

Kasseler Diskussionspapiere

i3

Ideen,
Interessen und
Institutionen im Wandel



Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder

Policy Paper –
Arbeitsweltberichterstattung Hessen
Alissa Hälbig, Wolfgang Schroeder

Nr. **16** 03 / 2022

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Fachgebiet
Politisches System der BRD –
Staatlichkeit im Wandel



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, dass Sie auf die neue Ausgabe der *i3* aufmerksam geworden sind. Bei *i3* handelt es sich um eine Reihe politikwissenschaftlicher Diskussionspapiere. Sie werden herausgegeben von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder und dem Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Kassel. In unregelmäßigen Abständen finden Sie in den Diskussionspapieren neue Forschungsergebnisse und Beiträge zu aktuellen politikwissenschaftlichen Debatten. Thematisch erwartet Sie ein breites Spektrum an Schwerpunkten mit besonderem Fokus auf die Parteien-, Verbände- und Wohlfahrtsstaatsforschung. Jede Ausgabe behandelt ein für den Lehrstuhl relevantes Thema, das sich perspektivisch etwa mit Wandlungsprozessen in Politikfeldern, Veränderungen von Akteuren und Akteursstrukturen oder dem Wandel von Regieren und Staatlichkeit befasst. Ein gemeinsamer Bezugspunkt, der auch den Titel der Diskussionspapier-Reihe inspiriert, ist der von Max Weber über Rainer M. Lepsius aufgenommene Spannungsbogen, welcher den Wandel von Ideen, Interessen und Institutionen thematisiert. Neben Artikeln von dem Lehrstuhl nahestehenden Wissenschaftler*innen sind auch Gastbeiträge gerne gesehen.

Wir wünschen Ihnen nun eine anregende Lektüre und würden uns freuen, Sie auch bei den nächsten Ausgaben der *i3* wieder als Leser begrüßen zu dürfen. Hinweise, Anregungen und Kommentare nehmen wir gerne über die Redaktionsadresse entgegen.

Das Herausgeber- und Redaktionsteam

redaktion-i3@uni-kassel.de

Herausgeber

Die Kasseler Diskussionspapiere werden von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel, herausgegeben.

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Universität Kassel

Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Fachgebiet Politisches System der BRD - Staatlichkeit im Wandel

Nora-Platiel-Str. 1

34127 Kassel

Erscheinungsweise

Die *i3 - Kasseler Diskussionspapiere – Ideen, Interessen und Institutionen im Wandel* erscheinen in unregelmäßigen Abständen und sind nur als PDF-Version zum Download unter der Adresse <https://www.uni-kassel.de/fb05/i3> erhältlich.

ISSN 2363 – 7250

DOI: [10.17170/kobra-202203185903](https://doi.org/10.17170/kobra-202203185903)

BERICHTERSTATTUNG ARBEITSWELT HESSEN

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können. Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>

Autor*innen



Prof. Dr. Wolfgang Schroeder leitet das Projekt der Arbeitsweltberichterstattung Hessen. Er ist Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel und Research Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).



Alissa Hälbig ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel.

Weitere Infos zur Arbeitsweltberichterstattung Hessen und thematische Ausarbeitungen:

<https://www.uni-kassel.de/go/awh>

Inhalt

1 Einleitung	5
2 Weiterbildung: Grundlagen und Beteiligung	6
3 Hindernisse im deutschen Weiterbildungssystem: institutionelle Komplexität und weitere Herausforderungen	13
3.1 Gesetze und Förderprogramme	13
3.2 Betriebe und Beschäftigte im Strukturwandel: QCG und AvmG	19
3.2.1 Weiterbildung Geringqualifizierter.....	22
3.2.2 Weiterbildungsbeteiligung KMU.....	28
3.3 Förderung in den Rechtskreisen	30
4 Weiterbildung in Hessen	32
5 Fazit	40
6 Literaturverzeichnis.....	42
Anhang.....	46

Weiterbildung: institutionelle Rahmenbedingungen und zentrale Handlungsfelder

Alissa Hälbig, Wolfgang Schroeder

1 Einleitung

Die Transformation der Arbeitswelt führt zu einem Wandel von Berufsfeldern und -tätigkeiten. Der Strukturwandel, getragen durch Digitalisierung und die sozial-ökologische Transformation, führt zu einem großen Qualifizierungsbedarf, sodass lebenslanges Lernen als zentrale Bewältigungsstrategie immer wichtiger wird. In Zukunft wird es für Beschäftigte unumgänglich sein, sich auf Veränderungen einzustellen und mit neuen Anforderungen Schritt zu halten. Aktuell nimmt die Förderung von Jugendlichen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven sowie benachteiligten Auszubildenden einen Schwerpunkt in der Arbeitsförderung ein.¹ Die zentrale Bedeutung und Relevanz des dualen Ausbildungssystems für die Vermittlung von Grundlagen gilt es hervorzuheben. Es bedarf jedoch über das gesamte Arbeitsleben hinweg einer Auffrischung und eines permanenten Updatings und Upgradings von Kompetenzen. Vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt nimmt deshalb auch die Bedeutung der berufsbezogenen Weiterbildung zu. Weiterbildung ist somit ein aktuelles Thema, während der Corona-Pandemie vor allem mit Blick auf Kurzarbeit und die Frage, wie Betriebe und Beschäftigte diese Zeit sinnvoll nutzen.² Um das Feld der Weiterbildung aber umfassender zu sondieren, widmen wir uns im Folgenden dem deutschen Weiterbildungssystem, allen voran den institutionellen Strukturen, um hier bereits mögliche Hindernisse, Hürden und Schnittstellenprobleme identifizieren zu können.

Der tiefgreifende Wandel verlangt von vielen Beschäftigten, sich auch in der Mitte des Berufslebens noch einmal ganz neu zu orientieren. Die gestiegene Bedeutung zeigt sich auch in der im Zeitverlauf gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung. Doch nehmen einzelne Personengruppen, zu denen Geringqualifizierte, Ältere, Frauen, Personen mit Migrationshintergrund oder atypisch Beschäftigte gehören, nach wie vor nur unterdurchschnittlich häufig an beruflicher Weiterbildung teil. Dies wird auch als „Matthäus-Prinzip der Weiterbildung“ bezeichnet (Bellmann/ Leber 2021, S. 247). Um diese Personengruppen in ihrem Erwerbsverlauf und in ihrer Qualifikation zu unterstützen, wurde die berufliche Weiterbildungsförderung in Deutschland breit aufgestellt und durch neue Fördergesetze wie das Qualifizierungschancengesetz (QCG) und das Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG) in den letzten Jahren noch deutlich ausgebaut. Vielen dieser Förderinstrumenten ist jedoch gemein, dass sie den unterschiedlichen potenziellen Zielgruppen (Betrieben sowie Beschäftigten und Arbeitssuchenden) oftmals kaum bekannt sind und relativ selten in Anspruch genommen werden (Bellmann/ Leber 2021, S. 244). Insgesamt nutzt beispielsweise nur jeder zehnte Betrieb die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Kruppe et al. 2021).

Zwar konnten benachteiligte Gruppen von der gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahr(zehnt)en profitieren, sie nehmen jedoch nach wie vor unterdurchschnittlich an betrieblicher und individuell-berufsbezogener Weiterbildung teil (Bellmann/ Leber 2021, S. 249). Infolge der Pandemie ist zudem die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung gesunken. Nach dem IAB-Betriebspanel ist die Weiterbildungsschere zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Qualifikationen weiter auseinander

¹ Siehe hierzu unser bereits veröffentlichtes Policy Paper:

[Dualer Ausbildungsmarkt in der Corona-Pandemie und benachteiligte Gruppen](#)

² Hier lässt sich feststellen, dass die Verbindung trotz Förderprogramme nur in geringem Maße genutzt wird. Besonders betroffen sind von diesen Problemen einmal mehr KMU und Geringqualifizierte (Heller/ Schroeder 2021).

gegangen: Von denjenigen, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben, nahmen im Jahr 2020 20 % an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (2019: 45 %). Bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten waren es nur 6 % (2019: 22 %) (Jost/ Leber 2021, S. 4). Hieraus ergibt sich die wesentliche Frage, wieso die Programme bisher nicht dazu geführt haben, die Weiterbildungsschere zu verringern und passende Antworten auf transformative Veränderungen der Arbeitswelt und den bestehenden Fachkräftemangel zu finden. Es scheinen zwei Probleme zu bestehen, die sowohl inhaltlicher wie struktureller Natur sind. Zum einen ist nicht abschließend geklärt, welche grundsätzlichen Veränderungen und Qualifizierungsbedarfe aufgrund transformativer Prozesse der digitalen und ökologischen Transformation erwartet werden können.³ Noch viel schwieriger gestaltet sich dies bezogen auf einzelne Branchen, spezifische Berufs- und Tätigkeitsprofile oder konkrete Betriebe. Zum anderen werden die bisherigen Förderprogramme zu Weiterbildung aufgrund verschiedener motivationaler, zeitlicher und finanzieller Barrieren nicht in der Breite angenommen. Es geht hier somit nicht um die Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen notwendig sind, sondern wie diese gezielt gestaltet und umgesetzt werden können, um Betriebe und Personen für Weiterbildung zu motivieren. Die Forschungsfrage bezieht sich dabei auf Herausforderungen und Handlungsfelder von Weiterbildung und ihre institutionelle Einbettung: „Wieso gelingt es trotz intensiver Interventionen auf Bundes- und Landesebene und einer enorm umfangreichen Weiterbildungslandschaft nicht, die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten quantitativ und hinsichtlich der negativen Struktureffekte sowie qualitativ und in Bezug auf die Anpassung von Bedarfen und Angeboten zu verbessern?“

Um die Herausforderungen und zukünftigen Entwicklungen in Bezug auf Qualifikations- und Fachkräftebedarf aufgrund von transformativen Umstrukturierungen zu sondieren, bildet dieses Paper die Grundlage für den Weiterbildungssektor in Deutschland und Hessen im Rahmen des Projekts „Arbeitsweltberichterstattung Hessen“ ab. Es geht damit der Frage der institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen von Weiterbildung nach, um zunächst einen Überblick über die Struktur des deutschen Weiterbildungssystems zu geben und Herausforderungen zu identifizieren. Dabei wird zunächst auf die Definition und Handlungsfelder von Weiterbildung sowie die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland eingegangen (*Kap. 2*). Anschließend fokussiert das Paper die rechtlichen Grundlagen und bestehenden Förderprogramme in Deutschland. Dabei gehen wir, aufgrund der insgesamt geringen Weiterbildungsbeteiligung und der konkreten Ausgestaltung der Förderprogramme, auf zwei wesentliche Handlungsfelder (Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten und Weiterbildungsbeteiligung von KMU) ein. Zusätzlich wird hier ein Blick auf die Förderung von Weiterbildung in den Rechtskreisen geworfen (*Kap. 3*). Aufgrund des Projektfokus wird anschließend ein Blick auf die Weiterbildung in Hessen geworfen (*Kap. 4*). Abschließend formulieren wir aus den Ergebnissen ein Fazit (*Kap. 5*).

2 Weiterbildung: Grundlagen und Beteiligung

Die Potentiale von Weiterbildung lassen sich auf verschiedenen politischen Handlungsfeldern verdeutlichen (siehe Abbildung 2.1). Dazu zählen Bildungspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik sowie Gesellschaftspolitik. *Bildungspolitisch* geht es um eine gleichwertige Anerkennung der

³ Bisherige Studien gehen davon aus, dass sowohl Helfer*innen- als auch Fachkrafttätigkeiten aufgrund der Digitalisierung durchschnittlich ein höheres Substituierbarkeitspotenzial aufweisen als Tätigkeiten, die eine höhere Qualifikation benötigen, wie z. B. Spezialist*innen- oder Expert*innenberufe. Doch auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden (Dengler/ Matthes 2021, S. 1). Insgesamt werden zwar bezogen auf das Niveau der Gesamtbeschäftigung nur geringe Veränderungen prognostiziert. Gleichwohl sind jedoch deutliche Effekte auf die Branchen, Berufs- und Anforderungsstruktur zu erwarten (Zika et al. 2018, S. 2). Ähnlich argumentiert auch Südekum, nach dem die Digitalisierung nicht zu Massenarbeitslosigkeit führen wird (Südekum 2018, S. 3.).

Bildungsbereiche und deren wechselseitige Durchlässigkeit. Zudem ist eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur zur Sicherung des Fachkräftebedarfs notwendig. *Arbeitsmarktpolitisch* dient die Weiterbildung dazu, die Beschäftigungsfähigkeit erwerbstätiger Menschen zu erhalten und zu verbessern. Hierunter fallen auch Fördermöglichkeiten sowie die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen im sozialpartnerschaftlichen Dialog. Durch die Qualifizierung der Beschäftigten kann außerdem *wirtschaftspolitisch* die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen angeregt werden. Hierzu zählen auch besondere Umstände von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wie zum Beispiel fehlende personelle Kapazitäten sowie Anpassungen aufgrund des Klimawandels, der Ressourcenknappheit und der digitalen Transformation. Zudem bietet Weiterbildung *sozialpolitisch* die Möglichkeit, die Integration und Inklusion benachteiligter Gruppen in Beschäftigung zu verwirklichen. Somit kann Weiterbildung dazu beitragen, die Herausforderungen in Bezug auf Demografie, Migration und Inklusion zu bewältigen sowie die individuelle Autonomie der Menschen zu stärken. Zuletzt stärkt Weiterbildung *gesellschaftspolitisch*, die Persönlichkeitsentwicklung und das Demokratieverständnis der Bürger*innen. Hier wird bereits deutlich, dass Weiterbildung auf vielen Ebenen Einfluss nimmt und dadurch Chancen und Potentiale für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den Wirtschaftsstandort Deutschland bereithält (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt 2021, S. 227-228).

Abbildung 2.1: Handlungsfelder von Weiterbildung



Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt 2021, S. 227-228

Der Begriff „Weiterbildung“ ist zunächst wenig trennscharf, weil er eine Art Containerbegriff ist, der die Begriffe der Umschulung und Fortbildung beinhaltet, sich aber gleichzeitig auch von ihnen abgrenzt. Aus diesem Grund wird er im Folgenden ausdifferenziert. Weiterbildung wird in der Regel definiert als organisiertes Lernen, das nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase entweder als Fortsetzung oder Wiederaufnahme im Gedanken eines lebenslangen Lernens durchgeführt wird (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt 2021, S. 228). Im Alltag werden die Begriffe Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung oft synonym verwendet. Im Unterschied zu einer Fortbildung müssen sich die Inhalte einer Weiterbildung nicht zwangsläufig direkt auf den derzeit ausgeübten Job beziehen. Hier geht es in erster Linie darum, die eigenen Qualifikationen zu erweitern. Die Umschulung unterscheidet sich von der Weiterbildung und der Fortbildung dahingehend, dass sie viel Aufwand und Zeit in Anspruch nimmt und mit einem völlig neuen Berufsabschluss endet. Berufliche Weiterbildung zielt in der Regel nicht auf eine allgemeine Wissens- und Kenntniserweiterung ab, sondern soll konkrete Kompetenzlücken füllen. Neben der Teilnahme an Weiterbildung zwecks Anpassung und Aufstieg gehört hierzu auch der berufliche Wiedereinstieg und Wechsel. Allerdings wird der Begriff Weiterbildung teilweise auch als Oberbegriff verwendet und umfasst sowohl Fortbildungen

als auch Umschulungen. Der schwammige Begriff liegt unter anderem auch an der fehlenden Verwendung im Berufsbildungsgesetz (BBiG), das in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) fällt. Dieses regelt die betriebliche Berufsausbildung (Duales System), die Berufsausbildungsvorbereitung, die Fortbildung sowie die berufliche Umschulung (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 9). Der Begriff Weiterbildung fehlt im BBiG, stattdessen beinhaltet das Gesetz Regelungen zur Fortbildung und Umschulung (siehe Abbildung 2.2).

Abbildung 2.2: Ziele und Begriffe der Berufsbildung



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 9

In diesem Paper wird der Begriff der Weiterbildung breit gefasst: Zum einen wird damit die Anpassung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne einer Fortbildung, aber auch die Befähigung zu anderer beruflicher Tätigkeit im Rahmen einer Umschulung verstanden. Es lassen sich drei Formen von Weiterbildung unterscheiden: Formales, non-formales und informelles Lernen (siehe Infobox 2.1). Da Weiterbildung per Definition an eine erste abgeschlossene Bildungsphase anschließt, wird in der deutschen Berichterstattung häufig die Beteiligung an non-formaler Bildung als Kernindikator für die Weiterbildungsbeteiligung verwendet. Da dieses Paper aber auch Nachqualifizierung von Geringqualifizierten thematisiert, wird hier ein weiter gefasster Begriff von Weiterbildung verwendet, der auch formales Lernen miteinschließt.

Infobox 2.1: Formen von (Weiter-)Bildung

Formales Lernen beinhaltet institutionalisierte (Weiter-)Bildungsangebote im Rahmen einer Ausbildung, eines Studiums oder einer beruflichen Weiterbildung, die innerhalb von nationalen Bildungsinstitutionen organisiert sind und zu einem Berufsabschluss oder Zertifikat im Rahmen des DQR führen.

Non-formales Lernen findet im Rahmen von Bildungsangeboten statt (zum Beispiel ausgehend von betrieblicher Weiterbildung oder Volkshochschulen). Die Weiterbildung ist hier kursförmig organisiert, führt aber nicht zu einem Abschluss oder Zertifikat. Hierzu zählen zum Beispiel Sprachkurse, Gesundheitskurse, Schulungen zum Selbstmanagement sowie Computerkurse.

Informelles Lernen findet dagegen im Alltag oder im Betrieb statt. Hierbei handelt es sich um selbstgesteuerte, nicht-institutionalisierte Aktivitäten, zum Beispiel das Lesen von Fachliteratur, Anschauen von Dokumentationen, Tätigkeit in Vereinen oder den Besuch von Museen, Messen, Vorträgen und Gedenkstätten.

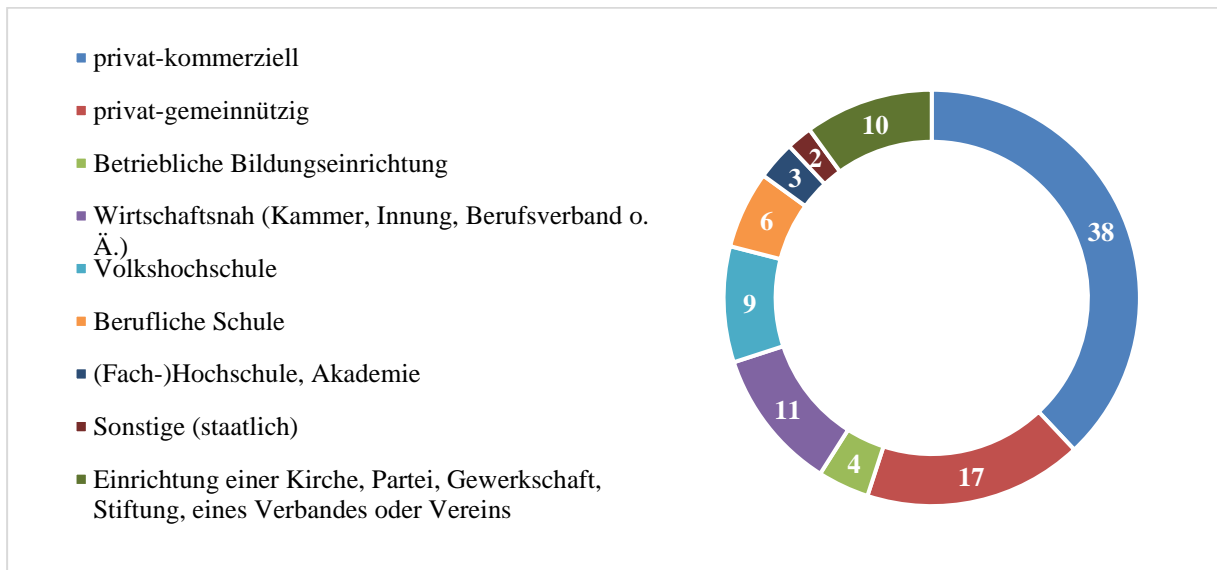
Quelle: eigene Darstellung auf Basis von Rat der Arbeitswelt 2021, S. 181/ Pfeffer 2016, S. 83/ Rüber und Widany 2021, S. 4

Non-formales Lernen kann wiederum unterteilt werden in betriebliche Weiterbildung, individuell berufsbezogene Weiterbildung und nicht berufsbezogene Weiterbildung. *Betriebliche Weiterbildung* findet entweder überwiegend innerhalb der Arbeitszeit statt (hier in Form von bezahlter Freistellung) oder wird zumindest anteilig von Arbeitgeber*innenseite ko-finanziert. Nicht-betriebliche Aktivitäten werden nach den subjektiven Gründen der Teilnehmenden zugeordnet: Als *individuelle berufsbezogene Weiterbildung* gelten solche Lernaktivitäten, die von den Individuen „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ belegt werden. Entsprechend gehören zur *nicht berufsbezogenen Weiterbildung* Aktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“ besucht werden. Hierunter fallen Schlüsselqualifikation wie Sprachkurse für zum Beispiel private Urlaubsreisen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 301).

