Netzwerkbüro
Bildung im Strukturwandel
in Mitteldeutschland

Berufsbezogene Weiterbildung im Strukturwandel

Ein Blick ins Mitteldeutsche Revier

Studienbericht

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel
Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier

DJI Deutsches Jugendinstitut

Liebe Leserinnen und Leser,

seit Juli 2020 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel. Es besteht aus drei Netzwerkbüros, die in den Braunkohlerevieren im Rheinland, der Lausitz und in Mitteldeutschland verortet sind. Gemeinsames Ziel ist es, Bildung als wichtiges Thema des Strukturwandels in den Regionen zu verankern und Gestaltungsimpulse für eine vitale Bildungslandschaft zu setzen. Das Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (BiSMit) begleitet das Mitteldeutsche Braunkohlerevier mit den neun Kommunen auf seinem Pfad durch den Strukturwandel.

In enger Abstimmung mit Bildungsakteuren der Region baut das Netzwerkbüro BiSMit ein Bildungsmonitoring auf, das Entwicklungslinien und aktuelle Herausforderungen aufzeigt. Die aufbereiteten Daten bilden eine Wissensgrundlage für einen umfassenden Austausch über Handlungsfelder und Strategien zur Gestaltung der regionalen Bildungslandschaft. Allerdings stoßen Zahlen mitunter auch an Grenzen, wenn es um darum geht, Zusammenhänge oder Synergiepotenziale einer regionalen Bildungslandschaft zu ergründen.

Vor diesem Hintergrund bereichert das Netzwerkbüro BiSMit seine quantitativen Analysen um qualitative Studien. Ein Themenfeld, das viele Akteure im Revier im Kontext von Strukturwandel und Fachkräftesicherung beschäftigt, ist die berufsbezogene Weiterbildung. Den Wunsch nach einer stärkeren Auseinandersetzung mit dem Thema hat das Netzwerkbüro aufgegriffen. Mithilfe einer qualitativen Studie sollte ein umfassendes Bild der Weiterbildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier gezeichnet werden. Im vorliegenden Bericht sind die zentralen Ergebnisse zusammengetragen. Darüber hinaus kann der Bericht Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, die in diesem Feld tätig sind, Anregungen hinsichtlich möglicher Gestaltungsansätze liefern. Um konkrete Perspektiven in den Blick zu nehmen, wird BiSMit das Thema berufsbezogene Weiterbildung auch 2023 in Veranstaltungen mit den Revierakteuren aufnehmen.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre!

Ihre Jenny Richter
Projektleitung
Netzwerkbüro BiSMit

Inhalt

1. Einleitung 4

2. Berufsbezogene Weiterbildung: Worüber sprechen wir? 8

3. Warum gewinnt berufsbezogene Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels an Relevanz? 12

4. Einblicke in die regionale Weiterbildungslandschaft 16
4.1 Steigendes Interesse – aber nicht auf allen Seiten 17
4.2 Komplexität der Rechts- und Förderstrukturen als Weiterbildungshemmnis 22
4.3 Koordination: die offene Frage der Verantwortlichkeit 25
4.4 Kooperationen: Ansätze und unausgeschöpfte Potenziale 29
4.5 Weiterbildungsorientierung: Vielfalt und Parallelstrukturen 33
4.6 Perspektive der Weiterbildungsträger: Agieren im umkämpften Markt 37
4.7 Diskrepanz: Veränderungsdynamiken von Arbeitswelt und Wirtschaft vs. Trägheit der Weiterbildungsinstitutionen 47
4.8 Lehrpersonal: Mobilisierung als besondere Herausforderung 51

5. Gestaltungsansätze 54

6. Fazit und Ausblick 66

7. Referenzen 72

Was plant das Netzwerkbüro BiSMit in den Jahren 2023/2024? 79

1 Einleitung

Mit der Transformation der Gesellschaft hin zu einer Wissensgesellschaft haben lebenslanges Lernen und berufsbezogene Weiterbildung an Bedeutung gewonnen. Bildung endet nicht mit dem Abschluss der Schule, der Ausbildung oder des Studiums, sondern bleibt auch nach dem Eintritt in die Berufstätigkeit ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche und selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Berufsbezogene Weiterbildung kann auf vier Ebenen positive Wirkungen entfalten:

- **(1) Individuelle Ebene:** Weiterbildung leistet auch in fortgeschrittenen Lebensphasen einen Beitrag zum beruflichen Vorankommen und zur sozialen Teilhabe. Die Arbeitsmarktchancen steigen und das Risiko einer Arbeitslosigkeit sinkt. Darüber hinaus können Weiterbildungsmaßnahmen positive Effekte auf das Einkommensniveau haben (Bertelsmann Stiftung 2022, S. 21; Stüber 2022, S. 5).

- **(2) Ebene der Arbeitgeber:** Um langfristig am Markt bestehen zu können, tun Arbeitgeber gut daran, ihrem Personal kontinuierlich den Erwerb neuen Wissens und neuer Kompetenzen zu ermöglichen. Weiterbildung ist wichtig, um das Innovationsvermögen und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen zu erhöhen.

- **(3) Volkswirtschaftliche Ebene:** Weiterbildung stellt ein probates Mittel dar, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft sicherzustellen. Da Weiterbildung die Beschäftigungschancen steigert und zu einem höheren Einkommen beiträgt, profitiert der Staat von höheren Steuereinnahmen. Durch Weiterbildung können die Arbeitslosenquote verringert, Transferleistungen reduziert und damit die sozialen Sicherungssysteme entlastet werden (Weber u. a. 2019).

- **(4) Gesellschaftspolitische Ebene:** Menschen können durch Weiterbildung zum beruflichen und sozialen Aufstieg befähigt werden. Durch Weiterbildung ergeben sich für Menschen aus bildungsfernen Milieus auch im Erwachsenenalter neue Aufstiegsperspektiven. Somit kann Weiterbildung zur sozialen Durchlässigkeit, zur Chancengerechtigkeit und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen (vgl. Deutscher Bundestag 2021a, S. 222f.).

Angesichts dieser Argumente ist Weiterbildung zu einem wichtigen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeld in der Bundesrepublik geworden. Ausdruck dessen ist die Nationale Weiterbildungsstrategie, die gemeinsam von Bund, Ländern, Bundesagentur für Arbeit (BA), Gewerkschaften und Wirtschaftsakteuren erarbeitet und im Juni 2019 veröffentlicht wurde. Sie zielt auf »eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die Weiterbildung als selbstverständlichen Teil des Lebens versteht« (BMAS/BMBF 2019, S. 2). Dieses Anliegen hat die 2021 angetretene Bundesregierung konkretisiert. Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass »wir einen neuen Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung oder Neuorientierung auch in der Mitte des Erwerbslebens [brauchen], vor allem dann, wenn der technologische Wandel dies erfordert« (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021, S. 33). Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, betont, dass es darauf ankomme, sich »auf den Weg hin zu einer neuen nationalen Weiterbildungskultur [zu] machen« (Stark-Watzinger/Schrader/Brandt 2022, S. 11). Im 2022 veröffentlichten Umsetzungsbericht zur Nationalen Weiterbildungsstrategie wird der »gemeinsame Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik« als nächster Schritt ausgerufen (BMAS/BMBF 2022, S. 6).

Mit der verstärkten Hinwendung zum Thema Weiterbildung wird zugleich auf eine Beobachtung der OECD reagiert, wonach die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich ist (OECD 2022, S. 153). Zudem kritisiert die OECD, dass Menschen mit geringen Grundkompetenzen, geringem Einkommen und Beschäftigte in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) eher selten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (OECD 2021, S. 13). Um diese Defizite zu beheben und eine Weiterbildungskultur zu etablieren, wurden auf Bundesebene verschiedene Maßnahmenpakete geschnürt. Hervorzuheben sind insbesondere das Anfang 2019 eingeführte »Qualifizierungschancengesetz« und – darauf aufbauend – das im Frühjahr 2020 verabschiedete »Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung« (kurz: Arbeit-von-morgen-Gesetz). Es sieht vor:

> »Mit dem Gesetz sollen die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt werden, um die Menschen in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorbereiten zu können. Angesichts der Erkenntnis, dass in lebensbegleitendem Lernen und Weiterbildung der Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel liegt, sollen besonders die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter gestärkt werden.« (BMAS 2020)

Mit beiden Gesetzen wurden die Möglichkeiten zur Förderung von Weiterbildung – besonders für Geringqualifizierte und Beschäftigte in KMU – deutlich ausgeweitet. Erwerbstätigen Personen, zuvor nicht die erste Zielgruppe von Weiterbildungsmaßnahmen, soll ein leichterer Zugang zu entsprechenden Angeboten geebnet werden. Arbeitgeber können einen Zuschuss für Beschäftigte, die während der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt werden müssen, erhalten. Damit wird auch der Anreiz für Unternehmen erhöht, ihre Beschäftigten weiterzubilden (umfassend zu den Gesetzesregularien Klaus u. a. 2020).

Ziele der Studie

Die vorliegende Studie gibt Einblicke in die Weiterbildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt:

- Inwieweit werden die Potenziale von Weiterbildung bei den Institutionen zur Fachkräftesicherung im Mitteldeutschen Revier berücksichtigt bzw. aktiv forciert und welche Hemmnisse existieren?
- Welche etablierten und neuen Akteure sind im Feld der berufsbezogenen Weiterbildung aktiv und welche Ausprägungen von Koordination und Kooperation lassen sich hierbei identifizieren?
- Mit welchen Herausforderungen ist die regionale Weiterbildungslandschaft konfrontiert und was sind mögliche Ansätze, um diese zu stärken?

Die Studie wirft einen ganzheitlichen Blick auf die organisierte Weiterbildung im Mitteldeutschen Revier. Dabei interessieren die institutionellen Rahmenbedingungen ebenso wie die vielschichtigen Veränderungsprozesse, durch die die regionale Weiterbildungslandschaft charakterisiert ist. Von besonderem Belang sind zudem die Bezüge zwischen den unterschiedlichen Akteuren, die Angebote zur berufsbezogenen Weiterbildung und Neuorientierung schaffen, weiterentwickeln, verantworten und / oder koordinieren. Über die Bestandsaufnahme hinausgehend soll die Studie einen Beitrag leisten, Parallelstrukturen zu identifizieren und Synergiepotenziale aufzuzeigen.

Hinweise zur Methodik

Die Studie bezieht sich auf das Gebiet des Mitteldeutschen Reviers, das die Grundlage für die Arbeit des Netzwerkbüros Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland darstellt. Das Gebiet umfasst die Landkreise Nordsachsen und Leipzig und die Stadt Leipzig (alle Sachsen), die Landkreise Mansfeld-Südharz, Anhalt-Bitterfeld, Saalekreis, Burgenlandkreis und die Stadt Halle (Saale) (alle Sachsen-Anhalt) sowie den Landkreis Altenburger Land (Thüringen). Die Erkenntnisse der Studie wurden mithilfe von 19 problemzentrierten Interviews und Dokumentenanalysen gewonnen.

In den problemzentrierten Interviews wurden Akteurinnen und Akteure befragt, die an der Schnittstelle von berufsbezogener Weiterbildung und Strukturwandel in Mitteldeutschland tätig sind. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner wurden verschiedene Funktionsgruppen berücksichtigt. Hierzu gehören die Bundesagentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HWK), regional verwurzelte wie auch überregional tätige Weiterbildungsträger, Volkshochschulen, Hochschulen und neu geschaffene institutionelle Beratungs- und Orientierungsstrukturen. Durch das Einbeziehen einer großen Bandbreite an Expertinnen und Experten sollten unterschiedliche Standpunkte berücksichtigt und auch konträre Auffassungen aufgedeckt werden. Überwiegend fanden die Interviews als Einzelinterviews, vereinzelt aber auch als Gruppeninterviews mit bis zu vier Personen statt. Zur Strukturierung der Interviews dienten individuell angepasste Leitfäden. Nach der Aufzeichnung wurden die Interviews transkribiert und mithilfe von MAXQDA inhaltsanalytisch ausgewertet. Hierdurch konnten sowohl spezifische Muster wie auch unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen identifiziert werden.

Zusätzlich wurden Dokumentenanalysen durchgeführt. Dadurch sollte ein Überblick über relevante Akteure gewonnen und Informationen über den regionalen Kontext, bestehende Partnerschaften und Verantwortlichkeiten gesammelt werden. Zu den ausgewerteten Dokumenten gehören unter anderem Geschäftsberichte, Strategiepapiere, Pressemitteilungen, Satzungen und Flyer. Zudem wurden die Online-Auftritte von Organisationen und Institutionen der beruflichen Weiterbildung / Neuorientierung nach belangvollen Informationen durchleuchtet. Die gesichteten Dokumente waren zudem hilfreich, um die Aussagen aus den Interviews nachträglich besser einordnen zu können.

2 Berufsbezogene Weiterbildung: Worüber sprechen wir?

Die vorliegende Studie operiert mit dem Begriff »berufsbezogene Weiterbildung«. Damit wird eine Trennlinie zur allgemeinen Erwachsenenbildung gezogen, der ein breiteres Verständnis von Bildung zugrunde liegt, nämlich Bildung als Element der Persönlichkeitsentwicklung und gesellschaftlichen Teilhabe. Angebote der allgemeinen Erwachsenenbildung reichen von Sprach- und Integrationskursen über Computerlehrgänge und politisch-kulturelle Vorträge bis hin zur Gesundheitsaufklärung (vgl. Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt 2019, S. 5). Wichtigste Träger der allgemeinen Erwachsenenbildung sind in der Bundesrepublik die kommunalen Volkshochschulen.

Anlass zur Weiterbildung	Treiber	Erläuterung
Arbeitslosigkeit	individuell / institutionell	Zu den triftigsten Gründen, eine Weiterbildung zu absolvieren, gehören die Arbeitslosigkeit und eine mangelnde Perspektive, mit der bisherigen Qualifikation zeitnah wieder in Beschäftigung zu kommen. Durch Weiterbildung sollen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Hier sind traditionell die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter tätig. Sie beraten, etwa hinsichtlich geeigneter Umschulungen, und verfügen über verschiedene Finanzierungsinstrumente (z. B. Bildungsgutscheine).
Wunsch nach beruflicher Veränderung	individuell	Häufig entscheiden sich Menschen für einen Wechsel in ein neues Berufsfeld, das nicht mit der ursprünglichen Qualifikation korrespondiert. Sie absolvieren dann – oftmals in Eigeninitiative – eine Weiterbildung, um sich auf das neue Berufsfeld vorzubereiten. Für den aktuellen Arbeitgeber bleiben entsprechende Aktivitäten mitunter im Verborgenen.
Karriereaufstieg innerhalb eines Berufsfeldes	individuell / durch Arbeitgeber	In einigen Berufsfeldern sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst durch spezielle Zertifikate / Abschlüsse dazu berechtigt, bestimmte Positionen (z. B. mit Personalverantwortung) einzunehmen oder anspruchsvollere Tätigkeiten auszuüben. Sie absolvieren dann eine Weiterbildung, um innerhalb ihres Berufsfeldes aufzusteigen.
Nachholen von Kompetenzen	individuell / durch Arbeitgeber	Nicht alle für einen Beruf relevanten Inhalte werden im Rahmen einer dualen Ausbildung oder eines Studiums umfassend vermittelt. Einige Inhalte wurden gestrichen, andere zugunsten anderer Schwerpunkte gekürzt. Erwerbstätige nehmen Weiterbildungsangebote wahr, um diese Lücke zu schließen. Auch wenn sich Berufsbilder verändern oder neue Technologien Einzug halten, kann es erforderlich sein, dass Beschäftigte eine Weiterbildung absolvieren. Hier geht die Initiative zur Weiterbildung häufig von den Arbeitgebern aus, um betriebsinterne Arbeitsabläufe sicherzustellen bzw. zu verbessern.
Kompetenzerwerb bei Quereinstieg	durch Arbeitgeber	Infolge des Fachkräftemangels gibt es den Trend, dass Betriebe Arbeitskräfte einstellen, obwohl diese nicht alle erforderlichen fachlichen Kompetenzen mitbringen oder der gewünschte Berufsbildungsabschluss fehlt. Dies trifft etwa bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu. Fachliche Kompetenzen werden dann nachträglich erworben. Neueinsteigende Beschäftigte erhalten erst in der Einarbeitungsphase das passende Rüstzeug für ihre Tätigkeit.
Änderungen von Regularien	institutionell	Durch Änderungen politisch-rechtlicher Regularien kann es erforderlich werden, dass sich Beschäftigte mittels Weiterbildung auf den neuesten Stand bringen, um bestimmte Tätigkeiten weiter ausüben zu dürfen.

Tab. 1:
Anlässe zur berufsbezogenen Weiterbildung (eigene Zusammenstellung)

Ferner findet in der Literatur der Begriff »betriebliche Weiterbildung« Anwendung. Hierunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die Unternehmen direkt an ihre Beschäftigten richten. Andere Formen von Weiterbildung wie solche, die von erwerbslosen Menschen absolviert werden, sind hierbei ausgeklammert. Mit dem Begriff »berufsbezogene Weiterbildung« wird das Feld insofern geöffnet, als damit alle Weiterbildungsaktivitäten, die dezidiert auf berufliches Vorankommen, die Stärkung beruflicher Kompetenzen und den Ausbau beruflicher Qualifikationen abzielen, eingeschlossen werden (vgl. BIBB 2022a, S. 307f.; Pollak u. a. 2016). Dabei wird die wissenschaftliche Weiterbildung, die etwa (Fach-)Hochschulen bereitstellen, mitberücksichtigt.

Berufsbezogene Weiterbildung kann anhand unterschiedlicher Kriterien differenziert werden. Eine in der Literatur weit verbreitete Unterscheidung orientiert sich an der Formalität der Weiterbildung (z. B. BIBB 2022a, S. 307f.; Widany u. a. 2021, S. 12f.; Deutscher Bundestag 2021a, S. 224):

- **Formale Weiterbildung:** Hierbei handelt es sich um Bildungsaktivitäten, bei denen eine erfolgreiche Teilnahme zu einem staatlich anerkannten Abschluss oder einem staatlich anerkannten Zertifikat führt. Hierzu zählen beispielsweise Meisterzertifikate der IHK und HWK.
- **Non-formale Weiterbildung:** Hierunter werden organisierte Veranstaltungen oder Veranstaltungsreihen wie Kurse, Schulungen oder Seminare zusammengefasst, die nicht in einen staatlich anerkannten Abschluss münden. Die Dauer ist in der Regel kürzer als bei formalen Weiterbildungen. Ein Beispiel für non-formale Weiterbildung ist der Besuch eines Sprachkurses an einer kommunalen Volkshochschule.
- **Informelle Weiterbildung:** Hierunter werden selbstorganisierte Formen der Wissens- und Kompetenzaneignung verstanden, die nicht pädagogisch angeleitet sind und nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss oder Zertifikat führen. Hierzu zählen Museums- und Messebesuche und Online-Lernvideos. Im Gegensatz zum zufälligen Lernen ist bei informeller Weiterbildung eine konkrete Intention zum Erlernen vorhanden.

Eine weitere Möglichkeit der Unterscheidung von berufsbezogener Weiterbildung ist die nach dem Anlass. In Tabelle 1 sind mögliche Anlässe für eine Weiterbildung aufgeschlüsselt.

EXKURS

Unzulänglichkeiten in der Verfügbarkeit und Aussagekraft quantitativer Daten

Hervorzuheben ist, dass die Datenlage im Themenkomplex Weiterbildung sehr fragmentiert und die Aussagekraft der vorhandenen quantitativen Daten häufig begrenzt ist (vgl. Schrader / Martin 2021; BIBB / DIE 2021; Martin / Schoemann / Schrader 2021, S.10f.; Deutscher Bundestag 2021a, S. 225 – 233). Die verfügbaren Datensätze ermöglichen es nicht, ein umfassendes und aktuelles Bild einer regionalen Weiterbildungslandschaft zu zeichnen. Defizite bestehen aus dreierlei Gesichtspunkten: (1) inhaltlich, (2) hinsichtlich Aktualität und (3) räumlich.

Inhaltlich: In der Weiterbildungsberichterstattung wird in der Regel zwischen Input-, Prozess-, Kontext- und Outputanalysen unterschieden (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 223). Zur Analyse wird auf verschiedene Datenquellen zurückgegriffen, wobei zumeist zwei im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen: Daten aus der Volkshochschulstatistik und der Bundesagentur für Arbeit. Beide Datenquellen weisen Unzulänglichkeiten auf. Die Daten der Volkshochschulstatistik sind zwar umfassend und erlauben thematische, räumliche und zeitliche Differenzierungen, beispielsweise Veränderungen der Zahl der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer im Zeitverlauf in den verschiedenen Bundesländern (Echarti u. a. 2022). Gleichwohl spielen die Angebote der Volkshochschulen im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung eine deutlich untergeordnete Rolle (im Vergleich zu den Angeboten durch private Bildungsträger). Insofern sind die Volkshochschulstatistiken nur wenig aussagekräftig, wenn es darum geht, das berufsbezogene Weiterbildungsgeschehen zu erfassen. Als zweite wesentliche Datenquelle werden die amtlichen Statistiken der BA herangezogen. Hierin fließen Weiterbildungsmaßnahmen ein, die von der BA gefördert werden (in der Regel sind dies Maßnahmen mit einem Mindestumfang von 120 Stunden). Studien legen nahe, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung nur einen geringen Anteil der tatsächlichen Weiterbildungsaktivitäten ausmacht. So kam eine Analyse der Bertelsmann Stiftung (2019, S. 20) zu dem Schluss, dass im Jahr 2015 etwa drei Viertel der Ausgaben für Weiterbildung privat, also durch Arbeitgeber und Individuen ohne öffentliche Zuschüsse, gestemmt wurden. Kurzfristige Weiterbildungen, die Betriebe in Eigenleistung erbringen, können – trotz ihrer großen Bedeutung – nur schwer quantifiziert werden und finden keinen Zugang in die BA-Statistik (Echarti / Reichart / Gerhards 2021, S. 327). Insofern sind auch der Aussagekraft der BA-Statistik enge Grenzen gesetzt. Fernab der beiden genannten Datenquellen führen einige Institute regelmäßig eigene Fragebogen-Erhebungen durch, um spezifische Ausschnitte des Weiterbildungsgeschehens intensiver ausleuchten zu können. Zu den wichtigsten zählen der Adult Education Survey (initiiert durch die EU) und das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (vgl. BIBB 2022a, S. 305). Kleinräumige Entwicklungen, vor allem auf kommunaler Ebene, sowie die Einbettung von Weiterbildung in lokale / regionale Zusammenhänge lassen sich mit diesen Datensätzen allerdings kaum analysieren.

Das Problem der unzureichenden Datenlage offenbart sich auch beim Blick auf die Seite der Weiterbildungsträger (vgl. Schrader / Martin 2021). Die Gesamtzahl aller Weiterbildungseinrichtungen kann nicht genau bestimmt werden. So besteht Interpretationsspielraum, welche Organisationen der Weiterbildung zugerechnet werden können (etwa ob Organisationen Weiterbildung als Haupt- oder Nebengeschäftsfeld betreiben). Hinzu kommt, dass der Weiterbildungssektor infolge von Betriebsaufgaben, Fusionen, Neugründungen und der Einrichtung von Zweigniederlassungen durch größere Träger einer erheblichen Dynamik unterliegt (ebd., S. 335f.). Auch im Bereich der von Hochschulen angebotenen wissenschaftlichen Weiterbildung mangelt es an belastbaren Datenquellen (vgl. Echarti / Reichart / Gerhards 2021, S. 326). Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass eine einheitliche Auffassung, welche Formate zur wissenschaftlichen Weiterbildung gehören, fehlt. Entsprechend werden die Weiterbildungsaktivitäten je nach Hochschule unterschiedlich erfasst und dokumentiert.

Eine fundamentale Schwäche der bestehenden Datensätze besteht darin, dass sich qualitative Trends (z. B. Verschiebungen des Leistungsspektrums und der inhaltlichen Ausrichtung von Weiterbildungsangeboten) kaum offenlegen lassen. Gleiches gilt für Bezüge (wie Praktiken der Zusammenarbeit, Kooperationen, Koordinationsmechanismen, wechselseitige Einflüsse zwischen den Weiterbildungsakteuren) innerhalb einer Weiterbildungslandschaft.

Hinsichtlich Aktualität: Der Bildungsberichterstattung mangelt es häufig an Aktualität. So greift beispielsweise der 2021 von der Bertelsmann Stiftung veröffentlichte Deutsche Weiterbildungsatlas 2019 auf Daten von vor 2016 zurück (Martin / Schoemann / Schrader 2021). Solche zeitlichen Abweichungen erschweren es, schnell auf Änderungen in der Weiterbildungslandschaft einzugehen. Kurz- und mittelfristige Erträge von Weiterbildungsmaßnahmen und Wirkungen von Koordinierungsansätzen lassen sich kaum nachvollziehen.

Räumlich: Nur wenige Datensätze zur berufsbezogenen Weiterbildung erlauben es, kleinräumige Entwicklungen unterhalb der Landesebene, etwa in lokalen Kontexten, sichtbar zu machen (vgl. Lernen vor Ort 2011). Zu nennen ist der Deutsche Weiterbildungsatlas, der Daten auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte zusammenträgt, der allerdings Schwächen in der Aktualität (s. o.) aufweist (Martin / Schoemann / Schrader 2021). Aufgrund der geringen Verfügbarkeit kleinräumiger Daten spielt berufsbezogene Weiterbildung in kommunalen Bildungsberichten in der Regel eine untergeordnete bis gar keine Rolle.

3 Warum gewinnt berufsbezogene Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels an Relevanz?

Der Strukturwandel hat viele Facetten. Von besonderem Belang sind die sogenannten drei Ds des Strukturwandels: der Demografische Wandel, die Dekarbonisierung und die Digitalisierung (vgl. Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel 2022). Diese drei übergeordneten Trends prägen ganz wesentlich die gesellschaftliche wie auch wirtschaftliche Entwicklung und stellen zugleich neue Anforderungen an Bildung – und somit auch an Weiterbildung. Im Folgenden werden Argumente geliefert, weshalb die Auseinandersetzung mit berufsbezogener Weiterbildung vor dem Hintergrund des Strukturwandels im Mitteldeutschen Revier lohnenswert ist.

Demografische Entwicklungen

Festzuhalten ist, dass das Mitteldeutsche Revier durch zum Teil ungünstige demografische Entwicklungen gekennzeichnet ist. Dabei zeigen sich deutliche Stadt-Land-Unterschiede. Während die kreisfreien Städte Leipzig und Halle (Saale) demografisch wachsend bzw. stabil sind und vom Zuzug junger Menschen profitieren, stehen die peripher gelegenen Landkreise zum Teil drängenden demografischen Herausforderungen gegenüber (vgl. Netzwerkbüro BiSMit 2022; IRMD 2021a). Exemplarisch sei auf die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Mansfeld-Südharz im Südwesten Sachsen-Anhalts hingewiesen. Die Zahl der im Landkreis lebenden Menschen ist von 197.600 im Jahr 1990 auf 132.317 im Jahr 2021 zurückgegangen, was einem Rückgang von 33 Prozent entspricht (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2022, S. 8; Ministerium für Infrastruktur und Digitales des Landes Sachsen-Anhalt 2022). Es zeichnet sich ab, dass die demografische Schrumpfung in den kommenden Jahren anhalten dürfte. Das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt (2021, S. 2) hat berechnet, dass der Landkreis bis 2035 etwa ein Fünftel an Bevölkerung verlieren könnte.

Nachteilig wirkt sich im gesamten Mitteldeutschen Revier das gemessen am Bundesdurchschnitt relativ hohe Durchschnittsalter aus. Auffällig dabei ist der geringe Anteil an unter 18-Jährigen (Netzwerkbüro BiSMit 2022, S. 3). Geringe Geburtenraten in den 1990er-Jahren, auch bezeichnet als »Wendeknick«, mündeten in einen drastischen Rückgang der Zahl an Schülerinnen und Schülern. Infolgedessen ist auch die Zahl an Auszubildenden gesunken. Diese Schrumpfungsprozesse wirken bis heute nach. Bezogen auf Sachsen-Anhalt hat »sich die Relation von angebotenen und nachgefragten Stellen in den letzten Jahren eindeutig in Richtung eines für Bewerberinnen und Bewerber günstigen Ausbildungsmarktes entwickelt. 2018/2019 entfielen auf 100 Bewerberinnen und Bewerber rund 119 Ausbildungsstellen«. (Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt 2020, S. 4) Viele Unternehmen können ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Eine Verantwortliche einer privaten Bildungsstätte zog mit Blick auf die Zahl an Bewerbungen einen Vergleich zwischen früher und heute:

> »Und das merkt man jetzt ganz deutlich: Wir haben früher wäschekörbeweise (…) Bewerbungen gehabt (…) und da konnte man sich die Crème de la Crème rauspicken. Heutzutage kann man an einer Hand abzählen, was noch an Bewerbungen eingeht.« (Int_7, Pos. 51)

Eine Folge daraus ist, dass sich der Fachkräftemangel verschärft hat. Eine von der IHK Leipzig und weiteren Kammern Mitteldeutschlands durchgeführte Befragung regionaler Unternehmen bekräftigt dies. Die Unternehmen sahen die geringe Verfügbarkeit von Auszubildenden, Fachkräften und Hochschulabsolventinnen und -absolventen als erhebliches Standortdefizit. Dabei hat sich die geäußerte Unzufriedenheit zwischen 2014 und 2019 noch verstärkt (IHK Leipzig u. a. 2019, S. 13–16).

Der Fachkräftemangel zieht sich quer durch nahezu alle Branchen. Besonders angespannt ist die Situation unter anderem im Handwerk und in der Pflege. Im Handwerk geht nach Angaben verschiedener Handwerkskammern Mitteldeutschlands die Schere zwischen wachsenden Renteneintritten und auf niedrigem Niveau verharrenden Auszubildendenzahlen immer weiter auseinander (vgl. MDR 2022a). Der Engpass offenbart sich nachdrücklich auch in solchen Gewerken und Bereichen, die für das Gelingen der Energiewende und die Transformation der Wirtschaft in Richtung Klimaneutralität besonders entscheidend sind (vgl. Maier u. a. 2022, S. 17). Ein Verantwortlicher einer Bildungseinrichtung im handwerklichen Bereich nahm wahr:

> »Wenn man sich heute die Klimaziele anschaut, die vorgegeben werden, und die Berufe, die entscheidend sind, (…) das sind

> genau die, wo enormer Mangel einfach da ist. (…) Klar, ist paradox, das ist sehr interessant, aber der berufliche Weg, um wirklich Einfluss zu nehmen auf das Erreichen dieser Umweltziele spiegelt sich dann schon eins zu eins in den Berufen wider, die eh Fachkräftemangel haben.« (Int_5, Pos. 40)

Die geschilderte Problematik lässt sich auch auf das Beispiel Wärmepumpen projizieren. Wärmepumpen gelten als klimafreundliche Alternative zur Gasheizung. Die Nachfrage nach Wärmepumpen hat infolge des Ukrainekrieges und der damit verbundenen Energiekrise stark zugenommen. Zugleich fehlt es – sowohl aktuell wie auch mittel- und langfristig – an Monteurinnen und Monteuren, die entsprechende Anlagen installieren und warten können. Laut Schätzungen des Zentralverbandes Sanitär Heizung Klima fehlen bundesweit etwa 60.000 Monteurinnen und Monteure (MDR 2022b). Ähnlich angespannt zeigt sich die Fachkräftesituation in der Pflegebranche. Hier kommt zusätzlich zu fehlendem Nachwuchs erschwerend hinzu, dass die Personalfluktuation hoch ist und die Zahl pflegebedürftiger Menschen kontinuierlich steigt (Fuchs/Fritzsche/Leclerque 2021, S. 3 zur Situation in Sachsen-Anhalt).

Im Zuge des demografischen Wandels und speziell des unzureichenden Fachkräftenachwuchses steigen der Anteil und die Bedeutung älterer Beschäftigter für den Arbeitsmarkt. Für sie nimmt Weiterbildung, mehr als früher, einen großen Stellenwert ein, um mit den rasanten technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten zu können. Hinzu kommt, dass Beschäftigte aufgrund der stufenweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters länger im Erwerbsleben stehen, womit sich die individuelle Phase des Dazulernens tendenziell ausdehnt.

Berufsorientierung und Weiterbildung als biografisches Langzeitprojekt

Menschen wechseln häufiger ihre Arbeitgeber, als dies noch vor einigen Jahren und Jahrzehnten üblich war. Zum einen ist dies der gestiegenen Zahl an projektgebundenen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen geschuldet (vgl. Seils/Baumann 2019). Zum anderen suchen sich Menschen vermehrt neue Berufsperspektiven, die nicht unmittelbar an ihre ursprünglichen formalen Qualifikationsabschlüsse anknüpfen. Standardisierte, linear verlaufende Berufsbiografien sind nicht mehr die Regel. Für viele ist die Berufsorientierung zu einem biografischen Langzeitprojekt geworden. Ausbildungs- und Berufsbrüche, Quereinstiege, Umorientierungen und Umschulungen gewinnen an Bedeutung. Hinzu kommt, dass angesichts des Fachkräftemangels viele Arbeitgeber bereit sind, Abstriche bei den Einstellungsvoraussetzungen zu machen. Personen werden angestellt, obwohl sie nicht alle erforderlichen Kompetenzen oder den gewünschten Berufsbildungsabschluss mitbringen. Daraus leitet sich ein erhöhter Weiterbildungsbedarf ab, um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger auf ihre neue Tätigkeit vorzubereiten.

