

Positionspapier zur Nachhaltigkeit und Verstetigung der Weiterbildungsverbünde in Berlin und Brandenburg

Das vorliegende Positionspapier ist eine gemeinsame Reflektion der Erfahrungen von sechs Weiterbildungsverbünden in Berlin-Brandenburg im Rahmen der BMAS-Richtlinie zur Förderung von Weiterbildungsverbünden, die seit November 2021 in unterschiedlichen Regionen zum Teil branchenfokussiert, zum Teil branchenübergreifend mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen Unternehmen bei der Organisation und Umsetzung betrieblicher Weiterbildung unterstützt haben.

Ausgangssituation

Zielstellung des Bundesprogramms waren und sind

- die Erhöhung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten
- die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
- die Stärkung der Vernetzung und Kooperation von Unternehmen
- eine Optimierung der Weiterbildungsangebote entsprechend der betrieblichen Bedarfe.

Seitens des Fördermittelgebers wurde von Anbeginn großer Wert auf die Vernetzung der Weiterbildungsverbünde und die Gründung von Projektbeiräten gelegt.

Um die Vernetzungsarbeit so effektiv und effizient wie möglich zu gestalten, haben die vier Berliner Weiterbildungsverbünde aus der ersten Förderrunde eine gemeinsame Kooperationsvereinbarung geschlossen. Wesentlicher Bestandteil dieser Kooperation war die Gründung eines projektübergreifenden Beirates, in dem sich alle wichtigen regionalen Arbeitsmarktakteure über die Arbeit der Weiterbildungsverbünde austauschen und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung diskutieren. Im Zuge der Institutionalisierung dieses Beirates wurden dann auch die beiden Brandenburger WBVs in die Kooperation integriert.

Dem **projekt- und länderübergreifenden Beirat** gehören neben Vertreterinnen der sechs WBVs die zuständigen Länderministerien (Berliner Senat für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung SenASGIVA, die Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe SenWiEnBe sowie das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg), die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Berliner und Brandenburger Kammern (IHK Berlin, IHK Potsdam, HWK Berlin, HWK Potsdam), die Wirtschaftsförderung Brandenburg WFBB, Sozialpartner (DGB Berlin-Brandenburg, IG Metall, NGG, UVB Berlin-Brandenburg, Dehoga, ACOD, aBB) sowie die Zukunftszentren Berlin und Brandenburg an.

Themenstellungen der bisherigen Beiratssitzungen waren neben der konstituierenden Sitzung (April 2022) die Organisation der Verbundarbeit und die Erhebung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfes

(Dezember 2022) sowie die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung und die Verstetigung und Nachhaltigkeit der bisherigen Projektarbeit (September 2023).

Bezüglich Nachhaltigkeit und Verstetigung wurden auf der letzten Beiratssitzung Arbeitsergebnisse aus den Weiterbildungsverbünden zu folgenden Fragestellungen thematisiert:

- Nachhaltigkeit im engeren Sinne
 - Inwiefern finden Projektaktivitäten weiterhin statt?
 - Welche entwickelten Produkte und Instrumente kommen weiterhin zum Einsatz?
 - Wie kann eine Finanzierung sichergestellt werden?
- Nachhaltigkeit im weiteren Sinne
 - Welche dauerhaften Effekte gibt es bei den Zielgruppen der WBV?
 - Welche dauerhaften Effekte gibt es bei den Trägerorganisationen der WBV?
 - Welche dauerhaften Effekte gibt es bei interorganisationalen Beziehungen?
 - Welche dauerhaften Effekte gibt es im Handlungsfeld?

Anknüpfend an diese Diskussionsergebnisse und das Angebot beider Fachverwaltungen der Länderregierungen, zukünftige Unterstützungsbedarfe im Hinblick auf nachhaltige Erhaltung und Weiternutzung von erzielten Projekt-Ergebnissen aufgebauten Weiterbildungsstrukturen, Kooperationen und erfolgreichen Prozessen auf Gewährung aus Landesmitteln zu prüfen, entstand das vorliegende Positionspapier.

