisatorische Spielräume der Betriebe zurückzuführen ist. Zudem zeigt das ESF-Monitoring, dass bei 144 von 876 zurückgezogenen Anträgen durch die Antragstellenden das Antragsdatum sehr kurz (max. fünf Tage) vor dem Durchführungszeitraum lag und eine entsprechende Bewilligung unter Umständen nicht möglich gewesen wäre. Ein möglicher vorzeitiger Beginn wurde in 114 Fällen bewilligt (5,7 %). Dabei ist zu berücksichtigen, dass seit 2017 ein vorzeitiger Maßnahmebeginn grundsätzlich genehmigt war. Welche konkreten Prozesse und Ablehnungsgründe sich tatsächlich dahinter verbergen, kann dem ESF-Monitoring nicht entnommen werden und könnte nur durch eine Befragung der Betriebe – die nicht Gegenstand dieser Evaluation ist – näher untersucht werden. Positiv bleibt zu resümieren, dass mit 4.672 Projekten etwa 70 % der insgesamt 6.683 bewilligten Anträge durchgeführt wurden.

In der nachfolgenden Auswertung des ESF-Monitorings wird der Fokus auf die unterstützten Teilnehmenden in den zum Stichtag des 31.03.2023 bewilligten 4.672 ESF-Projekten gerichtet, um die materielle Umsetzung der Weiterbildungsförderung abzubilden.

3.4.1 Materielle Umsetzung der Weiterbildungsförderung

In dem Förderprogramm sind – über die drei Richtlinien hinweg – insgesamt 4.672 Vorhaben für insgesamt 17.178 Teilnehmende bewilligt worden.

Durch das ESF-Förderprogramm der Weiterbildung wurden zwei Zugänge der Förderung ermöglicht: Mit 2.156 Vorhaben entfielen 46,2 % auf den individuellen Zugang bzw. die „Bildungsschecks Brandenburg“. Gemessen an der Anzahl der Teilnehmenden betrug der Anteil 12,5 %. Auf den betrieblichen Zugang der Förderung entfielen 2.496 Vorhaben (53,4 %) mit 15.026 Teilnehmenden (87,5 %).

Bei den Daten ist zu berücksichtigen, dass bei den Modellprojekten keine Teilnahmen ausgewiesen wurden (vgl. Tabelle 3).

[10] Vgl. https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/ (letzter Zugriff: 17.11.2023)

Tabelle 3 Angaben zu Teilnehmenden

	Bewilligte Vorhaben (ohne Vollred.)	Teilnehmende	darunter Austritt erhoben		darunter Verbleib erhoben	
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Förderprogramm (insgesamt)	**4.672**	**17.178**	**14.894**	**86,7**	**14.100**	**82,1**
davon						
individueller Zugang	**2.156**	**2.152**	**2.150**	**99,9**	**1.851**	**86,0**
Bildungsscheck Brandenburg	2.156	2.152	2.150	99,9	1.851	86,0
betrieblicher Zugang	**2.496**	**15.026**	**12.744**	**84,8**	**12.249**	**81,5**
davon allgemein	***2.484***	***13.793***	***11.511***	***83,5***	***11.018***	***79,9***
Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen	1.918	10.408	10.399	99,9	9.919	95,3
Qualifikation im Verein	94	704	704	100	697	99,0
Kompetenzentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe	59	408	408	100	402	98,5
Berufl. Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen u. öffentl. und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	413	2.273	0	0,0	0	0,0
davon speziell	***12***	***1.233***	***1.233***	***100***	***1.231***	***99,8***
Umsetzung des Brandenburger Servicepakets	12	1.233	1.233	100	1.231	90,8
Modellprojekt	**20**	**0**	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**
Kooperationen bei modellhaften Weiterbildungsmaßnahmen	20	0	0	0,0	0	0,0

Die Differenz erklärt sich dadurch, dass nicht von allen Teilnehmenden eine Einwilligungserklärung vorlag.

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem ESF-Monitoring, Antragsstatistik, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

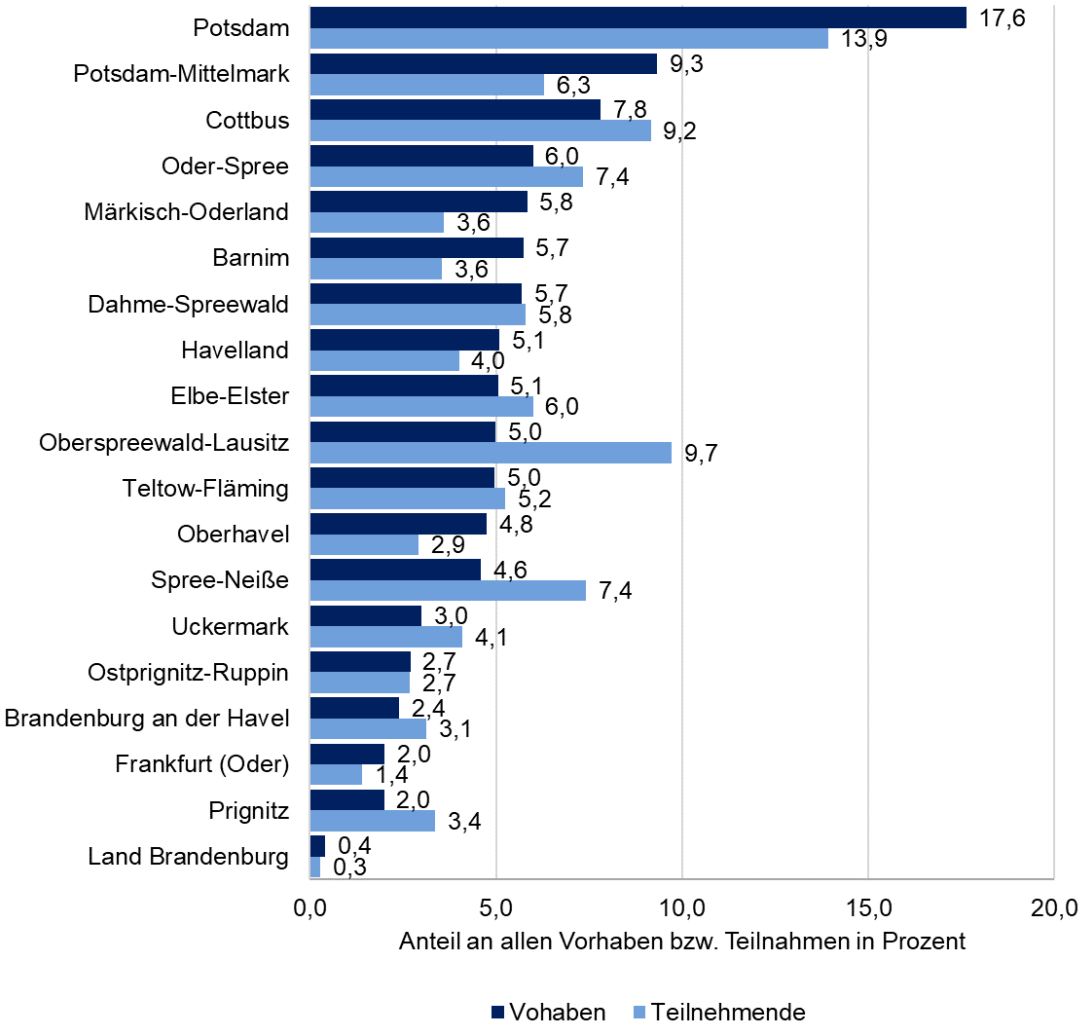
Die regionale Verteilung der bewilligten Projekte ist je nach Fördergegenstand sehr unterschiedlich: Insgesamt wurden ESF-Projekte in allen Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes Brandenburg gefördert – dies betrifft Weiterbildungsmaßnahmen sowohl mit individuellem als auch betrieblichem Zugang.

Über alle Förderelemente hinweg wurden am häufigsten Projekte in Potsdam (17,6 %) und Potsdam-Mittelmark (9,3 %) umgesetzt – den geringsten Anteil wiesen die Stadt Frankfurt (Oder) und der Landkreis Prignitz mit jeweils 2,0 % auf (vgl. Abbildung 1). Die Verteilung auf die einzelnen Regionen war beim betrieblichen Zugang stärker ausgeprägt als beim individuellen Zugang: Während beim individuellen Zugang mehr als jede bzw. jeder fünfte Antrag in Potsdam umgesetzt wurde, war es beim betrieblichen Zugang nur rund jeder siebte. In den anderen Regionen betrug die Varianz zwischen den beiden Zugängen nicht mehr als 3 Prozentpunkte.

Abbildung 1 verdeutlicht auch, dass die Verteilung der Vorhaben nicht zwangsläufig mit der Verteilung der Teilnehmenden identisch ist: In den Landkreisen, wo der Anteil der Teilnehmenden

deutlich höher ausfällt als der Anteil der Vorhaben, hat die Förderung der betrieblichen Zugänge mehr Teilnehmende erreicht als die Förderung der individuellen Zugängen. Das zeigt sich deutlich in den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz sowie Spree-Neiße. Umgekehrt zeigt sich ein deutlich höherer Anteil an Vorhaben gegenüber den Teilnahmeanteilen insbesondere in der Stadt Potsdam und im Landkreis Potsdam-Mittelmark – in diesen Regionen wurden im Verhältnis zueinander mehr Individualförderungen umgesetzt.

Abbildung 1 Verteilung der Vorhaben und Teilnehmenden nach Regionen (in Prozent)



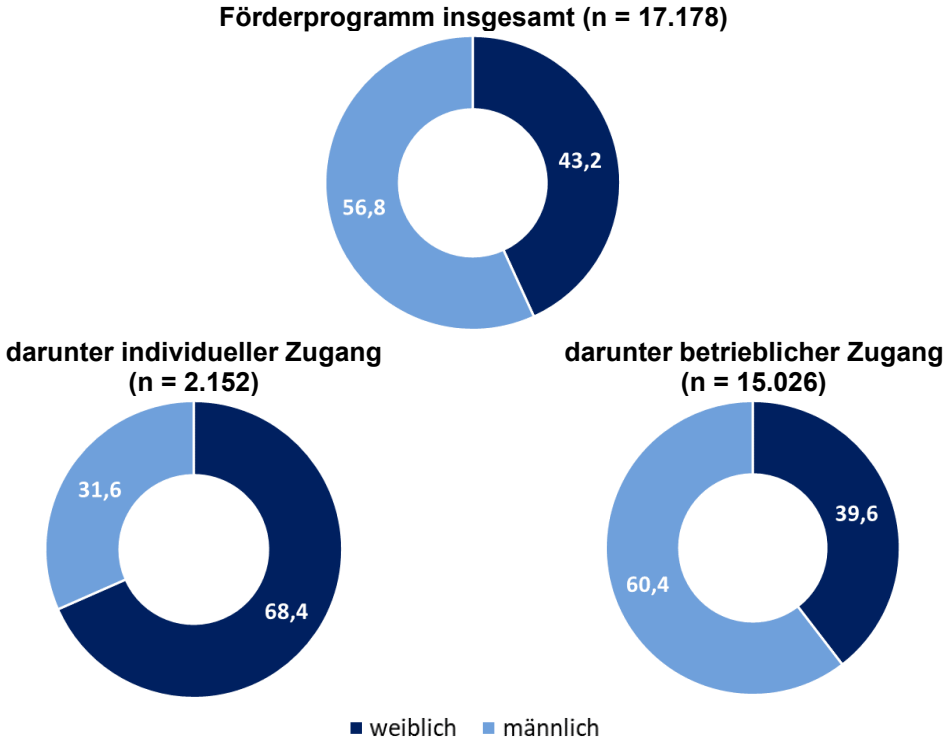
Quelle: Eigene Berechnung basierend auf ESF-Monitoring, Antragsstatistik, Datenstand: 31.03.2023 sowie richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Basierend auf den Angaben des ESF-Monitorings werden nachfolgend nähere Angaben zu den Teilnehmenden und den geförderten Unternehmen ausgewertet. Dabei liegt der Fokus weiterhin auf der Ebene der individuellen und betrieblichen Zugänge zur Weiterbildungsförderung.

Soziodemografische Merkmale der Teilnehmenden

In Bezug auf die ***Teilnahme von Frauen und Männern*** am Förderprogramm insgesamt ist zunächst festzuhalten, dass Männer mit 56,8 % stärker von der Weiterbildungsförderung profitiert haben als Frauen; ihr Anteil lag über den Förderzeitraum insgesamt bei 43,2 % (vgl. Abbildung 2).

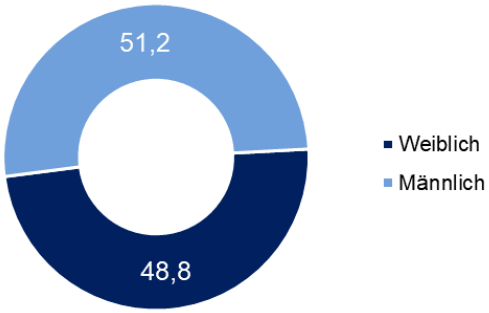
Abbildung 2 **Geschlecht der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme (Angaben in %)**



Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Damit lag der Frauenanteil an den Teilnehmenden etwas unter dem Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; dieser lag 2021 im Land Brandenburg bei 48,8 %.[11]

Abbildung 3 **Geschlechterverteilung unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2021**



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Land Brandenburg am 30. Juni 2022. Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistischer Bericht A VI 20 – j / 22, Potsdam, Mai 2023, Tabelle 1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Land Brandenburg am 30. Juni 2022 nach Wirtschaftsabschnitten.

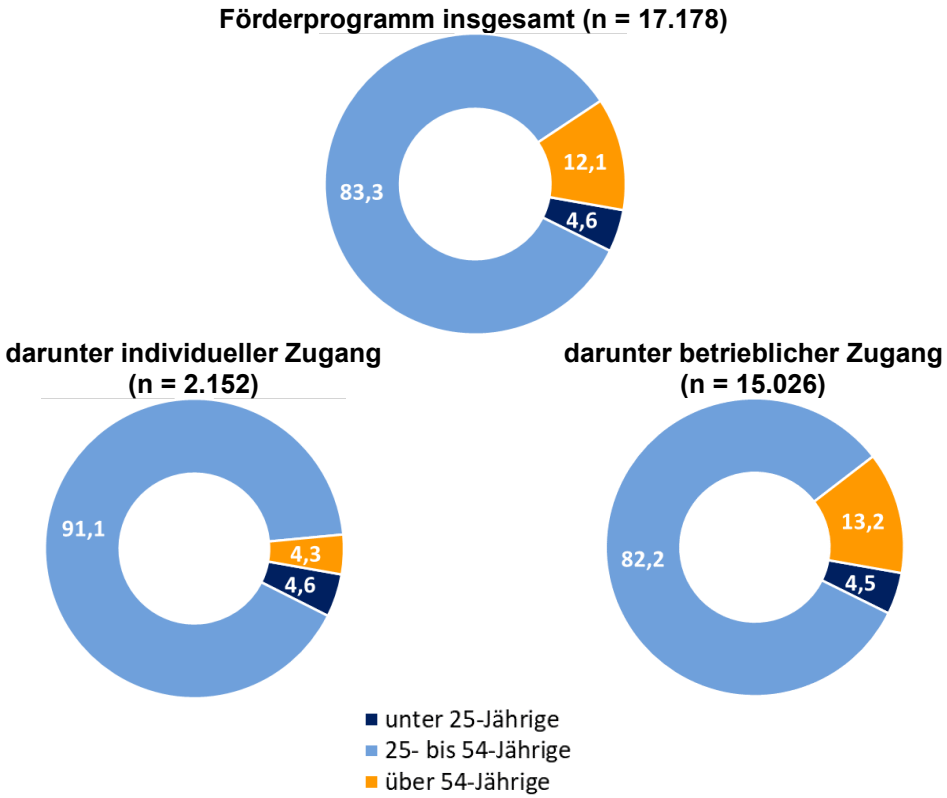
Der in der Weiterbildungsförderung insgesamt erreichte Frauenanteil unterscheidet sich sehr stark nach den verschiedenen Zugängen: Während beim individuellen Zugang ein Anteil von 68,4 % vorlag, betrug er beim betrieblichen Zugang 39,6 %.

[11] Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Land Brandenburg am 30. Juni 2022. Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistischer Bericht A VI 20 – j/22, Potsdam, Mai 2023, Tabelle 1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Land Brandenburg am 30. Juni 2022 nach Wirtschaftsabschnitten.

Diese Befunde sprechen dafür, dass das individuelle Weiterbildungsinteresse und das daraus resultierende Weiterbildungsverhalten bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt ist als es im Förderprogramm zu beobachten ist. Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die von Unternehmen initiiert wurden, haben weibliche Beschäftigte nur in erheblich geringerem Maße partizipiert. Dies zeigt sich noch ausgeprägter, wenn man sich das Förderelement „Brandenburger Servicepaket“ anschaut. Hier lag der Frauenanteil bei nur 11,0 %. Die Unternehmen, die dieses Förderelement in Anspruch genommen haben, kommen zum größten Teil aus der chemischen und pharmazeutischen Industrie, aus der Grundstoffindustrie (Kunststoffe, Glas, Keramik u. a.) und aus sonstigen Wirtschaftsbereichen des Verarbeitenden Gewerbes. Der traditionell geringe Anteil von Frauen in diesen Branchen (Produzierendes Gewerbe 31 %)[12] kann ihren auffallend niedrigen Anteil von 11 % für das Servicepaket jedoch nicht vollständig erklären. Der beachtliche Einflussfaktor der Branchen, in denen die weiterbildenden Unternehmen tätig sind, wird auch am Frauenanteil im kleineren Förderelement „Kompetenzentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe“ deutlich: Der hier zu beobachtende hohe Frauenanteil von 83,6 % dürfte ganz wesentlich mit dem Frauenteil in der Kinder- und Jugendhilfe zusammenhängen.

Das ***Durchschnittsalter*** der Teilnehmenden im Förderprogramm zum Zeitpunkt ihres Förderbeginns betrug rund 41 Jahre; hinsichtlich der Geschlechter sind hier keine Unterschiede festzustellen. Die Mehrheit der Teilnehmenden (83,3 %) war zum Zeitpunkt der Förderung zwischen 25 und 54 Jahre alt. Mit mehr als 2.000 Personen (12,1 %) war jede bzw. jeder achte Teilnehmende über 54 Jahre alt. Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von unter 25 Jahren hatten demgegenüber einen Anteil von weniger als 5 % (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4 **Altersgruppen der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme (Angaben in %)**



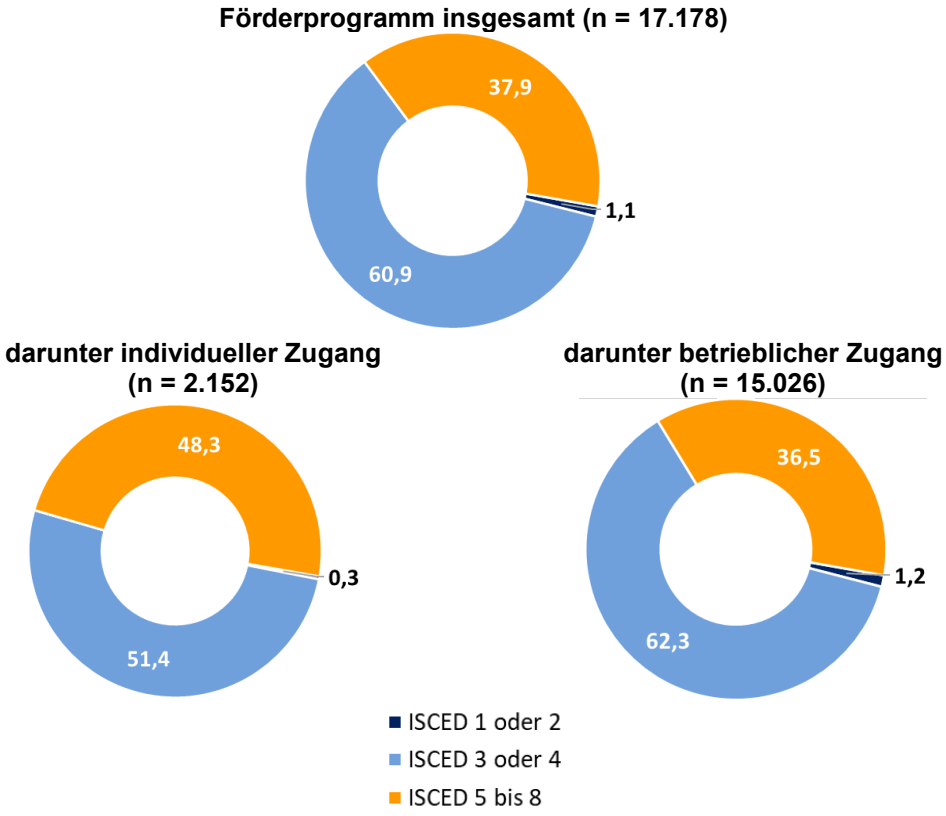
Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

[12] Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (2020): Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Brandenburg, Ausgabe 12/ 2020, S. 23 ff.