Veränderungen der Arbeitsnachfrage und Dynamik des technologischen Fortschritts

Parallel zu diesen Veränderungen auf der »Angebotsseite« des Arbeitsmarktes, also aufseiten der Beschäftigten, ändern sich auch die Nachfragestrukturen, also die Bedarfe von Arbeitgebern hinsichtlich der Qualifikationen und Kompetenzen ihrer Angestellten. Hier wirken verschiedene gesamtgesellschaftliche Trends ein. Allen voran zu nennen sind Digitalisierung, Automatisierung und gesteigertes Nachhaltigkeitsbewusstsein. Neue Berufsfelder (etwa in »grünen« Wirtschaftszweigen und der Informationstechnologie) entstehen, andere (etwa in der Kohlewirtschaft) verlieren an Relevanz. Ganze Branchen unterliegen schwerwiegenden Veränderungen. Für den mitteldeutschen Raum sind die Automobilindustrie und die chemische Industrie hervorzuheben. Die Automobilindustrie steht vor der anspruchsvollen Herausforderung, den Übergang vom Verbrennungs- zum Elektroantrieb zu bewerkstelligen und die Möglichkeiten der Digitalisierung (beispielsweise zur Umsetzung autonomen Fahrens) aufzugreifen. Nicht minder anspruchsvoll ist die Aufgabe für die Unternehmen der energieintensiven chemischen Industrie Mitteldeutschlands. Konnten diese in der Vergangenheit vom kostengünstigen Erdgas und -öl aus Russland profitieren, müssen nun – infolge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und den damit verbundenen Engpässen in der Rohstoffversorgung – alternative Energiequellen und Rohstoffmärkte erschlossen werden.

Ein bedeutsames Querschnittsthema, das sich in nahezu allen Wirtschaftsbranchen und Berufsbildern niederschlägt, ist die Digitalisierung.

Durch sie können Betriebsabläufe effizienter gestaltet und Arbeitsprozesse erleichtert werden. Hierzu braucht es nicht nur geeignete Hard- und Software, sondern vor allem auch Menschen, die imstande sind, digitale Technologien anzuwenden. Zugleich verlangen die vielschichtigen und rasanten Veränderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, den Unternehmen, allen voran den klein- und mittelständischen, einiges ab. Eine Kennerin der regionalen Unternehmensstrukturen schilderte:

> »(…) dass die vorwiegend kleinen- und Kleinstunternehmen, die wir hier in dieser Region haben (…) damit konfrontiert sind, dass dieser Wandel der Arbeit sich immer schneller zu vollziehen scheint. Wandel der Arbeit insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung oder Technologisierung, dass sich eben bestimmte Arbeitsprozesse doch viel schneller verändern als es noch früher war – und das branchenübergreifend.« (Int_10, Pos. 7)

Neben dem Bedeutungswandel ganzer Berufsfelder sind auch Veränderungen hinsichtlich der nachgefragten Kompetenzen und Qualifikationsprofile zu konstatieren. Dabei überlagern sich zwei Entwicklungen. Auf der einen Seite ist im Zuge der technologischen Ausdifferenzierung eine Tendenz zur Spezialisierung zu vernehmen. Auf der anderen Seite besteht aber auch eine Nachfrage nach Arbeitskräften, die zusätzlich zum Fachwissen auch ein Verständnis für interdisziplinäre Zusammenhänge haben und Kompetenzen überfachlicher Art mitbringen. Hierzu gehören soziale Kompetenzen wie Einfühlungsvermögen und Führungsqualitäten, Methodenkompetenzen und Medienkompetenzen. Solche Kompetenzen gewinnen in einer zunehmend vernetzten und mit komplexen Herausforderungen gespickten Welt an Bedeutung (vgl. Landesausschuss für Berufsbildung Sachsen 2021, S. 2f.). Zusätzlich besteht Unsicherheit über zukünftige Technologien. Auch deshalb kommt es verstärkt auf die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung, Wissensaneignung und, damit einhergehend, effizienten Lösung komplexer Probleme an.

Ferner ergeben sich durch den technologischen Fortschritt und den Bedeutungsgewinn digitaler und automatisierter Anwendungen Substituierbarkeitspotenziale. Als substituierbar werden Tätigkeiten dann eingestuft, wenn sie perspektivisch durch Roboter oder andere automatisierte, computergestützte Anwendungen ersetzt werden könnten (vgl. Kropp/Theuer/Fritzsche 2021; Dengler 2019). Entgegen der häufig geäußerten Sorge vor einer steigenden Arbeitslosigkeit besteht Grund zur Annahme, dass durch Automatisierung in ähnlichen Größenordnungen neue Stellen geschaffen werden wie wegfallen (vgl. Zentrum Liberale Moderne 2021, S. 4). Als problematisch erweist sich in diesem Zusammenhang allerdings, dass insbesondere Beschäftigungsverhältnisse, die ein geringes Qualifikationsniveau erfordern und/oder auf Routinetätigkeiten beruhen, ein hohes Substituierbarkeitspotenzial bergen. Gerade in solchen Beschäftigungsverhältnissen und bei Menschen mit geringerer formaler Qualifikation ist die Teilnahmequote an Weiterbildung bislang unterdurchschnittlich (BMBF 2021, S. 34–37; Heß/Janssen/Leber 2019).

Zwischenfazit

Der steigende Bedarf an qualifiziertem Personal bei gleichzeitig negativen demografischen Vorzeichen stellt viele Arbeitgeber vor massive Herausforderungen. Ein Experte des regionalen Arbeitsmarktes sah in fehlendem Nachwuchs den größten Wandel:

> »Und dann ist nach wie vor ein großes Problem, was sich durchzieht die letzten Jahre: Eigentlich fehlt es an Nachwuchs. Das ist der größte Wandel. Also es sind nicht annähernd genügend junge Menschen da, (…) wie eigentlich die Wirtschaft benötigt.« (Int_5, Pos. 18)

Um als Arbeitgeber mit den dynamischen (und ungewissen) Entwicklungen unserer Zeit Schritt halten zu können, braucht es Personal, das über zeitgemäße Kompetenzen verfügt und imstande ist, sich neue Kompetenzen und Fertigkeiten anzueignen. Aus diesem Grund liegt es nahe, dass Weiterbildung als integraler Bestandteil des Erwerbslebens und von Unternehmensentwicklung an Bedeutung gewinnt. Angesichts des Arbeitskräftemangels ist die Steigerung der Produktivität der erwerbsfähigen Bevölkerung besonders wichtig. Um dies zu erreichen, braucht es eine Weiterbildungslandschaft, die sich dynamisch an den sich verändernden Arbeitserfordernissen ausrichtet.

4 Einblicke in die regionale Weiterbildungslandschaft

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse, die sich aus den Experteninterviews und Dokumentenanalysen herauskristallisiert haben, entlang acht spezifischer Themenfelder dargestellt. Diese Erkenntnisse bilden die Grundlage für die in Kapitel 5 ausgearbeiteten Gestaltungsansätze.

4.1 Steigendes Interesse – aber nicht auf allen Seiten

Festzuhalten ist, dass das Thema berufsbezogene Weiterbildung bei den federführenden Institutionen der Arbeitsmarktpolitik eine gesteigerte Aufmerksamkeit erhalten hat. Es herrscht weitgehend Konsens, dass Weiterbildung an Bedeutung gewinnen muss, um zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken. Diese Einschätzung lässt sich beim Blick auf die bundespolitische Bühne bekräftigen. In Abbildung 1 ist die Zahl der Nennungen der Begriffe »Fortbildung«, »Weiterbildung«, »Weiterqualifizierung« und »Lebenslanges Lernen« bzw. »Lebensbegleitendes Lernen« in den Koalitionsverträgen der neun Bundesregierungen seit 1990 dargestellt. Es zeigt sich, dass der Begriff »Weiterbildung« in den Koalitionsverträgen der Legislaturperioden von 2017 bis 2021 sowie von 2021 bis 2025 deutlich häufiger als zuvor auftaucht. Auch wenn dies keine qualitative Einordnung erlaubt, macht es doch den Aufmerksamkeitsschub für das Thema im politischen Diskurs deutlich.

Im Zuge des Aufmerksamkeitsschubs wurde in jüngerer Vergangenheit auf Bundesebene die Gesetzeslage adjustiert, um die Rahmenbedingungen für berufsbezogene Weiterbildung zu verbessern. Mit dem 2019 eingeführten Qualifizierungschancengesetz und dessen Ergänzung durch das 2020 verabschiedete Arbeit-von-morgen-Gesetz ist eine wichtige Grundlage geschaffen worden (vgl. Deutscher Bundestag 2021b). Eine Interviewpartnerin, die den politischen Kontext für Weiterbildung seit vielen Jahren beobachtet, nahm den Aufmerksamkeitsschub folgendermaßen wahr:

> »Also ich glaube, es wurde noch nie so viel getan wie heute. Ich bin seit zig Jahren in dem Geschäft und meines Erachtens sind wir jetzt an einer Stelle, an die ich uns schon vor fünf bis zehn Jahren gewünscht hätte. Also nicht mal nur die Weiterbildung an sich, sondern auch dieser in die Zukunft gerichtete Blick. Also was für die Zukunftsfähigkeit dieser schon bestehenden Unternehmenslandschaft zu tun. Also das finde ich schon, dass da sehr viel passiert gerade. (…) Insbesondere die berufliche Weiterbildung hat von den

Vorkommen der Begriffe Fortbildung, Weiterbildung, Weiterqualifizierung und Lebenslanges Lernen / Lebensbegleitendes Lernen

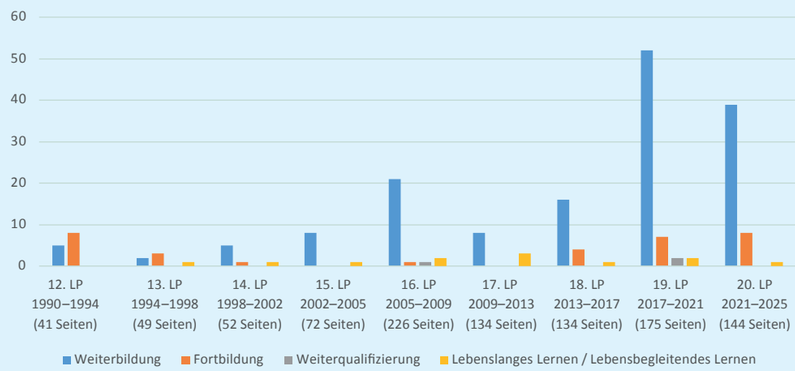

Abb. 1: Vorkommen der Begriffe Fortbildung, Weiterbildung, Weiterqualifizierung und Lebenslanges Lernen / Lebensbegleitendes Lernen in den Koalitionsverträgen der Bundesregierungen seit 1990 (LP = Legislaturperiode; eigene Berechnungen; eigene Darstellung)

> politischen Akteuren aus gesehen wirklich an Bedeutung gewonnen. Das ist für uns spürbar.« (Int_10, Pos. 161)

Parallel mit der Expansion der bundespolitischen Aufmerksamkeit hat sich auch die Rolle der Bundesagentur für Arbeit gewandelt. Bis vor einigen Jahren bestand ihre Aufgabe – auch befördert durch die Hartz-IV-Reformen – vorrangig darin, erwerbslose Menschen möglichst zeitnah in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Mit dem Rückgang der Arbeitslosenquote in den vergangenen Jahren hat die BA ihr Aufgabenspektrum um die Berufsberatung im Erwerbsleben erweitert. Die lokalen Arbeitsagenturen engagieren sich vermehrt als Orientierungshilfe und Beratungsinstitution für Menschen, die sich aktuell in einem Angestelltenverhältnis befinden und / oder einer möglichen Arbeitslosigkeit präventiv begegnen möchten. Gestützt wird diese Ausdehnung des BA-Handlungsspektrums durch einen arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel, wonach die Vermittlung von Erwerbslosen in Arbeit nun nicht mehr allererste Priorität hat. Im aktuellen Koalitionsvertrag ist festgehalten, »dass die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor einer beruflichen Aus- und Weiterbildung hat, die die Beschäftigungschancen stärkt« (SPD / Bündnis 90 / Die Grünen / FDP 2021, S. 53).[1] Allerdings gibt es auch kritische Stimmen, was die tatsächliche Rolle der BA im Feld der Weiterbildung von Erwerbstätigen angeht. Nach Auffassung eines regionalen Bildungsexperten führt die BA in diesem Feld »nach wie vor so eine Art Schattendasein« (Int_15, Pos. 87).

Ebenso wie die BA haben auch die Kammern, allen voran die Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie die Handwerkskammern (HWK), ihren Aktionsradius im Feld der berufsbezogenen Weiterbildung ausgeweitet. Klassischerweise sind die Kammern wichtige Ansprechpartner und wirtschaftspolitische Sprachrohre für ihre Mitgliedsunternehmen. Sie informieren hinsichtlich aktueller wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen und bei Gesetzesänderungen, geben Tipps bei Unternehmensgründungen und sind Anlaufstellen bei Fragen zur Berufsausbildung. Zudem haben die Kammern Einblicke in die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Mitgliedsunternehmen. Auf dreierlei Wegen widmen sich die Kammern verstärkt dem Thema Weiterbildung. Erstens stellen sie über ihre Bildungszentren Weiterbildungsangebote bereit. Zweitens wirken sie als Prüfungsinstanz für staatlich anerkannte Weiterbildungsabschlüsse (z. B. Meisterzertifikate). Und drittens agieren die Kammern als Orientierungsgeber. Beispielsweise beraten sie Unternehmen zur Frage, wie Geschäftsabläufe digitalisiert werden können und welche Kompetenzen es hierfür braucht. Ein leitender Angestellter einer regionalen Kammer führte aus:

> »Und wenn ich das jetzt an dem Beispiel Digitalisierung aufmache, tun sich natürlich viele schwer und sagen: ‚Mensch, was müsste ich denn tun? Ich könnte mir schon das eine oder andere vorstellen, wo sich mein Unternehmen hin entwickelt, wo auch Kompetenzen gefragt sind, aber ich weiß gar nicht so richtig, wie ich anfange.‘ Also das ist ein sehr unstrukturierter Prozess. Und da hilft es schon sehr stark, wenn man sie da erstmal in so eine Orientierungsberatung nimmt, mal so ein paar Felder aufführt, wo man vielleicht etwas tun muss, damit man sich den Prozessen stellen kann.« (Int_2, Pos. 19)

Entgegen des Aufmerksamkeitsschubs für berufsbezogene Weiterbildung bei den etablierten Arbeitsmarktinstitutionen wurde in den Experteninterviews deutlich, dass die Wahrnehmung bei den Adressaten von Weiterbildungsmaßnahmen – konkret: den Unternehmen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – noch ausbaufähig ist. Hinsichtlich der Resonanz der Beschäftigten lassen sich unterschiedliche Tendenzen beobachten. Einerseits bekräftigen Stimmen, dass viele Angestellte durchaus gewillt sind, Weiterbildung als Möglichkeit zur Belebung der eigenen Erwerbsbiografie und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit zu nutzen. So legte ein Experte der Bundesagentur für Arbeit dar:

> »(…) weil wir spüren, dass eben auch Beschäftigte verstärkt nachfragen, verunsichert sind, was die technologische Entwicklung auch mit ihrem eigenen Arbeitsplatz macht, und verstärkt auch Nachfragen an uns gerichtet werden, in welche Richtung es denn Sinn macht, sich selbst weiterzubilden, um letztendlich eben den eigenen Arbeitsplatz auch zu sichern.« (Int_3, Pos. 42)

Andererseits wurde aber auch eine gewisse Zurückhaltung aufseiten der Beschäftigten beobachtet. Dies gilt im Speziellen für Angestellte, die bereits seit Längerem in ein- und demselben Beschäftigungsverhältnis tätig sind. Gerade für diese Zielgruppe, die sich vom Dazulernen entwöhnt hat, wurde eine Notwendigkeit erkannt, Hemmnisse zu nehmen und sie verstärkt für Weiterbildung zu aktivieren. Dahingehend stellte ein anderer BA-Experte fest:

> »Weil, mal offen gesprochen, jemand, der schon immer dort arbeitet oder schon lange dort arbeitet, schon immer das macht, was er macht, und jetzt von was Neuem zu überzeugen, bedarf manchmal auch eines Externen.« (Int_9, Pos. 22)

Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung legen bisherige Studien ein Dilemma offen. So haben gerade geringqualifizierte Arbeitskräfte mit Routineaufgaben, deren Tätigkeiten perspektivisch durch digitale Technologien ersetzt werden könnten, einen besonderen Weiterbildungsbedarf. Genau diese Zielgruppe nutzt allerdings eher selten Weiterbildungsangebote (BA Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen 2021; Martin / Schoemann / Schrader 2021, S. 24; Heß / Janssen / Leber 2019). Dies hängt auch damit zusammen, dass Geringqualifizierte gegenwärtig gute Beschäftigungschancen, etwa in der Logistik, der Gastronomie und im Verkauf, haben (Kalina 2022). Dies reduziert den Anreiz, sich einer Weiterbildung zu widmen und damit die Grundlagen für aussichtsreichere Berufsperspektiven in der Zukunft zu legen. Jene, die einen besonders großen Bedarf an berufsbezogener Weiterbildung haben und denen in der Politik (etwa im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie) verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt wird, nämlich geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit teilweise unsicheren Erwerbsaussichten, werden also häufig gerade nicht erreicht. Der Geschäftsführer einer Weiterbildungseinrichtung vernahm angesichts der aktuell sehr guten Beschäftigungschancen ein generelles Desinteresse an Weiterbildung:

> »Man muss nur die (…) derzeitige Marktlage so ein bisschen im Auge behalten. (…) Die Arbeitskräfte, die reißt man sich gegenseitig aus der Hand! Momentan. Und da gerät dieser Punkt Weiterbildung so bisschen in Rückstand. Denn wenn ich mich jetzt jederzeit irgendwo wieder in einem Unternehmen bewerben kann, und der dann sagt: ‚Komm rein! Ich brauch dich unbedingt!‘, wozu soll ich mich da weiterbilden? Oder wo soll da der Anreiz sein, sich weiterzubilden, wenn ich mit dem Stand, wo ich bin, hier überall genommen werde. Wenn ich rausfalle auf der einen Straßenseite und auf der anderen falle ich wieder rein, dann ist es schon schwierig, zu sagen: ‚Okay, da setze ich mich jetzt aber noch mal zwei, drei Jahre abends hin und mache mal was für mich. Warum soll ich das tun, wenn ich sowieso überall gebraucht und gefragt bin.‘ An jedem Bus steht dran: ‚Suche Busfahrer.‘ Warum soll ich mich da qualifizieren?« (Int_17, Pos. 46)

Aufgrund der gegenwärtig guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist der individuelle Horizont für Weiterbildung ein tendenziell kurzfristiger. Langfristig ausgerichtete Weiterbildungsstrategien haben nach Aussagen einiger Interviewpartnerinnen und -partner nur wenige Erwerbspersonen. Weiterbildungsangebote werden vor allem dann wahrgenommen, wenn sich anlassbezogen Bedarfe ergeben oder sich kurzfristig Herausforderungen aufseiten der Unternehmen auftun. Ein Beispiel ist die Corona-Pandemie, die es für viele Unternehmen und deren Beschäftigte erforderlich machte, sich mit digitalen Anwendungen zu befassen. Dazu führte eine Verantwortliche eines gewerkschaftlichen Bildungsträgers aus:

> »Also die Offenheit [gegenüber digitalen Technologien] bestand – das kann ich ziemlich klar sagen – bis zum 31.12.2019 nicht. Ich sag jetzt einfach mal: nicht. Oder nur sehr marginal. Also gerade in den kleinen- und Kleinstunternehmen ist das ja auch ein Thema, was mit nicht unerheblichen Aus-

1) Dieser Prioritätenwandel spiegelt sich auch im Bürgergeld wider, das im November 2022 auf Bundesebene beschlossen wurde und im Januar 2023 in Kraft trat. Arbeitslose sollen verstärkt motiviert und unterstützt werden, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren. Für die Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung wird ein Weiterbildungsgeld von 150 Euro pro Monat gezahlt.

gaben verbunden ist, das darf man ja nicht vergessen. Also die Unternehmen müssen ja schon auch eine gewisse Summe investieren, um sich da neu aufzustellen. Und während das in großen Unternehmen alles kalkuliert und durchaus üblich ist, ist das ja für Kleinstunternehmen mit Veränderungsprozessen verbunden, die ja nicht nur finanziell, sondern auch bei den Mitarbeitenden erst mal durchgesetzt werden müssen. Also das war bis dahin eher ein Thema, wo wir's ziemlich schwer hatten. Das hat sich geändert mit dem ersten Lockdown, (…) im Frühjahr 2020 wurde alles anders.« (Int_10, Pos. 19)

Als ausbaufähig wurde auch die arbeitgeberseitige Würdigung des Themas Weiterbildung eingestuft. Ein Vertreter der BA betonte, dass gegenüber Unternehmen eine »starke Überzeugungsarbeit« (Int_9, Pos. 29) erforderlich sei. Von der Verankerung einer innerbetrieblichen Weiterbildungskultur seien viele Unternehmen Mitteldeutschlands noch weit entfernt. Als ein wesentlicher Grund wurde ein noch gering ausgeprägtes Bewusstsein, Weiterbildung als Zukunftsinvestition zu verstehen, aufgeführt. Eine Interviewpartnerin und ein Interviewpartner beschrieben ihre Eindrücke folgendermaßen:

»Für meine Begriffe müssten viel mehr Unternehmen in der Tür stehen und sagen: ‚Ich möchte gerne, dass der und der qualifiziert wird, weil ich den in zwei oder drei Jahren auf einer bestimmten Position brauche.' Also Personalentwicklung? Sehe ich nicht! (…) Also da, denke ich mir, sind die Unternehmen ein bisschen blauäugig. (…) Ich glaube, erst wenn das Wasser denen überm Hals steht, kommen die aus der Deckung. Also es gibt ja Anzeichen ohne Ende, dass es keine Mitarbeiter mehr gibt. Und erst wenn eigentlich das Kind in den Brunnen gefallen ist, kommt irgendwas.« (Int_13, Pos. 158)

»Das signalisiert ja eindeutig, wo der Hase im Pfeffer liegt, nämlich in der Personalentwicklung der eigenen Mitarbeiterschaft. Da sind ganz, ganz viele Potenziale häufig, die man heben sollte. Ist einfach schade drum, führt im Zweifelsfall dann sogar zur Fluktuation der Mitarbeiterschaft, die eben teilweise hochmotiviert ist, und dann sieht, dass sie nicht weiterentwickelt wird. Dann überlegt man sich schon, ob der Betrieb noch der richtige Betrieb ist. Weil die Möglichkeiten am Markt sind ja doch gut, einen Betrieb zu finden, bei dem es Entwicklungspotenziale gibt. Und von daher ist sicherlich der eine oder andere Betrieb eben gut beraten, das Thema Personalentwicklung noch stärker in den Blick zu nehmen.« (Int_3, Pos. 148)

Die mitunter in den Interviews deutlich geschilderte unternehmensseitige Zurückhaltung beim Thema Weiterbildung und die nicht ausreichende Initiative, das Thema stärker in den Fokus der Unternehmensentwicklung zu rücken, wurde besonders bei KMU beobachtet.[2] Dies wurde nicht zuletzt den Organisationsstrukturen in Rechnung gestellt: KMU verfügen nur selten über eigene Personalentwicklungsabteilungen, was eine vorausschauende Personalplanung erschwert. Oftmals liegt die Personal- und Weiterbildungsplanung direkt in den Händen der Geschäftsführung. Sie hat häufig weder die Zeit noch das Rüstzeug, um die strategischen Ziele des Unternehmens mit den Erfordernissen zur Weiterbildung zusammenzubringen und den Angestellten passende Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung zu unterbreiten. So berichtete eine Interviewpartnerin:

»Die Unternehmensstruktur in Sachsen-Anhalt ist schon gekennzeichnet von klein- und mittelständischen Unternehmen. Und wir haben es eben auch mit Unternehmen zu tun, da ist der Geschäftsführer der Personaler, der Einkaufsleiter und so weiter. Wie will denn der eine Personalstrategie machen, wenn der alles alleine machen muss? Und da fehlt manchmal die Weitsicht.« (Int_13, Pos. 66)

Da auch Betriebsräte in KMU in der Regel weniger kraftvoll als in größeren Unternehmen sind, ist auch die arbeitnehmerseitige Interessenvertretung zum Thema Weiterbildung tendenziell geringer ausgeprägt (dazu auch Erol/Ahlers/Schleicher 2021, S. 12). Zwei Interviewpartner schilderten ihre Sicht auf die betriebsgrößenabhängige Offenheit gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen folgendermaßen:

»Man kann schon sagen, dass, je größer die Unternehmen sind, desto eher ist eben die Bereitschaft auch da, oder auch die

Erkenntnis da: ‚Wir müssen eine langfristige Personalpolitik betreiben, und dazu gehört eben auch, unsere Mitarbeiter regelmäßig zu schulen und fitzumachen für die neuen Herausforderungen oder für neue Entwicklungen.' Während wir es im Bereich der Kleinunternehmen tatsächlich so erleben, (…) nehmen wir jetzt mal den Handwerksbereich, dass die Unternehmen wirklich volle Auftragsbücher haben und eigentlich jeden Mitarbeiter ständig benötigen. Und Personalpolitik eher tagesgetrieben ist, und nicht: ‚Wo stehen wir in zwei Jahren oder wo stehen wir in fünf Jahren?'« (Int_15, Pos. 33)

»Je kleiner ein Unternehmen ist, desto weniger investieren auch – von Ausnahmen abgesehen – Unternehmen in die Weiterbildung der Mitarbeiter. (…) In kleineren Unternehmen mit fünf, sechs, sieben Leuten lebt man ganz stark auch schon von dem, was die Menschen können, und die ich mir da als Experten ran geholt habe, und da ist vielleicht der Bedarf kleiner. (…) Ich glaube schon, dass Betriebe, (…) die eine größere Mitarbeiteranzahl haben, oder mittelständische Unternehmen, natürlich mehr Geld für das Thema Weiterbildung in die Hand nehmen. (…) Das ist auf jeden Fall eine Problemlage, die wir auch schon mehr als einmal gehört haben, dass man gesagt hat: ‚Wir wissen eigentlich, dass wir hier mal größere Schritte tun müssten, aber wir können es uns aufgrund der Arbeitsbelastung der Mitarbeiter gerade gar nicht leisten.' (…) Also es ist oft ein Argument, nicht unbedingt so nach dem Motto: ‚Das können wir uns jetzt gerade nicht leisten – also aus finanziellen Gründen nicht leisten', sondern eher: ‚Die Decke ist eh schon dünn.'« (Int_2, Pos. 31)

Die unternehmensseitige Zurückhaltung ist demnach in vielen Fällen vollen Auftragsbüchern geschuldet. Das aktuell gut ausgefüllte Tagesgeschäft lässt nur wenig Handlungsspielräume, um das angestammte Personal auf die Arbeitserfordernisse von morgen vorzubereiten. Für die Dauer der Weiterbildung fehlt den Unternehmen Arbeitskraft. Das Kerngeschäft würde, zumindest kurzfristig, belastet. Ein Verantwortlicher eines Bildungsträgers bekräftigte: »Da geht es momentan eigentlich schon mehr um diesen zeitlichen Faktor, die Leute freizustellen für Weiterbildung, als ums Geld.« (Int_5, Pos. 88)

Viele KMU wissen zwar um das Erfordernis, ihre Belegschaft mittels Weiterbildung auf die Zukunftsfelder – wie Digitalisierung – vorzubereiten. Allerdings sehen sie sich häufig nicht in der Lage, geeignete Umsetzungsstrategien zu implementieren, wie ein leitender Angestellter einer regionalen Kammer kundtat:

»(…) weil ich immer wieder feststelle, dass Unternehmen sich natürlich auch zum Teil sehr schwertun und sagen: ‚Jeder erzählt uns, wir müssen in Weiterbildung investieren, damit wir die Herausforderung Digitalisierung bewältigen. Aber wie muss ich's denn nun machen? Was brauche ich konkret?« Und da tut man sich auch bei vielen Unternehmen noch sehr schwer. (…) Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die wir ja hier sehr viele haben, brauchen da schon auch Unterstützung bei dem Thema.« (Int_2, Pos. 17)

In Anbetracht der Gegebenheit, dass Unternehmen »unter einem enormen Fachkräftemangel leiden und deshalb auch häufig gar nicht mehr in der Lage sind, alle Aufträge, die sie annehmen könnten, zu bewältigen« (Int_15, Pos. 31), stehen sie längerfristig angelegten Weiterbildungsmaßnahmen skeptisch gegenüber. Stattdessen werden flexible und kurzzeitige Angebote präferiert: »Wenn die [Unternehmen] überhaupt Weiterbildung wollen, dann sollen das sehr, sehr kurze Weiterbildungen sein, möglichst wenige Tage, vielleicht am Wochenende.« (Int_15, Pos. 33)

Als weitere Ursache für die Zurückhaltung vieler Unternehmen beim Thema Weiterbildung kamen

2) Die meisten Studien, die die Weiterbildungsteilnahme analysieren, kommen zu der Einschätzung, dass Weiterbildung in größeren Unternehmen stärker praktiziert wird als in kleinen und mittleren (u. a. Erol/Ahlers/Schleicher 2021, S. 9). Seyda (2021) untersuchte die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen während der Corona-Pandemie und kam zu einem überraschenden Ergebnis: Im Kontext der Kurzarbeit nutzten kleine Unternehmen die frei gewordene Zeit ihrer Beschäftigten in ähnlichem Maße wie große Unternehmen für Weiterbildung (ebd., S. 6).

in einigen Interviews neben personellen Engpässen auch strategische Erwägungen zur Sprache. So ist Weiterbildung der eigenen Belegschaft für viele Unternehmen ein zweischneidiges Schwert. Auf der einen Seite ist Weiterbildung gewinnbringend, um (a) das eigene Personal mit erforderlichen Kompetenzen auszustatten und so die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens zu gewährleisten und (b) sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und motivierte Angestellte mit Karriereambitionen halten zu können.

Auf der anderen Seite birgt Weiterbildung für die Unternehmen auch Risiken: Durch Weiterqualifizierung und den Erwerb gefragter Kompetenzen werden die weitergebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch attraktiver für den Arbeitsmarkt. Die Gefahr, dass sie höhere Lohnforderungen stellen oder sich einen neuen Arbeitgeber suchen, steigt. Ein Vertreter der BA nahm wahr, dass »Betriebe natürlich auch Ängste [haben], Mitarbeiter zu verlieren, wenn sie denn hochqualifiziert sind.« (Int_3, Pos. 150) Da sich die Konkurrenz um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschärft hat, sorgen sich einige Unternehmen, nach einer Weiterqualifizierungsmaßnahme entsprechende Arbeitskräfte zu verlieren (dazu auch Lang u. a., S. 10).

Die Diskrepanz, dass Unternehmen zum Teil kein Interesse, keine Ressourcen oder keine Strategie zur Weiterbildung ihrer Belegschaft haben, wohingegen sich einige Beschäftigte gern weiterqualifizieren wollen, hat zur Folge, dass Angestellte Weiterbildungen mitunter im Verborgenen durchführen. So erläuterte ein Arbeitsmarktexperte: »Natürlich gibt's auch andere Fälle, wo ein Mitarbeiter sagt: ‚Ich will mich losgelöst weiterbilden, das sollte möglichst nicht mal mein Unternehmen wissen, dass ich mich hier weiterentwickle.'« (Int_2, Pos. 77) Noch eindrücklicher schilderte ein Kenner der regionalen Unternehmenslandschaft seine Wahrnehmung von konträren Vorstellungen zwischen Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite:

> »Weil nicht alle Karrierepläne, die in Großunternehmen gestrickt und gebastelt werden, für die einzelne Privatperson relevant sind. (…) Und dann werden über die Entwicklungsplanung dort bestimmte Personen zum Studium delegiert und dürfen den Abschluss machen und dürfen dann auch auf dieser Karriereleiter weiterarbeiten. Während andere, denen wird das sozusagen vorenthalten. Die fallen aus der Planung einfach raus, weil eben irgendwann mal entschieden wurde: Die sind an der Position, wo sie sind, eigentlich wichtiger, oder weniger gut ersetzbar. Und dann werden die da sozusagen so ein bisschen, in Anführungsstrichen, festgenagelt. (…) Also die wissen ganz genau, welche Stellen sie auch schlecht wieder nachbesetzen können. Und genau in diesen Stellen (…) geht's dann eher fast um Weiterbildungsverhinderung. (…) Auch das ist ein Grund, wo sich dann Leute wieder-um privat einfinden, weil sie nämlich genau in diesem Kreis drinhängen und ihre Unternehmen ihnen Weiterbildung untersagen, alleine auf der Grundlage der Auftragslage und der Beschäftigungslage, und sagen: ‚Nee, tut mir leid, ich kann dich nicht zur Weiterbildung schicken, weil…'; was im Ergebnis halt auch dazu führt, dass sich die Leute privat umgucken, kundig machen. Entweder suchen sie sich ein Unternehmen, wo es geht, oder sie organisieren sich erst mal die Weiterbildung privat und gucken möglicherweise dann nach einem Unternehmen, wo sie mit der Qualifikation gut ankommen.« (Int_4, Pos. 53 / 56)

4.2 Komplexität der Rechts- und Förderstrukturen als Weiterbildungshemmnis

Das Weiterbildungssystem beruht auf einer Vielzahl an Rechtsgrundlagen, die auf der Ebene der Länder sowie des Bundes verankert sind. In Thüringen und Sachsen-Anhalt stellen Erwachsenenbildungsgesetze leitende Rechtsrahmen dar, in Sachsen greift das Weiterbildungsgesetz. Auf Bundesebene sind unter anderem das Qualifizierungschancengesetz, das Arbeit-von-morgen-Gesetz, das Beschäftigungssicherungsgesetz und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz relevant (für einen Überblick zum gesetzlichen Rahmen siehe Deutscher Bundestag 2021a, S. 452–463).

