



Endbericht Evaluation der REACT EU-Förderung

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





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Institut für sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin SÖSTRA GmbH

**Endbericht
Evaluation der REACT EU-Förderung**

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

Stand: 19. Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1	In aller Kürze	I
2	Grundlagen der Evaluierung	1
2.1	Ziele und Aufgaben der Evaluierung	1
2.2	Methodisches Herangehen	2
3	Die REACT EU-Förderung.....	3
3.1	Ziele des Förderprogramms	3
3.2	Einordnung in die ESF-Förderung	3
3.3	REACT EU als Instrument zur Reaktion auf die COVID-19-Pandemie.....	4
3.4	Grundstrukturen der Förderung	5
3.5	Zwischenfazit	6
4	Umsetzung des Förderprogramms	6
4.1	Planung und Implementation des Programms	6
4.2	Materielle Umsetzung des Förderprogramms	8
4.3	Finanzielle Umsetzung des Förderprogramms.....	11
4.4	Zwischenfazit	11
5	Ergebnisse und Wirkungen der Förderung	12
5.1	Ergebnisse im Spiegel des ESF-Monitorings	12
6	COVID-19-Pandemie und die REACT-Förderung	15
6.1	Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die REACT geförderte Qualifizierung	15
6.1.1	Umsetzung der Förderprogramme unter den Bedingungen der Pandemie	16
6.2	Wirkungen auf die digitale und grüne Transformation.....	21
6.2.1	Auswirkungen auf die digitale Transformation in den ÜLU-Lehrgängen	21
6.2.2	Auswirkungen auf die grüne Transformation in der ÜLU.....	24
6.2.3	Auswirkungen auf die digitale und grüne Transformation der Weiterbildung im Brandenburger Servicepaket	25
6.3	Zwischenfazit	26
7	Gleichstellung von Frauen und Männern.....	26
7.1	Fragestellung	26
7.2	Empirische Befunde zur Berücksichtigung des Gleichstellungsziels	27
7.3	Zwischenfazit	28
8	Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen	28
8.1	Zentrale Befunde der Evaluierung	28
8.2	Handlungsempfehlungen.....	29
9	Ausgewählte Literaturquellen	31
10	Anhang.....	I

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Durchführungszeiträume der geförderten Programme und der durchgeführten Schwerpunktevaluierung	7
Abbildung 2:	Entwicklung der ÜLU-Kurse in den Jahren 2017 bis 2022 im Land Brandenburg nach Handwerkskammern	17
Abbildung 3:	Entwicklung der Anzahl der Teilnehmenden in den ÜLU-Lehrgängen in den Jahren 2017 bis 2022 im Land Brandenburg nach Handwerkskammern	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Teilnehmende an der REACT-Förderung und ihre soziodemografischen Merkmale	9
Tabelle 2:	Materielle Zielwerte der REACT EU-Förderung	12
Tabelle 3:	Erreichung der materiellen Zielwerte (Output-Indikator).....	13
Tabelle 4:	Erreichung der materiellen Zielwerte (Ergebnis-Indikator)	14
Tabelle 5:	Teilnehmende an der REACT-Förderung und ihr Verbleib nach Maßnahmeaustritt	15

Abkürzungsverzeichnis

BTZ	Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer
CV31	Unterstützte Teilnehmer (Bekämpfung von COVID-19)
CVR2	Teilnehmende, die nach ihrer Maßnahme eine Qualifizierung erlangt haben
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESF-OP	Operationelles Programm für den Europäischen Sozialfonds
ESF VB	Verwaltungsbehörde für den Europäischen Sozialfonds
EU KOM	Europäische Kommission
ILB	Investitionsbank des Landes Brandenburg
MWAE	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg
NGEU	NEXT GENERATION EU
PA F	Prioritätsachse F
REACT EU	Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe
ÜAZ	Überbetriebliches Ausbildungszentrum
ÜLU	Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung
VN	Verwendungsnachweis
WFBB	Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg

1 In aller Kürze

1. Die REACT EU-Förderung hat es dem Land Brandenburg ermöglicht, in der Zeit der COVID-19-Pandemie im ESF bewährte Förderansätze weiterführen zu können, was ansonsten so und in diesem Umfang nicht durchführbar gewesen wäre. In dem Sinne hat Brandenburg die zusätzlichen EU-Mittel sinnvoll zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie eingesetzt.
2. Die REACT EU-Förderung kam jedoch zu einem Zeitpunkt, zu dem laufende Förderprogramme der Kohäsionspolitik bereits – durch die Umsetzung zusätzlicher Förderprogramme zur Abmilderung der COVID-19-Folgen – mit einem stockenden Mittelabfluss konfrontiert waren. Zugleich fiel die Programmierung der REACT EU-Mittel in eine Zeit, in der die auslaufende Förderperiode 2014 – 2020 abzuschließen war und die Programmplanung für die neue Förderperiode lief. Dadurch wurden auch die personellen Ressourcen der umsetzenden Behörden in hohem Maße gebunden.
3. Deswegen hat sich das Land Brandenburg in enger Abstimmung mit der EU-KOM dafür entschieden, mit Hilfe der zusätzlichen REACT EU-Mittel keine neuen Förderprogramme aufzulegen, sondern bestehende Förderansätze weiterzuführen. In den Jahren 2021 und 2022 lag daher der Fokus auf der Weiterführung der Förderung der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk und der Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Brandenburger Servicepakets.
4. Der Zielwert des Output-Indikators (8.006 Teilnehmende) wurde mit 10.569 Teilnehmenden deutlich übererfüllt (32 Prozent). Die Übererfüllung ist auf die ÜLU-Förderung zurückzuführen: (40 Prozent). Dieser hohe Wert des Outputs ist u. a. darauf zurückzuführen, dass während der Pandemie ausgefallene ÜLU-Lehrgänge 2021 nachgeholt wurden.
5. Im Brandenburger Servicepaket ist demgegenüber mit 358 Teilnehmenden nur etwa die Hälfte des geplanten Zielwertes erreicht worden. Die geringe Zielerreichung im Servicepaket ist u. a. darauf zurückzuführen, dass zunächst geplante Qualifizierungen nicht realisiert wurden und auch bewilligte Qualifizierungsmaßnahmen u. a. wegen krankheitsbedingten Ausfällen und coronabedingten Einschränkungen nicht bis zum Ende erfolgreich durchgeführt werden konnten.
6. Der Zielwert des Ergebnisindikators – also: Teilnehmende, die nach ihrer Maßnahme eine Qualifizierung erlangt haben (CVR2) – (75 Prozent) ist nach den Angaben des ESF-Monitorings ebenfalls übererfüllt worden: von den 10.569 Teilnehmenden haben 10.561 – und damit im Wesentlichen alle – nach ihrem Austritt eine Qualifizierung erlangt.
7. Für die REACT EU-Förderung sind Zuschüsse in Höhe von 9,1 Mio. Euro beantragt worden, die sich aus 7,1 Mio. Euro für die ÜLU-Förderung und 1,98 Mio. Euro für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Servicepakets zusammensetzen. Davon sind REACT-Mittel in Höhe von 6,6 Mio. Euro bewilligt worden; davon 5,8 Mio. Euro für die ÜLU-Förderung und 0,9 Mio. Euro für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Servicepakets.
8. Um künftig neue Anforderungen im Rahmen der Digitalisierung auch in den ÜLU-Lehrgängen umsetzen zu können, wurden für die digitale Modernisierung der Bildungsstätten des Handwerks zusätzliche Mittel aus dem EFRE bereitgestellt. Mittel der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung konnten in diesem Fall mit europäischen Mitteln kombiniert werden.
9. Aus der Sicht der umsetzenden Behörden sollte ein Kriseninterventionsinstrument auch tatsächlich auf die Abmilderung der Folgen einer krisenhaften Situation fokussiert werden. Bei künftigen Interventionen mit diesem Ziel sollte geprüft werden, ob sie darüber hinaus mit strukturpolitischen Zielen verknüpft werden. Zumindest würde eine Entkopplung von Krisenintervention und strukturpolitischen Zielen eine raschere Umsetzung der Krisenintervention befördern.

2 Grundlagen der Evaluierung

Dem vorliegenden Bericht zur Evaluierung der REACT EU-Förderung im Land Brandenburg liegen die REACT EU-Verordnung und die entsprechenden Änderungen des ESF-OP des Landes Brandenburg zugrunde.

Mit den Schwerpunktevaluierungen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der ESF-Interventionen des Landes Brandenburg wird allgemein das Ziel verfolgt, Leistungen und Fortschritte einzelner Förderansätze – in Abstimmung mit den Erkenntnisinteressen der verantwortlichen Fachreferate – zu bewerten. Im Rahmen der Evaluierung der REACT EU-Förderung sollte demgegenüber vor allem geprüft werden, ob es gelungen ist, die REACT EU-Mittel sinnvoll für das Abfedern der COVID-19-Auswirkungen, also als Krisenintervention, einzusetzen. In dem Zusammenhang sollten auch die sozialen Folgen abgemildert und der ökologische und digitale Wandel unterstützt werden.

2.1 Ziele und Aufgaben der Evaluierung

In der Verordnung (EU) 2020/2221 (REACT-EU VO), Artikel 1 Änderung zu Artikel 92b Absatz 12 werden die Aufgaben einer Bewertung des Einsatzes der REACT EU-Förderung näher erläutert: Danach haben die Mitgliedstaaten zunächst Sorge dafür zu tragen, dass bis zum 31. Dezember 2024 mindestens eine Evaluierung der Verwendung der Mittel aus REACT EU vorgenommen wird. Eine Aufgabe der Evaluierung besteht danach darin, „deren Wirksamkeit, Effizienz und Auswirkungen sowie, falls anwendbar, die Aspekte Inklusivität und Diskriminierungsverbot auch aus der Geschlechterperspektive zu bewerten und festzustellen, wie sie zu dem in Absatz 9 Unterabsatz 1 dieses Artikels genannten thematischen Ziel beigetragen haben“. Damit wiederum ist die „Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft“ gemeint.

Bei der Evaluierung der REACT EU-Förderung sollten die besonderen Rahmenbedingungen der Implementierung berücksichtigt werden. Zu diesen Rahmenbedingungen gehörten u. a. der vergleichsweise kurze Zeitraum bis zum Ende der Förderfähigkeit und das Management der auslaufenden Förderperiode 2014-2020, während zeitgleich die neue Förderperiode 2021-2027 geplant wurde. Darüber hinaus waren die Kapazitäten in der Bewilligungsstelle ILB durch deren Einsatz im Rahmen von Landes- und Bundesförderungen zur Pandemiebekämpfung und die Beschränkungen durch die anhaltende Pandemie begrenzt. Ein besonderes Erkenntnisinteresse der ESF VB richtete sich daher auf die Frage, ob und inwieweit unter diesen Rahmenbedingungen die REACT EU-Förderung als kurzfristiges Kriseninterventionsinstrument im Rahmen der eher langfristig angelegten Strukturfondsinterventionen geeignet ist.

Mit den Ergebnissen der hier in Rede stehenden Evaluierung waren Antworten auf die folgenden drei übergreifenden Fragestellungen zu finden:

1. Ist es unter den Rahmenbedingungen der Implementation gelungen, die zusätzlichen REACT EU-Mittel im Sinne einer Krisenintervention sinnvoll einzusetzen?
2. Ist der ESF – auch strukturell – geeignet, um in den vorgegebenen Verfahren der Strukturfonds kurzfristige Krisenintervention betreiben zu können?
3. Wie hat das Land Brandenburg die zusätzlichen REACT-Mittel eingesetzt und welche Ergebnisse sind dabei erzielt worden?

Mit den Antworten auf diese übergreifenden Fragestellungen sollten Befunde vorgelegt werden, um die Eignung von REACT EU als Instrument der Krisenintervention – unter den gegebenen Bedingungen – im Rahmen einer regelkonformen ESF-Förderung einschätzen zu können.

2.2 Methodisches Herangehen

Im methodischen Herangehen hat sich diese Schwerpunktevaluierung an den aktuellen Bewertungsplan im Rahmen des ESF-OP des Landes Brandenburg angelehnt.¹ In der Evaluierung wurde ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung umgesetzt. Als qualitative Methoden wurden Fachgespräche sowie Experten- und Akteursinterviews durchgeführt; die quantitativen Untersuchungen bestanden in der Auswertung des ESF-Monitorings. Vor diesem Hintergrund wurde das methodische Herangehen an diese Schwerpunktevaluierung in die folgenden vier Arbeitsschritte unterteilt:

Erstens bildete eine **Literatur- und Dokumentenanalyse** den Ausgangspunkt der Evaluierung. Mit ihr wurden die beiden folgenden Ziele verfolgt: Zunächst wurde die relevante Literatur zu diesem neuen Förderansatz (REACT EU) recherchiert und ausgewertet. Neben den Programmdokumenten bildeten weitere Dokumente wie der Programmvertrag mit der ILB, seine Anlagen und die dazugehörigen Datenblätter eine wichtige Informationsquelle. Anschließend sind die Projektanträge, Konzepte und Sachberichte der REACT-Projekte analysiert worden.

Zweitens wurde mit der **Auswertung des ESF-Monitorings** das materielle und finanzielle Mengengerüst der REACT EU-Förderung abgebildet. Damit sind interessante Strukturen der Förderung nachgezeichnet worden. Das ESF-Monitoring bot die Möglichkeit, mit Hilfe der definierten Output- und Ergebnisindikatoren Aussagen zu quantifizierbaren Ergebnissen der Förderung treffen zu können. Der Auswertung des ESF-Monitorings lag als Stichtag der 30. Juni 2023 mit dem Datenstand vom 31. August 2023 zugrunde. Inhaltlich wurde dabei der Frage nachgegangen, wie die Förderung in den beiden Förderinstrumenten – der ÜLU im Handwerk und dem Brandenburger Servicepaket – dazu beigetragen hat, die o. g. Ziele der REACT-Förderung zu erreichen.

Drittens wurden **explorative Fachgespräche** mit Programmverantwortlichen im MWAE, der ILB und der WFBB zu den Zielen der REACT EU-Förderung (einschließlich der Querschnittsziele) geführt. Dieser Schritt diente vor allem dazu, ein gemeinsames Verständnis von Zielen und Wirkungsweisen der Förderung zu erarbeiten.

Viertens sah das Evaluierungskonzept **sechs Fallstudien** vor: geplant waren drei Fallstudien mit den drei Handwerkskammern und ihren Bildungsdienstleistern zur ÜLU-Förderung in den Zeiten der COVID-19-Pandemie sowie drei Fallstudien mit Unternehmen, die im Rahmen des Brandenburger Servicepakets mit REACT EU-Mitteln unterstützt wurden.

Während die drei Fallstudien mit den drei Brandenburger Handwerkskammern wie geplant durchgeführt wurden, musste das methodische Herangehen an die Evaluierung der REACT EU-Förderung im Servicepaket für Unternehmen angepasst werden: ursprünglich wurden für diese Fallstudien – in enger Abstimmung mit der ESF-VB und dem Fachreferat – drei der zu diesem Zeitpunkt noch sechs geförderten Unternehmen ausgewählt. Bereits die Kontaktaufnahme zu den Unternehmen hat sich als sehr zeitaufwändig erwiesen.

Zeitlich parallel dazu hatte sich die Anzahl von ursprünglich sechs geförderten Unternehmen auf vier reduziert: Im Fachgespräch mit der ILB stellte sich heraus, dass eines der drei ausgewählten Unternehmen in der Zwischenzeit vollreduziert (also abgebrochen) worden ist. Letztendlich sind von den sechs Unternehmen, deren Projektanträge im Servicepaket bewilligt wurden, die ESF-Projekte von vier Unternehmen erfolgreich beendet worden. Daraufhin wurden noch einmal Anstrengungen unternommen, um mit den beiden nicht für die Fallstudien ausgewählten Unternehmen Gesprächstermine zu vereinbaren. Im September 2023 konnte das erste Gespräch mit einem Unternehmen durchgeführt werden; ein zweites Gespräch wurde am 27.10.2023 geführt. Mit den anderen beiden Unternehmen, die ihre REACT-Förderung letztendlich abgeschlossen haben, konnte – trotz mehrfacher Kontaktversuche – kein Gesprächstermin vereinbart werden.

¹ Vgl. MASGF (2022): Bewertungsplan im Rahmen des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den ESF in der Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, Stand: 25.11.2022.