Die Landschaft der Träger*innen solcher Weiterbildungsangebote ist breit aufgestellt: es existieren rund 50.000 öffentlich-rechtliche, gemeinwohlorientierte und kommerzielle Einrichtungen sowie etwa zwei Millionen weiterbildungsaktive Unternehmen (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt 2021, S. 234). Über den wbmonitor, ein Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V. - Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen (DIE), werden jährlich alle dem wbmonitor bekannten Anbieter*innen beruflicher und/ oder allgemeiner Weiterbildung zu wechselnden Themenschwerpunkten, Leistungen und Strukturen befragt. 2020 wurden insgesamt 17.411 Weiterbildungsträger*innen eingeladen, an der Umfrage beteiligt haben sich 1.925 Einrichtungen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 309). Allein an der Anzahl von Weiterbildungsanbieter*innen lässt sich zum einen die Schwierigkeit der vorliegenden Untersuchung verdeutlichen, aber auch das Problem für Betriebe und Beschäftigte, in diesem Angebotsdschungel den Überblick zu behalten. Hinzu kommt, dass nicht alle Weiterbildungsseminare und -kurse zertifiziert sind, dies aber für die Förderprogramme notwendig ist (siehe hierzu Kap. 3). Viele Anbieter*innen sind zudem nicht von Weiterbildungen im regulierten Sektor oder öffentlicher Förderung abhängig. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung zu. Für die nicht staatlich geförderten Weiterbildungsangebote bestehen keine rechtlich verpflichtenden Festlegungen für den Bereich der Qualitätssicherung. Es steht den Weiterbildungsanbieter*innen frei, ob und wie sie ihre Qualitätssicherung gestalten wollen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2019, S. 6). Bei der wbmonitor-Befragung 2017 gaben zudem 20 % der Weiterbildungsanbieter*innen an, dass sie (bislang) ohne Qualifizierungsmanagementsystem (QMS) arbeiteten. Dies begründeten sie unter anderem mit der fehlenden externen Notwendigkeit, aber auch mit dem als zu hoch eingeschätzten erforderlichen internen Personalaufwand sowie mit den Gebühren für externe Zertifizierungen (Ambos et al. 2018, S. 20). In der

Weiterbildungslandschaft waren 2020 vorrangig privatwirtschaftliche Anbieter aktiv, davon waren 38 % gewinnorientiert und 17 % gemeinnützig aktiv (siehe Abbildung 2.3). Kammern und Innungen bzw. deren Bildungszentren (11 %) sowie gemeinschaftliche Anbieter in der Trägerschaft z. B. der Gewerkschaften oder von Verbänden (10 %) stellten jeweils ein Zehntel der Anbieter mit beruflicher Weiterbildung. 9 % der Weiterbildungsangebote entfielen auf Volkshochschulen (VHS), bei denen neben dem Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben“ beruflich ausgerichtete Weiterbildungsangebote auch in anderen Programmbereichen angesiedelt sein können (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 313).

Abbildung 2.3: Träger beruflicher Weiterbildung



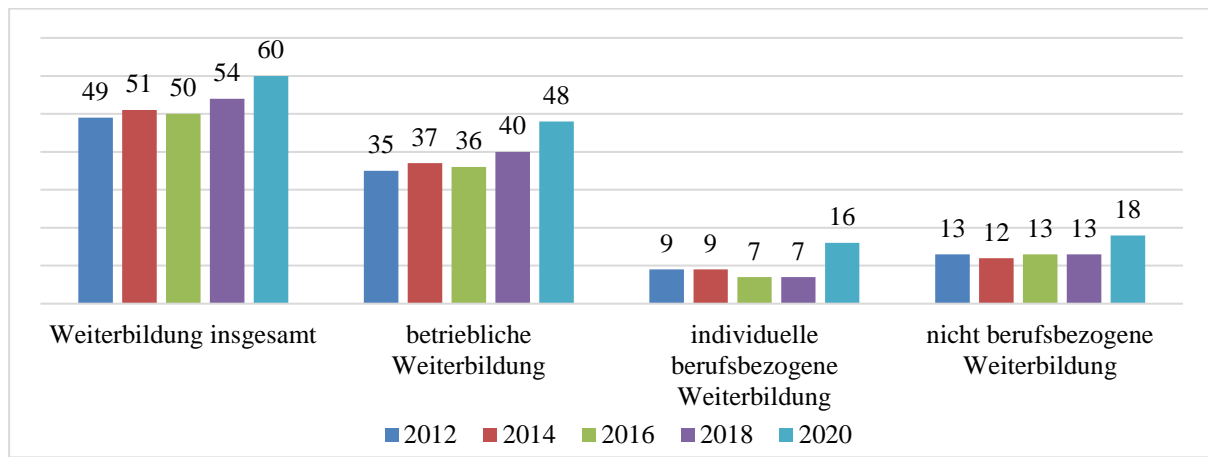
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an BIBB-Datenreport 2021, S. 314, BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n= 1259 gültigen Angaben

Insgesamt gibt es zudem zahlreiche Studien, die das Weiterbildungsverhalten in Deutschland messen. Hierzu gehört das IAB-Betriebspanel, das Continuing Vocational Training Survey (CVTS) als verpflichtende Befragung auf EU-Ebene, die IW-Weiterbildungserhebung und das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung für die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben, das Adult Educational Survey (AES) (auch hier verpflichtend auf EU-Ebene), die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und das Nationale Bildungspanel (NEPS) für das Weiterbildungsverhalten Erwachsener/ Beschäftigter sowie der wb-monitor als Befragung für Weiterbildungsanbieter*innen. Allerdings ist hier zu beachten, dass aufgrund der unterschiedlichen Formen von Weiterbildung (siehe Infobox 2.1) sowie der Unterscheidung in betriebliche und allgemeine Weiterbildung unterschiedliche Varianten von Weiterbildung erfasst werden. Es liegen somit den Studien unterschiedliche Untersuchungseinheiten vor. Das AES erfasst zum Beispiel alle Formen von Weiterbildung (berufsbezogen, individuell berufsbezogen, nicht berufsbezogen) des non-formalen Lernens. Abschlussbezogene Weiterbildung findet hier somit keine Berücksichtigung. In der IW-Weiterbildungserhebung werden stattdessen Fragen nach dem Angebot von formellen und informellen Weiterbildungsaktivitäten gestellt. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe befragt, in der IW-Weiterbildungserhebung Unternehmen, im CVTS werden Unternehmen ab zehn Beschäftigten befragt.

Um zu verdeutlichen, in welchem Kontext Weiterbildung stattfindet, schauen wir uns zunächst die Daten des AES an, da hier die drei Formen non-formaler Weiterbildung differenziert werden. Die Weiterbildung von Beschäftigten erfolgt nach dieser Erhebung überwiegend im betrieblichen Kontext und wird damit stark von den Sozial- und Betriebspartner*innen bestimmt (Stand 2020 macht sie insgesamt

65 % der Weiterbildungsaktivitäten aus) (BMBF 2021, S. 22). Teilnahmequoten an Weiterbildung⁴ werden im Folgenden auf Personenebene ausgewiesen. Dabei ist auffällig, dass die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt gestiegen ist, von 49 % im Jahr 2012 auf 60 % im Jahr 2020 (vgl. Abbildung 2.4). Dies liegt vor allem an der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung. Diese ist von 40 % im Jahr 2012 auf 48 % im Jahr 2020 und damit um acht Prozentpunkte in diesem Zeitraum angestiegen. Im Vergleich war die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2020 deutlich größer als die der individuell berufsbezogenen (16 %)⁵. Aber auch hier ist ein deutlicher Anstieg von über 100 % in den letzten Jahren zu verzeichnen (von 7 % im Jahr 2018 auf 16 % im Jahr 2020). Aber auch die Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung hat in den letzten zwei Jahren zugenommen, von 13 % im Jahr 2018 auf 18 % für 2020.

Abbildung 2.4: Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Segmenten 2012-2020



Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an BMBF 2021, S. 25, Daten des AES, Basis: 18- bis 64-Jährige 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455

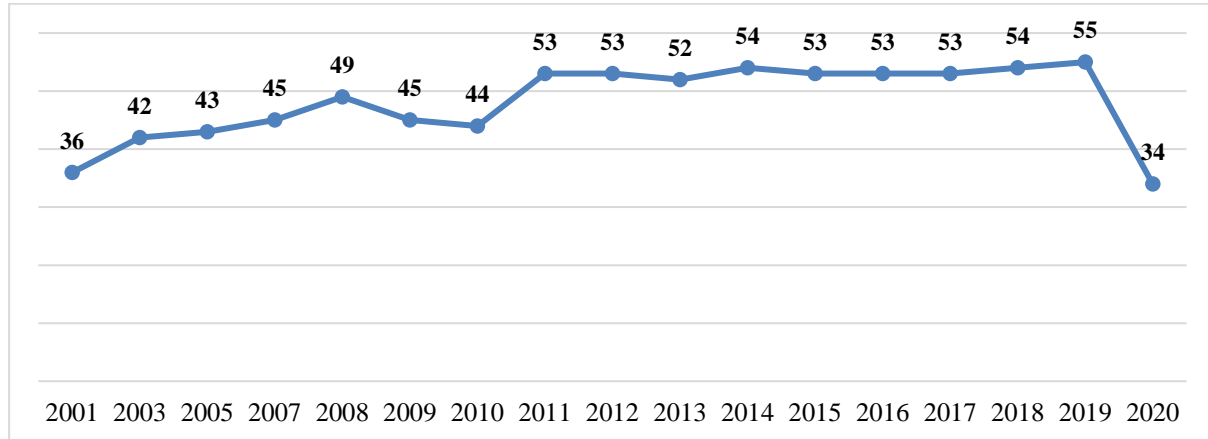
Zur Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben verwenden wir hier das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dies liegt daran, dass die Daten auch für einzelne Bundesländer ausgegeben werden können und wir an späterer Stelle das Bundesland Hessen mit dem deutschlandweiten Trend vergleichen. Der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe ist in den letzten Jahren laut IAB-Betriebspanel weiter gestiegen. Weiterbildungsbeteiligung wird definiert durch den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe an allen Betrieben. Seit 2001 ist ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen, der lediglich während der Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2009 und 2010 kurzzeitig unterbrochen wurde (vgl. Abbildung 2.5). Nach Überwindung der Auswirkungen der Finanzkrise stieg der Anteil in Deutschland auf 53 % und lag seitdem beständig bis 2019 bei etwas mehr als der Hälfte (Dettmann et al. 2020, S. 88). Dieser Anstieg lässt eine stärkere Sensibilität für Weiterbildung erahnen. Aufgrund der Corona-Krise ist jedoch ein massiver Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe auf das niedrigste Niveau seit Beginn dieses Jahrtausends zu verzeichnen. Insgesamt haben im Jahr 2020 nur 34 % der Betriebe ihre Beschäftigten weitergebildet. Begründen lässt sich dies durch Kontaktbeschränkungen, unsichere Geschäftserwartungen und finanzielle Engpässe (Jost/ Leber 2021, S. 1). Die geringe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe lässt sich in

⁴ Eine Person wird dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gewertet und geht in die Quote ein, wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität des entsprechenden Segments im Verlauf der letzten zwölf Monate wahrgenommen hat (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 22).

⁵ Weil eine Person an Weiterbildungsaktivitäten innerhalb verschiedener Segmente teilgenommen haben kann, liegt die Summe der in Abbildung 2.4 dargestellten Quoten der Teilnahme an den Weiterbildungssegmenten über der Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt.

allen Branchen verzeichnen, wobei es einzelne Wirtschaftszweige wie die Bereiche Beherbergung und Gastronomie und den Einzelhandel, die bereits vor der Corona-Krise ihre Beschäftigten deutlicher seltener weiterbildeten, aufgrund der Lockdowns stärker traf (Jost/ Leber 2021, S. 3).

Abbildung 2.5: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe



Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Jost/Leber 2021, Daten des IAB-Betriebspanel 2001-2020, Angaben in Prozent, jeweils bezogen auf das erste Halbjahr

Für das Jahr 2020 kann aufgrund der Corona-Pandemie ein Einbruch in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe festgestellt werden. Wie die IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ zeigt, hat zwar gut die Hälfte aller Betriebe in Deutschland seit Beginn der Krise im Februar 2020 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert oder entsprechende Aktivitäten geplant. Sechs von zehn dieser Betriebe haben jedoch anschließend bereits begonnene oder geplante Weiterbildungen aufgrund der Covid-19-Pandemie wieder abgesagt (Bellmann et al. 2020, S. 1f.). Fast zwei Drittel aller Betriebe, die seit Beginn der Krise die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben, haben diese in Form von E-Learning angeboten (ebd., S. 3). Allerdings haben nicht alle Unternehmen gleichermaßen auf die Krise reagiert. So zeigen Ergebnisse einer Sonderbefragung des IAB-ZEW-Gründungspanels, dass zum Beispiel junge Unternehmen von der Krise anders betroffen sind als die Gesamtheit aller Unternehmen. Bei diesen waren neben dem Bausektor auch Hightech-Dienstleistungsunternehmen seltener negativ betroffen. Besonders stark waren die Auswirkungen der Corona-Krise im Bereich der konsumnahen Dienstleistungen (Brixy et al. 2021, S. 8). Junge Unternehmen reagierten auf die Krise jedoch verbreitet mit Weiterbildungsaktivitäten, Ausbau der Digitalisierung im Unternehmen, der Arbeit an weiteren Prozessinnovationen und an der Verbesserung der Vertriebswege (Egeln et al. 2020, S. 28).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Weiterbildungsquote der Beschäftigten seit den letzten Jahren gestiegen ist, während die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe seit 2011 relativ konstant bei der Hälfte der Betriebe liegt, die regelmäßig Weiterbildungen anbieten bzw. pandemiebedingt für das Jahr 2020 stark abnahm. Interessant ist hier, dass Weiterbildung als Notwendigkeit zur Anpassung und Strukturhaltung aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation vielfach betont wird, Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten jedoch nicht sichtlich gesteigert haben. Dieses Paradox gilt es zu erklären. Um die Rahmenbedingungen für Betriebe sowie für Beschäftigte in Bezug auf Weiterbildung zu verdeutlichen, wird aus diesem Grund auf die institutionelle Komplexität als mögliches Hindernis im deutschen Weiterbildungssystem eingegangen und die zentralen Handlungsfelder vorgestellt.

3 Hindernisse im deutschen Weiterbildungssystem: institutionelle Komplexität und weitere Herausforderungen

Deutschlands Weiterbildungslandschaft hat eine der komplexesten Governance-Strukturen im OECD-Raum. Sie ist von Dezentralisierung, Föderalismus, Pluralismus, Anbieterwettbewerb und Selbstverantwortung geprägt (OECD 2021, S. 11). Die OECD bescheinigt Deutschland große Stärken in der Erstausbildung – demgegenüber falle das Weiterbildungssystem deutlich zurück.⁶ Es bestehe eine Unübersichtlichkeit der Verantwortung für Weiterbildung zwischen Unternehmen, Sozial- und Wirtschaftspartner*innen, Weiterbildungsträger*innen und den Regierungen auf Bundes- und Landesebene. Es existiert eine Vielzahl an Weiterbildungsanbietern sehr unterschiedlicher Größenordnung und Struktur. Neben den öffentlichen Trägern wie Bund, Ländern und Kommunen engagieren sich auch die gesellschaftlichen Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenverbände, Berufsverbände und Handwerkskammern). In den letzten Jahrzehnten sind zudem verstärkt private Träger hinzugekommen (Betriebe und Einzelpersonen). Aus diesem Grund sei es aus Zielgruppensicht eine Herausforderung, die richtige Weiterbildung und die richtigen Förderungsmöglichkeiten zu erkennen – diese gilt für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen. Im Folgenden widmen wir uns den rechtlichen und institutionellen Grundlagen für Weiterbildung. Welche strukturellen Vorgaben existieren hier und welche Förderprogramme und Maßnahmen des Bundes sowie des Landes Hessen wurden beschlossen, um zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung beizutragen?

3.1 Gesetze und Förderprogramme

Das Weiterbildungssystem in Deutschland befindet sich aktuell in einem Prozess der permanenten Veränderung und Anpassung mit zahlreichen Maßnahmen und Förderprogrammen. 2014 gründete sich die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ mit Akteuren des Bundes, der Länder, Wirtschaftsverbänden und den Gewerkschaften. „Zu ihren Zielen gehört die Verbesserung der Attraktivität und Qualität der beruflichen Bildung, die Verringerung regionaler und berufsfachlicher Passungsprobleme, die Reduzierung der Zahl junger Menschen im Übergangsbereich und die Stärkung der Weiterbildung“ (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt 2021, S. 239). 2019 wurde dann mit den Partner*innen der Allianz und der Bundesagentur für Arbeit die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) als zentrales Strategiepapier zur Weiterbildung in Deutschland vorgelegt. Alle Initiativen des Bundes zu Weiterbildung werden in NWS gebündelt. Sie soll die Grundlage für eine neue Weiterbildungskultur des lebensbegleitenden Lernens sein. Die Akteure verständigten sich auf zehn Handlungsziele sowie deren Ausgestaltung in Form von Maßnahmen (siehe Infobox 3.1). Die Ziele beinhalten die Verbesserung der Qualität und Transparenz der Angebote, der Beratung und der Förderungen (ebd.). Grundsätzlich soll die berufliche Teilhabe und Handlungsfähigkeit aller erwerbsfähigen Personen, einschließlich arbeitsloser und arbeitssuchender Personen gesichert bzw. verbessert werden, um für die Bewältigung und Gestaltung des Wandels unterstützt zu werden (Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 17). Es geht darum, Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern,

⁶ Während die Erstausbildung über das Berufsbildungsgesetz geregelt wird, fehlt ein solcher vergleichbarer gesetzlicher Rahmen für das lebensbegleitende Lernen (Pothmer et al. 2019, S. 17). Um die Vorteile und den Nutzen von Weiterbildung für alle gesellschaftlichen Gruppen zu ermöglichen, bedarf es nach Pothmer et al. 2019 einer Weiterbildungskultur, die Weiterbildung als vierte Säule des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems etabliert. Weiterbildung wäre damit nicht mehr eine zusätzliche Möglichkeit, sondern neben Schule, Erstausbildung und Hochschule eine gleichberechtigte Bildungsinstitution. Die öffentliche Verantwortung endet damit nicht mit der Erstausbildung, sondern umfasst auch die berufliche Weiterbildung im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens.

Kooperationen in Regionen und Branchen zu vertiefen, Konzepte für Kompetenzen der Zukunft weiterzuentwickeln sowie die digitale Weiterbildung zu stärken (Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 65).

Infobox 3.1: Handlungsziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie

1. Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen.
2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen.
3. Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken.
4. Die Verantwortung der Sozialpartner stärken.
5. Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken.
6. Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmer*innen in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen.
7. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln.
8. Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln.
9. Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren.
10. Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren.

Quelle: eigene Darstellung auf Basis von Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 18

Das Weiterbildungssystem wird durch verschiedene Regelungsebenen und eine Vielzahl von Rechtsgrundlagen strukturiert: Zentrale Akteure sind der Bund, die BA, die Länder, die Kommunen sowie die Wirtschafts- und Sozialpartner*innen. Neben betrieblichen und tariflichen Regelungen wirken auf bundesgesetzlicher Grundlage das Berufsbildungsgesetz (siehe Kap. 2) und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz, die Sozialgesetzbücher II und III, aber auch verschiedene Regelungen auf Landesebene (zum Beispiel das Bildungsurlaubsgesetz) sowie die Handwerksordnung (Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 10f.). Neben der nationalen Weiterbildungsstrategie sind seit den 2000er-Jahren auch supranationale Institutionen einbezogen, beispielhaft das „Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung“ (CEDEFOP)⁷, Qualitätssicherung durch den Europäischen Bezugsrahmen (EQAVET) sowie die Fördermittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Schrader 2019, S. 708).