Ähnlich wie bei den Rechtsgrundlagen existiert auch hinsichtlich der Förderstrukturen eine außerordentliche Komplexität (vgl. Hälbig / Schroeder 2022, S. 16f.). Eine Interviewpartnerin merkte an: »Da gibt's ganz viele verschiedene Programme, (...) die ähnlich ausgerichtet sind.« (Int_10, Pos. 115) Eine andere Interviewpartnerin sprach von einem »Nachschlagewerk«, das es bräuchte, um angesichts der Vielfalt an Fördermöglichkeiten und -regularien den Überblick zu bewahren (Int_13, Pos. 64). Mehrheitlich sind die aufgesetzten Förderprogramme zeitlich befristet und finden nach Ablauf der Förderperiode keinen Niederschlag in langfristig angelegten Regelstrukturen. Eine leitende Angestellte eines Bildungsträgers beklagte:

> »Aber es ist manchmal auch die Beständigkeit. Also, dass nicht alles dann immer verändert wird, wenn sich wirklich was etabliert hat, wo man sagt, das passt, das ist in Ordnung so. Und dann hört eine Förderperiode zum Beispiel auf, und dann hat man keine Chance mehr, das in irgendeiner Form, in irgendeiner Schublade fortzuführen letztendlich.« (Int_7, Pos. 138)

Die Befristung von Förderprogrammen ist einerseits nachvollziehbar, da auch die Förderlandschaft zeitnah auf die sich stetig wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt reagieren muss. Andererseits gehen damit auch Kontinuität und Verlässlichkeit verloren. Als problematisch wurde eingeordnet, wenn nach Auslaufen der Förderung eingespielte Abläufe abrupt enden, aufgebaute Netzwerke sich wieder entflechten und Programmerfahrungen aufgrund personeller Wechsel verlorengehen. Beispielhaft zu erwähnen sind die im Sommer 2022 beendeten Programme des Landes Sachsen-Anhalt »Weiterbildung Direkt« und »Weiterbildung Betrieb«. Da aufgrund der Taktung der EU-Förderperioden kein unmittelbares Anschlussprogramm bereitstand, tat sich eine zeitliche Lücke auf. Der fehlende Anschluss war aus Sicht einiger Interviewpartner ein großes Ärgernis, da sich für Unternehmen wie Beschäftigte Unsicherheiten (der Planung möglicher Weiterbildungsmaßnahmen) ergaben. Letztlich haben solche Diskontinuitäten eine bremsende Wirkung auf die Etablierung einer Weiterbildungskultur.

Aus vergangenen Studien geht hervor, dass Weiterbildung mehrheitlich durch Betriebe oder Beschäftigte selbst, also ohne öffentliche Förderung, finanziert wird (vgl. Bertelsmann Stiftung 2019, S. 20). Anhand der Interviewaussagen lassen sich mögliche Ursachen für die Nichtinanspruchnahme von öffentlichen Fördermitteln ableiten. Ein Argument lautete, dass viele Unternehmen und Beschäftigte die bestehenden Fördermöglichkeiten gar nicht kennen würden. Ein leitender Angestellter eines Weiterbildungsträgers beanstandete:

> »Man müsste viel, viel transparenter und direkter an die Unternehmen herantreten und sagen: ‚Das und das sind die Möglichkeiten, um ihre Mitarbeiter zu qualifizieren, auszubilden, weiterzubilden.' Grad im Handwerk, da haben viele noch nie was vom Qualifizierungschancengesetz gehört, die sagen: ‚Was?' Wenn wir denen sagen: ‚Ja, ihr könnt das auch fördern lassen.' (…) Das hören die zum ersten Mal! Also das ist völlig unbekannt!« (Int_5, Pos. 72)

Insbesondere das Qualifizierungschancengesetz war in den Interviews immer wieder Anlass für kritische Auseinandersetzungen. Ein Kritikpunkt besteht darin, dass eine Weiterbildungsmaßnahme, um über das Qualifizierungschancengesetz förderfähig zu sein, einen Mindestumfang von 120 Stunden haben muss. Dieser »relativ starre Rahmen« bringe »Unternehmen oftmals in die Bredouille«, wenn es darum geht, »kurzfristig in Auftragslücken mit Qualifizierung zu reagieren« (Int_9, Pos. 38). Eine weitere Kritik betrifft die Regelungen der Bundesdurchschnittskostensätze (BDKS). Diese geben den Rahmen vor, wie viel Geld Weiterbildungsträger für die Umsetzung von BA-geförderten Maßnahmen erhalten. Zuletzt wurden die Sätze im Sommer 2022 angepasst – und zwar entgegen der allgemeinen Preissteigerungen nach unten. Der Verband Deutscher Privatschulen (VDP) Sachsen-Anhalt beklagte, dass in den Anpassungen die gestiegenen Kosten, etwa für Lehrpersonal, Energie und Rohstoffe, nicht mitberücksichtigt würden. In einer Pressemitteilung wurde dem Unmut Luft gemacht:

> »In der Politik wird seit einiger Zeit die Weiterbildungsrepublik Deutschland beschworen, den Weiterbildungsträgern wird eine Schlüsselrolle beim Kampf gegen den

> Fachkräftemangel, bei der Bewältigung des Strukturwandels – z. B. durch Digitalisierung und den Ausbau erneuerbarer Energien –, bei der Integration von Migranten oder auch bei der Bewältigung von Langzeitarbeitslosigkeit eingeräumt. Unter den Bedingungen der neuen BDKS können die Träger eine solche Schlüsselrolle aber unmöglich wahrnehmen. Es muss befürchtet werden, dass sich immer mehr Weiterbildungsanbieter aus der Umsetzung der von der Bundesagentur und den Jobcentern geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zurückziehen.« (VDP Sachsen-Anhalt 2022b, S. 2)

Als problematisch wurde zudem eingestuft, dass für viele Unternehmen, vor allem für die besonders förderbedürftigen klein- und mittelständischen, die bürokratischen Hürden, um öffentliche Förderung in Anspruch nehmen zu können, zu hoch seien. Einen Verantwortlichen einer Weiterbildungseinrichtung trieb ein Thema um, und zwar das …

> »(…) Thema Bürokratie-Abbau. Weil es ist super, dass politische Förderprogramme irgendwo initiiert werden. Sie müssen nur möglichst händelbar sein. Und auch schnell kommuniziert und klar kommuniziert, und dann auch in der Anwendung und Umsetzung mit möglichst wenig Aufwand für die Nutzer. (…) Es gibt wirklich viele Unternehmer, die sagen: ‚Oh nee, ich fülle jetzt hier nicht 20 Anträge aus, muss dreimal zur Agentur, damit ich irgendeinen Zuschuss kriege für einen Mitarbeiter, der hier qualifiziert werden soll.‘ (…) Also nehmen wir wirklich diesen kleinen Mittelstand, für die ist das absolut abschreckend, dieser Bürokratismus. Und dann verzichten die lieber darauf.« (Int_5, Pos. 96)

Ein anderer Interviewpartner, der eine Bildungseinrichtung leitet, wurde noch deutlicher. Seiner Auffassung nach gibt es …

> »(…) ein generelles Problem, das trifft auch auf die Weiterbildung zu, dass man aus diesem Modus rauskommt, immer nur zu meinen, das Bildung wichtig ist, es aber nie umzusetzen. Also jeder nickt ja, jeder. Sie werden niemanden finden, der nicht sagt, wie wichtig Weiterbildung ist. Aber in der Realität erkennt man das nicht. Die Förderprogramme, die es gibt auch für Arbeitgeber, sind so komplex und so anstrengend, dass am Ende von 100 Mitarbeitern, wenn überhaupt, einer diese Fördermittel kriegt. Dann sollen sie’s lieber ganz lassen.« (Int_19, Pos. 83)

Um eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (etwa in Form von Bildungsgutscheinen) in Anspruch nehmen zu können, müssen Bildungsträger ihre Angebote zertifizieren lassen. Hier ist die »Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung« (AZAV) maßgebend. Dieses Zertifizierungssystem soll die Qualität und die Regelkonformität der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sicherstellen. Bildungsträger müssen hierfür regelmäßig ihre Leistungsfähigkeit, Lehrqualität und Zuverlässigkeit bei einer sogenannten fachkundigen Stelle nachweisen. Eine von Interviewpartnern geäußerte Kritik an diesem System lautete, dass das Prozedere der Zertifizierung sehr aufwendig, kosten- und zeitintensiv und hürdenreich ist. Für Bildungsträger gestaltet es sich schwierig, kurzfristig neue, über AZAV abrechenbare Weiterbildungsangebote zu kreieren. Da die Zulassung neuer förderbarer Weiterbildungsangebote viel Zeit benötigt, unterliegt das System einer gewissen Trägheit (dazu auch Kapitel 4.7). Einige Träger wie manche Bildungszentren der Kammern haben sich aus wirtschaftlichen Erwägungen aus dem AZAV-Fördersystem zurückgezogen:

> »Die IHK als Anbieter von Weiterbildung hat sich aus diesem Bereich der AZAV-zertifizierten Angebote, die agenturfinanziert sind, komplett herausgezogen. (…) Weil die IHK mit ihren Strukturen und mit ihren Angeboten da gar nicht kostendeckend etwas anbieten kann. Also die Sätze sind einfach viel zu gering.« (Int_2, Pos. 39)

4.3 Koordination: die offene Frage der Verantwortlichkeit

Festzuhalten ist, dass eine systematische Koordination von Weiterbildung im mitteldeutschen Raum nicht stattfindet. Es existiert kein Gremium, das die Entwicklung der regionalen Weiterbildungslandschaft ganzheitlich, kontinuierlich und länderübergreifend im Blick behält. Ebenso gibt es kein Gremium, das sich federführend mit der Gestaltung der Weiterbildungslandschaft im regionalen Kontext befasst, gemeinsame Ziele definiert oder konkrete Maßnahmen hin zu einer zielgerichteten Koordination einleitet.

Das bedeutet allerdings nicht, dass sich kein Gremium mit der Koordination berufsbezogener Weiterbildung befasst. Im Gegenteil: Eine große Vielfalt an Akteuren ist dahingehend aktiv. Die jeweiligen Handlungsfelder, Entscheidungsbefugnisse und Steuerungskompetenzen sind zum Teil schwer zu überblicken. Ein Interviewpartner zog in Zweifel, ob ein regionales Weiterbildungssystem überhaupt koordinierbar sei: »Das können sie eben nicht steuern, das ist ja das Problem.« (Int_17, Pos. 110) Die geringe Steuerungsfähigkeit des fragmentierten Weiterbildungssystems wurde für den gesamtdeutschen Kontext bereits von der OECD (2021) kritisiert und lässt sich auch auf das Mitteldeutsche Revier projizieren. Ein breites Spektrum an Akteuren, von öffentlichen Institutionen aus Politik und Verwaltung über Verbände, Gewerkschaften und Kammern bis hin zu privatwirtschaftlichen Organisationen, widmet sich dem Thema. Diese Akteure nehmen an ihren jeweiligen Schaltstellen Einfluss. Koordination und Austausch findet auf unterschiedlichen Ebenen und im Rahmen verschiedener Akteursgeflechte statt – oder wie ein Interviewpartner, der eine Bildungseinrichtung mitverantwortet, sagte: »Also es gibt etliche Gremien, wo so ein Austausch stattfindet.« (Int_5, Pos. 64) Er erkannte in der Komplexität der Gremienstrukturen …

> »(…) ein ganz großes Problem! Weil durch diese Gremien und diese immer detailliertere Struktur in dieser Gremienarbeit versickert auch ganz viel. Wenn man eins, zwei, drei klare Instanzen hätte, durch die Entscheidungen durchmüssten, und dann hätte der Bildungsmarkt eine Entscheidung, wäre das viel, viel einfacher, als wenn das durch regionale Gremienstrukturen, bundesweite Strukturen, gesonderte Verbände noch durchmuss. (…) Das macht es so kompliziert und undurchsichtig: ‚Wo stehen wir denn jetzt hier eigentlich bei Thema X im Entscheidungsprozess, wo sind wir denn hier?‘ Das kann ja manchmal auch keiner sagen! Da verlaufen auch ganz viele Themen einfach im Sand. Die sind mal zwei, drei Jahre Schwerpunktthemen, und dann hört man nie wieder was davon.« (Int_5, Pos. 68)

Ein anderer Interviewpartner, der seit vielen Jahren mit den regionalen Bildungsstrukturen vertraut ist, äußerte sich kritisch zu den ministerialen Gefügen in Sachsen-Anhalt. Nach seiner Auffassung behindern die unterschiedlichen Zuständigkeiten im Bereich der Bildung eine ganzheitliche Betrachtung und blockieren die Ausarbeitung eines aufeinander abgestimmten Bildungskonzeptes:

> »Wir reden über lebenslanges Lernen, heißt für mich: von der Wiege bis zur Bahre. Und ich brauche normalerweise ein kontinuierliches, aufeinander aufbauendes Bildungskonzept. Haben wir das? Setze ich mal ein Fragezeichen dahinter. Frühkindliche Erziehung ist im Sozialministerium. Schule, Grundschule und so weiter ist im Bildungsministerium. Dann kommen die Hochschulen und Universitäten, die im Wirtschaftsministerium sind. Und die Erwachsenenbildner sind dann wieder im Bildungsministerium. Und dann gibt es über jedes Ministerium irgendwelche Bildungsprojekte, die stattfinden. (…) Man kann solche Trennlinien ziehen, sofern ministeriumsübergreifende Konzepte erstellt werden und Absprachen und Abstimmungen erfolgen. Auch da setze ich mal ein entsprechendes Fragezeichen dahinter. (…) Also aus meiner Sicht gehört Bildung, alles was Bildung ist, wenn es denn ein Megathema ist und wir zu einer Wissensgesellschaft und zu einer digital transformierten (…) Gesellschaft werden wollen, in eine Hand.« (Int_14, Pos. 209)

Gleichwohl lassen sich – trotz dieser Kritik – Ansätze erkennen, die auf eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu spezifischen Bildungsthemen

angelegt sind. So hat sich in Sachsen-Anhalt mit dem Fachkräftesicherungspakt[3] ein breites Bündnis an Akteuren, die die Arbeitsmarktpolitik des Landes mitgestalten, zusammengeschlossen. Teil dieses Paktes ist eine Arbeitsgruppe zu Strukturwandel und Qualifizierung, deren umfangreiches Tätigkeitsfeld ein Interviewpartner wie folgt beschreibt:

> »Es geht vor allen Dingen um diesen Kohleausstieg, man will gucken: Was sind denn Zukunftsfelder? Wo kann man vielleicht auch so was wie Verbundausbildungen oder Weiterbildungsverbünde hinbekommen? Man hat jetzt zum Beispiel einen Weiterbildungsverbund im Bereich Automotive initiiert, hier in Sachsen-Anhalt, das lief über diese Arbeitsgruppe, wo sich tatsächlich mehrere Träger zusammengeschlossen haben, die jetzt versuchen, hier entsprechende Angebote zu erarbeiten. Man sammelt Daten, man schaut eben in den einzelnen Regionen: Wie viele Unternehmen sind denn vielleicht bedroht durch den Strukturwandel? Wie viele Arbeitnehmer betrifft das? Was könnte man stattdessen dort ansiedeln? Was ist vernünftig bei Ansiedlungspolitik, was sollte besonders gefördert werden? Was soll unterstützt werden seitens des Landes auch? (…) Welche Gespräche werden geführt mit ansiedlungswilligen Unternehmen auch beispielsweise, was haben die für Bedarfe an Arbeitskräften, was sollen diese Arbeitskräfte erfüllen? Gibt es diese Arbeitskräfte? Müssen da vielleicht Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden?« (Int_15, Pos. 89)

Auch in Sachsen und Thüringen existieren verschiedene Arbeitsgruppen, Netzwerke und Gremien, die sich der Weiterbildung in ihren jeweiligen Ländern zuwenden. Für Sachsen sind exemplarisch die Landesarbeitsgemeinschaft Weiterbildung in Sachsen[4] sowie der Landesbeirat für Erwachsenenbildung[5], der an das Staatsministerium für Kultus angegliedert ist, zu nennen. In Thüringen arbeitet das Landeskuratorium für Erwachsenenbildung[6], welches im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport eingebettet ist. Diese Strukturen dienen vorwiegend dem Erfahrungsaustausch und haben eine beratende Funktion. Auf eine ganzheitliche Koordination des Weiterbildungssektors sind diese nicht ausgerichtet. So bekräftigte ein Kenner der thüringischen Weiterbildungsstrukturen, dass er keine Institution kenne, die die Weiterbildungslandschaft systematisch vorantreibt.

Geht man eine föderale Ebene tiefer, auf die kommunale Ebene, wird deutlich, dass auch hier die Koordination von Weiterbildung ein eher randständiges Thema ist. Kommunen haben in der Regel nicht die personellen Ressourcen, Handlungsspielräume und Entscheidungsbefugnisse, um maßgeblich Einfluss auf das Weiterbildungsgeschehen vor Ort zu nehmen. So bestätigt sich die Einschätzung von Martin/Schoemann/Schrader (2021, S. 181), dass ein »kommunales Steuerungsdefizit« im Bereich der Weiterbildung vorliegt (auch Gnahs 2017). Bei genauerem Hinsehen ergeben sich allerdings Unterschiede zwischen den neun Revierkommunen des Mitteldeutschen Reviers, sowohl hinsichtlich der Gestaltungsambitionen wie auch der Gestaltungskraft. In den meisten Kommunen findet das Thema Weiterbildung in Strategiepapieren und Entwicklungskonzepten seinen Niederschlag. Beispielsweise ist im 2021 veröffentlichten Kreisentwicklungskonzept des Landkreises Nordsachsen als Ziel festgehalten: »Das Fort- und Weiterbildungsangebot in Nordsachsen wird zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs an die sich wandelnde Lebens- und Arbeitswelt angepasst.« (Landkreis Nordsachsen 2021, S. 30) Im Burgenlandkreis ist im 2014 vom Kreistag beschlossenen Leitbild als ein bildungsstrategisches Ziel formuliert: »Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen begünstigen.« (Burgenlandkreis 2014, S. 9) Die tatsächliche Gestaltungskraft und die Instrumente, um aktiv auf solche Ziele hinzuarbeiten, unterscheiden sich stark von Kommune zu Kommune. Gemeinsam ist allen neun Revierkommunen, dass sie mit ihren Volkshochschulen (VHS) über etablierte Einrichtungen der Erwachsenenbildung verfügen. Bei den VHS stellt die berufsbezogene Weiterbildung allerdings ein eher untergeordnetes Thema dar (dazu Kapitel 4.6). In einigen Kommunen sind die Ambitionen, gestaltend auf die Weiterbildungslandschaft vor Ort Einfluss nehmen zu wollen, in konkrete Gremienstrukturen eingeflossen. Zu nennen sind hier lokale Fachkräfteallianzen, die unter anderem in den Landkreisen Nordsachsen und Leipzig sowie den kreisfreien Städten Halle (Saale) und Leipzig gegründet wurden. Die Fachkräfteallianz der Stadt Leipzig wurde 2016 initiiert. Sie besteht aus elf Institutionen bzw. Organisationen aus Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung sowie Beschäftigten- und Arbeitgebervertretungen. Gleichwohl ist der Einfluss solcher kommunalen Initiativen auf das Weiterbildungsgeschehen vor Ort begrenzt bzw. indirekter Natur (z. B. in Form der Organisation von Rückkehrerinitiativen).

Wenn man seinen Blick über die Kommunen- und Landesgrenzen Mitteldeutschlands hinaus weitet, lässt sich festhalten, dass es kein Gremium gibt, das koordinierend auf die regionale Weiterbildungslandschaft einwirkt. Ausgehend von dieser Beobachtung lassen sich zwei Fragen ableiten: (1) Ist eine solche Koordination überhaupt erstrebenswert und, falls ja: (2) Wer könnte potenziell solch eine Koordinationsrolle in federführender Verantwortung übernehmen? Hinsichtlich Frage (1) bestanden in den Interviews unterschiedliche Auffassungen. Eine leitende Angestellte einer Kammer betonte: »Und deswegen möchte ich einfach schon gerne, dass wir den Austausch zwischen den Weiterbildungsakteuren hier in der Region auch institutionalisieren. Und das ist im Moment eben noch nicht der Fall.« (Int_18, Pos. 108) Zum anderen bestanden allerdings auch Stimmen, die die Meinung vertraten, dass eine zentrale, zeitlich unbefristete Koordination gar nicht sinnvoll und zielführend wäre, da es der Komplexität des Themas nicht gerecht würde.

Auch bei Frage (2), hinsichtlich der Verantwortungshoheit für eine mögliche ganzheitliche Koordination regionaler Weiterbildungsaktivitäten, gab es keine eindeutigen Tendenzen. Besonders auf die Frage, wer die kleinteiligen Weiterbildungsbedarfe der regionalen Unternehmen erfassen und diese Bedarfe systematisch an die regionalen Weiterbildungsträger herantragen könnte, bestand Unklarheit. Nach Auffassung einiger Interviewpartnerinnen und -partner könnten am ehesten die Kammern (allen voran IHK und HWK) eine Scharnierfunktion zwischen Nachfragern und Anbietern von Weiterbildung übernehmen. Drei Argumente tauchten dabei auf. Erstens seien die Kammern »ganz wichtige Wissensträger« (Int_10, Pos. 199), da sie eng an die regionalen Unternehmen angebunden sind und am ehesten über deren (Fachkräfte-)Bedarfe Bescheid wissen. Zweitens verfügen die Kammern über weitreichende Expertise im Bildungsbereich, etwa durch die an sie angeschlossenen Bildungs- und Technologiezentren sowie aufgrund ihrer Erfahrungen im Zertifizierungssystem (z. B. bei der Abnahme von Meisterprüfungen). Und drittens haben die Kammern bereits über Jahre etablierte Netzwerkstrukturen im Bildungsbereich. Beispielsweise hat sich bei der IHK Ostthüringen, die auch für den Landkreis Altenburger Land zuständig ist, ein Aus- und Weiterbildungsausschuss etabliert, in dem sich Akteure aus verschiedenen Bildungseinrichtungen und Unternehmen der Region engagieren. Bei der IHK zu Leipzig existiert ein Fachkräfte- und Weiterbildungsausschuss, der es unter anderem als seine Aufgabe sieht, den IHK-Mitgliedsunternehmen zu helfen, Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und Weiterbildungsstrategien abzuleiten. Auch darüber hinaus lassen sich Ansätze erkennen, die ein verstärktes Engagement der Kammern bei der Koordination von Weiterbildung nahelegen. Die Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau führte 2021/2022 eine Unternehmensbefragung durch, in der die Weiterbildungsaktivitäten und -bedarfe (u. a. hinsichtlich Formaten und Dauer) erfasst wurden.

Neben den Kammern wurde in den Interviews auch auf die Möglichkeit einer verstärkten koordinierenden Rolle durch die Bundesagentur für Arbeit hingewiesen. Diese hat das Thema Weiterbildung von Beschäftigten zusehends für sich entdeckt und unternimmt Anstrengungen, sich in diesem Themenfeld als zentrale Beratungsinstitution zu positionieren (dazu auch Kapitel 4.1). Allerdings bestanden auch kritische Stimmen hinsichtlich der Strahlkraft der Arbeitsagenturen in diesem Feld:

> »Also wir sehen die Agenturen irgendwie als zu große Hürde, wenn Leute sich beruflich entwickeln wollen, zum, auf Deutsch, Arbeitsamt zu gehen, da will keiner mit dem Thema hingehen. Die Agenturen haben das ja sehr stark für sich entdeckt, ‚Lebenslanges Lernen‘,

3) https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/fachkraeftesicherungspakt
4) https://weiterbildung-in-sachsen.de
5) www.smk.sachsen.de/landesbeirat-fuer-erwachsenenbildung-4287.html
6) https://bildung.thueringen.de/bildung/erwachsenenbildung/landeskuratorium-erwachsenenbildung

und: ‚Wir wollen im Erwerbsleben beraten zum Thema Weiterbildung', aber tun sich da natürlich schwer auch den Kontakt hinzubekommen. Denn, wenn ich nicht arbeitslos bin, da ist natürlich was dran, dann gehe ich vielleicht nicht unbedingt zur Arbeitsagentur, weil ich mich jetzt weiterbilden will. Obwohl man finanziell und juristisch die Mittel hat, um Arbeitnehmer da zu unterstützen, tut man sich da noch schwer damit, sehr schwer sogar.« (Int_2, Pos. 85)

Fernab der Bestrebungen einer zentralen Koordination wiesen einige Interviewpartner auf die außerordentliche Rolle der Unternehmen als dezentrale Impulsgeber für gute Weiterbildung hin. Gerade ihnen sollte die Aufgabe zukommen, Anregungen hinsichtlich thematischer Schwerpunkte zu vermitteln und Überlegungen hinsichtlich gefragter bzw. noch fehlender Weiterbildungsangebote zu äußern. So zeigt sich in der Praxis, dass der Austausch beispielsweise hinsichtlich Weiterbildungsinhalten und -formaten häufig bilateral – direkt zwischen Unternehmen und Weiterbildungsträger – stattfindet. Ein Akteur einer Weiterbildungseinrichtung führte aus:

»(…) dass ich aber immer wieder auch in Gesprächen den Impuls von den Unternehmen bekommen habe: ‚Hör mal, uns drückt eigentlich hier der Schuh, kannst du nicht was kreieren?' (…) ‚Kannst du nicht für uns ein Format entwickeln?'« (Int_11, Pos. 51)

Hinsichtlich möglicher Themenfelder einer verstärkten Koordination ist deutlich geworden, dass hierbei eine differenzierte Betrachtung angebracht wäre. Ein Vertreter einer Kammer betonte, dass etwa im kaufmännischen- und im IT-Bereich private Bildungsanbieter bereits mit einem breiten und qualitativ ausgereiften Angebot aufwarten und es kaum einer Koordination durch eine zentrale Stelle bedarf:

»Also alles, was es an Weiterbildung im kaufmännischen Bereich und auch im IT-Bereich, in vielen Teilen auch der Digitalisierung gibt, da gibt's einen sehr, sehr guten privaten Markt, und es gibt da auch ein Weiterbildungsangebot, was in meinen Augen gar nicht so sehr stark koordinierbar sein muss.« (Int_2, Pos. 71)

Anders gestaltet sich die Situation im gewerblich-technischen Bereich. Besonders hier wurde eine verstärkte Koordination von Weiterbildung als erstrebenswert erachtet. Dies hängt damit zusammen, dass die Investitionskosten, etwa für neue Maschinen, in der Regel sehr hoch sind. Einen Interviewpartner trieb die Frage um, …

»(…) was kann man an Weiterbildung schon mal flächendeckend für mehrere Unternehmen anbieten? Da wäre es schon wünschenswert, dass sich einer mehr noch einer Koordinierungsaufgabe widmet bei den gewerblich-technischen Sachen. Weil ich unter Umständen sehr, sehr kleine Fallzahlen an Qualifizierungsbedarfen in den Unternehmen habe, wo sich's kaum lohnt, etwas zu tun. Und da etwas mal zu bündeln und zu sagen (…): ‚Wir gucken mal, wer will denn die nächsten Jahre den Weg in der Robotik gehen? Wer hat denn da Bedarf an Weiterbildung?' Oder beim 3D-Druck oder so, dass man da schon versucht, mehr die Bedarfe in den einzelnen Unternehmen, in sehr verschiedenen Branchen auch, mal zusammenzufassen. Das, glaube ich, hat in meinen Augen am meisten noch Potenzial.« (Int_2, Pos. 71)

Generell wäre aus Sicht vieler Interviewpartnerinnen und Interviewpartner besonders für KMU, die prägend für die Wirtschaftsstruktur Mitteldeutschlands sind, eine stärkere Koordination von Weiterbildung wünschenswert. Während größere Unternehmen zum Teil eigene Bildungszentren unterhalten und über ausgereifte Personalentwicklungsstrategien verfügen, sind KMU sehr viel stärker auf betriebsexterne Weiterbildungsstrukturen angewiesen. So erkannte etwa der Leiter eines Bildungsträgers unterschiedliche, mit der Betriebsgröße zusammenhängende Bedarfslagen:

»Diese wirklich großen Player, nehmen wir mal BMW oder Porsche, haben mittlerweile alle eigene Bildungszentren, Ausbildungszentren. Die haben gewisse Technik, die ist an gewisse Hersteller, Lieferanten auch gekoppelt. Grad solche großen Konzerne, die haben dann eigene Bildungs-GmbHs oder so was, wo die ihre eigenen Mitarbeiter

richtig schulen, auf diese Themen, die die dort vor Ort auch haben. (…) Die schaffen ihre Struktur selber, muss man sagen. Schwieriger wird's für die mittelständischen Betriebe und kleine- und Kleinstbetriebe. Und die unterliegen ja auch dem Markt, die greifen dann im Wesentlichen auf solche Bildungseinrichtungen zurück. Die ganz großen Player, die machen ihr eigenes Ding.« (Int_5, Pos. 34)

4.4 Kooperationen: Ansätze und unausgeschöpfte Potenziale

Kooperationen werden häufig als probates Mittel erachtet, um eine (Weiter-)Bildungslandschaft vital aufzustellen (vgl. Feld / Dollhausen 2010). Über die grundsätzliche Notwendigkeit zur akteursübergreifenden Zusammenarbeit führte ein langjährig mit den Weiterbildungsstrukturen Mitteldeutschlands vertrauter Interviewpartner aus:

»Ich sehe, dass eine einzelne Institution, da kann ich schauen, wohin ich auch immer blicke, ob in die Weiterbildung oder in die Erwachsenenbildung oder wo auch immer, nur eine einzelne Institution wird ohne Kooperationen nicht mehr in der Lage sein, in der Tiefe und in der Breite die Themenfelder abzudecken. Das heißt, das Maßgebliche ist Kooperation.« (Int_14, Pos. 246)

Im Mitteldeutschen Revier sind in den vergangenen Jahren im Bereich der Weiterbildung verschiedene Kooperationen geschmiedet worden. Ein Beispiel für eine akteursübergreifende Kooperation ist der GlasCampus Torgau im sächsischen Landkreis Nordsachsen.

Gutes Beispiel: GlasCampus Torgau

Der Landkreis Nordsachsen verfügt über eine historisch gewachsene Glasindustrie. Dieser Industriezweig bietet einerseits aussichtsreiche Zukunftsperspektiven: Aufgrund seiner positiven Eigenschaften in der Wärmedämmung und als wichtiges Material der Solarindustrie kann Glas einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Andererseits ist die Glasindustrie mit Herausforderungen konfrontiert: Glasproduktion und -verarbeitung sind energieintensive Prozesse, der Weg zur Klimaneutralität ist ein langer. Um diesen Transformationsprozess zu bewerkstelligen und den Landkreis als Standort der Glasindustrie zu stärken, braucht es Fachkräfte. Hier setzt der GlasCampus Torgau an.

Der GlasCampus Torgau ist eine gemeinsame Initiative des Landkreises Nordsachsen, des Beruflichen Schulzentrums Torgau und der Technischen Universität (TU) Bergakademie Freiberg. Am Beginn der Initiative stand eine aus Mitteln des Bundesprogramms »Unternehmen Revier« geförderte Bestandsaufnahme: Die glasproduzierenden und -verarbeitenden Unternehmen im Landkreis wurden nach ihren Bedarfen, ihren Herausforderungen und ihren Visionen gefragt, speziell mit Blick auf die Themen Fachkräftesicherung und Bildungsangebote. Um ein größeres Bild zeichnen zu können, wurden zudem überregionale Trends der Branche analysiert. Darauf aufbauend wurden Bildungsangebote konzipiert. Das Spektrum reicht von Grundlagenkursen über anwendungsorientierte Werkstatt-Kurse bis hin zu Schulungen auf akademischem Niveau. Die TU Bergakademie Freiberg, allen voran das dortige Institut für Glas und Glastechnologie, bringt hierzu ihre Expertise ein. Naturgemäß sind Initiativen, insbesondere im Anfangsstadium, mit Herausforderungen konfrontiert. Im Falle des GlasCampus Torgau sind vier hervorzuheben.

- **(1)** In der Initiative engagiert sich ein breites Bündnis an wirtschaftlichen-, wissenschaftlichen- und Bildungsakteuren. Dies wirkt

einerseits befruchtend, da mit Akteursvielfalt immer auch Wissens- und Erfahrungsvielfalt einhergeht. Andererseits ergeben sich daraus auch Herausforderungen. So hat der GlasCampus in der Konzipierung der Weiterbildungsangebote mitunter einen Spagat zwischen Praxisorientierung (für die Unternehmen) und wissenschaftlicher Fundierung (im Interesse der TU) zu vollziehen. Hier ist Erwartungsmanagement erforderlich: Es müssen kontinuierlich Anstrengungen aufgebracht werden, um klare Trennlinien zwischen Vision, Erwartetem und tatsächlich Umsetzbarem zu ziehen.

- **(2)** Wenngleich der GlasCampus einen regionalen Fokus hat, steht er vor der Herausforderung, auch überregionale Unternehmen als Zielgruppe zu gewinnen. Dies ist erforderlich, um eine Mindestteilnehmerzahl für die angebotenen Kurse zu erreichen und damit die wirtschaftliche Tragfähigkeit des GlasCampus langfristig zu gewährleisten.

- **(3)** Die Gewinnung von Lehrkräften birgt Hürden. Es besteht die Herausforderung, Lehrpersonal zu mobilisieren, das fachspezifisches Wissen mit Praxiserfahrung vereint und zudem noch Lehrmotivation und Zeit mitbringt.

- **(4)** Ein Bildungsangebot zertifizieren zu lassen, ist ein aufwendiges Unterfangen. Da Aufwand und Nutzen in einem Missverhältnis stehen, hat der GlasCampus bisher seine Bestrebungen zur Zertifizierung seiner Angebote zurückgestellt. Allerdings wäre die Zertifizierung von Angeboten erstrebenswert, damit sich Interessierte die Teilnahme durch öffentliche Mittel fördern lassen können.

