

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS IN
BADEN-WÜRTTEMBERG IN DER
FÖRDERPERIODE 2014-2020

INVESTITIONEN IN WACHSTUM UND
BESCHÄFTIGUNG

EVALUATIONSBERICHT ZUM
REACT-EU-FÖRDERPROGRAMM
BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG



Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION



EUROPÄISCHE UNION



Evaluationsbericht zum REACT-EU-Programm "Betriebliche Weiterbildung"

im Rahmen der Evaluierung des Operationellen Programms des Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg 2014–2020

im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration

Fassung vom 08.09.2023

Ansprechpartner:

Dr. Matthias Boll (Referatsleiter)

Telefon: 0711 123-3614

E-Mail: ESF@sm.bwl.de

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg

Referat 45 – Europa, Europäischer Sozialfonds

Else-Josenhans-Str. 6

70173 Stuttgart

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190

50825 Köln

Autoren und Autorinnen: Anne-Marie Scholz und Maik Oliver Mielenz



Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
1 Einleitung	7
2 Gegenstand der Evaluierung	8
3 Design und Methoden.....	12
3.1 Daten und Methoden	12
3.2 Programmlogik.....	14
4 Finanzieller und materieller Umsetzungsstand	18
5 Umsetzung der Förderung	23
5.1 Mobilisierung und Umsetzung der Förderung aus Trägerperspektive	23
5.1.1 Rekrutierung von Betrieben durch Träger	24
5.1.2 Angebotsspektrum betrieblicher Weiterbildungen	27
5.1.3 Berücksichtigung der Querschnittsziele	30
5.1.4 Bewertung des Förderprogramms	31
5.2 Motivation, Mehrwert und Nutzen aus Teilnehmendenperspektive.....	33
6 Die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ im Kontext der Fachkursförderung	38
7 Corona-Pandemie als Akzelerator für Weiterbildung?	41
8 Ausblick: Entwicklungsperspektiven von Weiterbildung	44
9 Zusammenfassung, Fazit und Handlungsempfehlungen	47
Literatur	51



Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ und Fachkursförderung.....	10
Tabelle 2: Finanzieller Umsetzungsstand	18
Tabelle 3: Merkmale der Teilnehmenden der Betrieblichen Weiterbildung	20
Abbildung 1: Darstellung Programmlogik von „Betriebliche Weiterbildung“	15
Abbildung 2: Ein- und Austritte in die Förderung nach Geschlecht im Zeitverlauf, 2021-2022	19
Abbildung 3: Aufmerksamkeitskanäle der Träger auf die Förderung	24
Abbildung 4: Verteilung der Kursgebühren	28
Abbildung 5: Bewertung ausgewählter Förderdimensionen.....	31
Abbildung 6: Teilnahmemotive aus Teilnehmenden-Perspektive	34
Abbildung 7: Veränderungen auf persönlicher Ebene durch Weiterbildung	34
Abbildung 8: Veränderungen auf betrieblicher Ebene durch Weiterbildung.....	36
Abbildung 9: Bewertung der geförderten Weiterbildungen aus Teilnehmenden-Perspektive	37
Abbildung 10: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme der Förderung	38
Abbildung 11: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildung – Einschätzung von aktiven und nicht-aktiven Trägern	42



Executive Summary

Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt haben sich die Arbeitsbedingungen und -prozesse vieler Beschäftigten stark verändert, was zu neuen Qualifizierungsbedarfen führte. Durch die Corona-Pandemie wurden diese Veränderungen noch verstärkt, gleichzeitig reduzierten jedoch viele Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten. Mit der ESF-Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ wurden betriebliche Anpassungsqualifizierungen gefördert, die zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit von Erwerbstätigen und Betrieben sowie zur Steigerung der Attraktivität von Anpassungsqualifizierungen beitragen sollten.

Im Jahr 2022 erfolgte eine begleitende Evaluierung des von Juni 2021 bis Dezember 2022 laufenden Programms, um dessen Implementation, Angebotsstruktur, Maßnahmeneffektivität und Zielerreichung zu beurteilen und Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Programms zu gewinnen. Genutzt wurde dafür eine Triangulation aus quantitativen und qualitativen Methoden. Die Evaluation zeigte, dass zwar die Inanspruchnahme des Förderprogramms „Betriebliche Weiterbildung“ gering war (Output-Dimension) und damit nur ein sehr geringer Beitrag zu einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen und zur Attraktivitätssteigerung von Anpassungsqualifizierungen geleistet werden konnte. Jedoch waren die Ergebnisse und Wirkungen, die von den betrieblichen Weiterbildungen auf die Erwerbstätigen ausgingen, insgesamt positiv zu bewerten (Outcome- und Impact-Dimension).

Bei den angebotenen Kursen handelte es sich um überwiegend kurze Weiterbildungen mit einem Zeitumfang von acht bis 17 Unterrichtseinheiten, die vorrangig den Erwerb von IT-Kenntnissen und Soft-Skills zum Inhalt hatten und während der Arbeitszeit stattfanden. Hauptsächlich wurden traditionelle Präsenzformate genutzt. Der aus der Corona-Pandemie resultierende Trend zur verstärkten Nutzung digitaler Weiterbildungen spiegelte sich nicht unbedingt bei den geförderten Weiterbildungen wider. An den betrieblichen Weiterbildungen nahmen häufiger jüngere Beschäftigte, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund teil. Erwerbstätige mit geringer formaler Qualifikation gehörten hingegen nur selten zum Kreis der Teilnehmenden. Die ESF-geförderten Weiterbildungen hatten überwiegend positive Effekte auf die Bewältigung des beruflichen Alltags und das Fähigkeits- und Kompetenzprofil der Teilnehmenden und trugen häufig dazu bei, Wissensdefizite zu beseitigen und berufliche Anforderungen besser bewältigen zu können. Vermittelt wurden hauptsächlich allgemein verwertbare Kompetenzen und Fähigkeiten, während betriebspezifisches Know-How kaum verbessert wurde. Die Zufriedenheit der Befragten bestätigte das positive Wirkungsergebnis. Inwiefern sich die geförderten Weiterbildungen auf die Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Betrieben ausgewirkt haben, konnte im Rahmen der Evaluierung nicht festgestellt werden.

Im Ergebnis zeitigte die Förderung "Betriebliche Weiterbildung" positive Wirkungseffekte und stellte eine sinnvolle Ergänzung zur Fachkursförderung dar. Die Rahmenbedingungen waren größtenteils angemessen, jedoch gab es restriktiv wirkende Faktoren wie die fehlende Bekanntheit, die kurze Programmlaufzeit und die administrativen Aufwände. Auch wenn die Corona-Pandemie den Weiterbildungsmarkt stark beeinflusst und das Interesse an der Förderung reduziert hat, wird



erwartet, dass durch den Wegfall pandemiebedingter Kontaktbeschränkungen und weiterhin bestehender Qualifizierungsbedarfe in den Betrieben die Nachfrage nach betrieblichen Weiterbildungen in Zukunft wieder steigen wird. Eine längere Förderlaufzeit, eine intensivere Öffentlichkeitsarbeit und ein reduzierter administrativer Aufwand könnten dazu beitragen, dass mehr Unternehmen von der Förderung profitieren. Zudem könnte die Einrichtung eines Austauschformats für die Träger zur Vernetzung und gemeinsamen Entwicklung neuer Weiterbildungsformate beitragen.



1 Einleitung

Die Corona-Pandemie hatte massive Auswirkungen auf die Wirtschaft der Europäischen Union. Aufgrund von Lockdowns und anderen Beschränkungen des öffentlichen Lebens waren viele Unternehmen gezwungen, ihre Geschäftstätigkeit einzustellen oder (stark) einzuschränken, was einen Einbruch der Wirtschaftsleistung und einen, wenn auch moderaten, Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge hatte. Um die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abzumildern und – insbesondere kleine und mittlere – Unternehmen bei der Krisenbewältigung zu unterstützen, hat die Europäische Union im Zuge der REACT-EU-Initiative zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Damit wurde das Operationelle Programm (OP) "Chancen fördern" des ESF in Baden-Württemberg für die Förderperiode 2014-2020 um eine neue Prioritätsachse E „Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft“ erweitert. Im spezifischen Ziel E 1.3 zur Unterstützung von Beschäftigten, Wirtschaft und Kultur wurde das Sonderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ eingerichtet. Dabei handelt es sich um ein neues Förderprogramm, mit dem Betriebe und deren Beschäftigte bei der Durchführung von betrieblichen Anpassungsfortbildungen unterstützt und auf fortschreitende Digitalisierung und die langfristige Umstellung auf eine klimaneutrale Wirtschaft vorbereitet werden sollen. Der Programmaufruf wurde im Juni 2021 veröffentlicht. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der im Rahmen von REACT-EU zur Verfügung stehenden Mittel war das Programmende auf den 31.12.2022 festgelegt. Das Förderprogramm stellt dabei eine Ergänzung der Fachkursförderung dar. Während mit der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ einzelbetriebliche Kurse gefördert werden sollen, zielt die Fachkursförderung auf die Unterstützung überbetrieblicher Weiterbildungen ab.

Im vorliegenden Bericht wird das Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ einer Evaluierung unterzogen. Der Bericht gliedert sich wie folgt: Zunächst werden der Gegenstand der Evaluierung sowie die Programmlogik (*Kapitel 2*), die genutzten Daten und Methoden der Evaluierung (*Kapitel 3*) sowie der materielle und finanzielle Umsetzungsstand der Förderung (*Kapitel 4*) dargestellt. Anschließend wird in *Kapitel 5.1* auf die wichtigsten Ergebnisse zur Mobilisierung und Umsetzung der Förderung aus der Perspektive der Weiterbildungsträger eingegangen. In *Kapitel 5.2* werden motivations- sowie nutzen- und wirkungsbezogene Aspekte (z. B. Mehrwert der Weiterbildungen für den beruflichen Alltag und die berufliche Karriere) aus der Perspektive der Teilnehmenden berücksichtigt und bewertet. Darüber hinaus werden Vor- und Nachteile der betrieblichen Weiterbildung im Kontext der Fachkursförderung (*Kapitel 6*) sowie Auswirkungen der Corona-Pandemie (*Kapitel 7*) und sich daraus ergebende Entwicklungsperspektiven von Weiterbildung (*Kapitel 8*) dargestellt. Abschließend werden die Resultate der Evaluation resümiert und mögliche Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung des Förderprogramms abgeleitet (*Kapitel 9*).



2 Gegenstand der Evaluierung

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, dem damit einhergehenden Fachkräftemangel und der zunehmenden Transformation der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) ist betriebliche Weiterbildung für Betriebe und Beschäftigte von großer Bedeutung. Für die Beschäftigten ist sie ein wichtiges Instrument des lebenslangen Lernens und trägt zum Erhalt und zur Verbesserung ihrer beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse bei. Für Betriebe stellen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen eine kontinuierliche Möglichkeit dar, die Fertigkeiten und Kompetenzen ihrer Beschäftigten an veränderte Anforderungen, z. B. durch Digitalisierung, die Umstellung von Arbeits- und Produktionsprozessen und den Einsatz neuer Technologien anzupassen. Damit können betriebliche Weiterbildungen zu einer Steigerung der Arbeitsqualität, einer höheren Motivation und Produktivität der Beschäftigten führen und zu einer Steigerung der Produktivität und Innovationsfähigkeit der Betriebe beitragen.

War die Verbreitung betrieblicher Weiterbildung in Deutschland bis zum Jahr 2020 noch auf einem durchaus hohen Niveau, erlitt sie infolge der Corona-Pandemie einen massiven Einbruch (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022: 232). Aufgrund von Kontaktbeschränkungen, unsicheren Geschäftserwartungen und finanziellen Engpässen reduzierten die Betriebe – insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe – ihre Weiterbildungsaktivitäten (Jost/Leber 2021; Bellmann et al. 2020). Laut Daten des IAB-Betriebspanels (2021) war der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe von 55 % im Jahr 2019 auf 34 % im Jahr 2020 gesunken. Eine ähnliche Entwicklung war auch in Baden-Württemberg zu beobachten (Klee/König 2022). Lag der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe 2019 noch bei 56 %, waren es zum Beginn der Corona-Pandemie nur noch 32 %. Für 2021 konnte wieder ein leichter Anstieg auf 35 % verzeichnet werden. Gleichzeitig haben sich durch die Corona-Pandemie die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter verändert. Wo es möglich war, wurde die Ausübung beruflicher Tätigkeiten ins Home-Office verlagert, was zu einer verstärkten Nutzung digitaler Lösungen bzw. virtueller Arbeitsplattformen führte. Andernorts mussten Unternehmen Kurzarbeit anmelden, um ihre Beschäftigten zu halten und die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie abzufedern. Für viele Betriebe ergab sich daraus das Erfordernis, ihre internen Prozesse sowie ihre Geschäftsmodelle neu zu strukturieren. Daraus entstanden neue Qualifizierungsbedarfe. Insbesondere Themen wie Digitalisierung, Krisenmanagement und Gesundheits- und Arbeitsschutz wurden verstärkt in den Fokus gerückt.

Vor diesem Hintergrund wurde das Sonderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ eingerichtet. Hierbei handelt es sich nicht um die Fortführung der bisherigen überbetrieblichen Fachkursförderung (vgl. ISG 2017), sondern um ein zusätzliches neues Programm, das baden-württembergische Betriebe bei der Bewältigung der Krisenfolgen unterstützen sollte. Gleichzeitig sollten die durch Kurzarbeit entstandenen freien zeitlichen Kapazitäten in den Betrieben mittels dieser Förderung für Weiterbildung genutzt werden.

Gefördert wurden betriebliche Anpassungsfortbildungen, die vor allem kleine und mittlere Betriebe in die Lage versetzen sollten, ihre Beschäftigten den aktuellen Bedarfen entsprechend zu qualifizieren und dabei v. a. neue Digitalisierungs- und Klimaschutzanforderungen stärker zu



berücksichtigen. Durch eine anteilige Übernahme der Kursgebühren sollten betriebliche Weiterbildungen für die Betriebe attraktiver gemacht werden. Die Weiterbildungen konnten dabei als digitale Formate, in Präsenz in den Betrieben oder beim Träger oder als entsprechend kombinierte Formate (Blended Learning) mit einem Umfang von mindestens acht Unterrichtseinheiten à 45 Minuten durchgeführt werden.