Die Anteile der Altersgruppen variieren in den beiden Zugängen zur Weiterbildung: Während der Anteil der über 54-Jährigen beim individuellen Zugang bzw. Bildungsscheck mit 4,3 % am niedrigsten ausfiel, betrug er beim betrieblichen Zugang 13,2 %. Besonders hoch fiel deren Anteil beim Förderelement Qualifikationen im Verein (18,9 %) aus. Bei den Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen, wo die meisten Teilnehmenden im Förderprogramm unterstützt wurden, lag der Wert bei 12,6 %. Die Unterschiede in den Anteilen bei den unter 25-Jährigen sind weniger stark ausgeprägt: Hier lagen die Anteile bei beiden Zugängen auf ähnlichem Niveau (4,6 % bzw. 4,5 %) (vgl. Abbildung 4).

Die ***Bildungsabschlüsse*** der Teilnehmenden lagen insgesamt auf einem hohen Niveau: Die Teilnehmenden verfügten in der Regel mindestens über Abitur bzw. Ausbildungsabschluss, d. h. über einen hohen (ISCED 3 und 4) bzw. sehr hohen (akademischen) (ISCED 5 bis 8) Bildungsabschluss (vgl. Abbildung 5). Zwischen den Geschlechtern sind auch hier keine signifikanten Abweichungen zu beobachten. Zwischen den beiden Zugängen sind folgende Unterschiede erkennbar: Der Anteil der Teilnehmenden mit einem hohen Bildungsabschluss (ISCED 3 und 4) variiert zwischen 51,4 % beim individuellen Zugang und 62,3 % beim betrieblichen Zugang. Das bedeutet, dass Beschäftigte mit geringen Bildungsabschlüssen – wie sie vielfach bei An- und Ungelernten zu beobachten sind – nur in geringem Maße von den mit dem Förderprogramm finanzierten Weiterbildungsangeboten profitieren konnten.

Abbildung 5 **Bildungsabschluss der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme (Angaben in %)**



Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Bezüglich des ***Migrationshintergrunds*** von Teilnehmenden kann festgehalten werden, dass insgesamt 3,8 % angaben, über einen solchen Hintergrund zu verfügen.[13] Der Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund lag mit 4,1 % leicht über dem Anteil der Männer mit 3,6 %. Unterteilt

[13] In dieser Berechnung werden Personen berücksichtigt, die über einen Migrationshintergrund verfügen oder einer Minderheit angehören. Diese Angabe ist für alle Teilnehmenden freiwillig.

nach den beiden Zugängen kann festgehalten werden, dass der Anteil bei der individuellen Förderung mit 4,4 % leicht über dem Wert der betrieblichen Förderung (3,8 %) liegt.

Menschen mit Behinderung konnten mit einem Anteil von 2,2 % nur in geringem Maße durch das Förderprogramm erreicht werden. Zwischen den Geschlechtern ist kein nennenswerter Unterschied erkennbar. Bei näherer Betrachtung der Zugänge werden hingegen Differenzen deutlich: So lag der Anteil beim individuellen Zugang mit 3,5 % deutlich über dem Wert des betrieblichen Zugangs mit 2,0 %.

Mit den empirischen Befunden aus dem Monitoring zur Weiterbildungsbeteiligung von benachteiligten Gruppen können die Herausforderungen beim Erreichen dieser Personengruppen beschrieben werden. Über die Ursachen für die im Vergleich geringe Weiterbildungsbeteiligung einzelner Gruppen geben sie jedoch keine Auskunft. In den eigenen empirischen Arbeitsschritten der Evaluation sind diese Ursachen nicht untersucht worden; der Fokus lag auf Ansatzpunkten für eine Unterstützung der Weiterbildung für nachhaltige Entwicklung. Hinweise auf mögliche Ursachen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Zielgruppen lassen sich aber aktuellen Studien entnehmen. Aufschlussreich ist eine Untersuchung verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Gruppen von 2019[14], in der bis dahin vorhandene Studienergebnisse zusammengefasst und eigene empirische Befunde berichtet werden. Demnach hätten internationale Vergleichsstudien gezeigt, dass sich Deutschland im europäischen Vergleich bei der Weiterbildungsteilnahme im Mittelfeld bewege.[15] Bestimmte Personen seien aber unterrepräsentiert: Beschäftigte ab 50 Jahren haben eine zwar kontinuierlich steigende, jedoch immer noch geringere Weiterbildungsbeteiligung als die meisten jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[16]. Geringqualifizierte beteiligen sich – nicht nur in Deutschland, sondern in allen europäischen Staaten – seltener als Hochqualifizierte und Personen mit mittlerem Abschluss an Weiterbildung.[17]

In der zitierten Studie von Siegfried et al. (2019) wurden Personengruppen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung zu den Gründen befragt, die sie von einer Beteiligung abhielten. Zwischen den untersuchten benachteiligten Gruppen[18] ließen sich jedoch kaum signifikante Unterschiede bei den Barrieren identifizieren. Am häufigsten erschien ihnen das Weiterbildungsangebot als „unpassend“ (29–58 % Arbeitnehmer/-innen je Gruppe) oder konkurrierende berufliche oder private Verpflichtungen (23–47 % Arbeitnehmer/-innen je Gruppe) hielten sie von einer Teilnahme ab. Wenn Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeitzeit stattfänden, würden sie oft als anstrengend wahrgenommen und deshalb vermieden. Diese beiden Gründe stellen in allen untersuchten Gruppen die häufigsten Barrieren für die Beteiligung an Weiterbildung dar (S. 207).

Kaum Relevanz hätten hingegen die mit einer Weiterbildung entstehenden direkten Kosten (0–15 % Personen je Gruppe) und Opportunitätskosten, die z. B. durch unbezahlten Urlaub für eine Weiterbildungsteilnahme entstehen können (0–24 % Personen je Gruppe). Auch die eigene „Bequemlichkeit“ (8–25 % Personen je Gruppe), organisatorische arbeitgeber- oder veranstalterbedingte Absagen von Weiterbildungen (0–19 % Personen je Gruppe) und fehlende formale Voraussetzungen (0–15 %) spielen demnach keine nennenswerte Rolle (S. 207f.).

---

14 Siegfried, Ch; Wuttke, E.; Seeber, S.; (2019): Weiterbildungsanlässe und -barrieren von Arbeitnehmer/-innen verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Gruppen, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 115, 2019/2, 186–217. https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183923/ Description.

15 Bilger, F./Behringer, F./Kuper, H./Schrader, J. (2017). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES): https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf., In: Siegfried et al. (2019): a.a.O.

16 Dies bestätigen auch neuere Untersuchungen, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 2020 durchgeführt wurden: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht. S. 43. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

17 Behringer, F./Kuwan, H./Schönfeld, G. (2013): Lernen Erwachsener in Europa. In F. Bilger/D. Gnahs/J. Hartmann/H. Kuper (Hrsg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 351–355. Bielefeld, Bertelsmann.

18 Zu den Zielgruppen der Studie zählten niedrig bzw. formal nicht qualifizierte Personen, Berufswiedereinsteigerinnen und -einsteiger, Menschen mit Migrationshintergrund sowie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Unterschiede zwischen den (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen zeigen sich gemäß der Studienergebnisse von Siegfried et al. vor allem bei den *nicht unmittelbar berufsbezogenen* Weiterbildungsbarrieren. Während jeder bzw. jede dritte Befragte mit Migrationshintergrund keinen Bedarf zur Weiterbildung empfindet, sei es bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei den Wiedereinsteigerinnen insgesamt nur jede fünfte Person. Private konkurrierende Verpflichtungen werden hingegen vornehmlich von Berufswiedereinsteigerinnen (67 %) und wenigen Probanden der anderen Gruppen (19–38 % Personen je Gruppe) genannt (S. 208).

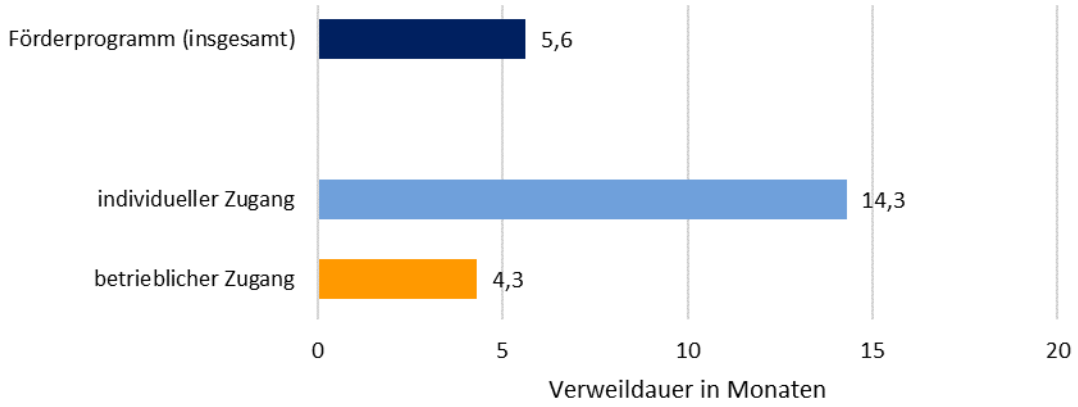
Alle benachteiligten Gruppen motiviert das Interesse an einem Thema zur Teilnahme an einer Weiterbildung. Weniger zentral oder zumindest für alle Teilnehmergruppen eher nachrangig wichtig sind extrinsische Anreize wie z. B. das Gefühl, dem Unternehmen die Weiterbildungsteilnahme schuldig zu sein oder auch eine Kostenübernahme durch das Unternehmen.

Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Besonderen ist auch der Wissenserwerb wichtig; häufig wird allerdings weniger das direkt berufsbezogene Wissen in den Blick genommen, sondern eher das nicht unmittelbar berufsbezogene Wissen. Ein wichtiger Anlass für Weiterbildungen sind auch Veränderungen im Arbeitsleben, jedoch auch der Wunsch nach fachlichem Austausch und Networking sowie Interesse am Thema.

Angaben zur durchschnittlichen Verweildauer der Teilnehmenden

Bis zum 31.03.2023 haben insgesamt 14.894 Teilnehmende ihre Förderung beendet. Über die Austritte der dritten Richtlinie lagen zum Zeitpunkt der Berichtlegung noch keine Angaben vor. Im Durchschnitt dauerte die Förderung pro Teilnehmenden rund 5,6 Monate. Hierbei sind deutliche Unterschiede zwischen dem individuellen und betrieblichen Zugang zu erkennen (vgl. Abbildung 6): Die individuelle Förderung (rund 14,3 %) dauerte mehr als dreimal so lang wie die betriebliche Förderung mit 4,3 Monaten [19] (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6 Durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden nach Zugängen der Förderung (in Monaten)



Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

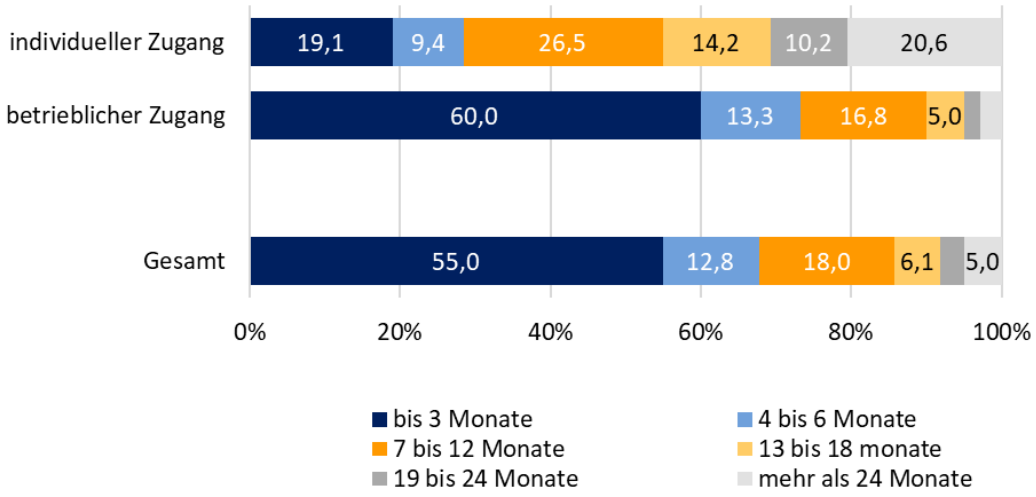
Die Unterschiede sind u. a. darauf zurückzuführen, dass es beim individuellen Zugang bzw. beim Bildungsscheck eine Zeit lang die Möglichkeit gab, berufsbegleitende, nicht AFBG förderfähige Studiengänge zu unterstützen. Dem steht eine durchschnittliche Teilnahmedauer von 3,5 Monaten im Förderelement „Weiterbildung in Unternehmen“ gegenüber. Eine Erklärung für diese Unterschiede könnte in der Nutzung unterschiedlicher Weiterbildungsformate liegen: Individuelle berufliche Qualifizierungen erfolgen oftmals berufsbegleitend. Dies zwingt Beschäftigte vielfach dazu, sich nach der Arbeit in den Abendstunden oder zum Teil auch am Wochenende zu qualifizieren. Durch dieses Format erstreckt sich die berufliche Qualifizierung vom Beginn bis

[19] Für die Berechnung der Verweildauer wurde die Zahl der Austritte als Grundgesamtheit herangezogen.

zum Abschluss über einen längeren Zeitraum, auch wenn die tatsächliche Anzahl der Weiterbildungsstunden ggf. erheblich kürzer ist. Anders vermutlich bei Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen: Durch ein kompaktes Absolvieren der Maßnahme kann sich die Zeit zwischen Beginn und Abschluss ganz erheblich verkürzen.

Auch innerhalb der beiden Zugänge sind die Verweildauern unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7 Verweildauer der Teilnehmenden pro Fördergegenstand kategorisiert nach Monaten



Werte unter 3 % werden in der Abbildung nicht beschriftet.

Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 30.09.2022, Datenstand: 20.10.2022.

Eine differenzierte Betrachtung der Teilnahmedauer innerhalb der Förderelemente liefert weitere interessante Befunde: Im Förderprogramm haben 55,0 % der Teilnehmenden an Maßnahmen teilgenommen, die weniger als 3 Monate dauerten. Dieser Anteil streut in den beiden Zugängen ganz erheblich: von knapp einem Fünftel (19,1 %) beim individuellen Zugang bzw. „Bildungsscheck Brandenburg“ gegenüber 60,0 % bei der betrieblichen Förderung. Eine weitere Konzentration zeigt sich bei einer Dauer zwischen 7 Monaten und einem Jahr: In dieser Zeitspanne fanden die Weiterbildungsmaßnahmen von knapp einem Fünftel (18,0 %) aller Teilnehmenden statt. Auch hier war ein Unterschied zwischen beiden Zugängen erkennbar (26,5 % gegenüber 16,8 %) (vgl. Abbildung 7).

Bis zum 31.03.2023 lagen von 14.894 Teilnehmenden der Weiterbildungsförderung Angaben zu ihrem Austritt vor[20], davon 97,0 % in der regulär anvisierten Zeit. Zwischen Männern und Frauen sowie den Förderelementen gibt es diesbezüglich keine nennenswerten Unterschiede.

Angaben zu Unternehmen, deren Beschäftigte gefördert wurden

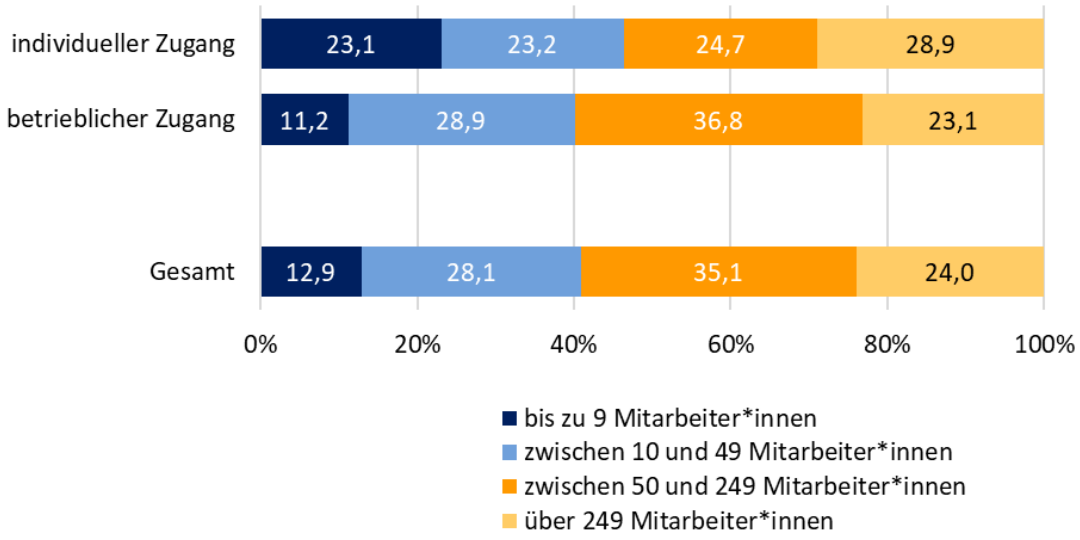
Für die Weiterbildungsförderung können aus dem ESF-Monitoring nähere Angaben über die Branche und Betriebsgröße der Betriebe berichtet werden: Zu diesen freiwilligen Angaben liegen Aussagen von rund 14.200 Teilnehmenden vor.

Danach war etwas mehr als jeder oder jede dritte Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung in mittelgroßen Unternehmen beschäftigt, in denen 50 bis 249 Beschäftigte tätig waren. Rund ein

[20] Dabei ist zu berücksichtigen, dass in diese Betrachtung nur die Austritte der Teilnehmenden aus der ersten und zweiten Richtlinie einbezogen werden können. Nur für diese beiden Richtlinien können die Angaben im ESF-Monitoring differenziert nach den o. g. Förderelementen ausgewiesen werden. Hinzu kommt, dass ein individueller Zugang zu beruflicher Weiterbildung über das Förderelement „Brandenburger Bildungsscheck“ in der dritten Richtlinie nicht gegeben war.