Das ursprünglich geplante methodische Herangehen wurde daraufhin ergänzt: Sowohl die Regionalberaterinnen und -berater der WFBB, die die Unternehmen bei der Planung der Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt hatten als auch die ILB als Bewilligungsstelle wurden um Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu den Unternehmen gebeten. Gleichwohl führten auch ihre Bemühungen zu keinem weiteren Kontakt bei den verbliebenen Unternehmen. Um dennoch auch qualitative Informationen über die Bedingungen der REACT-Förderung im Brandenburger Servicepaket zu erhalten, sind zusätzliche, sehr informative Fachgespräche mit der Regionalberatung der WFBB geführt worden.

3 Die REACT EU-Förderung

Mit der Verordnung (EU) 2020/2221 vom 23.12.2020 hat die EU ein Krisenreaktionsinstrument mit der Bezeichnung REACT EU geschaffen. Dabei steht REACT EU für Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe (Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas).

Um die REACT EU-Förderung zu ermöglichen, hat die EU zusätzliche Mittel im Rahmen des Aufbauinstruments NEXTGENERATIONEU (NGEU) bereitgestellt.² Aus europäischer Perspektive ist die REACT EU-Förderung ein Bestandteil des EU-Konjunkturprogramms „Next Generation EU“. Die REACT EU-Mittel sollten über die Strukturfonds eingesetzt werden. Das Land Brandenburg hat für die praktische Umsetzung der REACT EU-Förderung über den Brandenburger ESF keine gesonderte Richtlinie und demzufolge auch kein Eckpunktepapier erstellt.

3.1 Ziele des Förderprogramms

Die EU-KOM verfolgte mit dem neu geschaffenen Krisenreaktionsinstrument vor allem das Ziel, die Erholung nach der COVID-19-Pandemie zu unterstützen. Darüber hinaus sollten mit diesen Mitteln auch strukturpolitische Ziele erreicht werden: Sie sollten eine grüne und digitale Entwicklung unterstützen und eine stabile Erholung der Wirtschaft nach der Krise vorbereiten. Das Land Brandenburg beabsichtigte, neben der Unterstützung der Pandemiebekämpfung „die REACT EU-Mittel gezielt für die Bewältigung der Krisenauswirkungen und die Vorbereitung einer digitalen und grünen Erholung zu nutzen.“³

3.2 Einordnung in die ESF-Förderung

Die REACT EU-Förderung ist im Brandenburger ESF-OP in einer neuen Prioritätsachse F mit der Bezeichnung: „Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft“ und hier in der gleichnamigen Investitionspriorität programmiert worden.⁴ Die REACT EU-Förderung sollte hier zum Erreichen des Spezifischen Ziels FSZ 1 „Förderung spezifischer Maßnahmen zur Unterstützung der Krisenbewältigung“ beitragen.

Bei der Evaluierung und Bewertung der Zielerreichung war zu berücksichtigen, dass die REACT EU-Förderung unter besonderen Rahmenbedingungen entwickelt und umgesetzt wurde. Die Corona-Pandemie hatte auch Folgen für die Implementation der ESF-Interventionen. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der auslaufenden Förderperiode ging zu-

² Vgl. Verordnung (EU) 2020/2094 des Rates vom 14. Dezember 2020 zur Schaffung eines Aufbauinstruments der Europäischen Union zur Unterstützung der Erholung nach der COVID-19-Krise. Mit diesem Instrument wurden insgesamt 750 Mrd. Euro zur Bewältigung der negativen wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Krise bzw. zur Deckung der unmittelbar erforderlichen Finanzmittel zur Verhinderung eines Wiederauftretens dieser Krise mobilisiert (vgl. Az. 1 Abs. 2 ebenda.).

³ Vgl. MWAE (2021): 2014DE05SFOP006 – Antrag zur OP-Änderung anlässlich der Implementierung von Mitteln aus REACT EU, Potsdam, 08. Juni 2021, S. 4.

⁴ Vgl. MWAE (2021): Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020. Version: 4.1 beschlossen von der EU-KOM am 06.08.2021; Potsdam, 2021, S. 89.

rück, weniger Projekte als vorgesehen konnten beginnen oder erfolgreich bis zum Ende durchgeführt werden. Einer Umfrage des Europäischen Rechnungshofes zufolge haben fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer angegeben, „dass die Pandemie Auswirkungen auf die Durchführung ihrer Programme hatte, wobei 81 Prozent von Verzögerungen bei den Projekten und 29 Prozent von der Streichung von Projekten, häufig aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Begünstigten, berichteten“⁵. In Brandenburg betraf dies vor allem die Förderung von Weiterbildungen in Unternehmen, die aufgrund von Kontaktbeschränkungen erst gar nicht oder auch mit deutlich weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt wurden, als ursprünglich geplant war.

Die Verwaltungsbehörde musste einen ungewöhnlich hohen Aufwand an Planung und Management bewältigen: *„Es gab Corona (und REACT EU), das Auslaufen der Förderperiode 2014 bis 2020 und den verspäteten Start der neuen Förderperiode 2021 bis 2027“* (Interview 15; 1). Konkret war die Verwaltungsbehörde in Brandenburg daher mit der zeitlichen Überschneidung mehrerer Prozesse konfrontiert: Der auslaufende Planungszeitraum 2014 bis 2020 war abzuschließen, der nachfolgende und verspätet startende Planungszeitraum 2021 bis 2027 vorzubereiten, zusätzlich waren zahlreiche Anpassungen zur Weiterführung von Projekten in der Pandemie abzustimmen und umzusetzen sowie notwendige Verlängerungen für noch laufende Förderungen zu realisieren, um Förderlücken am Übergang der Planungszeiträume zu vermeiden; und auch die REACT EU-Maßnahmen waren zu planen.

Eine weitere Besonderheit, die bei der Planung der REACT EU-Förderung zu berücksichtigen war, besteht in ihrem spezifischen Doppelcharakter als Mittel zur Strukturförderung und Krisenintervention. Als Krisenintervention soll sie die Pandemiefolgen mindern, als längerfristige Strukturförderung ist sie auch auf eine grüne und digitale sowie eine stabile Erholung nach der Krise ausgerichtet. Dieser Umstand hat die Verwaltungsbehörde in Brandenburg vor eine große Herausforderung gestellt:

„Es geht darum, die sozialen Folgen der COVID-Krise abzufedern und darum, den grünen und digitalen Strukturwandel vorzubereiten. (...) Auf COVID konnten wir schnell reagieren. Aber der fachliche Teil, grüner und digitaler Strukturwandel, der erfordert mehr Aufwand.“ (Interview. 15; 2).

Darüber hinaus war z. B. in Bezug auf die Förderfähigkeit von REACT EU-Maßnahmen zu berücksichtigen, dass sie – im Unterschied zu den ansonsten für den ESF relevanten Bestimmungen – erst ab 1. Februar 2020 beginnen konnten und nicht über den 31. Dezember 2023 hinaus reichen durften. Daraus ergab sich rein rechnerisch ein Förderzeitraum von fast drei Jahren, der jedoch praktisch noch deutlich kürzer ausfiel: bedingt durch die relativ späte Genehmigung der betreffenden OP-Änderung am 06.08.2021 sowie die zu veranschlagenden Zeiträume der Implementierung und der verwaltungsseitigen Abschlüsse der gewährten Förderungen am Ende der laufenden Strukturfondsförderperiode.

3.3 REACT EU als Instrument zur Reaktion auf die COVID-19-Pandemie

Um eine rasche Krisenintervention zu ermöglichen, sind einige wesentliche Merkmale der europäischen Kohäsionspolitik geändert worden.⁶ Das wichtigste Ziel der Kommission bestand darin, den Mitgliedstaaten sowohl zusätzliche Liquidität bereitzustellen als auch mehr Flexibilität einzuräumen. Zu den wichtigsten Änderungen zählte, dass die EU die Krisenintervention zu 100 % finanziert hat, die Mittel nicht thematisch konzentriert werden mussten und rückwirkend ab Februar 2020 gefördert werden konnte, selbst dann, wenn die Maßnahmen bereits abgeschlossen waren.

⁵ Europäischer Rechnungshof (2023): Anpassung der Vorschriften für die Kohäsionspolitik zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie, Sonderbericht DIE 2023 02, S. 22

⁶ Vgl. Europäischer Rechnungshof (2023): Anpassung der Vorschriften für die Kohäsionspolitik zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie, Sonderbericht 2023 02, S. 5. In diesem Kontext wurden weitere Anpassungen beschlossen, die den Mitgliedstaaten eine leichtere und schnellere Umsetzung erlauben sollten.

Trotz dieser Änderungen sah sich das Land Brandenburg mit Restriktionen bei der Umsetzung der Förderung konfrontiert:

- Aus der Sicht der Verwaltungsbehörde und der Akteurinnen und Akteure, die mit der REACT EU-Umsetzung beauftragt waren, erhöhte sich der Ausgabendruck, weil das neue Instrument zu einem Zeitpunkt kam, an dem die noch laufenden Förderprogramme der Kohäsionspolitik bereits mit den Auswirkungen der Pandemie konfrontiert waren. Gleichzeitig wurden im Rahmen von REACT EU in erheblichem Umfang zusätzliche Mittel bereitgestellt, die innerhalb eines für strukturpolitische Förderungen vergleichsweise kurzen Zeitraums auszugeben waren.
- Darüber hinaus fiel die Planung und Umsetzung von REACT EU in die Zeit, in der die alte Förderperiode abgeschlossen und die neue, verspätet startende geplant werden musste und in der notwendige Verlängerungen für bestehende Förderungen zur Vermeidung schwerwiegender Lücken am Übergang der Förderperioden anzuschieben waren. Dieses aufwändige Planungsmanagement musste mit den vorhandenen personellen Ressourcen, die teilweise pandemiebedingt auch anderweitig eingebunden waren, sowohl in der Verwaltungsbehörde als auch in der ILB bewältigt werden.
- Die EU-Kommission hat zwar Liquiditäts- und Flexibilitätsmaßnahmen für die REACT EU-Förderung ermöglicht, die Krisenintervention wurde aber mit strukturpolitischen Zielen zur Förderung des grünen und digitalen Transformationsprozesses erweitert. Daher war zu erwarten, dass die Desk-Officer der EU auch die REACT EU-Förderung auf ihre strukturpolitische Relevanz prüfen würden. Strukturpolitisch intendierte Investitionen erfordern jedoch einen deutlich längeren Planungszeitraum für deren Vorbereitung und Implementierung. Die für die Planung der REACT EU-Interventionen verbleibende Zeit schien dafür aus der Sicht der Verwaltungsbehörde und der Akteurinnen und Akteure, die mit der REACT EU-Umsetzung beauftragt waren, zu kurz.

Die Erleichterungen, die die EU-KOM den Mitgliedstaaten für die Planung von REACT EU gewährte, wurden von der Verwaltungsbehörde begrüßt. Aus ihrer Sicht wurden damit die Rahmenbedingungen für die Planung und Implementation von REACT EU deutlich verbessert. Die Koinzidenz von Pandemie und den damit einhergehenden reduzierten Planungsressourcen sowie dem administrativen Aufwand für den Abschluss und die Planung der Förderperioden 2014 bis 2020 sowie 2021 bis 2027 und REACT EU habe die Akteurinnen und Akteure aber unter erheblichen Druck gesetzt. Außerdem wirkte die Erweiterung des Kriseninterventionsinstruments um strukturpolitische Ziele gegen ihre beabsichtigte rasche Umsetzung. Die Integration strukturpolitischer Ziele erfordere einen längerfristigen Planungshorizont und einen höheren administrativen Aufwand. Kriseninterventionsinstrumente sollten daher nicht mit strukturpolitischen Zielen „belastet“ werden.

3.4 Grundstrukturen der Förderung

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Herausforderungen hat sich das Land Brandenburg in enger Abstimmung mit der EU-KOM dafür entschieden, mit Hilfe der zusätzlichen REACT EU-Mittel keine neuen Förderprogramme aufzulegen. Die im Rahmen der neuen Prioritätsachse F zu programmierenden REACT EU-Mittel wurden vielmehr für bestehende Förderansätze genutzt. Dieses Herangehen sollte – in Anbetracht der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit – nicht zuletzt auch die Kohärenz zu Maßnahmen des Bundes sicherstellen.

Die REACT EU-Mittel haben es ermöglicht, zwei Förderprogramme unter den veränderten Rahmenbedingungen der COVID-19-Pandemie weiterzuführen: die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk (ÜLU) und das Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen.

3.5 Zwischenfazit

Die Verwaltungsbehörde sah in REACT EU ein geeignetes Instrument zur Krisenintervention, weil die Vereinfachungen grundsätzlich eine schnellere Umsetzung von REACT EU-Förderungen ermöglichten. Die beabsichtigte schnelle Reaktionsmöglichkeit wurde jedoch durch die Kombination mit strukturpolitischen Zielen eingeschränkt. Die zeitlichen Rahmenbedingungen während des Abschlusses der alten und Planung der neuen Förderperiode, die mit reduzierten Personalressourcen während der Pandemie bewältigt werden mussten, haben darüber hinaus zu einer problematischen Mehrfachbelastung der Verwaltungsbehörde und der beteiligten Akteurinnen und Akteure geführt.

4 Umsetzung der REACT-Förderung

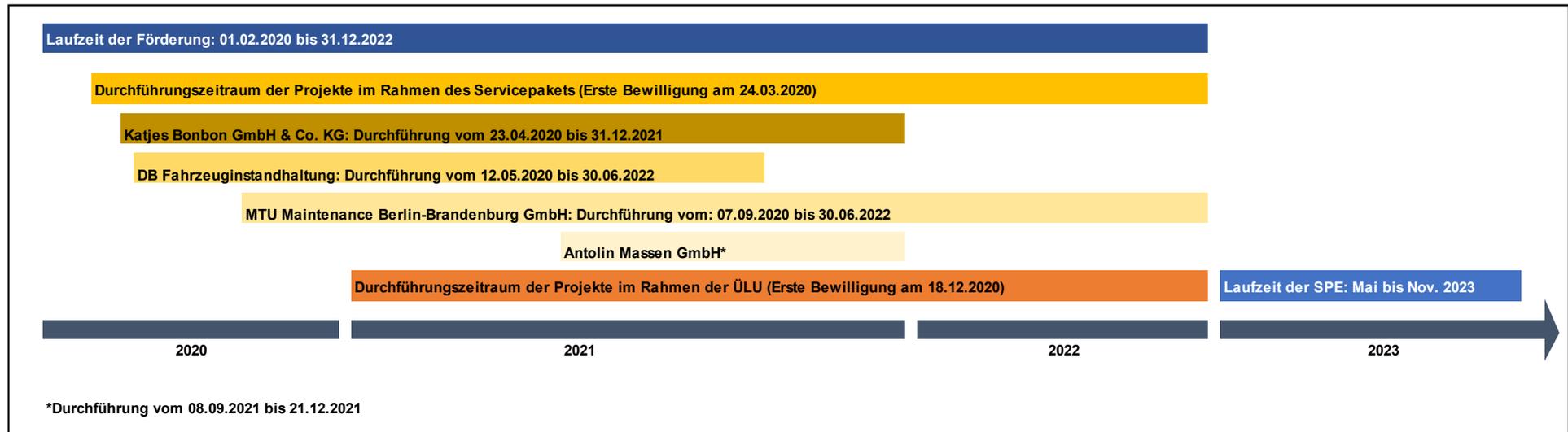
4.1 Planung und Implementation des Programms

Ausgangspunkt der folgenden Ausführungen war die Frage, ob es gelungen ist, die zusätzlichen REACT EU-Mittel sinnvoll im Sinne einer Krisenintervention einzusetzen. Damit verbunden ist die Frage, ob der ESF strukturell geeignet ist, um diese Mittel in Krisensituationen kurzfristig einsetzen zu können und damit zur Abmilderung von Krisenfolgen beizutragen.

Bevor auf diese Fragen eingegangen wird, ist zunächst die Umsetzung der REACT EU-Förderung anhand der Projektbewilligungen darzustellen: Nach den Angaben des ESF-Monitorings sind im Rahmen der REACT-Förderung insgesamt 16 Förderanträge gestellt worden; sechs Anträge zur Förderung von ÜLU-Lehrgängen in den Jahren 2021 und 2022 sowie zehn Anträge zur Förderung von Qualifizierungen im Rahmen des Brandenburger Servicepakets. Die durchschnittliche Dauer zwischen Eingang und Bewilligung der Anträge lag bei den Anträgen zur Förderung von ÜLU-Lehrgängen bei 1,8 Monaten. Die Bewilligung der Anträge zur Förderung von Qualifizierungen im Rahmen des Brandenburger Servicepakets hingegen dauerte länger. Hier lag die durchschnittliche Dauer zwischen Beantragung und Bewilligung bei 2,6 Monaten.