Mithilfe von Mitteln aus dem Braunkohleausstieg soll der GlasCampus Torgau zum Kompetenzzentrum GlasLAB Torgau erweitert werden. Geplant ist unter anderem, eine Industriehalle mit Lehr-, Versuchs- und Pilotanlagen zu errichten. Im Technikum sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU zu alternativen Brennstoffen für die Glasindustrie forschen können. Neues Wissen soll dann direkt den hiesigen Unternehmen zufließen. Zudem soll das Spektrum an Berufsorientierungs- und Bildungsangeboten erweitert werden. Angedacht sind unter anderem Veranstaltungen und Schulungen für (potenzielle) Quereinsteigerinnen und -einsteiger sowie Nachwuchskräfte. Das GlasLAB Torgau soll dazu beitragen, die Attraktivität des Landkreises als Bildungs- und Wirtschaftsstandort zu steigern und Unternehmensansiedlungen zu befördern.

Weitere Informationen:
www.glascampus.de

Eine Form der Kooperation, die Interviewpartnerinnen und -partner als sehr fruchtbar einstuften, ist das duale Studium. Dabei werden Theorie und Praxis miteinander verzahnt. Die Studierenden erhalten während der Theoriephasen an der Hochschule oder der Berufsakademie wissenschaftlich fundiertes Fachwissen. Zugleich sammeln die Studierenden während der Praxisphasen bereits frühzeitig Berufserfahrung in den Partnerunternehmen. Im mitteldeutschen Raum sind duale Studienvarianten unterschiedlich stark verankert. Eine für das sächsische Gebiet wichtige Einrichtung ist die Berufsakademie Sachsen, die unter anderem einen Standort in Leipzig unterhält. Sie bietet über 40 Studiengänge in den Bereichen Technik, Wirtschaft sowie Sozial- und Gesundheitswesen an. In Sachsen-Anhalt nehmen im Verhältnis zur Bevölkerungszahl relativ wenige Menschen ein duales Studium auf. Das Angebot an dualen Studienvarianten ist überschaubar. Ein Interviewpartner stellte dies der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur des Landes in Rechnung:

> »Es gibt aber in Sachsen-Anhalt relativ wenige duale Studiengänge. Wir stehen da auch bundesweit leider ganz hinten, zeigen auch die CHE-Studien. Und das hat wahrscheinlich auch etwas so ein bisschen mit der Wirtschaftsstruktur hier in Sachsen-Anhalt zu tun, also eben sehr viele KMU, denen es gar nicht möglich ist, jedes Jahr oder alle zwei Jahre Auszubildende oder Beschäftigte in diese dualen Studiengänge zu schicken.« (Int_8, Pos. 71)

Hinzu kommt, worauf in einigen Interviews verwiesen wurde, dass vielen Unternehmen duale Studienvarianten noch nicht hinreichend bekannt sind bzw. Unkenntnis über die Organisation solcher Modelle herrscht.

Stärker noch als auf bestehende Kooperationen wurde in den Interviews auf bisher unausgeschöpfte Kooperationspotenziale hingewiesen. Hierbei kam eine Vielfalt möglicher Ansätze für eine stärkere Zusammenarbeit zur Sprache. Ein geschilderter Ansatzpunkt besteht darin, kommunale Berufsschulen als wichtige öffentlich getragene Bildungseinrichtungen stärker als bisher für das Themenfeld Weiterbildung zu öffnen. Ein bisher kaum praktizierter Ansatz wäre beispielsweise, dass private Bildungsträger Berufsschulen samt der dortigen Infrastruktur (Räume, Technik, Geräte) gegen eine Gebühr zeitweise nutzen.

Gutes Beispiel: GRAVOmer als sektoren- und länderübergreifendes Kooperationsprojekt

Oberflächen haben verschiedene Funktionen. Sie prägen nicht nur den optischen Eindruck von Gegenständen und Produkten, sondern schützen sie auch vor äußeren Einflüssen wie Schmutz, Wasser und Schlägen. In vielen Industriefeldern, beispielsweise im Maschinenbau, dem Verpackungswesen und in der Photovoltaik, spielt die Strukturierung und Veredelung von Oberflächen eine wichtige Rolle.

GRAVOmer stellt ein branchenübergreifendes Bündnis im Bereich der Oberflächenentwicklung dar. Es hat zum Ziel, Funktionsoberflächen für verschiedene Anwendungsfelder zu entwickeln und zur Marktreife zu verhelfen. Im Bündnis vereinen verschiedene Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Bildungsträger Mitteldeutschlands ihre Kompetenzen. Auf der sächsischen Seite des Mitteldeutschen Reviers ist unter anderem die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK) Leipzig beteiligt. In Sachsen-Anhalt engagieren sich unter anderem das Fraunhofer-Institut für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen (IMWS) in Halle (Saale) und die Hochschule Merseburg. Neben Forschung, Entwicklung und Vermarktung betreibt GRAVOmer auch Wissenstransfer und setzt Bildungsaktivitäten um. Hierzu zählen Workshops für Unternehmen sowie Branchenexpertinnen und -experten, etwa zur Frage, welche Beschichtungstechnologien für Brennstoffzellen geeignet sind.

Weitere Informationen:
https://gravomer.de

Wünschenswert wären aus Sicht einiger Interviewpartnerinnen und -partner verstärkte Kooperationen zwischen Weiterbildungsträgern und Unternehmen. Denkbar ist eine Zusammenarbeit dergestalt, dass Unternehmen zeitweilig Personal in Weiterbildungseinrichtungen entsenden, um Expertise und Praxiserfahrungen zu teilen. In der praktischen Umsetzung zeigt sich allerdings, dass sich Unternehmen schwer damit tun, eigenes Personal für solche Zwecke bereitzustellen. Hier erweisen sich besonders die Fachkräfteengpässe als Hindernis, wie ein Weiterbildungsexperte der Region erläuterte:

> »Also man sieht das eben daran, dass eben auch in den Unternehmen selbst das Personal fehlt, das Praktika begleiten kann, und erst recht, das vielleicht abgestellt werden und in den Weiterbildungseinrichtungen bestimmte Parts übernehmen könnte. (…) Also hier sehe ich schon auch noch Reserven, von beiden Seiten. Dass man vielleicht auf die Unternehmen zugeht und sagt seitens der Bildungsträger: ‚Habt ihr jemanden, der da besondere Fähigkeiten hat, der vielleicht bei uns auch mit stundenweise einsteigen kann?‘ Auf der anderen Seite aber auch bei den Unternehmen, die natürlich so jemanden erst mal freistellen müssen. Das wird vielen Unternehmen auch sehr, sehr schwerfallen.« (Int_15, Pos. 57)

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Zusammenarbeit wurde darin gesehen, dass sich Unternehmen verstärkt in die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der regionalen Weiterbildungslandschaft einbringen könnten, etwa in Form einer Kofinanzierung von Lehrmaschinen. Dahingehend monierte der Geschäftsführer eines Bildungsträgers, dass sich Unternehmen in dieser Hinsicht bisher sehr passiv verhalten:

> »Also in den letzten 30 Jahren ist es mir nicht bekannt, dass sich irgendein Unternehmen hier an einer Maschine beteiligt hat; hier oder in irgendeinem anderen Bildungsdienstleister mal schnell 100.000 Euro überwiesen hat, damit er Maschinen kaufen kann; nee.« (Int_17, Pos. 44)

Ein weiteres bisher kaum ausgeschöpftes Potenzial betrifft Kooperationen zwischen unterschiedlichen Weiterbildungsträgern. In der Literatur wird vielfach auf eine »zunehmende Vernetzungsnotwendigkeit der Weiterbildungseinrichtungen« (Schemmann 2020, S. 394) hingewiesen. In der Praxis vernetzen sich Weiterbildungsträger vor allem dann, wenn öffentliche Regularien dies erforderlich machen. So schließen sich Träger mitunter zu Bietergemeinschaften zusammen, um gemeinsam öffentlich geförderte Aktivierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen umsetzen zu können. Eine Interviewpartnerin, die bei einem privaten Bildungsträger mitverantwortlich ist, gab Einblicke in die Praxis trägerübergreifender Zusammenarbeit:

> »Wir arbeiten aber auch mit anderen Trägern sehr eng zusammen, weil wir in Bietergemeinschaften gehen, uns zusammen bewerben, weil wir es alleine nicht können, weil der Aufwand zu groß ist. Oder weil bestimmte Räume gefordert sind, die wir nicht haben, oder ein anderer Träger sagt: ‚Ich habe das alles, aber ich kann kein Konzept schreiben', das können wir. Also man hat da schon so drei, vier, mit denen man eng zusammenarbeitet und wo es eine Konkurrenz auch untereinander nicht gibt.« (Int_6, Pos. 188)

Einige Träger sind infolge zu weniger Lehrkräfte (dazu Kapitel 4.8) dazu übergegangen, Kooperationen hinsichtlich des Einsatzes von Lehrpersonal zu lancieren und Absprachen hinsichtlich der Terminierung von Angeboten zu treffen. Bei einem Verantwortlichen eines Bildungsträgers reiften Überlegungen, …

> »(…) dass man auch Ausbilder, Honorardozenten ein bisschen austauscht, weil jeder hat zu kämpfen, dass er das fachliche Personal vorhalten kann. Und man stimmt sich vielleicht auch ein bisschen ab: Wann bietet wer was an Lehrgängen an, um die weniger werdende Anzahl an potenziellen Teilnehmern irgendwo sich nicht noch gegenseitig wegzunehmen, sondern zu sagen: ‚Okay, das eine Jahr ihr den Lehrgang, das andere Jahr wir den Lehrgang.'« (Int_5, Pos. 64)

Trotz der in den Interviews immer wieder geäußerten grundsätzlich positiven Einstellung gegenüber Kooperationen wurden an vielen Stellen auch die Grenzen ersichtlich. Der Verantwortliche einer privaten Bildungseinrichtung beobachtete ein gewisses Misstrauen zwischen den Weiterbildungsträgern, das eine verstärkte Organisation der Gesamtbranche behindere:

> »Aber generell so eine starke Branchenorganisation, (…) die fehlt ein bisschen. Also dass man auch die Interessen in der Branche so ein bisschen mal bündelt und auch übergreifend mal sich miteinander abspricht. Da ist eher noch so dieses: ‚Die könnten ja was erfahren, und ich verrate denen ja auch was', also dieses Misstrauen und dieses Wettbewerbsdenken im Vordergrund. Leider. Das Kleinkarierte.« (Int_19, Pos. 57)

Kooperationen zwischen Weiterbildungsanbietern – etwa im Kontext der Entwicklung gemeinsamer Angebote – brauchen Zeit. Dem steht entgegen, dass die Nachfragenden – also Unternehmen und erwerbsfähige Personen – entsprechende Angebote zeitnah umgesetzt haben wollen. Aus Sicht eines Experten des regionalen Weiterbildungsmarktes werden Unternehmen …

> »(…) nicht warten, bis ein Träger sagt: ‚Okay, dann schließen wir uns jetzt mal zusammen und gucken mal, ob wir noch im Land oder auch darüber hinaus noch weitere Teilnehmer finden, die sich entsprechend ausbilden oder weiterqualifizieren lassen würden.' Das ist dann wieder viel zu lange und zu umständlich für die Unternehmen. Wenn die sagen: ‚Ich möchte einen Mitarbeiter weiterbilden lassen', dann wollen die das sofort haben. Die wollen nicht Monate darauf warten, dass das passiert. Weil meistens ist es ja dann so, dass man sagt: ‚Wir haben jetzt den entsprechenden Bedarf, wir brauchen einen Kollegen, der diese Qualifizierung hat, und darum wollen wir das jetzt haben.'« (Int_15, Pos. 45)

Gerade wenn sich Akteure, die bisher noch nicht zusammengearbeitet haben und in sehr unterschiedlichen Feldern tätig sind, in gemeinsamen Projekten zusammentun, kann es zu Interessenkonflikten kommen. Eine besondere Herausforderung besteht hierbei im Stakeholder- und Erwartungsmanagement. Ein Beschäftigter einer Bildungsinitiative, an der sich verschiedene Akteure beteiligen, gab Einblicke:

> »(…) das ist beispielsweise eben bei dem Thema, Inhalt von Weiterbildungsveranstaltungen. Wir kreieren Weiterbildungsveranstaltungen für die Praxis, für die Unternehmen, die sind natürlich sehr praxisorientiert. (…) Für die Uni ist es nicht wissenschaftlich genug. (…) Der Landkreis wiederum möchte natürlich so viel wie möglich Angebote schaffen, die an der Wirtschaft, die direkt den Bedürfnissen der Wirtschaft zugeschrieben werden, und da geht's um Praktiker-Kurse, Erfahrungsaustausch mit wenig akademischem Niveau. Und das ist also schon ein Spagat zwischen verschiedenen Erwartungshaltungen an ein und die gleiche Sache. (…) Und das ist vielleicht auch so ein bisschen das Erwartungs-Management oder Stakeholder-Management. (…) Es ist aber schon so, dass die Vision mit dem Tagesgeschäft rückgekoppelt werden muss; das heißt, was sich die Stakeholder erdacht haben und was die Vision für das Ganze war, also was die Vision oder der erwünschte Zustand für das Projekt ist, und was dann am Ende realisiert werden kann. Natürlich hat sich die Uni und der Landkreis da etwas Größeres gedacht; und es ist im Moment eine Findungsphase oder über die letzten drei Jahre eine Findungsphase gewesen, wie man das in die Realität und in eine Machbarkeit überführen könnte. Und ich glaub, dort sind wir jetzt angekommen, und das war auch Teil der Aufgabe, Stakeholder-Management zu betreiben.« (Int_11, Pos. 75)

Hinsichtlich der Frage, inwieweit künstlich initiierte Kooperationen im Weiterbildungssektor, die etwa mittels öffentlicher Anschubfinanzierung zustande gekommen sind, langfristig Erfolg haben können, herrschte eine gewisse Skepsis. Ein Interviewpartner sprach davon, dass »die Projektfördersystematik solchen Kooperationen oftmals diametral gegenübersteht: Einer macht die Arbeit, und alle möchten das Geld haben.« (Int_14, Pos. 119)

4.5 Weiterbildungsorientierung: Vielfalt und Parallelstrukturen

Auf unterschiedlichen Ebenen gibt es Bemühungen, verstärkte Aufmerksamkeit für berufsbezogene Weiterbildung zu erzeugen. Bei diesen Bemühungen sind sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber ins Blickfeld gerückt. Mit Blick auf die Arbeitgeberseite herrscht Konsens, dass bei diesen ein besonderer Orientierungsbedarf besteht, wenn es darum geht, das eigene Personal mittels Weiterbildung auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten. Ein Vertreter der BA sprach davon, dass es »einen zusätzlichen Impuls [braucht]«, um Arbeitgeber aus ihrer Passivität zu lösen, denn ein großer Teil »wartet erst mal noch ab, wartet ab, wartet ab« (Int_9, Pos. 48). Er sah sich wiederholt dazu veranlasst, Unternehmen für die Notwendigkeit von Weiterbildung zu sensibilisieren: »Liebe Arbeitgeber, nutzt die Chance, sieh' die Zukunft und sieh' nicht das Heute und Jetzt.« (Int_9, Pos. 102)

Infolge des Aufmerksamkeitsschubs für das Thema Weiterbildung aufseiten der Arbeitsmarktinstitutionen sind vielfältige Beratungsstellen eingerichtet und Orientierungsangebote geschaffen worden. Sie zielen darauf ab, Ratsuchende zu befähigen, einen zielgenauen Weiterbildungsentschluss zu fällen. Die Angebote adressieren dabei solche Fragen wie: Welche Weiterbildungs-

inhalte sind für die Entwicklung eines Unternehmens sinnvoll? Welche Weiterbildungsformate sind praktikabel, um die Kompetenzen der eigenen Belegschaft zu erweitern und zugleich das operative Tagesgeschäft am Laufen zu halten? Welcher Bildungsträger kann passgenaue und qualitativ hochwertige Angebote unterbreiten? Welche Fördermittel können in Anspruch genommen werden und welche Regularien sind zu beachten?

Auf Bundesebene hat die BA ihre Rolle im Feld der Weiterbildungsorientierung ausgebaut (dazu auch Kapitel 4.1). Im Rahmen der Initiative Berufsberatung im Erwerbsleben erhalten Beschäftigte, die sich beruflich neu ausrichten wollen, Hilfestellung. Über die Einzelfallberatung hinaus stehen im Internet verschiedene Werkzeuge, Datenbanken und Informationsplattformen zur Verfügung (Tabelle 2).

Angebot	Erläuterung	URL
Kursnet	KURSNET ist die von der BA gepflegte Datenbank für Aus- und Weiterbildungsangebote.	www.arbeitsagentur.de/kursnet
New Plan	Das Ende 2020 gestartete Online-Erkundungstool New Plan dient Beschäftigten, die sich beruflich neu orientieren wollen, als Inspirationsquelle. Das Tool bietet die Möglichkeit, eigene Stärken herauszufinden und darauf aufbauend passende Alternativberufe anzeigen zu lassen.	www.arbeitsagentur.de/k/newplan
Berufenet	Berufenet ist eine Informationsplattform, auf der alle gängigen Berufs-, Tätigkeits- und Studienfelder ausführlich vorgestellt werden. Das Portal liefert berufsspezifische Informationen, etwa zu Ausbildungsinhalten und Zugangsvoraussetzungen.	https://berufenet.arbeitsagentur.de
Berufecheck	Der Berufecheck zeigt auf, welche Kompetenzen und Fähigkeiten in einzelnen Berufen erforderlich sind. Zudem besteht die Möglichkeit ermitteln zu lassen, inwiefern ein Beruf zur eigenen Persönlichkeit passt.	https://berufecheck.arbeitsagentur.de
Check-U	Mit der Anwendung Check-U können Interessierte persönliche Stärken und Interessen herausfinden und sich dazu passende Ausbildungsberufe und Studienfelder ausgeben lassen.	www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt
Myskills	Bei Myskills handelt es sich um einen computergestützten Test, mit dessen Hilfe berufliche Kompetenzen sichtbar gemacht werden können.	www.arbeitsagentur.de/institutionen/myskills
Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW!)	NOW! soll sich als zentrales Portal der berufsbezogenen Weiterbildung in Deutschland etablieren und dabei die bisherigen Orientierungs- und Informationsangebote der BA einbetten.	Im Aufbau

Tab. 2: Digitale Angebote der Bundesagentur für Arbeit in den Bereichen Berufsorientierung und Weiterbildung (eigene Zusammenstellung)

Neben den vielfältigen Angeboten der Bundesagentur für Arbeit hat auf Bundesebene auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Initiative ergriffen, um die Aufmerksamkeit für Weiterbildung zu erhöhen: Es richtete eigens das kostenfreie »Infotelefon Weiterbildungsratgeber« ein.[7]

Auch die Kammern sind im Feld der Weiterbildungsorientierung tätig und haben ihre Angebote sukzessive erweitert bzw. modernisiert. So stellt beispielsweise die IHK Ostthüringen, die unter anderem für den Landkreis Altenburger Land zuständig ist, ein eigenes Portal bereit.[8] Daneben existiert mit dem Weiterbildungs-Informations-

System (WIS) ein bundesweites Angebot der Industrie- und Handelskammern.[9] Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) als Dach der bundesdeutschen Handwerkskammern hat ein Karriereportal eingerichtet. Dort besteht die Möglichkeit, sich über eine Suchmaske Weiterbildungsangebote ausgeben zu lassen.[10] Der Deutsche Volkshochschul-Verband hat den VHS-Kursfinder als bundesweite Datenbank aller VHS-Kursangebote ins Leben gerufen.[11] Parallel hat der Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt e. V. eine Plattform eingerichtet, auf der alle nach Erwachsenenbildungsgesetz des Landes anerkannten Träger ihre Angebote einstellen können.[12] Neben den aus politischen Kontexten herrührenden Initiativen haben weitere Akteure Orientierungsangebote geschaffen. So begann das Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF) bereits 2002 mit dem Aufbau der Suchmaschine InfoWeb Weiterbildung (IWWB)[13]. Nach Auslaufen des Förderzeitraums (bis 2004 durch das BMBF) ging die Suchmaschine in die Trägerschaft des DIPF über.

Zusätzlich zu den traditionellen Institutionen der Arbeitsmarktentwicklung wie die Bundesagentur für Arbeit und die Kammern sind in Mitteldeutschland in den vergangenen Jahren weitere Anlaufstellen und Netzwerke geschaffen worden, in denen Weiterbildungsorientierung eine wichtige Rolle spielt. Zu nennen sind hier die Zukunftszentren, die unter anderem in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen eingerichtet wurden. In Sachsen-Anhalt wurde die Landesinitiative Fachkraft im Fokus ins Leben gerufen. Diese unterhält über das Bundesland verteilt fünf Regionalberatungsstellen und hat zur Aufgabe, kleine und mittlere Unternehmen in ihren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung zu unterstützen. Darüber hinaus berät die Landesinitiative erwerbsfähige Personen, die sich beruflich weiterentwickeln oder in Sachsen-Anhalt beruflich Fuß fassen wollen. Ferner hat das Ministerium für Infrastruktur und Digitales des Landes Sachsen-Anhalt das Partnernetzwerk 4.0 Sachsen-Anhalt eingerichtet.[14] Es unterstützt Unternehmen und andere Organisationen, die digitale Transformation zu bewältigen und ihre Digitalisierungsvorhaben umzusetzen. Im Sommer 2021 eröffnete die Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt. Sie unterstützt Unternehmen und Beschäftigte dabei, passende Qualifizierungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten zu finden.[15] In der Weiterbildungsagentur agieren drei wesentliche Akteure der Weiterbildung – die Bundesagentur für Arbeit, die Landesinitiative Fachkraft im Fokus und das Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt – gemeinsam. Für Beratungssuchende soll die Weiterbildungsagentur als Erstansprechpartner fungieren, aufwendige Prozesse der Informationsbeschaffung sollen entfallen. Ein Kenner der regionalen Arbeitsmarktinstitutionen umschrieb das Tätigkeitsfeld der Weiterbildungsagentur wie folgt:

> »Also das muss man sich erst mal so vorstellen, dass die drei Partner ja jeweils für sich Beratungsfachkräfte vorhalten, und die versuchen (…) nicht mehr, dass jeder für sich da am Markt sein Beratungsangebot, sozusagen vermarktet, sondern Beschäftigte haben jetzt die Möglichkeit, diese Weiterbildungsagentur über eine Hotline, über eine E-Mail-Adresse mit ihrem Anliegen zu konfrontieren. Und dann ist es so, dass im Hintergrund überlegt wird, welcher Berater oder welche Berater, je nachdem, für das Beratungsanliegen die richtigen sind. (…) Ich glaube, es gibt nur eine Chance für eine gute Erstberatung, und das ist eine passende Erstberatung.« (Int_3, Pos. 52)

Wenn eine Erstberatung also nicht zum ersehnten Erfolg führt, kann der ursprüngliche Elan der Weiterbildungsinteressierten rasch abebben und Motivation in Enttäuschung umschlagen. Die Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt will dem entgegenwirken. Angesichts der Vielzahl an Orientierungsangeboten – sowohl in Präsenz, vor allem aber online – lautet die anspruchsvolle Aufgabe, Ordnung in den »Dschungel«, wie es der Interviewpartner versinnbildlicht, zu bringen.

7) www.der-weiterbildungsratgeber.de/weiterbildungsratgeber/de/home/home_node.html
8) www.klug-macht-weiter.de
9) www.wis.ihk.de
10) www.karriereportal-handwerk.de
11) www.volkshochschule.de/kursfinder.php
12) https://erwachsenenbildung-lsa.de
13) www.iwwb.de
14) www.lsa-partnernetzwerk.de
15) www.weiterbildungsagentur-sachsen-anhalt.de

> »Ich glaube auch nicht, dass wir einen Mangel an Beratungsangeboten haben. Ich glaube, die Herausforderung, die es zu meistern gilt (…) ist, die Dinge so miteinander zu vernetzen, dass sie als ein Beratungs- und ein Förderangebot bei den Nachfragenden ankommen. Denn der sieht in dem Dschungel, den wir haben, bisweilen nicht durch; und das ist schon eine Hürde, die zu nehmen ist. Und Hürden sind in dem Prozess also, wie der Name schon sagt, eher hinderlich als förderlich, und wir sollten alles tun, Barrieren abzubauen und ein gemeinsames Vorgehen da zu organisieren.« (Int_3, Pos. 152)

Der Aufmerksamkeitsschub für das Thema Weiterbildung, gepaart mit der Komplexität föderaler Zuständigkeiten, hat zur Herausbildung von ähnlich gearteten Strukturen geführt. Dies zeigt sich etwa im sächsischen Kontext. Mit kurzem zeitlichen Versatz wurden das Zukunftszentrum (gefördert aus Bundes- und ESF-Mitteln) und das Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS; gefördert vom Land Sachsen) eröffnet. Das ZEFAS soll unter anderem dienen als »landesweite Anlaufstelle, um Interessierte in Sachen beruflicher Aus- und Weiterbildung niedrigschwellig und trägerübergreifend zu beraten« (Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr Sachsen 2021, S. 4).

Durch die Komplexität – und zum Teil Undurchsichtigkeit – der geschaffenen Orientierungsangebote ergibt sich ein erhöhter Koordinations- und Abstimmungsaufwand. Ein Kenner der regionalen Strukturen zur Weiterbildungsorientierung erläuterte sein Unbehagen hinsichtlich vorhandener Parallelstrukturen wie folgt:

> »Ich formuliere es gegenüber meinen Kolleginnen manchmal ein bisschen spitz, dass ja zum Beispiel die Arbeitsagentur ja mittlerweile auch das macht, was wir machen. Nur dass wir das schon länger machen! Aber das will natürlich dann irgendwann keiner mehr hören, weil wenn die große Bundesbehörde kommt und sagt: ‚Wir haben jetzt ein neues Feld eingeführt, was da heißt Berufsberatung im Erwerbsleben', machen die aber faktisch das Gleiche, was wir schon seit fünf Jahren machen. Im Detail merkt man natürlich dann aber auch, der Fokus ist doch ein bisschen anders gesetzt, weil es ist natürlich trotzdem sehr agenturbezogen, sehr im Kontext auch der Richtlinien, Logiken, die eine Agentur halt hat, also insofern ist es dann doch schon wieder was anderes – ein bisschen. Aber wenn man jetzt einfach nur Flyer vergleichen würde, also wer spricht welche Zielgruppe an, stelle ich fest: Ui, also plötzlich richtet sich die Arbeitsagentur auch an Absolventen der Hochschulen und macht damit das Gleiche, was auch schon die Karrierecenter an den Hochschulen machen.« (Int_4, Pos. 152)

Eine Expertin der regionalen Weiterbildungsstrukturen merkte dazu kritisch an: »Welcher Arbeitgeber soll da durchblicken? (…) Wir haben ganz viele Doppelstrukturen.« (Int_6, Pos. 126) Eine andere Interviewpartnerin sprach von einer »Undurchsichtbarkeit bei den einzelnen Datenbanken« (Int_16, Pos. 93). Und der Geschäftsführer einer Weiterbildungseinrichtung bediente sich eines Sprichwortes:

> »Zu viele Köche verderben den Brei. Das ist, ich sag mal, nicht strukturiert zu Ende gedacht: Jeder hat eine andere Software, jeder hat, ich sag mal, anderes Ausgangsmaterial. Ich will jetzt nicht wieder die Föderalismus-Debatte anfangen, aber an dem scheitert es ein bisschen. Es ist einfach zu viel Info für zu wenig Erfolg am Ende.« (Int_17, Pos. 98)

In der Gesamtschau erweist es sich als Problem, dass eine große Bandbreite sehr ähnlicher, aber nicht gleicher Orientierungs- und Beratungsangebote, die in einem Wahrnehmungswettbewerb stehen, existiert. Hier ergibt sich die Gefahr, dass Frustration bei den Suchenden aufkommt, wenn sie sich (womöglich erfolglos) durch den »Dschungel« der Beratungsstellen und Datenbanken kämpfen müssen.

Die Problematik parallel angelegter Strukturen besteht auch im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Hier gibt es die durch die Hochschulrektorenkonferenz initiierte und vom BMBF geförderte Plattform Hoch & Weit.[16] Sie bietet neben einer Datenbank zu Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung auch einen Weiterbildungs-Interessentest, mit dessen Hilfe ein persönliches Interessenprofil erstellt und daraus die passenden Angebote abgeleitet werden können.

Parallel gibt es für Sachsen-Anhalt das von den staatlichen Hochschulen des Landes aufgebaute Portal Wissenschaftliche Weiterbildung.[17]

Die Bundesagentur für Arbeit ist dazu übergegangen, ihre Orientierungsangebote auch in öffentlichen Einrichtungen mit niedriger Zugangsschwelle zu platzieren. Beispielsweise bietet die Leipziger Arbeitsagentur regelmäßig Veranstaltungen in der lokalen Stadtbibliothek an.

Keine Eindeutigkeit herrschte hinsichtlich der Frage, wie aktiv eine Sensibilisierung für das Thema Weiterbildung betrieben werden sollte; ob orientierungsgebende Institutionen Unternehmen und Beschäftigte aktiv aufsuchen sollten. Eine Interviewpartnerin merkte an, dass es wichtig sei, durch gezielte Ansprache »diese Veränderungsprozesse in den Unternehmen zu initiieren« (Int_10, Pos. 153).

Letztlich eint alle hier genannten Initiativen und Netzwerke die Intention, die Transparenz über die Angebote und Fördermöglichkeiten im Bereich Weiterbildung zu erhöhen und damit den individuellen Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern. Durch den Aufmerksamkeitsschub konnte genau das allerdings stellenweise nicht erreicht werden, sondern hat eher zu einer Unübersichtlichkeit beigetragen. Um diese einzudämmen, ist ein in der Nationalen Weiterbildungsstrategie zentral formuliertes Anliegen sehr zu begrüßen. Es fordert, »die bestehenden Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken, zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen lebensbegleitenden Beratungsstruktur auszubauen und zu vernetzen« (BMAS/BMBF 2019, S. 10).

4.6 Perspektive der Weiterbildungsträger: Agieren im umkämpften Markt

Im Feld der berufsbezogenen Weiterbildung agiert eine große Bandbreite unterschiedlicher Akteure. Hierzu zählen staatliche Einrichtungen (z. B. Volkshochschulen und Hochschulen), gemeinschaftliche Anbieter (z. B. Bildungszentren der Kammern, Gewerkschaften und Kirchen) und privatwirtschaftliche, kommerzielle Anbieter (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 224–229; Koschek u. a. 2022, S. 49). Dominiert wird der Markt von privatwirtschaftlichen, kommerziellen Anbietern (Schrader/Martin 2021, S. 347). Damit unterscheidet sich der Weiterbildungssektor in seiner Organisationsstruktur deutlich von anderen Bildungsbereichen wie der schulischen- oder Hochschulbildung, die überwiegend von der öffentlichen Hand getragen, finanziert und koordiniert werden.