Viertel der Teilnehmenden wiederum war in Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten beschäftigt (vgl. Abbildung 8). Diese Anteile zeigen sich in den einzelnen Zugängen in unterschiedlichem Maße: Beim individuellen Zugang bzw. den Bildungsschecks ist eine fast gleichmäßige Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen zu erkennen. Beim betrieblichen Zugang überwiegt mit 36,8 % die Unternehmensgröße von 50 bis 249 Mitarbeitenden – rund jeder zehnte Betrieb war ein Kleinstbetrieb mit bis zu neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Abbildung 8 Betriebsgröße der Arbeitgeber/-innen der Teilnehmenden

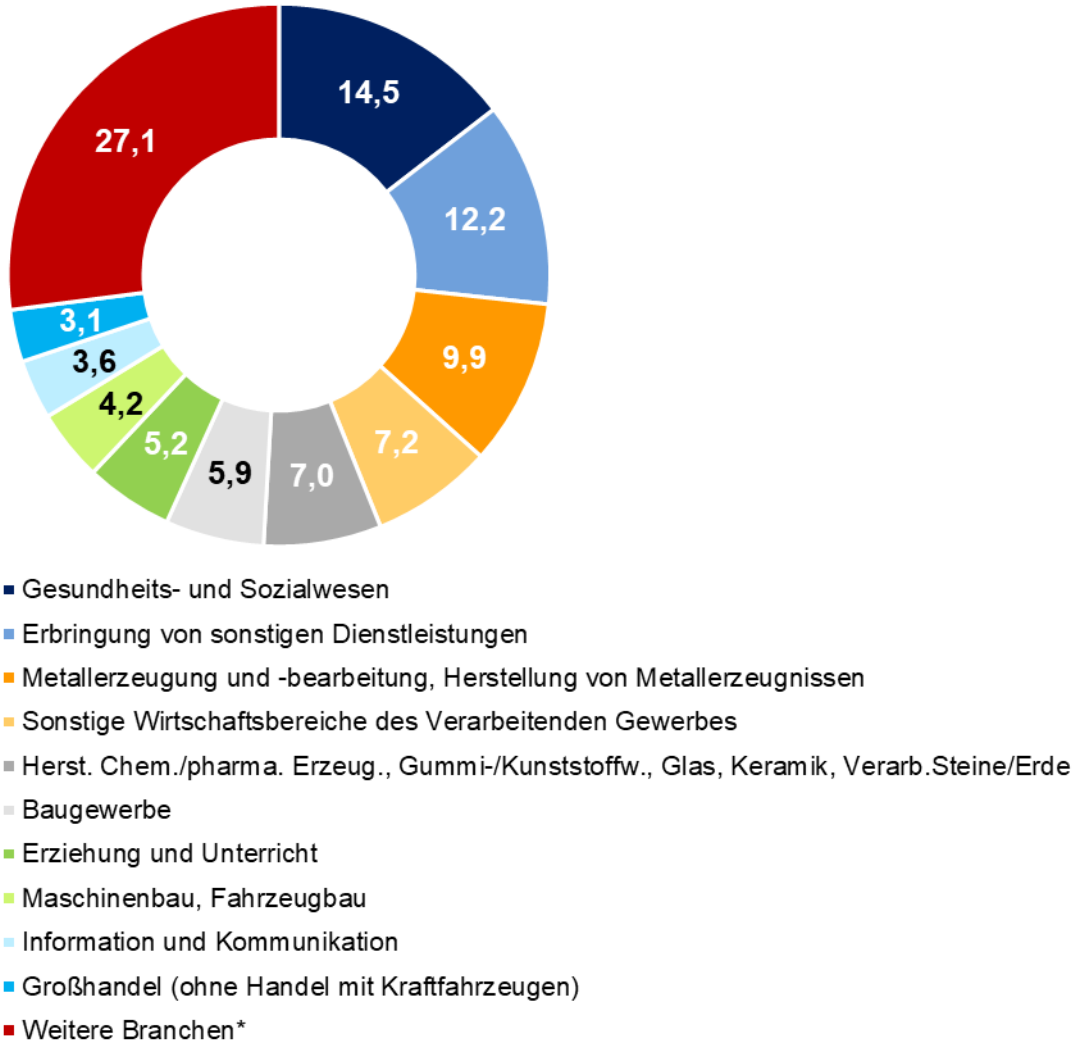


Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Da die Teilnehmenden vor ihrem Maßnahmeeintritt erwerbstätig waren, konnten sie auch – auf freiwilliger Basis – angeben, in welcher Branche sie tätig waren. Von fast 11.700 Personen lagen dazu nähere Angaben vor.

Mehr als jede siebente teilnehmende Person kam aus dem Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“ (14,5 %), gefolgt von der Branche „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (12,2 %). Jede bzw. jeder Zehnte kam aus dem Bereich „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ (9,9 %) (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9 Branchen, in denen die Teilnehmenden zu Maßnahmeeintritt tätig waren



*…. Unter der Kategorie „Weitere Branchen“ wurden folgende zusammengefasst: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (2,9 %); Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung (2,4 %); Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (1,9 %); Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) (1,8 %); Verkehr und Lagerei (1,6 %); Energieversorgung (1,4 %); Gastgewerbe (1,4 %); Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (0,5 %); Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (0,5 %); Grundstücks- und Wohnungswesen (0,4 %); Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Orga. u. Körpersch. (0,4 %); Kunst, Unterhaltung und Erholung (0,4 %); Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (0,2 %); Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung/Beseitigung von Umweltverschmutzungen (0,2 %)

Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, eigene Berechnung, Stichtag: 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Bei der Betrachtung der beiden Zugänge fällt auf, dass ein Großteil der Teilnehmenden in der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ beschäftigt ist (33,0 %). Keine andere Branche hat die individuelle Förderung in vergleichbarem Maße genutzt – an zweiter Stelle folgt die Branche „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ mit 6,3 %. Bei der betrieblichen Förderung ist die Branchenverteilung ausgeglichener: Die höchsten Anteile erreichten die Branchen „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (13,1 %), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (11,5 %) sowie „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ (11,1 %).

3.4.2 Finanzielle Umsetzung des Förderprogramms

In der Laufzeit des Förderprogramms – über alle drei Richtlinien hinweg – sind bis zum 31.03.2023 förderfähige Gesamtausgaben in Höhe von 36,8 Mio. Euro bewilligt worden. Das stärkste Gewicht kommt dabei den betrieblichen Förderungen zu (rund 26,1 Mio. Euro bzw. 71,0 %), insbesondere dem Förderelement „Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen“ (rund 14,6 Mio. Euro bzw. 39,7 %). Die individuelle Weiterbildungsförderung in Form der Bildungsschecks wurde mit förderfähigen Gesamtausgaben in Höhe von 7,6 Mio. Euro (20,6 %) gefördert (vgl. Tabelle 4).[21]

Diese Gesamtausgaben sind mit bewilligten ESF-Mitteln in Höhe von 20,9 Mio. Euro induziert worden. Damit liegt der durchschnittliche Interventionssatz bei der hier untersuchten Finanzierung der beruflichen Weiterbildung bei 56,9 %.

Tabelle 4 Angaben zu den förderfähigen Gesamtausgaben sowie den bewilligten und ausgezahlten ESF-Mitteln

	Bewilligte Vorhaben	Förderfähige Gesamtausgaben	darunter: bewilligte ESF-Mittel	darunter: ausgezahlte ESF-Mittel
	Anzahl	in Euro	in Euro	in Euro
Förderprogramm (insgesamt)	**4.672**	**36.824.069**	**20.952.929**	**18.250.247**
Davon				
individueller Zugang	**2.156**	**7.599.600**	**4.353.624**	**4.317.109**
Bildungsscheck Brandenburg	2.156	7.599.600	4.353.624	4.317.109
betrieblicher Zugang	**2.496**	**26.133.614**	**14.032.718**	**11.376.975**
davon allgemein	***2.484***	***19.812.067***	***10.904.691***	***10.242.448***
Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen	1.918	14.625.314	8.039.040	7.986.206
Qualifikation im Verein	94	1.081.146	797.000	763.341
Kompetenzentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe	59	417.495	253.787	253.787
Berufl. Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen u. öffentl. und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	413	3.688.111	1.814.864	1.239.115
davon speziell	***12***	***6.321.547***	***3.128.028***	***1.134.527***
Umsetzung des Brandenburger Servicepakets	12	6.321.547	3.128.028	1.134.527
Modellprojekt	**20**	**3.090.856**	**2.566.587**	**2.556.163**
Kooperationen bei modellhaften Weiterbildungsmaßnahmen	20	3.090.856	2.566.587	2.556.163

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem ESF-Monitoring, Antragsstatistik, Datenstand: 31.03.2023.

Von den bewilligten ESF-Mitteln sind bis zum Stichtag insgesamt rund 18,3 Mio. Euro ausgezahlt worden. Das entspricht im Durchschnitt des Förderprogramms einem Anteil von 87,1 % der bewilligten ESF-Mittel. Dabei streuen die Anteile der ausgezahlten ESF-Mittel zwischen den Förderelementen in Abhängigkeit von ihrer Laufzeit; mit anderen Worten: Die ESF-Mittel der Förderelemente, die nach den ersten beiden Richtlinien unterstützt wurden, sind im Wesentli-

[21] Bei der Interpretation dieser Angaben ist allerdings zu berücksichtigen, dass in der Laufzeit der dritten Richtlinie keine Förderung über den „Brandenburger Bildungsscheck“ möglich war.

chen ausgezahlt. Beim Förderelement „Kooperationen bei modellhaften Weiterbildungsmaßnahmen“ sind bereits 99,6 % der bewilligten ESF-Mittel ausgezahlt worden. Vergleichbar hohe Auszahlungsanteile erreichen das Förderelement „Brandenburger Bildungsscheck“ mit 99,2 %, das Förderelement „Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen“ (99,3 %) und das Förderelement „Qualifikation im Verein“ (95,8 %). Demgegenüber liegen die Anteile der ausgezahlten an den bewilligten ESF-Mitteln bei den beiden in der dritten Richtlinie unterstützten Förderelementen deutlich niedriger: Beim Förderelement „Brandenburger Servicepaket“ lagen sie zum Stichtag bei 36,3 % und bei dem neuen zusammengefassten Förderelement „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen und öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“ bei 68,3%. Hier erfolgt entsprechend der Vorgabe der Richtlinie die Auszahlung des Zuschusses erst nach und im Ergebnis der Verwendungsnachweisprüfung.

3.5 Zwischenfazit zur Umsetzung des Förderprogramms

Das Förderprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde in seiner Laufzeit mit Hilfe von drei Richtlinien umgesetzt. In der dritten Richtlinie (2020) wurden sowohl der „Brandenburger Bildungsscheck“ als auch Modellprojekte nicht mehr unterstützt. Die anderen Förderelemente – bis auf das „Brandenburger Servicepaket“ – wurden zu einem Förderelement zusammengefasst.

Über alle Förderelemente der beruflichen Weiterbildungsförderung wurden insgesamt 8.223 Anträge auf eine ESF-Förderung gestellt. Positiv zu werten ist, dass von diesen Anträgen zunächst 6.212 Anträge (75,5 %) bewilligt wurden. Zieht man die ESF-Projekte ab, die vorzeitig beendet wurden, so sind 70,7 % der bewilligten Projekte im Förderprogramm insgesamt wie beantragt bis zum Ende durchgeführt worden.

Insgesamt sind in der Laufzeit des Förderprogramms 17.178 Personen als Teilnehmende durch geförderte Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt worden. Mit beinahe zwei Dritteln aller Teilnehmenden (10.389 Personen) wurde der weit überwiegende Teil im Förderelement „Weiterbildung in Unternehmen“ gefördert. 12,5 % der Teilnehmenden entfielen auf den „Brandenburger Bildungsscheck“. Knapp jeder bzw. jede zehnte Teilnehmende (9,2 %) wurde über das „Brandenburger Servicepaket“ gefördert.

Hinsichtlich der Verteilung der Geschlechter im Förderprogramm ist festzuhalten, dass Männer mit 56,8% stärker von der Weiterbildungsförderung profitiert haben als Frauen (43,2 %), wobei der Frauenanteil damit etwas unter dem Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (48,8 %) im Jahr 2021 im Land Brandenburg lag. Die Bildungsabschlüsse der Teilnehmenden lagen insgesamt auf einem hohen Niveau: Knapp 99 % der Teilnehmenden hatten einen hohen (ISCED 3 und 4) bzw. sehr hohen (ISCED 5 bis 8) Bildungsabschluss. Auf der anderen Seite bedeutet das aber auch, dass Beschäftigte mit geringen Bildungsabschlüssen – wie sie vielfach bei An- und Ungelernten zu beobachten sind – nur in geringem Maße von den durch das Förderprogramm finanzierten Weiterbildungen profitieren konnten.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer lag im Förderprogramm mit 5,1 Monaten knapp unter einem halben Jahr. Dieser Durchschnittswert streut zwischen den Förderelementen ganz beachtlich: von 3,4 Monaten bei der „Weiterbildung in Unternehmen“ bis hin zu 14,0 Monaten beim „Brandenburger Bildungsscheck“.

Zur Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen wurden bis zum 30.09.2022 förderfähige Gesamtausgaben in Höhe von 36,8 Mio. Euro bewilligt. Diese Gesamtausgaben sind mit bewilligten ESF-Mitteln in Höhe von 22,9 Mio. Euro induziert worden. Damit lag der durchschnittliche Interventionssatz bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten bei 56,3 %.

4 Ergebnisse des Förderprogramms

4.1 Bewertung der Zielerreichung anhand der ESF-OP Indikatoren

Die Zielerreichung der ESF-geförderten beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten im Land Brandenburg wird an dieser Stelle mit Hilfe des Erreichens der im ESF-OP des Landes definierten programmspezifischen Output- und Ergebnisindikatoren bewertet. Für die Bewertung des Outputs wurden zwei Indikatoren definiert: der im Leistungsrahmen enthaltene Indikator „Teilnehmende an Weiterbildungen“ (CO 4.1) und ein Darunter-Indikator „Teilnehmende ohne Berufsabschluss bzw. über 54-Jährige“ (CO 4.2).

Für beide Indikatoren sind im ESF-OP Zielwerte festgelegt worden: Im Verlauf der Förderperiode 2014 bis 2020 sollten mit der Weiterbildungsförderung insgesamt 17.000 Teilnehmende erreicht werden. Von diesen sollten 4.500 Teilnehmende ohne Berufsabschluss und/oder über 54 Jahre alt sein.

Bis zum 31. März 2023 sind im ESF-Monitoring – über alle Förderelemente hinweg – insgesamt 17.178 Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen erfasst worden. Damit ist der für die Förderperiode insgesamt anvisierte Zielwert von 17.000 Teilnehmenden erreicht worden. Entsprechend seines Gewichts an der Förderung insgesamt hat das Förderelement „Weiterbildung in Unternehmen“ den stärksten Anteil an der Zielerreichung des Förderprogramms insgesamt.

Beim zweiten Output-Indikator CO 4.2 stellt sich demgegenüber die Situation anders dar: Bis 31. März 2023 sind 2.468 Teilnehmende aus den beiden genannten Zielgruppen erreicht worden. Dies ist etwas mehr als die Hälfte des anvisierten Zielwertes (54,8 %). Bei diesem Indikator sind vor allem ältere Personen über 54 Jahre erfasst worden (83,0 % an CO 4.2.) – rund 16 % (an CO 4.2) der geförderten Personen verfügten über keinen Berufsabschluss.[22] Die meisten Personen, die diesem Indikator zugeordnet werden, wurden in Form des betrieblichen Zugangs erreicht (95 % an CO 4.2). Für den Personenkreis dieses Indikators konnten keine nennenswerten Änderungen hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeiten zwischen Förderbeginn und -ende festgestellt werden (analog aller Teilnehmenden der ESF-Weiterbildungsförderung): Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten blieb genauso konstant wie der Anteil an Teilzeitarbeit. Auch bei der Art der Tätigkeiten sind kaum Änderungen eingetreten – während zu Förderbeginn 17,8 % einfachen Tätigkeiten nachgingen, waren es zu Förderende rund 16,5 %. Leicht stieg auch der Anteil bei qualifizierten Tätigkeiten, für die ein Berufsabschluss erforderlich ist (+ 1,3 Prozentpunkte) sowie für hochqualifizierte Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschulabschluss (+0,7 Prozentpunkte). Sechs Monate nach Förderende wurden die Teilnehmenden gefragt, inwiefern sich ihre Beschäftigungssituation und ihre Kompetenzen aufgrund der Weiterbildung verändert haben: 2,3 % der Befragten (von CO 4.2) gaben an, dass sich ihr Arbeitsverhältnis von befristet in unbefristet geändert hat (bezogen auf alle Teilnehmenden der ESF-Weiterbildungsförderung: 2,9 %). Rund ein Drittel der Befragten (35,6 % von CO 4.2.) ging einer Beschäftigung mit höheren Kompetenzen bzw. Qualifikationen und/oder einer höheren Verantwortung nach (bezogen auf alle Teilnehmenden der ESF-Weiterbildungsförderung: 44,7 %). Diese Differenz lässt sich vor allem durch den vergleichsweise niedrigen Anteil bei den älteren Teilnehmenden erklären: Mit 34,4 % lag er deutlich unter dem Wert der Personen ohne Berufsabschluss (43,2 %).

Insgesamt zeigt sich bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg der seit vielen Jahren – auch deutschlandweit – zu beobachtende Umstand, dass bestimmte Personengruppen unter den Beschäftigten in deutlich geringerem Maße erreicht werden als es ihrem Anteil unter den Beschäftigten insgesamt entsprechen würde.

[22] Die Differenz zu 100 % ergibt sich daraus, dass 29 Personen beiden Kriterien zuzuordnen waren.

Tabelle 5 Beitrag zum Zielwert der Programmspezifischen Output-Indikatoren

Output-Indikator	ESF-OP-Zielwert	Beitrag der Förderung	
	Teilnehmende	Teilnehmende	Zielerreichung in Prozent
CO 4.1: Teilnehmende an Weiterbildungen	17.000	17.178	101,0
CO 4.2: (davon) ohne Berufsabschluss bzw. über 54-Jährige	4.500	2.468	54,8

Quelle: ESF-Monitoring, Indikatorenauswertung, Stichtag 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Um aus der Perspektive des ESF die Ergebnisse der Weiterbildungsförderung einschätzen zu können, wurde im ESF-OP der Ergebnisindikator „Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen“ (CE 4) gewählt. Auf der Grundlage von Erfahrungen aus der vorhergehenden Förderperiode 2007 bis 2013 wurde im ESF-OP ein Zielwert von 75 % festgelegt; mit anderen Worten: 75 % der Teilnehmenden insgesamt sollten im Ergebnis ihrer Förderung eine Qualifizierung erlangt haben. Damit ist gemeint, dass sie ihre Qualifizierung mit Erfolg abgeschlossen – also das Ziel ihrer Weiterbildungsmaßnahme erreicht haben. Der Nachweis erfolgt über ein Teilnahmezertifikat.

Bis 31. März 2023 haben – nach Angaben des ESF-Monitorings – 15.207 Teilnehmende nach dem Absolvieren ihrer Weiterbildungsmaßnahme eine Qualifizierung erlangt; also ihre berufliche Qualifizierung erfolgreich beendet. Bezogen auf die insgesamt 17.178 Teilnehmenden (CO 4.1) sind das 88,5 % aller bis zu diesem Zeitpunkt geförderten Teilnehmenden (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6 Beitrag zum Zielwert des Programmspezifischen Ergebnisindikators

Ergebnis-Indikator	ESF-OP-Zielwert	Beitrag der Förderung	
	Erfolgreiche Teilnehmende in Prozent	Erfolgreiche Teilnehmende Anzahl	Erfolgreiche Teilnehmende in Prozent
CE4 Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	75 % von CO 4.1	15.207	88,5

Quelle: ESF-Monitoring, Indikatorenauswertung, Stichtag 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Damit ist der im ESF-OP angestrebte Zielwert von 75 % deutlich übererfüllt worden. Unter dem Aspekt der Zielerreichung ist dieses Ergebnis positiv zu bewerten. Hinzukommt, dass im Untersuchungszeitraum mehrere Jahre ganz wesentlich durch die COVID-19-Pandemie geprägt wurden und in dieser Zeit viele der geplanten Weiterbildungen nicht oder nicht in dem ursprünglich geplanten Umfang durchgeführt werden konnten. Zugleich war die Zeit der Coronapandemie durch massive Veränderungen in der methodisch-didaktischen Gestaltung der Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gekennzeichnet. Hybride Bildungsprozesse mussten in einer bis dahin ungekannten Schnelligkeit implementiert werden und die Teilnehmenden mussten sich

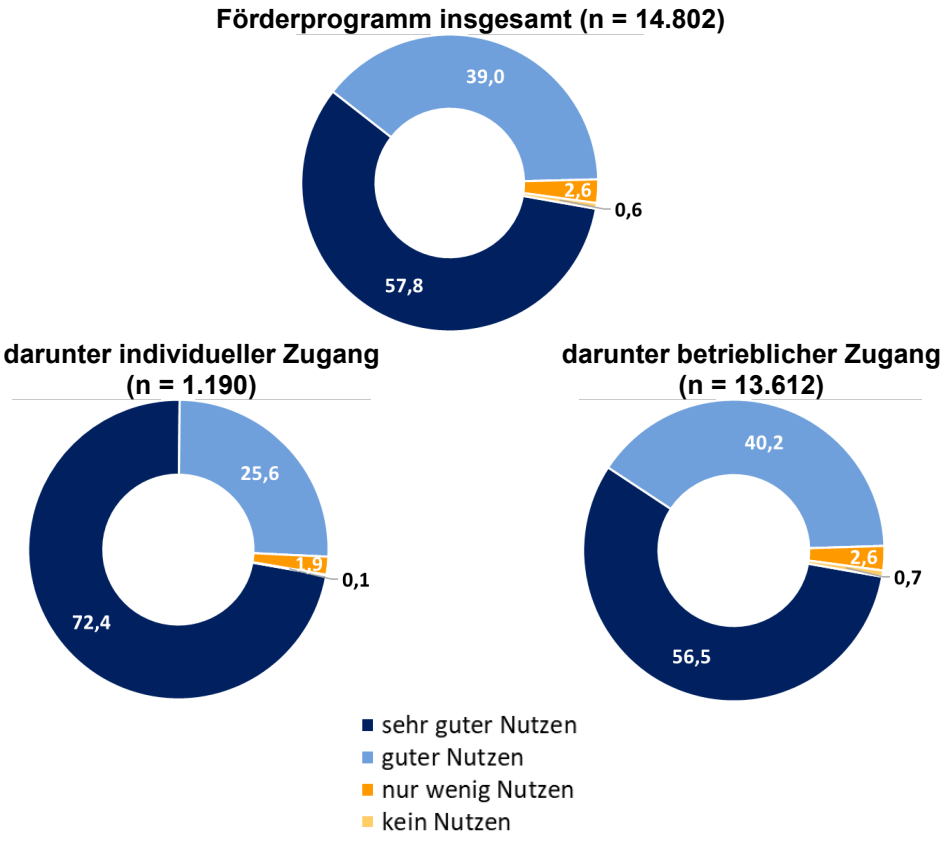
auf diese neuen Lernformen einstellen. Bezieht man diese Rahmenbedingungen in die Bewertung mit ein, so sind die erreichten Ergebnisse bei der Zielerreichung noch einmal höher zu bewerten.