Die nachstehende Abbildung 1 gibt Auskunft über die Eckpunkte der REACT-Förderung im Rahmen des ESF Brandenburg. Abgebildet sind die Durchführungszeiträume der jeweiligen Förderprogramme (ÜLU und Servicepaket) sowie die zeitliche Einordnung der Schwerpunktevaluierung.

Abbildung 1: Durchführungszeiträume der geförderten Programme und der durchgeführten Schwerpunktevaluierung



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben aus dem ESF-Monitoring.

Die sechs Anträge im Rahmen der ÜLU-Förderung sind alle bewilligt worden. Der Durchführungszeitraum der geförderten Lehrgänge reichte vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2022.

Die Quote der abgelehnten Anträge stellt sich beim Brandenburger Servicepaket anders dar: Hier sind zwei der zehn Projektanträge abgelehnt worden, was einer Ablehnungsquote von 20 Prozent entspricht. Die Ablehnungsgründe lagen in einem Fall darin, dass der Projektträger seinen Antrag zurückgezogen hat, in dem anderen Fall musste das Vorhaben abgelehnt werden, weil die Kostenkalkulation nicht transparent dargelegt wurde. Von den acht bewilligten Vorhaben im Servicepaket konnten vier Projekte erfolgreich zu Ende geführt werden. Der Durchführungszeitraum dieser Projekte reichte vom 24.03.2020 bis zum 31.12.2022. Die anderen vier bewilligten Projekte wurden aus verschiedenen Gründen vorzeitig beendet (vollreduziert). Drei Projekte wurden abgebrochen, weil die Projektträger die geforderten Nachweise nicht eingereicht hatten. Bei dem vierten Projekt hatte der Projektträger eine andere Qualifizierungsmaßnahme abgerechnet, als die, die ihm bewilligt worden war.

4.2 Materielle Umsetzung der REACT-Förderung

Im Folgenden wird die Umsetzung der REACT EU-Förderung anhand der materiellen und (anschließend) der finanziellen Indikatoren nachgezeichnet.

Über die Laufzeit der Förderung hinweg wurden im Rahmen der Brandenburger REACT EU-Förderung 10.569 Teilnehmende – wie bereits erwähnt – in zwei Förderprogrammen unterstützt: in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk (ÜLU) und im Brandenburger Servicepaket. Dabei wurden 10.211 Teilnehmende in der ÜLU gefördert und mithin 358 Teilnehmende im Brandenburger Servicepaket. Entsprechend sind 96,6 Prozent der mit REACT-Mitteln geförderten Teilnehmenden im Rahmen der ÜLU und lediglich 3,4 Prozent im Rahmen des Servicepakets unterstützt worden. Diese Relation verdeutlicht bereits, dass die Ergebnisse der REACT-Förderung im Wesentlichen durch die Ergebnisse der ÜLU-Förderung geprägt werden.

Auch in der regionalen Verteilung der Förderung unterscheiden sich die beiden Förderprogramme: Während die ÜLU-Lehrgänge flächendeckend im Land Brandenburg durchgeführt wurden, haben das Brandenburger Servicepaket in dieser Zeit vier Unternehmen an vier unterschiedlichen Standorten genutzt (Potsdam und Wittenberge sowie in den Landkreisen Elbe-Elster und Teltow-Fläming). An den vier erfolgreich abgeschlossenen REACT-Projekten des Brandenburger Servicepakets haben im Durchschnitt 90 Teilnehmende partizipiert, wobei die Anzahl der Teilnehmenden in den vier Unternehmen deutlich geschwankt hat: von 49 Personen im Minimum bis 141 Personen im Maximum. Demgegenüber sind bei der ÜLU-Förderung durchschnittlich 1.702 Teilnehmende in einem ESF-Projekt gefördert worden, wobei sich auch hier beachtliche Unterschiede gezeigt haben: In einem Kammerbezirk wurden 1.224 Teilnehmende in ÜLU-Kursen gefördert; in einem anderen Kammerbezirk sind es 2.451 Teilnehmende gewesen.

Der folgenden Übersicht können die wichtigsten soziodemografischen Merkmale der Teilnehmenden entnommen werden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Teilnehmende an der REACT-Förderung und ihre soziodemografischen Merkmale

Indikator	REACT gesamt	ÜLU	Service paket
	Personen		
Teilnehmende	10.569	10.211	358
darunter:			
Frauen	1.464	1.422	42
Unter 25-Jährige (ESF GI 6)	9.566	9.522	44
Migranten, Personen ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten, einschließlich marginalisierter Gemeinschaften, wie den Roma (ESF GI 15)	850	843	7
Menschen mit Behinderungen (ESF GI 16)	96	91	5
	Prozent		
Teilnehmende	100 %	100 %	100 %
darunter:			
Frauen	13,9 %	13,9 %	11,7 %
Unter 25-Jährige (ESF GI 6)	90,5 %	93,3 %	12,3 %
Migranten, Personen ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten, einschließlich marginalisierter Gemeinschaften, wie den Roma (ESF GI 15)	8,0 %	8,3 %	2,0 %
Menschen mit Behinderungen (ESF GI 16)	0,9 %	0,9 %	1,4 %

Quelle: ESF-VB, OP-Indikatorenauswertung, eigene Darstellung; Stichtag: 30.06.2023, Datenstand: 31.08.2023.

Wie der vorstehenden Übersicht zu entnehmen ist, kann über die Teilnehmenden an der REACT EU-Förderung eine Reihe von soziodemografischen Merkmalen berichtet werden: Hierzu gehören neben Geschlecht und Alter auch die Zugehörigkeit zu bestimmten Zielgruppen der Arbeitsmarktförderung, wie z. B. Personen mit einem Migranten- oder auch Behindertenstatus.

Unter Geschlechteraspekten fällt zunächst der niedrige Frauenanteil auf: Unter 10.569 Teilnehmenden an der REACT EU-Förderung befanden sich 1.464 Frauen. Der Frauenanteil lag mithin bei 13,9 Prozent. Er wurde maßgeblich durch das oben skizzierte Gewicht der ÜLU-Förderung geprägt, bei der der Frauenanteil ebenfalls bei 13,9 Prozent lag. Die Auswertung zeigt zudem leichte Schwankungen dieser Anteilswerte zwischen den drei Kammerbezirken. Während der Frauenanteil im Kammerbezirk Frankfurt (Oder) bei 10,3 Prozent und in Potsdam bei 12,7 Prozent lag, hatten Frauen im Handwerkskammerbezirk Cottbus einen Anteil von 16,5 Prozent. Diese Unterschiede dürften in der jeweils unterschiedlichen Struktur der Ausbildungsberufe in den drei Kammerbezirken begründet liegen. In den Handwerksberufen ist generell ein deutlich niedrigerer Frauenanteil als in anderen Ausbildungsbereichen zu beobachten. So lag der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk im Land

Brandenburg im Jahr 2022 bei 18,4 Prozent. Damit ist er in den letzten Jahren ein wenig angestiegen; lag er im Vergleich dazu 2020 noch bei 17,0 Prozent.¹ Der Frauenanteil unter den Auszubildenden korrespondiert wiederum eng mit dem im Handwerksbereich zu beobachtenden Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt.

Interessant ist in dem Zusammenhang, dass der Frauenanteil in den Weiterbildungsmaßnahmen des Brandenburger Servicepakets mit 11,7 Prozent sogar noch niedriger war als bei der ÜLU. Zwischen den vier Qualifizierungsprojekten waren ebenfalls Unterschiede in den Frauenanteilen zu beobachten; konkret zwischen 2,8 und 35,4 Prozent. Hier dürften die Unterschiede zwischen den Projekten maßgeblich durch die jeweiligen Tätigkeitsbereiche begründet gewesen sein, für die die Beschäftigten in diesen Maßnahmen qualifiziert worden sind.

Das **Alter der Teilnehmenden** war ein weiteres, in der Auswertung berücksichtigtes soziodemografisches Merkmal. Bedingt durch die Förderstrukturen interessierte hier vor allem der Anteil der unter 25-Jährigen unter den Teilnehmenden. Im Rahmen der REACT-Förderung wurden insgesamt 9.566 unter 25-Jährige Personen unterstützt. Über beide Programme hinweg lag ihr Anteil mithin bei 90,5 Prozent aller Teilnehmenden. Auch dieser Anteil ist maßgeblich durch die ÜLU-Förderung geprägt worden. Betrachtet man die beiden Förderprogramme jeweils für sich genommen, zeigen sich in nachvollziehbarer Weise Unterschiede: Bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung waren 9.522 der 10.211 Personen und mithin im Wesentlichen fast alle Teilnehmenden (93,3 Prozent) unter 25 Jahre alt. Dabei streut der Anteil der unter 25-Jährigen zwischen den drei Kammerbezirken zwischen 94,6 Prozent bei der Handwerkskammer Cottbus und 93,4 Prozent bei der Handwerkskammer Frankfurt sowie 92,4 Prozent bei der Handwerkskammer Potsdam. Demgegenüber gehörten in den vier Projekten des Brandenburger Servicepakets 44 der 358 Teilnehmenden (12,3 Prozent) dieser Altersgruppe an, da sich das Angebot beim Servicepaket an alle Beschäftigten eines Unternehmens richtet.

Personen mit Migrationshintergrund bzw. Angehörige von Minderheiten sind ebenfalls gesondert betrachtet worden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Angaben im ESF-Monitoring freiwillig waren. Im Rahmen der hier zu evaluierenden REACT EU-Förderung in Brandenburg haben 850 der insgesamt 10.569 Teilnehmenden angegeben, über einen solchen Hintergrund zu verfügen. Dies bedeutet einen entsprechenden Anteil von 8,0 Prozent. Auch hier wurde die überwiegende Mehrheit dieser Teilnehmendengruppe im Rahmen der ÜLU gefördert. So haben 843 von insgesamt 10.211 Personen im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung und lediglich 7 der 358 Personen im Rahmen des Servicepakets dieses Merkmal freiwillig angegeben. Auffällig ist somit, dass der prozentuale Anteil dieser Personengruppe zwischen den beiden Programmen stark variiert. So haben unter den Teilnehmenden der ÜLU 8,3 Prozent einen Migrationshintergrund angegeben. Zieht man als Referenzgröße den Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden im Handwerk am 31. Dezember 2022 heran² – dieser Anteil betrug 5,4 %³ – so ist zu vermuten, dass die Gruppe der Auszubildenden mit Migrationshintergrund vollständig erreicht worden ist.

Beim Brandenburger Servicepaket lag der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund lediglich bei 2,0 Prozent im Vergleich zu 9,6 Prozent ausländischer Beschäftigter unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg. Hier sind jedoch keine Schlussfolgerungen über die Repräsentation der Personen mit Migrationshintergrund möglich, weil mit dem

¹ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge differenziert nach Zuständigkeitsbereichen und Geschlecht – Zeitreihe 17 Jahre, Tabelle naa309_2022_tab080_1land. Stand der Daten: 07.12.2022, Quelle: <https://www.bibb.de/de/167191.php>, Abruf am 30. Oktober 2023. Bei der Interpretation dieser Daten ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der BIBB-Quelle um Frauenanteile in den jeweiligen Jahren handelt, während die in dem jeweiligen Jahr geförderten ÜLU-Lehrgänge in allen Ausbildungsjahren durchgeführt wurden.

² In den Daten der Ausbildungsstatistik wird nur der Ausländeranteil unter den Auszubildenden erfasst, nicht jedoch die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ist höher als der Anteil der Personen ohne deutschen Pass.

³ Eigene Berechnungen nach Statistisches Landesamt Berlin-Brandenburg: Auszubildende und Prüfungen im Land Brandenburg 2022, In: Statistischer Bericht B II 5 – j / 22, Potsdam, November 2023, S. 5 und 16.

Servicepaket nur vier Unternehmen gefördert wurden, von denen nicht angenommen werden kann, dass ihre Beschäftigtenstruktur die Situation des gesamten Landes widerspiegelt.

Diese Anteile schwanken unter den Qualifizierungsprojekten innerhalb der Weiterbildungen im Rahmen des Servicepakets zwischen 1,0 Prozent und 4,6 Prozent.

Auch in den drei Kammerbezirken im Rahmen der ÜLU gibt es lediglich geringe Unterschiede in der prozentualen Präsenz dieses Indikators zu verzeichnen. Hier weist die Handwerkskammer Potsdam mit 9,2 Prozent den höchsten Anteil an Teilnehmenden mit Migrationshintergrund auf, gefolgt von der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) mit 7,9 Prozent und der Handwerkskammer Cottbus mit 6,8 Prozent.

Menschen mit Behinderung – auch diese Befunde basieren auf freiwilligen Angaben der Teilnehmenden – diese konnten im Rahmen der REACT EU-Förderung nur zu einem Anteil von unter einem Prozent (0,9 Prozent) erreicht werden. So weisen insgesamt 96 der 10.569 Teilnehmenden eine Behinderung auf. Dies trifft auf 0,9 Prozent der innerhalb der ÜLU und auf 1,4 Prozent der innerhalb des Servicepakets geförderten Personen zu. Bemerkenswert ist jedoch, dass alle fünf Teilnehmenden mit Behinderung innerhalb der Weiterbildungen im Rahmen des Servicepakets – und somit 100 Prozent der über dieses Programm geförderten Personen – bei der MTU Maintenance GmbH gefördert wurden. Innerhalb der drei anderen Unternehmen trifft dies entsprechend auf keine einzige Person zu. Unter den drei Kammerbereichen ist der Anteil von Teilnehmenden mit einer Behinderung an der ÜLU hingegen relativ einheitlich.

4.3 Finanzielle Umsetzung der REACT-Förderung

Für die REACT EU-Förderung in der Prioritätsachse F sind 20,1 Mio. Euro an ESF-Mitteln eingeplant worden. Nach den Angaben des ESF-Monitorings sind für die REACT EU-Förderung förderfähige Gesamtkosten in Höhe von 16,7 Mio. Euro bewilligt worden; davon 13,9 Mio. Euro für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und 2,8 Mio. Euro für das Brandenburger Servicepaket.

Resümierend bleibt festzuhalten, dass die Tatsache, dass die beantragten Mittel letztlich nicht in der eingangs anvisierten Höhe genutzt werden konnten, vor allem zwei Gründe hatte: Erstens hat die COVID-19-Pandemie dazu geführt, dass die Projekte nicht immer im ursprünglich geplanten Ausmaß beantragt und umgesetzt werden konnten. Die Pandemie hat angesichts existenzieller Bedrohungen bewirkt, dass die Unternehmen in dieser Zeit andere Prioritäten gesetzt haben und setzen mussten als eine mit Freistellung verbundene Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Zweitens wurde in den Fachgesprächen auch darauf hingewiesen, dass sich die Differenz zwischen bewilligten und ausgezahlten Mitteln auch durch den Fachkräftemangel begründen ließe: Oftmals konnten Zielzahlen für neu einzustellende Beschäftigte nicht erreicht werden, wodurch auch nur eine geringere Anzahl von Beschäftigten qualifiziert werden konnte. Konsequenterweise hat die geringe Anzahl an zu qualifizierenden Beschäftigten im Ergebnis einen entsprechend geringen Umfang an abzurechnenden Mitteln bewirkt. Nicht zuletzt ist bei der Interpretation dieser Angaben zu berücksichtigen, dass bei den VN-geprüften REACT-Projekten die Höhe der ursprünglich bewilligten Mittel der Summe der tatsächlich ausgezahlten Mittel angepasst wird.

4.4 Zwischenfazit

Die Analyse der materiellen und finanziellen Strukturen der REACT EU-Förderung hat zunächst offengelegt, dass die beiden Förderprogramme – die ÜLU-Förderung und das Brandenburger Servicepaket – einen völlig unterschiedlichen Anteil an der REACT-Förderung insgesamt aufweisen. Bei den Teilnehmenden hatte die ÜLU-Förderung einen Anteil von 96,6 Prozent; bei der Finanzierung lag ihr Anteil bei 87,1 Prozent der bewilligten REACT-Mittel. Das deutet bereits darauf hin, dass die materiellen und finanziellen Strukturen des Förderprogramms insgesamt ganz maßgeblich durch die Strukturen der ÜLU-Förderung geprägt wurden.