Die Beantragung der Förderung oblag dabei nicht den Betrieben, sondern sollte durch die Weiterbildungsträger erfolgen, die dann den Zuschuss an die Betriebe weiterleiteten. Antragsberechtigt waren öffentliche und private Weiterbildungsträger, die mit ihrem beruflichen Weiterbildungsangebot mindestens drei Jahre am Markt waren. Im Rahmen der Antragstellung waren die Träger aufgefordert, Anzahl und Umfang der betrieblichen Weiterbildungen darzustellen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zustande kommen würden. Dabei galt es, neben der Anzahl der Betriebe auch die voraussichtlich nachgefragten Themen, Unterrichtseinheiten, Kursgebühren und Zahl der Teilnehmenden anzugeben.

Das Sonderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ stellte dabei eine **Ergänzung zur etablierten Fachkursförderung** dar. Auch die Fachkursförderung zielt darauf ab, Erwerbstätige zu qualifizieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Während mit der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ einzelbetriebliche Kurse zur Deckung betriebsspezifischer Qualifizierungsbedarfe durchgeführt werden sollen, handelt es sich bei den „Fachkursen“ um überbetrieblich ausgerichtete (bzw. allgemein verwertbare) Weiterbildungen, mit denen individuelle Qualifizierungsbedürfnisse von Erwerbstätigen adressiert werden sollen. Demnach unterschieden sich auch die Nutznießer der Förderinstrumente. Während bei der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ baden-württembergische Betriebe profitierten, kommt die Fachkursförderung Erwerbstätigen direkt zugute. Antragsberechtigt sind in beiden Fällen die Weiterbildungsträger. Mithilfe höherer Förderquoten sollen mit der Fachkursförderung zudem bestimmte Zielgruppen (Ältere, Erwerbstätige mit geringer formaler Qualifikation) verstärkt für Weiterbildung gewonnen werden. Mit der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ wird ein hoher Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in den Weiterbildungen angestrebt.

Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Förderinstrumente sind in der folgenden *Tabelle 1* zusammenfassend dargestellt:



Tabelle 1: Vergleich der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ und Fachkursförderung

Dimension	„Betriebliche Weiterbildung“	Fachkursförderung (FP 2014-2020)
Gegenstand der Förderung	Durchführung von beruflichen Anpassungsqualifizierungen	
Budget	5,6 Mio. Euro für ca. 1,5 Jahre	ca. 7,8 Mio. Euro pro Jahr
Zuwendungsempfänger	Weiterbildungsträger	
Weitergabe des Zuschusses an	Betriebe	Erwerbstätige, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Gründungswillige
Zielgruppe	Beschäftigte	Beschäftigte, darunter u. a. Ältere und Erwerbstätige mit geringer formaler Qualifikation
Form der Weiterbildung	Einzelbetriebliche Kurse, die betriebsspezifische Qualifizierungsbedarfe adressieren	Überbetriebliche Kurse, die individuelle Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten adressieren
Formate der Weiterbildung	Präsenz, digital, Blended Learning (mit Dozent/in)	Präsenz, Blended Learning, seit 09/2020: auch digital
Höhe der Förderung	50 % der förderfähigen Kursgebühr bis max. 4.000 Euro	30 % der förderfähigen Kursgebühr (50 % bei Älteren, 70 % bei Erwerbstätigen mit geringer formaler Qualifikation), bis max. 8.000 Euro
Umfang der Weiterbildung	mind. 8 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten)	8-240 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten)

ISG, eigene Darstellung, Quelle: WM (2021): Europäischer Sozialfonds „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ (ESF) – Merkblatt zum Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ (Stand: 24. Juni 2021), WM (2015): Europäischer Sozialfonds „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ (ESF) – Merkblatt zum Förderprogramm „Fachkurse“ (Stand: 18. Mai 2015), ISG (2017): Evaluationsbericht zum Fachkursprogramm.

Die wesentlichen Unterschiede in der Ausgestaltung der beiden Programme zeigen sich somit bei den Nutznießern der Förderung (Betriebe vs. Erwerbstätige) und der Form der geförderten Weiterbildungen (einzelbetrieblich vs. überbetrieblich).

Neben den beiden baden-württembergischen Programmen existieren für Betriebe und Beschäftigte weitere Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes, das durch die Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wird. Zielgruppe der Förderung sind Erwerbstätige, die entweder ihren Tätigkeitsbereich innerhalb des Betriebs aufgrund des technologischen Wandels wechseln oder sich weiterentwickeln möchten oder deren berufliche Tätigkeiten vom (digitalen) Strukturwandel betroffen sind oder aber die Weiterbildung in einem Beruf anstreben, in dem Fachkräftemangel besteht (Engpassberuf). Für die Inanspruchnahme der Förderung wird u. a. ein Weiterbildungsumfang von mindestens 120 Unterrichtseinheiten vorausgesetzt. Hingegen sollen mit den „baden-württembergischen“



Förderinstrumenten kürzere und weniger formalisierte Weiterbildungen unterstützt werden. Sie ergänzen somit die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes im niederschweligen Bereich.



3 Design und Methoden

Die Evaluation der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ war als **theoriebasierte Wirkungsanalyse** angelegt (vgl. Giel 2013). Erkenntnisleitend war hierbei die grundlegende Frage, wie, warum und für wen eine Intervention (nicht) wirkt. Gleichzeitig wurden auch Fragestellungen der Umsetzungsebene adressiert. Anhand der Programmlogik wird die gewünschte Funktionsweise der Förderung schematisch und logisch aufeinanderfolgend dargestellt (vgl. *Kapitel 3.1*). Die Programmlogik wiederum dient als „Schablone“ zur Einordnung der empirischen Ergebnisse im Sinne eines Soll-Ist-Vergleichs. Die Evaluierung des Sonderprogramms „Betriebliche Weiterbildung“ erfolgte begleitend und untersuchte die Förderung von der Planung über die Umsetzung bis zu den Ergebnissen auf der Ebene der Teilnehmenden. Da es sich bei dem Programm um ein neues Förderinstrument mit begrenzter Laufzeit handelt, soll außerdem untersucht werden, inwiefern das Programm geeignet ist, die damit verfolgten Zielsetzungen zu erfüllen bzw. ob ggf. Veränderungen der Förderbedingungen notwendig sind. Die Grundlage bilden der Bewertungsplan und die dort formulierten forschungsleitenden Fragen (SM 2022: 53 ff.). Die Querschnittsziele wurden – den Vorgaben des Bewertungsplans folgend – integrativ berücksichtigt.

3.1 Daten und Methoden

Für die Evaluation wurden in jeder Phase Informationen aus primär erhobenen und/oder sekundär bezogenen, **qualitativen und quantitativen Daten** verwendet, die in diesem Bericht integrativ betrachtet werden (sog. **Triangulation**). Die folgenden Daten bzw. methodischen Zugänge bilden die Grundlage dieses Berichts:

- Zunächst wurde ein **Expertinnen- und Experten-Interview** mit unterschiedlichen programmverantwortlichen Personen des zuständigen Ministeriums geführt, um Zielsetzungen, administrative Umsetzungserfahrungen und antizipierte bzw. gewünschte Wirkungsweisen der Förderung zu erfassen.
- **ESF-Monitoringdaten** der betrieblichen Weiterbildung wurden auf Teilnehmendenebene seitens der geförderten Träger erhoben und im Zuge der Umsetzung der Förderung an die L-Bank übermittelt. Die Finanzdaten beruhen ebenfalls auf im Rahmen des Beantragungs- und Bewilligungsprozesses sowie im Verlauf der Umsetzung erfassten Informationen. Die Monitoringdaten wurden im Laufe der Förderung fortwährend aktualisiert; alle ausgewiesenen Werte dieses Berichts beziehen sich auf den Stichtag **1. April 2023**.
- Im Zuge einer **Antragsanalyse** wurden bewilligte Förderanträge von 27 Trägern¹ codiert und kategorisiert, um die dahinterstehenden Weiterbildungsangebote genauer zu untersuchen. Pro Träger und geplantem Weiterbildungsvorhaben wurden zentrale

¹ Die Anträge wurden vom Wirtschaftsministerium bei den Trägern angefragt. 27 Träger stellten daraufhin ihre Antragsunterlagen zur Verfügung.



Informationen (Weiterbildungsthema, Anzahl an geplanten Teilnehmenden, Kursdauer und -gebühren etc.) aus den Anträgen extrahiert und ausgewertet. Die Antragsanalyse beschreibt das im Zuge der Förderung beantragte Weiterbildungsangebot.

- Im Rahmen einer **Trägerbefragung** wurden **Mitte 2022** insgesamt 40 Träger der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ kontaktiert und zu einer standardisierten Onlinebefragung eingeladen. Aufgrund des zunächst geringen Rücklaufs (trotz mehrerer Erinnerungsmails) wurden alle Träger, die innerhalb der ersten Wochen nicht antworteten, telefonisch kontaktiert und um Teilnahme gebeten. Schließlich konnten 28 standardisierte Befragungsteilnahmen realisiert werden. Bezogen auf die Bruttostichprobe lag der Rücklauf bei 70 %, bezogen auf die Nettostichprobe (abzüglich stichprobenneutraler Ausfälle²) bei 76 %. Die absoluten Fallzahlen waren trotz des anteilig recht hohen Rücklaufs sehr niedrig und sollten dementsprechend mit Vorsicht interpretiert werden. Bezogen auf die jeweilige Frage muss bedacht werden, dass sich aus einer einzigen (Nicht-)Zustimmung durch einen Träger bereits knapp vier Prozentpunkte Veränderungen ergeben (1/28). Daher sollten nur große Unterschiede als inhaltlich relevant interpretiert werden, um Fehlinterpretationen aufgrund von Zufallsschwankungen möglichst zu minimieren.
- Weiterhin wurden **auch nicht-aktive Träger der Fachkursförderung**, die potentiell auch für die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ in Frage gekommen wären, im Zuge einer ergänzenden, ebenfalls online durchgeführten Trägerbefragung befragt. Hierbei wurden u. a. Gründe für die Nicht-Beteiligung erhoben, um der Frage nach der verhaltenen Beteiligung nachzugehen, die vom zuständigen Ministerium geäußert wurde. Hierzu wurde eine Zufallsauswahl von 123 unterschiedlichen Trägern getroffen. 122 E-Mails konnten erfolgreich zugestellt werden, nach mehreren Erinnerungen konnten 43 Befragungsteilnahmen realisiert werden. Dies entspricht einem Netto-Rücklauf (abzüglich stichprobenneutraler Ausfälle) von 32 %. Da es sich eher um eine ergänzende Befragung handelte, wurde auf ein telefonisches Nachfassen bewusst verzichtet.
- Teilnehmende der betrieblichen Weiterbildungen wurden im Rahmen einer **Teilnehmendenbefragung Ende 2022** u. a. nach Teilnahmemotiven, Umsetzungsaspekten, dem geschaffenen Mehrwert und Wirkungsaspekten der geförderten Weiterbildungen befragt. Die Kontaktdatenbasis stammte aus den ESF-Monitoringdaten und wurde zum Stichtag 1. Oktober 2022 abgerufen. Es wurden 472 Teilnehmende als gültige Fälle identifiziert und im Rahmen einer Onlinebefragung kontaktiert. Hierbei handelte es sich um natürliche Personen; Mehrfachteilnehmende wurden nur einmal kontaktiert. Bei 146 Personen konnte die E-Mail nicht zugestellt werden. Mit einer Kontaktwahrscheinlichkeit von Null sind diese Fälle als stichprobenneutrale Ausfälle zu werten. Von den übrigen 326 Fällen konnten nur 70 begonnene Interviews bzw. 54 vollständige Befragungsteilnahmen realisiert werden – nach

² Stichprobenneutrale Ausfälle beziehen sich auf Ausfälle oder Verluste, die zufällig auftreten bzw. nicht mit den Merkmalen oder Eigenschaften der Befragten zusammenhängen, sondern z. B. durch fehlerhafte E-Mail-Adressen unsystematisch entstehen. Bei diesen zufälligen (oder stichprobenneutralen) Ausfällen kann angenommen werden, dass diese keine systematischen Verzerrungen in der Stichprobe nach sich ziehen.



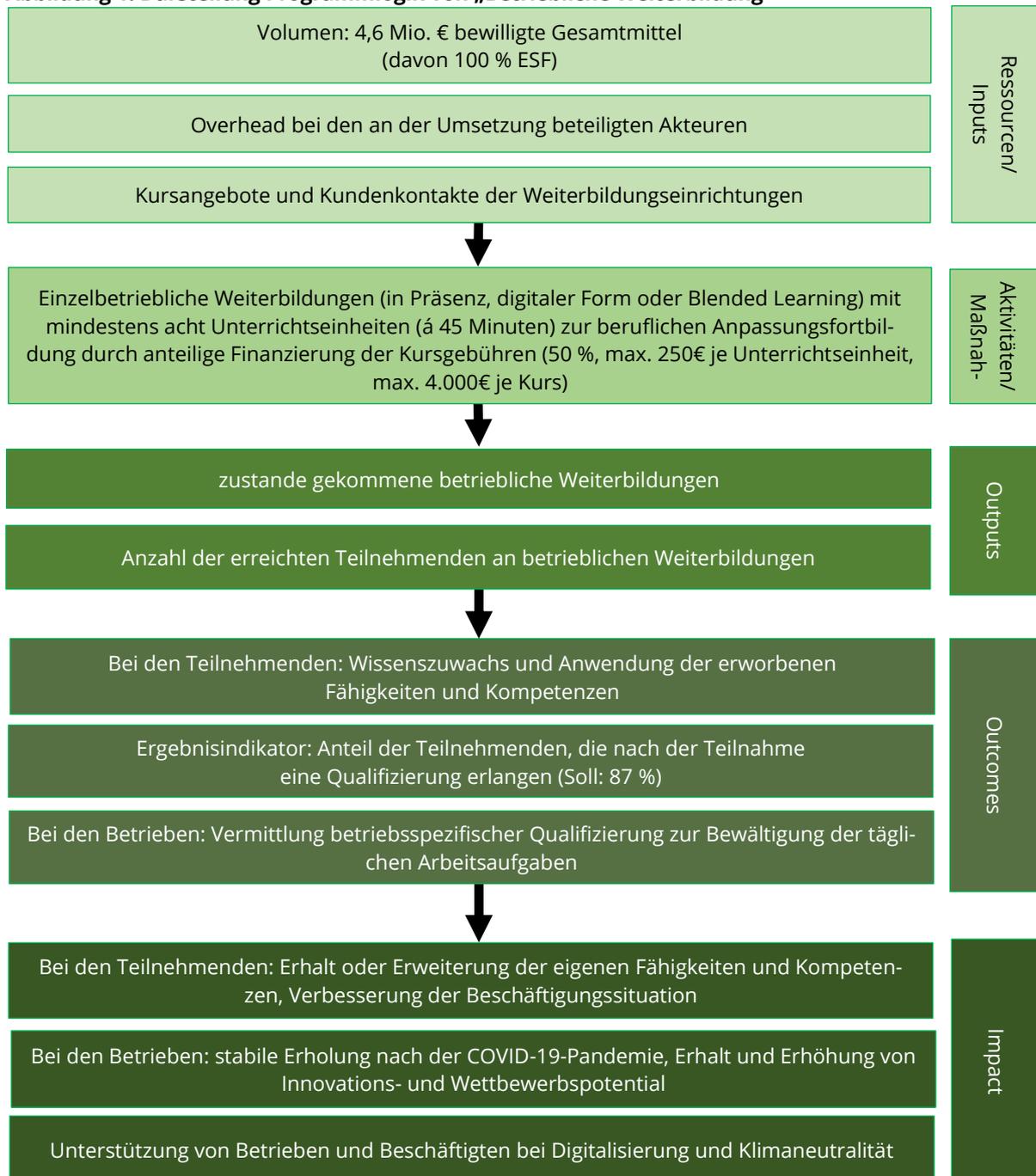
drei Erinnerungen zusätzlich zur initialen Einladung und dem telefonischen Nachfassen bei Geförderten mit gültiger Telefonnummer. Dies entsprach einem Rücklauf von 21 % bezogen auf die begonnenen bzw. 17 % bezogen auf die vollständigen Befragungsteilnahmen. Wie bei der Trägerbefragung sind die absoluten Fallzahlen als sehr niedrig einzuschätzen. Um womöglich zufallsbasierte Schwankungen nicht fehlzuinterpretieren, sollten auch hier nur große Unterschiede als inhaltlich relevant interpretiert werden.