Wie bereits erwähnt, ist das deutsche Weiterbildungssystem sehr komplex. Wie für andere Bereiche staatlichen Handelns in Deutschland gilt auch für das Bildungswesen das Prinzip des Föderalismus, d. h. die Verteilung der Gesetzgebungs- und Regelungskompetenzen auf die unterschiedlichen staatlichen Ebenen mit jeweils eigenen verfassungsrechtlich geschützten Zuständigkeiten: Der Kompetenztitel „Recht der Wirtschaft“ (Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG) verleiht dem Bund die Kompetenz zu berufsregelnden Gesetzen mit wirtschaftspolitischer Orientierung. Grundsätzlich ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt. Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 325).

Auf Ebene des Bundes ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für die gesetzliche Förderung im Rahmen von Weiterbildung zuständig. Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung können über das *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* (AFBG) zu einem anerkannten Abschluss unterstützt

⁷ Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) unterstützt die Entwicklung politischer Strategien im Berufsbildungsbereich. Darüber hinaus trägt es durch Forschung, Analysen und Informationen über Berufsbildungssysteme, -politik und -methoden sowie Kompetenzbedarf zur Umsetzung dieser Strategien bei.

werden. Das AFBG unterstützt Erwerbstätige bei ihrer Aufstiegsfortbildung zu Meister*in, Techniker*in, Fachwirt*in oder Erzieher*in. Die Förderung erfolgt alters- und einkommensunabhängig, teilweise als Zuschuss und teilweise als Darlehen bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Das *Aufstiegsstipendium* unterstützt engagierte Fachkräfte mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung bei einem ersten akademischen Hochschulstudium. Das Aufstiegsstipendium richtet sich ausdrücklich an Berufserfahrene, gefördert wird ein erstes akademisches Studium an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule. Das *Weiterbildungsstipendium* unterstützt Menschen unter 25 Jahren mit einer besonders erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung bei ihrer weiteren beruflichen Qualifizierung. Bewerben können sich Erwerbstätige ebenso wie Arbeitssuchende. Förderfähig sind anspruchsvolle – in der Regel berufsbegleitende – Weiterbildungen: Maßnahmen zum Erwerb fachbezogener beruflicher Qualifikationen, Vorbereitungskurse auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, z. B. Meister*in, Techniker*in, Seminare zum Erwerb fachübergreifender und sozialer Kompetenzen (Fremdsprachen, EDV, Rhetorik, Mitarbeiter*innenführung, Konfliktmanagement) sowie berufsbegleitende Studiengänge, die auf der Ausbildung oder der Berufstätigkeit aufbauen. Die *Bildungsprämie* des Bundes richtet sich speziell an Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen. Gefördert werden individuelle berufsbezogene Weiterbildungen. Für die Förderung stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: der Prämiengutschein⁸ und der Spargutschein⁹ („Weiterbildungssparen“). Die Initiative „Zukunftsstarter“ der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter unterstützt junge Erwachsene ab 25 dabei, einen Berufsabschluss nachzuholen. Gefördert werden Qualifizierungen in Vollzeit oder Teilzeit, die auf einen anerkannten Berufsabschluss vorbereiten. Zukunftsstarter richtet sich an geringqualifizierte Arbeitslose sowie Arbeitnehmer*innen, die keinen Berufsabschluss haben, geringqualifizierte Arbeitslose sowie Arbeitnehmer*innen mit einem Berufsabschluss, wenn sie seit 4 Jahren einer an- oder ungelernten Tätigkeit nachgehen und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben sowie berufsrückkehrende bzw. Wiedereinsteigende. Liegen alle Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird ein *Bildungsgutschein* ausgestellt. Darüber werden die Weiterbildungskosten übernommen und gegebenenfalls das Arbeitslosengeld weitergezahlt. Ein Bildungsgutschein wird dann ausgestellt, wenn die Weiterbildung notwendig ist, damit Arbeitslosigkeit beendet werden kann, eine drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann oder ein fehlender Berufsabschluss nachgeholt werden kann (siehe Tabelle 3.1).

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung aus SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP ist im Abschnitt zu Weiterbildung die Einführung neuer Instrumente geplant. Dazu gehört ein Lebenschancen-BAföG mit der Möglichkeit zum Bildungssparen in einem Freiraumkonto und jährlichen Zuschüssen für Menschen mit geringem Einkommen, Bildungs(teil)zeit sowie ein Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro für SGB II- und III-Leistungsberechtigte in beruflicher Qualifizierung (siehe Tabelle 3.2).

⁸ Voraussetzungen für den Prämiengutschein sind jedoch, dass die Beschäftigten mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig oder in Eltern- oder Pflegezeit sind sowie höchstens 20.000 als zu versteuerndes Einkommen im Jahr haben.

⁹ Mit einem Spargutschein können teurere (und häufig länger laufende) Weiterbildungsmaßnahmen unabhängig vom Einkommen finanziert werden. Voraussetzung für den Einsatz eines Spargutscheins ist das Vorhandensein eines entsprechenden Ansparguthabens nach dem Vermögensbildungsgesetz, auf das mithilfe des Spargutscheins vorzeitig zugegriffen werden kann.

Tabelle 3.1: Übersicht der Förderprogramme von Weiterbildung auf Bundesebene

Förderprogramm + Datum	Zielgruppe und Voraussetzungen	Förderung
Das Qualifizierungschancengesetz (seit 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Generell für aktuell Beschäftigte – unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße • Für Beschäftigte, die innerhalb des Unternehmens umsteigen oder sich weiterentwickeln möchten • Für Beschäftigte, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind • Für Menschen in Engpassberufen, in denen Fachkräftemangel besteht 	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme der Weiterbildungskosten: zwischen 15 % und 100 % je nach Betriebsgröße und Alter des Mitarbeiters • Ältere oder schwerbehinderte Menschen: Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt bis zu 100 % • Zuschuss zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung: zwischen 25 % und 75 % je nach Betriebsgröße • Transformationszuschuss von zusätzlich bis zu 20 %, wenn mindestens 10 % der Belegschaft eines Betriebes qualifiziert werden müssen und ein Qualifizierungsplan erstellt wird
Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz) (seit 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Auf der Grundlage der Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes wird die Ausbildungs- und Weiterbildungsförderung von Beschäftigten verbessert 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt werden unabhängig von der Betriebsgröße um jeweils 10 Prozentpunkte erhöht, wenn mindestens jeder fünfte Beschäftigte eines Betriebes Weiterbildung braucht • Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung oder einen entsprechenden Tarifvertrag, wird zudem eine um 5 Prozentpunkte höhere Förderung für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt möglich • Mindestdauer von mehr als 120 Stunden der Weiterbildungsmaßnahme + AZAV-Zertifizierung
Bildungsgutschein (seit 2003 für ALG-I-Empfänger*innen, seit 2005 für ALG-II-Empfänger*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • damit Arbeitslosigkeit beendet werden kann, • eine drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann oder • ein fehlender Berufsabschluss nachgeholt werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme der Weiterbildungskosten sowie Fortzahlung des Arbeitslosengeldes
Weiterbildungsprämie (seit 2016 bis voraussichtlich 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer*innen an Weiterbildungen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen und nach dem 1. August 2016 begonnen haben. Die Ausbildungsdauer muss auf mindestens 2 Jahre festgelegt sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Wer im Rahmen einer Umschulung die Zwischenprüfung bei einer Kammer erfolgreich ablegt, hat Anspruch auf eine Prämie von 1.000 Euro
Aufstiegs-BAföG (seit 1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Gefördert werden kann die Vorbereitung auf rechtlich geregelte Abschlüsse 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Förderung besteht aus Zuschüssen, die nicht zurückgezahlt werden müssen, kombiniert mit zinsgünstigen Darlehen.

	<p>wie beispielsweise die zum/zur Meister*in, Betriebswirt*in oder Erzieher*in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitungslehrgänge auf die jeweilige Prüfung können in Voll- oder Teilzeit stattfinden und müssen eine Dauer von mindestens 400 Unterrichtsstunden haben 	
<p>Aufstiegsstipendium (seit 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mit dem Aufstiegsstipendium wird ein Erststudium in Vollzeit oder berufsbegleitend an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule gefördert. • Eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung • Eine Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren (zum Zeitpunkt der Bewerbung und vor Studienbeginn) • Ein Nachweis über die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf • Kein Hochschulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> • monatliche Stipendienbeträge und Büchergeld • Auch eine Betreuungspauschale für Kinder unter zehn Jahren kann gewährt werden • Förderung erfolgt als Pauschale und ist damit unabhängig vom Einkommen. Sie muss nicht zurückgezahlt werden
<p>Weiterbildungsstipendium (seit 1991)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Stipendium fördert anspruchsvolle, in der Regel berufsbegleitende Qualifizierungen sowie Aufstiegsweiterbildungen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch ein berufsbegleitendes Studium gefördert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb des Förderzeitraums können Zuschüsse für die Weiterbildung beantragt werden
<p>Bildungsprämie (seit 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderfähig ist die Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungen • Voraussetzung ist Erwerbstätigkeit von mindestens 15 Stunden pro Woche oder Eltern- oder Pflegezeit und ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von weniger als 20.000 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> • Mit dem Prämiegutschein übernimmt der Staat die Hälfte der Teilnahmegebühren (höchstens 500 Euro) • Beim Spargutschein werden vermögenswirksame Leistungen zur Finanzierung einer Weiterbildung verwendet
<p>Initiative „Zukunftsstarter“ (seit 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Initiative „Zukunftsstarter“ der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter unterstützt junge Erwachsene ab 25 dabei, einen Berufsabschluss nachzuholen • Gefördert werden Qualifizierungen in Vollzeit oder Teilzeit, die auf einen anerkannten Berufsabschluss vorbereiten. • Geringqualifizierte Arbeitslose sowie Arbeitnehmer*innen, die keinen Berufsabschluss haben • Geringqualifizierte Arbeitslose sowie Arbeitnehmer*innen mit einem Berufsabschluss, wenn sie seit 4 Jahren einer an- oder ungelernten Tätigkeit nachgehen und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben • Berufsrückkehrende bzw. Wiedereinsteigende 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Umschulung in einem Betrieb soll es eine Ausbildungsvergütung geben. Förderbar sind auch Lehrgangs-, Fahrt- und Kinderbetreuungskosten. Unter Umständen erhalten Sie eine Prämie, wenn Sie die Zwischen- oder Abschlussprüfung bestehen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an (Bundesagentur für Arbeit 2021), (BMAS 2021)

Tabelle 3.2: Geplante Maßnahmen zu Weiterbildung im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung

Maßnahme	Ausführung/Umsetzung	Zielgruppe
Ausbau Aufstiegs-BAföG	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnung des Unterhaltsbeitrags für Teilzeitfortbildungen • Förderung von Weiterbildungen auch für eine zweite vollqualifizierte Ausbildung • Erhöhung der Fördersätze und Freibeiträge 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer*innen an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung
Einführung Lebenschancen-BAföG	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zum Bildungssparen in einem Freiraumkonto • jährliche Zuschüsse für Menschen mit geringem Einkommen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte • Beschäftigte mit geringem Einkommen (atypische Beschäftigung)
Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung Beschäftigter • Voraussetzung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte • Fokus auf Geringqualifizierte zum Nachholen eines Berufsabschlusses
Ausbau der Weiterbildungsverbände, Aufbau von Weiterbildungsagenturen	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung der BA mit regionalen Akteuren und einheitlichen Anlaufstellen 	
Qualifizierungsgeld	<ul style="list-style-type: none"> • Angelehnt an Kurzarbeitergeld • Voraussetzung sind Betriebsvereinbarungen • Unternehmen wird im Strukturwandel ermöglicht, Beschäftigte durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringqualifizierte • Beschäftigte im Strukturwandel
Abschaffung Vermittlungsvorrang im SGB II	<ul style="list-style-type: none"> • Geänderter Zielfokus: Berufliche Aus- und Weiterbildung hat Vorrang vor Vermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> • SGB II-Leistungsberechtigte
Einführung Weiterbildungsgeld	<ul style="list-style-type: none"> • Bei beruflicher Qualifizierung erhalten SGB II- und III-Leistungsberechtigte ein zusätzliches, monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitslose und Arbeitssuchende im SGB II- und III-Leistungsbezug

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Koalitionsvertrag 2021-2025 2021, S. 67f.

Weiterbildung ist wie bereits erwähnt Teil der konkurrierenden Gesetzgebung zwischen Bund und den Ländern (Tabelle 3.3). Während der Bund das „Recht der Wirtschaft“ besitzt, haben die Länder Kulturhoheit. Regelungen zur rein schulisch ausgestalteten Berufsbildung obliegen nach Art. 30 und 70 GG den Ländern. Die einzelnen Bundesländer sind für die Förderung und Ordnung der Erwachsenenbildung im Bereich der allgemeinen und schulabschlussbezogenen Erwachsenenbildung, wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen und Teile der politischen/beruflichen Weiterbildung zuständig. In Hessen gehört hierzu das Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens

(Hessisches Weiterbildungsgesetz HWBG¹⁰) sowie das Hessische Gesetz über den Anspruch von Bildungsurlaub (HBUG¹¹). Zudem sind in Hessen die Kompetenzen auf verschiedene Ministerien verteilt: Das Wirtschaftsministerium ist zuständig für die berufliche Weiterbildung, das Kultusministerium für das Weiterbildungsgesetz und das Sozialministerium für das Bildungsurlaubsgesetz. Neben den Ländern sind auch die Kommunen in der Weiterbildung aktiv. Sie übernehmen Verantwortung für Weiterbildungsmöglichkeiten mit bedarfsgerechtem Angebot für Einwohner*innen und sind zuständig für die finanzielle Förderung der kommunalen Volkshochschulen und Aktivitäten der kulturellen Weiterbildung. Die Akteurslandschaft der beruflichen Weiterbildung ist somit breit aufgestellt.

Tabelle 3.3: Akteurskonstellation staatliche Institutionen Bund und Land Hessen

Bundesministerium	Zuständig für	Landesministerium Hessen	Zuständig für
Bundesministerium für Bildung und Forschung	- Berufsbildungsgesetz - Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - Weiterbildungsstipendium - Bildungsprämie	Hessisches Kultusministerium	- Landeskuratorium für Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen - Weiterbildungsgesetz - Weiterbildungspakt
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	- Beschäftigungssicherungsgesetz - Arbeit-von-morgen-Gesetz	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	- Hessisches Bildungsurlaubsgesetz - ESF-Fondsverwaltung
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	- Allianz für Aus- und Weiterbildung	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen	- Berufliche Weiterbildung - Qualifizierungsscheck und Initiative ProAbschluss (bis 2021)
Bundesagentur für Arbeit		Jobcenter	
Zuständig für: - QCG (bis 2006 WeGebAU) - Bildungsgutschein			

Quelle: eigene Darstellung

3.2 Betriebe und Beschäftigte im Strukturwandel: QCG und AvmG

Arbeit und Beschäftigung sind für die meisten Menschen von existenzieller Bedeutung. Über den Arbeitsmarkt vollzieht sich in modernen Gesellschaften ein wesentliches Element der gesellschaftlichen Teilhabe und des Erwerbs von Einkommen. Insofern gehört es zu den zentralen Aufgaben der Politik, möglichst viele Menschen in Arbeit zu bringen. Arbeitsförderung hat dabei eine lange Tradition: Das

¹⁰ In Hessen geben das Weiterbildungsgesetz und der Weiterbildungspakt in der Kompetenz des Kultusministeriums die Ziele der Weiterbildung und die Stellung sowie die Aufgaben vor. Das Gesetz regelt die Förderung sowie Anerkennung von Einrichtungen der Weiterbildung.

¹¹ Das Hessische Gesetz über den Anspruch von Bildungsurlaub, angesiedelt beim hessischen Sozialministerium, regelt den Anspruch von Arbeitnehmer*innen über Weiterbildung. Dieser ist begrenzt auf 5 Tage pro Jahr (bei 5 Tagen Arbeit pro Woche) und ist frühestens 6 Monate nach Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses möglich. Hierbei kann es sich um politische oder berufliche Weiterbildung handeln mit einer Mindestdauer von 3 Tagen oder einem 2- und 3 Tage-Block innerhalb von 8 Wochen mit täglich 6 Zeitstunden.

Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 gilt als besonders progressiver Entwurf einer aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Die Instrumente des AFG sollten nicht nur zum Abbau, sondern auch präventiv zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie von Fachkräftemangel eingesetzt werden. Ein Rechtsanspruch auf individuelle Förderung der Berufsbildung galt daher nicht nur für Arbeitslose, sondern auch für Beschäftigte. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung erfolgte daraufhin eine schrittweise Engführung der Zugangsberechtigung, indem 1976 die Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zunächst auf den Kreis der Beitragszahler*innen und 1982 auf Arbeitslose bzw. auf von Arbeitslosigkeit Bedrohte beschränkt wurden. Aber selbst für diese Gruppen wurde der Rechtsanspruch auf berufliche Qualifizierung aufgegeben, als das AFG 1998 ins Sozialgesetzbuch III integriert und ein Paradigmenwechsel von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik vollzogen wurde (Dingeldey 2020, S. 36; S. 41).

Das im Jahr 2006 von der Bundesagentur für Arbeit eingeführte Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“, kurz WeGebAU, hatte die gezielte Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in Unternehmen im Blick (Bellmann/Leber 2021, S. 244). Hierbei konnten Betriebe die Kosten für Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit erstatten lassen und erhielten zusätzlich einen Zuschuss zu den Gehältern. WeGebAU wurde im Zuge des Qualifizierungsauftrags der BA durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG), welches im Januar 2019 in Kraft trat, ersetzt und durch das Gesetz zur beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“, kurz AvmG) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom Mai 2020 deutlich gestärkt (siehe Tabelle 3.4 für AvmG, ausführlicher und zusätzlich für QCG siehe Anhang). Zudem erfolgte mit dem Qualifizierungschancengesetz 2019 eine Ausweitung des Anspruchs auf Qualifizierungsmaßnahmen auf alle Arbeitnehmer*innen – sodass ab hier erneut auch Beschäftigte profitieren können. Die Umsetzung dieser Regelungen nähert sich damit dem im AFG ehemals formulierten Rechtsanspruch auf Weiterbildung an (Dingeldey 2020, S. 45). Seither kann die Weiterbildung von Beschäftigten grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße gefördert werden. Hierdurch sollen gezielt Beschäftigte in Betrieben weitergebildet werden, die in einem Beruf mit Fachkräftemangel arbeiten oder vom Strukturwandel bzw. von Kurzarbeit betroffen sind. Nach dem QCG sind auch Unternehmen mit über 2.500 Beschäftigten nicht von den Förderleistungen ausgeschlossen. Allerdings ist die Unterstützungsleistung gerade für kleinere Betriebe deutlich höher. Ein grundlegendes Ziel des QCG ist die attraktivere Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitgeber*innen. Deshalb werden sowohl die Weiterbildung als auch die Lohnkosten während der Weiterbildungsphase durch Zuschüsse der Bundesagentur bzw. der Jobcenter gefördert. Abhängig von der Betriebsgröße und den Merkmalen der Geförderten muss sich der/die Arbeitgeber*in allerdings weiterhin teilweise an den Lehrgangskosten beteiligen (Klaus et al. 2020, S. 4). Für Ältere (>45 Jahre) und Menschen mit Behinderung gibt es zum Teil Vereinfachungen bzw. Sonderregelungen¹². Die Weiterbildung muss für die Förderung zukunftsgerichtete Qualifikationen¹³ vermitteln. Zusätzlich müssen Weiterbildungskurse von AZAV-zertifizierten Bildungsträgern angeboten werden, um förderfähig zu sein. Diese wird geregelt über die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV).¹⁴

¹² Für Ältere oder schwerbehinderte Menschen werden die Weiterbildungskosten und das Arbeitsentgelt bis zu 100 % übernommen, für die anderen Beschäftigtengruppen liegt die Übernahme der Weiterbildungskosten zwischen 15 % und 100 % je nach Betriebsgröße und Alter der Mitarbeiter*innen sowie zwischen 25 % und 75 % je nach Betriebsgröße als Zuschuss zum Arbeitsentgelt.