Nach den Angaben des ESF-Monitorings sind für die REACT EU-Förderung Zuschüsse in Höhe von 9,1 Mio. Euro beantragt worden. Diese setzten sich aus 7,1 Mio. Euro für die ÜLU-Förderung und 1,98 Mio. Euro für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Servicepakets zusammen.

Interessant ist, dass es – wie in den Fachgesprächen hervorgehoben wurde – den Handwerkskammern bei der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung gelungen ist, auch aus dem EFRE-Fonds REACT EU-Mittel in beachtlichem Maße für die digitale Modernisierung der Bildungsstätten des Handwerks zu mobilisieren.

Das unterschiedliche Gewicht der beiden Förderprogramme in der REACT EU-Förderung insgesamt hat u. a. auch zur Konsequenz, dass die Antworten auf die qualitativen Fragen der Untersuchung in entscheidendem Maße von den Beobachtungen im Rahmen der Untersuchung der ÜLU-Förderung bestimmt wurden.

5 Ergebnisse und Wirkungen der Förderung

In diesem Abschnitt des Berichts werden die Ergebnisse der REACT EU-Förderung vorgestellt. Dabei wird zunächst auf die quantifizierbaren Ergebnisse eingegangen, die sich mit Hilfe der Auswertung des ESF-Monitorings abbilden lassen. In den anschließenden Punkten werden die Befunde zur Diskussion gestellt, die sich aus den Untersuchungen auf qualitativer Ebene ergeben haben. Hierbei geht es inhaltlich um den Beitrag der REACT-Förderung zur Minderung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der Vorbereitung auf eine anschließende Erholung sowie um den Einfluss der Förderung auf die Stärkung der digitalen und grünen Transformation. Methodisch wurden hierfür vor allem die Fallstudien und die geführten Fachgespräche ausgewertet.

5.1 Ergebnisse im Spiegel des ESF-Monitorings

Um die Zielerreichung quantifizierbarer Ergebnisse der REACT EU-Förderung bewerten zu können, wurden im ESF-OP zwei materielle Zielwerte festgeschrieben: die Anzahl der unterstützten Teilnehmenden (CV31) mit einem Zielwert von 8.006 Personen und die Anzahl der Teilnehmenden, die bei Austritt eine Qualifizierung erworben haben (CVR2), mit einem Zielwert von 6.005 Personen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Materielle Zielwerte der REACT EU-Förderung

IP	Zielindikator		Zielwert
	ID	Bezeichnung	
13i	CV31	Unterstützte Teilnehmer (Bekämpfung von COVID-19)	8.006
13i	CVR2	Teilnehmer, die bei Austritt eine Qualifizierung erworben (COVID-19)	6.005

Quelle: ESF-OP, Version 4.1, S. 108 und S. 110.

Der Kalkulation der o. g. Zielwerte lagen bei der Programmierung folgende Annahmen und Überlegungen zugrunde: Der angestrebte quantitative Zielwert von rechnerisch 8.006 Teilnehmenden an der REACT EU-Förderung wurde aus den beiden differenziert berechneten Zielwerten a) der ÜLU-Förderung (7.294 Teilnehmende) und b) des Brandenburger Servicepakets (712 Teilnehmende) gebildet.

Der Zielwert des Output-Indikators bei der ÜLU-Förderung im Handwerk basierte auf Erfahrungswerten aus bereits abgeschlossenen ESF-Projekten der Förderperiode 2014-2020 und der geplanten Mittelausstattung der REACT-Förderung in den Jahren 2021 und 2022. Die Zielwerte wurden also auf der Grundlage der Förderfallkosten berechnet. Danach konnten bei einem vorgesehenen Mittelvolumen von 13,2 Mio. Euro insgesamt pro Jahr rechnerisch 3.648 Teilnehmende gefördert werden. Daraus ergaben sich bei zwei Jahren Laufzeit rechnerisch 7.294 Teilnehmende an den ÜLU-Kursen im Handwerk.

Dem Zielwert des Output-Indikators beim Brandenburger Servicepaket lag demgegenüber eine Mischkalkulation zugrunde: Sie ergab sich aus den zum Zeitpunkt der Programmierung geplanten acht REACT EU-Projekten: Berücksichtigt wurden dabei a) die sechs z. T. bereits im Jahr 2020 bewilligten Projekte, bei denen die Antragstellenden nach eigenen Angaben von insgesamt 524 Teilnehmenden ausgingen. Weiterhin wurde für zwei weitere Projekte von den maximalen Förderfallkosten pro Teilnehmenden in Höhe von 20 Tsd. Euro ausgegangen. Bei einem kalkulierten Mittelbudget in Höhe von 3,8 Mio. Euro errechneten sich auf diesem Wege 188 Teilnehmende. Somit wurde beim Brandenburger Servicepaket rechnerisch von einem Zielwert von 712 Teilnehmenden ausgegangen.

Der Ergebnisindikator (CVR2) bezog sich inhaltlich auf die Anzahl der Teilnehmenden, die nach dem Austritt aus ihrer Maßnahme eine Qualifizierung erlangt haben. Bei der Förderung der ÜLU im Handwerk waren dies Teilnehmende, die in Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung – also in ihren ÜLU-Lehrgängen – qualifiziert wurden. Daher entsprach die Berechnung des Zielwertes der Berechnung des Ergebnisindikators CE5. Beim Brandenburger Servicepaket wurde die berufliche Weiterbildung der Teilnehmenden unterstützt, um ihre erwerbsbezogenen Kompetenzen zu verbessern. Die Berechnung dieses Zielwerts entsprach damit dem Herangehen beim Ergebnisindikator CE4. Für beide Ergebnisindikatoren wurde im ESF-OP ein Zielwert von 75 Prozent angegeben.

Welche Ergebnisse hinsichtlich des Erreichens der Zielwerte des Output- und des Ergebnisindikators zum gegenwärtigen Zeitpunkt dem ESF-Monitoring entnommen werden können, wird im Folgenden erläutert. Dabei ist voranzustellen, dass sich die folgenden Auswertungen des Monitorings auf den Stichtag 30.06.2023 mit einem Datenstand vom 31.08.2023 beziehen.

Tabelle 3: Erreichung der materiellen Zielwerte (Output-Indikator)

IP	Zielindikator		Zielwert	Erreichter Wert
	CV31	Unterstützte Teilnehmende (Bekämpfung von COVID-19)*		
13i	CV31	Insgesamt	8.006	10.569
		ÜLU-Förderung	7.294	10.211
		Brandenburger Servicepaket	712	358

* Dieser Indikator ist Bestandteil des Leistungsrahmens.

Quelle: ESF-VB, OP-Indikatorenauswertung; Stichtag: 30.06.2023, Datenstand: 31.08.2023.

Mit der REACT EU-Förderung sind in den VN-geprüften Projekten insgesamt 10.569 Teilnehmende gefördert worden. Bezogen auf die beiden mit REACT-Mitteln unterstützten Förderprogramme ergibt sich folgendes Bild: Im Rahmen der ÜLU-Lehrgänge von den drei Brandenburger Handwerkskammern sind 10.211 Teilnehmende gefördert worden; unter ihnen 1.422 Frauen. Im Rahmen des Brandenburger Servicepakets wurden 358 Teilnehmende unterstützt, darunter 42 Frauen. Die geringe Zielerreichung im letztgenannten Förderansatz ist u. a. darauf zurückzuführen, dass zunächst geplante und auch bewilligte Qualifizierungsmaßnahmen aus verschiedenen Gründen nicht erfolgreich bis zum Ende durchgeführt wurden.

Die Befunde zeigen, dass der geplante Zielwert (8.006 Teilnehmende) mit 10.569 Teilnehmenden in der Förderpraxis deutlich übererfüllt wurde. Die Übererfüllung ist auf die ÜLU-Förderung zurückzuführen, wie überhaupt die Ergebnisse der REACT EU-Förderung insgesamt durch das quantitative Gewicht der ÜLU-Förderung und ganz wesentlich durch deren Ergebnisse determiniert werden: Während der Zielwert in der ÜLU-Förderung zu 40 Prozent übererfüllt wurde, ist der geplante Zielwert im Servicepaket nur etwa zur Hälfte erreicht worden.

Tabelle 4: Erreichung der materiellen Zielwerte (Ergebnis-Indikator)

IP	Zielindikator		Zielwert	Erreichter Wert
	CVR2	Teilnehmer, die bei Austritt eine Qualifizierung erwarben (COVID-19)*		
13i	CVR2	Insgesamt	6.005	10.561
		ÜLU-Förderung – Zielwert: 75 %	5.471	10.211
		Servicepaket – Zielwert: 75 %	534	350

* Dieser Indikator ist Bestandteil des Leistungsrahmens.

Quelle: ESF-VB, OP-Indikatorenauswertung; Stichtag: 30.06.2023, Datenstand: 31.08.2023.

Vergleicht man zunächst die Ergebnisse des Output-Indikators mit denen des Ergebnisindikators, so fällt auf, dass nach den Angaben des ESF-Monitorings von den insgesamt 10.569 Teilnehmenden 10.561 Teilnehmende nach dem Austritt aus ihrer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme eine Qualifizierung im Sinne des Ergebnisindikators (CVR2) erlangt haben. Damit haben im Wesentlichen alle Teilnehmenden (99,9 Prozent) eine Qualifizierung erlangt. Differenziert man das Ergebnis nach den beiden über REACT unterstützten Förderansätzen, so zeigt sich, dass sowohl bei der ÜLU als auch beim Servicepaket die geförderten Teilnehmenden den Ergebnisindikator erfüllt haben.

Neben der Bewertung des Erreichens der Output- und Ergebnisindikatoren werden im ESF-Monitoring weitere Auskünfte über die erreichten Ergebnisse der REACT-Förderung erhoben. Damit sind Indikatoren gemeint, mit denen sich die Veränderungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der Teilnehmenden unmittelbar nach dem Austritt aus ihren Maßnahmen darstellen lässt.

Neben dem Indikator „Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen“ (ESF GI26), der bei der REACT-Förderung zugleich einen Ergebnisindikator im ESF-OP (CVR2) darstellt, gehört dazu der Indikator „Benachteiligte Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige“ (ESF GI28), mit dem der Verbleibstatus einer Teilgruppe unter den unterstützten Personen insgesamt ausgewiesen wird. Nach Angaben aus dem ESF-Monitoring waren 997 benachteiligte Personen nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche, hatten eine schulische/berufliche Bildung absolviert bzw. eine Qualifizierung oder einen Arbeitsplatz erlangt (einschließlich der Selbständigkeit).

Bei der Gruppe der Beschäftigten lautet der entsprechende Ergebnisindikator „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ (ESF GI30). Nach den Angaben des ESF-Monitorings traf dies auf 230 Personen im Servicepaket zu. Damit hatte sich mit 58,1 Prozent bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden ein halbes Jahr nach ihrem Maßnahmenende auch ihre Arbeitsmarktsituation im Sinne der Definition dieses Indikators verbessert.

Tabelle 5: Teilnehmende an der REACT-Förderung und ihr Verbleib nach Maßnahmeaustritt

Indikator	REACT gesamt	ÜLU	Service paket
	Personen		
darunter:			
Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen (ESF GI26)	10.561	10.211	350
Benachteiligte Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitsuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige (ESF GI28)	997	923	74
Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat (ESF GI30)	296	88	208

Quelle: ESF-VB, OP-Indikatorenauswertung, eigene Darstellung; Stichtag: 30.06.2023, Datenstand: 31.08.2023.

6 COVID-19-Pandemie und die REACT-Förderung

6.1 Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die REACT geförderte Qualifizierung

Fragestellungen

Die Politik und das Gesundheitssystem haben auf die COVID-19-Pandemie mit Regeln reagiert, mit denen direkte soziale Interaktionen stark eingeschränkt wurden. Unter diesen Bedingungen waren digitale und virtuelle Ausweichräume eine Möglichkeit, überhaupt weiterhin kommunizieren zu können, wenn auch nur medial vermittelt. Digitale Kommunikationsplattformen wie Teams oder Zoom erlebten daraufhin einen steilen Anstieg ihrer Nutzungszahlen: Im April 2020 verzeichnete allein Zoom 300 Millionen Nutzer täglich – eine Steigerung um 2.900 %.⁴ Mit den Möglichkeiten der REACT EU-Förderung hat die EU-KOM diesen Trend aufgegriffen: Wenn digitale Medien unter den Bedingungen der Pandemie die Kommunikation erleichtern, so die Interventionslogik, unterstützt die Förderung digitaler Transformationsprozesse relevanter arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Akteure auch den Fortschritt der Kohäsionsstrategie. Mit REACT EU hat die EU-KOM deshalb auch den Versuch unternommen, die digitale Transformation voranzutreiben.

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Abschnitt untersucht, inwieweit die COVID-19-Pandemie Auswirkungen sowohl auf die digitale als auch grüne Transformation hatte. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragen:

- Welche organisatorischen, räumlichen oder zeitlichen Anpassungen wurden umgesetzt, um ÜLU und die Weiterbildung im Servicepaket durchzuführen?
- Wurden im Zuge der Einschränkungen digitale Medien und Technologien angeschafft und stärker als vorher genutzt?
- Haben die Corona-Pandemie oder andere Einflüsse eine grüne Transformation der ÜLU bzw. des Servicepaketes unterstützt?

15 ⁴ <https://www.acquisa.de/magazin/zoom-nutzer-statistiken>. Zugriff am 15.12.2023

Wie bereits im Abschnitt über die methodische Vorgehensweise erläutert (vgl. 2.2), war der Zugang zu Akteurinnen und Akteuren der ÜLU-Lehrgänge sehr viel leichter als der zu Unternehmen, deren Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Servicepaket gefördert wurden. Daher ist die empirische Datenlage zur ÜLU deutlich umfangreicher und tiefergehend als die zum Brandenburger Servicepaket. Dies ist auch bei der Darstellung der Befunde nicht ohne Konsequenzen geblieben. Während die aufgeworfenen Fragen im Kontext der ÜLU-Förderung umfassend beantwortet werden können, kann sich die Darstellung beim Servicepaket nur auf ausgewählte Aspekte beschränken.