4.2 Weitere Ergebnisse

Das ESF-Monitoring ermöglicht es mit seinen Fragen an die Teilnehmenden, auch deren persönliche Einschätzungen zum Nutzen der absolvierten Bildungsmaßnahmen in die Gesamtbetrachtung mit einzubeziehen. Sie können den Nutzen ihrer Maßnahme mit „sehr gut“, „gut“, „nur wenig“ oder „gar nicht“ bewerten. Insgesamt haben fast 90 % aller Teilnehmenden dieses Förderprogramms eine Einschätzung vorgenommen. Hierbei variiert der Anteil stark zwischen den Zugängen: Eine sehr positive Resonanz gab es bei der individuellen Förderung bzw. dem Bildungsscheck (72,4 % bewerteten den Nutzen als „sehr gut“). Beim betrieblichen Zugang lag der Wert mit 56,5 % deutlich darunter: Zwischen den zugrunde liegenden Förderelementen gab es eine hohe Varianz der Beurteilung – während der Nutzen bei „Qualifikationen im Verein“ mit 69,2 % besonders hoch bewertet wurde, betrug der Anteil bei der „Umsetzung des Brandenburger Servicepakets“ lediglich 26,0 % – weitere 53,7 % der Teilnehmenden bewerteten den Nutzen dieses Förderelements als „gut“. Das teilnahmestärkste Förderelement – Weitbildungsmaßnahmen in Unternehmen – wurde von 58,0 % der Teilnehmenden als „sehr gut“ und von 40,2 % als „gut“ eingeschätzt.

Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse der Bewertung des individuellen Nutzens durch die Teilnehmenden für das Förderprogramm insgesamt sowie für den individuellen und betrieblichen Zugang.[23]

Abbildung 10 Einschätzung der Teilnehmenden zum Nutzen der Bildungsmaßnahmen



*… Die hier berücksichtigte Fallzahl bezieht sich auf die Anzahl der Teilnehmenden, zu denen auf diese Frage im Teilnehmendendatenblatt Antworten vorlagen.

[23] Die dargestellten Anteile beziehen sich auf die Gesamtheit der Antwortenden und nicht auf die Gesamtheit aller Teilnehmenden.

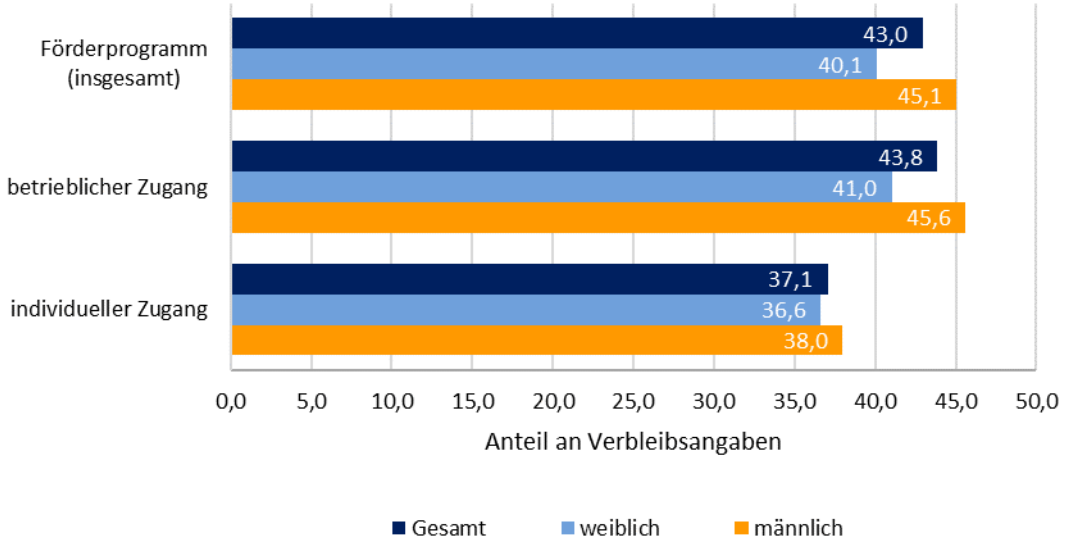
Quelle: ESF-Monitoring, richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung, Stichtag 31.03.2023, Datenstand: 20.04.2023.

Über Gründe für diesen Unterschied können an dieser Stelle nur Vermutungen geäußert werden: Plausibel dürfte es sein, dass die individuelle Suche nach einem geeigneten Lehrgang dazu führt, dass der erfahrene Nutzen positiver bewertet wird.

Um auch längerfristige Ergebnisse der ESF-Förderung einschätzen zu können, werden im Monitoring des ESF weiterhin Angaben zum **Verbleib der Teilnehmenden sechs Monate nach dem Austritt aus ihrer Maßnahme** erhoben. Hierzu lagen Angaben von 14.100 Teilnehmenden vor.[24] Von allen zugrunde liegenden Verbleibsindikatoren, die im Rahmen der Berichterstattung an die EU-KOM übersendet werden, ist für dieses Förderprogramm lediglich der Indikator „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ (GI30) relevant. Bezogen auf die Zahl der Personen, zu denen Angaben zu ihrem Verbleib sechs Monate nach Ende der Förderung vorlagen, zeigt sich für die beiden Zugänge – auch bedingt durch ihre verschiedenen Förderansätze – ein unterschiedliches Bild: Insgesamt gaben 6.057 Teilnehmende (43,0 % aller Teilnehmenden), zu denen Verbleibsdaten erhoben wurden an, dass sich ihre Arbeitsmarktsituation verbessert hat.[25]

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass sich die Situation bei Männern (45,1 %) eher verbessert hat als bei Frauen (40,1 %). Dieses Ergebnis wird durch die unterschiedliche Ausprägung der Werte in den beiden Förderzugängen bekräftigt: Während beim betrieblichen Zugang der Anteil an allen Teilnehmenden – geschlechtsunspezifisch – bei 43,8 % lag, betrug der Wert bei der individuellen Förderung lediglich 37,1 % (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11 Angaben zum Indikator GI30 „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ nach Förderelementen



Quelle: ESF-Monitoring, Indikatorenauswertung, Stichtag 30.09.2022, Datenstand: 20.10.2022

Der komplexe Indikator GI30 „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ beinhaltet verschiedene Möglichkeiten, wie sich die Arbeitsmarktsituation verbessert haben kann. Zunächst wurde hierbei die „Tätigkeit bei Verbleib“ erhoben. Dabei wurden die Merkmale „einfache Tätigkeit“, „qualifizierte Tätigkeit (Berufsabschluss erforderlich)“, „hoch qualifizierte Tätigkeit (Hochschulabschluss erforderlich)“ und „Leitungsposition (Inhaber/in, Vorstand, Geschäftsführung)“ differenziert. Die

[24] Zum Untersuchungszeitpunkt lagen keine Angaben zum Austritt und Verbleib der Teilnehmenden aus dem Förderelement „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen und öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe“ vor.

[25] Nicht berücksichtigt werden konnten in diesem Zusammenhang die Werte der dritte Richtlinie.

Auswertung dieser Merkmale ermöglicht es, zu zeigen, welche Personengruppen zu welcher Beschäftigtengruppe unter den Teilnehmenden gehören. Dies könnte ggf. eine Teilerklärung für das Nichterreichen des Output-Indikators CO 4.2 bieten; zumindest was die Zielgruppe der Personen ohne Berufsabschluss betrifft.

Außerdem wurde im ESF-Monitoring zum Indikator GI30 erhoben, wie sich die Beschäftigungssituation der Teilnehmenden sechs Monate nach der Teilnahme an ihrer Weiterbildungsmaßnahme verändert hat. So wurde erfasst, inwiefern sich das Arbeitsverhältnis zwischen Maßnahmeeintritt und sechs Monate nach Abschluss der Förderung verändert hat. Hierbei wurden alle Personen berücksichtigt, die vor dem Förderbeginn erwerbstätig waren, ihre Förderung abgeschlossen haben und für die entsprechende Angaben zum Verbleib sechs Monate nach Förderende vorlagen. Insgesamt lagen zum betrachteten Stichtag Angaben von 13.640 Personen zur Veränderung ihrer Beschäftigungssituation vor. Für 400 Personen (2,9 %) wurde eine Verbesserung erzielt, indem ein Übergang von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt ist. Der Anteil bei den Frauen lag mit 3,9 % höher als bei den Männern mit 2,3 %. Eine nähere Betrachtung der beiden Förderzugänge zeigt, dass bei der individuellen Förderung der Anteil mit 5,6 % höher ausfiel als bei der betrieblichen Förderung (2,7 %).

Zudem wurde erfasst, inwiefern für Teilnehmende die Beschäftigung sechs Monate nach ihrer beruflichen Weiterbildung mit einer höheren Kompetenz/Qualifikation, mit mehr Verantwortung und/oder einer Beförderung verbunden ist. Hierzu lagen Angaben von 13.640 Teilnehmenden vor: Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung fällt auf, dass der Anteil bei Frauen mit 43,3 % leicht unter dem Wert der Männer (45,8 %) liegt. Bei den Zugängen liegt der Anteil beim individuellen Zugang mit mehr als zwei Dritteln (67,3 %) deutlich über dem Wert der betrieblichen Förderung (42,7 %). Insgesamt weisen Männer über alle Zugänge und auch Förderelemente hinweg einen höheren Anteil auf als Frauen bzw. geben an, nunmehr über höhere Kompetenzen/Qualifikationen zu verfügen.

4.3 Zwischenfazit zur Zielerreichung

Um den Output der Förderung bewerten zu können, wurden im OP zwei Indikatoren definiert: der Indikator „Teilnehmende an Weiterbildungen“ und ein Darunter-Indikator „Teilnehmende ohne Berufsabschluss bzw. über 54-Jährige“, da mit der Förderung diese in Weiterbildungen unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen gezielt angesprochen werden sollten. Im Verlauf der Förderperiode sollten 17.000 Teilnehmende und darunter 4.500 Personen ohne Berufsabschluss und/oder in einem Alter von über 54 Jahren erreicht werden.

Insgesamt haben 17.178 Teilnehmende an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Damit ist der Zielwert des Output-Indikators sogar leicht übererfüllt worden. Im Hinblick auf spezifische Zielgruppen konnten die Ziele dagegen nicht bzw. nur zur Hälfte erreicht werden: Nur 2.468 Personen ohne Berufsabschluss bzw. im Alter von über 54 Jahren wurden mit der Richtlinie gefördert. Dies entspricht einer Zielerreichungsquote von 54,8 %.

Deutlich besser sind die Werte für den Ergebnisindikator „Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen“: Der Zielwert von 75 % wurde mit 15.207 Teilnehmenden um 13,5 % übertroffen. Insgesamt haben 88,5 % aller Teilnehmenden ihre Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen.

Die guten Ergebnisse der Brandenburger Weiterbildungsförderung zeigen sich auch in den persönlichen Einschätzungen der Teilnehmenden zum Nutzen ihrer Maßnahme. Weit über die Hälfte (57,1 %) aller Teilnehmenden gab an, einen „sehr großen Nutzen“ und weitere 39,6 % einen „großen Nutzen“ aus ihrer Weiterbildung gezogen zu haben. Damit bestätigen fast alle Personen (97 %), dass die Teilnahme an der Weiterbildung für sie nützlich war.

5 Nachhaltigkeit – Herausforderungen in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung

5.1 Nachhaltigkeit als Thema beruflicher Weiterbildung in der wissenschaftlichen Diskussion

5.1.1 Leitfragestellungen

Im Rahmen der Abstimmung zu den inhaltlichen Schwerpunkten für die Evaluation der Weiterbildungsrichtlinie wurde dem Thema „ökologische Transformation und berufliche Weiterbildung" Priorität gegeben. Die Evaluation folgte damit einem Vorschlag des zuständigen Fachreferates. Um diesen Untersuchungsschwerpunkt umzusetzen, führte die Evaluation zunächst eine Literaturrecherche zu den Folgen der ökologischen Transformation für die berufliche Weiterbildung durch und befragte im Anschluss daran Weiterbildungsakteurinnen und -akteure dazu, ob und inwieweit mit der Weiterbildungsförderung Brandenburgs die ökologische Transformation in den Betrieben unterstützt werden kann. Folgende Leitfragestellungen strukturierten die Untersuchung:

- Welche Qualifikationsanforderungen ergeben sich für Beschäftigte von Betrieben durch die ökologische Transformation?
- Welche Weiterbildungsbedarfe resultieren daraus?
- Wie kann der Transformationsprozess durch Weiterbildung flankiert und durch geeignete Förderinstrumente und -ansätze unterstützt und befördert werden?

5.1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die Literaturanalyse[26] ergab, dass Branchen und Berufe in sehr unterschiedlichem Maße von Prozessen der ökologischen Transformation betroffen sind. Eine auf die ökologische Transformation ausgerichtete, umfassende Veränderung der Berufe, Qualifikationen oder gar spezifischer beruflicher Weiterbildungsbedarfe scheint bisher nicht erforderlich gewesen zu sein. Solange sich die Veränderungen im Rahmen eines bekannten technologischen Paradigmas bewegen, könnten demnach die Maßnahmen zur Steigerung von Energie- und Ressourceneffizienz oder des Umbaus der energetischen Grundlagen des Produzierens mit den vorhandenen akademischen und beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der ausgebildeten Fachkräfte bewältigt werden. Die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen führe allenfalls zu quantitativen Verschiebungen des Arbeits- und Fachkräftebedarfs zwischen einzelnen Berufen und Branchen.

Auch in Studien zu einigen prägenden Industriebranchen des deutschen Exportmodells[27] (wie Automobil, Stahl, Chemie) wird ein Verständnis der Transformation nahegelegt, bei der lediglich einzelne Segmente in den Wertschöpfungsketten „umgebaut bzw. ausgetauscht" werden müssten. So stellt die Automobilindustrie ihre Antriebstechnik vom Verbrenner- auf Elektromotoren um, und die Hochöfen zur Stahlproduktion werden künftig mit grünem Wasserstoff betrieben. Die anderen Stufen und Bestandteile der Wertschöpfungskette scheinen davon unberührt zu bleiben. Gleichwohl wird die ökologische Transformation:

- sich beschleunigen (müssen) im Verhältnis zu dem bisherigen Transformationstempo der letzten Jahrzehnte;

[26] Es wurden vor allem Studien rezipiert, in denen nach Auswirkungen bzw. Effekten der ökologischen Transformation auf die beruflichen Qualifikationsanforderungen gefragt und Beschäftigungseffekte der ökologischen Transformation untersucht wurden. Einen Überblick zum Studienstand zu den Beschäftigungs- bzw. Arbeitsplatzeffekten der ökologischen Transformation gibt die Literaturstudie von Kaltenborn 2021.

[27] Vgl. die zusammenfassende Studie von Lehndorff 2022 und die dort ausgewerteten Studien. Eine Zusammenfassung findet sich auch in Kapitel 1 des Memorandums 2022.

- nicht allein auf die Dekarbonisierung der Energieerzeugung begrenzt bleiben können, sondern auch stofflich-materielle Prozesse – im Sinne einer Kreislaufwirtschaft – einbeziehen und nachhaltig umgestalten müssen; mit der Folge, dass bestehende Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle obsolet werden oder auf völlig neue Grundlagen zu stellen sind;
- sich mit anderen Transformationsprozessen wie z. B. der Digitalisierung überlagern;
- auf unterschiedliche Fähigkeiten und Voraussetzungen bei den Unternehmen treffen, diese Veränderungsprozesse angehen zu können.

Wenn die ökologische Transformation an Dynamik (Reichweite und Geschwindigkeit) gewinnt und nicht nur die energetischen Grundlagen des Wirtschaftens, sondern auch die stofflich-materiellen Grundlagen von Wertschöpfungsketten und -prozessen miteinbezieht, würde dies in der Zukunft die Unternehmen, die Beschäftigten und deren Qualifikationen auch vor Herausforderungen in der beruflichen Weiterbildung stellen.

Aus den bisher zur Frage des Weiterbildungsbedarfs im Zuge der ökologischen Transformation vorliegenden Studien lässt sich das Fazit ziehen, dass in der Zukunft viele Berufe und Tätigkeiten ihre Kompetenzen ergänzen und aktualisieren müssen. Welche konkreten Auswirkungen der Transformationsprozess hat, muss jedoch regional und branchenspezifisch bestimmt werden. Für die weiteren Schritte der Evaluation wurde daher beschlossen, Fachgespräche mit Brandenburger Weiterbildungs-Expertinnen und -Experten zu führen. Der forschungsleitenden ***Hypothese*** entsprechend sollten sich Ansatzpunkte für die Anpassung der betrieblichen Weiterbildungsförderung aus den konkreten betrieblichen Herausforderungen entwickeln lassen, mit denen Unternehmen in den Prozessen der ökologischen Transformation konfrontiert sind. Dies sind erstens neue Qualifikationen, die sich aus konkreten Veränderungen in den genutzten Techniken und Technologien in den Betrieben ergeben. Davon lassen sich zweitens Weiterbildungserfordernisse unterscheiden, die sich auf ökologisch getriebene Veränderungen in einem Betrieb insgesamt zurückführen lassen. Während sich das erste Handlungsfeld auf konkrete Techniken und Technologien bezieht und damit inhaltlich sehr heterogen ist, ergeben sich im zweiten Handlungsfeld bereichsübergreifende themenspezifische Anforderungen, mit denen im Grunde genommen alle Betriebe konfrontiert sind – unabhängig von ihrem konkreten Geschäftsfeld, ihrer Betriebsgröße oder auch ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen.