Was brauchen die WBVs für die Verstetigung?

Die bisherigen Erfolge der Weiterbildungsverbünde zeigen, dass der Ansatz von überbetrieblichen Weiterbildungen – trotz vielfacher Vorurteile und geäußerter Skepsis im Vorfeld – ein vielversprechender Weg zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten sowie zur Stärkung der Kooperation zwischen Unternehmen sein kann.

Für die weitere Verstetigung der Weiterbildungsverbünde braucht es ein Umdenken auf der Strukturebene betrieblicher Weiterbildung und **gesellschaftliche Rahmenbedingungen**, die stärker als bisher den Betrieb als Weiterbildungsort in den Fokus nehmen.

Dies beinhaltet aus Sicht der Weiterbildungsverbünde folgende Faktoren:

- Es braucht einen **Paradigmenwechsel in der betrieblichen Weiterbildung**. Dies schließt sowohl eine Rückbesinnung auf bereits entwickelte Ansätze einer **arbeitsplatzorientierten** Weiterbildung als auch eine Abkehr von einer maßnahmenorientierten Zertifizierung und Finanzierung hin zu einer **personen- und prozessbezogenen Sichtweise** ein (siehe unten).
- Stärker als bisher müssen **Bedürfnisse von Klein- und Kleinstunternehmen** in der Förderung Berücksichtigung finden. Diese Erkenntnis ist nicht neu¹; die bisherige Förderpraxis trägt dem

¹ Vgl. 10 Thesen zur internationalen Konferenz der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung „Beschäftigung im Wandel – Kompetent in die Zukunft“

aber nur unzureichend Rechnung. Die Erfahrungen in den Weiterbildungsverbünden zeigt aber, dass durch eine betriebliche Passgenauigkeit von entsprechend konzipierten Weiterbildungsangeboten auch Unternehmen erreicht werden können, die weder tarifgebunden sind noch über sozialpartnerschaftliche Strukturen verfügen.

- Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen auch, dass Weiterbildungsverbünde keine Selbstläufer sind. Sie brauchen externe Impulse, Formen des Austausches und eine Steuerung, die Synergien und die Hilfe zur Selbsthilfe organisiert. Diese Dienstleistung für die Unternehmen könnten **(ggf. branchenspezifische) Koordinierungsstellen** übernehmen, die **strukturell verankert** gehören.

Wie kann eine tragfähige Finanzierungsstruktur aussehen?

Die Frage der weiteren Finanzierbarkeit von Weiterbildungsverbünden beinhaltet vor allem zwei Themenstellungen: Zum einen betrifft dies die Finanzierung der notwendigen Vernetzungsdienstleistung (Koordinierungsstellen), zum anderen die Förderung der konkreten betrieblichen Weiterbildung.

Bezüglich der **Finanzierung der Verbundarbeit** zeigt die Vergangenheit unterschiedliche Erfahrungen: Während in einigen Verbünden durchaus die Bereitschaft einzelner Unternehmen vorhanden war, sich durch Eigenmittel (z.B. Personalanteile) an der Kofinanzierung zu beteiligen, ist dies in bestimmten Branchen (z.B. Gastgewerbe) für die Zukunft eher kein tragfähiges Modell. Hier wäre alternativ die Adaption bereits erfolgreicher Instrumente denkbar, z.B. analog unternehmensWert:Mensch, oder wie in Österreich die Finanzierung der Verbundarbeit als arbeitsmarktpolitische Förderung (Qualifizierungsverbünde). Wichtig ist dabei, dass der Zugang zur Förderung niedrigschwellig und unbürokratisch gestaltet ist, um die Hürden für Unternehmen so gering wie möglich zu halten.

Was die Förderung und **Finanzierung betrieblicher Weiterbildung** anbelangt, betrifft dies den bereits oben erwähnten **Paradigmenwechsel von der Maßnahmen- zur Personen- bzw. Prozessorientierung**. Dies ist die **zentrale Botschaft** des vorliegenden Positionspapiers!