6.1.1 Umsetzung der Förderprogramme unter den Bedingungen der Pandemie

Am 22. März 2020 einigten sich Bund und Länder auf eine umfassende „Beschränkung sozialer Kontakte“.⁵ U. a. wurde ein Mindestabstand im öffentlichen Raum von mindestens 1,50 Metern eingeführt und der Aufenthalt im öffentlichen Raum war nur allein oder mit einer weiteren Person außerhalb des eigenen Hausstands gestattet. Gastronomie und zahlreiche weitere Dienstleistungsbetriebe wurden geschlossen. Der erste Lockdown dauerte bis Mitte April 2020, dann begannen schrittweise Lockerungen und es kam zu einer vorsichtigen Rückkehr des öffentlichen Lebens. Am 28. Oktober 2020 einigten sich Bundeskanzlerin sowie die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Bundesländer erneut auf einen sogenannten „Lockdown light“, der am 2. November in Kraft trat. Der zweite Lockdown dauerte vom 16. Dezember 2020 bis zum 3. März 2021. Eine „Bundesnotbremse“ folgte vom 23. April bis 30. Juni 2021.⁶

Während dieser Phasen mussten insbesondere Unternehmen des Einzelhandels, der Gastronomie und Dienstleistungsbetriebe schließen. Geschlossen wurden auch Kindertagesstätten und Schulen bzw. der Unterricht wurde auf einen sogenannten Distanzunterricht umgestellt. Betriebe sollten ihre Arbeitsprozesse soweit wie möglich auf Homeoffice umstellen. Für Gebiete mit hohen Infektionszahlen wurden verschärfte Mobilitätsbeschränkungen beschlossen.⁷

Hemmnisse bei der Umsetzung der ÜLU

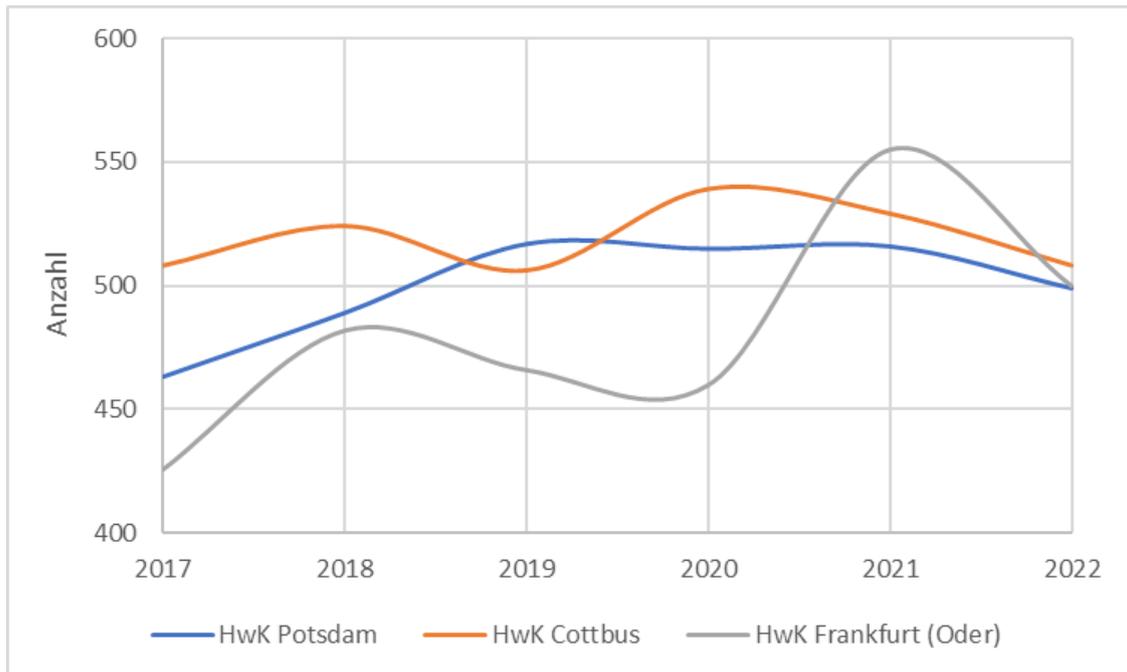
Diese Einschränkungen hatten tiefgreifende Folgen auch für die berufliche Aus- und Weiterbildung insgesamt. In den drei Handwerkskammerbezirken ist dies nicht ohne Auswirkungen auf die Anzahl der ÜLU-Kurse geblieben:

⁵ Erweiterung der beschlossenen Leitlinien zur Beschränkung sozialer Kontakte. Besprechung der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder. Bundesregierung, 22. März 2020, Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/besprechung-der-bundeskanzlerin-mit-den-regierungschefinnen-und-regierungschefs-der-laender-vom-22-03-2020-1733248>

⁶ https://de.wikipedia.org/wiki/Viertes_Gesetz_zum_Schutz_der_Bev%C3%B6lkerung_bei_einer_epidemischen_Lage_von_nationaler_Trageweite.

⁷ https://de.wikipedia.org/wiki/COVID-19-Pandemie_in_Deutschland#Erster_Lockdown_ab_M%C3%A4rz_2020

Abbildung 2: Entwicklung der ÜLU-Kurse in den Jahren 2017 bis 2022 im Land Brandenburg nach Handwerkskammern



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der drei Brandenburger Handwerkskammern.

Die vorstehende Übersicht zeigt, dass die Anzahl der ÜLU-Lehrgänge – bis auf die Handwerkskammer Cottbus – in den Pandemie-Jahren rückläufig war. Die verschiedenen Standorte der Bildungszentren in den drei Kammerbezirken verzeichneten dabei unterschiedliche quantitative Entwicklungen.

Während in der Handwerkskammer Cottbus im Jahr 2019 noch 506 ÜLU-Kurse stattfanden, waren es im Jahr 2020 539 und somit mehr Kurse als im Jahr vor der Pandemie. Die Handwerkskammer Cottbus ist damit die einzige der drei untersuchten Handwerkskammern, die im Jahr 2020 keinen Rückgang an ÜLU-Kursen zu verzeichnen hatte. Auch im Jahr 2021 fanden mit zumindest 529 ÜLU-Kursen ebenfalls mehr Kurse statt als dies 2019 der Fall war. Dies gilt auch für das Jahr 2022, auch wenn sich hier ein Rückgang auf 508 ÜLU-Kurse verzeichnen lässt.

In der Handwerkskammer Potsdam lässt sich hingegen nur ein leichter Rückgang an ÜLU-Kursen von 2019 mit 517 auf 515 Kurse im ersten Pandemiejahr 2020 verzeichnen. Während für das Jahr 2021 mit 516 ein leichter Anstieg dieser Zahlen festzustellen ist, fielen diese 2022 mit 499 ÜLU-Kursen deutlich unter den Wert von 2019.

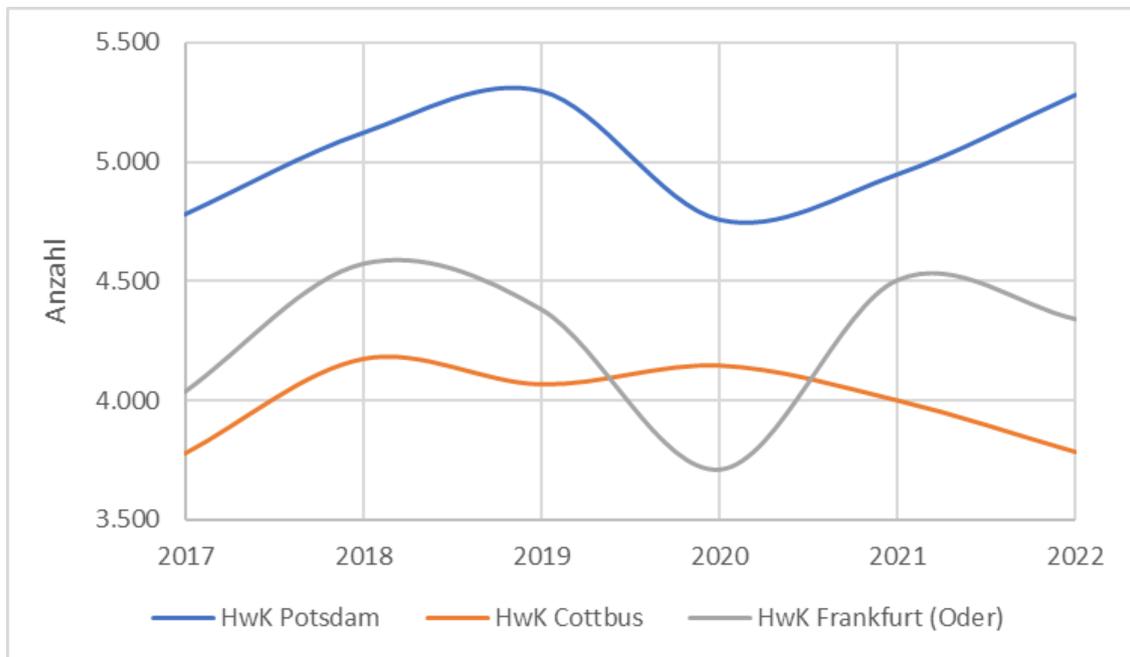
Am auffälligsten ist jedoch die – in der Folge dieses Kapitels noch näher erläuterte – quantitative Entwicklung der ÜLU-Kurse in der Handwerkskammer Frankfurt (Oder). Hier lässt sich ein leichter Rückgang der Anzahl der ÜLU-Kurse von 2019 mit 466 angebotenen Kursen auf 2020 mit 460 Kursen verzeichnen. Im Jahr 2021 stieg die Anzahl der ÜLU-Kurse jedoch auf insgesamt beachtenswerte 555 an, wodurch die Anzahl an ÜLU-Kursen in diesem Jahr deutlich über der im Jahr 2019 lag. Im Jahr 2022 ging diese Zahl auf 500 ÜLU-Kurse zurück, lag somit aber auch in diesem Jahr über der Anzahl in den Jahren 2019 und 2020.

Betrachtet man die Gesamtanzahl der Lehrgänge in allen drei Kammerbezirken, lassen sich derartige Schwankungen hingegen nicht erkennen. Im letzten Jahr vor der Pandemie (2019) lag die Gesamtanzahl an ÜLU-Kursen bei 1.489 Kursen. Im Jahr 2020 ließ sich mit einer Anzahl von 1.514 Kursen jedoch ein Anstieg der Kurszahlen verzeichnen, der sich mit insgesamt 1.600 Kursen auch im Jahr 2021 fortsetzte. Ein Rückgang dieser Zahlen im Verhältnis zum Vorjahr zeigte sich erstmals im Jahr 2022, für welches sich 1.507 angebotene ÜLU-Kurse verzeichnen

lassen. Trotz dieses Rückgangs lassen sich in diesem Jahr insgesamt mehr angebotene ÜLU-Kurse als im Jahr vor der Pandemie verzeichnen.

Die Pandemie hatte jedoch auch Einfluss auf die Anzahl der Teilnehmenden an den ÜLU-Lehrgängen in allen drei Handwerkskammern:

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Teilnehmenden in den ÜLU-Lehrgängen in den Jahren 2017 bis 2022 im Land Brandenburg nach Handwerkskammern



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der drei Brandenburger Handwerkskammern.

Die Gesamtanzahl der Teilnehmenden der ÜLU-Lehrgänge in allen drei Kammerbezirken war über die Jahre der Pandemie hinweg rückläufig. So lag die Anzahl der Teilnehmenden in dem Jahr vor der Pandemie (2019) noch bei 13.751 Teilnehmenden. Im ersten Pandemie-Jahr (2020) lässt sich jedoch ein Einbruch dieser Zahlen verzeichnen. Hier ließen sich insgesamt nur noch 12.615 Teilnehmende über alle drei Kammerbezirke verteilt zählen. Für das Jahr 2021 lässt sich wiederum ein Anstieg dieser Zahl auf 13.458 Teilnehmende feststellen. Trotz dieses Anstiegs lag die Anzahl der Teilnehmenden der ÜLU-Lehrgänge 2021 unter der im Jahr 2019. Im Jahr 2022 ließen sich wiederum insgesamt 13.410 Teilnehmende an den ÜLU-Lehrgängen verzeichnen.

Auch die unterschiedlichen Entwicklungen der Teilnehmerzahlen innerhalb der einzelnen Handwerkskammern sind beachtenswert. Am auffälligsten ist hier die Entwicklung in der Handwerkskammer Frankfurt (Oder). Während dort für das Jahr 2019 noch 4.383 Teilnehmende zu verzeichnen waren, ging diese Zahl im Jahr 2020 auf 3.708 Teilnehmende zurück. Simultan zu der quantitativen Entwicklung der ÜLU-Kurse lässt sich hier im Jahr 2021 auch ein beachtenswerter Anstieg der Teilnehmendenzahlen innerhalb der Kurse verzeichnen. So lag die Anzahl an Teilnehmenden in dem erwähnten Jahr bereits wieder bei 4.507 und damit über der Anzahl an Teilnehmenden in dem Jahr vor der Pandemie. 2022 ließen sich in der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) wiederum 4.342 Teilnehmende an ÜLU-Lehrgängen verzeichnen.

Im Kammerbezirk Cottbus hat sich die Anzahl der Lehrlinge in den ÜLU-Kursen während der Jahre 2019 bis 2021 nicht wesentlich verändert:

„Wir haben zwei Ausbildungsstätten: das BTZ in Gallinchen und der Gewerbehof in Großräschen. 2019 hatten wir für beide Ausbildungsstätten 4.069 Teilnehmende, 2020 waren es 4.148 Teilnehmende, 2021 waren es 4.001 Teilnehmende.“ (Interview 4; 5-6)

Es gab auch keine Unterschiede in der Umsetzung zwischen kaufmännischen Berufen und gewerblich-technischen Berufen. Das Berufsbildungs- und Technologiezentrum (BTZ) in Cottbus verfügt über große Räume, in denen die Hygiene- und Abstandsregeln ohne Einschränkung in Bezug auf die Anzahl der Teilnehmenden umgesetzt werden konnten (Interview 4; 11-12). Nicht immer konnten die Kurse ohne Umstellungen in der zeitlichen und räumlichen Organisation des Unterrichts durchgeführt werden. Mechatronikerinnen und Mechatroniker sowie Karosseriebau-erinnen und Karosseriebauer mussten die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Lehrgängen reduzieren und demzufolge eine größere Anzahl von Lehrgängen anbieten, die z. T. in die Vorbereitungswochen der Lehrkräfte fielen. So konnten Kurse nicht überarbeitet oder notwendige Reparaturen ausgeführt werden (Interview 7; 19).

Der Lehrbauhof in Großräschen musste dagegen während der Lockdowns die Einrichtung komplett schließen. *„Danach hatten wir eine „Bugwelle unerledigter Aufgaben und ÜLU-Lehrgänge vor uns aufgehäuft, die abgearbeitet werden musste“ (Interview 6; 10).* Der Lehrbauhof beschloss daraufhin, ein Festzelt aufzustellen und so auszubauen, dass darin Unterricht stattfinden konnte.

„Es erhielt einen doppelten Fußboden mit Fußbodenheizung und -kühlung, Werkstattbedingungen wurden improvisiert und Bedingungen geschaffen, unter denen für alle Baugewerke einfache Arbeiten, wie sägen, hobeln, schleifen usw. durchgeführt werden konnten. Mit dem zusätzlichen Raum konnten alle unerledigten ÜLU-Lehrgänge abgearbeitet werden. Das Zelt wurde nach dem Ende der Einschränkungen wieder abgebaut“ (Interview 6; 10-11).

Im Bildungszentrum der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) konnten während der Pandemie gar keine ÜLU-Lehrgänge umgesetzt werden. Die Mitarbeitenden wurden in Kurzarbeit geschickt. Zwar mussten die Zahlen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reduziert werden. Sie konnten jedoch durch technische, zeitliche und organisatorische Anpassungen korrigiert werden.

„2019 gab es 182.672 Teilnehmerstunden in 466 Lehrgängen. In 2020, dem ersten Coronajahr, in dem das Bildungszentrum für eineinhalb Monate komplett geschlossen war, ist die Anzahl der Lehrgänge um rund 8 Prozent gesunken. Auch die Anzahl der Teilnehmerstunden ist erheblich gesunken, von 182.672 auf 157.352 Stunden. Das war schon ein ziemlicher Einbruch. Danach, 2021 und 2022, mit weiteren, wenn auch nicht so starken Auswirkungen der Pandemie, hat es sich etwas erholt: 2021 waren wir wieder auf 180.000 Teilnehmerstunden, 2022 waren es 183.000 Stunden bei 490 Lehrgängen. Wir haben also 2022 unser ursprüngliches Vor-Corona-Niveau wieder erreicht. (Interview 1; 8-9)

Um die Kurse durchführen zu können *„wurden Planen mit Sichtfenstern dazu genutzt, die Hallen des ÜAZ in zwei Räume zu unterteilen. Hierdurch konnten bis zu zehn Teilnehmende von einer Ausbilderin bzw. einem Ausbilder belehrt werden, die oder der während jeder Einheit zwischen den neu geschaffenen Räumen wechselte. (Interview 2; 10-11)*

Quantitative Einbrüche in Bezug auf die Anzahl der Teilnehmenden an den Lehrgängen gab es jedoch nicht. Bei den Bauberufen gab es 2021 sogar eine verhältnismäßig sehr hohe Anmeldezahl.

„Vermutlich liegt dies daran, dass die meisten Bauberufe während der Pandemie relativ wenig Arbeitsausfälle zu beklagen hatten. Mittlerweile sind die Teilnehmendenzahlen auf das Niveau von vor 2021 zurückgegangen.“ (Interview 2; 14)

Auch im Bildungszentrum der HWK Potsdam hat es im Wesentlichen keine Einbrüche in der Anzahl der Teilnehmenden gegeben, da in den Räumlichkeiten die Abstandsregelungen in den Werkstätten eingehalten werden konnten und genügend Räume vorhanden waren, um die Lehrlinge auf zwei Ausbildungsräume aufzuteilen (vgl. Interview 9; 15).