Nach der Wiedervereinigung wurde in den neuen Bundesländern eine Vielzahl an (Weiter-)Bildungseinrichtungen gegründet. Mit der Umstellung von plan- auf marktwirtschaftliche Strukturen, in deren Folge viele Menschen arbeitslos wurden, ging ein erheblicher Qualifizierungs- und Umschulungsbedarf einher. Damit tat sich ein lukrativer Markt auf. Viele neue Bildungsträger entstanden. Heute ist der Arbeitsmarktkontext ein anderer: Die Arbeitslosenquote ist zurückgegangen. Die klassische Zielgruppe von öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitslose, ist geschrumpft. Eine Folge daraus ist, dass sich die Intensität des Wettbewerbs zwischen den bestehenden Trägern verschärft hat. Ein Akteur einer Weiterbildungseinrichtung sprach davon, sich »auf dem Bildungsmarkt in absoluter Konkurrenzsituation« zu befinden (Int_5, Pos. 50). Ein anderer nahm wahr, dass auf dem Weiterbildungsmarkt ein »enormer Preiswettkampf« (Int_15, Pos. 43) herrscht. Und an anderer Stelle hieß es:

> »Die Weiterbildungsbranche ist hart umkämpft, sag ich jetzt ganz einfach mal deutlich, hier im Großraum Leipzig, weil sie damit Geld verdienen können. Wenn sie

16) https://hoch-und-weit.de
17) www.wissenschaftliche-weiterbildung.de

> entsprechende Zahler, entsprechende Aufträge erhalten. Bedeutet: Wenn die Agentur für Arbeit Bildungsgutscheine an die Teilnehmer verteilt, oder wenn derjenige ein Selbstzahler ist, oder wenn er es gefördert erhält, von wem auch immer, ist der Teilnehmer bei fast allen Bildungsträgern hier im Umkreis herzlich willkommen. Bedeutet: Jeder versucht, sich von diesem kleiner werdenden Kuchen trotzdem noch seinen entsprechenden Anteil abzuschneiden.« (Int_17, Pos. 74)

Die verstärkte Wettbewerbsintensität hat dazu beigetragen, dass sich viele Weiterbildungsträger in einer finanziell prekären Lage befinden. Dies stehe in Kontrast zum seitens der Politik artikulierten Anspruch, dass Deutschland zu einer Weiterbildungsrepublik werden müsse, wie ein Kenner der regionalen Trägerstrukturen beklagte:

> »Deutschland spricht auch davon: ‚Wir wollen jetzt die Weiterbildungsrepublik sein', ja, da gibt's das Schlagwort ‚Weiterbildungsrepublik', und was ich immer höre aus den Schilderungen von den Trägern, (…) da haben wir eher das Gegenteil davon. Also die Situation spitzt sich für die Träger eher weiter zu. Wenn man das so hört, müsste man ja denken: Das ist das goldene Zeitalter für die Träger. Also davon kann man jedenfalls gegenwärtig überhaupt nicht sprechen.« (Int_15, Pos. 85)

Als Folge des anhaltenden Konkurrenzdrucks erlebt die Weiterbildungslandschaft in Mitteldeutschland seit einigen Jahren einschneidende Veränderungen. Aus Sicht vieler Interviewpartnerinnen und -partner handelt es sich um Veränderungen zum Negativen. Ein Interviewpartner, der einen seit einigen Jahren grassierenden Schwund privater Bildungsträger beobachten konnte, äußerte kritisch:

> »Wir wissen alle, dass ein Problem kommt, und wir reagieren viel zu spät. Und in zehn Jahren gucken wir uns alle an und sagen dann: ‚Wo sind denn die Werkstätten? Wo sind denn die Träger? Wo sind die Berufsschulstandorte?' Es wird alles zurückgefahren. (…) Es stirbt allmählich die Struktur der privaten Weiterbildungsanbieter.« (Int_19, Pos. 33)

Dabei wirken sich drei Entwicklungen belastend aus. Erstens ist die Gründungsdynamik, die die 1990er-Jahre prägte und zu einem »Wildwuchs« an Bildungsträgern führt, vollständig abgeebbt. »Es gibt keine Neugründungen mehr« (Int_19, Pos. 19), bemerkte der Interviewpartner. Zweitens sind zahlreiche insbesondere kleine Träger aus dem Markt ausgeschieden. Sie konnten dem verschärften Wettbewerbsdruck nicht standhalten und stellten ihre Geschäftstätigkeiten ein. Eine Beobachtung lautete, dass »sehr viel zusammengeschrumpft [ist]. Also hier in der Region sind zwei Drittel, wenn nicht drei Viertel aller Träger in den letzten 20 Jahren dann in Insolvenz gegangen.« (Int_19, Pos. 83) Und die kleineren Träger, die sich bis heute halten konnten, befinden sich häufig in angespannter finanzieller Lage. Ein anderer mit den regionalen Bildungsstrukturen vertrauter Interviewpartner äußerte: »Ansonsten schaffen es irgendwie viele Träger immer noch grad so (…) zu überleben, was aber einhergeht natürlich zum Beispiel mit Abbau von Personal und ähnlichen Dingen.« (Int_15, Pos. 43)

Und drittens lassen sich Konzentrationsprozesse durch Fusionen und Übernahmen feststellen. Einige wirtschaftlich potentere Träger sind dazu übergegangen, kleine Weiterbildungseinrichtungen aufzukaufen und in ihre Geschäftstätigkeiten zu integrieren:

> »Es gibt halt die Großen, (…) die schon immer da waren, die aber immer weitergewachsen sind, und die machen sich dann hier breit, und kaufen den Rest aus den ehemaligen kleinen inhabergeführten mittelständischen Unternehmen auch noch auf, so dass am Ende nur noch die Ketten übrig sind.« (Int_19, Pos. 19)

Hinzu kommt, dass auch nationale und internationale Finanzinvestoren den Weiterbildungsmarkt für sich entdeckt haben und sich Geschäftsanteile an Bildungsträgern sichern. Gerade bei Unternehmensnachfolgen lassen sich solche Eingriffe beobachten, wie der Interviewpartner weiter ausführte:

> »Dass also Unternehmensnachfolgen oft mit ausländischer Beteiligung, immer mit großer Kapitalbeteiligung stattfinden, und die Bildungsträgerlandschaft sich in immer größere Player verwandelt, die teilweise national, international tätig sind.« (Int_19, Pos. 17)

Grundsätzlich zeigt sich deutlich, dass es kleinere Bildungsdienstleister auf dem Markt schwer haben, gegen die größeren, überregional tätigen Träger zu bestehen. Dafür lassen sich verschiedene Gründe aufführen. Hier ist zu unterschieden zwischen (1) Wettbewerbsnachteilen aufgrund der betrieblichen Organisationsstruktur und (2) der Benachteiligungen aufgrund institutioneller Rahmenbedingungen.

Hinsichtlich (1) ist festzuhalten, dass kleinere Anbieter im Gegensatz zu großen kaum in der Lage sind, Skaleneffekte zu erzielen. So stehen kleinere Bildungsanbieter permanent vor der Frage, inwieweit es betriebswirtschaftlich überhaupt sinnvoll ist, Angebote, die nur von wenigen Menschen nachgefragt werden, anzubieten. Vor diesem Hintergrund gibt es eine Tendenz, dass sich kleinere Bildungsanbieter auf Nischen spezialisieren, um überregionale Nachfrage auf sich zu ziehen. Ein Akteur einer Bildungseinrichtung schilderte diesen Zusammenhang als »Spannungsfeld«:

> »Weil wir wollen ja den Kurs nicht mit drei oder vier Leuten machen, wir wollen ihn ja eigentlich mit zehn oder zwölf Leuten machen. Und das ist also hier dieses große Spannungsfeld. (…) Die regionale Industrie kann aufgrund ihrer Restriktionen und ihrer Gegebenheiten gar nicht ausreichend viele Mitarbeiter zum Zeitpunkt X – wir reden ja über einen Zeitpunkt X – freistellen, um bei uns einen Kurs zu füllen. Wir müssen überregional zuführen. Das ist (…) ein Hauptkonflikt.« (Int_11, Pos. 69)

Hinzu kommt, dass Weiterbildungssuchende Angebote präferieren, die exakt ihren spezifischen Anliegen entsprechen:

> »Wenn ich jetzt die Kundinnen bei uns sehe, die eine Weiterbildung suchen, sind die spezialisierteren Bildungsträger oder Bildungsanbieter häufig die gewollteren. Also so dieses: Ich habe ein ganz spezifisches Anliegen, und deswegen gehe ich nämlich genau zu dem, weil der macht nichts anderes, der macht nur genau das, und deswegen traue ich dem auch die Professionalität für dieses Thema zu.« (Int_4, Pos. 166)

Um überregional wohnhafte Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewinnen zu können, braucht es Angebote mit überregional sichtbaren Alleinstellungsmerkmalen. Allerdings birgt gerade die hierfür erforderliche Spezialisierung Hürden. So ist gerade im gewerblich-technischen Bereich die Anschaffung neuer, spezialisierter Technik und moderner Ausstattung teuer. Kleine Weiterbildungsanbieter haben häufig nicht die finanziellen Mittel, um entsprechende Investitionen zu stemmen. Ob sich Investitionen letztlich amortisieren, ist ungewiss. So besteht immer ein Risiko, dass die ersehnte Nachfrage ausbleibt und die Investitionen einseitig auf die Kosten schlagen.

Eine weitere Problematik für viele kleine Weiterbildungsdienstleister besteht darin, dass es ihnen zum Teil schwerfällt, die Möglichkeiten der Digitalisierung adäquat zu nutzen. Größere Organisationen scheinen hier, so schilderte ein Experte der Trägerlandschaft, einen Schritt voraus:

> »Da sehe ich schon die Gefahr, (…) der man sich einfach stellen muss. Ich glaube, dass das schon eine der Folgen sein wird, dass eben viele Angebote später digital erfolgen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Und größere Träger, die vielleicht auch ein anderes Investitionsvolumen haben, haben dann die Möglichkeit, von einem beliebigen Standort dann bundesweit Teilnehmer zu bedienen.« (Int_15, Pos. 49)

Bereits vor der Corona-Pandemie war es bei großen Bildungsanbietern (etwa im kaufmännischen Bereich) gelebte Praxis, Teile ihrer Maßnahmen online durchzuführen. Im Zuge der Pandemie hat sich der Trend hin zu digitalen Angeboten nochmals deutlich verstärkt (vgl. Koschek u. a. 2022; Flake u. a. 2021). Ein Bildungsexperte der BA verwies auf die Gefahr, dass kleinere Träger der regionalen Weiterbildungslandschaft gegenüber größeren, die tendenziell über größere Budgets zur Digitalisierung ihrer Formate verfügen, zusehends ins Hintertreffen geraten:

> »Ich glaube, dass der Ort der beruflichen Weiterbildung in Zukunft gar nicht mehr unbedingt der entscheidende Ort ist. Wenn wir über hybride Formate sprechen oder gar volldigitale Formate, dann spielt der Ort gar nicht mehr so die entscheidende Rolle,

> weil sie ja dann über den PC oder Laptop oder Tablet unterwegs sind; und müssen vielleicht nur einmal die Woche an den Lehrgangsort fahren, um Ihre Handfertigkeiten zu trainieren oder so was. Aber ansonsten, die theoretische Wissensvermittlung, glaub ich schon, dass die Zukunft da mindestens hybrid ist. Und deshalb ist es mir sehr wichtig, dass sich lokal und regional auch im Land hier die Bildungsdienstleister für diese Formate öffnen und die eben auch anbieten. Weil sicherlich kaum jemand haben möchte, dass in Zukunft dann die Bildungsdienstleister da in Hamburg, München oder Stuttgart dann hier das Rennen machen, und wir in Zukunft dann weniger bis kaum Bildungsdienstleister hier vor Ort haben. Wir haben natürlich ein hohes Interesse an einer heterogenen und gut aufgestellten Bildungslandschaft auch in Sachsen-Anhalt.« (Int_3, Pos. 160)

Zusätzlich erschweren nachteilige institutionelle Rahmenbedingungen die Konkurrenzfähigkeit kleinerer Weiterbildungsträger. Ein Experte der regionalen Bildungslandschaft machte seine Unzufriedenheit deutlich, indem er beanstandete: »Also was man sagen kann: Den Weiterbildungsanbietern wird zum Teil das Wasser abgegraben durch die öffentliche Hand.« (Int_15, Pos. 47) Ein zentraler Kritikpunkt lautet, dass die öffentliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, gerade im Rahmen der BA-Förderung, nicht ausreichend ist, um gerade kleinen Weiterbildungsträgern ein auskömmliches Wirtschaften zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang waren besonders die Bundesdurchschnittskostensätze Anlass für Kritik. Häufig wurde in den Interviews moniert, dass diese zu gering seien und es dadurch Bildungsträgern erschwert würde, kostendeckend zu arbeiten. Ein leitender Angestellter einer Bildungsstätte beklagte, dass es die Sätze nicht möglich machen, kostendeckend zu arbeiten, »um die aufgerufenen Personalkosten, um die aufgerufenen Unterhaltskosten hier fürs Gelände, für die Maschinen et cetera zu decken.« (Int_5, Pos. 56) Ein Interviewpartner, der die Entwicklung der BA-Förderung und deren Effekte für die Träger genau im Blick hat, äußerte mit Nachdruck und ausführlich seinen Unmut über die aus seiner Sicht vielfältigen Unzulänglichkeiten der Bundesdurchschnittskostensätze:

> »Eine der wichtigsten Vorgaben sind die sogenannten Bundesdurchschnittskostensätze. Die werden von der BA nach einem bestimmten Verfahren, das jetzt nicht unbedingt transparent ist, inzwischen nur noch alle zwei Jahre ermittelt, und zwar quasi rückwirkend. Dieses Verfahren ist aus meiner Sicht gleich aus mehreren Punkten heraus sehr fragwürdig. Denn zum einen berücksichtigt dieses Verfahren eben nicht Kostensteigerungen, wie sie bei den Unternehmen stattfinden. (…) Wir sehen alle, wie die Kosten nach oben gehen, von Energiekosten über Materialkosten. Also wenn Träger zum Beispiel Schweißer weiterbilden, brauchen die natürlich entsprechendes Material, die müssen Aluminium einkaufen, die müssen Stahl einkaufen. Und so weiter. Oder Tischler ausbilden, die brauchen Holz. All das ist natürlich viel, viel teurer als noch vor einiger Zeit. Es gibt einen Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche. Viele Träger agieren eben genau auf diesem Niveau des Mindestlohns, weil sie feststellen, wenn sie darüber hinausgehen, haben sie überhaupt gar keine Chance, zum Beispiel bei den ausgeschriebenen Maßnahmen erfolgreich zu sein. Aber selbst dieser Mindestlohn (…) ist eigentlich jährlich nach oben gegangen, und in den neuen Ländern, ich glaube, bis jetzt aktuell seit 2013 um ungefähr 60 Prozent gestiegen. Damit halten natürlich die Bundesdurchschnittskostensätze in keinster Weise mit. So etwas wird eben nicht berücksichtigt, was aus unserer Sicht eben auch hochproblematisch ist. Und wie gesagt, die Bundesdurchschnittskostensätze gehen auch davon aus, dass man eine bestimmte Anzahl von Teilnehmern in einer Maßnahme hat. Aber solche Maßnahmen gibt es eigentlich gar nicht mehr. Die Arbeitslosen oder diejenigen, die eine solche geförderte Weiterbildung in Anspruch nehmen können, können sich ja auch ihre Träger selbst aussuchen. Manchmal sind da zwei oder drei Teilnehmer in einer Maßnahme, wo sie pro Teilnehmerstunde vielleicht 6 Euro oder vielleicht 8 Euro erhalten. Da kann man sich schon ausrechnen, dass man das, wenn es eine qualitativ höherwertige Weiterbildung ist, gar nicht anbieten kann. Und jetzt kommt das zweite Dilemma dazu: (…) Dass natürlich die Träger kaum in der Lage waren zu investieren, und das wäre notwendig aus meiner Sicht, wenn man sagt: ‚Wir wollen Mitarbeiter aus den Unternehmen schulen, wir wollen die insbesondere fitmachen für die Herausforderungen der Digitalisierung', da müssen ja die Träger selbst einmal natürlich modernste Technik vorhalten, auf der einen Seite, zum anderen auch ihre eigenen Mitarbeiter entsprechend qualifizieren, damit sie das vermitteln können. Und daran krankt es eben bei vielen Trägern! Die sind einfach schlicht finanziell überhaupt nicht in der Lage, hier mitzuhalten.« (Int_15, Pos. 43)

Die unzureichenden Fördersätze, so ein mehrfach geäußertes Missfallen, verfestigen die prekäre finanzielle Situation, insbesondere von kleinen Weiterbildungsträgern. Erschwerend kommt hinzu, dass am Markt Träger tätig sind, die bei öffentlichen Vergabemaßnahmen Preise einreichen können, die unter dem kostendeckenden Niveau liegen. Sie erhalten dann den Zuschlag zur Ausrichtung entsprechender Maßnahmen, da im Auswahlverfahren in der Regel der günstigste Preis entscheidet. Ein leitender Angestellter einer Bildungseinrichtung ging auf diese Problematik ein:

> »Auch im Bildungssektor, muss man ja ehrlich sein, da hat man Akteure, die betreiben ein Bildungsdumping. Die reichen dann, um gewisse Aufträge zu bekommen, grad bei den Vergabemaßnahmen bei den Agenturen, Preise ein, die unter dem kostendeckenden Bereich liegen, einfach um den Auftrag zu bekommen. (…) Nehmen wir mal eine Weiterbildung im Schweiß-Bereich, da sind die Bundesdurchschnittskostensätze je nach Schweißverfahren so zwischen 12 und 15 Euro. Wenn ich dieselbe Maßnahme frei kalkuliere, lande ich bei einem Stundensatz von 40, 50 Euro. (…) Und die Kosten werden durch die Agentur einfach so nicht übernommen. (…) Wenn die Agentur Weiterbildung fördert, das ist nicht kostendeckend, da muss was passieren mit den Preisen. Das wird auch seit Jahren mitgenommen, nur wirklich passiert ist noch nichts.« (Int_5, Pos. 64)

Aufgrund der beschriebenen Unzulänglichkeit sind Bildungsträger vermehrt dazu übergegangen, sich neue Geschäftsfelder fernab öffentlicher Förderung zu erschließen. Ins Blickfeld sind dabei Unternehmen gerückt, die ihren Beschäftigten Weiterbildung ohne die Inanspruchnahme öffentlicher Mittel anbieten können oder wollen. Die Erschließung neuer Einnahmequellen sei aus Sicht eines mit den regionalen Trägern vertrauten Interviewpartners existenziell, um als Weiterbildungsträger langfristig am Markt bestehen zu können:

> »Der Niedergang der Trägerlandschaft wird dann stattfinden, wenn es der Trägerlandschaft nicht gelingt, im Bereich der beruflichen Weiterbildung andere Auftraggeber zu gewinnen. Also insbesondere Auftraggeber aus dem Bereich der Wirtschaft. Wenn man sich darauf verlässt und sagt: ‚Wir versuchen weiterhin, vor allen Dingen unseren Hauptschwerpunkt darauf zu legen, Personen, die sich in der Arbeitslosigkeit befinden, zu schulen', das wird eher aus meiner Sicht schwierig werden. Es werden immer weniger Personen da überhaupt schulbar sein. Es gibt auch immer weniger Arbeitslose. Ich denke, hier müssen einige Träger auch noch tatsächlich versuchen, diesen Spagat hinzubekommen, sich eben andere Auftragnehmer zu suchen, vielleicht auch andere Betätigungsfelder.« (Int_15, Pos. 37)

Die öffentliche Weiterbildungsförderung ist so angelegt, dass sich die Nachfragenden die gewünschte Weiterbildung aus einem Pool zertifizierter Angebote auswählen können. Die Bundesagentur für Arbeit hat dabei eine Neutralitätspflicht, sie leistet ihre Beratung anbieterneutral. Für kleinere lokale Anbieter, die nicht über ein umfassendes Arsenal zur Vermarktung ihrer Angebote verfügen, könnte sich ein zusätzlicher Wettbewerbsnachteil ergeben. Ein Experte des Weiterbildungsmarktes führte über entsprechende Zusammenhänge aus:

> »Also weil das ist tatsächlich (…) so eine große Baustelle, die wir hier haben, dass so im Sinne von Marketing und Verbreitung et cetera wir irgendwie nach wie vor da noch nicht diesen Stand erreicht haben wie eben teilweise westdeutsche Hochschulen oder Weiterbildungsanbieter. (…) Also wenn ich mich eben irgendwie im Wirtschaftsbereich weiterbilden wollen würde, dann lande ich irgendwie mit zwei Knopfdrücken immer

in St. Gallen oder so was. Und so ist das in ganz vielen Bereichen. Das trifft auf bestimmte Gesundheitsberufe zu, das trifft auf bestimmte gewerblich-technische Konstruktionsgeschichten zu. Und trotz alledem sind aber die Angebote häufig hier vor Ort durchaus auch da. Aber die werden eben halt häufig als nicht so gut bewertet und deswegen dann auch als nicht so gut empfunden, und das macht's natürlich dann manchmal auch schwierig. (…) Also es gibt (…) ja ein bisschen dieses Phänomen, dass tatsächlich viel (…) Weiterbildungsgeld auch des Landes, in Anführungsstrichen, ins Ausland abfließt, in andere Bundesländer oder wo einfach die Weiterbildungen woanders stattfinden. Insofern gibt's da schon auch ein primäres Interesse, dass die Weiterbildungslandschaft sich hier sozusagen vor Ort da, in Anführungsstrichen, verbessert. (…) Und es gibt allerdings auf der anderen Seite, das muss man dann immer so im Hinterkopf behalten, insbesondere im Förderbereich der Arbeitsagentur diese strengen Neutralitätsgebote, also sprich, die dürfen ja keine Weiterbildungsträger empfehlen. Also ab irgendeinem Punkt wird ja immer der Weiterbildungssuchende auf sich selbst zurückgeworfen und ihm wird gesagt: ‚Also diese Art der Weiterbildung ist prinzipiell förderfähig, und wir können dir auch sagen, es gibt in Dessau eine Weiterbildungsinitiative', beispielsweise, aber die würden jetzt nicht sagen: ‚Also ganz klarer Fall, IHK-Bildungszentrum', oder so. Das ist in dieser Direktheit ausgeschlossen.« (Int_4, Pos. 136)

Bezüglich der institutionellen Rahmenbedingungen kommt insbesondere für kleine Bildungsträger ein weiterer Nachteil hinzu. Ein Träger kann sich nur an öffentlichen Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit beteiligen, wenn seine Angebote durch eine sogenannte fachkundige Stelle akkreditiert und zugelassen wurden. Eine solche Prüfung ist ein aufwendiger und kostenintensiver Prozess. Die Aufwendungen müssen von den Weiterbildungsträgern selbst gestemmt werden. Dies stellt für kleinere Bildungsträger einen weiteren Belastungsfaktor dar, wie eine leitende Angestellte einer Bildungseinrichtung schilderte:

»Also da hängt ja ein Zertifizierungsverfahren dahinter. Und das macht es teilweise dann auch schwer für kleinere Träger, die sich auch sehr spezialisiert haben auf ein Thema. (…) Und ich weiß darum, dass sich kleinere Institutionen davor scheuen. Weil das Risiko, dass die Stelle (…) den Stempel nicht draufsetzt, ‚ist zugelassen', sondern das ablehnt, ist riesengroß. Und welcher kleine Träger tut sich das an, personell, zeitlich und finanziell? Das kostet ja Geld, ich muss ja die Person auch bezahlen, also den Mitarbeiter. Und ich muss auch die Stelle dazwischen bezahlen, nämlich die sogenannte ‚fachkundige Stelle'. Und wenn das Produkt nicht die Bestätigung bekommt, bezahle ich trotzdem die fachkundige Stelle, weil die hat ja auch gearbeitet. Und das ist definitiv ein Knackpunkt.« (Int_16, Pos. 65)

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die wirtschaftliche Situation für viele Bildungsanbieter Mitteldeutschlands noch verschärft und zum Teil existenzbedrohende Ausmaße angenommen. Da Präsenz-Veranstaltungen aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht möglich waren und Kurse abgesagt oder verschoben werden mussten, fiel die wichtigste Einnahmequelle weg (vgl. Christ u. a. 2021, S. 17). Bildungsanbieter waren veranlasst, sofern es ihnen möglich war und sie über die erforderlichen technischen Voraussetzungen und didaktischen Fähigkeiten verfügten, auf Online-Veranstaltungen umzustellen. Gerade kleinere Anbieter im gewerblich-technischen Bereich, so kam in einigen Interviews zur Sprache, konnten die kurzfristige Umstellung auf Online-Formate allerdings nur begrenzt bzw. in geminderter Qualität vollziehen.

Im Zuge der Verbreitung digitaler Weiterbildungsformate spielt die Entfernung zwischen Anbietern und Nachfragenden von Weiterbildungsmaßnahmen eine zunehmend nachgelagerte Rolle. Dadurch hat sich das Spektrum bei der Wahl möglicher Weiterbildungsangebote ein Stück weit von der regionalen Ebene entkoppelt. Regionale Träger sind dadurch einem zusätzlichen Druck durch überregional tätige Anbieter ausgesetzt. Ein Kenner der regionalen Weiterbildungsstrukturen gab Einblicke in ungleiche Voraussetzungen und neu aufgekommene Konkurrenzkonstellationen:

»Also ganz heißes Thema mit Sicherheit bei den privaten Bildungsanbietern ist diese ganze Digitalisierungsgeschichte, also alles, was diese Online-Trainings angeht; also da hat dieser Zug natürlich noch mal deutlich an Fahrt aufgenommen. Wenn ich dort einen bundesweit tätigen, super plattformmäßig ausgestatteten Bildungsanbieter habe, der ist dann plötzlich in Halle präsent, wo er vorher nicht war und das auch niemanden interessiert hat, aber seit Corona ist er eben plötzlich da. Und da müssen halt die anderen eben gucken, was sie dann machen. Das betrifft ja quasi die Bildungsanbieter da genauso wie den Einzelhändler. Ich muss mich dann in diesem neuen Feld irgendwie positionieren.« (Int_4, Pos. 220)

Hier besteht die Gefahr, dass die regional verwurzelte Trägerlandschaft weiter unter Druck gerät. Der Verband Deutscher Privatschulen (VDP) Sachsen-Anhalt wies in einer Stellungnahme mit deutlichen Worten auf den Unterstützungsbedarf im Bereich der Digitalisierung hin:

»Die Weiterbildungseinrichtungen, die über viele Jahre in einem von der Politik offenbar gewollten Dumpingpreis-Wettbewerb standen (bzw. stehen), benötigen unbedingt Unterstützung bei ihrer eigenen Digitalisierung. Während die allgemein- und berufsbildenden Schulen (richtigerweise) durch den DigitalPakt Schule und dessen Sonderprogramme ganz erheblich durch den Bund unterstützt werden, fehlt eine vergleichbare Unterstützung bislang für die Weiterbildungseinrichtungen, die die eigentlich notwendigen Investitionen häufig selbst nicht stemmen können. Nur aber wenn sie selbst auf dem neuesten Stand der Technik arbeiten können, werden sie in der Lage sein, die ihnen bei der Digitalisierung zugedachte Rolle (Qualifizierung von Beschäftigten) auch tatsächlich ausfüllen zu können.« (VDP Sachsen-Anhalt 2022a, S. 4)

Einige private Bildungsträger beklagten eine nicht ausreichende Unterstützung seitens der Politik. Dies galt besonders für Träger, die im gewerblich-technischen Bereich tätig sind und zum Teil hohe Investitionskosten (z. B. zur Anschaffung neuer Maschinen) haben. Ein Akteur eines Bildungsträgers blickte einer ungewissen Zukunft entgegen – und stellte dies nicht zuletzt dem fehlenden Bewusstsein der Politik für die Bedeutung kleinteiliger Trägerstrukturen in Rechnung:

»Irgendwann kann ich mir den Meister nicht mehr leisten, und auch die Werkstatt nicht mehr. Das könnte die nächsten zwei, drei Jahre wirklich anfangen, dass wir Bereiche zuschließen. Und der erste, der auf der Streichliste steht, ist genau der, der eigentlich wirtschaftlich am dringendsten gebraucht wird: Elektrotechnik. Wo der Mangel am größten ist. Da haben wir natürlich auch den größten Mangel an Teilnehmern. (…) Was man sich aus volkswirtschaftlicher oder politischer Perspektive natürlich wünschen würde, ist, dass die Politik nicht einfach zuguckt, wie das passiert, sondern diese Infrastruktur stabilisiert und uns ein bisschen hilft dabei. Aber da ist nix. Also da ist keinerlei Erkenntnis, dass man diese Leute auch wieder braucht, diese Trägerstrukturen, und da sehe ich nix am Horizont.« (Int_19, Pos. 33)

Hinsichtlich der Frage, inwieweit die zu vernehmenden Konzentrationsprozesse in der Trägerlandschaft ein Problem darstellen, kristallisieren sich anhand der Interviews unterschiedliche Auffassungen heraus. Einerseits bestanden Stimmen, die argumentierten, dass mit dem Zusammenschluss zu größeren Organisationseinheiten und dem Aufbau von Zweigniederlassungen durch überregional tätige Träger ein Qualitätsschub einhergehe. Arbeitsteilige Strukturen innerhalb einzelner Bildungsunternehmen könnten sich als effizienter erweisen und seien eher imstande, hochwertige und zeitgemäße Bildungsangebote hervorzubringen. Anderseits – und so äußerte sich die Mehrheit der Interviewpartnerinnen und -partner – geben die Konzentrationsprozesse Anlass zur Sorge. Einige gehen davon aus, dass mit der Austrocknung der regionalen Weiterbildungslandschaft ein Standortnachteil einhergehen könnte. In diesem Zusammenhang bergen die Konzentrationsprozesse die Gefahr, dass die kleinteiligen Bildungsbedarfe der regionalen Unternehmen nicht mehr umfassend gedeckt werden können. Mit Blick auf die Vorzüge einer kleinteiligen, mit den wirtschaftlichen Gegebenheiten vertrauten Trägerstruktur erläuterte ein Interviewpartner:

»Es ist oftmals eine Stärke der kleineren Träger, die kennen den ganzen Bedarf der

> Unternehmen natürlich sehr gut. Die sind oft mit den Unternehmen seit vielen Jahren in einem guten Austausch und wissen zumindest, was diese Unternehmen benötigen. (…) Es ist aus unserer Sicht immer ganz wichtig, dass man so was hat wie regionale Kompetenzen. Dass man weiß: Um welche Personen geht es da? Wo sollen die hin? Wo könnten die vielleicht Arbeit finden? Was brauchen die Unternehmen? Worauf legen die besonderen Wert? Wie sind die Unternehmen angebunden? Wie kommt man da von A nach B? Und da ist natürlich immer ein Problem, wenn dann auf einmal ein großer, bundesweit agierender Träger, der aber vielleicht in der speziellen Region überhaupt nicht bisher vertreten war, wenn der zum Beispiel bei Ausschreibungen dann zum Zuge kommt mit seinen Konzepten, aber der eigentlich die ganzen Unternehmen vor Ort gar nicht kennt, und dass er natürlich größere Probleme hat, die entsprechenden Vermittlungen in Arbeit am Ende tatsächlich auch realisieren zu können.« (Int_15, Pos. 47)

Der Schwund privatwirtschaftlicher Bildungsträger ist besonders in ländlichen Räumen zu beobachten. Dort ist es für viele Träger aus ökonomischen Gesichtspunkten nicht (mehr) lukrativ zu agieren. Viele haben die Rentabilitätsschwelle unterschritten und ihre Geschäftstätigkeiten eingestellt. Damit laufen ländliche Kommunen zusehends Gefahr, von einer hochwertigen Versorgung mit Weiterbildungsangeboten abgeschnitten zu werden. Problematisch ist dies besonders bei Angeboten, die nicht bzw. nicht ohne Weiteres durch digitale Formate vermittelt werden können – etwa im handwerklichen Bereich.

Inwieweit der Rückgang privatwirtschaftlicher Bildungseinrichtungen durch öffentliche Träger kompensiert werden kann, ist strittig. Mitunter wird Volkshochschulen als etablierte Einrichtungen der Erwachsenenbildung eine solche Funktion zugeschrieben. Gleichwohl spielen die Volkshochschulen im Feld der berufsbezogenen Weiterbildung eine eher untergeordnete Rolle. Ein Kenner der regionalen Bildungsstrukturen gab dahingehend zu bedenken:

> »Man muss allerdings jetzt rein vom Profil her sagen: Das, was die Volkshochschulen üblicherweise anbieten, ist eine ganz andere Art Weiterbildung. Also das sind so die Kurse für Interessierte, die mal in bestimmte Themenbereiche reinschnuppern. Im weitesten Sinne. Also egal ob das jetzt ein Sprachkurs ist oder ein Kurs für Excel oder die Smartphone-Nutzung. Das sind sehr häufig Angebote, denen fehlt für eine berufliche Weiterbildung, also ohne jetzt die Qualität da irgendwie kritisieren zu wollen, da tatsächlich dann die Tiefe. Also es gibt viele Leute, die starten auch mal mit einem Volkshochschulkurs, aber wenn sie dann das für berufliche Zwecke oder so was brauchen, dann reicht das halt häufig nicht. (…). Die berufliche Weiterbildung, die sehe ich jetzt nicht unbedingt bei der Volkshochschule beheimatet.« (Int_4, Pos. 156/158).

Ein Thema, das in den Debatten über die zukünftige Rolle der Volkshochschulen hin und wieder aufkommt, ist, inwieweit sich diese an den klassischen Vergabemaßnahmen öffentlicher Institutionen, insbesondere der BA, beteiligen sollten. Eine Vertreterin einer kommunalen Volkshochschule erläuterte, warum entsprechende Überlegungen bisher nicht näher verfolgt worden sind:

> »Es wird auch immer mal diskutiert: Sollte sich die Volkshochschule an diesen klassischen Vergabemaßnahmen beteiligen? Aber das ist halt einfach ein Konstrukt, wo ich sage: ‚Das (…) kann eine Volkshochschule nicht stemmen.' (…) Und dann muss ich auch das Personal dafür finden. Da kann ich halt nicht mit Honorarkräften arbeiten, sondern muss sagen: ‚Okay, die Vergabemaßnahmen sieht vor, es sind fest angestellte Mitarbeiter.' Und das kann man dann so nicht realisieren. Ja, es gibt immer mal so Überlegungen, die aufploppen, die auch so dieser freie Markt bietet, aber die einfach für die VHS-Struktur auch nicht so haltbar sind.« (Int_12, Pos. 92)

Ähnlich wie im Feld der privaten Bildungsträger ist auch die Landschaft der Volkshochschulen in Mitteldeutschland durch Konzentrationsprozesse gekennzeichnet. Dies zeigt sich etwa in Sachsen-Anhalt: Gab es Anfang der 1990er-Jahre noch 41 Volkshochschulen im Land, ist die Zahl auf nunmehr 15 gesunken, was unter anderem mit kommunalen Neugliederungen im Zusammenhang steht. Im Zuge der Corona-Pandemie waren die Volkshochschulen – klassischerweise Orte der Begegnung – veranlasst, ihre Angebote zumindest teilweise in den digitalen Raum zu verlagern. Dies gelang den einzelnen Volkshochschulen unterschiedlich gut. Einige konnten schnell reagieren, andere waren mit dieser Aufgabe ein Stück weit überfordert.

EXKURS

Die Rolle der Volkshochschulen im Feld der berufsbezogenen Weiterbildung

Volkshochschulen (VHS) haben eine lange Tradition als kommunale Bildungseinrichtungen. Menschen aller Altersklassen erhalten hier einen niedrigschwelligen und kostengünstigen Zugang zu Bildung. VHS fungieren als Orte der Persönlichkeitsentwicklung, der Kreativität und der intergenerationalen und interkulturellen Begegnung. Gemessen an der Zahl der angebotenen Kurse je Einwohnerin/Einwohner spielen die VHS als öffentlich finanzierte Weiterbildungsträger in den neuen Bundesländern eine geringere Rolle als in den alten Bundesländern (Martin/Schoemann/Schrader, S. 38f.).