Um diese beiden Weiterbildungsfelder näher charakterisieren zu können und Anregungen für die künftige Ausrichtung und Steuerung der Weiterbildungsförderung zu erhalten, wurden in den Fachgesprächen folgende Fragestellungen vertieft:

- Welche Prozesse und Initiativen schaffen einen betrieblichen Bedarf für Weiterbildung zur nachhaltigen Entwicklung?
- Gibt es bereits erkennbare Veränderungen in der betrieblichen Nachfrage nach Weiterbildung, die auf Klimaschutz, Ressourcenschonung, Energieeffizienz und andere Themen ökologisch nachhaltiger Entwicklung ausgerichtet sind?
- Deckt das Angebot an Weiterbildung mit ökologisch-nachhaltigen Themenschwerpunkten in Brandenburg den Bedarf ab, der sich aus der ökologischen Transformation ergibt?
- Welche Beispiele für gelungene betriebliche Weiterbildung zum Thema ökologische Transformation gibt es in Brandenburg?
- Welche Potenziale für eine Stärkung des Themas in der beruflichen Weiterbildung Brandenburgs gibt es?
- Was hat sich bei der Förderung bewährt und was sollte ggf. nachjustiert werden?

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fachgespräche vorgestellt. Zunächst werden die Herausforderungen beschrieben, vor denen Weiterbildungsanbieter und Betriebe in Brandenburg stehen.

Die administrativen Hürden sind für beide Seiten ein Problem: Sowohl die Bildungsanbieter als auch die Betriebe äußern sich hier ähnlich kritisch. Impulse zur ökologischen Transformation gehen von politischen Leitlinien und Vorgaben aus, von großen Unternehmen, die als Pioniere vorangehen, sich ökologisch transformieren und dabei ihre Netzwerke aus Zulieferern und Dienstleistern „mitnehmen“. Impulse für die Transformation gehen auch vom Wertewandel der jüngeren Generationen aus, die vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zunehmend Einfluss darauf nehmen können, wie sich Arbeitgeber attraktiv im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte aufstellen. Die Argumente zu diesen Themen werden in den folgenden Abschnitten ausführlicher dargestellt.

5.2 Herausforderungen der Weiterbildungsstrukturen in Brandenburg

Die Entwicklung der Weiterbildungsträgerlandschaft in Brandenburg ist geprägt von Strukturanpassungsprozessen der vergangenen zwei Jahrzehnte. Wichtige Einflussfaktoren während dieser Zeit waren z. B. die Reformen auf dem Arbeitsmarkt („Hartz IV“), die demografische Entwicklung und der Rückgang an Schülerinnen und Schülern, der Rückgang der Arbeitslosigkeit einerseits und der Zuzug von Geflüchteten andererseits.[28] Die Weiterbildungsträger haben darauf in unterschiedlicher Weise reagiert. Sie haben ihre regionalen Netzwerke zu Betrieben und Bildungspartnern vertieft oder ausgeweitet, sie haben in technische Ausstattungen investiert, branchenspezifische Lernumfelder geschaffen und spezialisierte Bildungsangebote entwickelt. Mit diesen Anpassungsprozessen profilieren sie ihre Bildungsangebote jeweils für bestimmte Zielgruppen. Die folgenden Kategorien beschreiben diese Profilierungsschwerpunkte aus der Sicht der befragten Expertinnen und Experten entsprechend der jeweiligen Hauptgeschäftsfelder der Bildungsträger. Ihren Umsatz erzeugen sie aber auch auf anderen Geschäftsfeldern. Die Kategorien sind daher nicht trennscharf. Zwischen ihnen gibt es Überschneidungen.

- Es gibt Bildungsdienstleister, die ihre Kurse in enger Abstimmung mit regional ansässigen Unternehmen entwickeln. Sie sind oft in Branchenschwerpunkten angesiedelt und bieten Weiterbildungen an, die auf den spezifischen Bedarf der regionalen Wirtschaft ausgerichtet sind.
- Die Bildungszentren sowohl der Handwerkskammern als auch der Industrie- und Handelskammern richten sich jeweils an ihre Mitgliedsbetriebe. Sie verfügen über einen engen Kontakt zu handwerklichen Betrieben und über weitreichende technische und organisatorische Möglichkeiten zur Ausrichtung ihrer Weiterbildungsangebote auf den aktuellen Bedarf ihrer Klientel.
- Das BMAS unterstützt regionale Qualifizierungsnetzwerke und Weiterbildungsverbünde, die ihr Profil aus den sich ergänzenden Ressourcen der Partner gewinnen und ihre Netzwerke dazu nutzen, den Bedarf der Unternehmen zu analysieren, passende Weiterbildungsangebote zu entwickeln und Fördermittel zu akquirieren.
- Eine weitere Gruppe von Bildungsdienstleistern orientiert sich vor allem an der Nachfrage der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Sie setzen hauptsächlich Maßnahmen für Arbeitslose und Integrationskurse für Geflüchtete um.

Diese verschiedenen Gruppen von Bildungsdienstleistern haben jeweils unterschiedliche Möglichkeiten, um auf Änderungen im betrieblichen Weiterbildungsbedarf zu reagieren. In den Fachgesprächen wurde darauf hingewiesen, dass regional verankerte Weiterbildungsdienstleister, die sich v. a. auf Bildungsangebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter spezialisiert haben, vor besonderen Anpassungsproblemen stünden. Die bislang anhaltende Nachfrage[29], die sich z. B.

[28] Aktuelle Entwicklungen wie die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen, politische Weichenstellungen hin zur Reduzierung der CO2-Emmissionen und Digitalisierungsprozesse spielten in den Dokumenten der Literaturrecherche noch keine Rolle.

[29] Nach dem Höhepunkt der Migration von Geflüchteten 2015 sanken die Zahlen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Integrationskursen bundesweit stark ab, stabilisierten sich aber ab 2020 auf einem

aus der Herausforderung der Integration von Geflüchteten ergebe, erlaube den Bildungsdienstleistern die Spezialisierung auf dieses Geschäftsfeld, sowohl weil die Arbeitsagenturen und Jobcenter Mittel dafür zu Verfügung stellen als auch wegen der Steuerung der Nachfrage auf Integrationskurse durch die Arbeitsverwaltung. Dies ermögliche ein stabiles Geschäftsfeld für Bildungsdienstleister, schränke aber ihre Möglichkeiten ein, sich thematisch und technologisch auf andere Aufgaben des wirtschaftlichen und technologischen Strukturwandels und der ökologischen Transformation einzustellen.

> *„Wir haben das beobachtet 2015/2016. Unternehmen, die sich so langsam in diese Richtung entwickelt haben, Betriebsberatung zu machen, sind mit der Flüchtlingswelle sofort wieder zurückgeschwenkt auf Angebote der Qualifizierung und Integration und das erleben wir im Zuge des Ukrainekrieges wieder." (Interview 8; 23-25)*

Unter anderem fehle es vielen Bildungsdienstleistern an personellen Ressourcen, um auf Betriebe zuzugehen, mit ihnen gemeinsam Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und bedarfsgerecht umzusetzen (Interview 8; 23-25). Es gebe immer noch zahlreiche Bildungsträger, die ihre Angebote nach einem einheitlichen Schema und Muster durchführen, von dem sie überzeugt seien, damit eine Antwort auf alle Herausforderungen zu haben (Interview 8; 28). Hinzu käme, dass bestimmte Themen größere Investitionen in die Ausstattung von Lernräumen erforderten, um dann wirklich praxisnahe Qualifizierungen anbieten zu können. Manche Bildungsanbieter seien damit überfordert. Wenn sie ihre Einkünfte hauptsächlich mit Arbeitsagenturen und Jobcentern erzielen, könnten sie den Aufwand für Investitionen in technische Ausrüstungen nicht refinanzieren. Aber nicht nur die technische Ausstattung sei teuer, auch die Entwicklung neuer Lehrgänge erfordere einen hohen Aufwand. Dies stelle insbesondere Bildungsdienstleister vor Probleme, die mit regional ansässigen KMU zusammenarbeiten. Die Nachfrage von Betrieben aus der Region nach beruflicher Weiterbildung ist oftmals begrenzt. Eine Neuentwicklung von Bildungsinhalten und -formaten kann daher nur mit einem hohen finanziellen Risiko für die Bildungsanbieter durchgeführt werden.[30]

> *„Die Umstellung (auf digitale Bildungsangebote) kann man nicht aus dem Hut zaubern, da muss man jemanden beschäftigen. Der Mensch kostet mich dann eben 50.000 Euro im Jahr und die muss ich irgendwo anders wieder einspielen." (Interview 7; 48).*

Es gebe ein Ungleichgewicht im Weiterbildungsmarkt, das durch große Qualifizierungszentren entstünde, die technologische Anpassungsprozesse der Wirtschaft rasch und adäquat in die technologische Ausstattung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen übersetzen könnten. Hierzu zählten z. B. Bildungszentren der Handwerkskammern, Bildungseinrichtungen großer Unternehmen oder Mittelstandszentren. Sie brächten eine gewisse Verzerrung in den Weiterbildungsmarkt:

> *„Wenn wir uns die Landschaft von Zentren angucken, die über regionale und Bundesmittel gefördert werden und Angebote machen, das ist einerseits ein Stück Wettbewerb für die Bildungsanbieter, weil sie eben kostenfrei bestimmte Dinge anbieten und auf der anderen Seite für die Unternehmen ein*

geringeren Niveau. Seit 2022 steigt mit dem Krieg in der Ukraine die Zahl der Geflüchteten und damit auch die der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Integrationskursen wieder stark an. In Brandenburg betrug die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Integrationskursen 3.566 Personen im Jahr 2018 und fiel auf 2.964 Personen im Jahr 2019, auf 1.772 Personen (2020) und 1.473 Personen im Jahr 2021. 2022 jedoch stieg die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder stark an und verfünffachte sich auf 7.344 Personen (+ 400 %). Quelle: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundeslaender/2022-gesamt-integrationskursgeschaeftsstatistik-laender.pdf?__blob=publicationFile&v=2

[30] Die COVID-19-Pandemie hat in kurzer Zeit zu einem Anstieg von digitalen und digital gestützten Bildungsangeboten geführt und zugleich deutlich gemacht, wie groß der Bedarf für eine gelingende digitale Transformation des Weiterbildungsbereichs ist. Dabei wurde deutlich, dass die notwendige digitale Infrastruktur und Ausstattung der Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung in der Fläche noch nicht vorhanden ist (Kultusministerkonferenz, 2021: Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.09.2021, S. 3. Vgl. dazu auch: Kohl, Jonathan; Denzel Elisabeth (2020): Weiterbildungsanbieter in der Corona-Pandemie. Ein erster Blick auf empirische Befunde, In: weiter bilden 4/2020, S. 23-28.

> *Wert, der Orientierung gibt. Da gibt's ein Überangebot an Qualifizierungszentren, wo bestimmte Themen vermittelt werden, die sich (andere) Bildungsanbieter nicht leisten können." (Interview 8; 28)*

Gute Chancen im Strukturwandel hätten regional verankerte Bildungsdienstleister, die enge Kontakte und Kooperationen zu Betrieben aus Branchenschwerpunkten und Clustern unterhielten. Dies gelte sowohl für selbstständige Bildungsdienstleister als auch für Anbieter von Kammern. Aber eine wichtige Voraussetzung dafür seien personelle Ressourcen und fachliche Kompetenzen in den Einrichtungen. Nicht jeder Bildungsdienstleister könne die technische Ausstattung vorweisen, die notwendig sei, um berufliche Weiterbildungen auf dem jeweils aktuellen Stand der technologischen Entwicklung umzusetzen. (Interview 5; 22). Darüber hinaus gebe es ein weiteres gravierendes Problem: Für die ökologische Transformation müsste Werbung gemacht, Information vermittelt und Aufklärung betrieben werden. Betriebe würden ihren Weiterbildungsbedarf häufig nicht mit dem Thema ökologische Transformation in Verbindung bringen und sie wüssten oft nicht, ob und inwiefern aus diesem Themenfeld für sie ein Weiterbildungsbedarf entstehen könnte. Ohne Ressourcen für Information und Aufklärung blieben die Themen der ökologischen Transformation und ihrer Bewältigung durch Weiterbildung den Betrieben fremd. Hinzu käme, dass auf der betrieblichen Seite nur wenig Wissen über Fördermöglichkeiten vorhanden sei.

> *„In der Produktion wird, wenn überhaupt, eine Person weitergebildet, die anschließend die anderen anlernen soll. Es fehlt eine systematische Weiterbildungspolitik in den Firmen, da es viel Geld kostet. Viele Firmen kennen die Fördermöglichkeiten auch gar nicht oder sie scheuen sich vor dem Aufwand. Viele Firmen aus Brandenburg haben durch die Bürokratie auch ähnliche Kosten, wie wenn sie die Weiterbildung ungefördert bezahlen." (Interview 5; 20).*

Fazit

Weiterbildungsanbieter, die ihre Bildungsangebote in den vergangenen Jahren an der Nachfrage der Arbeitsagenturen und Jobcenter ausgerichtet haben, stehen vor besonderen Herausforderungen im Anpassungsprozess, weil Investitionen in geeignete Lernumfelder und der Aufbau entsprechender Kompetenzen schwer zu refinanzieren ist. Aber auch regional verankerte Weiterbildungsträger, die die Entwicklung ihrer Bildungsangebote eng mit der regionalen Wirtschaft abstimmen, stehen vor der Herausforderung, ihre Angebote für eine größere und auch überregionale Kundschaft anzupassen.

5.3 Herausforderungen auf betrieblicher Seite

Von verschiedener Seite wurde darauf hingewiesen, dass die Betriebe den Zusammenhang zwischen ihrem technologisch bedingten Weiterbildungsbedarf und den verschiedenen Dimensionen der ökologischen Transformation nicht sehen.

> *„Der Bereich der intelligenten Gebäudesteuerung z. B. hat etwas mit der ökologischen Transformation zu tun. Es hat zu tun mit der Transformation im Gebäude, das ganz anders umgeht mit dem Strom, der Wärme und sonst etwas. Da würde aber der Betrieb nie auf die Idee kommen (...).Für ihn hat das Thema Gebäudesteuerung mit Kundenwünschen, der Digitalisierung zu tun. Er würde aber nie auf die Idee kommen, das in dem Themenbereich nachhaltige Entwicklung einzuordnen." (Interview 7; 39-40).*

Ähnliches gelte auch für die Montage von Wärmepumpen und andere Anwendungsgebote. Ökologische Transformation sei „ein schöner wissenschaftlicher Begriff" (Interview 7; 41-44). Für den Betrieb sei das aber nicht greifbar. Deswegen würden Betriebe auch Wärmepumpen nicht damit in Verbindung bringen, sondern lediglich als einen aktuellen Nachfragetrend wahrnehmen. Um Betriebe für Weiterbildungen mit diesem thematischen Schwerpunkt zu gewinnen, wäre eine Strategie der gezielten Information und Aufklärung notwendig, in welcher die vielfältigen Bezüge handwerklicher und industrieller Gewerke und Anwendungsfelder zur ökologischen Transformation hergestellt und verdeutlicht werden.

Auf betrieblicher Seite setze eine ökologische Ausrichtung der Produktionsweise und der Verfahren und Abläufe eine gezielte Auseinandersetzung damit voraus, wie die betriebliche Geschäftsstrategie mit normativen Vorgaben und Leitlinien, Kundenwünschen und eigenen betrieblichen Ansprüchen in Einklang zu bringen wäre:

> *„Wenn Unternehmen sich ständig darauf fokussieren müssen, wie sie mit der jetzigen Situation umgehen, das war in den letzten drei Jahren häufig so, brauchen sie zunächst einmal eine neue Managementstrategie, um sich Themen der ökologischen Nachhaltigkeit zu widmen, wo wiederrum überlegt werden muss, was brauche ich dafür überhaupt. Vielleicht ist auf Seiten der Unternehmen auch nicht so prognostizierbar, welche Qualifizierungen notwendig sind." (Interview 9, 104-105)*

Um die Nachfrage betrieblicher Weiterbildungen in diese Richtung zu lenken, müsse daher zunächst der Zusammenhang zwischen ihrer Praxis und dem Thema hergestellt werden. Wenn auf diesem Weg Interesse mobilisiert werden könnte, stünden insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe vor der Herausforderung, Weiterbildungen bei einer hohen Auftragsauslastung und knappen personellen Ressourcen zu bewältigen. Außerdem gebe es bisher zu wenig inhaltlich passende und in der Form der Umsetzung geeignete Angebote. Inhaltlich seien die angebotenen Themen häufig nicht mehr aktuell und die Formate für die Umsetzung seien wenig praktikabel, weil immer noch zu wenig hybride Lernveranstaltungen angeboten werden, die lange Anfahrten überflüssig machen könnten.

Viele Betriebe kennen das Förderinstrumentarium, das ihnen das Land Brandenburg zur Verfügung stellt, nicht. Und wenn Unternehmen die entsprechenden Förderprogramme und Weiterbildungsangebote kennen, würden sie häufig nicht zu den betrieblichen Weiterbildungsbedarfen passen. Diese Einschätzungen aus der Sicht der befragten Unternehmen decken sich mit den Ergebnissen einer Studie des IAB zur Weiterbildungsförderung des Bundes, die den Weiterbildungsprogrammen einen hohen administrativen Aufwand bescheinigt, der viele Unternehmen von einer Nutzung der Förderung abhalte.[31]

Fazit

Der inhaltliche Zusammenhang von betrieblichen Weiterbildungen mit der ökologischen Transformation ist vielen Betrieben nicht bewusst. Um sie für die Aufgaben der Transformation zu sensibilisieren, sind umfangreiche Informations- und Aufklärungskampagnen notwendig, die im Rahmen einer konzertierten Aktion der Stakeholder in diesem Feld umgesetzt werden sollten. In diesem Zusammenhang sollte auch über die verschiedenen Möglichkeiten zur Förderung der Weiterbildung in Brandenburg informiert werden.

5.4 Administrative Hürden

Bei der Beurteilung der Kritik an den administrativen Verfahren durch die Unternehmen ist zu berücksichtigen, dass die Weiterbildungsförderung in drei Richtlinien angepasst und für die Antragstellenden vereinfacht wurde. Wenn Kritik geäußert wurde, bezieht sie sich daher nicht immer auf die jeweils aktuell geltende Richtlinie. Bei den Unternehmen und intermediären Akteuren, die dazu Auskunft gaben, kann auch nicht unterstellt werden, dass sie jeweils alle Details der aktuell gültigen Fassung kannten. In den kritischen Anmerkungen werden aber Erfahrungen vermittelt, die die Interviewten mit der Förderung in den vergangenen Jahren der Förderperiode gemacht haben. Diese haben offenbar ein allgemeines Ressentiment gegenüber dem „bürokratischen Aufwand" hinterlassen, das in den Zitaten zum Ausdruck kommt.

[31] Die Studie bezieht sich auf die Programme nach dem Qualifizierungschancengesetz sowie dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz"). https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/ (letzter Zugriff: 17.11.2023)

Von verschiedenen Seiten wurde darauf hingewiesen, dass wegen des aus Unternehmenssicht hohen Aufwandes für die Antragstellung und Abrechnung der Förderung viele Firmen auf eine Förderung verzichten würden.

Um Kosten zu sparen und Weiterbildungen effizienter umsetzen zu können, bündeln Betriebe den Weiterbildungsbedarf mehrerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies allerdings schränke die flexible betriebliche Anwendung der Förderung ein. Entsprechende Maßnahmen müssten lange im Voraus geplant werden; Ad-hoc-Maßnahmen seien so nicht oder nur schwer umzusetzen. Ein Unternehmen formuliert es so:

> *„Wir haben uns seit 2018, seitdem die neue Richtlinie raus ist, auch nicht mehr damit befasst. Da wir personell nicht so stark aufgestellt sind, fehlen da die Ressourcen, diesen enormen Aufwand zu betreiben. […] [D]a bleiben wir dann lieber flexibel und müssen am Ende dafür die Kosten tragen." (Interview 6; 56-57)*

Dass KMU bei Weiterbildungen benachteiligt sind, bestätigen auch Untersuchungen des IAB zum Qualifizierungschancengesetz und „Arbeit-von-morgen-Gesetz". Sie verfügen oft über zu geringe Personalressourcen, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Denn gerade in KMU habe das Tagesgeschäft oft Vorrang, auch seien längere Weiterbildungen bei einer hohen Kapazitätsauslastung schwer plan- und durchführbar. Zudem ließe sich der damit verbundene Arbeitsausfall nicht immer kompensieren. So seien notwendige Vertretungen gerade in KMU oft weder intern noch extern zu organisieren und trotz (anteiligem) Zuschuss zum Arbeitsentgelt schwer zu finanzieren.[32]

In der Studie des IAB als auch in den Interviews mit Expertinnen und Experten im Rahmen der Evaluation wurde der administrative Aufwand für die Beantragung und Abrechnung der Weiterbildungen als besonders problematisch eingeschätzt. Die Betriebe könnten durch den Verwaltungsaufwand abgeschreckt werden, so die Einschätzung der Befragten.[33]

Der Aufwand bei der Antragstellung wird auch von den Betrieben selbst bestätigt. Beispielsweise bewertet ein Interviewter das Antragsverfahren als *„so umfangreich, dass man es lieber lässt und guckt, dass man die Mitarbeiter anderweitig qualifizieren kann."* (Interview 11, 20)

Fazit

KMU entscheiden sich häufig gegen eine Förderung der Weiterbildung, weil sie sich nicht flexibel genug in den betrieblichen Alltag integrieren lässt. Darüber hinaus verfügen sie oft über zu geringe Personalressourcen, um Weiterbildungen zu planen und die Förderung zu beantragen. Der damit verbundene Arbeitsausfall lässt sich für sie nicht kompensieren.