- **Qualitative Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Träger** wurden im November und Dezember 2022 geführt. Ziel war es herauszufinden, welche Erfahrungen die Träger mit dem neuen Förderprogramm im Hinblick auf Akquise der Betriebe, Ausgestaltung und Nachfrage nach den Weiterbildungen sowie administrative Umsetzung der Förderung gemacht haben. Es wurden Gespräche mit zehn Vertretern und Vertreterinnen von acht Weiterbildungsträgern geführt. Bei den ausgewählten Trägern handelte es sich um etablierte Anbieter, die oftmals seit Jahrzehnten im Weiterbildungsbereich aktiv waren. Die Themenbereiche der Angebote an betrieblichen Weiterbildungen erstreckten sich über eine vielfältige Themenpalette, wie beispielsweise die Betreuung von Schulkindern, Datensicherheit, Facility Management, Hotellerie, Kunststoffverarbeitung sowie Planungswesen. Die Interviewpersonen hatten mehrheitlich langjährige, leitende Positionen inne und verfügten über umfangreiche Kenntnisse der baden-württembergischen Weiterbildungslandschaft, weshalb ihre Darstellungen exemplarischen Aussagewert besitzen. Bei der Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wurden die regionale und institutionelle Einbettung der Träger sowie die thematische Ausgestaltung der Kursangebote berücksichtigt. Fast alle Interviews wurden, sofern das Einverständnis der Teilnehmenden vorlag, aufgezeichnet, protokolliert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Von einer/einem Teilnehmenden lag kein Einverständnis zur Aufzeichnung des Interviews vor. Hier wurde ein Gedächtnisprotokoll des Interviews erstellt.

3.2 Programmlogik

Die gewünschte bzw. angestrebte Funktionsweise einer Förderung (Soll), die einer empirisch gestützten Prüfung unterzogen wird (Soll-Ist-Vergleich), kann als schematische Darstellung in einer Programmlogik erfolgen. Die folgende Programmlogik (*Abbildung 1*) zur Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ wurde in Anlehnung an das Logikmodell der W.K. Kellogg Foundation (2004) entwickelt und auf der Grundlage von Interviews mit Verantwortlichen des zuständigen Ministeriums sowie einer Dokumentenanalyse von förderrelevanten Unterlagen erstellt.

Abbildung 1: Darstellung Programmlogik von „Betriebliche Weiterbildung“



Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation (2004). Quelle: WM (2021): Europäischer Sozialfonds „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ (ESF) – Merkblatt zum Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ (Stand: 24. Juni 2021). SM (2022): Chancen fördern. OP des Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg – Version 4.0; ISG-Experteninterviews.

Für die Förderung von betrieblichen Weiterbildungen wurden im Zeitraum von Mitte 2021 bis Ende 2022 insgesamt rd. 4,6 Millionen Euro als förderfähige Ausgaben bewilligt, die vollständig aus dem ESF finanziert wurden. Zu den **Ressourcen** zählten neben dem Kursangebot der Weiterbildungsträger, das unabhängig von der Förderung entwickelt wurde, auch deren Kontakte zu Betrieben als potentielle Nutzende des Förderprogramms. Demnach sollte das



Förderprogramm – ähnlich wie in der Fachkursförderung – dazu genutzt werden, die vorhandenen Weiterbildungen durch die Zuschüsse attraktiver zu machen. Wenngleich die Weiterbildungsträger als Zuwendungs-empfänger der Förderung auftreten, erhalten nicht sie die Zuschüsse, sondern geben sie an die Betriebe weiter.

Unter Einsatz des finanziellen und strukturellen Inputs sollten auf Ebene der **Aktivitäten/Maßnahmen** die betrieblichen Weiterbildungen zur Anpassungsfortbildung durchgeführt werden. Die Durchführung dieser Weiterbildungen konnte dabei in Präsenz, in digitaler Form oder als Blended Learning erfolgen. Zur Erfüllung der Fördervoraussetzungen mussten die Mitarbeitenden eines Betriebes an mindestens acht Unterrichtseinheiten á 45 Minuten teilnehmen. Der Zuschuss lag bei 50% der förderfähigen Kursgebühren. Jede Unterrichtseinheit konnte dabei mit maximal 250 € bezuschusst werden. Pro Kurs war eine maximale Fördersumme von 4.000 € möglich. Die Mindestantragssumme lag bei 20.000 €, maximal konnten 100.000 € bewilligt werden. Im Zuge der Antragsstellung wurden die von den Trägern beantragten Weiterbildungskurse auf ihre thematische Förderfähigkeit geprüft. Für die Träger bestand bei der Antragstellung die Herausforderung darin, vorab die Bedarfe nach unternehmensspezifischen Kursen und entsprechende Inhalte abschätzen und beantragen zu können. Da es sich um ein neues Förderprogramm handelt, konnten die Träger hier nicht auf Vorerfahrungen zurückgreifen.

Als **Outputs** der Förderung werden einerseits die in den Betrieben durchgeführten Weiterbildungen und andererseits die Anzahl der Kursteilnehmenden betrachtet. Der angestrebte Zielwert (Outputindikator) wird anhand der Anzahl der Teilnehmenden gemessen, die durch die Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung bei der Bekämpfung oder Abmilderung von Auswirkungen der COVID-19-Pandemie unterstützt werden. Für die Prioritätsachse E wurde für den programmspezifischen Outputindikator ein Zielwert von 66.024 unterstützten Teilnehmenden angegeben.

Auf der Ebene der **Outcomes** sind die unmittelbar mit der Förderung einhergehenden Nutzen- und Wirkungsaspekte für die Betriebe und für die Teilnehmenden zu betrachten. Für die Betriebe sollten die Weiterbildungen dazu beitragen, dass die Beschäftigten auf neue betriebliche Anforderungen vorbereitet sind und die täglichen Arbeitsaufgaben besser erledigt werden können. Damit verbunden sein sollte auch eine effizientere Gestaltung betrieblicher Abläufe und Prozesse. Von Vorteil war hierbei die Möglichkeit, mehrere Beschäftigte gleichzeitig betriebsspezifisch qualifizieren zu können. Damit sollten betriebliche Weiterbildungen einerseits einen Beitrag zur Steigerung der Produktivität und zum Erhalt der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe leisten und andererseits den betriebsinternen Wissenstransfer unterstützen. Für die Teilnehmenden zielte die Förderung darauf ab, dass sie die betrieblichen Weiterbildungen erfolgreich absolvierten und in ihren Fähigkeiten und Kompetenzen gefestigt bzw. gestärkt wurden oder neues Wissen aufbauten, damit sie sich an neue Anforderungen anpassen und ihre täglichen Arbeitsaufgaben (besser) bewältigen konnten. Die erfolgreiche Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung wurde über eine Teilnahmebescheinigung nachgewiesen. Eine entsprechende Bescheinigung oder ein Zertifikat kann dabei auch mit einer positiven Signalwirkung verbunden sein, die den Teilnehmenden zu einer besseren Position



innerhalb des Betriebes oder auch auf dem Arbeitsmarkt verhelfen kann. Gemäß der Vorgabe des im OP für den ESF in Baden-Württemberg definierten unmittelbaren Ergebnisindikators sollten 87 % aller erwerbstätigen Teilnehmenden eine Qualifizierung erlangen (SM 2022). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich dieser Zielwert auf die Prioritätsachse E bezieht, die mehrere spezifische Ziele bzw. Förderprogramme/-linien umfasst und sich an jeweils unterschiedliche Zielgruppen richtet. Eine Variation in Bezug auf die Erreichung des Zielwerts war somit zu erwarten.

Auf der **Impact**-Ebene wird schließlich der langfristige Beitrag der Förderung zu strukturellen ESF-Zielen betrachtet. Mithilfe der beruflichen Weiterbildungen sollten die baden-württembergischen Betriebe darin unterstützt werden, sich von den mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Auswirkungen zu erholen. Den Betrieben sollten Weiterbildungen dabei helfen, betriebliche Veränderungs- und Anpassungsprozesse umzusetzen und Lücken im Kompetenzportfolio der Beschäftigten zu schließen. In diesem Fall kann erwartet werden, dass die Förderung einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung sowie zur Erzielung betrieblicher Innovations- und Produktivitätsgewinne leisten kann – Aspekte, die die Betriebe letztlich anpassungs- und wettbewerbsfähiger machen und damit auch zum Erhalt von Arbeitsplätzen beitragen. Gleichzeitig sollen die betrieblichen Weiterbildungen inhaltlich insbesondere auf die Themen Digitalisierung und Klimaneutralität fokussieren und dadurch dazu beitragen, dass diese Themen bei den Abläufen und Prozessen in den Betrieben und bei den Beschäftigten an Bedeutung gewinnen und dadurch eine langfristige Umstellung auf eine digitale und klimaneutrale Wirtschaft gelingen kann.

Während sich Veränderungen auf der Output- und Outcome-Ebene noch vergleichsweise klar auf die Förderung zurückführen lassen, können längerfristige Veränderungen – sofern sie überhaupt beobachtet werden können – zumeist nur noch indizienhaft bzw. mittelbar auf die Intervention bezogen werden.

Mit dem Förderprogramm sollten zudem Beiträge zur Erreichung der drei ESF-Querschnittsziele Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit geleistet werden. Hierzu sollten die Weiterbildungen in ihrer didaktischen und organisatorischen Ausgestaltung auch an den spezifischen Bedürfnissen von älteren Beschäftigten, Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sowie An- und Ungelernten ausgerichtet werden.



4 Finanzieller und materieller Umsetzungsstand

Mittels der **ESF-Monitoringdaten** kann geprüft werden, welche Umsetzungsfortschritte sich in finanzieller und materieller Hinsicht verzeichnen ließen und ob die „Betriebliche Weiterbildung“ im Soll ihrer vorgegebenen Ziele lag. Die Erfolgsmessung basierte auf Output- und Ergebnisgrößen.

Finanzieller Umsetzungsstand

Im Rahmen der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ wurden in den Jahren 2021 und 2022 insgesamt 52 Vorhaben von 42 Weiterbildungsträgern bewilligt. Die Mehrzahl der Vorhaben (36) wurde im zweiten Halbjahr 2021 gestartet. *Tabelle 2* veranschaulicht den finanziellen Umsetzungsstand der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ zum Stichtag 1. August 2023. Berücksichtigt wurden sämtliche Vorhaben, die bewilligt oder bereits abgeschlossen wurden (52).

Tabelle 2: Finanzieller Umsetzungsstand

	Bewilligte Mittel	Abgerechnete Mittel
förderfähige Ausgaben	4.632.778 €	1.780.868 €
davon ESF- Zuschuss	2.316.389 €	890.434 €

Quelle: ESF-Monitoring-Daten, Report 2194, bereitgestellt von der L-Bank (Datenstand: 01. August 2023).