¹³ Hier besteht jedoch die Frage, welche Qualifikationen „zukunftsgerichtet“ sind, da nicht feststeht, welche Bedarfe zukünftig notwendig werden. Auch die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben haben nur selten Transformationsbezug, oftmals geht es um die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (siehe hierzu Knuth 2021).

¹⁴ Für die Zertifizierung von Weiterbildungsträgern wird ein anerkannter Qualitätsnachweis gefordert. Zusätzlich werden verschiedenen Qualitätsbereiche definiert, über die die Träger Auskunft geben müssen, dazu gehört die

Tabelle 3.4: Grundlagen öffentlich geförderter Weiterbildung nach AvmG

Betriebe	Zuschuss Lehrgangskosten, bis zu	Sonderzuschuss Weiterbildungsbedarf	Sonderzuschuss Sozialpartnerschaftliche Qualifizierungsvereinbarung	Max. Zuschuss
1-9 Beschäftigte	100 %			100 %
10-249 Beschäftigte	50 % Bei schwerbehinderten und älteren (45+) Beschäftigten bis zu 100 %	+ 10 % Bei Weiterbildungsbedarf von mind. 10 % der Belegschaft	+ 5 %	65 % Bei Schwerbehinderten und Älteren bis zu 100 %
250 bis 2.449 Beschäftigte	25 %	+ 10 % Bei Weiterbildungsbedarf von mind. 20 % der Belegschaft	+ 5 %	40 %
2.500+ Beschäftigte	15 %	+ 10 % Bei Weiterbildungsbedarf von mind. 20 % der Belegschaft	+ 5 %	30 %
Geringqualifizierte: Bei fehlendem Berufsabschluss und abschlussbezogener Weiterbildung (Rechtsanspruch): 100 %				

Quelle: Eigene Darstellung aus Heller und Schroeder 2021

Ein Baustein im Gesetz ist das Recht auf Weiterbildungsberatung, die auch für bereits Beschäftigte gilt. Arbeitgeber*innen wenden sich dazu an den Arbeitgeber-Service (AG-S) (teilweise in Zusammenarbeit der jeweiligen örtlichen Agenturen für Arbeit sowie den Jobcentern) und Arbeitnehmer*innen an die Bundesagentur für Arbeit oder die Agentur für Arbeit vor Ort (Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 32). Der AG-S beinhaltet eine Arbeitsmarktberatung mit Themen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeit, betriebliche Aus- und Weiterbildung, finanzielle Unterstützungsleistungen, sowie für kleine und mittelständische Unternehmen eine Qualifizierungsberatung zur Optimierung von Personalplanung und -entwicklung. Dabei berät der AG-S zu Bildungsbedarfsplanung und Bildungscontrolling. Auch hier soll gezielt die Weiterbildung Beschäftigter gefördert werden, die bisher nicht oder wenig an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben. Hierzu gehören Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte oder auch Mitarbeiter*innen mit Behinderung (Bossler et al. 2019, S. 2).

Als erstes Zwischenfazit dieses Überblicks der bestehenden Rahmenbedingungen der Weiterbildung kann also festgehalten werden: Gerade für Geringqualifizierte sowie kleinere Unternehmen besteht ein breites Portfolio an finanzieller Förderung zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung und um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel der Arbeitswelt zu erhalten. Im Folgenden wird

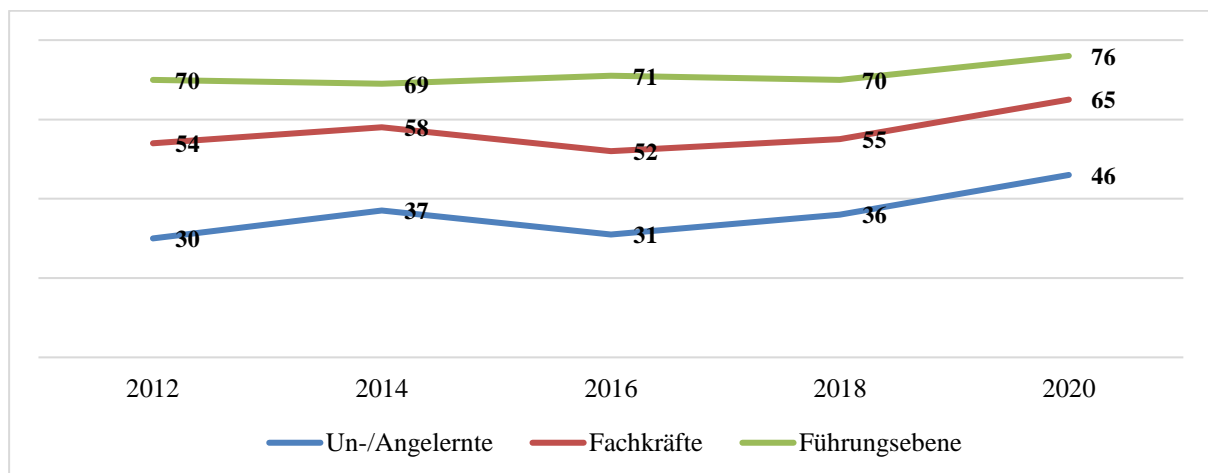
Raumausstattung, didaktische Ansätze, Qualifikation des Lehrpersonals. Auch hierfür gibt es bestimmte spezifische Qualitätserwartungen und -standards. Die Zertifizierung kann sich sowohl auf den Träger als auch die Maßnahme oder beides beziehen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2019, S. 4).

aufgrund der geringen Weiterbildungsbeteiligung die Situation von Geringqualifizierten sowie das Weiterbildungsverhalten von KMU genauer analysiert.

3.2.1 Weiterbildung Geringqualifizierter

Geringqualifizierte gehören neben weiteren Gruppen wie geringfügig Beschäftigten, Erwerbspersonen in Teilzeit und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen zu dem Personenkreis, der unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung teilnimmt.¹⁵ Zwar konnte auch die Gruppe der Geringqualifizierten vom Weiterbildungsboom der letzten Jahrzehnte profitieren, doch sind sie in Qualifizierungsmaßnahmen nach wie vor unterrepräsentiert. Schaut man sich die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter nach beruflicher Position an, so ist schnell ersichtlich, dass, je höher die Position, desto häufiger nehmen Beschäftigte an Weiterbildung teil. Im Jahr 2020 hat nach Daten des AES fast jeder Zweite der Un- und Angelernten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen (46 %), demgegenüber stehen 2/3 der Beschäftigten aus der Führungsebene (76 %) (siehe Abbildung 3.1). Allerdings: Die Weiterbildungsbeteiligung von Un- und Angelernten ist in dem Zeitraum von 2012 bis 2020 um 16 % gestiegen (BMBF 2021, S. 33).

Abbildung 3.1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung abhängig Beschäftigter nach beruflicher Position, Deutschland



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021, S. 33, AES 2012 n=3.668; AES 2014 n=1.518; AES 2016 n=3.610; AES 2018 n=2.674; AES 2020 n=3.099

Auch nach den Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigen Untersuchung des IAB, dass gerade Beschäftigte, deren Arbeitsplätze durch digitale Technologien ein hohes Substitutionspotenzial haben, seltener an Weiterbildung teilnehmen. Dazu zählen Arbeitstätigkeiten mit einem hohen Anteil an Routine (Heß et al. 2019, S. 7). Gerade für diese Personengruppe sind die neuen Förderprogramme wie das Arbeit-von-morgen-Gesetz ausgelegt, die Beschäftigte aufgrund des Strukturwandels unterstützen

¹⁵ Im Jahr 2020 liegt die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter Vollzeitwerbstätigen (62 %) höher als unter Teilzeiterwerbstätigen (54 %). Auch die Tatsache, ob eine Person in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag hat, schlägt sich in den Ergebnissen zur Weiterbildungsbeteiligung nieder. Im Jahr 2020 beteiligen sich abhängig Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (64 %) deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung als solche mit befristetem Arbeitsvertrag (48 %) (BMBF 2021, S. 34, Daten des AES).

sollen. Zentral ist dabei die Vermittlung digitaler Kompetenzen. Die Digitalisierung verändert das Arbeitsleben. Um den Wandel in der Arbeitswelt gestalten und neue digitale Technologien nutzen zu können, ist es wichtig, dass die Fachkräfte über digitale Kompetenzen verfügen. Dazu gehört die Fähigkeit, bestimmte Geräte und Anwendungen zu bedienen, ein Mindestniveau an Medien- und Informationskompetenz, welches die Erschließung, Bewertung und (sichere) Weitergabe medial vermittelter Informationen in operativer wie auch kritisch-reflexiver Hinsicht ermöglicht sowie drittens eine soziale Komponente, nämlich die Fähigkeit, mittels digitaler Medien und Werkzeuge zu kommunizieren und zu interagieren und damit soziale Prozesse im privaten wie im öffentlichen Bereich selbstbestimmt und verantwortungsvoll mitzugestalten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 280).¹⁶

In der IG Metall-Beschäftigtenbefragung wurde deutlich, dass der Wunsch nach Qualifizierung in allen Gruppen sehr hoch ausfällt, wobei Beschäftigte ohne Berufsabschluss die höchste Zustimmung zeigten (Allmendinger/ Schroeder 2021, S. 26). Woran liegt dann aber die geringe Beteiligung an Weiterbildung von Geringqualifizierten? Neben individuellen Faktoren weist die Literatur auch auf die Bedeutung betrieblicher Ursachen hin (Bellmann et al. 2021, S. 5). Während aus der Perspektive der Unternehmen unter anderem Aspekte wie der voraussichtliche Nutzen der Weiterbildungsteilnahme oder die Komplexität der Arbeitstätigkeit eine Rolle spielen, werden auf Seiten der Beschäftigten etwaige Lernhemmnisse und negative (Lern-)Erfahrungen, aber auch zeitliche und finanzielle Restriktionen als mögliche Hürden der Beteiligung an Weiterbildung gesehen (siehe Tabelle 3.5). Hinzu kommt, dass Betriebe wie auch Beschäftigte über bestehende Angebote und Fördermöglichkeiten der Weiterbildung oft nur unzureichend informiert sind und die Bedeutung von Weiterbildung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs bzw. der Erwerbs- und Einkommenschancen falsch einschätzen (Bellmann et al. 2021, S. 5f.).

Tabelle 3.5: Problemfelder in der Weiterbildung Geringqualifizierter

Individuelle Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fehlendes Wissen um Weiterbildungsangebote und -fördermöglichkeiten ➤ Fehlendes Wissen um Beratungsstellen ➤ Zeitliche Hürden ➤ Finanzielle Hürden ➤ Lernhemmnisse
Betriebliche Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fehlender Bedarf/Notwendigkeit ➤ Fehlende Weiterbildungsangebote (insgesamt) ➤ Kritik an Förderkonditionen ➤ Fehlende Qualifizierungsperspektive

Quelle: eigene Darstellung

Individuelle Faktoren: Fehlendes Wissen, zeitliche und finanzielle Hürden, Lernhemmnisse

Ein erster Schritt, um mehr Geringqualifizierte in Weiterbildung einzubeziehen, besteht daher darin, die Weiterbildungsberatung zu intensivieren (Bellmann et al. 2021, S. 6). Um gerade diese Gruppe zu erreichen, erscheinen dabei möglichst niedrigschwellige, aufsuchende Beratungsangebote sinnvoll (Bellmann et al. 2021, S. 6). Zusätzlich haben Weiterbildungsinteressierte noch zu häufig Schwierigkeiten,

¹⁶ Dem Themengebiet der Digitalen Kompetenzen widmet sich das Projekt der Arbeitsweltberichterstattung Hessen in einem nächsten Paper ausführlicher. Dabei wird neben den notwendigen digitalen Kompetenzen für die Arbeitswelt auch auf Methoden zur Vermittlung dieser Kompetenzen eingegangen sowie der notwendigen digitalen Kompetenzen des Schulungspersonals.

unter den bestehenden, zunehmend auch digitalen Angeboten passende Weiterbildungen zu identifizieren und Fördermöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, um ihre Bildungsbedarfe und -wünsche zu erkennen und umzusetzen.

Auf der individuellen Ebene spielt, wie bereits erwähnt, die finanzielle Situation eine Rolle. Je niedriger das Haushaltseinkommen, desto größer ist die Herausforderung, Weiterbildungsambitionen zu realisieren. Zudem haben Personen, die bisher noch nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben, eine geringere Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen. Gleichzeitig steigt die Bereitschaft, an einer Weiterbildung teilzunehmen, wenn diese am Arbeitsplatz und innerhalb der Arbeitszeit stattfindet und von Arbeitgeber*innenseite finanziert wird (Rat der Arbeitswelt 2021, S. 183). Zusätzlich waren Geringqualifizierte auf Grundlage des AES 2016 im Vergleich zu Personen mit einer höheren Ausbildung seltener bereit, sich außerhalb ihrer Arbeitszeit weiterzubilden. Ein Grund könnte sein, dass für die Dauer der Teilnahme an einer Weiterbildung weniger Zeit für die Erwerbsarbeit zur Verfügung steht und dies weniger Verdienst bedeutet. So geben auch Arbeitssuchende in einer Befragung des IAB aus dem Jahre 2013 an, dass die Teilnahme an einer umfangreichen Weiterbildung finanziell nicht zu leisten ist, da die Angewiesenheit auf ein reguläres Einkommen besteht (Dietz/ Osiander 2014, S. 3). Somit könnte es sinnvoll sein, insbesondere Geringqualifizierte finanziell bei der Weiterbildung zu unterstützen (Bellmann et al. 2021, S. 6). Die Ergebnisse einer IAB-Befragung von Arbeitslosen deuten darauf hin, dass neben Weiterbildungsprämien auch Weiterbildungsgeld in Form monatlicher Zuzahlungen zum Arbeitslosengeld (ALG oder ALG II) ab einer gewissen Höhe die Motivation erhöhen könnte, an einer Weiterbildung teilzunehmen (Bellmann et al. 2021, S. 6). So ein Weiterbildungsgeld von 150 Euro für SGB II- und III-Leistungsberechtigte soll im Rahmen des neuen Koalitionsvertrages eingeführt werden. Dies soll bei beruflicher Qualifizierung ausgezahlt werden, sodass ein wirksamer Anreiz zur Weiterbildung entsteht. Zudem soll nach einer Weiterbildung mindestens ein Anspruch auf drei Monate Arbeitslosengeld bestehen (Koalitionsvertrag 2021 – 2025 2021, S. 70).

Auch eine Lernentwöhnung wirkt sich negativ auf die Motivation für Weiterbildung aus. So gaben gut zwei Drittel der Beschäftigten ohne Abschluss in einer Befragung des IAB an, dass sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien und dies als Hemmnis wirke (Osiander/ Stephan 2018, S. 4). Bezüglich des Bildungs- und Qualifikationsniveaus wird davon ausgegangen, dass Personen mit einer hohen Humankapitalausstattung bereits in der Vergangenheit in hohem Maße lernfähig gewesen sind. Sie haben daher das Lernen stärker internalisiert und eine größere intrinsische Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren. Menschen, die offen für neue Erfahrungen sind, bilden sich überproportional häufig weiter (Laible et al. 2021, S. 10). Gerade hier fehlen Antworten der Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder auf Faktoren wie Lernentwöhnung, geringe Lernmotivation und Prüfungsangst. Bestehende Förderprogramme erreichen vor allem weiterbildungsaffine Zielgruppen, bildungsferne Personen finden nur schwer Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Nur das QCG richtet sich an diese Zielgruppe (Personen, die schon länger als vier Jahre nicht mehr an öffentlich geförderter Weiterbildung teilgenommen haben), jedoch mit der Einschränkung, dass nur „Betroffene des Strukturwandels“ an einer finanziellen Förderung teilnehmen können (Pfeiffer et al. 2019, S. 18f.). Hier wird somit erst nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit mit Qualifizierungsangeboten unterstützt.¹⁷ Es bedarf einer Beratungsinfrastruktur, die Arbeitnehmer*innen sowie Arbeitslose bei der Entwicklung beruflicher Ziele unterstützt und geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote bereithält sowie zu Finanzierungsmöglichkeiten berät. Der Zugang

¹⁷ Der Arbeitsmarktforscher Matthias Knuth fordert stattdessen ein Sonderprogramm namens „Transformation der Arbeitswelt“, welches „als ein breites und in Teilen niedrigschwellig anzulegendes Programm konzipiert [ist], das nicht auf den Erwerb ‚digitaler Kompetenzen‘ verengt ist und das nicht die konkrete Bedrohung des Arbeitsplatzes durch Digitalisierung oder Strukturwandel zur Zugangsvoraussetzung macht (Knuth 2021, S. 65). Während die Förderprogramme des Bundes erst nachträglich und in bestimmten Fällen greifen, fordert Knuth eine generelle Unterstützung für alle Beschäftigten in Form einer individuellen Förderung.

zu Beratung sollte, um auch bildungsferne Personengruppen zu erreichen, niedrigschwellig und wohnortnah geregelt sein (Pothmer et al. 2019, S. 22). Zusätzlich könnten Weiterbildungsbeauftragte durch aufsuchende Beratungsarbeit auch bildungsferne Beschäftigte für eine Teilnahme an einer Weiterbildung motivieren. In der aktuellen Debatte wird ein besonderer Fokus auf das Lernen mit digitalen Medien, das E-Learning, gerichtet. An diese Lernform wird teilweise die Hoffnung geknüpft, dass sie bessere Zugangschancen gerade auch für jene Personengruppen bietet, die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilnehmen und somit auch bildungsferne Personen mit geringer Lernmotivation zum Beispiel durch Elemente von Gamification erreicht werden können (Bellmann/ Leber 2021, S. 248).

Betriebliche Faktoren: Weiterbildungssensibilität der Betriebe

Bei den Betrieben haben vor allem jene stärker in Weiterbildung investiert, die Transformationsprozesse durchlaufen haben und somit einen starken Bedarf hatten, ihre Beschäftigten entsprechend zu qualifizieren. Dazu gehört die Einführung neuer Technologien (Software, Maschinen, etc.) sowie strukturelle und organisatorische Anpassungen. Hier spielt auch der Digitalisierungsgrad eine Rolle: „Betriebe, die verstärkt in Digitalisierung investierten, gaben an, dass auch die Gesamtausgaben für Fort- und Weiterbildung stiegen. Dabei nutzten die betroffenen Betriebe zunehmend digitale Lernmedien und bildeten ihre Beschäftigten vor allem im Umgang mit modernen IKT-Technologien weiter“ (Rat der Arbeitswelt 2021, S. 190f.). Gleichzeitig sind viele Weiterbildner*innen mit Betrieben konfrontiert, die ihre aus Digitalisierungsprozessen resultierenden Weiterbildungsbedarfe nicht genau identifizieren können. Hierbei handelt es sich, im Abgleich mit der Betriebstypologie, meist um Betriebe ohne eine etablierte strategische Personal- und Organisationsentwicklung (Kärgel et al. 2018, S. 55). Ein häufiges Problem ist die fehlende Qualifizierungsperspektive der Betriebe. Neben den benötigten Ressourcen (Zeit, Geld und Infrastruktur) ist es für die Durchführung von (zielführenden) Weiterbildungen zentral, den Weiterbildungsbedarf sowie die verschiedenen Möglichkeiten der Qualifizierung zu eruieren. Das heißt, dass auf betrieblicher Ebene ein kontinuierliches Monitoring stattfinden muss: Welche Kompetenzen sind für das Unternehmen zukünftig relevant? Welche Beschäftigten betrifft dies, die folglich zusätzliche Kompetenzen erlernen müssten? Welche Weiterbildungsmaßnahmen sind hierfür erforderlich?