Mittels der Literaturanalyse[34] und der Fachgespräche wurden ***zwei übergeordnete Weiterbildungsfelder*** identifiziert, mit denen sich der vielfältige Weiterbildungsbedarf zum Thema der ökologischen Transformation grob strukturieren lässt: erstens Weiterbildungsangebote, die sich aus konkreten Veränderungen in den genutzten Techniken und Technologien in den Betrieben ergeben. Davon lassen sich zweitens Weiterbildungserfordernisse unterscheiden, die sich auf ökologisch getriebene Veränderungen im Gesamtorganismus Betrieb, also auf ökologische Transformationen insgesamt zurückführen lassen.

---

[32] Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz" stehen Betrieben verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für ihre Beschäftigten zur Verfügung. Bislang werden diese aber eher wenig in Anspruch genommen. In einem qualitativen IAB-Forschungsprojekt wurden Betriebe sowie Fach- und Führungskräfte aus dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit zu möglichen Gründen befragt. Dabei zeigte sich: Insbesondere eine bessere Information der Betriebe und der Abbau administrativer Hürden könnten die Inanspruchnahme steigern. https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/ (letzter Zugriff: 17.11.2023)

[33] a. a. O. sowie Interview 7, 27; Interview 11, 51; Interview 6, 54-55

[34] Vgl. die zusammenfassende Studie von Lehndorff 2022 und die dort ausgewerteten Studien. Eine Zusammenfassung findet sich auch in Kapitel 1 des Memorandums 2022.

Der ***erste*** Weiterbildungsbereich, der sich aus konkreten Veränderungen in den genutzten Techniken und Technologien ergibt, bildet das gesamte Spektrum fachlicher und branchenspezifischer Weiterbildungsaktivitäten ab, die innerhalb eines bekannten technologischen Entwicklungspfades notwendig sind. Sie sind Teil des wirtschaftlichen und technologischen Strukturwandels, der durch Weiterbildungsangebote von Technologieherstellern und Bildungsdienstleistern begleitet wird. Der ***zweite*** Weiterbildungsbereich betrifft Politik und Gesellschaft und die Impulse, die von dort aus zur Unterstützung der ökologischen Transformation ausgehen und folglich auch politisch gestaltet werden können. Hier sind vor allem drei sich wechselseitig beeinflussende Ursachen für Veränderungen relevant:

- gesetzliche Vorgaben sowie Normen und Regelungen Brandenburgs, Deutschlands und der EU,
- große Unternehmen, insbesondere der Energieversorgung, die sich diese Regelungen zu eigen machen und ihre strategischen Ziele und ihre unternehmerische Praxis daran ausrichten,
- und schließlich der Wertewandel der jüngeren Generationen sowie der Fachkräftemangel, die dazu führen, dass Unternehmen stärker auf die ökologisch-nachhaltigen Dimensionen ihres Unternehmens und ihrer Wirtschaftsweise achten, um sich als attraktive Arbeitgeber zu profilieren.

5.4.1 Gesetzliche Vorgaben und Normen

Grundlage sind die Klimaziele der EU, die bis 2050 eine klimaneutrale Wirtschaft und Gesellschaft ermöglichen sollen. Um diese Ziele zu erreichen, haben sowohl die EU als auch Deutschland zahlreiche Maßnahmen ergriffen, wie z. B. die Förderung erneuerbarer Energien, die Förderung von Elektromobilität, die Einführung von CO_2-Preisen und die Förderung von Energieeffizienz.

Wichtige Impulse für eine nachhaltige Wirtschaftsweise setzen auch Standards und Zertifizierungen wie z. B. ISO Norm 14001, die Nachhaltigkeitsberichterstattung der EU, die Unternehmen verpflichtet, in ihrem Geschäftsbericht über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie über Fragen der Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung zu berichten und die EU-Taxonomie, die einheitliche Kriterien zur Bestimmung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeit festlegt und die Klassifizierung von Investitionen ermöglicht, die der Umsetzung nachhaltiger ökologischer Ziele dienen sollen.

Die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern im Land Brandenburg haben zusammen eine Umwelt- und Klimapartnerschaft gegründet, die Unternehmen beim Aufbau niederschwelliger Umweltmanagementsysteme im Kontext des Brandenburger Umweltsiegels betreut. Die Partnerschaft soll kleine und mittelständige Unternehmen an das Thema Umweltmanagement heranführen. Kleine und mittlere Unternehmen können sich zunächst mit den Begrifflichkeiten des Umweltmanagements vertraut machen, einen Umweltbeauftragten bzw. eine Umweltbeauftragte einsetzen und einen kontinuierlichen Veränderungsprozess umsetzen, der begleitet, auditiert und zertifiziert werden kann.

> *„Das Brandenburger Umweltsiegel (…) soll speziell für kleinere und mittlere Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, sich mit diesen Themen und Begriffen des Umweltmanagements vertraut zu machen und auch ein eigenes Management-System einzurichten. Was wir sehen wollen, ist ein Regulativ im Betrieb, dass sich mit dem Thema beschäftigt und regelmäßig einen Umweltbericht verfasst. Sie sollen sich mit den gesetzlichen Anforderungen auseinandersetzen und kontinuierlich Verbesserungen vornehmen.“ (Interview 10, 11-12)*

Die politischen Vorgaben sollen Unternehmen dazu anhalten, ihre Wirtschaftsweise stärker an ökologisch-nachhaltigen Kriterien auszurichten. Daraus ergeben sich für die Betriebe auch neue

Anforderungen an die Qualifizierung ihres Personals. Mögliche Ansatzpunkte dafür liegen in folgenden Bereichen:

1. **Nachhaltigkeitsmanagement**: Um die relevanten Standards und Zertifizierungen (z. B. ISO 14001) zu verstehen und sicherzustellen, dass ihre Prozesse und Produkte umweltverträglich sind, unterstützen Weiterbildungen im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement die Unternehmen.
2. **Ressourceneffizienz**: Eine Schulung in Ressourceneffizienz kann Unternehmen dabei unterstützen, Materialien und Energie effektiver zu nutzen und ihre Abfallproduktion zu reduzieren.
3. **Erneuerbare Energien**: Unternehmen können von Weiterbildungen im Bereich erneuerbare Energien profitieren, um alternative Energiequellen wie Windkraft, Solar und Geothermie zu nutzen und damit ihre Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu reduzieren.
4. **Kreislaufwirtschaft**: Eine Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft kann Unternehmen dabei helfen, ihre Produkte und Prozesse so zu gestalten, dass sie wiederverwendbar sind und die Abfallproduktion minimiert wird.
5. **Nachhaltiges Produkt- und Designmanagemen**t: Weiterbildungen in nachhaltigem Produkt- und Designmanagement unterstützen Unternehmen dabei, umweltfreundlichere Produkte zu entwickeln, die länger halten und wiederverwendet werden können.
6. **Lieferantenmanagement**: Unternehmen können von Schulungen im Bereich Lieferantenmanagement profitieren, um sicherzustellen, dass auch ihre Lieferanten nachhaltige Praktiken anwenden und ihre Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Im Hinblick auf die Resonanz von KMU auf EU Taxonomie oder auf das Brandenburger Umweltsiegel gibt es unterschiedliche Signale: Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) arbeitet an einem Offenlegungsstandard – zunächst auf freiwilliger Basis – zum Thema Nachhaltigkeit. Auf der Plattform der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) haben sich deutschlandweit etwa 1.093 Akteure für den Nachhaltigkeitsnavigator registriert, darunter u. a. 666 Handwerksbetriebe und 210 Akteure aus Handwerksorganisationen.[35]. Bislang ist dies nur ein sehr geringer Anteil aller Unternehmen des Handwerks in Deutschland. Allein die Handwerkskammer Potsdam hat rund 17.500 Mitgliedsbetriebe.

Dennoch blickt man zuversichtlich auf den Prozess, in dem ökologische Standards, die von der EU ausgehen und in den Mitgliedstaaten und Ländern umgesetzt werden, auch auf der betrieblichen Ebene wahrgenommen und berücksichtigt werden:

> *„Ja, es gibt die ersten Schnittstellen zu einer betrieblichen Ebene. Das hat für uns auch den Anlass gebildet, diese Arbeitsgruppe [„Nachhaltige Unternehmensführung“] zu gründen. Insbesondere sind das die Entwicklungen, die in Brüssel voranschreiten, mit der Taxonomie, die natürlich Nachhaltigkeitsberichte einfordern. Wir gehen sehr stark davon aus, dass es sehr viele mittelbare Auswirkungen geben wird, auch auf kleine und mittlere Unternehmen. Speziell wenn sie sich in Zuliefererketten befinden, wenn sie Bankdienstleistungen in Anspruch nehmen wollen oder Fördermittel, die zunehmend unter den Vorbehalt gestellt werden, dass ein Nachhaltigkeitsbericht in irgendeiner Form vorliegt.“ (Interview 10, 10-10)*

Aber auch ohne die Offenlegung von ökologisch-nachhaltigen Standards des Wirtschaftens orientieren sich Betriebe branchenübergreifend an Technologien, die ressourcenschonender, umweltverträglicher und CO_2-ärmer sind oder sie stellen ganz auf regenerative Energieversorgung um. Der ökologische Transformationsprozess vollzieht sich strukturell über mehrere Dimensionen eines Unternehmens (Interview 11; 87-88). Mit der Einstellung von Auszubildenden gelangen neue Wissensinhalte in die Unternehmen, die bereits im Rahmen angepasster Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Auch auf der Ebene natur- und ingenieurwissenschaftlicher Berufe

[35] E-Mail-Auskunft der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), Stand 01.08.2023

beobachten die interviewten Unternehmen eine stärkere Präsenz von ökologisch-nachhaltiger Bildung. So wird in Unternehmen die ökologische Transformation v. a. über Neueinstellungen vorangetrieben (Interview 8; 20). *„Eine solide Grundausbildung leistet […] einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz"* (Interview 10; 27-28). Aber auch im Bestand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betrieben gibt es einen Weiterbildungsbedarf. So gebe es z. B. eine hohe Nachfrage nach Weiterbildung in intelligenter Gebäudetechnik.

> *„Alles, was in den Bereich KNX und Gebäudeautomation hineingeht, da ist eine hohe Nachfrage zu verzeichnen. Lichthalbleiter, Glasfasertechnik wird in der Industrie groß nachgefragt. Im letzten Jahr nach der Eröffnung des Kompetenzzentrums waren die 40-Stunden-Wochenkurse stark nachgefragt. Das Thema Planung und Bewertung von Photovoltaikanlagen ist ganz groß." (Interview 7, 21).*

Eines der im Rahmen der Fachgespräche befragten Unternehmen ist auf die Herstellung von Druck-, Temperatur- und Füllstandsensoren spezialisiert. Es schult regelmäßig entsprechende Lehrgänge wie Löten, Druckmesstechnik, Sensorik und Fertigungsprozesse (Interview 6, 35-36). Das Unternehmen hat das Umweltsiegel erworben und will ein Umweltmanagementsystem einführen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten zunächst keine diesbezüglichen Weiterbildungen durchgeführt werden. Nun aber sollen Schritt für Schritt im Rahmen von technologischen oder organisatorischen Neuerungen Weiterbildungen durchgeführt werden, z. B. im Rahmen von Digitalisierungsprozessen, beim Energiesparen oder bei Verbesserungen von Produktionsprozessen im Betrieb (Interview 6; 72-73).

Ein weiteres Unternehmen gab an, einen hohen Bedarf an Qualifikationen und Weiterbildungen im Bereich Maschinen- und Gasturbinenbau zu haben (Interview 11, 11-11). Aufgrund von neuen Entwicklungen würden aber auch Zertifizierungen hinzukommen, die Weiterbildungen erforderlich machen.

Die beiden befragten Unternehmen bleiben mit ihren Weiterbildungen im Rahmen ihrer jeweiligen technologischen Paradigmen. Impulse von Kunden, die in Richtung einer ökologischen Transformation weisen, werden von den Unternehmen bislang nicht wahrgenommen. Die Anwendungsbereiche der Produkte und Leistungen, die diese (und viele andere) Unternehmen anbieten, tragen jedoch zur ökologischen Transformation bei: Mikrosystemtechniken werden bei regenerativen Energiequellen verwendet, Fenster und Dämmstoffe wirken sich auf die Energiebilanz von Gebäuden aus und Anlagen und Komponenten aus dem Maschinenbau können bei ihren Anwendern den Ressourcenverbrauch senken und ihre Energieeffizienz steigern. Aus der Sicht der Unternehmen folgen Weiterbildungen in diese Richtung den ihnen bekannten Entwicklungspfaden. Sie werden nicht als Wechsel hin zu mehr ökologischer Nachhaltigkeit wahrgenommen. Daher haben viele Betriebe auch kein Bewusstsein für die ökologische Dimension der Weiterbildungen, die sie durchführen lassen.

> *„Die Betriebe sehen den Zusammenhang zwischen intelligenter Gebäudesteuerung und ökologischer Nachhaltigkeit nicht immer. Für sie hat es zu tun mit der Transformation im Gebäude, das ganz anders umgeht mit dem Strom, der Wärme und sonst etwas. Da würde aber der Betrieb nie auf die Idee kommen, das als nachhaltig einzuordnen. (...) Für ihn hat das Thema Gebäudesteuerung mit Kundenwünschen, der Digitalisierung zu tun" (Interview 6, 39-40).*

Die Betriebe müssten nicht nur dazu animiert werden, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen, sondern auch dazu, sich über die ökologische Dimension von technischen Neuerungen Klarheit zu verschaffen. Allerdings stünden die Branchen und Gewerke in sehr unterschiedlichem Maß im Innovationswettbewerb und seien daher auch nicht gleichermaßen von technischen Neuerungen betroffen. Alle Bereiche, die mit Energie- und Ressourcenverbrauch zu tun haben, verzeichneten aber eine hohe Nachfrage nach Weiterbildung.

Wenn neue gesetzliche Vorschriften für die Unternehmen Ressourcenverbrauch, Umweltschutz und andere ökologisch relevante Themen berühren, werden Lehrgänge ad hoc umgesetzt „*wenn da irgendwelche Sachen draufkommen – irgendeine Richtlinie -, wenn man sich irgendwo*

zertifizieren lassen muss, um irgendeinen Bereich zu bedienen“ (Interview 6, 43-46). Anreizsysteme wie der Nachhaltigkeitsnavigator, mit dem sich Betriebe des Handwerks auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüfen und entsprechende Anpassungsmaßnahmen planen können, entfalten kein vergleichbares betriebliches Engagement.

Fazit

Normative Leitbilder und gesetzliche Vorgaben geben wichtige Impulse zur betrieblichen Anpassung an ökologische Prämissen des Wirtschaftens. Grundsätzlich besteht ihre Lenkungsfunktion darin, zukünftige Märkte zu definieren und eine entsprechende Nachfrage zu schaffen, z. B. nach energieeffizienteren Technologien, klimafreundlicheren Versorgungsinfrastrukturen oder ressourcensparenderen Produktionsweisen. Auf der betrieblichen Ebene werden die ökologischen Dimensionen dieser Nachfrage nicht immer wahrgenommen. Für die Betriebe wichtig sind aber die Herausforderungen, die sich aus den strukturellen Veränderungen in Technologien und Geschäftsfeldern durch eine geänderte Nachfrage ergeben. Deren ökologische Dimensionen werden von den Betrieben wiederum nicht immer wahrgenommen.

5.4.2 Die LEAG als „Zugpferd“ der ökologischen Transformation

Die Landesregierung hat mit der Verabschiedung ihrer Energiestrategie 2040 (ES-2040) den Handlungsrahmen ihrer Energiepolitik definiert. Darüber hinaus wurden in allen Planungsregionen Brandenburgs flächendeckend und zeitgleich Regionale Energiekonzepte (REK) erstellt, die im Einklang mit der Energiestrategie stehen. Die LEAG (Lausitz Energie Bergbau AG) ist eines der großen Energieunternehmen des Landes, das bisher hauptsächlich Braunkohle zur Stromerzeugung nutzt. Das Unternehmen engagiert sich in verschiedenen Initiativen und Projekten, um die Energiewende voranzutreiben und den Ausstieg aus der Braunkohle zu unterstützen. In den letzten Jahren hat das Unternehmen begonnen, seinen Fokus auf erneuerbare Energien zu verlagern. Dabei werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise der Ausbau von Wind- und Solarparks. Die LEAG hat in den letzten Jahren mehrere Windparks errichtet, darunter den Windpark "Klettwitz III" mit einer Leistung von 57 Megawatt und den Windpark "Jänschwalde Ost" mit einer Leistung von 90 Megawatt.

Zudem betreibt die LEAG auch Photovoltaikanlagen, wie den Solarpark "Spremberg West" mit einer Leistung von 28 Megawatt. Darüber hinaus setzt das Unternehmen auf Energieeffizienz und Energieeinsparung und fördert die Entwicklung neuer Technologien, wie beispielsweise Wasserstoff als Energieträger.

Die LEAG arbeitet mit rund 3.300 Partnerfirmen in Brandenburg, Deutschland und Europa zusammen.[36] Ihr Ausstieg aus der Braunkohleverstromung und ihr neuer Fokus auf erneuerbare Energien wirkt sich daher auch auf ihr Netzwerk aus Dienstleistern und Zulieferern aus. Mit dem Verbundprojekt „Qualifizierungszentrum in der Lausitz für Erneuerbare Energien (QLEE)“ entstand unter Mitwirkung der IBBF [37] und des Bundesverbandes erneuerbare Energien (BEE) ein Qualifizierungsverbund, in dem die LEAG regionale Unternehmen aus ihrer Produktions- und Lieferkette integriert. Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesprogramms STARK[38] gefördert und aus Eigenmitteln der LEAG finanziert. Der Weiterbildungsverbund soll den Umstieg auf erneuerbare Energien begleiten und unterstützen.

> *„Wir wollen nicht nur die LEAG transformieren, sondern wir haben uns in diesem Projekt die gesamte Lausitz vorgenommen. Sinnbildlich dafür wollen wir neben der LEAG noch mindestens zehn KMUs mitnehmen. Wir haben*

[36] Vgl. https://www.leag.de/de/unternehmen/ (letzter Zugriff: 31.5.2023).

[37] Institut für betriebliche Bildungsforschung. Näheres zu QLEE unter: https://www.ibbf.berlin/projekte/aktuelle-projekte/qlee-projekt.html (letzter Zugriff: 04.12.2023)

[38] STARK – Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten. Näheres zum Programm unter: https://www.bafa.de/DE/Wirtschaft/Beratung_Finanzierung/Stark/stark_node.html (letzter Zugriff: 04.12.2023)

> *uns aber auch schon verständigt, dass bei zehn nicht Schluss sein muss und wenn es nach vier Jahren Förderzeitraum weitergeht auch gerne mehr nehmen können. Diese zehn sollen explizit nicht LEAG-nah oder LEAG-Töchter sein. Wir wollen wirklich die KMUs mitnehmen." (LEAG, 17-17)*

Ziel des Weiterbildungsverbundes ist es, Unternehmen der Region in den Wandel miteinzubeziehen und dies aktiv durch Weiterbildung zu unterstützen.