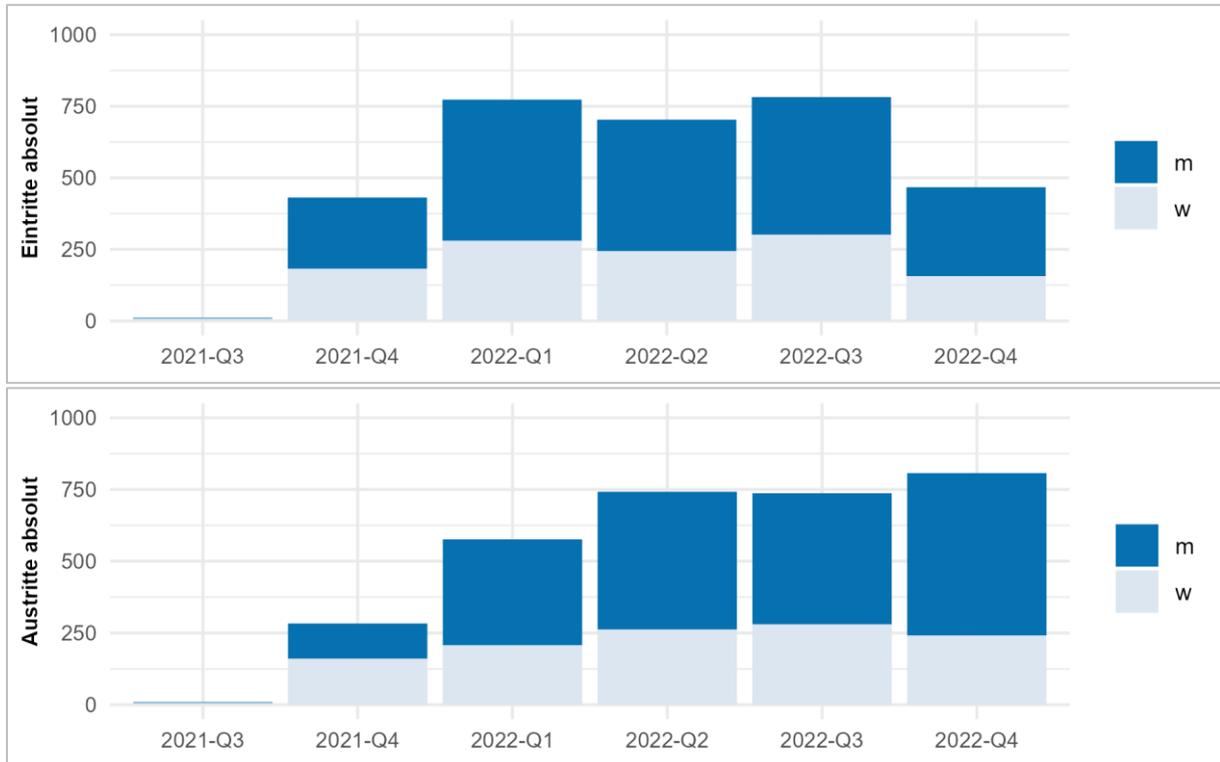
Für das Förderprogramm wurden rund 4,6 Mio. Euro als förderfähige Ausgaben für die Durchführung der Kurse **bewilligt**, davon rund 2,3 Mio. Euro als ESF-Zuschuss. Wie von den Förderbedingungen vorgesehen, beträgt der ESF-Zuschuss 50 %; dieser wird zu 100% aus ESF-Mitteln finanziert. **Abgerechnet** wurden lediglich rund 890 Tsd. Euro ESF-Zuschuss; **nur 38 % der bewilligten ESF-Zuschüsse**. Von den 42 Trägern haben 14 keine Mittel abgerechnet. Zurückführen lässt sich der geringe Mittelabfluss auf die fehlende Nachfrage nach Weiterbildungen seitens der Betriebe, die zum Teil weit hinter den Erwartungen der Träger zurückblieb (vgl. *Kapitel 5*). Es wurden also mehr Kurse durch die Träger beantragt, als letztlich durchgeführt werden konnten. Dieser Umstand spiegelte sich auch in der geringen Zahl der erreichten Teilnehmenden wider (vgl. *Tabelle 2*). Insgesamt fiel die Förderung deutlich hinter den Erwartungen zurück.

Materieller Umsetzungsstand

In *Abbildung 2* sind die absoluten Projekteintritte und -austritte differenziert nach Geschlecht und Quartalen dargestellt. Hieraus ist ersichtlich, dass das Fördergeschehen erst im vierten Quartal 2021 mit rund 430 Eintritten richtig anlief. Im drauffolgenden Jahr 2022 nahm das Fördergeschehen deutlich zu. In den ersten drei Quartalen 2022 traten ca. 700-750 Teilnehmende pro Quartal in die Förderung ein. Im letzten Quartal sanken die Eintritte wieder auf knapp 470 Eintritte. Damit erreichte das Fördergeschehen fast wieder das Ausgangsniveau von Ende 2021. In Summe waren zum Stichtag 1. April 2023 **3.171 Personen** in die „Betriebliche Weiterbildung“ **eingetreten**, für 95 % (3.154 Personen) lag ein Austrittsdatum vor. Von den Teilnehmenden, für die in den Monitoringdaten ein Austrittsdatum hinterlegt war, haben **95 %** (3.005) eine

Qualifizierung erlangt. Damit wurde der für den programmspezifischen Outputindikator angegebene Zielwert von 87 % übertroffen. Die Austritte aus der Förderung erfolgten zeitversetzt. Vorzeitige Abbrüche fanden sehr selten statt (2 %).

Abbildung 2: Ein- und Austritte in die Förderung nach Geschlecht im Zeitverlauf, 2021-2022



Quelle: ESF-Monitoring-Daten, Report 2204, bereitgestellt von der L-Bank (Datenstand: 01. April 2023).

Tabelle 3 bildet den materiellen Umsetzungsstand – die Gesamtzahl von Eintritten – differenziert nach soziodemografischen bzw. erwerbsbezogenen Merkmalen der Geförderten ab. Berücksichtigt wurden alle Eintritte, einschließlich derer ohne Austrittsdatum bzw. ohne erlangte Qualifizierung. Es zeigte sich, dass der Frauenanteil in den „Betrieblichen Weiterbildungen“ mit 37 % deutlich höher war als in der Fachkursförderung (27 %).

Die im Vergleich stärkere Beteiligung von Frauen in der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ lässt sich mit der thematischen Ausrichtung der Kurse erklären. So wurden in den geförderten Weiterbildungen vor allem IT-Anwendungswissen und betriebswirtschaftliche Soft-Skills vermittelt (vgl. *Kapitel 5.1*), die zumeist keinen branchenspezifischen Fokus haben und demnach mehrere Zielgruppen adressieren. Dagegen nahmen an den Kursen im Rahmen der Fachkursförderung häufig Personen teil, die in traditionell von Männern dominierten Branchen wie Produktion, Fertigungstechnik, Handwerk und Baugewerbe arbeiteten (vgl. ISG 2019).



Tabelle 3: Merkmale der Teilnehmenden der Betrieblichen Weiterbildung

	Gesamt		2022		2021	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Insgesamt	3.171	100 %	2.725	100 %	446	100 %
Geschlecht						
männlich	1.998	63 %	1.744	64 %	254	57 %
weiblich	1.173	37 %	981	36 %	192	43 %
Alter (gruppiert)						
bis 29 Jahre	919	29 %	783	29 %	136	31 %
30 bis 39 Jahre	764	24 %	692	25 %	72	16 %
40 bis 49 Jahre	627	20 %	549	20 %	78	18 %
50 bis 59 Jahre	684	22 %	567	21 %	117	26 %
60 Jahre und mehr	177	6 %	134	5 %	43	10 %
Durchschnittsalter	Ø = 38,9 Jahre		Ø = 38,6 Jahre		Ø = 40,5 Jahre	
Staatsangehörigkeit						
deutsch	2.639	83 %	2.236	82 %	403	90 %
nicht deutsch	532	17 %	489	18 %	43	10 %
Migrationshintergrund*						
ohne Migrationshintergrund	1.749	81 %	1.488	81 %	261	81 %
mit Migrationshintergrund	414	19 %	354	19 %	60	19 %
keine Angabe	(1.008)	-	(883)	-	(125)	-
Qualifikationsniveau						
allgemeinbildende Schule	22	1 %	19	1 %	3	1 %
ohne Schulabschluss	40	1 %	35	1 %	5	1 %
Hauptschulabschluss	494	16 %	438	16 %	56	13 %
Mittlere Reife	924	29 %	798	29 %	126	28 %
Abitur/Fachhochschulreife	1.092	34 %	964	35 %	128	29 %
keine abgeschl. Berufsausbildung	212	7 %	199	7 %	13	3 %
Berufsgrundbildender Abschluss	148	5 %	124	5 %	24	5 %
duale/schulische Berufsausbildung	1.282	40 %	1.087	40 %	195	44 %
Meister	185	6 %	169	6 %	16	4 %
Hochschulabschluss/Promotion	962	30 %	868	32 %	94	21 %
Erwerbsstatus beim Eintritt						
erwerbstätig	3.020	95 %	2.590	95 %	430	96 %
nicht erwerbstätig	151	5 %	135	5 %	16	4 %
arbeitslos gemeldet	27	1 %	26	1 %	1	< 1 %

Quelle: ESF-Monitoring-Daten, Report 2204, bereitgestellt von der L-Bank (Datenstand: 01. April 2023). *Die Angaben zum Migrationshintergrund werden freiwillig erfasst, d. h. zu diesem Merkmal liegen keine vollständigen Informationen vor. Fehlende Angaben wurden nicht einbezogen.



Die Verteilung der Teilnehmenden auf verschiedene Altersgruppen zeigt, dass **häufiger Jüngere** im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung gefördert worden sind. Fast ein Drittel der Eintritte gingen auf Personen zurück, die maximal 29 Jahre alt waren (29 %). Jeweils (etwas) niedriger lagen die Anteile bei Eintritten, die auf Personen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren (24 %) sowie Personen zwischen 40 und 49 Jahren (20 %) entfielen. 22 % der Eintritte gingen auf Personen zwischen 50 und 59 Jahren zurück. Über 60-Jährige waren die kleinste Gruppe (6 %). Im Vergleich zur regulären Fachkursförderung waren die Teilnehmenden der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ jünger (Durchschnittsalter: 38,9 vs. 42 in der Fachkursförderung). In der Weiterbildungsforschung wird darauf hingewiesen, dass Ältere im Vergleich zu jüngeren Personen seltener an Weiterbildung teilnehmen und die vermehrte Einbindung von älteren Personen aufgrund individueller (z. B. Lernmotivation bzw. -sättigung) und betrieblicher Faktoren (z. B. Kosten-Nutzen-Kalküle, unsichere Investitionsamortisation) mit vielen Herausforderungen verbunden ist (hierzu z. B. Bellmann et al. 2013). Betrachtet man die Altersverteilung im Zeitverlauf, fällt auf, dass es zu Beginn der Förderung eher gelungen war, besonders junge (Personen bis 29 Jahre) und auch ältere Beschäftigte (über 50-Jährige) zu erreichen. Der Anteil an unter 29-Jährigen und über 50-Jährigen nahm 2022 gegenüber 2021 ab (-2 bzw. -9 Prozentpunkte); der Anteil an Personen mittleren Alters (30 bis 49 Jahren) nahm dagegen zu.

Der Anteil von Personen mit **nicht deutscher Staatsbürgerschaft** fiel mit 17 % **höher** aus **als bei der regulären Fachkursförderung** der letzten Jahre (10 %).³ 2022 war der entsprechende Anteil mit 18 % besonders hoch. Analog dazu war auch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund höher als bei der regulären Fachkursförderung. Die steigende Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund oder nicht deutscher Staatsbürgerschaft erfolgte damit im Einklang mit einem bundesweiten Trend. Laut Angaben des BIBB (2020) haben Menschen mit Migrationshintergrund zuletzt generell häufiger betriebliche Weiterbildungen in Anspruch genommen. Zurückführen lassen sich diese Anteilswerte u. a. auf verstärkte Bemühungen der Betriebe, zusätzliche Erwerbspotentiale auszuschöpfen. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, werden diese Personengruppen – so vermuten es auch die Weiterbildungsträger – auch weiterhin an Bedeutung gewinnen und verstärkt an Qualifizierungsmaßnahmen partizipieren (vgl. *Kapitel 5.3*). Berücksichtigt werden muss bei der Interpretation des Migrationshintergrunds, dass die Erfassung verweigert werden kann. Unter der Annahme, dass der Migrationshintergrund selbst keinen Einfluss auf die Verweigerung der Angabe hat, lag der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei 17 %. Eher ist aber davon auszugehen, dass Migrantinnen und Migranten häufiger die Angabe aufgrund der Sensibilität des Merkmals verweigerten, entsprechend wird der Anteil wohl eher unterschätzt.

Aus der Aufschlüsselung der eingetretenen Teilnehmenden nach **Qualifikationsniveau** (höchster schulischer und beruflicher Abschluss) ging hervor, dass Erwerbstätige mit geringer formaler Qualifikation weniger mit der Betrieblichen Weiterbildung erreicht werden konnten. Nur rund 1 %

³ Anteil bezogen auf die Fachkurs-Geförderten in den Jahren 2021 und 2022 addiert (eigene Berechnungen des ISG).



aller Eintritte ging auf Personen ohne Schulabschluss zurück. Lediglich 7 % aller Eintritte entfielen auf Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dagegen konnte fast die Hälfte der eingetretenen Personen eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen (40 %). Wiederum 36 % verfügten entweder über einen Meisterbrief, (Fach-)Hochschulabschluss oder Promotion. Dementsprechend dürfte die überwiegende Mehrheit der Geförderten innerhalb des Betriebs Tätigkeiten ausgeübt haben, die mindestens dem Fachkräfteniveau entsprachen. Aus der Weiterbildungsforschung ist bekannt, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen mit geringer formaler Qualifikation im Vergleich zu höher qualifizierten Personen deutlich niedriger ausfällt. Dieser Befund wird auch als **Matthäus-Prinzip** der Weiterbildung („Demjenigen der hat, dem wird gegeben“) bezeichnet. Das Matthäus-Prinzip trifft sowohl auf die Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg allgemein zu (Göbel/Klee 2021: 8-13) als auch auf die „Betriebliche Weiterbildung“ im Speziellen. Da die „Betriebliche Weiterbildung“ sich **primär an Erwerbstätige** richtete, entfielen fast alle Eintritte auf Personen, die zum Zeitpunkt des Förderbeginns erwerbstätig waren. Nicht-Erwerbstätige oder arbeitslose Personen mündeten hingegen selten in die Förderung ein (5 %).

Unter der Annahme, dass dem Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ eine ähnliche Bedeutung für die Erreichung des programmspezifischen Outputindikators (Zielwert: 66.024) wie der Fachkursförderung zukommt, ist von einem wesentlichen Beitrag zur Output-Generierung auszugehen. Vor dem Hintergrund der niedrigen Anzahl unterstützter Teilnehmender fiel der Beitrag der Förderung zum programmspezifischen Outputindikator mit einem Anteil von 4,8 % des gesamten Zielwerts allerdings sehr gering aus.

Im Hinblick auf die unmittelbar mit der Förderung einhergehenden Nutzen- und Wirkungsaspekte lässt sich konstatieren, dass die **Erfolgsquote insgesamt ansehnlich** ist. Mehr als 9 von 10 Teilnahmen waren im Sinne der Förderung erfolgreich (Teilnahme bis zum Schluss + Qualifizierung). Zu berücksichtigen ist hierbei, dass es sich nicht zwangsläufig um unterschiedliche Personen handelte, da ein und dieselbe Person an verschiedenen Weiterbildungen und somit mehrfach an der Förderung teilnehmen konnte. Weiterhin ist einschränkend hinzuzufügen, dass vorzeitige Abbrüche aufgrund der Ausrichtung auf innerbetriebliche Weiterbildungen im Gegensatz zu individuellen Weiterbildungen wahrscheinlich unterschätzt werden, da Wechsel in der Zusammensetzung der Teilnehmendengruppen einfacher möglich waren. Auch die Fördervoraussetzungen sahen vor, dass nicht alle Teilnehmenden an sämtlichen Schulungsinhalten teilnehmen mussten. Dennoch ist **der Ergebnisindikator als positiv** einzuschätzen. Demgegenüber blieb die absolute Anzahl an Geförderten laut Selbsteinschätzung des zuständigen Ministeriums deutlich hinter den Erwartungen zurück. Dies spiegelte sich auch am Verhältnis von bewilligten zu ausgezahlten Fördermitteln (*Tabelle 2*) wider. Den positiven Qualifikationsverläufen stand somit eine **sehr geringe Reichweite der Förderung** gegenüber.