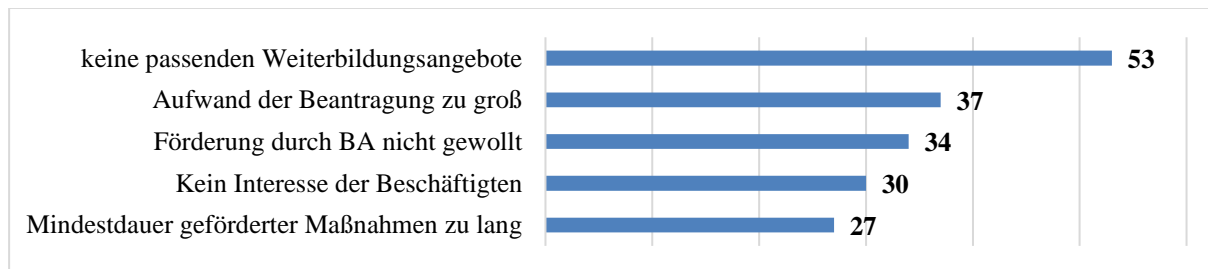
Aus Sicht von Betrieben sind wesentliche Treiber der Weiterbildungsbeteiligung antizipierte bzw. tatsächlich erfahrene Fachkräfteengpässe, um Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten nachzuqualifizieren (Bellmann et al. 2015, S. 299). Das Instrument der Nachqualifizierung¹⁸ ist aber nur dann für Betriebe von wirtschaftlichem Nutzen, wenn die Tätigkeit der entsprechenden Person innerbetrieblich kurz- oder langfristig durch technologische oder organisatorische Wandlungsprozesse nicht mehr benötigt wird. Wenn dies nicht der Fall ist, müssen Betriebe die Stelle im Falle einer Nachqualifizierung mit einem/r neuen Mitarbeiter*in besetzen (mit entsprechenden Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten), oder andernfalls müsste der/die nachqualifizierte Beschäftigte die gleiche vorherige Tätigkeit fortführen, was zum Beispiel mit höheren Lohnforderungen oder auch einem Arbeitgeber*innenwechsel verbunden sein könnte sowie eine nicht-qualifikationsadäquate Besetzung der Stelle zur Folge haben kann. Weiterbildungsinvestitionen aus betrieblicher Sicht hängen meist grundsätzlich davon ab, ob Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen oder erhöhten Personalfluktuationen konfrontiert sind. In diesem Kontext lässt sich vermuten, dass sich Betriebe der Weiterbildung von bisher lediglich geringfügig partizipierenden Beschäftigtengruppen umso stärker öffnen, je größer die Fachkräfteengpässe werden. Dementsprechend sieht die Forschung in Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ein nicht unerhebliches Qualifizierungspotenzial (Loschelder/Feldens 2019, S. 14). Dies spricht dafür, dass Betriebe erst

¹⁸ Als abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen, z. B. aus Arbeits Erfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen, aufbauen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 348)

dann handeln, wenn ein akuter Bedarf besteht. Zuvor wird sich mit Weiterbildung und dem Ermitteln von zukünftigen Bedarfen anscheinend wenig auseinandergesetzt.

Ergänzend zu ihrem privatwirtschaftlichen Engagement befürworten rund 70 % der Unternehmen nach Daten der IW-Weiterbildungserhebung für das Jahr 2019 staatliche Unterstützung – insbesondere für Geringqualifizierte, Ältere oder kleine und mittlere Unternehmen und um den digitalen Strukturwandel zu meistern (Seyda/ Placke 2020, S. 105). Nach der IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise kennt nur jeder dritte Betrieb die Förderprogramme, nur ein Zehntel hat diese schon genutzt (Kruppe et al. 2021, S. 3). Gut die Hälfte der Betriebe im Jahr 2020, die keine Förderung der BA in Anspruch genommen haben, begründen dies mit fehlenden, passenden Weiterbildungsangeboten (siehe Abbildung 3.2). Hier zeigt sich deutlich, dass es scheinbar an Netzwerken zwischen Betrieben, Weiterbildungsträgern und der BA fehlt, um gemeinsam Bedarfe zu identifizieren und Weiterbildungsangebote darauf auszurichten. Bei einer staatlichen Förderung bedarf es zudem einer Definition der förderberechtigten Personen und förderfähigen Weiterbildungsinhalte, der Staat muss also Weiterbildungsbedarfe kennen. Jedoch fehlt es Beschäftigten und Betrieben bereits an der Definition des eigenen Weiterbildungsbedarfs und der Ableitung passgenauer Angebote. „Dementsprechend kann eine staatliche Förderung dazu führen, dass das Weiterbildungsangebot nicht den Weiterbildungsbedarf von Unternehmen und Personen bedient“ (Seyda/ Placke 2020, S. 114). Zudem ist die Mehrheit der Weiterbildungsträger privat-kommerziell (38 %) organisiert und womöglich stärker auf Angebote ausgerichtet, anstatt Bedarfe der Betriebe abzufragen. Hier spielen (regionale) Weiterbildungsverbände eine wesentliche Rolle. Im Fokus stehen dabei insbesondere der Austausch unter den Partner*innen eines Verbundes, die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen gemäß dem ermittelten Bedarf der Unternehmen.¹⁹ Damit passende Angebote etabliert werden, bedarf es einer engen Verzahnung zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen (Pothmer et al. 2019, S. 23f.).

Abbildung 3.2: Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Kruppe et al. 2021, S. 6, Daten der IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N= 1.759). Basis = Betriebe, die die Förderung nicht in Anspruch genommen haben und angeben, die Fördervoraussetzungen zu erfüllen.

Von Betrieben werden auch die Förderkonditionen kritisiert. So muss eine Weiterbildungsmaßnahme nach dem QCG, um der finanziellen Förderung zu unterliegen, einen Umfang von mehr als 120 Stunden vorweisen, was nach Ansicht der Betriebe zu lang ist. Jeweils rund ein Drittel der Betriebe wünschte

¹⁹ Auch die Pandemie hat jedoch große Auswirkungen auf die Weiterbildungsträger und ihr Angebot gehabt. Nach Ergebnissen der wbmonitor-Umfrage 2020 konnten mit Beginn des Lockdowns im Durchschnitt aller Anbieter lediglich vier von zehn (41%) laufenden Weiterbildungsveranstaltungen fortgesetzt werden (Christ/ Koschek 2021, S. 3). Die Aufrechterhaltung des Weiterbildungsangebots während des Lockdowns bedeutete für die deutliche Mehrheit der Anbieter*innen einen zusätzlichen Ressourceneinsatz. Aufgrund des Lockdowns und der Kontaktbeschränkungen mussten die Kurse von Präsenz ins Digitale umgestellt werden, was zusätzlich Zeit erforderte, unter anderem auch, indem das Personal in Digitalen Kompetenzen geschult werden musste (Christ/ Koschek 2021, S. 5).

keine Förderung durch die BA oder schätzte den Aufwand für die Beantragung als zu groß ein (Kruppe et al. 2021, S. 5). Zusätzlich können, wie bereits erwähnt, nur zertifizierte Weiterbildungsangebote finanziell gefördert werden.

Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*innenseite dürften jedoch oftmals eine unterschiedliche Motivations- und Interessenlage in Bezug auf Nachqualifizierung haben. Nur unter gewissen Umständen erweist sich Nachqualifizierung sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe als vorteilhaft. Dies ist insofern eine kritische Erkenntnis, als dass die Unterstützung der Arbeitgeber*innenseite einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Nachqualifizierung von Beschäftigten sein dürfte. Hier können Betriebsrät*innen ansetzen. Die starke Stellung des Betriebsrates im betrieblichen Qualifizierungsgeschehen gründet sich auf das Betriebsverfassungsgesetz. Es bietet Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei betrieblicher Bildung. Betriebsräte haben im Hinblick auf das betriebliche Weiterbildungsmanagement weitreichende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die in den Paragraphen 92 bis 98 des Betriebsverfassungsgesetzes festgeschrieben sind (Erol et al. 2021, S. 4). Nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat die Arbeitgeber*innenseite auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln, um mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer*innen des Betriebs zu beraten. Zur „Berufsbildung“ gehören dabei alle Maßnahmen, die Arbeitnehmer*innen Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Zusätzlich steht Betriebsräte gemäß § 97 Abs. 2 S. 1 BetrVG ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung zu. Ziel dieses Mitbestimmungsrechts ist es, durch Qualifizierungsmaßnahmen präventiv einen Arbeitsplatzverlust infolge eines Qualifikationsdefizits vorzubeugen (Erol et al. 2021, S. 5).

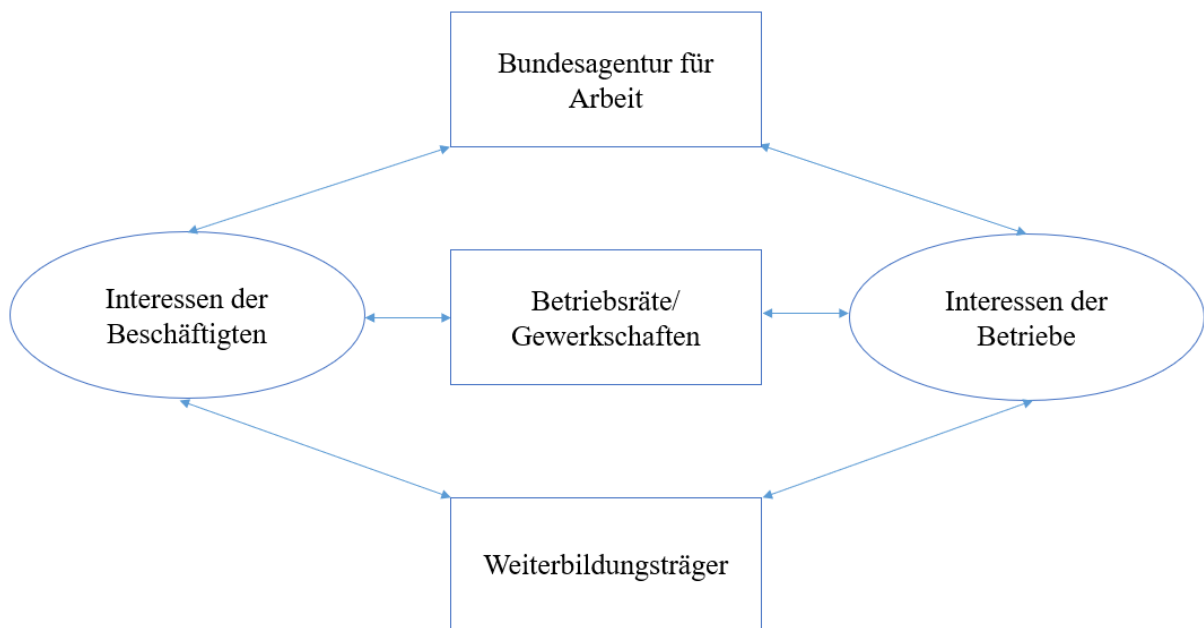
Die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 verdeutlichen, dass Betriebsräte das Thema Weiterbildung hoch oben auf der Agenda haben: 64 % der befragten Betriebsräte gaben an, dass die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten eine der wichtigsten Herausforderungen für ihre Arbeit sei (Erol et al. 2021, S. 9). Nach der Befragung machen jedoch lediglich 43 % der befragten Betriebsräte von ihrem Initiativrecht Gebrauch, indem sie konkrete Vorschläge für Weiterbildungsmaßnahmen einbringen (ebd., S. 11). Hinsichtlich des Aspekts, neue Weiterbildungsmaßnahmen vorzuschlagen, sind die Betriebsräte besonders zurückhaltend. So haben nur 38 % der Betriebsräte neue Themen für Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschlagen. Dies liegt unter anderem an der Vielfältigkeit des Lernbedarfs der Beschäftigten und der Komplexität des Themas, aber auch der fehlenden Zeit für strategische Betriebsratsarbeit. Damit notwendige Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Betriebsräte gefördert werden können, bedarf es einer systematischen Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und geplanter Innovationschritte der Betriebe (ebd.). Zudem zeigt die Befragung, dass Betriebsräte das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte mit eher höherem Bildungsniveau positiver bewerten als das für Geringqualifizierte. Während 52 % der Betriebsräte das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte mit Hochschulabschluss als sehr gut bis gut bewerten, bestätigen dies lediglich 23 % der Betriebsräte für un- und angelernte Beschäftigte (ebd., S. 12). Ebenso zeigt die Befragung auf, dass mit zunehmender Betriebsgröße das Engagement der Betriebsräte bezüglich Weiterbildung zunimmt. Dies verdeutlicht, dass mehr Personalkapazitäten im Sinne von Freistellungsmandaten benötigt werden, um sich als Betriebsrat mit Weiterbildung auseinanderzusetzen. Zusätzlich benötigt es regelmäßiger Fortbildungen betrieblicher Interessenvertretungen. Außerdem gilt es stärker zu definieren und zu kommunizieren, worin genau die Aufgabe der Betriebsräte in Bezug auf die Mitarbeiterqualifizierung bestehen soll (Erol et al. 2021, S. 13).

Um das Potenzial des BetrVG zum nachhaltigen Weiterbildungsmanagement ausschöpfen zu können, benötigen die Betriebsräte vor allem institutionelle Unterstützung. So können auch Gewerkschaften

durch das Instrument der Tarifverträge Qualifizierungsmaßnahmen als Impulse für die Entwicklung einer zukunftsorientierten betrieblichen Lern- bzw. Weiterbildungskultur festsetzen und bestehende Defizite korrigieren. Beispielhaft anzuführen ist hier die Initiative zur Fachkräftequalifizierung der Metall- und Elektroindustrie aus dem Bündnis von Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Arbeitgeber*innenverband Gesamtmetall, Verband Deutscher Maschinen und Anlagebau (VDMA) und dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI). Die Metall- und Elektroindustrie ist zuletzt durch eine hohe Kurzarbeiterquote aufgefallen, zudem stehen tiefgreifende Veränderungen wie die Digitalisierung, zunehmende Automatisierung oder die Verkehrswende an. Durch neue Anforderungen an die Beschäftigung aufgrund der Digitalisierung und der Einführung neuer Technologien wurden sieben Handlungsfelder und damit einhergehende notwendige Kompetenzen definiert und als bundeseinheitliche Qualifizierungsstandards festgelegt (Habenicht/ Müller 2021, S. 3). Die Fachkräftequalifizierung orientiert sich dabei am betrieblichen Bedarf. Für die Umsetzung ist eine situations- und kontextgebundene Lernsituation in Form einer arbeitsprozessorientierten Weiterbildung vorgeschrieben (Habenicht/ Müller 2021, S. 7).

Insgesamt kann es an allen Schnittstellen der Akteure von betrieblicher Weiterbildung zu Konflikten kommen: Neben der Aushandlung der Interessen von Beschäftigten und Betrieben ist auch die Frage nach passenden Weiterbildungsangeboten der Träger sowie Förderprogramme und Unterstützung seitens der Bundesagentur für Arbeit, gerade für zum Beispiel Geringqualifizierte, eine zentrale Herausforderung (siehe Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3: Spannungsfeld betriebliche Weiterbildung Geringqualifizierter



Quelle: eigene Darstellung

3.2.2 Weiterbildungsbeteiligung KMU

Neben dem Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmer*innen nach Qualifikation variiert auch die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe stark mit ihrer Größe: Während von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 2018 44 % weiterbildeten, waren es von den Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten nahezu alle (98 %) (Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 12). Auch mittlere Unternehmen (50 bis 499 Beschäftigte) haben eine relativ konstante Weiterbildungsbeteiligung, von

2012 bis 2018 bei etwa 90 % (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 308). Die strukturellen Voraussetzungen für Weiterbildung sind in großen Unternehmen meist besser, sie verfügen über mehr finanzielle Ressourcen und häufig auch über eigene personelle Zuständigkeiten durch professionellere und größere Personalabteilungen. Zudem bestehen bei KMU häufig keine Betriebsrats-Gremien, die für die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen sensibilisieren können. Allerdings ist im Zuge der Pandemie die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe insgesamt eingebrochen. Für das Jahr 2020 haben nur 80 % der Großbetriebe Weiterbildung angeboten, bei den Kleinstbetrieben waren es nur 26 %. Wenn man jedoch die Weiterbildungsquote (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer*innen an allen Beschäftigten) betrachtet, zeigt sich, dass kleine Betriebe ihre Beschäftigten zwar etwas seltener weiterbilden, hier aber nur geringe Unterschiede bestehen (Kleinstbetriebe: 29 % vs. 32 % Großbetriebe, Daten des IAB-Betriebspanel für das Jahr 2019) (Dettmann et al. 2020, S. 91). Es ist davon auszugehen, dass sich Beschäftigte in kleineren Betrieben häufiger informell weiterbilden als Beschäftigte in größeren Betrieben (Janssen/Leber 2020, S. 7).

Wie bereits erwähnt, gibt es spezielle Förderprogramme für KMU, um deren Investitionsbereitschaft durch finanzielle Anreize zu mobilisieren (das QCG fördert für Kleinstbetriebe unter 10 Beschäftigten die Weiterbildung bis zu 100 %, für KMU mit 10-249 Beschäftigten zu 50 %). Jedoch sind Förderinstrumente der BA mittleren und größeren Betrieben sowie solchen mit einer Organisationseinheit oder einer Person für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten häufiger bekannt als kleineren Betrieben und werden von diesen entsprechend auch seltener genutzt (siehe Tabelle 3.6). Zusätzlich sind die Förderprogramme nur einem Drittel der Betriebe bekannt, genutzt wurden sie nur von jedem zehnten Betrieb. Die Inanspruchnahme der Weiterbildungsberatung der BA erhöht sich deutlich, wenn diese den Betrieben auch bekannt ist, nämlich um 27 Prozentpunkte. Auch hier spielt die Betriebsgröße eine Rolle: So haben im Rahmen einer telefonischen Sonderbefragung der IAB-Stellenerhebung 2019 die großen Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten Kontakt zum AG-S gehabt, während knapp jeder dritte Kleinbetrieb angab, das Dienstleistungsangebot des AG-S nicht zu kennen (Bossler et al. 2019, S. 14).

Tabelle 3.6: Bekanntheit und Nutzung der Weiterbildungsförderung der BA

Weiterbildungsförderung der BA		
	bekannt	genutzt
Betriebsgröße		
1 bis 9 Beschäftigte	26	6
10 bis 49 Beschäftigte	38	13
50 bis 249 Beschäftigte	58	28
250 und mehr Beschäftigte	67	35
Gibt es im Betrieb eine für Weiterbildung zuständige Organisationseinheit oder Person?		
Ja	36	12
Nein	30	8
Insgesamt	32	9

Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Kruppe et al. 2021, S. 4, Daten der IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 Vom 26. Oktober bis 9. November 2020)

Bemerkenswert in der Covid-19-Krise ist jedoch, dass zumindest die finanzkräftigen Großunternehmen ihre Innovationsausgaben weniger als in der Finanzkrise kürzten und offensichtlich auch die für schon eingeleitete Transformationsmaßnahmen notwendigen Weiterbildungen unter erschwerten Bedingungen (etwa durch die Hygienemaßnahmen) durchführten. Da viele geplante Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht in Präsenz durchführbar waren, setzten viele Betriebe auf E-Learning. Laut IAB-Betriebspanel hatte die Hälfte der weiterbildenden Betriebe im Jahr 2020 hiervon

Gebrauch gemacht. Knapp drei Viertel dieser Betriebe taten dies aufgrund der Kontaktbeschränkungen, das übrige Viertel bot E-Learning unabhängig von den Kontaktbeschränkungen an (Jost/ Leber 2021, S. 4). Diese Erfahrung lässt sich allerdings vermutlich nicht verallgemeinern. Vor allem mittlere und kleine Unternehmen haben angesichts ihrer ungewissen Zukunft und erheblichen Liquiditätsengpässe Investitionen in Anlage und Weiterbildung zurückgestellt (Bosch 2021, S. 483). Der pandemiebedingte Einbruch der betrieblichen Weiterbildung hat jedoch negative Konsequenzen sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte. Durch fehlende Weiterbildung werden Fachkräftengpässe verschärft, gleichzeitig können Beschäftigte ihr Qualifikationsniveau nicht auf dem aktuellen Stand halten (Jost/ Leber 2021, S. 7). Zusammenfassend erscheint es sinnvoll, die Betriebe für die Notwendigkeit und den Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen gerade auch für bildungsferne Gruppen (weiter) zu sensibilisieren und sie vor allem über entsprechende Angebote zu informieren. Gerade der AG-S hilft dabei, zum einen Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiter*innen festzustellen sowie passende Angebote zu sondieren.