Abb. 2: Volkshochschule Altenburger Land (Quelle: Stefan Haunstein/BiSMit)

Berufsbezogene Weiterbildung stellt ein eher untergeordnetes und tendenziell schrumpfendes Themenfeld der meisten VHS dar (vgl. Fleige u. a., S. 341). Die VHS richten ihre Angebote an der breiten Interessenlage der Gesellschaft aus. Auf spezielle Unternehmenswünsche zugeschnittene Angebote, etwa im technisch-gewerblichen oder kaufmännischen Bereich, würden das Leistungsvermögen vieler VHS übersteigen. Viele Kursleiterinnen und -leiter der VHS sind im höheren Alter, viele arbeiten auf Honorarbasis bzw. mit kurzfristigen Arbeitsverträgen (vgl. Koschek u. a. 2022, S. 58–60; Christ u. a. 2021, S. 38). Die finanziellen Mittel, um externes Lehrpersonal mit tiefer Branchenexpertise für die Durchführung von Veranstaltungen zu beauftragen, sind begrenzt. Gleiches gilt hinsichtlich der Anschaffung moderner Technik und spezieller Geräte. Hinzu kommt, dass die Zertifizierung von beruflich verwertbaren Angeboten, die für die Erschließung alternativer Finanzierungsquellen (etwa in Form von Bildungsgutscheinen) erforderlich wäre, sehr voraussetzungsvoll ist und aus dem knappen hauptberuflichen Personalstock vieler VHS heraus kaum organisiert werden kann.

Gegenwärtig sind viele VHS in Sorge, dass sich ihre finanzielle Lage zuspitzen könnte. Hintergrund sind politische Diskussionen über die Ausweitung der Umsatzsteuerpflichtigkeit vieler VHS-Angebote. Europäische Regularien sehen vor, dass private und öffentliche Bildungsorganisationen steuerrechtlich gleichbehandelt werden müssen. Im Zuge dessen sollen VHS-Kurse, die über die allgemeine Erwachsenenbildung und Freizeitgestaltung hinausgehen und der beruflichen Verwertung dienen, von der Umsatzsteuerbefreiung entbunden werden. Die VHS befürchten, dass sie die damit verbundenen Mehrkosten an die Teilnehmenden weiterreichen müssen. Damit würde die preisliche Attraktivität sinken, einkommensschwächeren Personen würde der Zugang zu kostengünstiger Bildung erschwert. Ferner hätte eine Auflösung der Umsatzsteuerbefreiung den Effekt, dass sich noch weniger VHS in das Feld der berufsbezogenen Weiterbildung begeben würden, da sie damit in direkte Konkurrenz zu privatwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen treten würden. Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) plädiert seit Längerem für eine klare gesetzliche Regelung und eine konsequente Umsatzsteuerbefreiung aller VHS-Angebote.

Weitere Informationen:
www.volkshochschule.de

In den vergangenen Jahren haben sich auch einige Hochschulen Mitteldeutschlands verstärkt im Feld der Weiterbildung positioniert. Neben der Lehre in grundständigen Studiengängen und der Forschung stellt die wissenschaftliche Weiterbildung ein drittes Standbein der Hochschulen dar. Insbesondere die Fachhochschulen, die traditionell durch einen starken Praxisbezug und eine Nähe zur regionalen Wirtschaft gekennzeichnet sind, haben ihr Angebotsspektrum erweitert. Gerade in ländlich und industriell geprägten Räumen Mitteldeutschlands, die durch den Strukturwandel besonders herausgefordert sind, treten die Fachhochschulen als Bereicherung der Weiterbildungslandschaft in Erscheinung. Die Hochschule Merseburg ist in unmittelbarer Nähe zum Industriestandort Leuna lokalisiert, die Hochschule Anhalt befindet sich nahe dem Industrieareal Bitterfeld-Wolfen. Beide Hochschulen pflegen gute Kontakte zu den regionalen Unternehmen, geben wertvolle Impulse zur Bewältigung des Strukturwandels und liefern Expertise in wichtigen Zukunftsbranchen (u. a. im Bereich erneuerbarer Energien). Mit der Initiative, ihre Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung auszuweiten, verfestigen die Hochschulen zugleich ihre Bemühungen, sich für neue Zielgruppen (auch ohne akademischen Hintergrund) zu öffnen. Ein Experte im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung erläuterte:

> »Also es gibt auch eben die Möglichkeit, dass auch Berufstätige wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen machen können, auch wenn sie zum Beispiel nicht Abitur haben oder Fachabitur. Weil ja viele Berufstätige gerade durch die Berufstätigkeit viel Fachwissen haben, die haben halt nicht den Abiturabschluss, aber die haben eben viel Fachwissen, und auch dadurch können die natürlich die Angebote nutzen.« (Int_8, Pos. 65)

Dabei sehen es Hochschulen auch als Aufgabe, ihre Angebote noch stärker in der Mitte der Gesellschaft zu verankern und in der regionalen Unternehmenslandschaft publik zu machen. So bekräftigte eine Interviewpartnerin:

> »Ich glaube aber, (…) dass wir schon ein bisschen mehr Akzeptanz erreicht haben. Aus der Erfahrung würde ich auch sagen, wir können auch nicht in die Gesellschaft gehen, irgendwo ein Plakat hinstellen und sagen: ‚Weiterbildung geht auch an Hochschulen', sondern wir müssen die Unternehmen mitnehmen. Und deswegen auch unsere Veranstaltungsreihe, dass wir da sagen: ‚Steter Tropfen höhlt den Stein.' Wir haben eine Veranstaltung und werben mit konkreten Angeboten, bringen die Unternehmen an die Hochschule zu bestimmten Aktivitäten, zu Forschung und so weiter. Also ich glaube, wir sind ein Stück weitergekommen, aber wir sind noch lange nicht an der Stelle, wo jeder Unternehmer weiß: ‚Ah, da gibt's eine Hochschule, und die machen was für uns.' Dass es eine Hochschule gibt, wissen die, es beklagen sich auch einige Landkreise, dass sie eben keine Hochschule oder keinen Hochschulstandort haben; aber was wir alles leisten, welche Leistungen die Hochschulen den Unternehmen gegenüber anbieten können, das wissen die nicht.« (Int_13, Pos. 46)

4.7 Diskrepanz: Veränderungsdynamiken von Arbeitswelt und Wirtschaft vs. Trägheit der Weiterbildungsinstitutionen

Die Arbeitswelt ist durch eine erhebliche Dynamik gekennzeichnet. Unternehmen, Bildungsträger und öffentliche Hand sind gleichermaßen angehalten, Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft aufzugreifen und ihre Geschäftstätigkeiten und Handlungsfelder entsprechend anzupassen bzw. umzustellen. Der Faktor Zeit ist hierbei ein wesentlicher. Um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu sein, ist es wichtig, Anpassungsprozesse möglichst schnell zu vollziehen. Hierzu gehört, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels Weiterbildung rechtzeitig auf die Veränderungen einzustellen. Mit Blick auf das Weiterbildungssystem gibt es allerdings eine Reihe von Bremsklötzen, die sich negativ auf das Anpassungsvermögen auswirken. Hier lassen sich drei Dimensionen von Trägheit identifizieren.

Die erste Dimension von Trägheit betrifft das Verhältnis zwischen der Wirtschaft als Ganzes und den einzelnen Unternehmen als Teilsysteme der Wirtschaft. So besteht nach Auffassung einiger Interviewpartnerinnen und -partner bei vielen Unternehme(r)n noch nicht das Bewusstsein, dass Weiterbildung wichtig ist, um mit den Veränderungen der Wirtschaft Schritt halten zu können und sich für die Zukunft zu rüsten (dazu auch Kapitel 4.1). Der Geschäftsführer einer privaten Bildungseinrichtung zeichnete das Bild einer schwer zu drehenden Stellschraube:

> »Eine Stellschraube, an der schwer zu drehen ist, ist definitiv immer noch das Thema Bewusstsein in den Köpfen. Dass man wirklich erkennt, dass es echt ein Krisenthema wird. Und dass wir aus dem Modus rauskommen, die Krise immer erst zu erkennen, wenn sie schon zehn Jahre zurückliegt, wie beim Lehrermangel. Das ist ein Thema, wo definitiv in den Köpfen der Unternehmer noch nicht viel angekommen ist.« (Int_19, Pos. 83)

Eine Ursache für die Zurückhaltung der Unternehmen besteht darin, dass sie selbst mit großen Unsicherheiten konfrontiert sind, sowohl was das makroökonomische Umfeld wie auch die eigene Geschäftsperspektive angeht. Unsicherheiten im Hier und Jetzt erschweren es, Entscheidungen über die zukünftige Ausrichtung zu treffen. Einigen Unternehmern fehle, so der Interviewpartner an anderer Stelle, »einfach die Vision (…): ‚Wohin qualifiziere ich meine Leute? Was sollen die in zehn Jahren machen?'« (Int_19, Pos. 63)

Die zweite Dimension von Trägheit betrifft das Verhältnis zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern. Wenn Unternehmen Weiterbildungsbedarfe erkannt haben, müssen diese Bedarfe zu den Weiterbildungsanbietern gelangen, damit sie entsprechende Angebote bereitstellen können. Auch hier tun sich Barrieren auf, die einer raschen Anpassung an aktuelle wirtschaftliche Trends entgegenstehen. Interviewpartnerinnen und -partner betonten, dass Weiterbildungsträger gar nicht so schnell auf die sich wandelnden Nachfragemuster der Unternehmen reagieren könnten, wie es wünschenswert wäre. Gerade etablierten Bildungsträgern mit gefestigten Strukturen fällt es schwer, ihre Angebote kontinuierlich an Zukunftstechnologien auszurichten. Ein Kenner der regionalen Trägerlandschaft erläuterte:

> »Die klassischen Bildungsträger, die kommen ja nun aus dem Bereich der klassischen Berufe nach Berufsbildungsgesetz, die sind ja bisher

> nicht nah an der Entwicklung von Zukunftstechnologien oder geschweige denn an der Ausbildung von Leuten in Zukunftstechnologien. Da ist auch die Struktur in der Bildungsträgerbranche wahrscheinlich schwierig. Weil da muss man ja vorne dran sein, da muss man ja wirklich weit in die Zukunft denken, mit Hochschulen arbeiten. Ich glaube, da ist die Bildungsträgerlandschaft noch viel zu unmodern und noch viel zu rückständig.« (Int_19, Pos. 61)

Ein anderer Interviewpartner schilderte, dass zwischen dem Fortschrittswillen in Unternehmen und der Anpassungsfähigkeit innerhalb der Weiterbildungsbranche eine erhebliche Lücke klafft. Er gab Einblicke in Gespräche mit Teilnehmenden eines Meistervorbereitungskurses:

> »Richtig wichtig ist auch das Feedback von unseren Meisterlehrlingen oder von den Meistervorbereitungs-Teilnehmern. Die haben ja ausgelernt, haben vielleicht schon zwei, drei Jahre Berufserfahrung, kommen dann hierher, wollen ihren Meister machen im jeweiligen Gewerk, und die sagen uns schon häufig: ‚Also ihr seid eigentlich mit eurer Technik nicht mehr up to date, was wir dort eigentlich verbauen müssten.' Und dann geben die ein sehr gutes Feedback, wie eigentlich der Stand in der Wirtschaft schon ist. Natürlich, so schnell können wir gar nicht investieren, weil das alles recht teuer ist. (…) Deswegen: Eigentlich ist die Wirtschaft immer ein, zwei Schritte voraus.« (Int_5, Pos. 28)

Ein Akteur der BA erkannte die Problematik einer gebremsten Anpassungsfähigkeit des Weiterbildungssektors an Bedarfe der Wirtschaft insbesondere im Bereich der Hochtechnologie:

> »Eine Qualifizierung, die dann passgenau ist, geht nicht von heute auf morgen. (…) Für die neuen Anforderungen, die gerade in diesem Hochtechnologiebereich sind, bedarf es tatsächlich etwas zeitlicher Vorbereitung, damit das dann auch so funktioniert, wie es funktionieren soll, und die Firmen letzten Endes auch die Angebote bekommen, die denen weiterhelfen, um die Fachkräfte zu halten und die Fachkräfte weiterzubilden.« (Int_9, Pos. 23)

So ist der Weg vom Erkennen der Weiterbildungsbedarfe hin zur Schaffung entsprechender Angebote in der Regel ein langer. Erschwerend kommt hinzu, dass für Weiterbildungsträger immer ein Risiko besteht, dass sich gewünschte Weiterbildungsbedarfe nach kurzer Zeit wieder verflüchtigen, da bestimmte Technologien oder Anwendungen wieder an Relevanz verlieren oder Produktionsprozesse an andere Standorte verlagert werden. Ein bekanntes Beispiel im Mitteldeutschen Revier ist die Solarindustrie, die in den 2000er-Jahren am Standort Bitterfeld-Wolfen im Osten Sachsen-Anhalts als aussichtsreiche Zukunftstechnologie eingestuft wurde. Zeitweise waren etwa 3.000 Personen im sogenannten Solar Valley beschäftigt. Die Hochschule Anhalt richtete auf einen Impuls der neuangesiedelten Solarunternehmen eigens einen dualen Bachelor-Studiengang Solartechnik ein. Nachdem die strukturbestimmenden Solarunternehmen ihr Engagement in der Region infolge der Kürzung der Photovoltaik-Subventionen in den frühen 2010er-Jahren zurückfuhren, brachen weite Teile der Zielgruppe dieses Studienangebots (Angestellte in der hiesigen Solarindustrie) weg.

Wenn Bildungsträger neue Angebote bereitstellen wollen, müssen sie zunächst in Vorleistung gehen, erhalten allerdings erst wesentlich später Gewissheit darüber, ob sich die getätigten Investitionen wirklich auszahlen. Als problematisch erweist sich insbesondere für Bildungsträger im technisch-gewerblichen Bereich, dass Anschaffungen (z. B. von modernen Maschinen) mit hohen Investitionskosten verbunden sind. Entsprechende Ausgaben sind gerade für kleine Weiterbildungseinrichtungen kaum zu stemmen oder sie sind auf (rar gesäte) Förderprogramme zur Beschaffung angewiesen. Ein Interviewpartner, der in einer Bildungseinrichtung im handwerklichen Bereich federführend tätig ist, erläuterte:

> »In allen Gewerken, wenn ich dort Fortbildung anbieten möchte, muss die ja interessant sein für den Markt. Das heißt, entweder ist ein gesetzlicher Zwang dahinter, dass in einem Gewerk gewisse Pflichtweiterbildungen alle zwei, drei Jahre vorgegeben sind, oder ich muss was anbieten, was gerade absolut gefragt ist in dem Bereich. Das hat oftmals dann mit hohen Investitionskosten in entweder Technik zu tun, oder ich muss erst einen Ausbilder in dem neuen Themengebiet lange schulen. Das heißt, der Effekt, dass ich dort eigentlich einen monetären Gewinn irgendwo einfahre durch ein, zwei, drei Wochen Weiterbildung, die ich anbiete im Jahr, mit dem, was ich vorher investiert habe, sei es in Technik, sei es in Arbeitszeit des Ausbilders, verwischt sich dann komplett.« (Int_5, Pos. 46)

Ein anderer Akteur einer Bildungseinrichtung hob kritisch hervor, »wenn sie in mehrere Dinge investieren, dass sie sich dann leicht auch verrennen in so Dinge« (Int_17, Pos. 40). Und ein Experte im Feld der Weiterbildung sah die Träger mit einer »planerischen Unsicherheit« konfrontiert:

> »Das ist auch ein großes Problem in dem ganzen Weiterbildungsfeld, (…) dass es ja nur eine schwer quantifizierbare Nachfrage gibt. Also auch eine Umfrage ‚Ich würde an einer Weiterbildung teilnehmen, wenn die, die und die und die Bedingungen erfüllt wären' sichert mir ja noch nicht den Teilnehmer oder die Teilnehmende. Sondern das ist einfach erst mal nur eine Interessensbekundung. Und ob der- oder diejenige jemals diesen Schritt tatsächlich geht, da spielen so viele Faktoren rein, also von der Finanzierung über die Arbeitszeitmodelle bis irgendwohin. Das ist, glaube ich, ja die große planerische Unsicherheit. Da war's tatsächlich in der Vergangenheit leichter, wenn ich mit Erwerbslosen oder ähnlichen gearbeitet habe, die hatten eine gewisse Quote und gewisse Themenfelder, wo ich wusste, die wurden immer wieder besetzt, dann kann ich natürlich da auch Kurse anbieten und weiß auch, die werden einigermaßen gefüllt.« (Int_4, Pos. 222)

Die Unsicherheiten haben sich durch die multiplen Krisenerscheinungen der Gegenwart – Stichworte sind hier Corona-Pandemie, abgeschnittene Lieferketten, Energiekrise, eingetrübte Konjunkturaussichten – noch verschärft. Eine Folge daraus ist, dass viele Weiterbildungsträger Investitionsentscheidungen zurückgestellt haben. Der Leiter einer privaten Bildungseinrichtung schilderte, wie die Notwendigkeit zum Krisenmanagement langfristige Investitionsplanungen konterkariere:

> »Also wir kommen ja gerade aus einer Phase, wo wir zwei Jahre lang daran gewöhnt waren, nicht zu wissen, ob wir im nächsten Vierteljahr überhaupt noch was machen, weil wir drei oder vier Lockdowns in Sachsen-Anhalt hatten, die uns betroffen haben. Wo wir immer wieder gesagt haben: ‚Wir planen von Monat zu Monat', auch mit Mitarbeitern, auch Finanzplanung, weil das ja alles völlig offen war. Jetzt kommen wir durch die Ukrainekrise in eine ähnliche Situation. Also hier bei uns flattern gerade im Moment überall die Preiserhöhungen für die Energie rein (…), das macht natürlich jede Investitionsplanung wieder schwer. Und keiner weiß ja, ob das das letzte Wort ist. Also eigentlich ist hier immer noch Krisenmanagement, wo man sagt, gerade als Mittelständler: ‚Priorität 1 ist Überleben, alles zusammenhalten.' Auf die Idee, neue Maschinen oder so was anzuschaffen, kommt man aus dem Grund schon mal gar nicht.« (Int_19, Pos. 43)

Angesichts der unsicheren Zukunftsaussichten, sowohl was das gesamtwirtschaftliche Umfeld wie auch konkrete Bildungsbedarfe und Kompetenzanforderungen betrifft, agieren Weiterbildungsträger in einem Spannungsfeld. Einerseits müssen sie frühzeitig sehr spezifische, am technologischen Wandel ausgerichtete Angebote bereitstellen. Anderseits kann eine (frühzeitige) Spezialisierung zu betriebswirtschaftlichen Unsicherheiten führen.

Eine Folge der wachsenden Ungewissheit über die zukünftige Nachfrage auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt ist, dass bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten verstärkt Wert auf Schlüsselkompetenzen gelegt wird. Ein Kenner des Weiterbildungssektors äußerte: »Das Thema Schlüsselkompetenzen ist ein Dauerthema, das nimmt auch immer mehr zu.« (Int_8, Pos. 49) Bildungsangebote gehen gezielt über die Vermittlung berufsspezifischen Faktenwissens hinaus und werden im Sinne der Stärkung von Schlüsselkompetenzen angereichert. Zu solchen Schlüsselkompetenzen zählen beispielsweise Fähigkeiten zur Problemerkennung und -lösung, interdisziplinäres Denken, soziale Kompetenzen und ein sicherer Umgang mit digitalen Technologien. Ein Arbeitsmarktexperte der BA ging näher auf diesen Sachverhalt und die Bandbreite an nachgefragten Kompetenzen ein:

> »(…) weil wir eben sehen, dass wir ein Stück weit wegkommen von der Vermittlung rein

beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten hin zu einer Wissensvermittlung, die eben personale Kompetenzen stärkt. Das sind die Kompetenzen, die auch zunehmend in Unternehmen gefragt sind; das sind eben sozusagen kollaboratives Arbeiten, im Team arbeiten, virtuelles Arbeiten, die Fähigkeit, sich selber auch Wissen anzueignen. Also Dinge, die man so gar nicht vermitteln kann, sondern einfach stärken kann. (…) Auch weil die Taktung der Wissensaneignung eine andere ist als in der Vergangenheit. Also wenn ich an meine Eltern denke, die haben einen Berufsabschluss gemacht und im besten Fall sind sie durchgekommen bis zur Rente. Vielleicht haben sie mal eine Weiterbildung zwischendurch gemacht. Aber jetzt sind die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt so dynamisch, im Grunde genommen ist der Lernprozess ein permanenter Prozess geworden. Ist gar nicht mehr: ‚Ich mach da einmal in fünf Jahren eine Weiterbildung, und dann bin ich wieder up to date', sondern: ‚Ich muss mich ständig mit meinem eigenen Arbeitsprozess beschäftigen.'« (Int_3, Pos. 78)

Ausgehend von der Veränderungsdynamik in der Arbeitswelt und der Ausdifferenzierung der Bildungsbedarfe besteht ein Trend, dass Weiterbildungsträger ihre Angebote zunehmend individueller anhand der jeweiligen Bedarfe der Nachfragenden konzipieren. Ein Beobachter der regionalen Weiterbildungsstrukturen nahm wahr:

> »Im Bereich der Firmenschulungen wird man ja sehr, sehr viel individueller tätig sein müssen, denn die Firmen haben, wenn sie ihre Mitarbeiter schulen, natürlich ganz besondere Bedarfe, wo diese Schulungen zu erfolgen haben. Das macht es tatsächlich erforderlich, dass die Träger hier sehr viel flexibler reagieren müssen und man schauen muss, kann man so etwas überhaupt realisieren, mit seinem vorhandenen Personal, mit seiner vorhandenen Technik? Und zu welchen Kosten ist das möglich?« (Int_15, Pos. 35)

Die dritte Dimension von Trägheit betrifft die institutionellen Rahmenbedingungen, in denen die Weiterbildungsanbieter agieren. Eine zentrale Unzulänglichkeit wurde in der Komplexität der Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten gesehen. So ist die Zertifizierung von Bildungsangeboten, die eine Grundlage für eine öffentliche Förderung (durch die BA) darstellt, nach Aussagen einiger Interviewpartnerinnen und -partner ein hürdenreicher und aufwendiger Prozess. Dieser Prozess ist gerade von kleinen und jüngeren Bildungsträgern nur schwer zu bewältigen. Ein Angestellter einer Bildungseinrichtung erläuterte seine Erfahrung mit dem Zertifizierungsprozedere und die Gründe, entsprechende Bemühungen zurückzustellen:

> »Zertifizierung war wirklich ein Thema. (…) Erste Stufe war eigentlich, dass wir sehr schnell an die IHK herangetreten sind und gesagt haben: ‚Können wir nicht ein gemeinsames Angebot schaffen?' Das ist dann erst mal nicht weiterverfolgt worden. Dann war das Thema Zertifizierung durch Zertifizierungsagenturen noch mal auf die Agenda gerückt, aber wir haben dann festgestellt, dass Aufwand und Nutzen sich fast nicht entsprechen. Dass dieser Aufwand, die Inhalte zertifizieren zu lassen, derart hoch ist, dass es fast nicht zu stemmen ist für uns auch in der Stärke unserer Organisation. Und dass es ja auch immer wieder erneuert und immer wieder hochgehalten werden muss. Wir haben dann gesagt: ‚Okay, das ist grad nicht realisierbar, ist nicht machbar.'« (Int_11, Pos. 63)

Die Komplexität der Zertifizierung, um etwa eine BA-Förderung in Anspruch nehmen zu können, stellt auch die Hochschulen als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung vor Herausforderungen. Eine Interviewpartnerin erläuterte ihre Einsicht dazu:

> »Die Angebote, die in der Datenbank bei der Agentur sind, müssen extra zertifiziert werden und erst mal so ein Zertifizierungs-Dingsbums durchlaufen. (…) Und da haben wir ständig Probleme. Ich habe jetzt eine Anfrage aus Leipzig gehabt, da wollte einer bei uns ein Zertifikat machen und über die Agentur bezahlen lassen. Das geht nicht. Geht kein Weg rein! (…) Das Angebot ist nicht bei der Agentur beurteilt; keine Ahnung, wie die das meinen. Kriegen wir nicht. Das geht nicht. Und da sage ich: ‚Also das kann doch nicht wahr sein! Wenn sie es selber nicht anbieten und wir sind der einzige Anbieter auf dem Markt, muss es doch eine Möglichkeit geben, das zu finanzieren!'« (Int_13, Pos. 224)

Darüber hinaus kamen in den Interviews weitere regulatorische Rahmenbedingungen, die die Entfaltung einer zeitgemäßen, an den Bedürfnissen der Wirtschaft ausgerichteten Weiterbildungslandschaft hemmen, zur Sprache. Einer Bildungsstätte, so erläuterte ein dort verantwortlicher Akteur, machen die Restriktionen hinsichtlich möglicher Zeitfenster der Ausrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen zu schaffen:

> »Da unterliegen wir ein bisschen unserem starren System. Eigentlich müssten die Angebote der Bildungsdienstleister zeitlich flexibler sein, vielleicht in die Abendstunden gehen. Vielleicht Samstag und Sonntag dann entsprechende Lehrgänge anbieten. Das sind alles so Diskussionen, die führen wir jetzt für unser Haus, auch mit der Geschäftsführung, müssen dann über den Personalrat gehen und sagen: ‚Was gibt's da für Möglichkeiten, dass wir beispielsweise einen Kurs sonntags machen können?', oder so was. Da verändert sich die Bildungslandschaft schon. Weil wir müssen quasi flexibler werden in der Angebotsdurchführung, nach den Bedürfnissen und zeitlichen Vorgaben, die uns die Wirtschaft dann irgendwo auch einräumt. Wenn die sagen: ‚Ja, wir kommen abends ab 20 Uhr, machen wir eine Stunde oder zwei', müssten wir halt in dem Moment diese Bildungsdienstleistung anbieten.« (Int_5, Pos. 90)

In der Gesamtschau ist festzuhalten, dass das Weiterbildungssystem einer gewissen Trägheit unterliegt und sich immer erst mit einem gewissen Zeitverzug an die wandelnden Bedarfe von Wirtschaft und Arbeitswelt anpassen kann. Dabei zeigt sich eine Diskrepanz: Einerseits müssten Beschäftigte angesichts des technologischen Wandels schnell durch adäquate und hochwertige Weiterbildungsmaßnahmen auf neue Arbeitsfelder vorbereitet werden. Andererseits sind die hierfür notwenigen Anpassungsprozesse in der regionalen Weiterbildungslandschaft bisher recht langwierig.

4.8 Lehrpersonal: Mobilisierung als besondere Herausforderung

Weiterbildung stellt einen wichtigen Baustein dar, um aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken. Zugleich sind aber auch jene, die Weiterbildung anbieten, nämlich die Weiterbildungsträger, mit dem Fachkräftemangel konfrontiert. Sie haben häufig große Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. Interviewpartnerinnen und -partner aus den befragten Bildungsträgern beschrieben die Personalsuche als eine der größten Herausforderungen für den Fortbestand ihrer Organisationen. Eine leitende Angestellte eines privaten Bildungsunternehmens erläuterte die Schwierigkeit, gerade für Zukunftsbranchen geeignetes Lehrpersonal zu rekrutieren:

> »Ich muss viel hochwertiger auch externes Personal einkaufen. (…) Da [im Bereich von IT-Anwendungen] kostet ein Trainer 95 Euro die Stunde. Und dann können sie von Glück sagen, wenn sie den kriegen. (…) Das Problem ist, man findet die Personen nicht. Und wenn wir jetzt noch an den grünen Wasserstoff denken, oder was auch immer, noch höherwertiger, es braucht ja erst mal den Menschen, der sagt: ‚Ich kann das qualifizieren, und ich bin bereit, dafür meine Freizeit zu opfern', weil die Leute sind ja meistens auch selber festangestellt. Also (…) auf der einen Seite wollen wir Menschen qualifizieren in dem Bereich, weil der Bedarf ist da, auf der anderen Seite gibt's aber eigentlich gar niemanden unbedingt, den wir nehmen können, damit er die qualifiziert, weil es gibt den Menschen nicht in Massen.« (Int_16, Pos. 61 / 63)

Erschwerend kommt hinzu, dass viele Bildungsträger mit einem steigenden Durchschnittsalter ihres Lehrpersonals konfrontiert sind. Einem federführenden Akteur einer Bildungseinrichtung bereitete das baldige altersbedingte Ausscheiden vieler Lehrkräfte »die größten Bauchschmerzen«. Er steht kontinuierlich vor der Herausforderung, …

»(…) dass ich die [Veranstaltungen] dann auch mit wirklich fachlich gut qualifiziertem Personal bestücken kann, die gute, qualitativ gute Ausbildung und Weiterbildung auch anbieten können. Das ist so das größte Problem, was ich habe. Weil wir haben einen hohen Altersdurchschnitt bei unseren Ausbildern, relativ hoch, und da weiß ich genau, in den nächsten fünf bis zehn Jahren gehen da echt viele in Rente, und ich brauche adäquaten Ersatz. Und das sind die größten Bauchschmerzen, die ich habe, dass ich dort dann gute Ausbilder habe, die gute Weiterbildung anbieten können. Und das ist aber schwer zu unterstützen, weil um fähige Kräfte ringen alle in diesem Land, da hat man das Gefühl, Fachkräfte ist schwierig. Da kann man wirklich vielleicht nur gucken, dass man vielleicht auch international, über Austauschprogramme, über Förderprogramme vielleicht auch aus Südeuropa junge Menschen herkriegt, die man dann entsprechend auch qualifiziert und mit einbindet im System. Denn das ist wirklich das Hauptproblem, was wir einfach haben, dass wir Fachkräfte suchen.« (Int_5, Pos. 132)

Die Problematik fehlender Lehrkräfte kommt besonders bei solchen zum Tragen, die gewillt sind, die Lehrtätigkeit hauptberuflich auszuüben. Dahingehend gibt es eine Tendenz, dass sich Dozentinnen und Dozenten über nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse in Weiterbildungseinrichtungen engagieren, anstatt dort eine längerfristige berufliche Bindung einzugehen. Ein Kenner der regionalen Weiterbildungsstrukturen erläuterte diesen Sachverhalt und die damit verbundenen Herausforderungen für die Bildungsträger:

»Und da sind viele seit vielen Jahren da, die sind praktisch zu hundert Prozent Dozent, die haben sich also irgendwie nach der Wende beruflich neu orientiert und haben da ihr Geschäftsfeld entdeckt. Und das gibt's zunehmend weniger! Also wir haben, was wir auch an Neuakquise von Dozenten haben, sehr oft welche, die das so nebenberuflich noch machen, die haben irgendwo einen Hauptjob. Die sind natürlich aber schwieriger einsetzbar und koordinierbar und schwieriger zu managen. Also den hauptberuflichen selbstständigen Dozenten gibt's zunehmend weniger.« (Int_2, Pos. 43)

Als Hürde erweist sich, dass Weiterbildungseinrichtungen mit anderen Arbeitgebern hinsichtlich der Rekrutierung geeigneten Personals konkurrieren – nicht zuletzt bezüglich des Lohngefüges. Gerade in gewerblich-technischen und industrienahen Branchen gestaltet sich die Personalsuche und -bindung häufig schwierig, da viele Bildungsträger mit den branchenüblichen Löhnen für Fachpersonal nicht mithalten können. Ein leitender Angestellter einer Bildungsstätte schilderte seine Erfahrungen der beschwerlichen Personalgewinnung und deren Hintergründe:

»Da hatten wir eine Stellenausschreibung Ausbilder Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik. Es ist ein ganz großes Problem, dort entsprechendes Fachpersonal zu bekommen. Denn ich brauche ja Ausbildungspersonal, (…) das ich auch in der Meisterausbildung einsetzen kann. Das heißt, die müssen schon fachlich absolut top sein, denn die stehen vor Leuten, die drei, vier Jahre gearbeitet haben, teilweise eigene Firmen schon haben und jetzt sich als Meister qualifizieren wollen. Das heißt, die müssen fachlich absolut top sein. Und der Markt ist einfach leer. Elektrobereich, Heizung- und Klimatechnik: völlig leer. Und dort konkurrieren wir dann teilweise auch mit der Industrie. Die zahlen teilweise bei den Leuten, die gut sind, solche Gehälter, da sind wir völlig raus. Und dann haben wir wirklich zunehmend das Problem, dass wir nicht das nötige Fachpersonal vorhalten können. (…) Wir haben den Tarifvertrag der Länder, recht starres System; die Spielräume, die wir haben über die verschiedenen Eingruppierungen dort, die Stufen, die nutzen wir schon weitestgehend aus, aber an sich bietet der Tarifvertrag einfach ein starres System, und das ist ein ganz, ganz großes Problem. (…) Eigentlich müsste ich (…) mit den Gehaltsforderungen, die in der Industrie gezahlt werden, einfach mitgehen, wenn ich denke, der ist gut. Und das kann ich so nicht eins zu eins.« (Int_5, Pos. 82)

Neben der Konkurrenz zur Industrie nahmen Interviewpartnerinnen und -partner auch einen verschärften Wettbewerb mit öffentlichen Bildungsträgern (z. B. berufsbildende Schulen) wahr, der es privaten Bildungsträgern wie auch Volkshochschulen erschwert, kompetentes Personal zu gewinnen und zu binden. Ein langjähriger Beobachter der regionalen Bildungslandschaft vernahm:

»Alle Bundesländer schreiben inzwischen eine Vielzahl von Lehrkräftestellen aus, wo die inzwischen auch Personen akzeptieren und einstellen, die sie früher niemals akzeptiert hätten. Die können aber natürlich ganz andere Bedingungen bieten, da orientiert man sich natürlich nicht an einem Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche, sondern man bietet den Tarif des Öffentlichen Dienstes, unter Umständen kommt eine Verbeamtung in Betracht. Und dadurch verlieren die Träger gerade in Größenordnungen Mitarbeiter, die lange in der Erwachsenenbildung tätig waren, an die einzelnen Bundesländer, die diese Mitarbeiter zum Beispiel für Unterrichtstätigkeiten an den berufsbildenden Schulen einstellen. Das ist also ein großes Problem.« (Int_15, Pos. 47)

Gerade bei kleineren Weiterbildungsträgern wie auch bei Volkshochschulen zeigen sich häufig atypische Beschäftigungsverhältnisse. Viele in der Branche angestellte Dozentinnen und Dozenten üben ihre Lehrtätigkeit frei- oder nebenberuflich auf Basis von Honorarverträgen aus (auch Christ u. a. 2021, S. 37). Eine Folge daraus ist eine hohe Personalfluktuation. Dozentinnen und Dozenten geben ihre Lehrtätigkeit zugunsten lukrativerer Angestelltenverhältnisse mit höheren Gehältern auf. Kompetenzen fließen aus dem Weiterbildungssektor ab. Einige Interviewpartnerinnen und -partner verwiesen darauf, dass dadurch die Leistungsfähigkeit der regionalen Weiterbildungslandschaft insgesamt geschwächt wird.