5 Umsetzung der Förderung

5.1 Mobilisierung und Umsetzung der Förderung aus Trägerperspektive

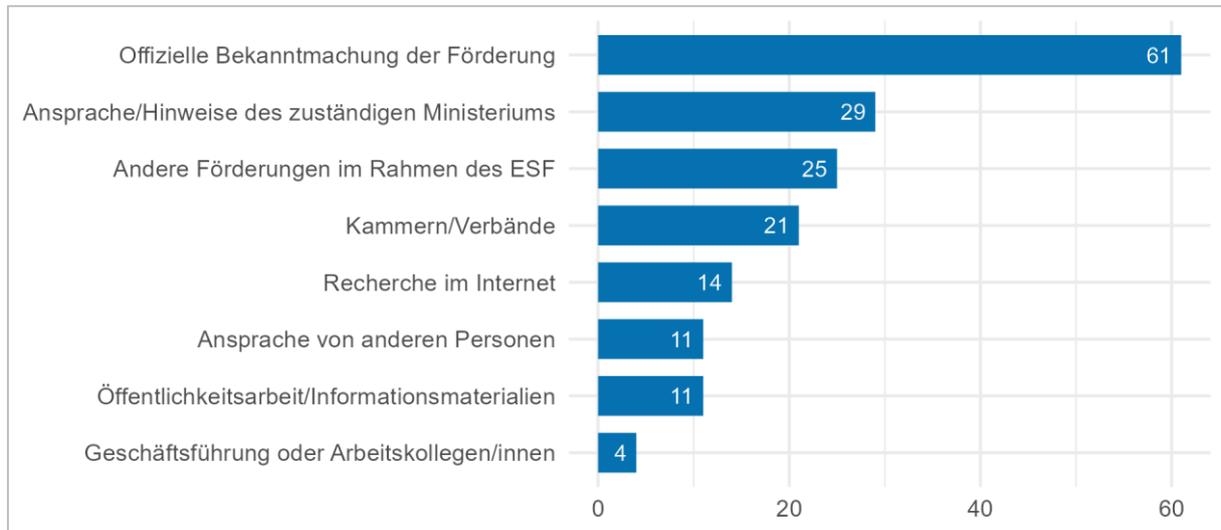
Das Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ richtete sich an die baden-württembergischen Weiterbildungsträger und hierunter insbesondere an diejenigen, die bereits im Rahmen anderer ESF-Förderprogramme – insbesondere der Fachkursförderung – aktiv waren.

Mit Blick auf die Umsetzung wurde deutlich, dass die geförderten Träger der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ als **sehr ESF-erfahren** beschrieben werden können: Fast alle geförderten Weiterbildungsträger waren nach Angaben aus der Trägerbefragung auch im Rahmen der Fachkursförderung aktiv (93 %), knapp die Hälfte wurde bereits in der Förderperiode davor (2007-2013) gefördert (46 %). Der Anteil an erstmalig teilnehmenden Trägern (Newcomern) war dagegen gering. Die fachlichen Vorerfahrungen, die im Zuge der Trägerbefragung erfasst wurden, deuteten zudem auf eine **Beteiligung von höchst weiterbildungserfahrenen Trägern** hin: Im Durchschnitt hatten sie 39 Jahre Erfahrung im Bereich Weiterbildungen und 23 Jahre Erfahrung im Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildungen vorzuweisen. Antragsberechtigt waren öffentliche und private Weiterbildungsträger, die mit ihrem beruflichen Weiterbildungsangebot mindestens drei Jahre am Markt waren. Die im Zuge der Trägerbefragung gemessenen Werte überstiegen diese Mindestanforderung deutlich.

Da es sich bei der „Betrieblichen Weiterbildung“ um ein neues Programm handelte, war es anfangs erforderlich, in der Trägerlandschaft auf das Förderprogramm aufmerksam zu machen. In der standardisierten Befragung zeigte sich die ausgeprägte ESF-Erfahrung in mehrfacher Hinsicht: Die Träger verfolgten aktiv die Förderbekanntmachungen (Nehmer → Geber) oder wurden durch das Ministerium angesprochen (Geber → Nehmer). Andere indirekte Aufmerksamkeitskanäle spielten dagegen eher eine nachgeordnete bzw. ergänzende Rolle (Recherche im Internet oder Informationsmaterialien). In der Gesamtschau wird deutlich, dass die Träger aus einem **Pool „alter Bekannter“** rekrutiert worden sind, die äußerst ESF- und weiterbildungserfahren waren.

Abbildung 3 veranschaulicht die häufigsten Aufmerksamkeitskanäle gemäß Trägerbefragung. Die meisten Träger waren demnach durch die offizielle Bekanntmachung auf die Förderung aufmerksam geworden (61 %). Danach folgten Hinweise oder die direkte Ansprache des zuständigen Ministeriums (29 %) oder die Träger wurden durch andere ESF-Förderungen auf die „Betriebliche Weiterbildung“ aufmerksam (25 %).

Abbildung 3: Aufmerksamkeitskanäle der Träger auf die Förderung



Quelle: ISG-Trägerbefragung 2022. Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich, n = 28.

Bei den Trägern, mit denen im Rahmen der qualitativen Interviews gesprochen wurde, handelte es sich ebenfalls überwiegend um ESF-erfahrene Akteure, die meist durch den Newsletter bzw. die öffentliche Bekanntmachung über das neue Förderprogramm informiert wurden.

Im Zuge der Umsetzung der Förderung wurde vom zuständigen Ministerium bereits festgestellt, dass das Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ von Anbietern der überbetrieblichen Fachkursförderung vergleichsweise zurückhaltend in Anspruch genommen wurde und weniger Förderanträge gestellt wurden, als ursprünglich erwartet waren. Von den über 200 Trägern, die im Rahmen der Fachkursförderung aktiv sind, waren nur 42 Träger in der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ aktiv.

5.1.1 Rekrutierung von Betrieben durch Träger

Nachdem das Antragsverfahren abgeschlossen war, galt es für die Weiterbildungsträger, die Betriebe für die Durchführung der beantragten Kursangebote zu gewinnen. Im Rahmen der qualitativen Interviews wurden unterschiedliche Bemühungen und Vorgehensweisen geschildert, um das neue Förderprogramm in den Betrieben bekannt zu machen. Während einige Träger das Programm nur im Rahmen der eigenen Verbreitungskanäle (Homepage, Presseartikel) publik machten, verfolgten andere Träger mehrere, teils sehr ressourcenintensive Akquise-Strategien und nutzten neben telefonischer Ansprache und Informationen per E-Mail (Newsletter, Infomail) auch Werbung in sozialen Netzwerken (LinkedIn), Postsendungen, Geo-Optimierung⁴, Magazinartikel oder sogar die persönliche Vorstellung in Betrieben im regionalen Umfeld.

⁴ Bei der Geo-Optimierung handelt es sich um ein Marketinginstrument, bei dem Daten aus geografischen Informationssystemen (z. B. zur geografischen Lage von Betrieben) genutzt werden, um Marketingaktivitäten an bestimmte geografische Regionen oder Zielgruppen anzupassen (vgl. Schüssler 2000).



In der Online-Befragung gab die klare Mehrheit der Träger an, die Betriebe aus einem festen Kundenstamm rekrutiert zu haben (71 %). Zugleich gaben 61 % an, aktiv auf Betriebe zugegangen zu sein. Die Überschneidungen der beiden Antwortmöglichkeiten (Doppelnennungen) waren hoch, sodass das Rekrutierungsverhalten oft auf beiden Suchstrategien beruhte – **teils Stammkunden-, teils Kaltakquise**. 41 % der Träger äußerten zudem, dass Betriebe sich bei ihnen gemeldet hatten. Unter sonstigen Rekrutierungswegen (25 %) wurden zumeist verschiedene Werbemittel genannt (Programmhefte, Websites, Flyer, Mailings). Insgesamt war die Gewinnung von Betrieben zwar als mehrdirektional zu bezeichnen, allerdings dominierte eher die Akquise von Stammkunden. Denn auch das aktive Werben der Träger hatte wahrscheinlich nicht allein Neukunden adressiert, sondern eher bestehende Kontakte. Die Reichweite des (erweiterten) Kundenstamms der Träger bestimmte damit maßgeblich den Zugang zur Förderung auf Betriebs- und nachgelagert auf Teilnehmenebene.

Spezifische Wirtschaftszweige wurden dabei gemäß Trägerbefragung in aller Regel nicht adressiert. Dies gab mehr als die Hälfte der Träger an (61 %).⁵ Die angebotenen Weiterbildungen richteten sich somit häufiger an Betriebe aus unterschiedlichen Branchen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Antragsanalyse (vgl. Seite 27 ff.) und spiegelt sich auch in den geförderten Weiterbildungen wider, die in der Regel übergreifende Themen zum Inhalt haben und daher meist nicht branchenspezifisch ausgerichtet sind.

Die Rekrutierung von Betrieben wurde von den Trägern kritisch eingeschätzt: In der Online-Befragung gab nur ein gutes Drittel der Träger an, dass die Rekrutierung von geeigneten Betrieben „einfach“ (11 %) oder „weder einfach, noch schwierig“ (25 %) war. Mehr als die Hälfte beurteilte die Rekrutierung von Betrieben dagegen als „schwierig“ (25 %) oder „sehr schwierig“ (36 %). Auch die Zufriedenheit der interviewten Träger mit den Akquiseergebnissen variierte stark. Während einige Träger recht zufrieden waren, berichteten andere, dass – entgegen ihrer Erwartungen – nur wenige Betriebe Interesse an der Förderung gezeigt hätten: „Irgendwie ist der Funke da nicht so übergesprungen.“

Trotz langjähriger Vorerfahrungen im Bereich betriebliche Weiterbildung hatten die Träger also **deutliche Rekrutierungsschwierigkeiten**. In der Online-Befragung danach gefragt, mit welchen Schwierigkeiten die Träger konfrontiert waren, wurden maßgeblich folgende Gründe genannt: Zunächst wurden die **Förderbedingungen** als zu **bürokratisch und anspruchsvoll** eingeschätzt, insbesondere die **De-minimis-Nachweise**.⁶ Hier stünden, besonders bei KMU, der Aufwand der Antragsstellung und der Mehrwert der Fördersumme in keinem angemessenen Verhältnis.

⁵ Daneben wurde genannt: 14 %: Verarbeitendes Gewerbe, jeweils 7 %: Baugewerbe, sonstige Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Information und Kommunikation.

⁶ Die „De-minimis-Regel“ entstammt dem Wettbewerbsrecht der Europäischen Union und soll Wettbewerbsverzerrungen durch staatliche Subventionen verhindern. Praktisch dürften die meisten Unternehmen nach De-minimis pro Jahr rein rechnerisch und rollierend ca. 67 Tsd. Euro Subventionswert, z. B. in Form von nicht rückzahlbaren Zuschüssen, ausschöpfen. Die Einhaltung dieser Obergrenze ist im Rahmen der Förderung nachzuweisen (De-minimis-Formular).



Weiterhin wurden die **Unwägbarkeiten der Corona-Pandemie** als Grund für die schwache Nachfrage der Betriebe angeführt, ebenso wie teils die geringe Bekanntheit der REACT-EU-Förderung.

Auch in den qualitativen Interviews wurden die genannten Gründe für die Rekrutierungsschwierigkeiten bestätigt. Aufgrund der im Rahmen der Corona-Pandemie geltenden Kontaktbeschränkungen wurden die geschäftlichen Aktivitäten vieler Betriebe teilweise stark eingeschränkt. Dies habe zu **Umsatzeinbußen und Unsicherheiten** über die weitere Geschäftsentwicklung und infolgedessen zu einer **Reduzierung von Weiterbildungsaktivitäten** geführt. Die Betriebe „*hatten andere Sorgen als Weiterbildung*“. In einigen Branchen und Betrieben – vor allem bei Kleinst- und Kleinunternehmen – seien die Weiterbildungsaktivitäten bereits vor der Corona-Pandemie aufgrund voller Auftragsbücher und daraus resultierenden Zeitmangels für ihre Beschäftigten auf einem sehr geringen Niveau gewesen. Dieses Dilemma fasste ein Träger wie folgt zusammen: „*Viel Zeit heißt meistens kein Geld, und viel Geld heißt meistens keine Zeit.*“ Zudem sei es insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe häufig schwierig gewesen, mehrere Beschäftigte gleichzeitig für Fortbildungsmaßnahmen aus dem Tagesgeschäft herauszuziehen.

Zeigten Betriebe Interesse am Förderprogramm, habe dann häufig die **De-minimis-Regel** die Betriebe von einer Inanspruchnahme der Förderung absehen lassen, aus „Angst“ vor unbewusstem Subventionsbetrug. Der **Aufwand** für die Betriebe, sich einen Überblick über die bereits erhaltenen Subventionen zu verschaffen, wurde von den Trägern als „**hoch**“ bis „**zu hoch**“ eingeschätzt. Die mit der Erbringung der De-minimis-Nachweise einhergehenden Unsicherheiten und Verständnisfragen führten nach Aussagen der Gesprächspartner auch bei den Trägern zu hohen Aufwänden. Ein Träger berichtete, dass die Betriebe oftmals ihre Steuerberater und Steuerberaterinnen hinzugezogen hätten, wodurch neben zeitlichen Verzögerungen auch zusätzliche Kosten entstanden seien, die zulasten der Attraktivität der Förderung gingen. Ein Träger gab an, sein Weiterbildungsangebot im Rahmen der Förderung eingestellt zu haben, da Betriebe sich zunächst zwar für das Programm interessiert hatten, dann jedoch aufgrund der Regularien abgeschreckt wurden und sich die Vorarbeiten für den Träger nicht mehr rentiert hätten.