3.3 Förderung in den Rechtskreisen

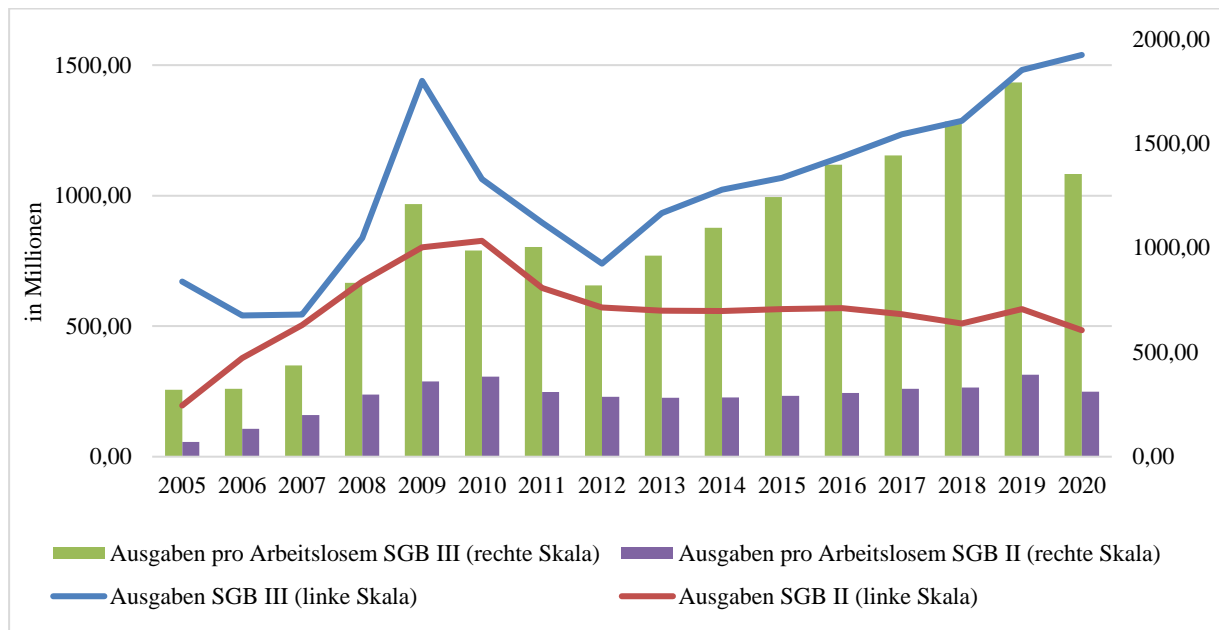
Die Arbeitsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit wird durch das Sozialgesetzbuch (SGB) III bestimmt (ergänzt durch das SGB II). Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III (Arbeitsförderung) und nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Arbeitslose Arbeitnehmer*innen können auch gefördert werden, um durch die Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, wenn dies „nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist“ (§ 81 (1) SGB III). Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses wird für Arbeitnehmer*innen gefördert, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen (bzw. nach mehrjähriger an- oder ungelernter Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr in ihrem Beruf beschäftigt werden), wenn sie für den Beruf geeignet sind, eine erfolgreiche Teilnahme erwartet werden kann und durch den Berufsabschluss die Beschäftigungschancen voraussichtlich verbessert werden (vgl. § 81 (2) SGB III). Außerdem muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben und Maßnahme sowie Träger müssen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung für Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen sein (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 334). Mit den Leistungen nach dem SGB II sollen arbeitslose Menschen unterstützt werden, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, um ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu bestreiten. Fort- und Weiterbildung wird bestimmt durch § 16 SGB II. Die Leistungen zur Eingliederung werden von den örtlichen Jobcentern erbracht.

Hauptziel der Arbeitsförderung ist es, dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, die Dauer von Arbeitslosigkeit zu verkürzen, den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Sinne des lebenslangen Lernens zu verbessern. Zudem gibt es auch die Möglichkeit einer Förderung von modularen Nachqualifikationslehrgängen und die Vermittlung zertifizierter Teilqualifikationen (TQ), mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erwerben. Die Förderung der Maßnahmen durch die BA wird unter anderem durch Bildungsgutscheine realisiert, durch die anfallende Kosten der Weiterbildung (neben den Lehrgangskosten kann dies auch zum Beispiel Fahrtkosten sowie Kosten für Unterkunft und Verpflegung miteinschließen) übernommen werden. Grundsätzlich können neben Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten auch alle übrigen Beschäftigten einen Bildungsgutschein erhalten.

Insgesamt sind für das Jahr 2020 272.786 Eintritte in die Förderung beruflicher Weiterbildung zu verzeichnen. Dies entspricht einem Rückgang zum Vorjahr von -27,5 %. Dies verdeutlicht sich auch im AES: Unter Arbeitslosen erfolgt im Jahr 2020 ein Rückgang um minus 15 Prozentpunkte. Der Rückgang seit dem Jahr 2018 ist vor allem auf das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen. Dort ging die Quote der Teilnahme von 36 % auf 19 % zurück (BMBF 2021, S. 3). Zudem sind die Eintritte von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stark zurückgegangen, um -20,2 % auf 108.003, also ca. 40 % der gesamten Eintritte. Zudem kann unterschieden werden in *Weiterbildung mit Abschluss*, diese umfassen Umschulungen bei einem Träger und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Des Weiteren beinhaltet die *abschlussorientierte berufliche Weiterbildung* Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation. *Sonstige berufliche Weiterbildungen* beziehen sich auf berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie berufliche Aufstiegsweiterbildungen und Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen, die an die Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss heranführen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 334f.) Insgesamt haben von den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nur 20 % an einer Weiterbildung mit Abschluss teilgenommen (21.515). Zusätzlich sind im SGB II deutlich mehr Personen bei der Förderung von Weiterbildung geringqualifiziert (60 %, im SGB III 30 %), während die geförderten Weiterbildungen seltener mit Abschluss sind (15 % im SGB II vs. 24 % im SGB III). Auch mit Blick auf abschlussorientierte Förderung von Weiterbildung zeigt sich ein ähnliches Bild: So nehmen 38 % der Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung an Förderung von Weiterbildung im SGB III teil, die abschlussorientiert ist, aber nur 24 % im SGB II (Daten der BA).

Hinzu kommt die Entwicklung der Ausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Hier wird deutlich, dass die Ausgaben für geförderte berufliche Weiterbildung im SGB III steigt, während diese im SGB II (pro Arbeitslosen) abnimmt. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis des Sozialgesetzbuch (SGB) III, der aus Beitragseinnahmen der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, hat sich seit dem Jahr 2006 auf 1,54 Milliarden Euro im Jahr 2020 mehr als verdoppelt (Seyda 2019). Aber auch im SGB II, der aus Steuermitteln finanziert wird, wird berufliche Weiterbildung für ALG II-Empfänger*innen gefördert. Die berufliche Weiterbildung wurde allerdings im Rechtskreis des SGB II in der Vergangenheit bereits weit weniger gefördert als im SGB III (siehe Abbildung 3.4). Seit 2006 sind die Gesamtausgaben nur leicht gestiegen. Betrachtet man den Zeitraum ab 2012, so zeigt sich eine Stagnation und zuletzt sogar ein Rückgang. Die Ausgaben je Arbeitslosem sind bis 2019 nominal nur um das 2-Fache gestiegen, für 2020 lagen sie bei 311 Euro (Seyda 2019).

Abbildung 3.4: Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)



Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Seyda 2019, ergänzt um Daten der BA für 2019 und 2020.

Währenddessen sind die Ausgaben pro Arbeitslosen im SGB III um das 3-fache gestiegen. Angesichts der stagnierenden bzw. aktuell sogar rückläufigen Förderung der Weiterbildung im SGB II stellt sich die Frage, ob hier Anzeichen einer strukturellen Unterfinanzierung vorliegen. Da SGB II-Arbeitslose häufig Qualifikationsdefizite haben, ist Weiterbildung zentral für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Seyda 2019). Es geht also gerade bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen um eine stärkere Förderung beruflicher Weiterbildung. Grundsätzlich handelt es sich bei der Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 81 SGB III für eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung für Arbeitnehmer*innen ohne Berufsabschluss bereits um eine Pflichtleistung. Damit wurde ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf die Förderung einer Weiterbildung, die auf einen Berufsabschluss zielt, eingeführt (Bellmann et al. 2021, S. 7).²⁰ Zusätzlich sind mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) neue Elemente zur Stärkung abschlussorientierter Weiterbildung eingeführt und der in § 4 SGB III festgelegte Vermittlungsvorrang modifiziert worden: Wenn durch eine Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann, hat die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor der Weiterbildungsförderung (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 349). Diese Regelung findet sich auch im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung. Der Zielfokus im SGB II ist statt wie bisher auf Vermittlung ausgerichtet auf eine beruflichen Aus- und Weiterbildung, die die Beschäftigungschancen stärkt (Koalitionsvertrag 2021 – 2025 2021, S. 70).

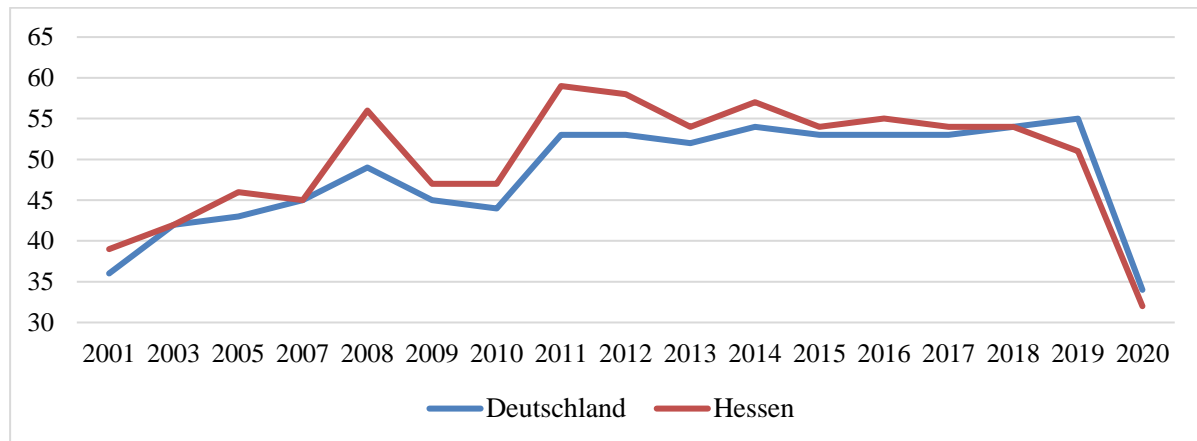
4 Weiterbildung in Hessen

Im folgenden Kapitel werfen wir im Rahmen der Arbeitsweltberichterstattung Hessen ein Schlaglicht auf die Entwicklung der Weiterbildung in diesem Bundesland. Die Beteiligung an Weiterbildung von

²⁰ Voraussetzung ist, dass bestimmte Förderkriterien eingehalten werden. Dazu gehört, dass Arbeitnehmer*innen für den angestrebten Beruf geeignet sein sollen und eine hohe Wahrscheinlichkeit bestehen soll, dass die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen wird. Die Einschätzung, ob Arbeitnehmer*innen für einen angestrebten Beruf geeignet sind und mit welcher Wahrscheinlichkeit diese die Ausbildung erfolgreich abschließen, liegt allerdings im Ermessen der Vermittlungs- bzw. Integrationsfachkräfte (Bellmann et al. 2021, S. 7).

Seiten hessischer Betriebe ist bis 2019 relativ stabil bzw. leicht sinkend gewesen (während sie im Bundesgebiet seit 2011 konstant geblieben war), im 1. Halbjahr 2020 ist sie im Vergleich zu den Vorjahreszeiträumen jedoch erheblich zurückgegangen (Behr et al. 2021, S. 14). Dies steht im Zusammenhang mit der Corona-Krise, da aufgrund der Kontaktbeschränkungen, den Lockdowns und damit verbundener Kurzarbeit²¹ für bestimmte Branchen und der ungewissen Arbeitsmarktlage zahlreiche Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten zurückgefahren haben (vgl. Abbildung 4.1). Von der Hälfte der Betriebe 2019 (51 %) zu nur noch knapp einem Drittel der Betriebe (31 %), die Weiterbildung förderten. Ein vergleichbarer Einbruch war auch für Deutschland zu erkennen.

Abbildung 4.1: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Deutschland

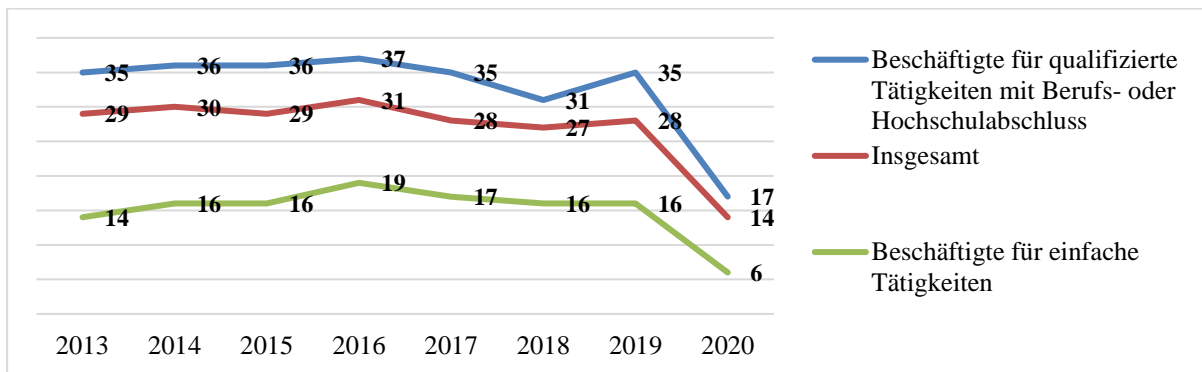


Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Behr et al. 2021, S. 14 und Jost/Leber 2021, S. 2, Daten des IAB-Betriebspanel 2001-2020, jeweils 1. Halbjahr, Angaben in Prozent

Auch für die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter zeigt sich auf Landesebene in Hessen ein ähnliches Bild wie auf Bundesebene. Bis 2019 war die Weiterbildungsbeteiligung relativ konstant bei ca. einem Drittel aller Beschäftigten. Doch auch hier gibt es eine starke Differenz der Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten und Beschäftigten für einfache Tätigkeit, diese lag 2019 bei 19 Prozentpunkten (siehe Abbildung 4.2). Allerdings ist für 2020 ersichtlich, dass die Weiterbildungsquote bei allen Beschäftigten abnahm, bei Beschäftigten mit Berufs- und Hochschulabschluss jedoch prozentual am stärksten (- 18 Prozentpunkte vs. -10 Prozentpunkte bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten).²²

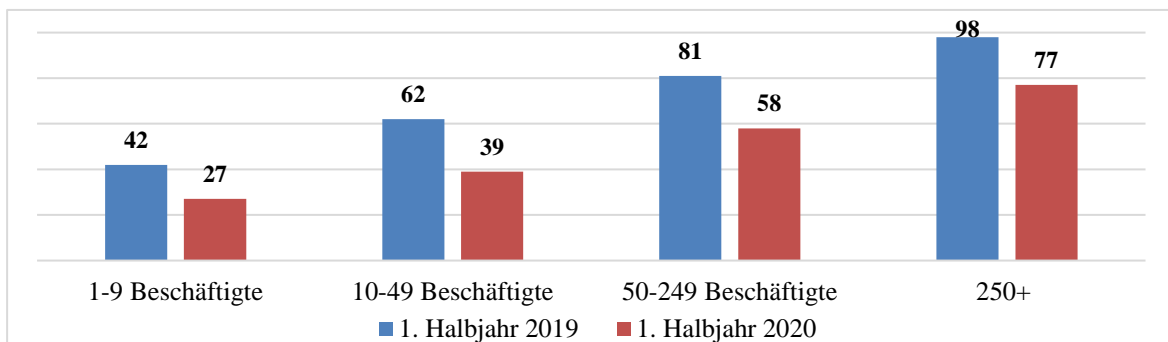
²¹ Siehe hierzu Heller und Schroeder (2021).

²² Im Vergleich zu den Daten aus Abbildung 2.4 gilt hier zu beachten, dass die Angaben für das Weiterbildungsverhalten Beschäftigter im IAB-Betriebspanel insgesamt niedriger ausfallen als beim AES. Für das Jahr 2020 ist hier ein deutlicher Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter zu verzeichnen, während das Weiterbildungsverhalten beim AES ansteigt. Der Unterschied liegt darin, dass beim IAB-Betriebspanel Betriebe und damit Beschäftigte befragt werden, während im AES auch Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige miteinbezogen werden. Zusätzlich gibt es dort einen Anstieg von individuell-berufsbezogener sowie nicht berufsbezogener Weiterbildung (und damit nicht betrieblich).

Abbildung 4.2: Weiterbildungsquote von Beschäftigten nach Tätigkeitsniveau in Hessen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Behr et al. 2021, Daten des IAB-Betriebspanels

Auch gibt es in Hessen große Unterschiede in der Förderung von Weiterbildung nach Betriebsgröße. In Großbetrieben (über 250 Beschäftigte) haben im 1. Halbjahr 2020 über drei Viertel der Unternehmen Weiterbildung für ihre Beschäftigten gefördert, in den Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigten) nur ein Viertel (vgl. Abbildung 4.4). Im Vergleich der Betriebe im Jahr 2019 haben Großbetriebe doppelt so häufig ihre Beschäftigten weitergebildet wie Kleinstbetriebe (98 % vs. 42 %).

Abbildung 4.3: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen nach Betriebsgröße

Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Behr et al. 2021, IAB-Betriebspanel 2001-2020, jeweils 1. Halbjahr 2001-2020, Angaben in Prozent

Erklärung für die hohe Weiterbildungsbeteiligung größerer Betriebe dürften strukturelle Bedingungen darstellen wie eine höhere Ressourcenverfügbarkeit. Ebenso korreliert die Größe eines Betriebs mit dem Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrates. Jedoch steigt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, je kleiner der Betrieb ist. Bei Betrieben mit 1-9 Beschäftigten lag die Weiterbildungsquote 2019 in Hessen bei 60 %, bei Betrieben mit über 250 Beschäftigten beispielsweise nur bei 26 % (Behr et al. 2021, S. 16). Ein möglicher Grund hierfür könnten engere Kontakte im kleinen Betrieb sein, sodass Weiterbildungsangebote besser kommuniziert werden sowie stärker auf die Belegschaft angepasst sein können. Möglicherweise auch, dass in kleinen Betrieben die Arbeitsteilung weniger stark ausgeprägt ist und man eher Beschäftigte des Typs „Universalist“ benötigt. Wenn in kleineren Betrieben Weiterbildung angeboten wird, werden somit prozentual mehr Mitarbeiter*innen erreicht (Behr et al. 2021, S. 16).

Hessische Projekte in der Arbeitsmarktförderung für Benachteiligte

Die Corona-Pandemie und deren wirtschaftliche Folgen spiegeln sich deutlich auf dem hessischen Arbeitsmarkt wider, wie gesehen auch in der Weiterbildung und Qualifizierung von Erwerbspersonen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Arbeitslosigkeit 2020 in Hessen um 23 % gestiegen, hat sich 2021 zwar wieder auf ein Vor-Corona-Niveau stabilisiert, dafür ist aber die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Vergleich zu 2020 angestiegen (+ 3,2 %) (Regionaldirektion Hessen 2022). Im ersten vollständigen Lockdown-Monat (April 2020) lag die hessische Kurzarbeiterquote mit 17,8 % knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt. Während der Bundesdurchschnitt bereits im Mai wieder zu sinken begann, war der Höchststand in Hessen erst im Mai (18 %) erreicht. Bis Oktober 2020 sanken die Kurzarbeiterquoten sowohl im Bundesdurchschnitt als auch in Hessen, doch fiel der Rückgang in Hessen verhaltener aus. Zwischen August und Dezember 2020 wies Hessen unter den Flächenländern sogar die höchste Kurzarbeiterquote auf (Heller und Schroeder 2021, S. 29). Corona bedeutet für die Menschen, aber auch für die Arbeitsmärkte generell, eine hohe Belastung. Neben der ungewissen Situation und der Zunahme an Arbeitslosigkeit sind auch die psychischen Belastungen gestiegen. Die Situation von geringqualifizierten und benachteiligten Personengruppen verschärft sich durch Corona nochmals erheblich. Gleichzeitig hat die Pandemie zu einem zusätzlichen Schub in der Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelten geführt und alle gesellschaftlichen Akteure intensiv gefordert. Hierdurch entsteht eine zusätzliche Benachteiligung für diejenigen, die noch nicht über ausreichende digitale Kompetenzen verfügen, insbesondere die Zielgruppen der Arbeitsmarktförderung, wie benachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund und/oder geringen Deutschkenntnissen. Hierfür bedarf es auf Seiten der hessischen Arbeitsmarktförderung nachhaltiger Anstrengungen, um die besonders stark betroffenen Zielgruppen bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

Im Jahr 2020 hat Hessen im Rahmen des regionalisierten Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) das zusätzliche Förderangebot „Brückenqualifizierung für Frauen“ (BQF) auf den Weg gebracht. In der ersten Förderperiode wurden 30 BQF-Projekte mit einem Fördervolumen von 7,5 Mio. Euro in 23 Gebietskörperschaften gefördert. Die zunächst geplante Befristung bis 2021 wurde um eine zweite Projektlaufzeit erweitert. Für die Weiterführung des Angebots „Brückenqualifizierung für Frauen“ wurden insgesamt 5 Mio. Euro zur Förderung von Projekten mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022 bereitgestellt. Das Förderangebot richtet sich an Frauen in prekären Situationen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht, oftmals alleinerziehend sowie geringqualifiziert sind. Das Förderangebot legt einen Schwerpunkt auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen, insbesondere bezogen auf Zielberufe mit regionenspezifisch besonders ausgeprägtem Fachkräftebedarf. Zudem geht es um eine allgemeine Verbesserung der schwierigen Situation (insbesondere von Alleinerziehenden) durch sozialpädagogisches Coaching und Resilienzstärkung, Sprachförderung, Berufsvorbereitung und Vermittlung in soziale Berufe (z. B. Erzieherinnen), die grundlegende Vorbereitung auf den (Wieder-) Eintritt in den Arbeitsmarkt durch Bewerbungstrainings sowie die Entwicklung einer beruflichen Perspektive. Durch die Förderung finanziert wird zum Beispiel das Projekt „Doppelklick“ des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e.V. Im Projekt können digitale Grundkompetenzen erworben werden und somit Frauen in der Beschäftigungsaufnahme oder Ausbildung nach der Krise unterstützen sollen. Ergänzend werden neben der Vermittlung digitaler Grundkompetenzen individuelle, zielgruppengerechte Lernangebote sowie eine pädagogische Begleitung sichergestellt (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 2022).