Damit Dozentinnen und Dozenten mit den Veränderungen der Wirtschaft und den Dynamiken des technologischen Fortschritts mithalten können, müssen auch sie kontinuierlich weitergebildet werden. Entsprechende Zusammenhänge legte eine leitende Angestellte eines Bildungsträgers wie folgt dar:

»Was also gebraucht wird für die neuen Berufe oder für die neuen Themen, die in die Berufe einstreuen, da muss natürlich das Personal zwei Schritte vorweg sein, um das ausbilden zu können. Und bei den jüngeren Mitarbeitern, die wir in der letzten Zeit dazubekommen haben, ist natürlich da auch ein ganz anderer Biss dahinter als jetzt bei den Älteren, die was ganz anderes gelernt hatten und von den Themen, die jetzt in die Ausbildung einstreuen, vorher nichts wussten. Und insofern schulen wir entweder online oder eben auch in Präsenz-Weiterbildungskursen unser Personal weiter, so dass sie sich den neuen Herausforderungen stellen können.« (Int_7, Pos. 83)

Zugleich steigen die Anforderungen an das Lehrpersonal, dass es neben theoretischem und fachbezogenem Wissen auch überfachliche Kompetenzen vermitteln kann und über Praxiserfahrungen verfügt. Ein Angestellter eines Bildungsdienstleisters sah darin einen »Flaschenhals« bei der Rekrutierung. Er erläuterte:

»Der Flaschenhals liegt bei den Dozentinnen und Dozenten. Es ist schwierig, Leute zu finden, die den theoretischen Hintergrund haben, idealerweise akademischen, die über ausreichend Praxiserfahrung verfügen, und die dann auch noch Zeit haben. Das ist ganz schwierig. Wir haben jetzt eine Gruppe zusammen, mit der wir agieren können, die auch teilweise aus ehemaligen Geschäftsführern besteht. Das sind dann schon Rentner, aber dort ist es wieder so, dass die eben einen unvergleichbar hohen Erfahrungsschatz mitbringen, was am meisten eigentlich zieht in den Weiterbildungskursen.« (Int_11, Pos. 49)

5 Gestaltungsansätze

1 Weiterbildung frühzeitig innerhalb von Unternehmen umsetzen

Lange Zeit wurde ein Bedarf zur Weiterbildung erst dann erkannt, wenn eine erwerbsfähige Person von Arbeitslosigkeit betroffen war. Mittlerweile ist die Arbeitslosenquote deutlich zurückgegangen. Stattdessen gilt die Arbeiterlosigkeit als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Zugleich sind Wirtschaft und Arbeitswelt durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet. Der technologische Wandel verändert Tätigkeits- und Kompetenzanforderungen und ganze Berufsbilder. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, Weiterbildungsmaßnahmen frühzeitig einzuleiten, d. h. bevor eine Arbeitslosigkeit eintritt. Weiterbildung sollte integraler Bestandteil von betrieblichen Personalentwicklungsstrategien sein. Bisher sind solche Strategien nur unzureichend vorhanden – gerade bei KMU, die prägend für die Wirtschaftsstruktur Mitteldeutschlands sind. Viele KMU legen ihren Schwerpunkt auf die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, anstatt in die Weiterbildung ihrer angestammten Belegschaft zu investieren (dazu auch IRMD 2021b, S. 76). Hier braucht es unternehmerische Verantwortung und die Einsicht, dass sich der Fachkräftemangel perspektivisch noch verschärfen wird. Passgenaues Personal neu einzustellen, wird immer weniger gelingen. Stattdessen sollten die Potenziale der mit dem Unternehmen bereits vertrauten Beschäftigten in den Vordergrund rücken. Über den Mehrwert der Weiterentwicklung von Angestellten, die das Unternehmen bereits gut kennen und mit den betrieblichen Abläufen vertraut sind, merkte eine Interviewpartnerin an:

> »Weil diese Menschen sind im Unternehmen, die kennen die Unternehmensstruktur, die kennen die Abläufe. Und da würde ich ganz stark ansetzen, das ganze Thema der Nachqualifizierung. Und da gibt es tolle Ansätze und tolle Formen, die man dafür nutzen kann, um Personen einfach in Teilen was mitzugeben, damit die dann auf einem anderen Arbeitsprozess oder einer anderen Arbeitsabteilung, wie auch immer, eingesetzt werden können. Und das find ich als sehr, sehr sinnvoll, gerade wenn man eben als Unternehmen solchen Veränderungsprozessen unterlegen ist. Weil das Schlimmste ist, wenn das Personal weg ist, man findet ja keins.« (Int_16, Pos. 31)

Ein Ansatz, Weiterbildung gezielt in Organisationsstrukturen zu integrieren, sind sogenannte Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Sie dienen anderen Angestellten als erste Ansprechperson, wenn es darum geht, Hilfestellung hinsichtlich betriebsinterner Weiterentwicklung zu geben. Ferner können Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren durch gezielte Ansprachen von Beschäftigten ein Bewusstsein hinsichtlich der Potenziale und Optionen von Weiterbildung wecken. Gerade geringqualifizierten Beschäftigten werden so Berührungsängste, Vorbehalte und Hemmnisse genommen, sich gegenüber dem komplexen Thema Weiterbildung zu öffnen.

2 Unternehmen stärker in die Bereitstellung und als Impulsgeber guter Weiterbildung einbeziehen

Nachfrager und Anbieter von Weiterbildung haben in der Regel nur wenige Berührungspunkte. Unternehmen und Beschäftigte nehmen zwar die Weiterbildungsangebote der Bildungsträger in Anspruch, leisten darüber hinaus allerdings mehrheitlich keinen Beitrag, um die regionale Weiterbildungslandschaft zu fördern. Dies überrascht, wenn man davon ausgeht, dass auch die regionale Wirtschaft ein Interesse an einer vitalen Weiterbildungslandschaft hat, um ihre Fachkräftebedarfe zu decken. Hier bedarf es Anstrengungen, Unternehmen vor Ort stärker als bisher in die Pflege einer hochwertigen und anregenden Weiterbildungslandschaft einzubeziehen und Partnerschaften mit Weiterbildungsträgern zu schmieden.

Gutes Beispiel: Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld e. V.

Bildungseinrichtungen sind in unterschiedlichem Maße mit der regionalen Wirtschaft verflochten. Häufig ist die Verflechtung eine eher lose: Unternehmen schicken ihre Beschäftigten zu Kursen, Schulungen etc., die von den Bildungsdienstleistern vor Ort angeboten werden. Mitunter ist die Verbindung aber auch intensiver, etwa dann, wenn Unternehmen und Bildungsträger »in einem Boot sitzen«. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld im Landkreis Anhalt-Bitterfeld in Sachsen-Anhalt. Es hat inmitten des hiesigen Chemieparks seinen Sitz. Das Bildungszentrum ist als eingetragener Verein organisiert und damit gemeinnützig. Zu den über 50 Mitgliedern zählen namhafte wie auch kleinere Unternehmen des Chemieparks. Sie teilen – neben dem Interesse an guter Bildung – das Anliegen, ihren Auszubildenden und Beschäftigten weite Wege zu auswärtigen Bildungsstätten zu ersparen. Neben Unternehmen zählen auch (halb-)öffentliche Akteure wie die Kreissparkasse Anhalt-Bitterfeld, die IHK Halle-Dessau und die Stadt Bitterfeld-Wolfen zu den Mitgliedern. In unterschiedlicher Art und Weise unterstützen sie das Bildungszentrum – über die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen hinaus – dabei, die Weichen für eine zukunftsfeste Bildungsinfrastruktur zu stellen.

Abb. 3: Lehrlabor im Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld (Quelle: Stefan Haunstein / BiSMit)

Zum Beispiel beteiligte sich ein langjähriges Mitgliedsunternehmen, ein Spezialist für Glasfaserkabel, an der Finanzierung eines neuen Lehrlabors für Chemie- und Pharmazieberufe. Die Stadt Bitterfeld-Wolfen bezuschusste die Anschaffung eines 3D-Druckers, mit dem das Bildungszentrum sein Portfolio im Bereich Industrie 4.0 erweitern konnte. Unternehmen wie auch die öffentliche Hand teilen ein Bewusstsein, dass Investitionen in die lokale Bildungsinfrastruktur immer auch ein Beitrag zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts sind.

Weitere Informationen:
www.bz-wobi.de

3 Weiterbildung nicht nur nachfrageorientiert konzipieren, sondern auch neue Anregungen liefern

Häufig wird dafür plädiert, Weiterbildungsangebote konsequent anhand der Bedarfe der Unternehmen zu konzipieren (u. a. BIBB 2022b, S. 42). Dies erscheint schlüssig, wenn man die Annahme zugrunde legt, dass Unternehmen am ehesten wissen, welche Qualifikationen und Kompetenzen ihr Personal zukünftig braucht. Allerdings ist genau das – gerade bei KMU – oftmals nicht der Fall. Eine konsequente Nachfrageorientierung kann auch dazu führen, dass Unternehmen in einem ausgetretenen (technologischen) Pfad verharren, sie den Anschluss an Zukunftsfelder verpassen und ihr Personal nicht auf zukünftige Aufgaben vorbereitet wird. Häufig sind die Nachfragen der Unternehmen kurz- und mittelfristig angelegt und orientieren sich an Bestehendem. Damit ist der Blickwinkel eingeengt.

Weiterbildungsangebote sollten auch neue Trends vermitteln, die bisher bei Unternehmen unbekannt sind. Eine vitale Weiterbildungslandschaft sollte neben dem Kerngeschäft – die Vermittlung von Bildung – auch die Funktion erfüllen, neue Impulse zu setzen und die regionale Wirtschaft an bisher Unbekanntes heranzuführen. Hier könnten insbesondere die Kammern mit ihren Bildungszentren und die Hochschulen eine noch wichtigere Rolle spielen. Beide Institutionen haben durch ihre nicht-kommerzielle Ausrichtung eine gewisse Flexibilität hinsichtlich der Angebotsgestaltung und sind nicht zwingend auf hohe Teilnehmerzahlen angewiesen. Sie können sich dort engagieren, »wo ansonsten niemand was tun würde« und sind imstande, »zu investieren in die Zukunft, neue Felder aufzumachen, was vielleicht für ein Unternehmen, was enger rechnen muss, nicht möglich ist« (Int_2, Pos. 47).

4 Flexible und kleinteilige Weiterbildungsangebote fördern

Weiterbildungsangebote sollten sowohl hinsichtlich der Inhalte wie auch der Formate Flexibilität ermöglichen. Unternehmen wünschen sich Formate, die sich gut mit dem betrieblichen Tagesgeschäft vereinbaren lassen und die Ressource Zeit ihrer Beschäftigten möglichst wenig beanspruchen. Bestenfalls sollten Weiterbildungsmaßnahmen, abhängig von der aktuellen Auftragslage,

zwischenzeitlich ausgesetzt und zu einem späteren Zeitpunkt wiederaufgenommen werden können. Beschäftigte bevorzugen Angebote, die mit familiären Verpflichtungen in Einklang gebracht werden können und die Work-Life-Balance nicht in Ungleichgewicht versetzen. Um diese Ansprüche bedienen zu können, sollten kleinteilige, modulare Weiterbildungsangebote gestärkt werden, die auf den bereits vorhandenen Kompetenzen von Beschäftigten aufbauen. Hier bietet sich beispielsweise das Instrument der Teilqualifizierung an. An- oder ungelernte Beschäftigte können, aufbauend auf ihren im Berufsleben gesammelten Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen, einzelne Module eines staatlich ankernannten Ausbildungsberufes absolvieren. In kleinen Abschnitten lassen sich Erfolgserlebnisse erzielen, der zeitliche Aufwand ist – im Gegensatz zu einer Umschulung – überschaubar. Sind alle Module erfolgreich absolviert, besteht die Option, den vollständigen Berufsabschluss zu erwerben. Teilqualifizierungen sollten stets darauf ausgerichtet sein, die Beschäftigungschancen zu erhöhen und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Gutes Beispiel: Modulares Konzept in der Qualifizierung von Pflegehilfskräften

Die Pflegebranche leidet unter einem enormen Fachkräftemangel. Dies gilt erst recht in Sachsen-Anhalt, wo die demografischen Vorzeichen besonders herausfordernd sind. Der Anteil älterer und hochbetagter Menschen steigt, verhältnismäßig wenige junge Menschen kommen nach. Und zu wenige junge Menschen entscheiden sich für einen Pflegeberuf. Viele, die in der Pflege eine Ausbildung absolviert haben, wechseln nach wenigen Jahren in eine andere Branche (Fuchs / Fritzsche / Leclerque 2021). Pflegekräfte werden also – sowohl kurz- als auch langfristig – händeringend gesucht.

Um dem Fachkräftemangel in der Pflegebranche in Sachsen-Anhalt entgegenzutreten, hat die Landesinitiative Fachkraft im Fokus gemeinsam mit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen ein neues Bildungsangebot konzipiert: die modulare Qualifizierung von Pflegehilfskräften. Sie ermöglicht einen niedrigschwelligen Einstieg in die Pflegebranche, etwa für Quereinsteigerinnen und -einsteiger. Teilnehmende können die einzelnen Module der Ausbildung zum Pflegehelfer bzw. zur Pflegehelferin berufsbegleitend und mit großer zeitlicher Flexibilität absolvieren. Die Zeiträume zwischen den Modulen können genutzt werden, um das Erlernte in der Praxis (z. B. bei einem Pflegeunternehmen) anzuwenden. Während der gesamten Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden ihr reguläres Einkommen. Die Ausbildung ist im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung der Bundesagentur für Arbeit förderfähig.

Weitere Informationen:
www.fachkraft-im-fokus.de/fileadmin/user_upload/Dateien_News/2022-06-27_U-Pflegeausbildung_Infoblatt.pdf

5 Weiterbildungsangebote trägerübergreifend verknüpfen

Weiterbildungsträgern sind hinsichtlich ihres Angebotsspektrums zum Teil enge Grenzen gesetzt. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, Weiterbildungsangebote nicht mehr zwingend bei einem Träger zu verorten, sondern trägerübergreifend zu organisieren. Dabei könnte die jeweilige Expertise einzelner Träger (z. B. im kaufmännischen, technisch-gewerblichen, sozialen Bereich) gezielt miteinander verknüpft werden. Ein Kenner des regionalen Arbeitsmarktes bekräftigte:

> »Und es macht sicherlich auch absolut Sinn, Weiterbildung auch gar nicht mehr bei einem Bildungsdienstleister zu verorten oder bei mehreren, sondern das Thema auch im Verbund zu denken. Also Netzwerken nicht nur in der Beratungs- und Förderstruktur, sondern Netzwerken auch in der Angebotsstruktur stärker auszuprägen. Es soll immer wieder vorkommen, dass Bildungsbedarfe nicht gedeckt werden können, weil eben gar keine kritische Masse bei einem Bildungsdienstleister zusammenkommt. Aber wenn sich mehrere zusammentun würden in einem Verbund und Teile abdecken würden – man muss ja nicht immer alles abdecken – gäbe es sicherlich eine höhere Chance, Bildungsbedarfe auch umzusetzen.« (Int_3, Pos. 156)

Um Vernetzung herzustellen, bedarf es der Koordination und eines Akteurs, der (bisher ungedeckte) Bildungsbedarfe identifiziert, die Bildungsträger der Region zusammenbringt und potenzielle Synergien auslotet und kommuniziert. Hierzu gibt es erste Bemühungen. Das Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbünden[18] fördert Netzwerke zwischen Unternehmen, Bildungsträgern und Arbeitsmarktakteuren, um gemeinsam Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und darauf aufbauend passgenaue Bildungsformate zu entwickeln und umzusetzen. Ein Schwerpunkt liegt auf Branchen, die besonders vom technologischen Wandel betroffen sind. Hierzu gehört die Automobilindustrie, die eine Transformation vom Verbrennungsmotor hin zu alternativen Antrieben zu bewältigen hat, und die im mitteldeutschen Raum ein beträchtliches Beschäftigungsvolumen hat. Weiterbildungsverbünde sollten zukünftig eine größere Rolle spielen, um Unternehmen (insbesondere KMU) und die vielfältigen Weiterbildungsangebote branchenspezifisch zusammenzuführen und so zukunftsfeste Personalentwicklung zu gewährleisten.

Gutes Beispiel: Hochschulübergreifende Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung Sachsen-Anhalts

Forschung und Lehre (im Rahmen grundständiger Studiengänge) sind die klassischen Handlungsfelder einer Hochschule. In den vergangenen Jahren ist mit der

18) https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende-art.html

wissenschaftlichen Weiterbildung ein weiteres Betätigungsfeld hinzugekommen. Auch Menschen in höherem Alter und/oder ohne akademischen Hintergrund erhalten an Hochschulen die Möglichkeit, sich (wissenschaftlich) weiterzubilden.

Das Spektrum an Weiterbildungsangeboten, die Hochschulen vorhalten können, ist begrenzt. Zugleich haben Unternehmen und Beschäftigte Interesse an Angeboten, die genau ihren spezifischen, mitunter disziplinübergreifenden Bedarfen entsprechen. Häufig läuft es dann darauf hinaus, dass Interessierte an wissenschaftlicher Weiterbildung kein passendes Angebot finden und von ihrem Anliegen Abstand nehmen. Um dem Problem fehlender Übereinstimmung zu begegnen, starteten die Hochschulen Merseburg, Anhalt und Harz 2015 das Verbundprojekt »Wissenschaftliche Weiterbildung für KMU in Sachsen-Anhalt«. Als wichtigstes Ergebnis der Zusammenarbeit wurde der Bildungskonfigurator WIBKO® – Wissenschaftlich, Individuell, Berufsbegleitend, Kombinierbar, Online – entwickelt. Dort sind die Weiterbildungsangebote der Hochschulen Sachsen-Anhalts gebündelt. Interessierte müssen sich nun nicht mehr mühsam an jeder Hochschule einzeln Inhalte zusammensuchen, sondern können sich aus den unterschiedlichen Modulen der Hochschulen per Online-Katalog ihr individuell passendes Gesamtpaket zusammenstellen. Sie profitieren somit von den unterschiedlichen Expertisen der einzelnen Hochschulstandorte. Die Hochschulverwaltungen übernehmen im Hintergrund die Organisation (u. a. Absprachen zwischen den Hochschulen, Anerkennung der Module, Abrechnung).

Abb. 4:
Werbung für die wissenschaftliche Weiterbildung in Sachsen-Anhalt am Hauptbahnhof Merseburg (Quelle: Stefan Haunstein / BiSMit)

Die hochschulübergreifende Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung Sachsen-Anhalts zielt zudem darauf ab, die Aufmerksamkeit für die Potenziale wissenschaftlicher Weiterbildung im Land zu erhöhen. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen, die das Rückgrat der regionalen Wirtschaft bilden und bisher eher selten Weiterbildung in Anspruch nehmen, werden dabei adressiert. Unter dem Dach einer gemeinsamen Marketing- und Kommunikationsstrategie wurden ein Corporate Design entwickelt und verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Hierzu zählen eine Website samt Newsletter, Informationsveranstaltungen, Messeauftritte, Broschüren und Werbeaktionen im öffentlichen Raum. Im Februar 2021 wurde unter dem Titel »Hochschulen als Weiterbildungsanbieter: Ein Marktplatz für Mitteldeutschland – der Weg in die Zukunft« eine Online-Tagung mit fast 270 Teilnehmenden aus 13 Bundesländern ausgerichtet. Darüber hinaus artikuliert der Verbund seine Interessen gegenüber der Politik. So regt er etwa zur Verbesserung der Rahmenbedingungen – allen voran der Förder- und Zertifizierungsmöglichkeiten – für wissenschaftliche Weiterbildung an.

Weitere Informationen:
https://wissenschaftliche-weiterbildung.de

Weiterbildung im Rahmen anwendungsnaher Forschungsprojekte fördern

6

Weiterbildung findet zumeist im Rahmen etablierter Bildungsträger statt. Dies ist nachvollziehbar, besitzen entsprechende Organisationen das erforderliche Know-how, das didaktische Rüstzeug und die für eine öffentliche Förderung erforderlichen Zertifizierungen. Allerdings haben Bildungsträger häufig nicht die Kapazitäten, um in Eigenregie neuere (technologische) Trends aufzuspüren und zeitnah in ihre Weiterbildungsangebote einfließen zu lassen. Hier können Hochschulen und Forschungseinrichtungen Brücken bauen. Bei Forschungsprojekten sollte Erkenntnis- und Technologietransfer bereits frühzeitig mitgedacht werden – und zwar durch die Einbindung regionaler Weiterbildungsträger und wirtschaftsstimulierender Akteure wie die Kammern.

Gutes Beispiel: Weiterbildungsreihe zur Hitzeanpassung von Gebäuden

Vom Temperaturanstieg infolge des Klimawandels sind einige Räume besonders stark betroffen. Hierzu gehören (Groß-)Städte, in denen Hitzeperioden in den Sommermonaten drastischer ausfallen als in ländlichen Räumen. Wesentliche Ursachen hierfür sind die dichte Bebauung, die Verwendung wärmespeichernder Materialen und die weitreichende Versiegelung der Oberflächen.

Das vom BMBF geförderte Projekt HeatResilientCity verfolgte das Ziel, Stadtquartiere und die dort wohnhaften Menschen vor sommerlichen Hitzebelastungen besser zu schützen und so die Lebensqualität zu steigern. Als Untersuchungsräume dienten Erfurt und Dresden. Am Projektverbund beteiligten sich Partner unter anderem aus lokalen Forschungseinrichtungen, den Kommunalverwaltungen und der Wohnungswirtschaft. In der ersten Projektphase lag das Hauptaugenmerk auf Erkenntnisgewinn. Es wurde nach geeigneten Maßnahmen gesucht, die zur Reduzierung sommerlicher Wärmebelastungen beitragen können. Dabei rückten sowohl die Effekte baukonstruktiver und gebäudetechnischer Maßnahmen wie auch die Perspektive der Menschen vor Ort als Betroffene von Hitzebelastungen ins Blickfeld. In der zweiten Förderphase ging es in erster Linie um den Transfer des generierten Wissens in die Praxis. Weiterbildungen wurden organisiert und hierzu Akteure aus der Wohnungswirtschaft und dem Gebäudebau eingeladen. Dabei zeigte der

Projektverbund unter anderem auf, wie Hitzeschutz und Energieeffizienz kostengünstig in die Bau- und Sanierungsplanung integriert werden können und was durch klimaneutralen Hitzeschutz auf Hausverwaltungen zukommt.

Der Projektverbund wurde mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis Forschung 2022 ausgezeichnet.

Weitere Informationen:
http://heatresilientcity.de/weiterbildung

7

Hochschulen als Träger wissenschaftlicher Weiterbildung stärken

Einige Hochschulen Mitteldeutschlands, insbesondere die Fachhochschulen, haben die wissenschaftliche Weiterbildung als Handlungsfeld gestärkt. Angesichts des demografischen Wandels und des Bedeutungsgewinns älterer Beschäftigter für den Arbeitsmarkt haben sie ihre Bildungsangebote für neue Zielgruppen geöffnet. Durch die Vielfalt an grundständigen Studiengängen und ihre weitreichende Fachexpertise ist es naheliegend, dass Hochschulen spezifische Inhalte in eine Form bringen, dass sie auch als kleinteilige Weiterbildung absolviert werden können. Dem Ansinnen vieler Hochschulen, sich verstärkt als Orte der wissenschaftlichen Weiterbildung in Stellung zu bringen, stehen bisher einige institutionelle Barrieren im Weg. Eine Hürde ist, dass die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung zum Teil nicht förderfähig ist, da es den Angeboten an der hierfür nötigen Zertifizierung fehlt. Aufgrund von Regularien des europäischen Beihilferechts können Hochschulen ihre Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung nicht kostenfrei bereitstellen, wenn sie damit in Konkurrenz zu Angeboten privater Bildungsträger treten. Sie müssen zum Teil hohe Teilnahmegebühren verlangen, um darüber Lehrpersonal, Räumlichkeiten, Verwaltungsaufwendungen etc. zu refinanzieren. Eine Verbesserung des regulatorischen Umfeldes für wissenschaftliche Weiterbildung würde zu einer Diversifizierung der regionalen Weiterbildungslandschaft beitragen.

8

Wirkungsfeld von Hochschulen auf Landkreise ohne eigene Hochschule erweitern

In der Politik besteht der Anspruch, gleichwertige Lebensverhältnisse zu gewährleisten. Die Chancen auf ein gutes Leben und die Möglichkeiten zur Bildungsteilhabe sollten nicht vom Wohnstandort – egal ob in der Stadt oder auf dem Land – abhängig sein. Mit Blick auf die Weiterbildungslandschaft in Mitteldeutschland spiegelt sich dieser Anspruch allerdings nicht in den tatsächlichen Verhältnissen wider. Es besteht die Tendenz, dass sich Weiterbildungsangebote in den größeren Städten konzentrieren, wohingegen in ländlichen Kommunen ein Rückgang in der Angebotsbreite und -tiefe zu verzeichnen ist. Ein Ansatz zur Reduzierung dieser »Schieflage« ist, das Wirkungsfeld von staatlichen Hochschulen als Institutionen wissenschaftlicher Weiterbildung auf ländliche Kommunen ohne eigene Hochschule auszuweiten – etwa in Form von Hochschul-Unternehmens-Kooperationen. Aus Sicht der Unternehmen wäre dies wünschenswert, da sie so einen direkten Draht zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen (und damit zum akademischen Fachkräftenachwuchs) herstellen und direkt vom Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse profitieren könnten.

9

Weiterbildungsträger in ihren Anstrengungen zur Digitalisierung unterstützen

Im Bereich der schulischen Bildung wurde mit dem DigitalPakt Schule ein Förderpaket geschnürt, um die digitale Ausstattung der Schulen zu verbessern. In der berufsbezogenen Weiterbildung gibt es eine solche breit angelegte öffentliche Unterstützung bisher nicht. Gerade kleineren, regional agierenden Trägern fehlt es häufig an finanziellen Mitteln, um sich eine zeitgemäße digitale Infrastruktur anzuschaffen. Zudem fehlen mitunter Kenntnisse, wie digitale Technologien zielgerichtet in der Wissensvermittlung und Lehr-Lern-Organisation eingesetzt werden können. Ohne öffentliche Unterstützung bei der Digitalisierung werden gerade kleine Bildungsträger kaum die Schlüsselrolle einnehmen können, die ihnen bei der Bewältigung des Strukturwandels häufig zugeschrieben wird. Zudem ist eine öffentliche Unterstützung regional tätiger Bildungsträger bei ihren Bemühungen zur Digitalisierung wichtig, damit sie im Wettbewerb mit überregional agierenden Anbietern sowie reinen Online-Anbietern konkurrenzfähig bleiben. Damit würde zugleich ein Beitrag zur regionalen Wertschöpfung geleistet werden.

10

Lehrpersonal kontinuierlich weiterbilden

Ob es gelingt, gute Weiterbildung anzubieten, hängt nicht zuletzt von der Qualität des Lehrpersonals ab. Um zeitgemäße Weiterbildung bereitstellen zu können, braucht es Lehrpersonal, das kontinuierlich mit neueren technologischen Trends und modernen didaktischen wie medienpädagogischen Konzepten vertraut ist. Dabei sind Investitionen in die Weiterbildung des Lehrpersonals geboten. Es sollte nicht nur theoretisches Wissen haben, sondern nach Möglichkeit auch Praxiserfahrungen in betrieblichen Kontexten sammeln. Besonders gewinnbringend ist es, Unternehmen, die selbst Weiterbildung nachfragen, in die Schulung von Lehrkräften einzubeziehen. Grundsätzlich sollte bei der Weiterbildung der Lehrkräfte das Thema Digitalisierung einen besonderen Stellenwert einnehmen. Lehrkräfte sollten in die Lage versetzt werden, Wissen und Kompetenzen mithilfe digitaler Technologien – ohne Abstriche in der Qualität – vermitteln zu können. Dies gilt auch für Weiterbildungspersonal in technisch-handwerklichen Branchen, denn dort werden Interaktionen zwischen Mensch und Maschine in den kommenden Jahren von zunehmender Bedeutung sein.

11 KMU für die Notwendigkeit zur Weiterbildung sensibilisieren – und Orientierung geben

Die Wirtschaftsstruktur Mitteldeutschlands ist geprägt durch KMU. Gerade KMU sind die Potenziale von Weiterbildung häufig wenig bewusst. Sie verfügen oftmals über keine innerbetrieblichen Strukturen zur Personalentwicklung, langfristige Pläne zur individuellen Weiterbildung haben die wenigsten. Hier haben KMU einen besonderen Unterstützungsbedarf – in mehrfacher Hinsicht. Sie benötigen Hilfe, um sich »durch diesen Förderdschungel zu kämpfen« (Int_10, Pos. 27), und Orientierung, um geeignete Weiterbildungsmaßnahmen und -träger für ihre Beschäftigten zu finden. Hierzu sollten bereits bestehende Beratungsstrukturen gestärkt und dort, wo unterschiedliche Institutionen ähnliche Leistungen erbringen, besser aufeinander abgestimmt werden. Zu erwägen ist auch, aufsuchende Beratung stärker als bisher zu lancieren, um gerade jene Unternehmen zu erreichen und für Weiterbildung zu sensibilisieren, die bisher kaum Berührungspunkte mit dem Thema haben.

12 Monitoring von Weiterbildung ausbauen

In den Bildungsberichterstattungen der neun Kommunen des Mitteldeutschen Reviers ist berufsbezogene Weiterbildung nur ein randständiges Thema. Dies liegt nicht zuletzt in der lückenhaften Datenlage begründet. Daten liegen vor allem von den kommunalen Volkshochschulen vor. Was im Bereich des privaten Weiterbildungsmarktes passiert, bleibt weitgehend verborgen. Dies betrifft sowohl die Seite der Anbieter (mitsamt ihren Bildungsinhalten und -formaten), der Nachfragenden (mitsamt ihren Bedarfen) als auch der Nutzerinnen und Nutzer (mitsamt den Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen). Bislang existiert kein Monitoringsystem, mit dem die Dynamiken des kommunalen und regionalen Weiterbildungsgeschehens hinreichend nachvollzogen werden können. Wissen darüber ist aber erforderlich, um Kosten-Nutzen-Relationen und Erfolge und Misserfolge von Weiterbildungsaktivitäten erfassen zu können. Ein kontinuierliches kleinräumiges Monitoring wäre zudem nützlich, um Angebotslücken und qualitative Defizite bestehender Angebote aufzudecken, Koordinierungsbedarfe zu identifizieren, koordinierende Maßnahmen umzusetzen und letztlich auch deren Wirksamkeit zu evaluieren.

13 Akzeptanz und Sichtbarkeit informell erworbener Kompetenzen erhöhen

Menschen eignen sich im Laufe ihres Berufslebens vielfältige Kompetenzen an, die sie nicht mittels eines Zertifikates nachweisen können. Bisher sind solche informell erworbenen Kompetenzen für Außenstehende kaum sichtbar und finden in Bewerbungsverfahren in der Regel keine Berücksichtigung. Hier bedarf es eines Systems, womit informell erworbene, berufsrelevante Kompetenzen sichtbar gemacht und nach einheitlichen Standards bewertet werden können. Ein Mehrwert wäre, dass Arbeitgeber in Bewerbungsverfahren besser einschätzen könnten, ob Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle geeignet sind. Kompetenzen von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern würden sichtbar gemacht, die Arbeitsmarktchancen von Menschen ohne Berufsabschluss (aber mit einem reichen Erfahrungsschatz) erhöht. Zudem ließen sich Weiterbildungsmaßnahmen systematischer auf die bereits erworbenen (informellen) Kompetenzen aufbauen.

Gutes Beispiel: ValiKom Transfer

Das BMBF-Projekt »Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen« (kurz: ValiKom Transfer) verfolgt das Ziel, non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und hierfür ein standardisiertes Verfahren zu etablieren. Die Arbeitsmarktchancen von Personen, die keinen formalen Berufsabschluss haben, sollen erhöht werden. Initiiert wurde das Projekt von einem breiten Bündnis, allen voran dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Bundesweit werden Standorte aufgebaut, an denen Personen ihre im Berufsleben erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen validieren lassen können. Im Mitteldeutschen Revier sind die IHK Halle-Dessau und die HWK Halle (Saale) am Projekt beteiligt. An der IHK Halle-Dessau werden Validierungsverfahren, etwa für die Berufe Fachkraft für Metalltechnik, IT-Systemelektronik und Technisches Produktdesign, angeboten. Schwerpunktberufe an der Handwerkskammer Halle (Saale) sind beispielsweise Metallbau und Anlagenmechanik für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Die Teilnahme ist im Rahmen der Projektlaufzeit (bis zum 31.10.2024) kostenfrei.

Weitere Informationen:
www.ihk.de/halle/produktmarken/aus-und-weiterbildung/initiativen/valikom-transfer-3119012
https://hwkhalle.de/valikom-transfer

6 Fazit und Ausblick

Der Fachkräftemangel stellt die Wirtschaft Mitteldeutschlands vor erhebliche Herausforderungen. Besonders der demografische Wandel wirkt sich belastend aus. Die geburtenstarken Jahrgänge aus der sogenannten Babyboomer-Generation scheiden in den kommenden Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Verhältnismäßig wenige junge Menschen rücken auf den Arbeitsmarkt nach. Somit sinkt die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung. Um Fachkräfteengpässen zu begegnen, werden in Politik und Wissenschaft verschiedene Lösungsansätze diskutiert. Hierzu gehören Strategien zur Gewinnung und Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte, die Steigerung der Erwerbsquote von Frauen und eine erhöhte Erwerbsbeteiligung älterer Menschen (vgl. Hellwagner u. a. 2022). Neben solchen Ansätzen, die auf die zahlenmäßige Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials abzielen, bestehen auch Ansätze qualitativer Art. Hier ist Weiterbildung ins Zentrum gerückt. Im politischen Diskurs wird bekräftigt, dass es darauf ankommt, eine »zukunftsorientierte Weiterbildungskultur in Deutschland, die in unserer Lebens- und Arbeitswelt fest verankert ist«, zu etablieren (Deutscher Bundestag 2021a, S. 221).