„Wir konnten in der Corona-Pandemie nicht die gleichen Zahlen haben, da wir sechs Monate Lockdown hatten. Danach durften wir glücklicherweise mit der Lehrlingsausbildung weitermachen. Wir durften also ÜLU machen, unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen und der Voraussetzung, dass es prüfungsrelevant ist. Wir haben das dann nur noch mit sechs statt zwölf Lehrlingen umgesetzt. 2021 hat sich das Ganze wieder etwas relativiert und die Zahlen haben sich eingenordet. Was wir im Endeffekt nicht gemacht haben, ist eine Drei-Tage-ÜLU umzusetzen, da wir nicht wussten, wie man einen fünftägigen Lerninhalt in drei Tagen umsetzen sollte. Wir hatten teilweise Vier-Tage-Wochen im Haus von Montag bis Donnerstag, da freitags die Meisterausbildung, die auch prüfungsrelevant war, weitermachen mussten. Wir haben inzwischen wieder die gleichen, wenn nicht sogar mehr Teilnehmerzahlen als vor Corona.“ (Interview 8; 16)

Resümierend kann man festhalten, dass die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 zu einem geringfügigen Rückgang der ÜLU-Lehrgänge geführt hatte. Die Bildungszentren der drei Handwerkskammern und die anderen ÜLU-Lehrgänge durchführenden Bildungszentren haben versucht, die Ausbildungsbedingungen der neuen Situation anzupassen. Da die Lehrgänge vor allem in gewerblich-technischen Berufen stattgefunden haben, mussten vor allem die räumlichen Bedingungen angepasst werden. Dabei waren die Voraussetzungen in den drei Handwerkskammern durchaus unterschiedlich.

Hemmnisse bei der Umsetzung von Weiterbildungen in Unternehmen

Bei allen drei geförderten Unternehmen, die ursprünglich für Fallstudien vorgesehen waren, gab es zeitliche Verzögerungen bei der Umsetzung der geplanten Weiterbildungen. Die Maßnahmen konnten nicht im Frühjahr 2020 stattfinden und mussten in den Sommer verschoben werden. Außerdem hatten alle Unternehmen Probleme, die ursprünglich geplante Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die Weiterbildungen zu finden. Sie mussten mit einer geringeren Zahl an Personen durchgeführt werden. (Interview 17; 2).

Z. T. liegt die Anzahl der tatsächlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer erheblich unter den geplanten Werten. In den meisten Fällen geht dies auf Einschränkungen durch die Corona-Pandemie zurück, auf Krankheitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auf den Aufwand für die Einhaltung von Hygiene- und Abstandsregeln in Kursen sowie auf die Umstellungen des Unterrichts von Präsenz- auf Videoformate.

„Bei unseren Weiterbildungen wurden sowohl intern als auch extern die Trainingsmaßnahmen, die Seminare und die Schulungen massiv anders aufgestellt. Ein Teil wurde digital aufgestellt, wo man die Kollegen auch an die digitalen Mittel heranführen musste. Flächendeckend gab es auch massive Ausfälle, wo die Seminare erst Wochen, oder Monate später stattfinden konnten. Die Einarbeitungen an den Fahrzeugen konnte auch nur mit Abstand stattfinden, was Einarbeitungszeiten verlängert hatten. Den Einarbeitungszeitraum, den wir uns damals haben bewilligen lassen, mussten wir zweimal korrigieren lassen, da wir aufgrund des Hygienekonzepts nicht so schnell waren wie wir es geplant hatten. Leider haben wir in Summe nicht alles abfahren können was wir wollten und wir arbeiten noch heute an den Fahrzeugen.“ (Interview 14; 3)

In einem der befragten Unternehmen wurde der überwiegende Teil der Weiterbildungsmaßnahmen betriebsintern und zum größten Teil im Präsenzformat umgesetzt. *„Da wurde wirklich Training vor Ort gefördert. Teilnehmende wurden für neue Maschinen und Produktionstrecken trainiert. Das war online nicht möglich.“ (Interview 17; 2).*

Ein anderes Unternehmen konnte differenzierter damit umgehen.

„Es gibt Lehrgänge, wo man Lizenzen auffrischt, wo der Praxisteil sehr hoch ist. Dann gibt es aber auch im Haus Schulungen, wo die Kollegen einen kleinen Teil Theorie haben und der Rest vor Ort stattfindet. Die Kollegen schauen sich an, welchen Inhalt die Schulungen haben und welchen Teil man online machen kann. Die

SAP-Anwenderschulungen laufen häufig online ab. Wenn es Einweisungen am Fahrzeug gibt, dann müssen sie vor Ort hin und dementsprechend schauen, wo in Deutschland das stattfindet. Für uns ist es probater, In-House-Schulungen vor Ort zu vereinbaren.“ (Interview 14; 5)

Die Weiterbildungsqualifizierungen in den geförderten Unternehmen waren notwendig, weil neue Produktionslinien aufgebaut oder bestehende erweitert wurden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten an diesen Anlagen geschult werden, um die reibungslose Produktion in den jeweiligen Standorten zu gewährleisten. Ohne ausreichende Qualifizierung wäre es nicht möglich gewesen, die Produktion an den Anlagen aufzunehmen.

Qualifizierungen für Anlagen und Systeme folgen z. T. auch den Auflagen der Hersteller, branchenspezifischen Vorschriften für Sicherheit oder Richtlinien zum Qualitätsmanagement. Sie müssen umgesetzt werden, weil sonst die neuen Maschinen nicht in Betrieb genommen werden dürfen. Die Kombination von Investitions- und Weiterbildungsförderung geht auf diesen Zusammenhang ein und wird von den Unternehmen auch als bedarfsgerecht empfunden.

Eines der Unternehmen, mit dem ein Interview geführt werden konnte, machte deutlich, dass die Weiterbildungen von langer Hand geplant waren und im Zuge einer Produktionserweiterung umgesetzt werden mussten. Die Maßnahme fand intern statt und wurde von einem Mitarbeiter geleitet, der bereits mit den neuen Anlagen vertraut war und eine Herstellerschulung erhalten hatte. Sein Wissen und Know-how konnte dann intern und in Form von Präsenzveranstaltungen an den Anlagen und Maschinen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden. So konnten rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Themenfeldern und Unterrichtseinheiten über einen Zeitraum von über 1,5 Jahren qualifiziert werden.

6.2 Wirkungen auf die digitale und grüne Transformation

6.2.1 Auswirkungen auf die digitale Transformation in den ÜLU-Lehrgängen

Um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die ÜLU zu beschreiben, ist es notwendig, die Formen des Unterrichts von den Unterrichtsinhalten und den digitalen Medien zu unterscheiden, die im Unterricht eingesetzt werden. Im Hinblick auf die Form, in der Unterricht in der ÜLU stattfinden sollte, gab es eine grundsätzliche Übereinkunft in den befragten Kammern: Die ÜLU wird als Praxisort verstanden, in dem fachliches Wissen unter möglichst praxisnahen Bedingungen geübt werden soll. Im Vordergrund stehen das Lernen in der Werkstatt, der Umgang mit Werkstoffen, Material und Werkzeugen und die praktische Problemlösung am jeweiligen Gegenstand. Der theoretische Unterricht dagegen findet überwiegend in der Berufsschule statt. In den ÜLU-Lehrgängen gibt es diesbezüglich lediglich einen Einführungsblock in die praktischen Übungen, die während eines Lehrgangs absolviert werden. Diese „kurze Theorieauffrischung“ (Interview 7; 11-14) kann einmal am Anfang eines Kurses oder jeden Tag jeweils vor den praktischen Übungen erfolgen. Sie nimmt aber generell nur einen kleinen Teil der Zeit in der ÜLU ein.

Diese kurzen Unterrichtseinheiten fanden daher auch in der Pandemie als integraler Bestandteil eines ÜLU-Lehrgangs statt und damit – außer in den unmittelbaren Zeiten eines Lockdowns – in den Bildungszentren der Handwerkskammern. Die Kammern haben dies durch zeitliche Anpassungen des Unterrichts und geeignete räumliche Arrangements möglich gemacht (vgl. Abschnitt 6.1.1). Während also in vielen Teilen der Wirtschaft die Digitalisierung vor allem als Möglichkeit genutzt wurde, um im „Homeoffice“ zu arbeiten, haben die ÜLU-Lehrgänge im Handwerk weiterhin vor Ort stattgefunden. Digitale Kommunikationsformate und Videokonferenzen sind in den ÜLU-Lehrgängen für den Unterricht nicht zur Anwendung gekommen. Dies galt nicht nur für die gewerblich-technischen, sondern im Wesentlichen auch für die kaufmännischen Berufe. Während der Lockdowns, in denen kein Unterricht stattfinden konnte, dienten Videokonferenzen aber einem anderen Zweck:

„Diese Formate wurden dazu genutzt, um während der Pandemie Kontakt zu Teilnehmenden und diese „bei der Stange“ zu halten. Vor allem für die Betreuung geförderter Teilnehmender und Teilnehmender mit Reha-Status war dies hilfreich.“ (Interview 2; 18-21)

Abgesehen davon wurden digitale Konferenzformate hauptsächlich in der Weiterbildung genutzt. Hierdurch konnte unter Quarantänebedingungen eine Teilnahme gewährleistet und zugleich verhindert werden, dass die Teilnehmenden den Anschluss an die Lehrgänge verlieren.

Während der Pandemie wurde zwar der Unterricht weiter vor Ort durchgeführt. Auf mittlere Sicht jedoch hat sie in den Handwerkskammern auch dazu geführt, intensiver darüber nachzudenken, wie der Unterricht mit digitalen Medien besser unterstützt werden könnte. Im Lehrbauhof der HWK Cottbus soll der Unterricht insgesamt digitaler werden: *„In einem Pilotprojekt wird eine digitale Lernplattform entwickelt, auf der die Azubis Inhalte hoch- und herunterladen, dem Unterricht folgen und Lehrmaterialien bearbeiten können.“ (Interview 6; 17-18)*

Auch die anderen Kammern wiesen darauf hin, dass E-Learning-Systeme künftig auch für die ÜLU noch stärker als bisher genutzt werden sollen, sodass Azubis sich den Stoff auch leichter selbst aneignen können (Interview 1; 31-36). Durch die Pandemie sahen sie sich gezwungen, sich mit digitalen Technologien für die ÜLU-Lehrgänge auseinanderzusetzen. Die bisherigen Erfahrungen haben die Verantwortlichen überzeugt, den Digitalisierungsprozess für die ÜLU weiterzuführen, unabhängig von den Einschränkungen während der Pandemie.

Im Hinblick auf die Unterrichtsinhalte hat die ÜLU Impulse aus dem technologischen Strukturwandel der handwerklichen Berufe aufgegriffen. Weil diese Impulse die konkrete Arbeit verändern und eine beständige Anpassung der fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den handwerklichen Berufen voraussetzen, wurden sie auch in den Lehrgängen berücksichtigt. Dieser Strukturwandel hat sich bislang – unabhängig von der Pandemie – vollzogen und hat auch den Einsatz digitaler Medien in den Qualifizierungslehrgängen verändert. In dem Kontext hat die Pandemie selbst wiederum Veränderungsprozesse z. T. beschleunigt und z. T. auch dazu beigetragen, dass Investitionen in die digitale Infrastruktur der Bildungszentren rascher getroffen wurden.

„Die Pandemie hatte keinen ursächlichen Einfluss auf die Anschaffung dieser digitalen Formate im ÜAZ. Die Notwendigkeit der Nutzung digitaler Formate während der Pandemie hat jedoch bei verschiedenen Mitarbeitenden im ÜAZ Überzeugungsarbeit geleistet, derartige Formate anzuschaffen. Die Pandemie war somit ein „Entscheidungshelfer“ für diese Investitionen.“ (Interview 2; 23)

Dass es in der beruflichen Erstausbildung und damit auch in den ÜLU-Lehrgängen schon vor der Pandemie einen starken Trend hin zu digitalen Inhalten und Lernformen gab, haben alle Befragten der Handwerkskammern und ihrer Bildungszentren bestätigt. Während der Pandemie sahen sich die Kammern jedoch dazu gezwungen, sich stärker mit digitalen Technologien zu befassen.

Beispiele für den Einsatz digitaler Anwendungen in der ÜLU

Mit der öffentlichen Förderung von Bund und Land und aus Mitteln von REACT EU sowohl aus dem ESF als auch dem EFRE konnte dieser Prozess weiter vorangebracht werden:

„Wir waren ja auch in der glücklichen Situation, dass wir vom Land und vom Bund unterstützt wurden. Stichwort: „REACT EU“. Mit dem Geld konnten wir Investitionen unterstützen in die digitale Ausstattung, und wenn es auch nur ein WLAN-System ist.“ (Interview 1; 31-36)

Aus allen drei Kammerbezirken wurden Beispiele benannt, wie digitale und virtuelle Tools in der ÜLU angewendet werden. Die Handwerkskammern in Potsdam und Cottbus haben sich für die Lehrwerkstätten z. B. einen Lackiersimulator angeschafft, der mit REACT EU Mitteln aus dem EFRE finanziert wurde.

„Mit der VR-Brille können Azubis in eine virtuelle Situation eintauchen, in der sie konkrete Lackieraufgaben lösen können. Das gesamte optische, haptische und akustische Umfeld der Situation kann simuliert und über einen interaktiven Bildschirm dargestellt werden.“ (Interview 6; 14-15)

Für die Schweißausbildung hat sich das Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Cottbus fünf Schweißsimulatoren angeschafft. Weiterhin kann mit einer VR-Brille und einem Bildschirm die Arbeit des Schweißens in der Werkstatt annähernd wirklichkeitsgetreu nachgestellt werden:

„Man zieht da auch die Schutzhandschuhe an. Hitze wird simuliert, der Lichtbogen ist zu sehen; fast alles genauso wie in der Realität. Alle Formen von Schweißnähten können geübt werden.“ (Interview 3; 11-14)

Die Handwerkskammer in Frankfurt (Oder) hat für ein Projekt sogenannte „Building Information Modelling“ angeschafft. Bei diesen BIM-Modellen handelt es sich um eine Software, durch die eine digitale Planung von Gebäuden und anderen Bauwerken ermöglicht wird. Hierdurch können alle Gewerke im Bau virtuelle, dreidimensionale Modelle erstellen. Die Auszubildenden sollen für die Nutzung dieser Tools zukünftig Schulungen erhalten. (Interview 2; 22) Für den Kfz-Bereich hat dieselbe HWK eine digitale Lernumgebung geschaffen, in der Auszubildende Motoren im virtuellen Raum „reparieren“ können:

„Die Azubis setzen sich eine VR-Brille auf, in der sie die Situation dreidimensional wiederfinden. Sie haben Werkzeuge und das gesamte Auto vor sich und können damit beginnen, den Motor auszubauen. Die VR zeigt den Azubis jedes Detail des Autos und seines Motors in 3D, ebenso die Werkzeuge und Geräte, die dafür zu nutzen sind. Auf diese Weise kann die Realität fast so wirklichkeitsgetreu simuliert werden, wie in der Werkstatt selbst.“ (Interview 1; 37-41)

Weitere Beispiele, die verdeutlichen, dass digitale Anwendungen auch in ÜLU-Lehrgängen genutzt werden, sind die Photovoltaik, die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, die Metallbearbeitung oder auch die Holzbearbeitung. Für die Ausbildungsberufe in diesen Bereichen wurden von den Bildungszentren der Handwerkskammern Maschinen angeschafft, die digital programmiert und gesteuert werden können. Damit sei auch IT-Wissen generell in vielen Bereichen notwendiger Teil der Ausbildung geworden. E-Learning-Systeme werden in der ÜLU genutzt und künftig noch stärker als bisher in den Unterricht integriert werden, sodass sich Auszubildende den Stoff künftig auch leichter selbst aneignen können (Interview 1; 31-36).

Gleichwohl haben aber alle befragten Lehrkräfte grundsätzlich betont, dass die praktische Erprobung in der Lehrwerksatt nicht zu ersetzen sei.

„Dass das Virtuelle das Praktische ersetzt, ist bei uns nicht der Fall und davon sind wir auch kein Fan. Wie gesagt, haben wir (...) unseren Auftrag aber anders verstanden. Eine virtuelle Schulung könnte man sonst auch in jeder Berufsschule machen und müsste dafür nicht zu uns kommen. Wir sehen unsere Aufgabe eher an der unmittelbaren Technik, die auch die Unternehmen draußen nutzen. Die sollen bei uns fünf Tage lang etwas machen und nicht erst sich zwei Tage davon digital vorbereiten.“ (Interview 8; 44-49)

Die hier aufgeführten Beispiele belegen die stärkere Nutzung digitaler Formate bei der Vermittlung von Wissen in der ÜLU. Die Pandemie hat, so wurde in den Fachgesprächen deutlich, dazu beigetragen, dass Veränderungsprozesse in diese Richtung beschleunigt wurden. Die Rahmenbedingungen der Pandemie haben auch dazu beigetragen, dass Vorbehalte gegenüber diesen neuen Lehr- und Lernformaten sowohl beim Lehrpersonal als auch bei den Auszubildenden abgebaut werden konnten. Die REACT-Mittel des EFRE haben Investitionen in geeignete digitale Medien und virtuelle Anwendungen unterstützt. Damit wurden die Voraussetzungen für eine stärker digital basierte ÜLU während der Pandemie und für die Zukunft geschaffen.