Neben dem AQB unterstützt die Europäische Union mit den Fördermitteln REACT-EU²³ die Mitgliedsstaaten bei der Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Covid-19-Pandemie

²³ REACT-EU steht für „Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe“ (Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas).

in Europa. Für die Durchführung von REACT-EU-Maßnahmen im ESF-Hessen hat die Europäische Kommission für das Jahr 2021 41 Mio. Euro bereitgestellt. Gesellschaftliche Transformationsprozesse um Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Migration werden durch die Förderschwerpunkte abgedeckt. Die einzelnen Projekte fokussieren dabei auf digitales Lernen bei Bildungs- und Qualifizierungsträgern, Förderung digitaler Kompetenzen von Benachteiligten bis hin zur Stärkung der Resilienz von Erwerbslosen und Beschäftigten (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2022, S. 2).

Unter die Förderung durch Mittel von „REACT-EU“ fällt das Projekt digiLift. Im Rahmen des Projekts wurde die digiFORT gGmbH durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration beauftragt, Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger in Hessen bei der Umsetzung von digitalen Bildungskonzepten zu unterstützen. Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger (BQT) werden dazu bedarfsgerecht mit PCs, Laptops und Tablets ausgestattet. Hinzu kommen je nach Bedarf andere technische Hardware, die digitalen Unterricht ermöglichen, aber auch Teilnehmende in die Lage versetzt, von ihrem Zuhause an Workshops zu partizipieren. Die BQT werden bei der Einrichtung dieser Geräte und deren Integration in die vorhandenen Strukturen unterstützt. Um durch die Förderung unterstützt zu werden, ist zum einen eine AZAV-Zertifizierung sowie Erfahrungen mit Programmen der Benachteiligtenförderung im Rahmen des SGB II oder SGB III notwendig.

Ein weiteres gefördertes Projekt ist der „Wiedereinstieg im Ländlichen Raum“. Das Bestreben, gerade im ländlichen Raum die stille Reserve zu adressieren, digitale Kompetenzen in den Mittelpunkt zu stellen und in den unterschiedlichen Standorten regionale Netzwerke aufzubauen, steht im Mittelpunkt der geförderten Projekte. Zu diesen zählt unter anderem der „Berufliche Wiedereinstieg auf dem Land“ des Trägers „beramí berufliche Integration e.V.“ aus Frankfurt am Main. Ziel sind die Etablierung einer Servicestelle für in Hessen aktive Frauenbildungsträger sowie die Konzeptionierung und Erprobung eines Qualifizierungsprogramms für Wiedereinsteigerinnen, Frauen auf Arbeitssuche und nicht berufstätige Frauen. Zunächst sollen dafür Kontakte zu Akteur*innen der beruflichen Bildung, Weiterbildungsträgern, Wiedereinsteigerinnen und Frauen geknüpft werden, um im nächsten Schritt digitale Qualifizierungsangebote umzusetzen. Das Projekt „WiN Wiedereinstieg in Nordhessen“ des Projektträgers „AGiL gGmbH“ aus Kassel qualifiziert arbeitssuchende Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im Landkreis und der Stadt Kassel über ein umfassendes, auf die persönlichen Bedarfe ausgerichtetes Beratungs- und Bildungsangebot für die Wieder-/Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Das Beratungsangebot umfasst die Arbeitsaufnahme ebenso wie Umschulungen, Einstiegs- und Aufstiegsqualifizierungen oder die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit. Die spezielle Situation von Wiedereinsteiger*innen in strukturschwachen Regionen, insbesondere die Themen Mobilität und digitale Teilhabe, werden dabei besonders beachtet.

Ein weiteres Förderprogramm des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration ist „Idea: Impulse der Arbeitsmarktpolitik“. Zielgruppe sind Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Erwachsene, einschließlich der „stillen Reserve“, insbesondere auch Langzeitarbeitslose sowie Un- und Angelernte. Gefördert werden modellhafte und innovative Projekte von Trägern von Beratungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten sowie von anderen Akteuren des Arbeitsmarktes. Unter die Förderung fällt unter anderem das Projekt „Netzwerk Wiedereinstieg“. Seit 2009 unterstützt das Netzwerk Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg. Das Netzwerk besteht aus acht Trägern an fünf Standorten in Hessen und bietet ein breites Spektrum an Qualifizierung, Beratung und Coaching. Durch digitale Lernprogramme, virtuelle Klassenräume und Lernvideos können Teilnehmerinnen selbstständig weiterlernen und damit auch Erfahrungen mit neuen Medien machen. Unternehmen finden im Netzwerk Ansprechpartnerinnen zu Themen des Wiedereinstiegs – wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten, Mentoring oder berufliche Integration von Migrantinnen.

Nachqualifizierung in Hessen – Initiative ProAbschluss

Die Initiative „ProAbschluss“ des Landes Hessen wurde über zusätzliche Mittel des ESF gefördert und legte den Schwerpunkt auf die abschlussbezogene Nachqualifizierung von Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben oder deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist. Sie war beim Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen angesiedelt und bestand aus den beiden miteinander korrespondierenden Förderprogrammen „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ und „Qualifizierungsschecks“. Die Grundsätze der Förderung wurden in der Förderrichtlinie zur Hessischen Qualifizierungsoffensive²⁴ geregelt. Mit dem Nachholen einer beruflich anerkannten Ausbildung konnten Beschäftigte ihre Mobilität und Position auf dem internen und externen Arbeitsmarkt verbessern. Gerade vor dem Hintergrund technologischer und organisatorischer Wandlungsprozesse wird der beruflichen Qualifizierung ein immer höherer Stellenwert beigemessen. Ein anerkannter Berufsabschluss erweist sich in diesem Kontext als zentrale Basis für die langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Hessen hat mit ProAbschluss eine landesweite Beratungsstruktur²⁵ aufgebaut, die sich an kleine und mittlere Unternehmen und an Beschäftigte richtet und die als thematisch breit aufgestellte Weiterbildungsberatung (über Nachqualifizierung hinaus) in der ESF-Förderperiode 2021-2027 weitergefördert wird. Die finanzielle Förderung durch „Qualifizierungsschecks“ ist allerdings zum Ende des Jahres 2021 ausgelaufen, da mit dem QCG und AvMg bereits auf Bundesebene ein Rechtsanspruch auf nachholenden Abschluss für Geringqualifizierte etabliert wurde. Im Folgenden wird auf die Evaluierung des Instruments sowie Stärken und Schwächen eingegangen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Hessen, die über keinen beruflichen Abschluss verfügen oder in der ausgeübten Tätigkeit über keinen Berufsabschluss verfügen, wobei ein Berufsabschluss in einem anderen beruflichen Bereich länger als 4 Jahre zurückliegt, konnten über den Qualifizierungsscheck eine finanzielle Förderung für eine Nachqualifizierung zur Erlangung eines Berufsabschlusses erhalten. Gegenstand der Förderung waren Maßnahmen, die von einem zertifizierten Weiterbildungsanbieter angeboten wurden und zu einem Berufsabschluss hinführten. Auch die Förderung von Teilabschnitten auf dem Weg einer abschlussbezogenen Qualifizierung war möglich. Voraussetzung war zudem eine Beratung durch einen Bildungscoach/ eine Nachqualifizierungsberatungsstelle. Der Verein Weiterbildung Hessen e.V. setzte das Förderinstrument Qualifizierungsscheck um, organisiert Informationsveranstaltungen, Workshops und Austauschtreffen für die Bildungscoaches und vergab ein Qualitätssiegel bei Nachweis entsprechender Beratungskompetenzen (Weiterbildung Hessen e.V. 2020, S. 39).

Bei einer Fallstudie 2017 wurde das Instrument erstmals evaluiert.²⁶ Hierbei ist auffällig, dass die interviewten Bildungscoaches die Schwierigkeit beschrieben haben, Unternehmen für das Thema Fachkräftesicherung durch Nachqualifizierung zu gewinnen, gleichwohl das Thema des Fachkräftemangels vielfach diskutiert werde. Dabei wird nach Berechnungen von regio pro deutlich, dass in Hessen bis 2026 Fachkräftelücken und Arbeitsüberhänge durch transformative Veränderungen von Personen ohne Berufsausbildung bestehen werden (siehe Abbildung 4.5). Zunächst können hierfür Strukturwandel und

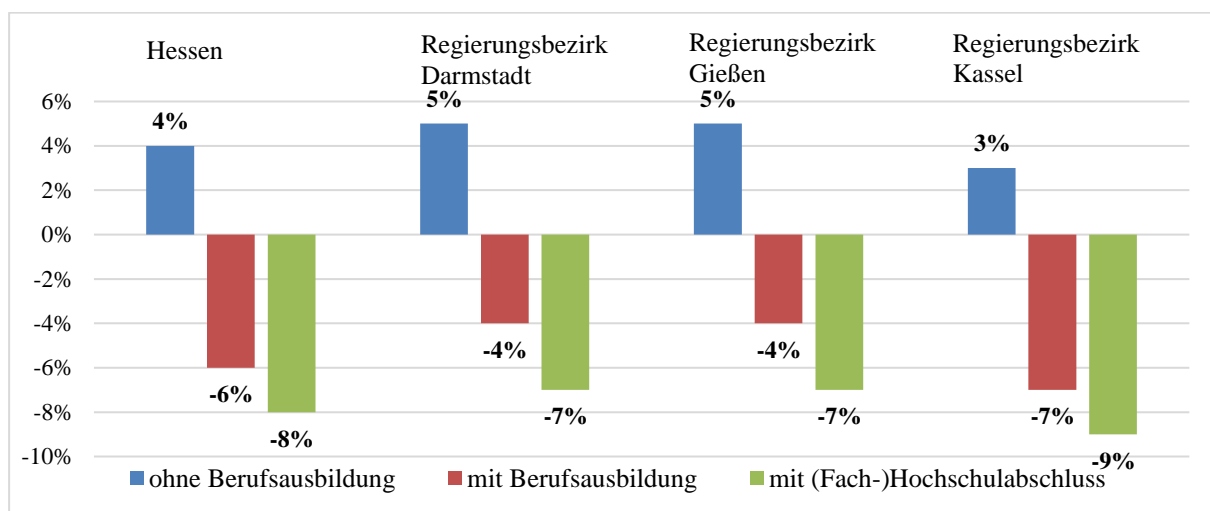
²⁴ Die Hessische Qualifizierungsoffensive umfasst verschiedene Förderprogramme zur Förderung der beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen. Zuschüsse im Rahmen der Förderprogramme können Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Kommunen, Privatpersonen, Verbände/Vereinigungen und Öffentliche Einrichtungen erhalten.

²⁵ In den 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens hat die Initiative ProAbschluss Unternehmen und Beschäftigten ein flächendeckendes Beratungsangebot angeboten. Die ProAbschluss-Fachberater*innen begleiteten Beschäftigte von der Suche nach der idealen Weiterbildungsmaßnahme über die Beantragung der Fördergelder bis hin zur erfolgreichen Prüfung. Die ProAbschluss-Bildungscoaches konnten auf Wunsch auch direkt in die Betriebe kommen. Bis auf die Beratung zum (eingestellten) Qualifizierungsscheck bieten die ProAbschluss-Bildungscoaches alle Beratungs- und Begleitungsleistungen weiterhin an, auch für Weiterbildungsvorhaben, die nicht der Nachqualifizierung dienen.

²⁶ Der abschließende Evaluationsbericht vom Februar 2022 ist auf <https://www.esf-hessen.de/esf-hessen/zahlen-fakten-und-erfolge/evaluierung-des-op-esf-hessen> abrufbar.

Digitalisierung, aber auch Demographie genannt werden. Gerade der Strukturwandel der Automobilindustrie, in der überwiegend Fachkräfte mit Berufsausbildung beschäftigt sind, wird einen starken Einfluss auf diejenigen hessischen Kreise haben, die traditionell von der Zuliefererindustrie geprägt sind. Diese sind über alle drei Regierungsbezirke hinweg verteilt und konzentrieren sich besonders in Mittelhessen. Die Digitalisierung hingegen sorgt beispielsweise im Finanzbereich für den Abbau von Filialen in den ländlichen Gebieten und für Zentralisierungsprozesse in Großstädten, besonders im Rhein-Main-Gebiet in Südhessen (Demireva et al. 2021, S. 16). Dies könnte dazu führen, dass Unternehmen eventuell ein Stück weit aufgeschlossener gegenüber dem Thema Nachqualifizierung werden (Loschelder/ Feldens 2019, S. 29f.). Fachkräftengpässe sind jedoch lediglich eine notwendige, keineswegs aber hinreichende Bedingung für eine proaktive betriebliche Beteiligung an Nachqualifizierung.

Abbildung 4.5: Größe der Arbeits- und Fachkräftelücken und -überhänge differenziert nach Qualifikationsniveaus in Hessen, Prognosen für 2019 bis 2026



Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Demireva et al. 2021, S.14; S. 16; Berechnungen aus regio pro, Prognosen beziehen Pandemiefolgen mit ein

Es bestünde ferner seitens der Unternehmen oftmals deshalb kein Interesse an Nachqualifizierung, weil eine Lohnerhöhung oder der Abgang der betreffenden Mitarbeiter*innen befürchtet würde. Bezüglich der Branchen machten die Interviewten gewisse Unterschiede aus. In Branchen, in denen die Betriebe eine entsprechende Anzahl von Fachkräften vorweisen müssten, gebe es eine vergleichsweise hohe Offenheit gegenüber dem Thema Nachqualifizierung. So bestünde z. B. im Fahrzeugbau sowie in der Lebensmittel- und Elektrobranche das Erfordernis, eine gewisse Anzahl von Fachkräften nachzuweisen. Das Handwerk und Baugewerbe seien dagegen z. B. eher schwer zugängliche Branchen. Eine weitere Erklärung der Beratungskräfte war, dass z. B. die Arbeitsbedingungen und -zeiten auf dem Bau sehr ungünstig seien, um eine Nachqualifizierung nebenberuflich zu machen. Eine Weiterbildung während der Arbeitszeiten sei für viele kleinere Betriebe aufgrund geringer Ressourcen kaum realisierbar (Loschelder/ Feldens 2019, S. 30). Am kritischsten von den befragten Beratungskräften gesehen wurden insgesamt die explizite Abschlussorientierung, der KMU-Fokus, die ESF-Rahmenbedingungen sowie die fehlende Bekanntheit der Förderung. Zielführender sei vielmehr eine weiter gefasste Weiterbildungsförderung (Loschelder/ Feldens 2019, S. 51). Darüber hinaus wurde häufig empfohlen, den Förderanteil auf über 50 %²⁷ zu erhöhen, um den Anreiz und die Attraktivität der Förderung für die Zielgruppe der An- und Ungelernten zu erhöhen. Sie hätten oftmals vergleichsweise geringe Einkommen

²⁷ Die Höchstfördersumme pro Qualifizierungsscheck betrug 4.000 Euro bzw. 50 % der Teilnahme- und Prüfungsgebühren.

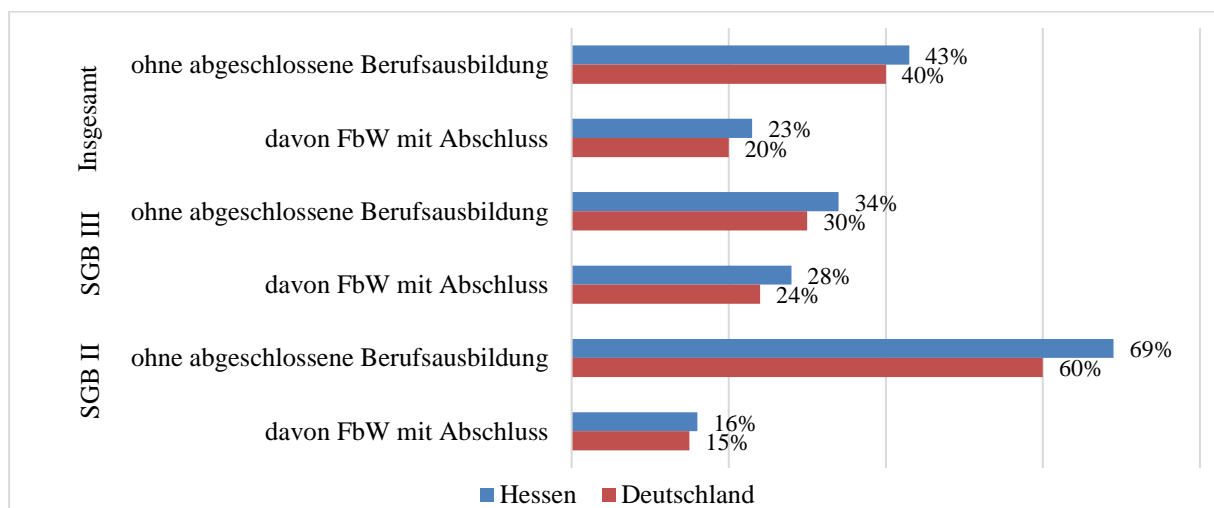
und könnten den Eigenanteil daher kaum aufbringen. Die Öffentlichkeitskampagne hätte zielgruppenspezifischer ausgerichtet werden können, wiederholt erfolgen und einen wirklichen Wiedererkennungswert haben müssen (ebd., S. 51f.). Zudem wurde auch das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen kritisch hervorgehoben. So gebe es für verschiedene Branchen und Tätigkeitsbereiche zu wenig passende Nachqualifizierungsangebote und Vorbereitungskurse. Gerade in dünn besiedelten und wirtschaftschwächeren Regionen sei das Angebot von wohnortnahen Maßnahmen nicht ausreichend (ebd., S. 52).

Förderung in den Rechtskreisen

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und der Erweiterung durch das AvMG wurde angesichts des beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Strukturwandels die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte gestärkt und fortentwickelt. Gleichzeitig beinhaltet das AvMG einen Rechtsanspruch auf berufsabschlussbezogene Weiterbildungsförderung für Geringqualifizierte. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist eine Kernleistung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und richtet sich sowohl an arbeitslose als auch an beschäftigte Arbeitnehmer*innen sowie an Arbeitgeber*innen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2021, S. 6). Die Förderung soll nach § 82 SGB III grundsätzlich darauf gerichtet sein, Arbeitnehmer*innen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Hierfür widmen wir uns im Folgenden der Förderung von Weiterbildung im SGB II und -III im Vergleich zwischen Deutschland und Hessen.

In Hessen besteht ein höherer prozentualer Anteil an Geringqualifizierten an allen Eintritten in FbW im Vergleich zum Bund. Gleichzeitig ist der Anteil von diesen an Weiterbildungen mit Abschluss höher, sowohl im SGB III als auch im SGB II (siehe Abbildung 4.6). So sind 43 % aller Eintritte in Hessen von Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung, beim Bund sind dies nur 40 %. Zusätzlich ist die Orientierung von Weiterbildung mit Abschluss prozentual höher, in Hessen liegt diese bei 23 % der Geringqualifizierten, in Deutschland bei 20 %.