> *„Wir haben gesagt, wir ziehen KMUs mit, die mit uns den Weg gehen, sodass sie gemeinsam mit uns im Verbund sind und Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungen entwickeln können. (...) Die LEAG ist sehr groß. Wir haben am Rande daher sehr viele Zulieferer-KMUs also Service-Unternehmen, die uns sehr verbunden sind. Die sagen dann, wenn die LEAG sich transformiert und da Geschäft abfällt, gehen wir gerne mit. Das birgt nochmal viel Potential, um die ganze Region zu wandeln." (LEAG, 37-38)*

Die Größe des Energieversorgers und seiner weitläufigen Netzwerke führen zur Diffusion von neuen ökologischen Standards in allen Unternehmen und Bereichen, die in Zulieferketten integriert sind. Dies wird, so die Einschätzungen der Befragten, zu einem großen Weiterbildungsbedarf für die ökologische Transformation führen. Das Lernen im Verbund, gestützt durch digitale Medien, unterscheide sich qualitativ von bisherigen Formaten. Das Qualifizierungsangebot würde verbreitert und die Möglichkeit eröffnet, dass Teilnehmende von Erfahrungen anderer lernen und so am gemeinschaftlichen Wissensschatz teilhaben können. Durch die gemeinsame Nutzung von technischer Ausstattung, Know-how und Personal eröffnen sich mit dem Zusammenschluss Potenziale zur Kostenreduzierung und Ressourcenschonung. Der Aufbau eines Qualifizierungsverbunds trägt zu einer ökologischen und nachhaltigen Transformation des Lausitzer Kohlereviers bei.

Der Weiterbildungsbedarf sei sehr groß: Die heute in den Betrieben beschäftigten Fachkräfte, die in der Vergangenheit ausgebildet wurden, „*haben in ihrer Ausbildung weder was von Wärmepumpen noch von intelligenter Gebäudesteuerung gehört, weil das vor zehn Jahren keinen interessiert hat. Auch die Generation der heute 40-Jährigen bis hin zur Generation der Babyboomer haben von den Bildungsanforderungen, die mit der ökologischen Transformation einhergehen, noch wenig gehört. Da sind also Entwicklungen, die nur über eine betriebliche Weiterbildung unterstützt werden können.*" (Interview 7, 59-60)

Fazit

Die LEAG übernimmt unter den Energieproduzenten Brandenburgs eine Pionierrolle. Das verschafft ihr zugleich eine Rolle als Vorbild für andere Energieproduzenten und für Unternehmen, die die energetischen Grundlagen ihrer Produktionsweise umstellen wollen. Weil sie ein weitläufiges Netzwerk aus Zulieferern und Dienstleistungen unterhält, haben Änderungen in der Geschäftsstrategie und ihre ökologischen Transformationsprozesse eine große Reichweite. Ihre ökologische Transformation setzt neue Normen und Maßstäbe für verflochtene Unternehmen in der Region und darüber hinaus. Daraus entstehen auch Impulse für die Anpassung des technologischen Know-hows.

5.4.3 Wertewandel und Fachkräftemangel

Der Klimawandel und alle damit zusammenhängenden Umweltfragen bewegen einen Teil (nicht nur) der jüngeren Generationen stark und verändert ihre Sicht auf Arbeit, Wirtschaft und auch auf ihre eigene Verantwortung für eine möglichst klimaneutrale individuelle Lebensweise.

> *„Die Attraktivität des Arbeitgebers wird auch an solchen Dingen gemessen. Wenn das bei den Arbeitgebern ankommt, wird das Thema Nachhaltigkeit*

> *auch stärker nachgefragt sein – gerade auch unter dem Aspekt Fachkräftemangel. Dadurch könnten Unternehmen sich im Wettbewerb auch abheben. Das muss man ihnen natürlich auch vermitteln können." (Interview 8, 53-53).*

Weil sich der Arbeitsmarkt insbesondere in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern von einem Angebots- hin zu einem Nachfragemarkt gewandelt hat und Stellen suchende hochqualifizierte Arbeitskräfte ihre Einsatzfelder wählen können, statt darauf angewiesen zu sein, von potenziellen Arbeitgebern ausgewählt zu werden, können Arbeitgeber mit einem ökologisch nachhaltigen Profil einen Vorteil im Fachkräftewettbewerb erlangen. Der Fachkräftemangel wiederum kann dazu beitragen, dass Unternehmen sich gegenüber den Ansprüchen und Werten potenzieller Beschäftigter öffnen und sich z. B. der EU-Taxonomie anschließen oder ein Umwelt- oder Nachhaltigkeitsmanagement einführen. Das Gleiche gilt für die bestehenden Belegschaften der Unternehmen. Eine veränderte Personalentwicklung und Weiterbildungen können die Bindung ans Unternehmen stärken.

Fazit

Unter den Vorzeichen von Wertewandel und Fachkräftemangel können Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte einen Vorteil erlangen, wenn sie sich überzeugend ökologisch ausrichten. Für neue Fachkräfte und ihre bestehenden Belegschaften können sie sich mit Weiterbildungsangeboten, die eine ökologische und klimaneutrale Transformation unterstützen, als attraktive Arbeitgeber profilieren. Die Förderung von Weiterbildung für die nachhaltige Entwicklung kann von Unternehmen daher auch zur Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

5.5 Ansatzpunkte für die politische Steuerung der Weiterbildungsförderung

Angesichts der Herausforderungen des Klimaschutzes und des Wandels der Arbeitswelt gewinnt die berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Während im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation manche Tätigkeiten wegfallen, kommen andere neu hinzu. In manchen Wirtschaftszweigen werden Arbeitsplätze ab-, in anderen aufgebaut. Doch auch bei den bestehenden Arbeitsplätzen kommt es zu mehr oder weniger grundlegenden Änderungen der Tätigkeitsinhalte. Der Strukturwandel lässt sich nur bewältigen, wenn Betriebe und Beschäftigte intensiv in berufliche Weiterbildung investieren.

Die Chancen für eine erfolgreiche Unterstützung der Wirtschaft Brandenburgs bei ökologischen Transformationsprozessen dürften umso größer sein, je eher die Förderung der betrieblichen Weiterbildung bereits vorhandene Potenziale und Prozesse weiter anregen und verstärken kann. Ansatzpunkte für die politische Steuerung der Weiterbildungsförderung lassen sich im Strukturwandel der Brandenburger Wirtschaft finden: In den Fachgesprächen unterschieden die Expertinnen und Experten drei Gruppen von Unternehmen, die sich aus unterschiedlichen Gründen mit ökologischer Transformation auseinandersetzen:

> *„Da gibt es die einen, die von intrinsischer Überzeugung das Thema angehen und das als Geschäftsmodell sehen. Die brauche ich nicht mehr zu überzeugen. Die sind die Vorreiter, die kann ich auch gut als Pioniere nutzen. Dann gibt es die, die nicht so richtig wissen, aber so ein Grundgespür haben, dass sich die Gesellschaft und Wirtschaft in die Richtung weiterentwickeln sollte und muss. Die sollte man gut informieren, dass Nachhaltigkeit ein Wirtschaftsthema ist (...). Und bei vielen anderen schließlich ist noch das Verständnis da, Umwelt, Nachhaltigkeit ist was für sog. „grüne Unternehmen." (Interview 4; 29-30)*

Weiterbildungsverbünde

Unternehmen, die als Pioniere eine Vorbildfunktion in der Wirtschaft einnehmen können, sind z. B. die großen Energieversorger im Land. So wie die LEAG von Braunkohle auf regenerative Energien umstellt, können auch andere große Unternehmen der Grundstoffindustrie handeln. Sie verfügen jeweils über weitreichende Netzwerke aus Zulieferern und Dienstleistern, die sich auf die neuen Geschäftsfelder der Energieversorger einstellen müssen. Die Transformation der

Energieerzeuger führt nicht nur bei ihnen selbst, sondern auch bei deren Zulieferern und Dienstleistern zu einem verstärkten Bedarf an Weiterbildung.

Pioniere können aber auch KMU aus anderen Branchen sein, die – wie oben beschrieben – aus eigener Überzeugung Verfahren oder Technologien implementieren, mit denen ressourcensparender, umweltschonender oder energieeffizienter gewirtschaftet werden kann. Einige der Expertinnen und Experten, die dazu interviewt wurden, sehen in Weiterbildungsverbünden den richtigen Weg, um die ökologische Transformation auch mit KMU durch Weiterbildung voranzubringen. Eine wichtige Voraussetzung wird darin gesehen, dass Unternehmen aus Branchen, die unmittelbar von der ökologischen Transformation betroffen sind – Energieproduzenten, Energietechnik, Verkehr, Gebäudewirtschaft und andere – mit ökologisch-nachhaltigen Zielen vorangehen und im Verbund Betriebe integrieren, die in Zulieferketten und Dienstleistungsnetzwerke verflochten sind.

> *„Das ist die große Herausforderung für die Zukunft. Nur so kann man die Ressourcen auch effektiv und zukunftssicher einsetzen. Wenn ich einen Weiterbildungsverbund in einer Region organisieren kann und der dann die Weiterbildung organisiert für die regionale Wirtschaft und sich vor diesem Hintergrund spezialisiert, um die Bedarfe der regionalen Wirtschaft abzudecken, ist das der richtige Weg.“ (Interview 10; 70)*

Modellprojekte

Die Entwicklung modellhafter Weiterbildungskonzepte wurde mit der letzten Novellierung der Richtlinie 2020 vor allem im Ergebnis der Prüffeststellung des Landesrechnungshofes eingestellt. In der bisherigen Förderung ging es um die Entwicklung innovativer Curricula. Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit der ökologischen Transformation könnte mit Modellprojekten ein thematischer Schwerpunkt gesetzt werden, ohne dass die Weiterbildungsrichtlinie insgesamt thematisch eingegrenzt und auf Inhalte im Kontext der ökologischen Transformation ausgerichtet werden müsste. Im Kontext eines eigenen Förderelements könnten in Modellprojekten unter dem Leitmotiv der ökologischen Transformation Zusammenhänge hergestellt werden zwischen der Energiewende, dem Fachkräftemangel und notwendigen betrieblichen Qualifizierungen, um technologisch und organisatorisch im Prozess der ökologischen Transformation mithalten zu können.

In Modellprojekten könnten beispielhaft Weiterbildungsinhalte entwickelt werden, deren Entwicklung bislang sowohl für KMU als auch für Bildungsdienstleister zu aufwändig und organisatorisch schwer zu bewältigen war. Damit wäre es möglich, sie vom finanziellen Risiko für die Entwicklung von Weiterbildungsinhalten zu entlasten. Zugleich bestünde die Chance, sie für die Unterstützung von Weiterbildungsverbünden zu qualifizieren. Unternehmen, die als Pioniere der Energiewende ihre Netzwerke aus Zulieferern und Dienstleistern und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizieren wollen, könnten, wenn sie sich zu Weiterbildungsverbünden zusammenschlössen, auf den Transfer von Weiterbildungsformaten aus den Modellprojekten zurückgreifen.

Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Modellprojekten ist die Unterstützung des Ergebnistransfers in die Weiterbildungslandschaft Brandenburgs. Die Förderung von Modellprojekten sollte also obligatorisch auch die Förderung des Transfers einschließen.

5.6 Zwischenfazit zur Nachhaltigkeit

Ökologisch nachhaltige Leitbilder und gesetzliche Vorgaben wirken dabei mit, zukünftige Märkte zu definieren und betriebliche Anpassungsprozesse in Richtung einer ökologischen Transformation zu lenken. Auf der betrieblichen Ebene werden die damit einhergehenden technologischen Anpassungsprozesse, veränderten Verfahren und Produktionsweisen nicht immer in ihren ökologischen Dimensionen wahrgenommen. Für die Betriebe relevant sind Herausforderungen, die sich aus den strukturellen Veränderungen in Technologien und Geschäftsfeldern durch

eine geänderte Nachfrage ergeben. Diese schaffen auch einen Bedarf für die Anpassung der Qualifizierungen des Personals.

Große Unternehmen haben großen Einfluss auf Struktur und Qualität ihrer Zulieferer- und Dienstleistungsnetzwerke. Ihre ökologische Transformation setzt neue Normen und Maßstäbe für verflochtene Unternehmen in der Region und darüber hinaus. Auch daraus entstehen Impulse für die Anpassung des technologischen Know-hows in KMU. Der Wertewandel der jüngeren Generationen und der Fachkräftemangel können dazu führen, dass KMU versuchen, sich mit ökologisch nachhaltigen Zielen und Weiterbildungen in Umweltfragen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Um Prozesse der ökologischen Transformation durch Weiterbildung zu unterstützen, sind verschiedene Handlungsansätze möglich. In Frage kommen Formen der Unterstützung auf der Ebene der Weiterbildungsdienstleister, auf der Ebene der Betriebe und ihrer Beschäftigten, und auf der Ebene der Förderung.

Weiterbildungsanbietern kann die Anpassung an neue Bildungsangebote erleichtert werden, indem sie dabei unterstützt werden, ihre Ressourcen zu erweitern. Grundsätzlich ist dies durch den Zusammenschluss in Weiterbildungsverbünden möglich. Qualifizierungsanforderungen, die sich aus ökologischen Transformationsprozessen ergeben, können durch Betriebe und Dienstleister im Verbund erkannt und in Lernangebote umgesetzt werden. Geteilte und komplementäre Ressourcen mindern die Risiken für die Entwicklung neuer Bildungsangebote und die damit verbundenen Investitionen.

In Modellprojekten können neue Formen der Zusammenarbeit im Verbund und in der Entwicklung ökologisch-nachhaltiger Lernangebote entwickelt werden.

Um KMU für die Aufgaben der Transformation zu sensibilisieren, sind umfangreiche Informations- und Aufklärungskampagnen notwendig. In diesem Zusammenhang sollte auch über die verschiedenen Möglichkeiten zur Förderung der Weiterbildung in Brandenburg informiert werden.

6 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

6.1 Zentrale Befunde und Ergebnisse der Evaluation

1. Die im Untersuchungszeitraum vom 29.05.2015 bis zum 31.03.2023 durchgeführte Brandenburger Weiterbildungsförderung war erfolgreich und hat einen Beitrag zur Fach- und Arbeitskräftesicherung der Wirtschaft des Landes geleistet. Ihre Grundausrichtung – sowohl den individuellen Zugang zu beruflicher Weiterbildung als auch den über Betriebe zu ermöglichen – hat sich bewährt. Mit der ESF-mitfinanzierten Weiterbildungsförderung leistet das Land einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung seiner Fach- und Arbeitskräfte an den wirtschaftlichen, technisch-technologischen sowie digitalen und ökologischen Wandel.
2. Im Untersuchungszeitraum haben 17.178 Teilnehmende berufliche Qualifizierungsmaßnahmen absolviert. Dabei kommt der „Weiterbildung in Unternehmen“ mit 10.389 Teilnehmenden und damit beinahe zwei Dritteln aller Teilnehmenden (60,4 %) ein herausragendes Gewicht zu. Bei der Interpretation der Angaben ist zu berücksichtigen, dass nach der dritten Richtlinie weitere 1.968 Teilnehmende (11,4 % aller Teilnehmenden) ebenfalls in Unternehmen gefördert wurden. Da die Struktur der Förderung mit der dritten Richtlinie geändert wurde, lassen sich diese Angaben nicht trennscharf zu den Förderelementen der ersten beiden Richtlinien zuordnen.
3. Der individuelle Zugang zu beruflicher Weiterbildung ist – wenn auch mit Abstand – das zweitstärkste Förderelement der Weiterbildungsförderung. Die berufliche Weiterbildung von 2.145 Teilnehmenden (12,5 % aller Teilnehmenden) ist mit dem „Brandenburger Bildungsscheck“ unterstützt worden. Bei der Interpretation dieser Angaben ist allerdings zu berücksichtigen, dass nach der dritten Richtlinie keine Förderung mehr mittels eines Bildungsschecks erfolgte.
4. Männer hatten einen höheren quantitativen Anteil an der Weiterbildungsförderung als Frauen. Mit rund 43 % aller Teilnehmenden an der Weiterbildung lag der Anteil der Frauen auch etwas unter dem Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; dieser lag 2021 im Land Brandenburg bei 49 %. Während jedoch Frauen den individuellen Zugang zur Weiterbildung mit dem Bildungsscheck überdurchschnittlich häufig nutzten (69 %), kamen sie im Förderelement „Weiterbildung in Unternehmen“ nur auf einen Anteil von 39 %. Besonders niedrig war ihr Anteilswert im Servicepaket für Unternehmen (11 %). Diese Befunde sprechen dafür, dass das individuelle Weiterbildungsinteresse und das daraus resultierende Weiterbildungsverhalten bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt ist als es im Gesamtprogramm zu beobachten war. Die empirischen Befunde deuten darauf hin, dass Brancheneffekte maßgeblich für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verantwortlich sind. Die Unternehmen, die das Servicepaket in Anspruch nahmen, kommen zum größten Teil aus der chemischen und pharmazeutischen Industrie, aus der Grundstoffindustrie (Kunststoffe, Glas, Keramik u. a.) und aus sonstigen Wirtschaftsbereichen des Verarbeitenden Gewerbes, in denen der Frauenanteil unter den Beschäftigten gering ist. Im Förderelement „Kompetenzentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe“ dagegen betrug der Frauenanteil 83 %.
5. Ältere Personen beteiligten sich ebenfalls nur in geringem Maß an Weiterbildung. Über den betrieblichen Zugang kamen nur 13 % der Beschäftigten an Weiterbildung. Noch deutlich geringer ist der Anteil der über 54-Jährigen beim individuellen Zugang über den Bildungsscheck, den nur 4 % der über 54-Jährigen nutzten.
6. Besonders gering war die Weiterbildungsbeteiligung von Personen ohne berufliche oder schulische Abschlüsse. Diese Gruppe hatte mit rund 1 % nur einen marginalen Anteil an der Weiterbildungsförderung.

7. Die Befunde aus dem Monitoring decken sich mit aktuellen Studienergebnissen zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Zielgruppen. Sie weisen auf ein besonders persistentes Problem der Weiterbildungsförderung hin: Auch wenn der Anteil Älterer in Weiterbildungen steigt, ändert sich an der generell geringen Weiterbildungsbeteiligung dieser und anderer Zielgruppen nur wenig. Interessant sind die Ergebnisse einer Studie zu den Gründen für die geringe Beteiligung: Am häufigsten empfänden die Befragten die Angebote demnach als „nicht passend“ oder sie konkurrieren mit anderen beruflichen oder privaten Verpflichtungen. Auch wenn bei den älteren Beschäftigten die Generation der Babyboomer für den Anstieg der Weiterbildungsquote verantwortlich sein dürfte, weisen die Befunde doch auf ein generelles Problem verschiedener Zielgruppen hin: Wenn sie stärker an Weiterbildung partizipieren können sollen, müssen Wege gefunden werden, wie Bildungsangebote besser auf ihre spezifischen fachlichen, zeitlichen und organisatorischen Bedarfe abgestimmt werden können.

8. Mit Hilfe der ESF-Kofinanzierung konnten bis 31.03.2023 förderfähige Gesamtausgaben in Höhe von 36,8 Mio. Euro bewilligt werden. Auch bei finanzieller Betrachtung kommt dem Förderelement „Weiterbildung in Unternehmen“ das stärkste Gewicht in der Weiterbildungsförderung zu: mit knapp 15 Mio. Euro förderfähiger Gesamtkosten ist etwas mehr als ein Drittel (36,7 %) der förderfähigen Gesamtkosten dafür eingesetzt worden. Das „Brandenburger Servicepaket“ folgt mit gut 9 Mio. Euro bzw. 22,4 % an zweiter Stelle; auf dem dritten Platz liegt der „Brandenburger Bildungsscheck“ mit 7,7 Mio. Euro bzw. einem Anteil von knapp einem Fünftel (18,9 %) am Förderprogramm.

9. Entsprechend der Erkenntnisinteressen des Fachreferats lag der Fokus der Untersuchungen auf der Beantwortung der Frage, welche Auswirkungen die ökologische Transformation auf die Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung hat und welche Konsequenzen dies wiederum für die künftige Ausgestaltung der Förderung betrieblich-beruflicher Weiterbildung im Land Brandenburg hat. Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurden neben einer Literaturanalyse vor allem qualitative Befragungen mit verschiedenen Akteuren der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg geführt.