Für die gesteigerte Aufmerksamkeit für Weiterbildung gibt es gute Gründe. So kann Weiterbildung auf unterschiedlichen Ebenen positive Wirkung entfalten. Für Unternehmen ist Weiterbildung des Personals wichtig, um das Innovationsvermögen zu stärken, die Leistungsfähigkeit zu erhöhen und so langfristig am Markt bestehen zu können. Aus volkswirtschaftlicher Sicht stellt Weiterbildung ein probates Mittel dar, um Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zusammenzuführen, die Arbeitslosenquote zu verringern und die staatlichen Sicherungssysteme zu entlasten. Aus gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten ist hervorzuheben, dass Weiterbildung Menschen auch in fortgeschrittenen Lebensphasen zum beruflichen und sozialen Aufstieg befähigen kann. Dadurch wird ein Beitrag zur sozialen Durchlässigkeit und Chancengerechtigkeit geleistet. Und nicht zuletzt kann Weiterbildung aus Individualperspektive einen wertvollen Baustein für eine erfolgreiche und selbstbestimmte Erwerbsbiografie darstellen. Weiterbildung ist wichtig, um sich für eine kontinuierlich verändernde Arbeitswelt zu wappnen. Veränderungen sind dabei vielfältiger Art. Von besonderer Relevanz ist die Bedeutungszunahme digitaler und automatisierter Technologien sowie umwelt- und klimaschonender Anwendungen. Hinzu kommt, dass Erwerbsbiografien vermehrt durch Diskontinuitäten und Brüche gekennzeichnet sind. Vor diesem Hintergrund kommt es verstärkt darauf an, dass sich Menschen durch Weiterbildung auf ungewohnte berufliche Kontexte und neue Arbeitsfelder einstellen können.

Die Studie hat einen ganzheitlichen Blick auf die Weiterbildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier geworfen. Hierfür wurden 19 Interviews mit Expertinnen und Experten, die im Feld der Weiterbildung in Mitteldeutschland tätig sind, geführt. Zusätzlich wurde ein breites Spektrum an Dokumenten analysiert. Ausgangspunkt für die Studie war die Annahme, dass eine Weiterbildungslandschaft immer auch auf einen fruchtbaren Nährboden angewiesen ist. Hierzu gehören das Interesse seitens der Arbeitgeber und Beschäftigten an Weiterbildungsaktivitäten, anreizsetzende und kooperationsfördernde Institutionen sowie breit ausgerichtete und qualitativ hochwertige Bildungseinrichtungen.

Eine erste wichtige Erkenntnis der Studie lautet, dass eine Diskrepanz hinsichtlich der Wahrnehmung von Weiterbildung besteht. Auf der einen Seite ist das Thema mittlerweile fest in den Institutionen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung verankert. Es herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Weiterbildung an Bedeutung gewinnen muss, um zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken. Im Zuge des Aufmerksamkeitsschubs haben etwa die Bundesagentur für Arbeit und die Kammern ihre Anstrengungen erhöht, Aufmerksamkeit für die Potenziale von Weiterbildung zu wecken und ihre Beratungsangebote ausgeweitet. Zusätzlich sind intermediäre Einrichtungen wie die 2021 eröffnete Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt und das 2022 in Sachsen eingerichtete Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS) entstanden. Hinzu kommt, dass sich auch die (Fach-)Hochschulen im Mitteldeutschen Revier dem Feld mehr und mehr geöffnet haben. Sie sind dazu übergegangen, Inhalte der grundständigen Studiengänge in Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbildung, etwa in Form berufsbegleitender Studiengänge, zu überführen.

Der gesteigerten Aufmerksamkeit aufseiten der öffentlichen Institutionen steht eine noch ausbau-

fähige Wahrnehmung seitens der Adressatinnen und Adressaten von Weiterbildung – Unternehmen und erwerbsfähige Personen – gegenüber. Die Studie hat verdeutlicht, dass gerade bei KMU, die prägend für die Wirtschaftsstruktur Mitteldeutschlands sind, eine gewisse Zurückhaltung besteht. KMU mangelt es häufig an betrieblichen Personalentwicklungsstrukturen und am strategischen Weitblick, was die zukünftige Ausrichtung des eigenen Geschäftsmodells betrifft. Entsprechend herrscht auch weitgehende Unklarheit, welche Qualifikationen und Kompetenzen das eigene Personal zukünftig haben sollte. Wenn Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt werden, sind diese in der Regel darauf ausgerichtet, kurzfristige Bedarfe zu decken. Hinzu kommt, dass der akute Arbeitskräftemangel die Bereitschaft mindert, Beschäftigte für Weiterbildungen freizustellen. Arbeitgeber sind auf alle personellen Ressourcen angewiesen, um das operative Tagesgeschäft am Laufen zu halten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch solche mit geringen Qualifikationen – können wiederum zumeist relativ schnell in ein neues Beschäftigungsverhältnis eintreten. Der Anreiz, an einer zeitintensiven Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, ist daher tendenziell gering. Sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Beschäftigtenseite lässt sich somit eine Diskrepanz zwischen kurz- und langfristigen Zielen resümieren. Dabei wird dem Erreichen kurzfristiger Ziele (z. B. Aufträge abarbeiten; eine gut bezahlte Beschäftigung ausüben) in der Regel eine höhere Priorität eingeräumt als dem Erreichen langfristiger Ziele (z. B. das eigene Personal auf zukünftige Aufgaben vorbereiten; mittels Weiterbildung die zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten verbessern). Zugespitzt lässt sich formulieren, dass der Fachkräftemangel von heute dafür sorgt, dass Beschäftigte nicht angemessen auf die Arbeitswelt von morgen vorbereitet werden.

Um diesen weiterbildungshemmenden Zusammenhang aufzulösen, sind auf unterschiedlichen Ebenen Maßnahmen in die Wege geleitet worden. Sowohl auf Bundes- wie auch auf Länderebene existiert ein breites Spektrum an Förderprogrammen, die darauf abzielen, die Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen. Dennoch gibt es weitere Herausforderungen. Von Interviewpartnerinnen und -partnern geäußerte Kritikpunkte lauten, dass die bürokratischen Hürden der Weiterbildungsförderung zu hoch und die an die Bildungsträger ausgezahlten Mittel zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (im Rahmen der Bundesdurchschnittskostensätze) zu gering seien. Letzteres Defizit verschärft den Preisdruck zwischen den Bildungsträgern und erschwert es ihnen, auskömmlich zu wirtschaften und mittels Investitionen die Weichen für zeitgemäße Weiterbildungsangebote zu stellen. Weiterhin wurde als Erschwernis erachtet, dass die Förderkulisse zum Teil intransparent sei und die Vielfalt an Orientierungs- und Beratungsangeboten mitunter überfordere. Weiterbildungsinteressierte müssen sich in einem »Dschungel« (Int_3, Pos. 152) zurechtfinden.
Der Umstand, dass sich zahlreiche Akteure, die in unterschiedlichen Feldern und mit unterschiedlichen Entscheidungskompetenzen agieren, unabhängig voneinander mit dem Thema Weiterbildung beschäftigen, entpuppt sich als Hürde auf dem Weg zur Etablierung einer Weiterbildungskultur.

Angesichts der schwer überschaubaren Akteursvielfalt und der vielschichtigen Zuständigkeiten überrascht es nicht, dass eine systematische Koordination von Weiterbildung im mitteldeutschen Raum nicht stattfindet. In den Interviews bestanden unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Frage, inwieweit eine zentrale Koordination überhaupt erstrebenswert ist, welche Handlungsfelder hierbei relevant wären und welche Institution die federführende Verantwortung für eine ganzheitliche Koordination übernehmen könnte. Hinsichtlich möglicher Handlungsfelder kamen besonders an drei Stellen bisher unausgeschöpfte Koordinationspotenziale zur Sprache. Erstens: Das Zusammenbringen der (vielfältigen) Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen mit den Kompetenzanforderungen in der (zukünftigen) Arbeitswelt und den Angeboten der verschiedenen Weiterbildungsanbieter. Zweitens: Die Einbindung technologisch fortgeschrittener Unternehmen in die Vitalisierung der regionalen Weiterbildungslandschaft (z. B. durch temporäre Nutzung von Maschinen, Bereitstellung von Lehrkräften). Und drittens: Die Initiierung von Kooperationen zwischen Weiterbildungsanbietern. Zu allen drei Punkten ist das Einfluss- und Koordinationsvermögen durch institutionelle Akteure sowohl auf kommunaler-, regionaler- wie auch Landesebene bisher allerdings eher eingeschränkt.

Die begrenzte Koordinationsfähigkeit des Weiterbildungssystems steht auch mit der Trägerstruktur im Weiterbildungsmarkt im Zusammenhang. Die Mehrheit der Bildungsdienstleister ist privatwirtschaftlich organisiert. Zwar gibt es auch öffentlich getragene Einrichtungen wie die Volkshochschulen, die in allen neun Kommunen des Mitteldeutschen Reviers einen wichtigen Beitrag zur allgemeinen Erwachsenenbildung leisten. Allerdings spielen die Volkshochschulen in der berufsbezogenen Weiterbildung eine untergeordnete Rolle. Aus der vorwiegend privatwirtschaftlichen Trägerstruktur in der Weiterbildungslandschaft ergeben sich mehrere Implikationen.

Die erste ist räumlicher Natur: Anbieter agieren dort, wo es sich finanziell lohnt, also ausreichend Nachfrage nach ihren Angeboten besteht. In demografisch herausgeforderten Kommunen wie den peripher gelegenen Landkreisen des Mitteldeutschen Reviers, in denen die Zahl erwerbsfähiger Menschen sinkt, ist die Nachfrage tendenziell rückläufig. Einige Interviewpartnerinnen und -partner schilderten eindrücklich, wie sich vor diesem Hintergrund die lokale Weiterbildungslandschaft in den vergangenen Jahren ausgedünnt hat. Viele Bildungsträger haben ihr Engagement in ländlichen Kommunen eingestellt oder Standorte zusammengelegt. Eine Konsequenz daraus ist, dass immobilen Menschen die Möglichkeit erschwert wird, auf eine breite Palette an Bildungsangeboten zuzugreifen. Das politisch forcierte Ziel, räumliche Disparitäten abzubauen, zu gleichwertigen Lebensverhältnissen beizusteuern und flächendeckend gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, liegt somit im Weiterbildungssektor weitgehend außerhalb der Sphäre öffentlichen Einflusses. Dabei besteht Grund zur Sorge, dass sich demografische, soziale und wirtschaftliche Problemlagen in ländlichen Kommunen wechselseitig verstärken. Hier bedarf es eines politischen Bewusstseins, dass Weiterbildungspolitik auch Standortpolitik ist.

Zusätzlich zum Rückzug aus der Fläche und dem Stadt-Land-Gefälle in der Angebotsvielfalt sind sektorale Konsolidierungsprozesse zu beobachten: Weiterbildungsträger schließen sich zu größeren Organisationseinheiten zusammen, um Skaleneffekte zu erzielen und so langfristig am Markt bestehen zu können. In diesem Zusammenhang schilderten Verantwortliche der befragten Weiterbildungsträger deutlich, dass der Weiterbildungsmarkt durch eine enorme Wettbewerbsintensität gekennzeichnet ist. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Intensität in zweierlei Hinsicht noch verschärft. Erstens mussten viele Anbieter infolge der Kontaktbeschränkungen ihre Angebote (teilweise) einstellen, womit die wichtigste Einnahmequelle versiegte und sich die Spielräume für zukünftige Investitionen einengten. Und zweitens haben infolge der Corona-Pandemie digitale bzw. hybride Angebote an Bedeutung gewonnen. Viele kleine, lokal agierende Träger konnten die Umstellung nicht oder nur bedingt leisten. Größere, überregional tätige Bildungsträger, die vielfach bereits vor der Pandemie mit digitalen Methoden der Wissens- und Kompetenzvermittlung vertraut waren, gelang die Umstellung besser. Hieraus resultiert eine »Gefahr«, dass lokale Anbieter gegenüber überregionalen, häufig hochspezialisierten Anbietern an Boden verlieren und damit insgesamt die Qualität der regionalen Bildungslandschaft betroffen ist.

Insbesondere bei Weiterbildungsanbietern im gewerblich-technischen und handwerklichen Bereich überlagern sich mehrere Herausforderungen. Um mit dem rapiden technologischen Fortschritt mithalten und die Bildungsangebote stets an die sich wandelnden Bedarfe der Unternehmen anpassen zu können, sind kostenintensive Investitionen in moderne Technik erforderlich. Dabei stoßen viele Bildungsträger im Mitteldeutschen Revier, die in der Regel kaum durch weiterbildungsnachfragende Unternehmen direkt unterstützt werden (etwa durch die Kofinanzierung neuer Maschinen), an ihre betriebswirtschaftlichen Grenzen. Hinzu kommt ein Mangel an Lehrkräften, der aus Sicht der befragten Bildungsträger mittelfristig ein existenzbedrohendes Risiko darstellen könnte. Oder anders: Bildungseinrichtungen als wichtige Dienstleister, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, haben selbst große Schwierigkeiten, ihre Fachkräftebedarfe zu decken. In Branchen, die besonders um Fachkräfte ringen, können Bildungsträger häufig nicht mit dem branchenüblichen Lohnniveau, wie es etwa in der Industrie gezahlt wird, mithalten. Dies versetzt sie in eine nachteilige Position, wenn es um die Gewinnung und Bindung von kompetentem (Lehr-)Personal geht.

Weiterführende Forschungsperspektiven

Im Zuge der Bearbeitung der Studie zeigten sich Themenbereiche, die nur angeschnitten werden konnten und Potenziale für eine vertiefende Auseinandersetzung bereithalten.

Ein Feld, auf dem eine eingehendere Analyse lohnt, ist die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. Hierzu gehören Fragen nach der Anerkennung im Ausland erworbener Berufs- und Bildungsabschlüsse, möglichen bildungsbezogenen Anpassungsmaßnahmen und der Rolle verschiedener Akteure (wie Kommunen, Kammern, BA), wenn es darum geht, Geflüchtete bei der Wahl geeigneter (Weiter-) Bildungsmaßnahmen zu unterstützen. Entsprechende Diskussionen haben im Zuge des Krieges in der Ukraine und den dadurch ausgelösten Fluchtbewegungen an Tragweite gewonnen.

Eine weitere relevante Frage, die im Rahmen dieser Studie nicht ausreichend beantwortet werden konnte, betrifft die Bildungsgerechtigkeit. Zwar ist die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von un- und geringqualifizierten Menschen, die besonders vom Risiko eines Arbeitsplatzverlustes infolge der Digitalisierung/Automatisierung betroffen sind, ein politisch gewolltes Ziel. Gleichwohl weisen Studien darauf hin, dass gerade diese Zielgruppe vergleichsweise selten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt. Hier wären die Ursachen für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung ein lohnenswerter Forschungsgegenstand. Wenn man hemmende Faktoren auf Individualebene identifiziert hat, lassen sich daraus zielgerichteter Unterstützungsmaßnahmen ableiten.

Aufschlussreich wäre auch eine genauere Betrachtung des Faktors Regionalität im Weiterbildungskontext. Insbesondere wären hier die Relevanz und die Nutzung von regionalen, überregionalen und digitalen (räumlich ungebundenen) Angeboten in verschiedenen Branchen zu eruieren. Wenn digitale Angebote vielfach Präsenzangebote ablösen, wie es im Zuge der Corona-Pandemie geschah, lässt sich dann daraus ableiten, dass regionale Bildungsangebote ein Auslaufmodell sind? Oder braucht es regionale Angebote, um allen weiterbildungswilligen Menschen – gleichermaßen in städtischen wie ländlichen Räumen – einen leichten Zugang zu entsprechenden Angeboten zu ermöglichen? Die Beantwortung dieser Fragen ist nicht nur aus bildungsökonomischen Gesichtspunkten relevant, sondern würde auch eine Handreichung für kommunale und regionale Planungsprozesse sein.

7 Referenzen

AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld

BA REGIONALDIREKTION SACHSEN-ANHALT-THÜRINGEN (2021): Weiterbildung in Unternehmen: »Die digitale Kompetenz von Beschäftigten ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit.« Presseinformation vom 15.07.2021. Halle (Saale)

BERTELSMANN STIFTUNG (2019): Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995–2015. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven. Gütersloh

BERTELSMANN STIFTUNG (2022): Berufsabschluss durch Weiterbildung. Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung. Gütersloh

BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2022A): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2022B): Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 235. Bonn

BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG/DIE – DEUTSCHES INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG (2021): Integrierte Weiterbildungsberichterstattung. Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung. Zwischenbericht. Bonn

BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2020): Arbeit-von-morgen-Gesetz. Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung. www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html (10.06.2022)

BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin

BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2022): Nationale Weiterbildungsstrategie. Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung. Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin

BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin

BURGENLANDKREIS (2014): Leitbild Burgenlandkreis. Beschlossen durch den Kreistag Burgenlandkreis am 28.04.2014. Naumburg

CHRIST, JOHANNES/KOSCHECK, STEFAN/MARTIN, ANDREAS/OHLY, HANA/WIDANY, SARAH (2021): Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bonn

DEUTSCHER BUNDESTAG (2021A): Unterrichtung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin

DEUTSCHER BUNDESTAG (2021B): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben. Drucksache 19/25785. Berlin

FELD, TIMM C./DOLLHAUSEN, KARIN (2010): Für lebenslanges Lernen kooperieren. Entwicklungslinien und Perspektiven für Kooperationen in der Weiterbildung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 01/2010, S. 24–26

ECHARTI, NICOLAS/REICHART, ELISABETH/GERHARDS, PIA (2021): Die Abbildung von Wirkungen beruflicher Weiterbildung in der Bildungsberichterstattung: Bestand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 44, S. 311–331

ECHARTI, NICOLAS/HUNTEMANN, HELLA/LUX, THOMAS/REICHART, ELISABETH (2022): Volkshochschul-Statistik, 59. Folge, Berichtsjahr 2020. DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Bielefeld

EROL, SERIFE/AHLERS, ELKE/SCHLEICHER, SERGEJ (2021): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte. WSI Policy Brief, No. 51, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf

FLAKE, REGINA/JANSSEN, SIMON/LESCHNIG, LISA/MALIN, LYDIA/SEYDA, SUSANNE (2021): Berufliche Weiterbildung in Zeiten von Corona. Kein dramatischer Einbruch, aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede. IW Report, 43/2021. Köln

FLEIGE, MARION/GIESEKE, WILTRUD/VON HIPPEL, AIGA/STIMM, MARIA (2022): Berufliche Weiterbildung in Volkshochschulen. Zugänge zum lebenslangen Lernen. Studien zur Pädagogik, Andragogik und Gerontagogik, 80. Berlin

FUCHS, MICHAELA/FRITZSCHE, BIRGIT/LECLERQUE, CORNELIA (2021): Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen- Anhalt: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. Aktualisierung des IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen, 3/2019. Halle (Saale)

GNAHS, DIETER (2017): Steuerung der Weiterbildung im Zeichen der New Governance – Länder und Kommunen in neuer Rolle. In: Bolder, Axel/Bremer, Helmut/Epping, Rudolf [Hrsg.]: Bildung für Arbeit unter neuer Steuerung. Wiesbaden, S. 147–166.

HÄLBIG, ALISSA/SCHROEDER, WOLFGANG (2022): Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder. Policy Paper – Arbeitsweltberichterstattung Hessen. Kasseler Diskussionspapiere, Nr. 16. Kassel

HELLWAGNER, TIMON/SÖHNLEIN, DORI/WANGER, SUSANNE/WEBER, ENZO (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. In: IAB-Forum, 21. November 2022

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. Nürnberg

HORN, HEIKE/LUX, THOMAS/CHRIST, JOHANNES (2021): Weiterbildungsstatistik im Verbund. Ergebnisse für das Berichtsjahr 2019. Bielefeld

DENGLER, KATHARINA (2019): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. Impulsvortrag für die Projektgruppe 1 der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestags am 11.3.2019. IAB-Stellungnahme 2/2019. Nürnberg

IHK LEIPZIG/HWK LEIPZIG/IHK HALLE-DESSAU/HWK HALLE (SAALE) [HRSG.] (2019): Standortzufriedenheit in Mitteldeutschland. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Jahr 2019. Leipzig/Halle (Saale)

IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2021A): Sozio-ökonomische Perspektive. Analyse und Bewertung der demografischen und wirtschaftlichen Perspektive 2040 für die Innovationsregion Mitteldeutschland. Leipzig

IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2021B): Fachkräfteentwicklung 2025+. Ansatz für die Entwicklung des Fachkräfteangebots 2025 bis 2040 zur Deckung erwarteter Bedarfslücken und sich im Zuge des Strukturwandels ändernder Fachkräftebedarfe. Leipzig

KALINA, THORSTEN (2022): Beschäftigungsperspektiven für gering Qualifizierte. IAQ-Report, 2022/08, Duisburg

KLAUS, ANTON/KRUPPE, THOMAS/LANG, JULIA/ROESLER, KONRAD (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter. Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. IAB-Kurzbericht, 24/2020. Nürnberg

KOMPETENZZENTRUM BILDUNG IM STRUKTURWANDEL [HRSG.] (2022): Strukturwandel und Bildung. 1. Werkstattbericht. Leipzig/Bonn

KOSCHECK, STEFAN/CHRIST, JOHANNES/OHLY, HANA/MARTIN, ANDREAS (2022): Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021. Bonn

KROPP, PER/THEUER, STEFAN/FRITZSCHE, BIRGIT (2021): Digitalisierung schreitet voran – Neuschätzung der Substituierbarkeitspotenziale in Sachsen-Anhalt 2019. IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen, 3/2021. Halle (Saale)

LANDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG SACHSEN (2021): Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung vom 07.04.2021 zum Entwurf einer Weiterbildungsstrategie. Dresden

LANDKREIS NORDSACHSEN (2021): Kreisentwicklungskonzept des Landkreises Nordsachsen. KEK Nordsachsen 2030. Torgau

LANG, JULIA/JANSSEN, SIMON/KRUPPE, THOMAS/LEBER, UTE/ZABEL, CORDULA (2022): Strukturwandel und berufliche Weiterbildung. Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 13.10.2022. IAB-Stellungnahme 9/2022. Nürnberg

LERNEN VOR ORT – PROGRAMMSTELLE (2011): Der Weiterbildungsbereich im kommunalen Bildungsmonitoring. Erhebungen. Methoden und Wege der Datengewinnung. Werkstattbericht. Bonn

MAIER, TOBIAS/KALINOWSKI, MICHAEL/ZIKA, GERD/SCHNEEMANN, CHRISTIAN/MÖNNIG, ANKE/WOLTER, MARC INGO (2022): Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report, 3. Bonn

MARTIN, ANDREAS/SCHOEMANN, KLAUS/SCHRADER, JOSEF (2021): Deutscher Weiterbildungsatlas 2019. Kreise und kreisfreie Städte im Längsschnitt. DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Bielefeld

MDR – MITTELDEUTSCHER RUNDFUNK (2022A): Azubis im Handwerk: Die Zahlen steigen, die Sorgen bleiben. Beitrag vom 17.09.2022. www.mdr.de/nachrichten/deutschland/handwerker-azubis-steigende-zahlen-100.html (17.10.2022)

MDR – MITTELDEUTSCHER RUNDFUNK (2022B): Mehr Wärmepumpen Sanitärbranche klagt über großen Fachkräftemangel. Beitrag vom 29.07.2022. www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/sanitaerbranche-waermepumpen-fachkraeftemangel-100.html (10.10.2022)

MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND INTEGRATION DES LANDES SACHSEN-ANHALT [HRSG.] (2020): Jahresmonitor Berufsbildung 2019. Magdeburg

MINISTERIUM FÜR BILDUNG DES LANDES SACHSEN-ANHALT (2019): Erwachsenenbildungsbericht 2019. Bericht zum Vollzug des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung. Magdeburg

MINISTERIUM FÜR INFRASTRUKTUR UND DIGITALES DES LANDES SACHSEN-ANHALT (2022): Demografiemonitor Sachsen-Anhalt. www.geodatenportal.sachsen-anhalt.de/wss/service/aris_demografiemonitor/guest (06.09.2022)

NETZWERKBÜRO BISMIT – BILDUNG IM STRUKTURWANDEL IN MITTELDEUTSCHLAND (2022): Bevölkerung im Mitteldeutschen Revier. Regionales Bildungsmonitoring, Themengebiet Demografie und Arbeitsmarkt. www.bismit.de/fileadmin/user_upload/Fotos/Bildungsmonitoring/BiSMit_Demografie_MdR_Bev%C3%B6lkerung.pdf (10.11.2022)

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (2021): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. OECD Publishing. Paris

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (2022): Bildung auf einen Blick 2022. OECD-Indikatoren. Paris

POLLAK, REINHARD/JANSSEN, SIMON/JANIK, FLORIAN/ALLMENDINGER, JUTTA (2016): Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge. Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin

SCHEMMANN, MICHAEL (2020): »Und sie bewegt sich doch« – Neue Steuerung und Governance in der öffentlichen Weiterbildung. In: van Ackeren, Isabell/Bremer, Helmut/Kessl, Fabian/Koller, Hans Christoph/Pfaff, Nicolle/Rotter, Caroline/Klein, Dominique/Salaschek, Ulrich [Hrsg.]: Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen/Berlin/Toronto, S. 391–403

SCHRADER, JOSEF/MARTIN, ANDREAS (2021): Weiterbildungsanbieter in Deutschland: Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 44, S. 333–360

SEILS, ERIC/BAUMANN, HELGE (2019): Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung: Eine Auswertung regionaler Daten. WSI Policy Brief, No. 34, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf

SEYDA, SUSANNE (2021): Weiterbildung boomt in kleinen Unternehmen. KOFA kompakt, 04/2021

SPD – SOZIALDEMOKRATISCHE PARTEI DEUTSCHLANDS/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/FDP – FREIE DEMOKRATISCHE PARTEI (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025. Berlin

STARK-WATZINGER, BETTINA/SCHRADER, JOSEF/BRANDT, JOSEF (2022): »Es gibt noch keine verbindende Idee für Erwachsenenbildung im digitalen Zeitalter.« weiter bilden spricht mit Bettina Stark-Watzinger. In: weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, S. 10–14

STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND VERKEHR SACHSEN (2021): Kurzkonzept zu den inhaltlichen Schwerpunkten des ZEFAS

STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT (2021): Bevölkerungsvorausberechnung nach Alter und Geschlecht. 7. Regionalisierte Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalt 2019–2035. Halle (Saale)

STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT (2022): Bevölkerungsstand, Natürliche Bevölkerungsbewegung, Wanderungen. Statistischer Bericht. Halle (Saale)

STÜBER, HEIKO (2022): Berufsspezifische Lebensentgelte. Ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt. IAB-Kurzbericht, 18/2022. Nürnberg

VDP SACHSEN-ANHALT (2022A): Fachkräftemangel bedroht Zukunftsprojekte der Bundesregierung + wirtschaftlichen Wohlstand unseres Landes: Stärkung der beruflichen Weiterbildung dringend notwendig. Stellungnahme vom 08.02.2022. Magdeburg

VDP SACHSEN-ANHALT (2022B): Kürzung der Stundensätze bei den von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Weiterbildungsträger nicht hinnehmbar. Pressemitteilung vom 13.07.2022. Magdeburg

WEBER, ENZO/KRUPPE, THOMAS/MÜHLHAN, JANNEK/WIEMERS, JÜRGEN (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung. Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. IAB-Kurzbericht, 8/2019. Nürnberg

WIDANY, SARAH/REICHART, ELISABETH/CHRIST, JOHANNES/ECHARTI, NICOLAS (2021): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021, Bielefeld

ZENTRUM LIBERALE MODERNE (2021): Das Bildungsgrundeinkommen. Vorschlag für eine neue Weiterbildungsfinanzierung. Berlin

Übersicht Experteninterviews

Interview	Funktionsgruppe
Int_1	Privater Bildungsträger
Int_2	Kammer
Int_3	Bundesagentur für Arbeit
Int_4	Landesinitiative zur Fachkräftesicherung
Int_5	Kammer
Int_6	Privater Bildungsträger
Int_7	Privater Bildungsträger
Int_8	Hochschule
Int_9	Bundesagentur für Arbeit
Int_10	Gewerkschaftlicher Bildungsträger
Int_11	Öffentliche Bildungsinitiative
Int_12	Volkshochschule
Int_13	Hochschule
Int_14	Volkshochschule
Int_15	Verband
Int_16	Privater Bildungsträger
Int_17	Kammer
Int_18	Kammer
Int_19	Privater Bildungsträger

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BDKS	Bundesdurchschnittskostensätze
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BiSMit	Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
ESF	Europäischer Sozialfonds
e. V.	eingetragener Verein
HTWK	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
Int	Interview
IRMD	Innovationsregion Mitteldeutschland
IT	Informationstechnologie
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
LP	Legislaturperiode
MDR	Mitteldeutscher Rundfunk
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
TU	Technische Universität
VDP	Verband Deutscher Privatschulen
VHS	Volkshochschule
ZEFAS	Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit

Impressum

Copyright © 2023 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland – BiSMit
Witzgallstraße 2, 04317 Leipzig
Telefon: +49 (0) 341-993923-0

info@bismit.de
www.bismit.de

Herausgeber | Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland – BiSMit

Projektleitung | Jenny Richter

Autor | Dr. Stefan Haunstein

Grafisches Konzept und Layout | Kathleen Rothe, Leipzig

Gesamtherstellung | Saxoprint GmbH Dresden

Fotos | Titel: iStock.com/monkeybusinessimages, S. 2 Markus Scholz,
S. 4: iStock.com/gorodenkoff, S. 8: iStock.com/seb_ra, S. 12: BiSMit/Stefan Haunstein,
S. 16: BiSMit/Stefan Haunstein, S. 54: iStock.com/marchmeena29,
S. 66: BiSMit/Stefan Haunstein, S. 72: iStock.com/UpPiJ

Auflage | 200 Exemplare

Stand | März 2023

Was plant das Netzwerkbüro BiSMit in den Jahren 2023/2024?

Das Netzwerkbüro BiSMit knüpft mit seiner Arbeit 2023 und 2024 in zahlreichen Punkten an die vorliegende Studie zur berufsbezogenen Weiterbildung im Mitteldeutschen Revier an.

Um sich den genannten Herausforderungen annehmen zu können, wird sich das Netzwerkbüro BiSMit für einen regelmäßigen Austausch zwischen den relevanten Akteuren des Weiterbildungssektors in Mitteldeutschland einsetzen. Dabei sollen zum einen institutionelle Akteure einbezogen werden, die sich auf unterschiedlichen föderalen Ebenen (Kommune, Land, Bund) mit dem Thema befassen. Zum anderen sollen aber auch die verschiedenen Bildungsträger Gehör finden. Am Beginn eines solchen Austauschprozesses müsste eine systematische Bestandsaufnahme stehen. Zu klärende Fragen sind: Wer ist in welchen Netzwerken eingebunden? Zu welchen Weiterbildungsthemen besteht eine bisher ungedeckte Nachfrage? Welche in der Vergangenheit bereits erprobten Initiativen und Ansätze waren erfolgreich und welche sind gescheitert? Auf Basis der gewonnenen Einsichten lassen sich gezielt Möglichkeiten der Zusammenarbeit entwickeln, etwa in Form von Stadt-Land-Kooperationen oder öffentlich-privater Partnerschaften.

Das Thema berufsbezogene Weiterbildung wird weiterhin im bestehenden regionalen Bildungsmonitoring, aber auch in neuen Formaten aufgenommen. Dazu zählt zum Beispiel die Etablierung eines »Länderaustauschs Bildung im Strukturwandel«, in dem die für die Steuerung verantwortlichen Institutionen der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen eingebunden werden. In den jeweiligen strategischen landesbezogenen Revierkonzepten wurde das Thema berufsbezogene Weiterbildung aufgenommen. Von Interesse ist, sich über gute Praxis auszutauschen und Möglichkeiten der länderübergreifenden Kooperation zu eruieren.

Mit der 2023/24 geplanten wissenschaftlichen Studie zum Thema Berufsorientierung wird ein weiteres für den Strukturwandel relevantes Bildungsthema aufgenommen, welches viele inhaltliche Schnittstellen zur berufsbezogenen Weiterbildung hat.

Weiterbildung wird eine große Bedeutung beigemessen, um den verschiedenen Facetten des Strukturwandels (demografischer Wandel, Dekarbonisierung, Digitalisierung) zu begegnen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Fernab der normativen Setzung – Weiterbildung ist wichtig – wirft die Studie einen sachlich-analytischen Blick auf die Landschaft der berufsbezogenen Weiterbildung im Mitteldeutschen Revier. Mithilfe von Dokumentenanalysen und Experteninterviews wurden unterschiedliche Perspektiven zum Thema berücksichtigt. Zu Wort kamen Akteure, die Angebote zur berufsbezogenen Weiterbildung schaffen, weiterentwickeln, verantworten und/oder koordinieren. Die Studie verdeutlicht, wie sich die Wahrnehmung und das institutionelle Umfeld von Weiterbildung verändert haben und mit welchen Herausforderungen die Akteure (allen voran die Bildungsträger) konfrontiert sind. Darüber hinaus liefert die Studie Anregungen, was es für eine zeitgemäße und vitale Weiterbildungslandschaft braucht, und zeigt gute Beispiele aus der Praxis auf.

www.bismit.de