Als weiterer Grund für Rekrutierungsschwierigkeiten wurde von fast allen Trägern der **Teilnahmefragebogen** genannt. So habe es von den Teilnehmenden sehr viele **datenschutzbezogene** Rückfragen und **Vorbehalte** gegeben, die in Einzelfällen zu einer Entscheidung gegen die Teilnahme an der Weiterbildung geführt hätten. Von einem Träger wurde berichtet, dass die Inanspruchnahme der Förderung wegen der notwendigen Weitergabe persönlicher Daten an der Zustimmung von Betriebsräten scheiterte. Vereinzelt sei zudem die Befragung als diskriminierend empfunden worden, wie bspw. die Fragen zum Migrationshintergrund, zum Vorhandensein eines Behindertenausweises oder zur Zugehörigkeit zu einer Minderheit. Der Teilnahmefragebogen und die damit verbundenen Regelungen führten aus Sicht der Träger zu **enormen bürokratischen Aufwänden** sowohl auf Seiten der Betriebe und Beschäftigten als auch auf Seiten der Träger, wie diese beiden Zitate verdeutlichen:



„Der Aufwand ist immer immens hoch, [...] das kann man einfach, egal was hinterher als Ergebnis dabei rüberkommt, festhalten. Der Aufwand ist immens, und der ist teilweise auch nicht logisch, und den kann man auch teilweise sehr schwer nur anderen begründen, weil einfach ganz viele Themen dahinterstecken, die auf Nachfrage auch nicht beantwortet werden können.“

„Das mit den REACT-Teilnehmerbögen ist natürlich echt auch ein Aufwand, also das ist schon im Prinzip ärgerlich, weil man da ja auch den Leuten hinterher noch rennen muss, weil's nicht alle liefern und die Verwaltung hier auch nicht ganz genau weiß, was ist, wenn da einer fehlt oder das irgendwie nicht will. Können wir dann den Kurs nicht abrechnen?“

Einige Träger führten das geringe Interesse der Betriebe am Förderprogramm auf dessen **fehlende Bekanntheit und kurze Laufzeit** zurück und wiesen darauf hin, dass ein neues Förderprogramm mehr Zeit benötige, um weitere Bekanntheit zu erlangen und die Nachfrage zu steigern.

5.1.2 Angebotsspektrum betrieblicher Weiterbildungen

Hinter jedem Vorhaben stand ein fördermittelbeantragender Weiterbildungsträger, der wiederum mehrere Angebote an teils unterschiedlichen innerbetrieblichen Weiterbildungen konzipiert hatte. Diese unterschiedlichen Weiterbildungsangebote wurden im Zuge der **Antragsanalyse** kategorisiert und ausgewertet. Diese Analyse kann dazu genutzt werden, das geschaffene Angebot zu untersuchen. Bedacht werden muss hierbei allerdings, dass die eingereichten Anträge nicht 1:1 mit realisierten Weiterbildungen gleichzusetzen sind, besonders angesichts des geringen Mittelabflusses (vgl. *Kapitel 4*). Die Antragsanalyse beruhte auf den Förderanträgen von 27 unterschiedlichen Trägern, die in Summe 519 themenspezifische Weiterbildungen umfassten. **Pro Träger** waren das **19 unterschiedliche themenspezifische Weiterbildungen**. Für jede einzelne themenspezifische Weiterbildung hatten die Träger Planzahlen angegeben; zur Anzahl der für diesen Kurs geplanten Betriebe, zur Anzahl der insgesamt geplanten Kurse sowie zur Anzahl geplanter Teilnehmender pro Kurs. Demnach waren die 27 Träger davon ausgegangen, die 519 themenspezifischen Weiterbildungen im Rahmen von insgesamt 1.580 Kursen in 1.129 Betrieben mit 3.567 Teilnehmenden durchzuführen. Den Planungen nach sollten somit zu jeder themenspezifischen Weiterbildung im Durchschnitt drei Kurse mit sieben Teilnehmenden durchgeführt werden.

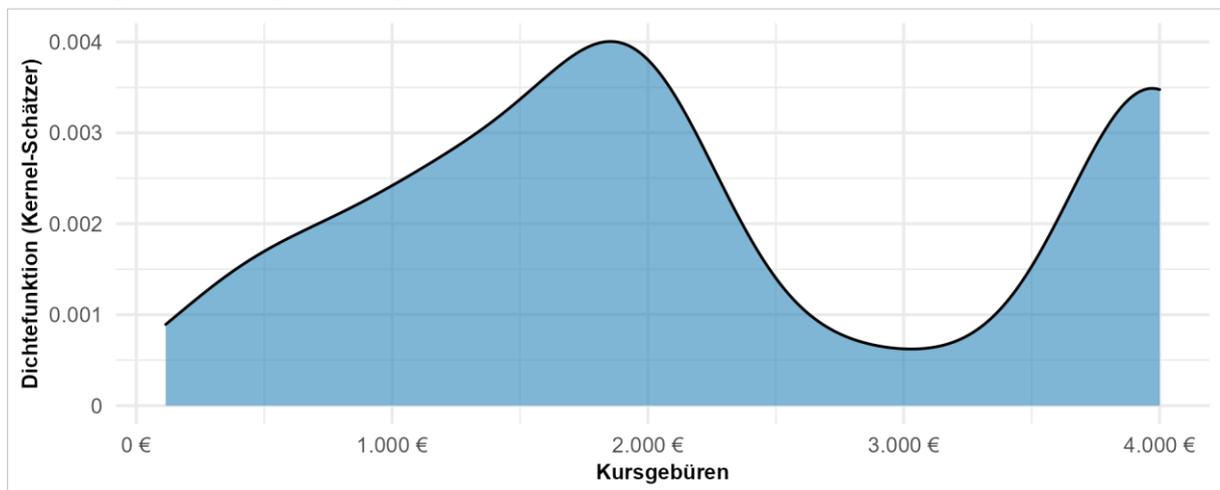
Zur Betrachtung der inhaltlichen Ausrichtung des beantragten Kursangebots wurden die Antragsunterlagen herangezogen. Sofern aus den Unterlagen ersichtlich wurde, dass sich das Angebot an eine spezifische Branche richtet, wurde diese entsprechend kategorisiert. Es zeigte sich, dass über die Hälfte der Anträge mehrere Branchen adressierten bzw. keinen spezifischen Branchenfokus aufwiesen (55 %). Abseits des **branchenübergreifenden Fokus** wurden noch häufiger Betriebe aus den Bereichen Logistik und Verarbeitendes Gewerbe (Technik, Kunststoff,

Elektrotechnik etc.) adressiert. Insgesamt ließen sich aber keine auffälligen Schwerpunkte beobachten, vielmehr wirkte das geschaffene Angebot generalistisch.

Im Rahmen der Antragsanalyse wurde nicht allein der Branchenfokus kategorisiert, sondern auch der Themenbereich der spezifischen Weiterbildungen. Hier dominierten vor allem Weiterbildungen aus dem Bereich **Soft Skills** (40 % der angebotenen Weiterbildungen) und **IT/EDV-Anwendungen** (21 %). Diese Themen ähnelten den Einschätzungen aus der Trägerbefragung zu den Inhalten der geförderten Weiterbildungen, wonach knapp die Hälfte der Träger Weiterbildungen im Bereich IT bzw. EDV-Anwendungen angeboten hatten (43 %). Danach folgten die Bereiche Betriebliches Management (39 %), spezifische Führungs- und Methodenkompetenzen (36 %), Fremdsprachen (29 %), Qualitätsmanagement (25 %) und Technisches Wissen (25 %). Dennoch war das **Angebotsspektrum insgesamt breit gefächert**: Es reichte von Weiterbildungen im Handwerk (Patisserie-Kurs), über Sprachkurse (Business English) bis zu weiterführenden technischen Fortbildungen (Validierung von Prozessen in der Medizinprodukteindustrie). Die Fördervoraussetzungen sahen keinen spezifischen thematischen Fokus vor – dies spiegelte sich auch im Angebotsspektrum wider.

In *Abbildung 4* ist die Verteilung⁷ der vorgesehenen Kursgebühren in Euro gemäß Antragsanalyse dargestellt. **Die meisten beantragten Weiterbildungen** waren mit einer **Kursgebühr von bis zu 2.000 Euro** verbunden. Weiterhin kosteten viele Weiterbildungen aber auch 4.000 Euro, was dem maximal förderfähigen Betrag entsprach. Das beantragte Angebot war preislich zweigeteilt: 62 % der Preise lagen unter 2.000 Euro, 25 % lagen exakt bei der Fördermaximalsumme von 4.000 Euro.

Abbildung 4: Verteilung der Kursgebühren



Quelle: ISG-Antragsanalyse, n = 519 (Weiterbildungsangebote gemäß Förderanträge).

⁷ Die Dichtefunktion (auch Wahrscheinlichkeitsfunktion) beschreibt, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Variable (hier Kursgebühren) eine bestimmte Merkmalsausprägung (hier der Betrag) annimmt. Dadurch ist es möglich, eine unstete Verteilung mit vielen „Lücken“ kontinuierlich darzustellen.



Zur Entwicklung der beantragten Weiterbildungen gab die Mehrheit der Träger in der Online-Befragung an, dass ihr betriebliches Weiterbildungsangebot in (fast) unveränderter Form bereits vor der ESF-Förderung im Rahmen von REACT-EU existierte (54 %). Jeder vierte Träger berichtete, dass im Zuge der Förderung zeitliche oder organisatorische Veränderungen an den vorhandenen Weiterbildungen vorgenommen wurden (25 %). Starke inhaltliche Anpassungen wurden hingegen selten vorgenommen (11 %). Neuentwicklungen von Weiterbildungen stellten die Ausnahme dar (4 %). In den qualitativen Interviews wurde die Vorgehensweise bei der Entwicklung der Weiterbildungsangebote bestätigt. Insgesamt konnte somit festgestellt werden, dass die angebotenen Weiterbildungen **häufig auf** bereits vor der ESF-Förderung **vorhandenen Seminaren und Kursinhalten** („aus der Schublade“) aufbauten, die dann – mehr oder weniger umfangreich – an die jeweils spezifischen Bedarfe der Betriebe angepasst wurden.

Bei der Durchführung von Weiterbildungen können grundsätzlich drei Formate unterschieden werden: Bei **Präsenzveranstaltungen** finden die Kurse in Räumlichkeiten der Betriebe oder beim Weiterbildungsträger (Face-to-Face) statt. Sie stellen die traditionelle Form von Weiterbildungen dar und ermöglichen eine direkte Interaktion zwischen den Weiterbildungsteilnehmenden untereinander sowie mit Dozierenden. Bei **digitalen Weiterbildungsformaten** werden die Lehrinhalte online oder über digitale Plattformen im Rahmen von Online-Vorlesungen bzw. virtuellen Klassenzimmern, interaktiven Lernmodulen oder Diskussionsforen vermittelt. Im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen sind sie häufig flexibler (orts- und zeitungebunden) und kostengünstiger (z. B. durch Wegfall von Reisekosten und -zeit), bergen aber die Gefahr, aufgrund mangelnder Interaktion und Feedback zu geringer Motivation und Engagement bei den Weiterbildungsteilnehmenden zu führen, was wiederum den Qualifizierungserfolg beeinträchtigen kann (Schmid et al. 2020). Beim **Blended Learning** werden traditionelle Präsenzveranstaltung und digitale Lernformen miteinander kombiniert, um die Vorteile beider Formate (Flexibilität und Interaktion) zu nutzen. Im Rahmen der ESF-Förderung waren sowohl Präsenz- als auch digitale Formate sowie Kombinationen beider Formate (Blended Learning) förderfähig. Voraussetzung war, dass die komplette Schulung von einem realen Dozenten oder einer realen Dozentin durchgeführt wurde.

Nach Erkenntnissen aus den qualitativen Interviews erstreckte sich das tatsächliche Angebotsspektrum der Weiterbildungsträger von reinen Online-Kursen über Blended Learning-Formate bis hin zu Präsenzveranstaltungen. Dabei bestätigten alle Gesprächspartner, dass im Zuge der Corona-Pandemie die Bedeutung und der Einsatzbereich von kombinierten und digitalen Formaten zugenommen haben, die sich jedoch nur bedingt – je nach thematischer Ausrichtung der Weiterbildung – als adäquates Lernformat erwiesen (vgl. *Kapitel 7*).

Die Trägerbefragung gab Auskunft darüber, in welchem Format die Weiterbildungskurse angeboten werden sollten. Demnach war eine vollständig oder überwiegend präsenzbasierte Durchführung der ESF-geförderten Kurse geplant. Knapp die Hälfte der Träger gab an, dass ihr komplettes Kursangebot als **reine Präsenzveranstaltung** (46 %) angeboten wurde. Weitere 36 % sahen vor, die Kurse entweder als reine Präsenzangebote oder in komplett digitaler Form durchführen zu wollen, wobei der durchschnittliche Anteil ausschließlicher Online-Formate etwa 27 % betrug. Blended Learning-Formate waren hingegen nur selten geplant (18 %). Kein Träger



hatte angegeben, die ESF-geförderten Weiterbildungen alleinig als digitales Format anbieten zu wollen. Ein ähnliches Ergebnis zu den eingesetzten Weiterbildungsformaten bestätigte sich auch in der Befragung der Weiterbildungsteilnehmenden.

Aus den Interviews ging hervor, dass die Formate für die geförderten Kurse i. d. R. in Abstimmung mit bzw. nach Wunsch des Betriebes festgelegt wurden. Demnach seien Präsenzveranstaltungen das präferierte Format gewesen. Begründet wurde dies damit, dass sich fehlendes technisches Knowhow der Zielgruppe, nachlassende Beteiligung, Konzentration und Motivation durch fehlendes direktes Feedback und unvollständigen Dialog negativ auf die Beteiligung an der Weiterbildung auswirkten und dazu führten, dass Präsenzveranstaltungen von Betrieben – aber auch von den Dozierenden – bevorzugt würden. Der im Zuge der Corona-Pandemie beobachtete **Trend zur verstärkten Nutzung digitaler Weiterbildungsangebote** (vgl. Kapitel 6), spiegelt sich somit **nicht** bei den geförderten Weiterbildungen **wider**.

Positive Auswirkungen auf den Qualifizierungserfolg kann auch der **zeitliche Umfang** einer Weiterbildung haben (Leifels 2017: 3). Aus der Antragsanalyse ergab sich, dass es sich bei den angebotenen Kursen **überwiegend** um **kurze Weiterbildungen** handelte. 43% der angebotenen Kurse sollten sich demnach über eine Dauer von acht Unterrichtseinheiten (á 45 min) und damit der im Rahmen der Förderkriterien angegebenen Mindeststundenzahl erstrecken. Ein ähnlicher Anteilswert (42 %) ergab sich für Kurse mit einem Zeitumfang von neun bis 17 Unterrichtseinheiten (also zwischen sechs und knapp 13 Zeitstunden). 7 % der Kurse wurden mit einem Stundenumfang von 18 bis 29 Stunden angeboten. Bei lediglich 9 % der Kurse sollte sich die Durchführung über einen längeren Zeitraum von mehr als 30 Unterrichtseinheiten erstrecken.