10. Im Ergebnis dieser Befragungen kann zunächst Folgendes festgehalten werden: Dem sich aus der ökologischen Transformation ergebenden Weiterbildungsbedarf liegen zwei grundlegende Veränderungsprozesse zugrunde: erstens konkrete, sehr heterogene technisch-technologische Veränderungen in stofflich-betrieblichen Produktionsprozessen und zweitens ökologisch getriebene Veränderungen im Gesamtorganismus Betrieb, mit denen im Grunde genommen alle Betriebe in vergleichbarer Weise konfrontiert sind.

11. Betriebe bringen ihren Weiterbildungsbedarf häufig nicht mit Inhalten der ökologischen Transformation in Verbindung und wissen nicht, ob und inwiefern aus diesem Themenfeld für sie ein Weiterbildungsbedarf entstehen könnte. Sie folgen nicht ökologischen Imperativen, die sich aus der Notwendigkeit zum Klima- und Umweltschutz ergeben, sondern technologischen Entwicklungspfaden und der Nachfrage ihrer Kunden. Ohne Ressourcen für Information und Aufklärung bleiben die Themen der ökologischen Transformation und ihrer Bewältigung durch Weiterbildung den Betrieben fremd.

12. Große Unternehmen, insbesondere der Energieversorgung, haben großen Einfluss auf die ökologische Transformation von Unternehmen in ihren Dienstleistungs- und Zuliefernetzwerken. Sie geben ihnen die Richtung für neue betriebliche Produkte, Dienstleistungen, Verfahren und betriebliche Abläufe und Organisationsmuster vor und unterstützen sie in ihrem Transformationsprozess. KMU ohne diese richtungsweisenden transformativen Netzwerke benötigen dagegen Unterstützung bei der Identifikation neuer Geschäftsfelder und dem damit verbundenen Know-how. Von ihnen kommen daher auch keine Impulse an die Bildungsdienstleister in der Region zur Weiterentwicklung von betrieblichem Wissen, das für die ökologische Transformation notwendig ist. Vielen Bildungsdienstleistern fehlt es daher an konkretem Wissen um die Richtungen,

in die betriebliches Know-how für die ökologische Transformation entwickelt werden könnte.

13. Bildungsdienstleistern mangelt es an personellen Ressourcen, um auf Betriebe zuzugehen, mit ihnen gemeinsam Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und bedarfsgerecht umzusetzen. Weiterbildungskonzepte für die ökologische Transformation erfordern z. T. größere Investitionen in die Ausstattung von Lernräumen, um praxisnahe Qualifizierungen anbieten zu können. Viele Bildungsanbieter sind damit überfordert, weil sie den dafür erforderlichen Aufwand über die Einkünfte, die sie mit Arbeitsagenturen erzielen, nicht refinanzieren könnten.
14. Auf diese beiden Handlungsfelder künftiger Weiterbildung ist die Weiterbildungslandschaft in Brandenburg in unterschiedlichem Maße vorbereitet. Während Bildungsdienstleister, die ihr Angebot in enger Kooperation mit Betrieben entwickeln, auch auf die o. g. veränderten Bedingungen gut vorbereitet sein dürften, werden Bildungsdienstleister, die ihren Umsatz vor allem aus der Qualifizierung im Auftrag der Arbeitsagenturen und Jobcenter generieren, ggf. mit erheblichen Herausforderungen dabei konfrontiert sein, sich auf die neuen Herausforderungen einzustellen. Dem wirkt ein stückweit entgegen, dass die BA zunehmend die Weiterbildung von Beschäftigten in den Blick nimmt.

6.2 Handlungsempfehlungen der Evaluation

1. Die differenzierte Weiterbildungsförderung und vor allem die Grundstruktur der Zugänge zur Weiterbildungsförderung – also über einen individuellen und einen betrieblichen Zugang – sollte beibehalten werden. Auch sollte die im Rahmen des „Brandenburger Servicepakets“ vorhandene Fördermöglichkeit für betriebsinterne Qualifizierung unter dem Aspekt einer in sich abgestimmten und integrierten Wirtschafts- und Arbeitsförderung im Land Brandenburg beibehalten werden.
2. Frauen, Geringqualifizierte und Ältere profitieren in geringerem Maße von Weiterbildung als Männer, gut Qualifizierte und jüngere Beschäftigte. Soll das Fachkräftepotenzial dieser Zielgruppen erschlossen werden, sollten Bildungsdienstleister und intermediäre Akteure, die diese Zielgruppen vertreten können, in einen Dialog über zielgruppengerechte und passgenaue Inhalte und Formate der Weiterbildung treten. Die konkrete Gestalt und Ausrichtung neuer Inhalte und Formate sollte im gemeinsamen Austausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren entwickelt werden.
3. Bildungsdienstleister sollten Möglichkeiten bekommen, neue zukunftsfähige Curricula vor dem Hintergrund der ökologischen oder auch digitalen Transformation entwickeln zu können. Eine solche Möglichkeit könnte in einer Neuauflage der Förderung von Modellprojekten bestehen. Eine Modellprojektförderung wiederum sollte mit dem Erfordernis des Transfers der Ergebnisse in die Weiterbildungslandschaft verbunden werden.
4. Es sollte geprüft werden, ob das Land Brandenburg Weiterbildungsverbünde z. B. in Form von Modellprojekten unterstützen kann, wenn das Instrument „Weiterbildungsverbünde“ bereits durch den ESF des Bundes gefördert wird. Eine Herausforderung besteht in dem Fall ohne Zweifel in einer inhaltlichen und verfahrenstechnischen Abgrenzung von Bundes- und Landesförderung. Die drei im Flächenland Brandenburg vom Bund etablierten Weiterbildungsverbünde sind zumindest für eine weitgehend flächendeckende Bereitstellung eines solchen Angebotes nicht ausreichend. In diesem Zusammenhang sollte ggf. auch geprüft werden, ob branchenbestimmende Unternehmen – z. B. in der Energie-, Stahl- oder auch Bauwirtschaft – sozusagen als Nukleus eines Weiterbildungsverbundes gewonnen werden können.
5. Die Gewinnung von geringer qualifizierten Menschen ebenso wie von an- und ungelernten Arbeitskräften sollte künftig noch intensiver in den Blick genommen werden, um

die Unternehmen mit Aufstiegsqualifizierungen dabei zu unterstützen, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei geht es um die Sensibilisierung dieser Beschäftigtengruppe, die sowohl individuell als auch über die Betriebe verstärkt angesprochen werden sollte. Mit den Regionalagenturen der WFBB verfügt das Land Brandenburg über eine wirkungsvolle Infrastruktur, um sowohl Betriebe als auch ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten und den Nutzen von Weiterbildung zu informieren. Dieser Zugang zu den Zielgruppen sollte verstärkt für die Akquisition genutzt werden. Zu prüfen wäre, ob hier z. B. mit Mailings, Veranstaltungen oder gezielt aufsuchenden Beratungsansätzen mehr Betriebe und Beschäftigte als bisher erreicht werden können.

6. Dabei ist die Gruppe älterer Beschäftigter ebenfalls verstärkt in den Blick zu nehmen: Beschäftigte im Alter von 55 Jahren haben in der Regel noch mindestens 10 Jahre ihrer Berufstätigkeit vor sich; mit all den Herausforderungen, die sich in den nächsten Jahren aus der ökologischen oder auch digitalen Transformation ergeben werden. Auch hier sollten die Möglichkeiten der vorhandenen Infrastruktur für Beratung und Information verstärkt genutzt werden.

7. Um die beiden vorgenannten Gruppen von Beschäftigten besser zu erreichen, wäre auch zu prüfen, ob man die Formate der beruflichen Weiterbildung – z. B. in Bezug auf ihre Maßnahmedauer oder eine altersgerechte methodisch-didaktische Aufbereitung bzw. eine flexible Integration in fortlaufende Arbeitsprozesse – den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Personengruppe besser anpassen kann. Bereits in den 1990er und 2000er Jahren sind hierzu zahlreiche Modellprojekte durchgeführt worden, deren Ergebnisse man für die heutigen Rahmenbedingungen adaptieren könnte.

7 Literatur

7.1 Relevante Förderprogramm- und Projektdokumente

Investitionsbank des Landes Brandenburg (2020): Datenblatt zur Erhebung von Indikatoren im Rahmen des ESF 2014-2020. „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg (Weiterbildungsrichtlinie 2020)“, Potsdam, 11. März 2020.

Investitionsbank des Landes Brandenburg (2019): Datenblatt zur Erhebung von Indikatoren im Rahmen des ESF 2014-2020. „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg (Weiterbildungsrichtlinie 2015-2020)“, Potsdam, 13. Februar 2019.

Investitionsbank des Landes Brandenburg (2015): Datenblatt zur Erhebung von Indikatoren im Rahmen des ESF 2014-2020. „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg (Weiterbildungsrichtlinie 2015-2020)“, Potsdam, 23. September 2015.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2020): Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie – WBRL 2020). Bekanntmachung vom 17. August 2020, veröffentlicht im Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 36 vom 9. September 2020, Potsdam, S. 851-858.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg, Referat 53 (2020): Eckpunktepapier zur Überarbeitung der Förderrichtlinie zur beruflichen Weiterbildung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie - WBRL), Potsdam, 15.01.2020.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2017): Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie) vom 30. Marz 2017, veröffentlicht im Amtsblatt für Brandenburg — Nr. 16 vom 26. April 2017, Potsdam, S. 352-365.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Referat 33 (2016): Eckpunktepapier zur Überarbeitung der Förderrichtlinie zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie) des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, 21. Dezember 2016.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2015): Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der EU-Förderperiode 2014 – 2020 (Weiterbildungsrichtlinie) vom 29. Mai 2015, veröffentlicht im Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 24 vom 24. Juni 2015, Potsdam, S. 515-523.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Referat 3/33 (2017): Eckpunktepapier Weiterbildungsrichtlinie ESF-Förderperiode 2014-2020, Potsdam, 2. Dezember 2014.

7.2 Ausgewählte, projektrelevante Literaturquellen

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2021): Ökologische Transformation und duale Ausbildung in Bremen. Analyse des Fachkräftebedarfs und -angebots. Eine Studie erstellt von der Prognos AG im Auftrag der Arbeitnehmerkammer, Bremen, September 2021.

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (2021): Nachhaltigkeit, Heft Nr. 3, 50. Jg. Bonn 2021.

Bianchi, Guia; Pisiotis, Ulrike; Cabrera, Marcelino (2022): GreenComp – der Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit. Bacigalupo, M., Punie, Y. (Redaktion), Luxemburg, 2022.

Biermeier, Sandra; Dony, Elke u. a. (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen, In: IAB-Betriebsforum. https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/

Bosch, Gerhard (2022): Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden. Eine Studie im Rahmen des Projekts «Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie», IAQ-Forschung 2/2022, Duisburg.

Bosch Gerhard (2022): Zukunft der Arbeitswelt unter dem Vorzeichen der Transformation, Web-Vortrag am 25.1. 2022 bei der Klausurtagung des Ver.di-Bundesvorstands.

BMAS (Hrsg.) (2021): Die Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft, Forschungsbericht Nr. 526/5 (erstellt von IAB, BIBB und GWS), Dezember 2021, Berlin.

BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, Berlin, September 2021.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 22. Dezember 2020, S.4ff.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe, Bonn.

Burdukova, Galina (2019). Nachhaltigkeit als Thema in den Programmen und Angeboten der Volkshochschulen im Zeitverlauf. Programmanalysen auf der Basis des digitalen Volkshochschulprogrammarchivs am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bonn.

Cedefop (2021): The green employment and skills transformation: Insights from a European Green Deal skills forecast scenario. Luxembourg: Publications Office.

Cedefop (2021): Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop’s European skills forecast. Luxembourg: Publications Office.

De Haan, Gerhard; Holst, Jorrit, Singerbrodowski, Mandy (2021): Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE). Genese, Entwicklungsstand und mögliche Transformationspfade, In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft Nr. 3, 50. Jg. Bonn 2021, S. 10-14.

Europäische Kommission (2022): Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Lernen für ökologische Nachhaltigkeit, COM(2022) 11 final, Brüssel, den 14.1.2022.

Europäische Kommission (2020): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz, COM(2020) 274 final, Brüssel, den 1.7.2020.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2019): Jobwende. Effekte der Energiewende auf Arbeit und Beschäftigung, Studie erstellt von Prognos AG, Bonn.

Grunau, Philipp; Janser, Markus; Laible, Marie-Christine; Lehmer, Florian; Matthes, Britta; Stops, Michael, Vicari, Basha (2020): Covid-19-Pandemie und Klimawandel als Beschleuniger des Strukturwandels: Fachkräftesicherung in Zeiten von Digitalisierung und Defossilisierung, Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020.

GWS (Hrsg.) (2021): Arbeitsmarkteffekte eines klimaneutralen Langfristpfads bis 2030, Zusammenfassung der Ergebnisse, Osnabrück, April 2021.

IG Metall Bezirksleitung NWR (2021): Arbeit 2020. Aktivierung, Reflexion und Beteiligung in der Transformation. Das gewerkschaftliche Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ als Chance zur Gestaltung des Umbruchs, Düsseldorf, November 2021.

IG Metall Vorstand (2018): Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren. Vertrauen schaffende Experten für Bildungswege. Erkenntnisse des Forschungsprojektes. Frankfurt am Main.

Kaltenborn, Bruno (2021): Auswirkungen der ökologischen Transformation: Beschäftigungseffekte des Klimaschutzes in Deutschland. Literaturstudie. Workingpaper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 231, November 2021, Düsseldorf.

Mergener, Alexandra; Leppelmeier, Ingrid; Helmrich, Robert; von dem Bach, Nicole (2018): Mobilität „Move on“ Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit in Berufen der räumlichen Mobilität, BIBB Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 195, Bonn.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2020): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 24. Welle des IAB-Betriebspanels, Brandenburg, 2020.

Rat der Europäischen Union (2020): Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz, In: Amtsblatt der Europäischen Union vom 02.12.2020, S. C 417/1-C 417/16.

Steeg, Stefanie; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Schroer, Jan Philipp; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian; Zika, Gerd (2022): Die Wasserstoffwirtschaft in Deutschland: Folgen für Arbeitsmarkt und Bildungssystem; eine erste Bestandsaufnahme. BIBB Discussion Paper, Version 1.0 Bonn, Januar 2022. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_779809.

UBA (Hrsg.) (2015): Arbeit und Qualifikation in der Green Economy, Studie erstellt von GWS in 2014 im Auftrag des UBA, veröffentlicht April 2015, Dessau-Roßlau.

UBA (Hrsg.) (2021): Branchen und Berufe für den Übergang in eine Green Economy. Eine aktualisierte Bestandsaufnahme, Abschlussbericht vom März 2020, veröffentlicht März 2021, Dessau-Roßlau.

UBA (Hrsg.) (2021): Qualifikationen und Berufe für den Übergang in eine Green Economy Abschlussbericht vom Juni 2016, veröffentlicht Juni 2021, Dessau-Roßlau.

UBA (Hrsg.) (2021): Innovation und Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Ein Beitrag zur Weiterentwicklung der deutschen Umweltinnovationspolitik. Studie erstellt vom Borderstep Institut Berlin im Auftrag des Umweltbundesamt, September 2021, Dessau-Roßlau.

UBA (Hrsg.) (2021): Grüne Karrieren – Berufe und Branchen mit Green-Economy-Relevanz, Abschlussbericht vom März 2020, veröffentlicht Dezember 2021, Dessau-Roßlau.

UBA (Hrsg.) (2021): Potenziale, Hemmnisse und Perspektiven neuer Allianzen für sozial-ökologische Transformationen. Umwelt-, gewerkschafts- und sozialpolitische Akteure im Spannungsfeld unterschiedlicher Kontexte, Logiken und Zukunftsvorstellungen. Abschlussbericht erstellt von Ulrich Petschow, Helen Sharp, Dr. Pauline Riousset, Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW), Berlin; Dr. Klaus Jacob, Anna-Lena Guske, Giulia Kalt Forschungszentrum für Umweltpolitik (FFU) Berlin; Michael Schipperges, sociodimensions, Heidelberg; Prof. Dr. Hans-Jürgen Arlt Kommunikation & Arbeit, Berlin, veröffentlicht als UBA Texte 134/2021.

Weber, Enzo (2022): Fachkräftesicherung – Was der Arbeitsmarkt für die Transformation tun kann, In: Makronom vom 28. April 2022.

8 Anhang

Interviewleitfaden für die Fachgespräche

Themenblöcke

1. Bedarf an betrieblich-beruflicher Weiterbildung in Brandenburger Unternehmen allgemein,
2. Weiterbildungsbedarf, der sich aus der ökologischen Transformation in Brandenburger Unternehmen ergibt,
3. Beispiele für betriebliche Weiterbildung, in der die Themen gut aufgegriffen und umgesetzt wurden,
4. Einschätzungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Land Brandenburg.

---

1. Bedarf an betrieblich-beruflicher Weiterbildung in Brandenburger Unternehmen allgemein
   - 1.1 Wie schätzen Sie den Weiterbildungsbedarf Brandenburger Unternehmen ein?
   - 1.2 Gibt es betriebliche Bereiche (Geschäftsbereiche) und / oder Tätigkeiten in den Betrieben, in denen es einen besonderen Weiterbildungsbedarf gibt?
   - 1.3 Welche Auswirkungen hatte die Corona-Pandemie seit März 2020 auf die Umsetzung der betrieblich-beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg?

2. Weiterbildungsbedarf, der sich aus der ökologischen Transformation in Brandenburger Unternehmen ergibt
   - 2.1 Sehen Sie Potenziale sowohl für eine Ausweitung des Angebots zum Thema „ökologische Nachhaltigkeit“ als auch eine entsprechende Nachfrage im Land Brandenburg? Falls ja, worin bestehen ihres Erachtens diese Potenziale?
   - 2.2 Welche Hindernisse und Barrieren sehen Sie, damit den Themen der ökologischen Transformationen in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung ein größerer Raum gegeben werden kann?
   - 2.3 Wie sind aus Ihrer Sicht die Weiterbildungsdienstleister im Land Brandenburg auf die neuen Anforderungen vorbereitet?

3. Beispiele für betriebliche Weiterbildung, in der die Themen gut aufgegriffen und umgesetzt wurden
   - 3.1 Beobachten Sie ein sogenanntes „Greening“ der Berufe und wenn ja, können Sie uns Beispiele dafür nennen?
   - 3.2 Kennen Sie Beispiele für eine gelungene, verallgemeinerbare betrieblich-berufliche Weiterbildung unter dem Thema „Ökologische Transformation“?
   - 3.3 Kennen Sie Weiterbildungsdienstleister, die ökologische Themen in ihren Weiterbildungsangeboten für Unternehmen gut integriert haben?

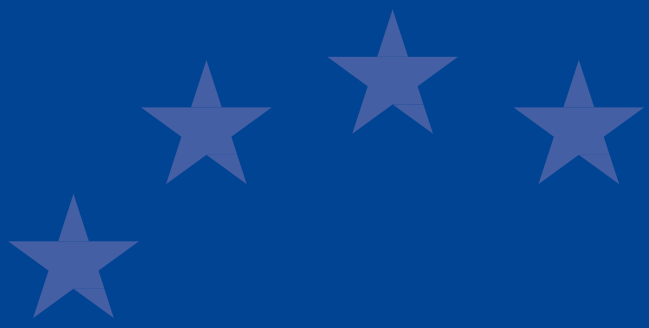
4. Einschätzungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Land Brandenburg
   - 4.1 Kennen Sie die Weiterbildungsrichtlinie des Landes Brandenburg?
   - 4.2 Haben Sie bereits Förderung im Rahmen dieser Richtlinie in Anspruch genommen?
   - 4.3 Was hat sich bei dieser Förderung aus ihrer Sicht bewährt und was sollte ggf. nachjustiert werden?

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
des Landes Brandenburg

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
www.mwae.brandenburg.de

esf.brandenburg.de

Dezember 2023



Gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.