6.2.2 Auswirkungen auf die grüne Transformation in der ÜLU

Für die grüne Transformation in der Wirtschaft – wie speziell auch im Handwerk – sind nach Ansicht der Fachleute aus den Bildungseinrichtungen zunächst politische Entscheidungen von zentraler Bedeutung. Diese wurden bereits in den vergangenen Jahren aber auch aktuell getroffen, um z. B. regenerative Energien und ressourcenschonende Energietechniken zu fördern. Seit 2022 habe darüber hinaus der Krieg in der Ukraine die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern sichtbar gemacht und die Suche nach Energiealternativen beschleunigt. Grundsätzlich aber gehöre ein schonender und effizienter Umgang mit Ressourcen aller Art zum Selbstverständnis handwerklichen Arbeitens. Dies werde auch in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung umgesetzt. Lehrkräfte dienen hier auch als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren umweltbewusster Vorgaben (Interview 2; 28).

„Das Thema Nachhaltigkeit und Ökologie ist im Handwerk groß. Kurse in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung, die sich mit der grünen Transformation auseinandersetzen, insbesondere mit regenerativen Energien, Photovoltaik, Wärmepumpen, das machen wir eigentlich auch schon seit Jahren. Die Azubis sind da schon sensibilisiert auf die Frage, >>Wie gehe ich sparsam mit Energie, mit Ressourcen um?<<. Diese alternativen Energien sind schon seit Jahren ein klassischer Pflicht-ÜLU-Kurs. Wir verwenden schon seit Jahren zum Beispiel Lacke auf Wasserbasis. Das wird nebenbei schon lange vermittelt.“ (Interview 1; 52-53)

Auch über eine möglichst gute Qualität der handwerklichen Arbeit wird versucht, Ressourcen zu sparen. Hierdurch werde verhindert, dass zeitnah erneut Ressourcen für Sanierungen verwendet werden müssen (Interview 2; 28). Aber auch digitale Medien und VR-Anwendungen sind wichtige Instrumente, um Ressourcen in der ÜLU einzusparen. Virtuelle Simulationen, an denen praktische Anwendungsbeispiele handwerklicher Arbeit nachgestellt werden können, werden von den Lehrkräften als Vorstufe verstanden, in der die Azubis ohne Verluste an Ressourcen üben können. Die virtuelle Realität erlaube nämlich nicht nur eine praktische Erprobung, sondern auch die Einsparung von wertvollen Rohstoffen und Materialien wie Hölzern, Metallen, Lackfarben und anderen Ressourcen.

„Es muss kein Lack verschwendet werden, die gesamten Aufbauten für die Luftfiltration und die Entsorgung von Abfällen können eingespart werden. Grob geschätzt können 15 Prozent der Farbe und rund 20 Prozent der Betriebskosten eingespart werden, die insgesamt im Lehrbauhof anfallen. Damit wird die ÜLU nicht nur digitaler, sondern auch ressourcenschonender und -effizienter.“ (Interview 6; 14-15)

Der Wandel in Richtung ökologischer Energietechniken wird besonders durch die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie die gesamte Gebäudetechnik vorangebracht. Daher lernen Azubis, wie Photovoltaik funktioniert, wie Wärmepumpen eingebaut und repariert werden und Gebäude möglichst ressourcenschonend und effizient beheizt und versorgt werden können. Auch in der Kfz-Technik gibt es einen beschleunigten Wandel in Richtung E-Mobilität. Azubis müssen hier den Umgang mit den neuen Steuerungs- und Antriebstechnologien lernen. Für diese Gewerke sollen auch in der ÜLU künftig noch stärker digitale Lernumgebungen installiert werden, sodass im Unterricht in digitalen Formaten geübt werden kann, ohne konkret materielle Ressourcen zu verbrauchen.

Auf ein weiteres Beispiel für die Digitalisierung und ressourcensparende Vorgehensweise wurde in der Ausbildung für Baufachberufe verwiesen.

„Wenn Betonwände gebaut werden, müssen Schalen gefertigt werden, in denen der Beton gegossen wird. Im Schalungsbau benötigt man viel Holz. Dieser Rohstoff hat sich in der Corona-Pandemie und mit dem Ukrainekrieg im Preis verzehnfacht. Daher ist die Vorgabe in der ÜLU, kein Holz zu verbauen. Der gesamte Schalungsbau wird digital erstellt. Dafür hat sich der Lehrbauhof einen kompletten Satz für eine ganze ÜLU-Klasse an sog. Toughbooks (besonders robuste Notebooks) angeschafft, mit denen die Azubis konstruieren können.“ (Interview 6; 17-18)

Für die ÜLU im Baubereich bedeute dies mittelfristig, dass die virtuelle Werkstatt als autarkes System eine größere Rolle einnehmen werde. Gegenwärtig wird im Modellversuch eine virtuelle Werkstatt entwickelt, in der sich verschiedene Baugewerke erproben können. Insgesamt soll der Unterricht digitaler werden. In einem Pilotprojekt ist eine digitale Lernplattform entwickelt worden, auf der die Auszubildenden Inhalte hoch- und herunterladen, dem Unterricht folgen und Lehrmaterialien bearbeiten können.

Zusammenfassend lässt sich die Frage nach den Wirkungen der REACT-finanzierten ÜLU-Lehrgänge im Handwerk auf die grüne Transformation wie folgt beantworten: Die Ausrichtung des Handwerks – und damit auch der Berufsausbildung im Handwerk – auf ein ressourcensparendes Wirtschaften hat bereits seit einigen Jahren begonnen. In den letzten Jahren wurden diese Entwicklungen vor allem durch äußere Einflussfaktoren wie die Folgen des Krieges in der Ukraine wesentlich forciert.

6.2.3 Auswirkungen auf die digitale und grüne Transformation der Weiterbildung im Brandenburger Servicepaket

Konkrete Einblicke darin, wie die Qualifizierungen umgesetzt wurden, setzen direkte Gespräche mit den geförderten Unternehmen voraus. Da nur mit zwei Unternehmen Interviews geführt werden konnten, kann auch nur zu diesen konkreten Fällen berichtet werden. Gleichwohl liegen zu den anderen Unternehmen Einschätzungen aus zweiter Hand vor: von den Regionalberaterinnen und -beratern der WFBB und von der ILB. Die Regionalberaterinnen und -berater begleiten die Unternehmen hauptsächlich im Antragsprozess, haben aber weniger oder keine Einblicke in den konkreten Umsetzungsprozess der Weiterbildungen. Sie können daher nur Vermutungen darüber anstellen, wie die Weiterbildungen durchgeführt wurden und inwiefern sie auch der digitalen oder grünen Transformation im Unternehmen dienen.

Die Gespräche mit den Regionalberaterinnen und -beratern deuten darauf hin, dass die Qualifizierungen hauptsächlich im Präsenzformat umgesetzt wurden, weil es i. d. R. um die konkrete Einarbeitung an neuen Maschinen, Anlagen oder Systemen im Unternehmen geht. Onlineformate für den Unterricht sind daher nur in wenigen Fällen möglich, wenn z. B. ausschließlich theoretisches Wissen vermittelt werden soll. Dieses Format wurde in dem befragten Unternehmen aber nur selten genutzt.

*„Alle, die im Bereich der Engineerings-Arbeitsvorbereitung plus des Engineerings tätig sind, die könnten auch virtuelle Schulungen durchführen. Auf Videokonferenzen haben wir, glaube ich, kaum zurückgegriffen. Wir haben fast immer nur Präsenzs Schulungen durchgeführt und haben dafür unsere Hygienekonzepte genutzt. Da haben der Austausch, Fragen stellen und Proben zeigen sich doch so besser realisieren lassen. Die Schulung vor Ort ist am Produkt durchgeführt worden. Das war schwieriger, weil wir da mit Masken, entsprechenden Abständen sicherlich nicht so schnell vorangekommen sind wie wir das in der Vergangenheit konnten.“
(Interview 13; 4)*

Auch für die anderen Förderfälle unterstreichen die Regionalberaterinnen und -berater die geringe Bedeutung von Onlineformaten für die Wissensvermittlung. Ähnlich wie in der ÜLU beschrieben, lassen sich Qualifizierungen, bei denen die Aneignung fachlichen Wissens unmittelbar mit praktischen Anwendungen einhergeht, nicht mit digitalen Formaten ersetzen.

Betriebliche Erweiterungsinvestitionen oder Umstrukturierungen haben i. d. R. auch das Ziel, Ressourcen zu sparen oder effizienter einzusetzen. Die Unternehmen denken diese Dimensionen bei ihren Investitionsvorhaben *„einfach mit. Sie müssen den Trends folgen und selbst effizienter und ressourcenschonender werden“* (Interview 10; 2).

„Das sind ja alles Produktionsumstellungen. Das hat alles mehr oder weniger mit Nachhaltigkeit zu tun in Richtung Effizienz. Das ist zwar nicht das primäre Ziel,

meistens geht es darum Aufträge zu gewinnen, aber so eine Produktionsumstellung oder neue Fertigungsstrecken und -maschinen sparen Energie.“ (Interview 17; 3)

Ein weiterer Grund für ein Greening der Produktionsweisen sind Zertifizierungen für Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme.

„Wir haben unsere Qualitätsanforderungen festgeschrieben und das sind auch Arbeitsanweisungen, die jeder Kollege einhalten muss. Thema Umweltmanagement: Wir haben eine Lackiererei, wo die Fahrzeuge lackiert werden. Dort entstehen Gefahrentoffe, die aufgefangen und weggebracht werden müssen, deshalb gibt es dort ein zertifiziertes Umweltmanagement. Durch Corona ist das jetzt aber noch schneller in die Digitalisierung eingeflossen.“ (Interview 14; 6)

Die „grüne Transformation“ ist diesen Aussagen zufolge keine Folge der Corona-Pandemie oder der REACT EU-Förderung. Sie ist, je nach Branche und Technologiefeld, eine Folge des technologischen Strukturwandels, der durch eine Kombination aus unternehmerischen und politischen Entscheidungen geprägt ist. Unabhängig jedoch von den Ursachen für Investitionen in ressourcensparende Technologien wird von den Unternehmen – nach den Aussagen der Wirtschaftsförderung – die Möglichkeit begrüßt, die Investitionsförderung des EFRE mit der ESF-unterstützten Weiterbildungsförderung kombinieren zu können (Interview 1; 9).

6.3 Zwischenfazit

Durch die COVID-19-Pandemie haben sich die Bedingungen für die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gravierend verändert. Die Lockdowns hatten u. a. zur Folge, dass vor allem im Jahr 2020 eine Reihe von ÜLU-Lehrgängen nicht durchgeführt werden konnte. Auch die im Brandenburger Servicepaket beantragten und bewilligten Qualifizierungen konnten zum Teil nicht bzw. nur in geringerem Umfang als geplant durchgeführt werden. Die vor allem 2020 aufgetretenen Herausforderungen wurden von allen Beteiligten angenommen.

Der Unterricht – vor allem in den ÜLU-Lehrgängen – wurde auch während der Pandemie weiterhin vor Ort durchgeführt. Auf mittlere Sicht jedoch hat sie in den Handwerkskammern auch dazu geführt, intensiver darüber nachzudenken, wie der Unterricht mit digitalen Medien besser unterstützt werden könnte. Damit hat die Pandemie auch dazu beigetragen, dass Entscheidungen über Investitionen in die digitale Infrastruktur der Bildungszentren rascher getroffen wurden.

Das bedeutet, das auf längere Sicht digitale Aus- und Weiterbildungsformate einen neuen Stellenwert in der beruflichen Aus- und Weiterbildung insgesamt erhalten werden. So gesehen hat die Pandemie digitale Bildungsprozesse auch mit vorangetrieben.

7 Gleichstellung und Chancengleichheit

7.1 Fragestellung

In der REACT EU Verordnung 2020/2221 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.12.2020 wurden für die Umsetzung von REACT EU die Gleichstellung von Männern und Frauen, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und die Einbeziehung der Geschlechterperspektive gefordert.⁸ Der Gleichstellungsgrundsatz bildete daher auch den Rahmen für die Schwerpunktevaluierung. Zwei Fragen stehen dabei im Mittelpunkt:

⁸ VERORDNUNG (EU) 2020/2221 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. Dezember 2020 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Bezug auf zusätzliche Mittel und Durchführungsbestimmungen zur Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft (REACT-EU), S. 4

- Welche gleichstellungsorientierten Ansätze zeigten sich in den Projektkonzepten und bei der Projektumsetzung in der ÜLU und in der Weiterbildungsförderung des Brandenburger Servicepaketes?
- Wie haben sich die Umsetzungsstrategien auf die Geschlechterverhältnisse in den ÜLU-Lehrgängen und in der Weiterbildungsförderung des Brandenburger Servicepaketes ausgewirkt?

Um die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts zu untersuchen, wurden die Antragskonzepte und die Sachberichte der Handwerkskammern und der Unternehmen, die eine Förderung aus dem Servicepaket erhielten, ausgewertet. In den Fachgesprächen wurden die Darstellungen in den Sachberichten aufgegriffen und reflektiert.

7.2 Empirische Befunde zur Berücksichtigung des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsziels

In ihren Antragskonzepten und Sachberichten wurden die Antragstellenden aufgefordert, u. a. zum Gleichstellungsgrundsatz Stellung zu beziehen. Sie hatten darzustellen, welche Maßnahmen sie ergreifen wollten, um den Gleichstellungsgrundsatz zu berücksichtigen.

Zunächst ist festzuhalten, dass die ÜLU-Lehrgänge Geschlechterverhältnisse abbilden, die im Handwerk allgemein vorherrschen. Dort liegt der Frauenanteil unter den Auszubildenden lediglich bei einem Sechstel (2022: 16,7 Prozent). In den gewerblich-technischen Berufen, die in den Bildungs- und Technologiezentren (BTZ) der befragten Handwerkskammern unterrichtet wurden, blieb der Frauenanteil vielfach darunter.⁹ Die ÜLU-Kurse spiegeln diese Verteilung im Ausbildungsgeschehen wider. In Abschnitt 4.2 wurde anhand der Angaben aus dem ESF-Monitoring gezeigt, dass der Frauenanteil in der ÜLU bei lediglich 14 Prozent lag.

In den Weiterbildungen, die mit dem Servicepaket gefördert wurden, war der Frauenanteil mit 12 Prozent noch etwas niedriger. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Weiterbildungsmaßnahmen im Servicepaket auf Investitionsmaßnahmen bezogen haben, die vor allem in gewerblich-technischen Produktionsbereichen durchgeführt wurden. Auch hier wird deutlich, wie wenig Frauen nach wie vor in diesen Berufen arbeiten und sich, im Fall von betrieblichen Erweiterungen, Umorganisationen oder Neuansiedlungen, weiterbilden lassen.

Die Entscheidung über einen Eintritt in einen ÜLU-Lehrgang oder in eine berufliche Qualifizierung im gewerblich-technischen Bereich wird bereits mit geschlechterspezifischen Berufswahlmustern und mit dem Einstellungsverhalten der Handwerksbetriebe und Unternehmen vorentschieden. An der Wirkmächtigkeit geschlechterspezifischer Muster bei der Berufswahl hat sich trotz jahrelanger Werbe-, Informations- und Aufklärungskampagnen wenig geändert. Auch die Ansätze vieler Betriebe, für Frauen attraktiver zu werden, indem sie ihren Beschäftigten ermöglichen, Beruf, Freizeit und Familie besser zu vereinbaren, hat bislang nur wenig dazu beigetragen, den Frauenanteil in den gewerblich-technischen Berufen zu steigern.