Abbildung 4.6: Weiterbildung im SGB II und III, D und Hessen



Quelle: Daten der BA, eigene Berechnungen, Daten für 2020, prozentuale Angaben an gesamten Eintritten

Mit Blick auf die Entwicklung lässt sich festhalten, dass im Jahr 2020 ein deutlicher Rückgang der Förderung von Weiterbildung zu verzeichnen ist, wobei dieser im SGB II deutlich stärker zutage tritt als im SGB III. Die Zahl der Arbeitslosen stieg 2020 in Deutschland aufgrund der Corona-Pandemie

gegenüber dem Vorjahr um 428.724 auf ein Gesamtniveau von 2.695.444 Personen an, während gleichzeitig aber in vielen Bereichen Fachkräfte fehlten. Übergänge in eine neue stabile Beschäftigung sind daher für viele Arbeitslose, vor allem die Geringqualifizierten, nicht ohne eine berufliche Weiterbildung möglich. Die Geschäftsstatistik der Bundesagentur belegt allerdings einen Rückgang der Eintritte in Weiterbildung 2020 im Vergleich zum Vorjahr (siehe Tabelle 4.1). Der Rückgang lag bei den abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen, die meistens länger dauern, erheblich über dem Durchschnitt. Weiterhin war der Rückgang im SGB II deutlich höher als im SGB III (Bosch 2021, S. 482). In Hessen gibt es einen geringeren Rückgang der Eintritte in FbW in Vergleich zum Vorjahr als im Bundesdurchschnitt, sowohl bezogen auf die gesamten Eintritte als auch auf die Geringqualifizierten.

Tabelle 4.1: Entwicklung Förderung von Weiterbildung im SGB II und SGB III für 2020, Deutschland und Hessen

	Eintritte für Deutschland			Eintritte für Hessen		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Förderung beruflicher Weiterbildung	272.786	185.014	87.754	15.480	11.411	4.069
Veränderungen gegenüber Vorjahr	-17,50 %	-11,50 %	-27,90 %	-14,5 %	-9,3 %	-26,4 %
Geringqualifizierte	108.003	55.253	52.750	6.706	3.905	2.801
Veränderungen geg. Vorjahr	-20,2 %	-12,2 %	-27,1 %	-16,6 %	-10,4 %	-23,9 %

Quelle: Daten der BA

Die Förderung beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen im Vergleich zwischen den Bundesdaten sowie den Eintritten für Hessen macht deutlich, dass Hessen in Bezug auf die Zielgruppenreichbarkeit gut aufgestellt ist. Erklären lässt sich dies vermutlich durch die Initiative ProAbschluss und die breit ausgebaute, flächendeckende Beratungsstruktur für Nachqualifizierung, aber auch durch die zahlreichen Förderprogramme des HMSI für geringqualifizierte und benachteiligte Gruppen.

5 Fazit

Der Strukturwandel der Arbeitswelt führt, vor allem aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und Technisierung, zu einem Wandel von Berufsfeldern und -tätigkeiten, sodass ein großer Qualifizierungsbedarf besteht. Weiterbildung ist somit als Schlüssel anzusehen, um den Wandel zu gestalten. Allerdings hat die Corona-Pandemie zu einem Einbruch in der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbspersonen und Betrieben geführt, was im Zuge des Fachkräftemangels problematisch ist. Gerade für atypische Beschäftigte und Geringqualifizierte sowie für kleinere Unternehmen ist die geringe Weiterbildungsbeteiligung ungünstig, da diese Gruppen auch vor Corona bereits seltener an Weiterbildung teilgenommen bzw. diese für ihre Beschäftigten gefördert haben.

Wie wir bereits gesehen haben, nehmen Höherqualifizierte häufiger an Weiterbildung teil als Geringqualifizierte, die Qualifizierungsmaßnahmen voraussichtlich am nötigsten brauchen. Hier besteht also eine erhebliche Diskrepanz. Dadurch wird die Gruppe der Geringqualifizierten weiter abgehängt. (Pothmer et al. 2019, S. 14). Geringqualifizierte Arbeitskräfte, also Un- und Angelernte ohne formalen Berufsbildungsabschluss, stellen zudem die größte Gruppe innerhalb der Langzeitarbeitslosen. Gerade berufliche Qualifizierung ist ein wichtiger Ausweg zur Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit und in diesem Sinne auch zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Dafür müssen die Angebote entsprechend für die Personengruppen gestaltet werden, die seltener an Weiterbildung teilnehmen, um der Selektivität

bei der Beteiligung und der Verfestigung sozialer Ungleichheit entgegenzuwirken (Pothmer et al. 2019, S. 17). Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen aber oft nicht über die zeitlichen, finanziellen oder personellen Ressourcen, um Weiterbildung für ihre Beschäftigten im ausreichenden Maße umzusetzen. Dafür braucht es neue Wege und betriebliche Strategien, um den Austausch der Unternehmen untereinander zu fördern und weitere Zugänge zu Wissen und Bildung für möglichst viele Beschäftigte zu schaffen.

Es gibt zahlreiche Förderprogramme, um Beschäftigte und Arbeitssuchende sowie Betriebe für Weiterbildung zu motivieren. Neben Programmen wie dem Aufstiegs-BAföG oder der Weiterbildungsprämie ist auch die öffentlich geförderte Weiterbildungsförderung im Rahmen des QCG und des AvMG in den letzten Jahren verstärkt worden. Diese Gesetze sehen vor allem für Geringqualifizierte und KMU verstärkte Förderbemühungen vor, um diese im Strukturwandel zu unterstützen. Entsprechende Förderprogramme gibt es auch in Hessen: Die durch die Mittel des ESF geförderten Projekte setzen gezielt auf Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gruppen, allen voran (Allein-)Erziehende, Selbstständige sowie junge Menschen, die während der Corona-Krise besonders gefordert wurden. Die geförderten Projekte zielen auf bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Angebote und regionale Vernetzung. Zusätzlich sieht der Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung zahlreiche neue Instrumente der Nationalen Weiterbildungsstrategie vor, die sich zum einen an weiterbildungsaffine Beschäftigte, aber auch an Geringqualifizierte zum Nachholen eines Bildungsabschlusses richten (Bildungsteilzeit), aber auch Menschen mit geringem Einkommen fördern (Lebenschancen-BAföG) sowie vor allem SGB II und III-Leistungsberechtigte durch ein Weiterbildungsgeld und die Abschaffung des Vermittlungsvorrang stärker in ihrer Qualifizierung unterstützen sollen. Insgesamt wird jedoch den Strukturdefiziten im Weiterbildungssystem damit nicht begegnet: die intransparente Anbieterlandschaft, fehlende Transparenz über Zugangsbedingungen, Qualitätsstandards und Zertifizierung bleiben bestehen. Zudem ist die öffentliche Weiterbildungsförderung nach wie vor träge und zerklüftet, was sich unter anderem auch an der Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Länder sowie innerhalb der Länder zwischen unterschiedlichen Ministerien zeigt. Es bedarf ganzheitlicher (regionaler) Ansätze, bei denen alle relevanten Akteure kontinuierlich zusammenarbeiten. Hierzu zählt auch die Förderung von Weiterbildungsverbänden. Diese Netzwerke zwischen mehreren Unternehmen und Akteuren der Bildungslandschaft sowie regionalen Arbeitsmarktakteuren dienen dem Austausch, der Identifikation von Weiterbildungsbedarfen in den Betrieben sowie der Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen.

6 Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta/Schroeder, Wolfgang (2021): Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall. Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Ambos, Ingrid/ Koscheck, Stefan/Martin, Andreas (2018): Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2017. Hg. v. Martin Reuter. Bundesinstitut für Berufsbildung; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Leverkusen (wbmonitor).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv (Bildung in Deutschland, 2020).
- Behr, Dominik/ Lauxen, Oliver/ Demireva, Lora/Larsen, Christa (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel Report, Hessen 2020.
- Bellmann, Lutz/ Dietrich, Hans/ Fitzenberger, Bernd/ Kruppe, Thomas/ Lang, Julia/ Leber, Ute et al. (2021): Weiterbildung und Ausbildungsmarkt – Entwicklungen im Zug der Corona-Krise und Umsetzung von Programmen der Bundesregierung. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Stellungnahme).
- Bellmann, Lutz/ Dummert, Sandra/ Ebbinghaus, Margit/ Krekel, Elisabeth M./Leber, Ute (2015): Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf (2).
- Bellmann, Lutz/ Gleiser, Patrick/ Kagerl, Christian/ Koch, Theresa/ König, Corinna/ Kruppe, Thomas et al. (2020): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum).
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute (2021): Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. In: Lutz Bellmann, Karin Büchler, Irmgard Frank, Elisabeth M. Krekel und Günter Walden (Hg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. 1. Auflage 2021. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich (Berichte zur beruflichen Bildung), S. 241–251.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (2022): Doppelklick - Brückenqualifizierung für Frauen. Online verfügbar unter <https://www.bwhw.de/fuer-menschen/arbeitsuchende/doppelklick-brueckenqualifizierung-fuer-frauen/>, zuletzt geprüft am 21.02.2022.
- BMAS (2021): Ihr Weg zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Foerderung-der-beruflichen-Weiterbildung/foerderung-der-beruflichen-weiterbildung.html>, zuletzt geprüft am 02.01.2022.
- BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES Trendbericht.
- Bosch, Gerhard (2021): Weiterbildung in der Corona-Krise (WSI Mitteilungen, 6).
- Bosler, Mario/ Kubis, Alexander/Rebien, Martina (2019): Arbeitgeber bewerten die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit überwiegend positiv. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum).
- Brixy, Udo/ Egel, Jürgen/ Gottschalk, Sandra/Kohaut, Susanne (2021): Junge Unternehmen spüren die Corona-Krise stärker. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 4).

Bundesagentur für Arbeit (2021): Förderung von Weiterbildung. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung>, zuletzt geprüft am 02.01.2022.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn (Datenreport zum Berufsbildungsbericht).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben.

Christ, Johannes/Koschek, Stefan (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter. Vorläufige Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2020. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung und Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen.

Demireva, Lora/ Schmehl, Dennis/Larsen, Christa (2021): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Hg. v. IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Dengler, Kattharina/Matthes, Britta (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht).

Dettmann, Eva/ Fackler, Daniel/ Müller, Steffen/ Neuschäffer, Georg/ Slavtchev, Viktor/ Leber, Ute/Schwengler, Barbara (2020): Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Dietz, Martin/Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen: Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht).

Dingeldey, Irene (2020): Mehr als 50 Jahre Arbeitsförderungsgesetz: Die Entwicklung der deutschen Arbeitsmarktpolitik als Fortschritt oder Rückschritt? (1).

Egeln, Jürgen/ Fünér, Lena/ Gottschalk, Sandra/Lubczyk, Moritz (2020): Junge Unternehmen in der Corona-Krise im Frühjahr 2020. Auswertungen und Analysen auf Basis der Sonderbefragung im Rahmen des IAB/ZEW-Gründungspanels 2020. Hg. v. ZEW - Leibniz Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt (2021): Unterrichtung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Hg. v. Deutscher Bundestag.

Erol, Serife/ Ahlers, Elke/Schleicher, Sergej (2021): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Policy Brief, Nr. 51).

Habenicht, Thomas/Müller, Karlheinz (2021): Fachkräftequalifizierung. Für Digitalisierung und Industrie 4.0. Hg. v. IG Metall, Arbeitgeberverband Gesamtmetall, VDMA und ZVEI.

Heß, Pascal/ Janssen, Simon/Leber, Ute (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter (IAB-Kurzbericht, 16/2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2022): Presseinformation. Ausführliche Beschreibung aller 24 REACT-EU-Projekte in Hessen. Online verfügbar unter <https://www.esf-hessen.de/resource/blob/esf-hessen/react-eu/projekterfolge/579532/8adf5d55b207cce9014f187c0d4e7cdb/alle-projekte-react-data.pdf>, zuletzt geprüft am 21.02.2022.

Janssen, Simon/Leber, Ute (2020): Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn0520.pdf>.

Jost, Ramona/Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum).

Kärgel, Katharina/ Schwertel, Tamara/ Schröder, Ronja/ Lauxen, Oliver/Larsen, Christa (2018): Wirtschaft digital. Herausforderungen für die Weiterbildung in Hessen. Hg. v. IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Online verfügbar unter https://www.digitalstrategie-hessen.de/mm/Wirtschaft_digital_Abschlussbericht_korr1.pdf, zuletzt geprüft am 12.04.2021.

Klaus, Anton/ Kruppe, Thomas/ Lang, Julia/Roesler, Konrad (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter -Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 24).

Knuth, Matthias (2021): Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der "konfluenten Digitalisierung". Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung (Working Paper Forschungsförderung, No. 219).

Koalitionsvertrag 2021 – 2025 (2021): Mehr Fortschritt wagen. Ein Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.

Kruppe, Thomas/ Lang, Julia/Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. Hg. v. IAB-Forum.

Laible, Marie-Christine/ Anger, Silke/ Baumann, Martina/Braunschweig, Luisa (2021): Lebenslanges Lernen ist eine Frage der Persönlichkeit. Hg. v. IAB-Forum.

Loschelder, Christian/Feldens, Stefan (2019): Evaluationsbericht über die ESF-geförderte Initiative "ProAbschluss". Im Rahmen der Evaluierung des Operationellen Pogramms im Ziel "Investitionen in Wachstum und Beschäftigung" in Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration. Hg. v. ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Nationale Weiterbildungsstrategie (2021): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/files/NWS_Umsetzungsbericht_Onlineversion_barrierefrei.pdf.

OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right.

Osiander, Christopher/Stephan, Gesine (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum).

Pfeiffer, Iris/ Dauser, Dominique/ Gagern, Saskia/ Hauenstein, Timo/ Kreider, Irina/Wolf, Markus (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. Hg. v. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung.

Pothmer, Brigitte/ Antony, Philipp/ Bayer, Mechthild/ Brümmer, Ute/ Heister, Michael/ Kruppe, Thomas/Schroeder, Wolfgang (2019): Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter. Hg. v. Heinrich-Böll-Stiftung (Teilhabegesellschaft, #8).

Rat der Arbeitswelt (2021): Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel.

Regionaldirektion Hessen (2022): Presseinfo Nr. 1. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/presse/arbeitsmarkt-dezember-2021>, zuletzt geprüft am 21.02.2022.

Schrader, Josef (2019): Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Olaf Köller, Marcus Hasselhorn, Friedrich W. Hesse, Kai Maaz, Josef Schrader, Heike Solga et al. (Hg.): Das Bildungswesen in Deutschland : Bestand und Potenziale. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 701–729.

Seyda, Susanne (2019): Öffentliche Weiterbildungsförderung stark gestiegen (IW-Kurzbericht, 45).

Seyda, Susanne/Placke, Beate (2020): IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs. In: *Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 47 (4), S. 105–123.

Südekum, Jens (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Was ist am Arbeitsmarkt passiert und wie soll die Wirtschaftspolitik reagieren? Hg. v. Institute of Labor Economics (IZA Standpunkte, 90).

Weiterbildung Hessen e.V. (2020): Weiterbildung Hessen e.V. Jahresbericht. Januar bis Dezember 2020.

Zika, Gerd/ Helmrich, Robert/ Maier, Tobias/ Weber, Enzo/Walter, Marc I. (2018): Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht).

Anhang

Tabelle: Förderkonditionen für die Weiterbildungsförderung Beschäftigter vor und ab 2019

	Geringqualifizierte Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte					
Unveränderte Förderkonditionen							
Bisheriger Berufsabschluss bzw. bisherige Weiterbildung	Kein (verwertbarer) Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen; keine geförderte Weiterbildung nach §82 SGB III in den letzten vier Jahren.					
Ort? der Weiterbildung	Innerhalb oder außerhalb des Betriebes	Außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassene Träger im Betrieb					
Maßnahmenziel	Nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses (z. B. Umschulung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend; keine Verpflichtung der Arbeitgeber*innen zur Durchführung der Weiterbildung durch bundes- oder landesrechtliche Regelungen)					
Sonderprogramm WeGebAU (vor 2019)							
Minstdauer	--	Mindestens 4 Wochen oder 160 Unterrichtsstunden					
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	Abhängig von Betriebsgröße bzw. Zugehörigkeit zu einer Personengruppe					
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten	Betriebe mit 10-249 Beschäftigten		Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten		
			Ältere (≥45) und SBB	Sonstige Beschäftigte			
100 %	Bis zu 75 %	Bis zu 50 %	--				
Arbeitgeber*innenbeteiligung	--	--	Kann entfallen	Mind. 50 %	100 %		
Arbeitsentgeltzuschuss	Bis zu 100 %	--	--	--	--		
Voraussetzung für höheren Fördersatz	--	--	WB teils in Arbeitszeit	--	--		
Qualifizierungschancengesetz (ab 1.1.2019)							
Minstdauer	--	Mehr als 160 Unterrichtsstunden					
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	Abhängig von Betriebsgröße bzw. Zugehörigkeit zu einer Personengruppe					
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten	Betriebe mit 10-249 Beschäftigten		Betriebe mit 250-2.499 Beschäftigten	Betriebe mit mindestens 2.500 Beschäftigten	
			Ältere (≥45) und SBB	Sonstige Beschäftigte		Regelungen zur betriebsbezogenen WB	Keine Regelungen
Bis zu 100 %	Bis zu 100%	Bis zu 50 %	Bis zu 25 %	Bis zu 20 %	Bis zu 15 %		
Arbeitgeber*innenbeteiligung	--	--	--	Mind. 50 %	Mind. 75 %	Mind. 80 %	Mind. 85 %
Arbeitsentgeltzuschuss	Bis 100 %	Bis zu 75 %	Bis zu 50%	Bis zu 50 %	Bis zu 25 %	Bis zu 25 %	Bis zu 25 %
Hinweis		Zielt ab auf Personen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.					
Arbeit-von-morgen-Gesetz (ab 1.10.2020)							
Minstdauer	--	Mehr als 120 Unterrichtsstunden					
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	Abhängig von Betriebsgröße bzw. Zugehörigkeit zu einer Personengruppe					
		Betriebe mit weniger als	Betriebe mit 10-249 Beschäftigten	Betriebe mit 250-2.499	Betriebe mit mindestens 2.500 Beschäftigten		

		10 Beschäftigten	Ältere (≥45) und SBB	Sonstige Beschäftigte	Beschäftigten	
		Bis zu 100 %	Bis zu 100%	Bis zu 50 % ¹⁾	Bis zu 25 % ¹⁾	Bis zu 15 % ¹⁾
Arbeitgeber*innenbeteiligung	--	--	--	Mind. 50 % ¹⁾	Mind. 75 % ¹⁾	Mind. 85 % ¹⁾
Arbeitsentgeltzuschuss	Bis 100 %	Bis zu 75 % ¹⁾	Bis zu 50 % ¹⁾	Bis zu 50 % ¹⁾	Bis zu 25 % ¹⁾	Bis zu 25 % ¹⁾
Hinweis		Zielt ab auf Personen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.				

SBB=schwerbehinderte Beschäftigte, WB=Weiterbildung

Anmerkungen: Bei den „Unveränderten Förderkonditionen“ gilt, dass zusätzlich ggf. unmittelbar entstehende Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kosten für die Betreuung von Kindern übernommen werden können. Das „Sonderprogramm WeGebAU“ wird vereinfacht dargestellt (ohne die 3. Säule des Sonderprogramms „Abschlussorientierte berufsqualifizierende Ausbildung“).

1) Verringerung der Beteiligung der Arbeitgeber*innen an den Lehrgangskosten und Erhöhung des Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) um 5 % bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht; Verringerung der Beteiligung der Arbeitgeber*innen an den Lehrgangskosten und Erhöhung des AEZ um 10 %, wenn die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20 % der Beschäftigten eines Betriebes den betrieblichen Anforderungen voraussichtlich nicht oder teilweise nicht mehr entsprechen, in kleinen und mittleren Unternehmen bereits ab 10 % der Beschäftigten; Verringerung der Beteiligung der Arbeitgeber*innen an den Lehrgangskosten und Erhöhung des AEZ um insgesamt 15 %, sofern die Voraussetzungen für 1) und 2) erfüllt sind.

Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Klaus et al. 2020, S. 3