In Zeiten umfangreicher Transformationsprozesse bei gleichzeitigem Fachkräftemangel stehen insbesondere KMU in Berlin-Brandenburg vor besonderen Herausforderungen: Um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, müssen sie bei vollen Auftragsbüchern ihr vorhandenes Personal durch betriebliche Weiterbildung zukunftsicher qualifizieren.

Aufgrund fehlender Ressourcen sind sie dabei nicht selten auf (finanzielle) Förderungen angewiesen. Anders als in anderen Bundesländern, die Förderprogramme zur betrieblichen Weiterbildung aufgelegt haben, findet die Förderung in Berlin vor allem durch die Arbeitsagentur statt. Diese von der Arbeitsagentur geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, die hauptsächlich auf AZAV-Zertifizierungen basieren, sind oft gruppenorientiert, haben einen hohen Stundenumfang und entsprechen nicht immer den individuellen fachlichen Anforderungen der KMU. Diese Diskrepanz zwischen den spezifischen

Bedürfnissen der KMUs und den vorhandenen Weiterbildungsangeboten unterstreicht die **Dringlichkeit, neue Ansätze in der Weiterbildungsförderung zu entwickeln.**

Eine Alternative zur Zertifizierung und Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen stellt die Prozessorientierung dar. Erfahrungen aus anderen Förderansätzen (z.B. APO IT) zeigen das Potenzial von Prozesszertifizierungen auf. Diese sind flexibler und können besser auf die individuellen Bedürfnisse der Unternehmen und ihrer Beschäftigten eingehen. Im Gegensatz zu standardisierten Gruppenprogrammen orientiert sich eine Zertifizierung des Prozesses an den einzelnen Bestandteilen und ermöglicht damit eine maßgeschneiderte Weiterbildung, die sowohl den spezifischen Anforderungen des Unternehmens, den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den Anforderungen an eine transparente Verwendung öffentlicher Mittel Rechnung tragen kann.

Wobei und womit können die Länder unterstützen?

Der im Rahmen der BMAS-Förderrichtlinie konstituierte projekt- und länderübergreifende Beirat der Weiterbildungsverbünde in Berlin-Brandenburg bildet eine gute Basis, um relevante Arbeitsmarktakteure in der Region weiter zu vernetzen, gemeinsame Überlegungen zur Optimierung einer Weiterbildungslandschaft zu diskutieren und damit zur wirtschaftlichen Stärkung der Metropolenregion beizutragen.

Um mit den Promotoren der Weiterbildungsverbünde, deren Förderung in diesem Jahr ausläuft, weiter im Gespräch und in Aktion bleiben zu können, bietet sich an, **den bestehenden Beirat** – ergänzt um die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Sprecher und Sprecherinnen der beiden Landesregierungen – **zu verstetigen**. Ziel sollte es sein, ein gemeinsames Gremium zu etablieren, das den Mut hat, bestehende Instrumente auf Landes- und Bundesebene auf den Prüfstand zu stellen, innovativ weiterzuentwickeln und entsprechende **Modellprojekte** auf den Weg zu bringen.

Solche Pilotprojekte können Aspekte der Qualifizierung des Lernprozessbegleitungspersonals, der individuellen Anpassung von Weiterbildungsmaßnahmen an die Bedürfnisse der KMUs sowie der Prozesszertifizierungen umfassend erproben und wertvolle Erkenntnisse liefern, die zur Entwicklung effektiverer und zielgerichteterer Förderinstrumente für die Weiterbildung in KMUs genutzt werden können. Diese neuen Instrumente würden nicht nur Hürden zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung abbauen und die Qualität der Weiterbildung verbessern, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der KMU in Berlin-Brandenburg nachhaltig stärken.

Berlin, April 2024

Kontakt: [c/o evelyn.schmidt@ibbf.berlin](mailto:c/o_evelyn.schmidt@ibbf.berlin)