Dass es sich bei den Weiterbildungen überwiegend um **kürzere Weiterbildungsveranstaltungen** handelte, bestätigten auch die Kursteilnehmenden. So gab die Mehrheit an (55 %), dass die betriebliche Weiterbildung zwischen acht und 17 Unterrichtseinheiten umfasste. Weiterbildungen von 30 Unterrichtseinheiten und mehr stellen hingegen die Ausnahme dar (16 %). Die Durchführung der geförderten Weiterbildungen fand **in aller Regel während der Arbeitszeit** statt, nur in wenigen Fällen außerhalb der regulären Arbeitszeit.

Insgesamt lässt sich bilanzieren, dass es sich bei den beantragten Weiterbildungskursen häufig um nicht thematisch fokussierte und zeitlich kompakte Angebote handelte, die in der Regel während der Arbeitszeit durchgeführt wurden.

5.1.3 Berücksichtigung der Querschnittsziele

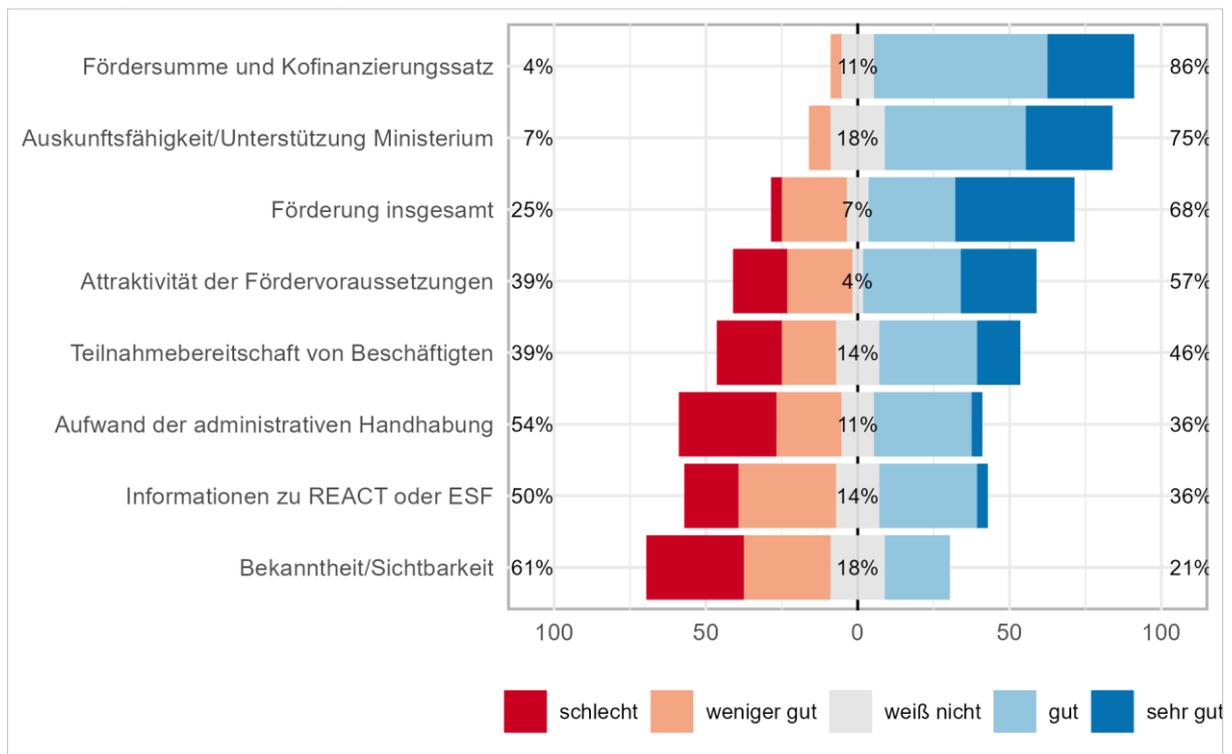
Die drei **Querschnittsziele im ESF** – Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Ökologische Nachhaltigkeit – waren gemäß Trägereinschätzung **gut umsetzbar**. Knapp zwei Drittel der Träger bewerteten die Umsetzbarkeit der Querschnittsziele als „sehr gut“ oder „gut“ (Chancengleichheit: 64 %, Nachhaltigkeit: 61 %, Gleichstellung: 57 %). Jeweils (knapp) ein Drittel konnte dies nicht beurteilen. Dezierte Umsetzungshemmnisse kamen kaum vor (Chancengleichheit: 7 %, Ökologische Nachhaltigkeit: 4 %, Gleichstellung: 11 %).

In den qualitativen Interviews wurde ersichtlich, dass zumeist keine gezielte Berücksichtigung der drei Querschnittsziele erfolgte. Für die inhaltliche Ausgestaltung der Weiterbildungen hätten diese Zielsetzungen nur vereinzelt eine Rolle gespielt. Die Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ könnten in erster Linie bei der Auswahl der Teilnehmenden berücksichtigt werden, die jedoch nicht im Einflussbereich der Träger lag, sondern von den Betrieben gesteuert bzw. von der jeweiligen Branchenstruktur beeinflusst wurde. Die Interviewpersonen berichteten allerdings, dass durch die Förderung auch weniger weiterbildungsaffine Beschäftigte in den Betrieben erreicht werden konnten und diese Personengruppe im Vergleich häufiger zum Kreis der Teilnehmenden in den ESF-geförderten Weiterbildungen zählten. Das Querschnittsziel der ökologischen Nachhaltigkeit kann vor allem durch umweltbezogene Themen in den Weiterbildungen verankert sein. Nach Aussagen der interviewten Träger beinhalteten die ESF-geförderten Weiterbildungen jedoch nur selten explizit umweltbezogene Aspekte. Die geringe Relevanz dieses Querschnittsziels ließ sich auch darauf zurückführen, dass die Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Gesichtspunkte meist jenseits der aktiven Steuerung und Planung der Träger und Betriebe lag und daher häufig nicht explizit adressiert wurde.

5.1.4 Bewertung des Förderprogramms

Die geförderten Weiterbildungsträger wurden schließlich im Rahmen der Befragung auch um eine Bewertung des Förderprogramms „Betriebliche Weiterbildung“ gebeten. *Abbildung 5* zeigt die Bewertung ausgewählter Förderdimensionen aus Trägersicht.

Abbildung 5: Bewertung ausgewählter Förderdimensionen



Quelle: ISG-Trägerbefragung 2022. Angaben in Prozent, n = 28.



Mehrheitlich als „sehr gut“ oder „gut“ wurden die „**Fördersumme und der Kofinanzierungsatz**“, die „**Auskunftsfähigkeit und Unterstützung des zuständigen Ministeriums**“ und auch die „**Förderung insgesamt**“ bewertet. Bereits geteilt war das Stimmungsbild bezogen auf die Fördervoraussetzungen; positiv: 57 %, negativ: 39 %. Mehrheitlich negativ wurden die „**Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten**“, der „**Aufwand der administrativen Handhabung**“ und auch die „**Informationsbereitstellung**“ bzw. die „**Bekanntheit der Förderung**“ bewertet. Insgesamt wird deutlich, dass die Träger maßgeblich die finanzielle Komponente schätzten (Kofinanzierung), einschließlich der Unterstützung des Ministeriums – ein aus administrativer Sicht sehr erfreuliches Ergebnis. Kritik wurde jedoch an der Rolle der L-Bank geäußert, insbesondere aufgrund langer Reaktionszeiten bei Rückfragen sowie einer als unzureichend wahrgenommene Fachlichkeit innerhalb der L-Bank.

Die **Rahmenbedingungen** der **Corona-Pandemie** (Nachfrageeinbruch, Unsicherheit) und die bekannten Herausforderungen der **administrativen Verpflichtungen** (Antragstellung/Nachweise/Monitoring) der Träger wurden ebenso wie die **Sichtbarkeit der Förderung** dagegen **mehrheitlich negativ** bewertet. Insgesamt schien der Nutzen der Förderung aber aus Trägersicht die damit verbundenen Kosten zu überwiegen. Zwei Drittel der Träger im Rahmen der ESF-Förderung gaben an, dass sie die Förderung unter den gegebenen Rahmenbedingungen erneut in Anspruch nehmen würden.

Die **insgesamt gute Bewertung** des Förderprogramms bestätigte sich auch in den qualitativen Interviews. Demnach wurde das Programm als **sinnvolle Förderung** und „interessantes Programm“ für Betriebe beurteilt. Für bestimmte Branchen (z.B. Hotel- und Gastgewerbe) habe die Förderung eine wichtige Rolle gespielt, damit „*qualifizierte, wertige und produktneutrale Weiterbildung zum bezahlbaren Preis*“ stattfinden können. Insgesamt habe das Programm zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit Personalentwicklung in den Betrieben beigetragen (Stichwort: Fachkräftemangel). In diesem Zusammenhang wurden von vielen interviewten Trägern die **attraktiven Förderkonditionen** (Fördersatz und Förderhöhe) als Vorteile für Betriebe genannt. Allerdings profitierten **insbesondere größere Betriebe** von der Förderung, da die Kosten für kleine Betriebe mit einer geringen Anzahl an Teilnehmenden zu hoch gewesen seien und sich eine Inanspruchnahme der Förderung erst ab einer gewissen Betriebsgröße gerechnet habe. Dass die Förderung bisher nur selten von Kleinst- und Kleinbetrieben in Anspruch genommen wurde, lassen auch die Angaben der Teilnehmenden vermuten. Demnach waren die Befragten mehrheitlich (74 %) in Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten tätig, nur wenige arbeiteten in kleinen oder mittleren Betrieben (11 % bzw. 15 %).

Kritik äußerten die interviewten Träger **an der Ausgestaltung des Programms** und wünschten sich **mehr Flexibilität bei der thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Kursangebote**. Bereits bei der Antragstellung war es demnach erforderlich, die thematischen Inhalte der Kurse zu nennen. Dies stellte für einige Träger eine Schwierigkeit dar, da sie zu diesem Zeitpunkt – ohne Vorerfahrung aus ähnlichen Programmen und den sich aus der Corona-Pandemie ergebenden individuellen Qualifizierungsbedarfen in den Betrieben – keine detaillierte Kenntnis darüber gehabt hätten, welche Themeninhalte die Betriebe nachfragen würden. Von einigen Trägern wurde zudem die **Höhe der förderfähigen Kursgebühr** als **zu gering** bewertet,



weil in einigen Branchen die Honorare für Dozentinnen und Dozenten mit „100 bis 200 Prozent der Förderhöhe“ deutlich über den erstattungsfähigen Kosten lägen. Für diejenigen Träger, die diese Honorare zahlen müssten, schmälerte dies die Kosten-Nutzen-Bilanz der Förderung. Auch beim Stundenumfang der Weiterbildungen wäre für die Träger mehr Flexibilität wünschenswert gewesen, da von Betrieben in einigen Fällen die **Nachfrage nach kürzeren Weiterbildungen** (mit weniger als acht Stunden) bestanden habe.

5.2 Motivation, Mehrwert und Nutzen aus Teilnehmendenperspektive

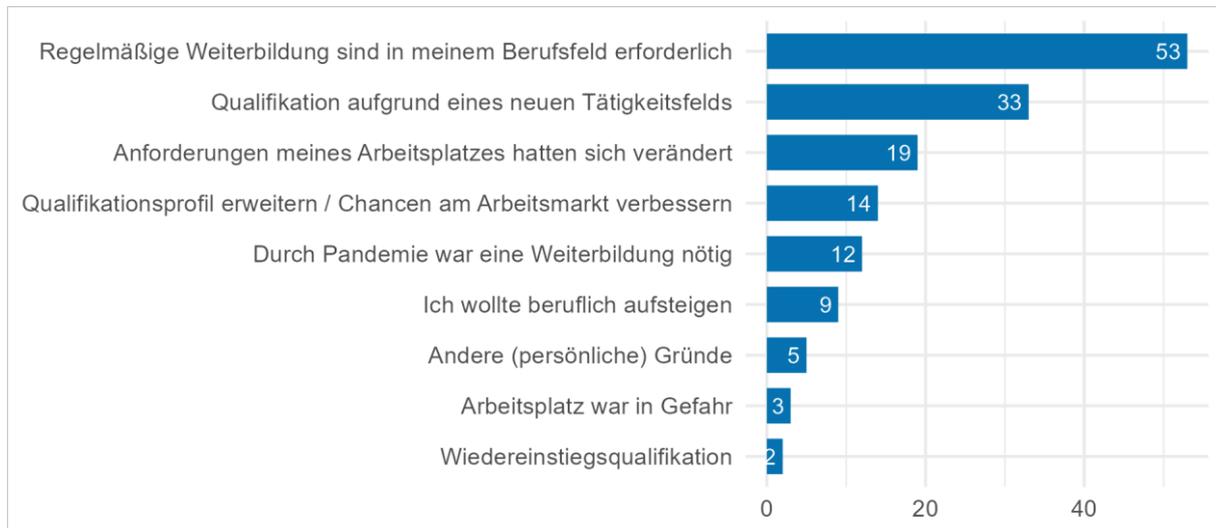
Im Hinblick auf die Umsetzung des Förderprogramms war auch von Interesse, wie die Beschäftigten für die Teilnahme an den betrieblichen Weiterbildungen gewonnen werden konnten und welchen Nutzen sie aus der Teilnahme gezogen haben. Für die Beleuchtung dieser Themen konnten Ergebnisse der Teilnehmenden-Befragung herangezogen werden.

Demnach erfolgte der **Anstoß zur Teilnahme** an einer Weiterbildung in den Betrieben **oft durch Vorgesetzte**. Drei Viertel der befragten Teilnehmenden gaben an, dass die Geschäftsleitung (41 %) oder sonstige Vorgesetzte (33 %) die Weiterbildung maßgeblich angestoßen haben. Deutlich seltener hatten die teilnehmenden Beschäftigten (3 %) oder der Weiterbildungsanbieter durch ein entsprechendes Angebot (4 %) die Umsetzung der Weiterbildung initiiert bzw. war dies den Teilnehmenden bekannt. Die ESF-Förderung war laut Teilnehmenden-Einschätzung nur bei einem kleineren Teil entscheidend für die Durchführung der Weiterbildung. Viele Befragte konnten dies aber auch kaum einschätzen, da die Entscheidung zur Durchführung auf anderer Ebene getroffen wurde. Auch aus der Trägerbefragung wurde ersichtlich, dass die Auswahl der Kursteilnehmenden i. d. R. durch den Betrieb bzw. die Geschäftsführung (93 %) erfolgte. Die Weiterbildungsträger waren hierbei nur selten eingebunden.