Im Rahmen der Förderung von ÜLU-Lehrgängen kann an dieser allgemeinen Asymmetrie im Geschlechterverhältnis nichts geändert werden. In diesen Lehrgängen ging es daher darum, die Praxisbausteine so durchzuführen, dass kein Geschlecht benachteiligt wurde. In den Sachberichten der Handwerkskammern lag der Fokus daher auf einer Umsetzung der Lehrgänge, in der die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung beachtet wurde. Dazu gehörte eine diskriminierungsfreie Sprache, auf die bereits bei der Einladung zum ÜLU-Lehrgang und während der Unterweisung geachtet wurde. Dazu gehörte weiterhin ein barrierefreier Zugang zu den Werkstätten und Räumen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Darüber hinaus wurden auch die Ausbilderinnen und Ausbilder zum Thema „Rechtsgrundlagen und Umgang mit lernbehinderten Menschen“ geschult (Sachbericht 2021, HWK Cottbus, S. 3).

⁹ <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-soziale-sicherung/frauen-im-handwerk/>. Zugriff am 31.10.2023.

Die Unternehmen, die eine Förderung aus dem Brandenburger Servicepaket erhalten haben, haben in ihren Antragskonzepten und Sachberichten ein breites Spektrum von Maßnahmen dargestellt, mit denen sie sich für ihre Belegschaften und für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv präsentierten. Diese Maßnahmen bezogen sich nicht nur auf die mit REACT EU-Mitteln geförderten Weiterbildungen, sondern generell auf die Personalpolitik der jeweiligen Unternehmen. Sie umfassten u. a.:

- ein gezieltes Ansprechen von Frauen in Universitäten und Hochschulen,
- eine individuelle Unterstützung von Frauen bei der Karriereplanung,
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie variable Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit zur Nutzung von Homeoffice,
- eine alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung,
- ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Ein Unternehmen hat angegeben, eine Integrationswerkstatt zu unterhalten, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen leichte und mittelschwere Arbeiten verrichten. Ein weiteres Unternehmen arbeitete in Verbindung mit dem Erstellen von Zweitplatzierungen für den Handel mit regionalen Einrichtungen zur Rehabilitation, Betreuung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zusammen. Alle Unternehmen haben betont, dass bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb des gesetzlichen Rahmens keine Diskriminierungen hinsichtlich des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bestanden. Beschäftigten mit Behinderungen wurde der Zugang zu der Maßnahme ermöglicht, sofern die grundsätzliche Tätigkeit aufgrund der körperlichen Belastbarkeit bzw. der entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen zulässig war.

7.3 Zwischenfazit

Die bereichsübergreifenden Grundsätze sind im gesamten Prozess der Umsetzung der REACT-Förderung implementiert und berücksichtigt worden. Der Anteil von Frauen ist sowohl in der ÜLU-Förderung als auch in den Weiterbildungsmaßnahmen des Servicepaketes sehr gering gewesen. In der ÜLU entspricht er jedoch im Wesentlichen ihrem Anteil an den Auszubildenden in den Handwerksberufen insgesamt, wobei hinzukommt, dass die ÜLU-Lehrgänge vor allem in gewerblich-technischen Berufen durchgeführt wurden. Die mit REACT EU geförderten Bildungsmaßnahmen spiegeln daher die Geschlechterverhältnisse in den jeweiligen handwerklichen und gewerblich-technischen Berufsfeldern wider. Sowohl die ÜLU-Lehrgänge als auch die Weiterbildungsmaßnahmen des Servicepaketes sind diskriminierungsfrei umgesetzt worden. Mit anderen Worten: sowohl die Handwerkskammern als auch die Unternehmen haben mit ihren Maßnahmen einen barrierefreien Zugang gewährleistet und eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Umsetzung sichergestellt.

8 Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen

8.1 Zentrale Befunde der Evaluierung

Die REACT EU-Förderung hat es dem Land Brandenburg ermöglicht, bewährte Förderansätze im ESF weiterführen zu können, was ansonsten so und in diesem Umfang nicht durchführbar gewesen wäre. Daher wurden die Flexibilisierungen der REACT EU-Förderung im Rahmen der Umsetzung der Strukturfondsförderung von den umsetzenden Behörden ausdrücklich begrüßt. In dem Sinne hat Brandenburg die zusätzlichen EU-Mittel sinnvoll zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie eingesetzt.

Die neue REACT EU-Förderung kam jedoch zu einem Zeitpunkt, zu dem laufende Förderprogramme der Kohäsionspolitik bereits – durch die Umsetzung zusätzlicher Förderangebote zur Abmilderung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie – mit einem stockenden Mittelabfluss

konfrontiert waren. Zugleich fiel die Programmierung der REACT EU-Mittel in eine Zeit, in der die alte Förderperiode abgeschlossen und die neue geplant wurde. Dadurch wurden auch die personellen Ressourcen der umsetzenden Behörden in hohem Maße gebunden.

Das Land Brandenburg hat mit den zusätzlichen Möglichkeiten der REACT EU-Förderung in den Jahren 2021 und 2022 einen klaren Fokus auf die Stabilisierung der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen unter den gravierenden Herausforderungen der COVID-19-Pandemie gelegt.

Die Förderung hat in den Jahren 2021 und 2022 einen Beitrag zur Stabilisierung der Berufsausbildung im Brandenburger Handwerk geleistet. Mit Hilfe dieser Förderung konnte die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk (ÜLU) unter den veränderten Rahmenbedingungen der COVID-19-Pandemie weitergeführt werden. Die Förderung betrieblicher Qualifizierungsvorhaben im Rahmen des Brandenburger Servicepakets wiederum hat dazu beigetragen, dass zukunftsgerichtete Vorhaben mit stärkeren regionalen Effekten für Wirtschaft und Beschäftigung in der Pandemie nicht zurückgestellt, sondern mit Blick auf die kommende Erholung durchgeführt wurden.

Der Zielwert des Output-Indikators (8.006 Teilnehmende) wurde deutlich übererfüllt; mit den REACT EU-Mitteln sind 10.569 Teilnehmende gefördert worden. Die Übererfüllung ist auf die ÜLU-Förderung zurückzuführen: Der Zielwert wurde hier mit 10.211 Teilnehmenden zu 40 Prozent übererfüllt. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass ÜLU-Lehrgänge, die 2020 während der Lockdowns ausgefallen sind, 2021 nachgeholt wurden. Demgegenüber wurde der geplante Zielwert im Servicepaket mit 358 Teilnehmenden nur etwa zur Hälfte erreicht. Die geringe Zielerreichung im Brandenburger Servicepaket ist u. a. darauf zurückzuführen, dass zunächst geplante und dann auch bewilligte Qualifizierungsmaßnahmen aus verschiedenen Gründen nicht erfolgreich bis zum Ende durchgeführt werden konnten.

Unter den 10.569 Teilnehmenden befanden sich 1.464 Frauen. Damit lag der Frauenanteil bei 13,9 Prozent. Auch dieses Ergebnis ist im Wesentlichen von der ÜLU-Förderung geprägt worden: In den Handwerksberufen ist generell ein deutlich niedrigerer Frauenanteil als in anderen Ausbildungsbereichen zu beobachten; er korrespondiert eng mit dem im Handwerksbereich zu beobachtenden Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt. Da ÜLU-Lehrgänge erst stattfinden, wenn die Ausbildungsverträge abgeschlossen sind, lässt sich dieser Indikator durch die Förderung auch nicht beeinflussen.

Der Zielwert des Ergebnisindikators – also: Teilnehmende, die nach ihrer Maßnahme eine Qualifizierung erlangt haben (CVR2) – (75 Prozent) ist nach den Angaben des ESF-Monitorings ebenfalls ganz erheblich übererfüllt worden: Von den 10.569 Teilnehmenden haben 10.561 – und damit im Wesentlichen alle – nach ihrem Austritt eine Qualifizierung erlangt.

Die bereichsübergreifenden Grundsätze „Gleichstellung“ und „Chancengleichheit“ sind in der REACT EU-Förderung implementiert und berücksichtigt worden. Auch wenn der Frauenanteil – bedingt durch die Struktur der ÜLU-Förderung – nur bei 13,9 Prozent lag, spiegelt dies die nachfragebedingten Geschlechterverhältnisse in den handwerklichen und vor allem gewerblich-technischen Berufsfeldern des Handwerks wider. Chancengleichheit wurde durch Maßnahmen wie einen barrierefreien Zugang und eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Umsetzung der Förderung gewährleistet.

8.2 Handlungsempfehlungen

Die Vereinfachungen für REACT EU haben dazu geführt, dass die Förderung rascher umgesetzt werden konnte. Die Programmierung fiel jedoch in eine Zeit mit einer außergewöhnlich hohen Belastung. Administrative Erleichterungen wurden daher durch Zeit- und Ressourcenknappheit sowie Ausgabendruck z. T. unterlaufen. Strukturpolitische Ziele erhöhten den Planungsaufwand zusätzlich. Während die zeitlichen Rahmenbedingungen nicht zu verändern waren, hätte der Planungsaufwand für die Umsetzung von REACT EU durchaus verringert werden können: Aus der Sicht der umsetzenden Behörden sollte ein Kriseninterventionsinstrument auch tatsächlich

auf die Abmilderung der Folgen einer krisenhaften Situation fokussiert werden. Bei künftigen Interventionen mit diesem Ziel sollte daher kritisch geprüft werden, ob sie darüber hinaus mit strukturpolitischen Zielen verknüpft werden sollten, die einen grundsätzlich längeren und weiterreichenden Planungsaufwand erfordern.

9 Ausgewählte Literaturquellen

- Ecorys, 3s (2023): Study supporting the preliminary evaluation of the support provided by ESF and FEAD under the Coronavirus Response Investment Initiatives (CRII and CRII+), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023.
- Europäische Kommission (2023): Antwort der Europäischen Kommission auf den Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofes Anpassung der Vorschriften im Bereich der Kohäsionspolitik zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie. Die Mittel werden flexibler eingesetzt, es bedarf aber Überlegungen zur Kohäsionspolitik als Instrument zur Krisenbewältigung, Brüssel.
- Europäischer Rechnungshof (2023): EU-Prüfer hinterfragen die Kohäsionspolitik als Instrument der Krisenbewältigung, Pressemitteilung, Luxemburg, 2. Februar 2023.
- Europäischer Rechnungshof (2023): Anpassung der Vorschriften für die Kohäsionspolitik zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie: Mittel flexibler eingesetzt, doch Nutzung der Kohäsionspolitik als Instrument zur Krisenbewältigung muss überdacht werden, Sonderbericht des Hofes gemäß Artikel 287 Absatz 4 Unterabsatz 2 AEUV; Luxemburg.
- Europäischer Rechnungshof (2023): EU-Finanzierung im Rahmen der Kohäsionspolitik und der Aufbau- und Resilienzfazilität: eine vergleichende Untersuchung, Luxemburg.
- MWAE (2022): Bewertungsplan im Rahmen des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den ESF in der Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, Stand: 25.11.2022.
- MWAE (2021): Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020. Version: 4.1 beschlossen von der EU-KOM am 06.08.2021, Potsdam, 2021.
- MWAE (2021): Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020. Version: 4.1 beschlossen von der EU-KOM am 06.08.2021, Potsdam, 2021. Anlage III: Definition, Berechnung und Messung der Indikatoren Stand: 08.06.2021.
- MWAE (2021): Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020. Version: 4.1 beschlossen von der EU-KOM am 06.08.2021, Potsdam, 2021. Anlage IV: Erläuterung der Indikatoren Stand: 08.06.2021.
- MWAE (2021): 2014DE05SFOP006 – Antrag zur OP-Änderung anlässlich der Implementierung von Mitteln aus REACT EU, Potsdam, 8. Juni 2021.
- EU-KOM (2020): Verordnung (EU) 2020/2221 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Dezember 2020 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Bezug auf zusätzliche Mittel und Durchführungsbestimmungen zur Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft (REACT-EU).
- EU-KOM (2020): Verordnung (EU) 2020/2094 des Rates vom 14. Dezember 2020 zur Schaffung eines Aufbauinstruments der Europäischen Union zur Unterstützung der Erholung nach der COVID-19-Krise, Brüssel am 14. Dezember 2020.

10 Anhang

Anlage 1: Interviewleitfaden für die Expertengespräche

1. Zum Hintergrund der befragten Personen und zu Ihrer Einrichtung

1.1 Welche Funktionen und Aufgaben haben Sie in Ihrem Unternehmen?

2. Zur Einordnung der Qualifizierung im Rahmen der ÜLU bzw. des Servicepakets

2.1 Wie ordnet sich die Weiterbildung im Rahmen des Servicepakets in die betriebliche Personalpolitik in Ihrem Unternehmen ein?

2.2 Worin besteht das Kerngeschäft Ihres Unternehmens und welche Aufgaben ergeben sich daraus für die betriebliche Weiterbildung?

2.3 Wie würden Sie die Weiterbildungsmaßnahmen (die Weiterbildungsinhalte), die im Rahmen des Servicepakets gefördert wurden, beschreiben?

2.4 Haben Sie die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich betriebsintern durchgeführt oder haben Sie auch externe Bildungsdienstleister genutzt?

3. Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die betriebliche Weiterbildung

3.1 Im Frühjahr 2020 hat der erste Lockdown mit gravierenden Einschränkungen in den persönlichen Kontakten (Maskenpflicht, Abstandsregelungen etc.) stattgefunden. Welche Auswirkungen hatte dies 2020 auf die Durchführung der Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?

3.2 Was haben diese Einschränkungen konkret bei der Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen verändert? Wurden z. B. digitale Unterrichtsräume eingerichtet? Hat sich die Weiterbildung am Arbeitsplatz dadurch verändert?

3.3 Insbesondere die Jahre 2020, 2021 und auch noch 2022 wurden durch die COVID-19-Pandemie geprägt. Welche längerfristigen Auswirkungen hatte dies auf die Durchführung der beruflichen Weiterbildung aus heutiger Sicht? Wie hat sich die betriebliche Weiterbildung im Vergleich zur Vor-Coronazeit und heute entwickelt?

3.4 Wie schätzen Sie die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Motivation der Teilnehmenden – also der Beschäftigten – ein? Sind von den Beschäftigten ggf. sogar Impulse für Veränderungen in der beruflichen Qualifizierung ausgegangen?

3.5 Hatte die COVID-19-Pandemie Auswirkungen auf das Absolvieren der beruflichen Weiterbildung insgesamt?

4. Berufliche Weiterbildung und die digitale und grüne Transformation

4.1 Die Wirtschaft insgesamt ist mit sogenannten „grünen“ und „digitalen“ Transformationsprozessen konfrontiert. Wie stellt sich dies in Ihrem Unternehmen dar? Spiegeln sich diese Prozesse auch in der Durchführung der betrieblichen Weiterbildung wider und wenn ja, wie?

4.2 Hat die Digitalisierung von Produktions- und Arbeitsprozessen in Ihrem Unternehmen Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung?

4.3 Wenn Ihr Unternehmen ein zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagementsystem hat, ergeben sich daraus Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung und wenn ja, welche?

4.4 Hat dies in den geförderten Qualifizierungsmaßnahmen eine Rolle gespielt? Können Sie uns Beispiele dafür nennen

5. Gesamteinschätzungen zu den aufgeworfenen Fragestellungen

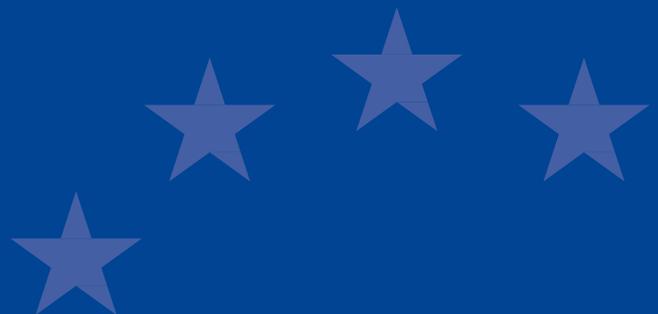
- 5.1 Wie würden Sie resümierend die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Durchführung der betrieblichen Weiterbildung in Ihrem Unternehmen beschreiben?
- 5.2 Welche durch die COVID-19-Pandemie hervorgerufenen Änderungen in der Durchführung der betrieblichen Weiterbildung werden künftig beibehalten werden?
- 5.3 Wie schätzen Sie die Unterstützung Ihrer Qualifizierungsmaßnahmen durch das Brandenburger Servicepaket ein? Welche positiven, aber auch welche negativen Erfahrungen haben Sie mit der Förderung gesammelt?
- 5.4 Welche Verbesserungen würden Sie sich bei der Förderung durch das Brandenburger Servicepaket wünschen?

**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.