Das Weiterbildungsangebot im Betrieb stand dann in der Regel allen interessierten Beschäftigten offen, bisweilen richtete sich das Angebot explizit an spezifische Gruppen von Beschäftigten. Die Auswahlentscheidung erfolgte eher aufgrund fachlicher Gesichtspunkte, weniger aufgrund von anderen, zugeschriebenen bzw. formalen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Migrationserfahrung. Mit anderen Worten waren in der Logik der betrieblichen Selektion fachliche und nicht formale Kriterien leitend, auch wenn dies zulasten der Erreichung einzelner Zielgruppen ging, wie dies in der Förderung eigentlich angestrebt wurde.

In *Abbildung 6* sind die Teilnahmemotive der geförderten Beschäftigten abgebildet. Die Hälfte der Befragten äußerte, dass „regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungen im eigenen Berufsfeld erforderlich“ war. Ein Drittel wollte die eigenen Qualifikationen aufgrund eines neuen Tätigkeitsfeldes erweitern. Ein Fünftel gab an, dass sich Anforderungen des Arbeitsplatzes verändert haben. Es dominierten damit **typische Motive von Anpassungsqualifizierungen**. Die Corona-Pandemie – als Ausgangspunkt der REACT-Förderung – wurde vergleichsweise selten als dezidierte Weiterbildungsmotivation genannt. Nur eine Minderheit gab an, dass es aufgrund der Pandemie zu besonderen Weiterbildungsbedarfen gekommen sei (12 %).

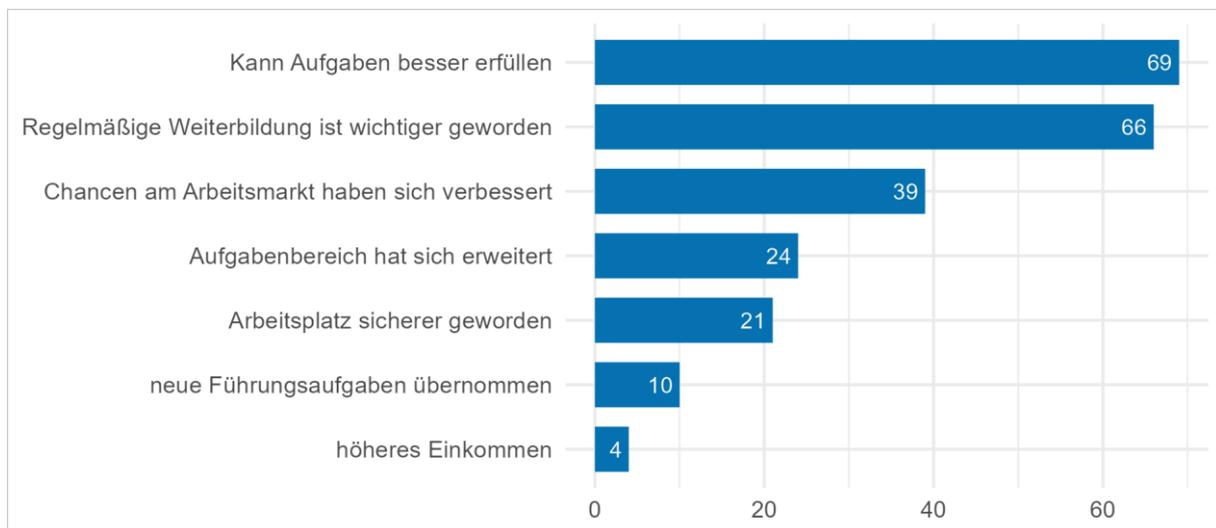
Abbildung 6: Teilnahmemotive aus Teilnehmenden-Perspektive



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung 2022. Angaben in Prozent, n = 64, dargestellte Werte: Anteil der Antworten „(eher) ja“ an allen Antworten „(eher) ja“/„(eher) nein“/„Weiß nicht“/„Kann ich nicht beurteilen“.

Die Teilnehmenden wurden weiterhin danach gefragt, welche möglichen Veränderungen sich bei ihnen persönlich aufgrund der besuchten Weiterbildung ergeben haben (*Abbildung 7*).

Abbildung 7: Veränderungen auf persönlicher Ebene durch Weiterbildung



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung 2022. Angaben in Prozent, n = 65, dargestellte Werte: Anteil der Antworten „(eher) ja“ an allen Antworten „(eher) ja“/„(eher) nein“/„Weiß nicht“/„Kann ich nicht beurteilen“.

Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben an, dass die besuchte Weiterbildung dazu beigetragen hat, „Aufgaben im Arbeitsalltag besser zu erfüllen“ (69 %). Auch stärkte die Weiterbildungsteilnahme die wahrgenommene Relevanz von Fortbildungsmaßnahmen. Ebenfalls zwei Drittel gaben an, durch die Weiterbildung erkannt zu haben, „wie wichtig regelmäßige Weiterbildung für das eigene Tätigkeitsfeld ist“ (66 %). Für ein (knappes) Viertel hatte sich der „Aufgabenbereich erweitert“ (24 %) bzw. „ist der Arbeitsplatz sicherer geworden“. Insgesamt zeichneten sich damit verschiedene **Indizien** ab, dass die besuchten Weiterbildungen die **gewünschten, positiven Effekte begünstigten**. Strenge Wirkungsaussagen im kontrafaktischen



Sinne können an dieser Stelle nicht getroffen werden. Dennoch bescheinigten die Teilnehmenden gemäß Selbsteinschätzung, dass die Weiterbildungen einen Mehrwert geschaffen haben, zumeist hinsichtlich individueller **Kompetenzerweiterung**, **Weiterbildungsmotivation** und **(antizipierter) Arbeitsmarktchancen**. Berufliche Aufstiege, wie die Übernahme „neuer Führungsaufgaben“ (10 %) bzw. ein „höheres Einkommen“ (4 %), kamen im Vergleich seltener infolge von geförderten Weiterbildungen vor. Vermutlich waren „harte“ Wirkungsdimensionen für die Teilnehmenden schwer unmittelbar auf die Teilnahme zurückzuführen. Zudem ist anzunehmen, dass einige Wirkungen erst nach einiger Zeit eintreten. Letztlich fungierten innerbetriebliche Weiterbildungen häufiger als (kürzere) Anpassungs-, seltener als Aufstiegsqualifizierungen.

Aus der Weiterbildungsforschung ist bekannt (Kauffeld et al. 2012, Wotschack/Solga 2013), dass besonders die konkrete Anwendung des Erlernten im Betriebskontext ein wichtiger Indikator für eine mehrwertschaffende Weiterbildung ist, und das sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene. Der betriebliche Kontext bzw. die Weiterbildungskultur im Betrieb wirkt förderlich oder hemmend für die Implementation des Gelernten. Weiterhin adressieren gerade innerbetriebliche Weiterbildungen oftmals nicht allein die Kompetenzen der einzelnen Weiterbildungsteilnehmenden, sondern oft auch die Zusammenarbeit im Team. Daher wurden ausgewählte **Wirkungsdimensionen** in Form von Aussagen stärker in Bezug auf die **Anwendbarkeit des Erlernten** und zum **organisationalen Kontext** (z. B. im Hinblick auf Veränderungen von Weiterbildungskultur, Unterstützung durch Mitarbeitende, Teambuilding) erhoben (*Abbildung 8*).

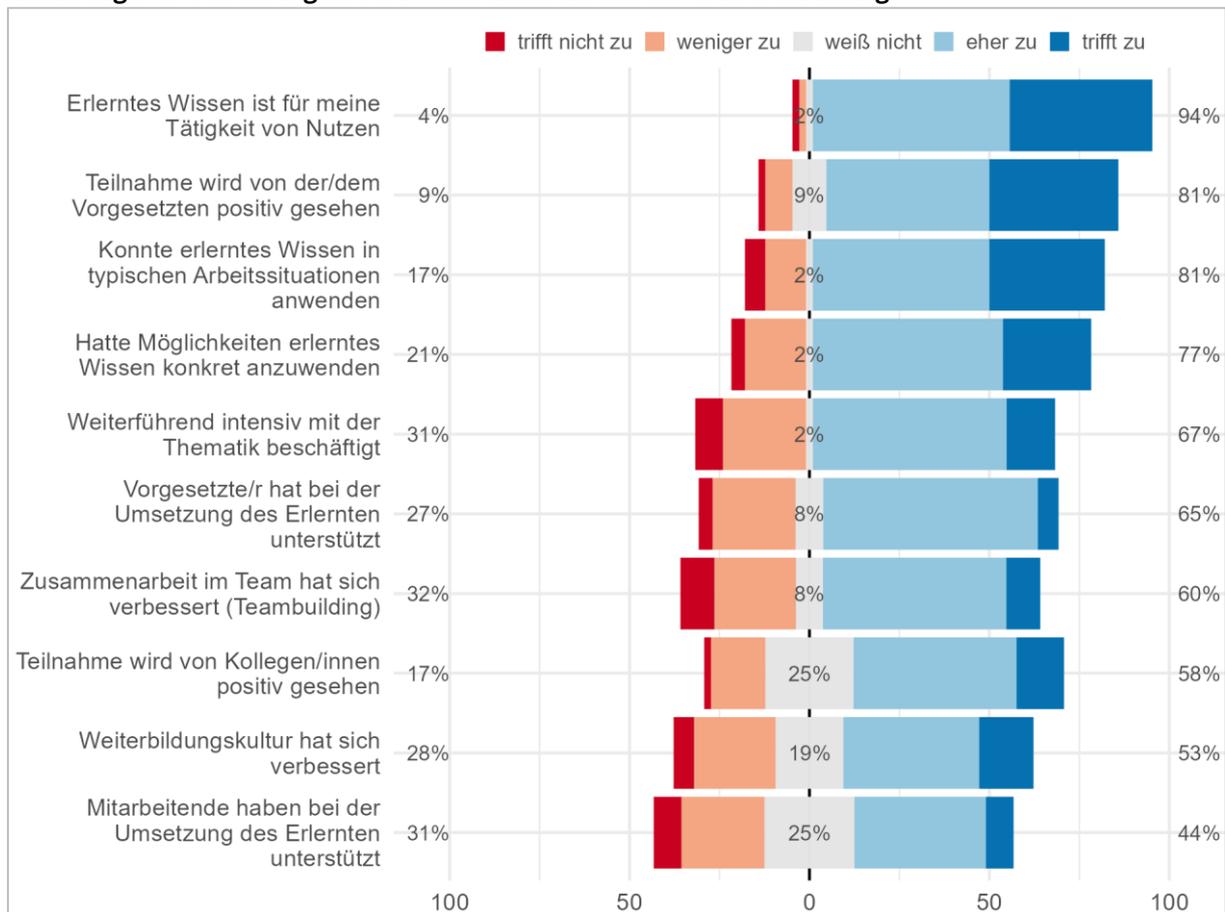
In diesem Kontext wird ersichtlich, dass eine klare Mehrheit der Geförderten das Erlernte oder zumindest Teile davon im Arbeitsalltag anwenden konnte: 94 % der Befragten konnten „erlerntes Wissen für die eigene Tätigkeit nutzen“, 87 % konnten es auch „in typischen Arbeitssituationen anwenden“. 67 % gaben zudem an, sich „intensiv“ weiterführend mit der Thematik der Weiterbildung beschäftigt zu haben. Es wird erneut deutlich, dass von den geförderten Weiterbildungen eine **mobilisierende Wirkung** ausgeht. Erfreulich war weiterhin, dass die Teilnahme an der Weiterbildung insbesondere von den Vorgesetzten positiv gesehen wurde (81 %). Dies überrascht insoweit kaum, da die Initiierung der Weiterbildung in den meisten Fällen von der Geschäftsführung ausging. 65 % der Teilnehmenden gaben zudem an, dass die Geschäftsleitung „bei der Umsetzung des Erlernten“ unterstützt habe. 53 % berichteten, dass sich die „Weiterbildungskultur im Betrieb“ verbessert habe. Bei Dimensionen des organisationalen Kontextes (Weiterbildungskultur, Unterstützung durch Mitarbeitende, Teambuilding) fiel die Ablehnung zu den Aussagen und stärker noch die Meinungslosigkeit („Weiß nicht“) vergleichsweise höher aus. Anzunehmen ist, dass in Abhängigkeit von der spezifischen Thematik der Weiterbildung und des betrieblichen Kontextes Lerninhalte mehr oder weniger teambezogen waren. So könnten beispielsweise Beschäftigte aus unterschiedlichen Abteilungen an einer innerbetrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, sodass die Zusammenarbeit im Team nicht unmittelbar Gegenstand der Veranstaltung war. Angesichts der Unterschiedlichkeit der dahinterstehenden Weiterbildungen und der geringen Fallzahl der Teilnehmendenbefragung sollten die Ergebnisse diesbezüglich mit Vorsicht interpretiert werden. Deutlich wird aber in der Gesamtschau der



Ergebnisse, dass eine **klare Mehrheit** angab, dass die **Anwendbarkeit des Erlernten gegeben** war. Auch an dieser Stelle können die wahrgenommenen Veränderungen nicht streng kausal interpretiert werden, dennoch bescheinigten die Teilnehmenden einen subjektiv wahrgenommenen Mehrwert der in Anspruch genommenen Weiterbildungen.

Die **Übertragbarkeit des Gelernten** war nach Ansicht der Teilnehmenden **in aller Regel möglich**. Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gab an, dass das Gelernte in anderen Betrieben und Branchen eingesetzt werden könnte (54 %). Mehr als ein Drittel sah die Übertragbarkeit zumindest in der gleichen Branche gegeben (37 %). Exklusives Wissen, im Sinne von rein betriebspezifisch verwendbaren Fertigkeiten, wurde dagegen kaum geschaffen. Die Vermittlung von größtenteils überbetrieblichen Fähigkeiten und Kompetenzen erforderte dabei nicht zwangsläufig die Durchführung als betriebliche Weiterbildung. So gab die Mehrheit der Teilnehmenden (53 %) an, dass der besuchte Kurs auch als individuelle Weiterbildung hätte durchgeführt werden können, da das erworbene Wissen auch außerhalb des Betriebes bzw. abseits der beruflichen Tätigkeit nützlich war. Hier spiegelten sich auch die dominierenden Weiterbildungsthemen zu IT-Anwendungswissen und betriebswirtschaftlichen Soft-Skills wider, die selten ausschließlich betriebspezifische Qualifizierungsbedarfe adressierten, sondern oft allgemein verwertbares Wissen darstellten, das betriebs- und branchenübergreifend angewendet werden konnte.

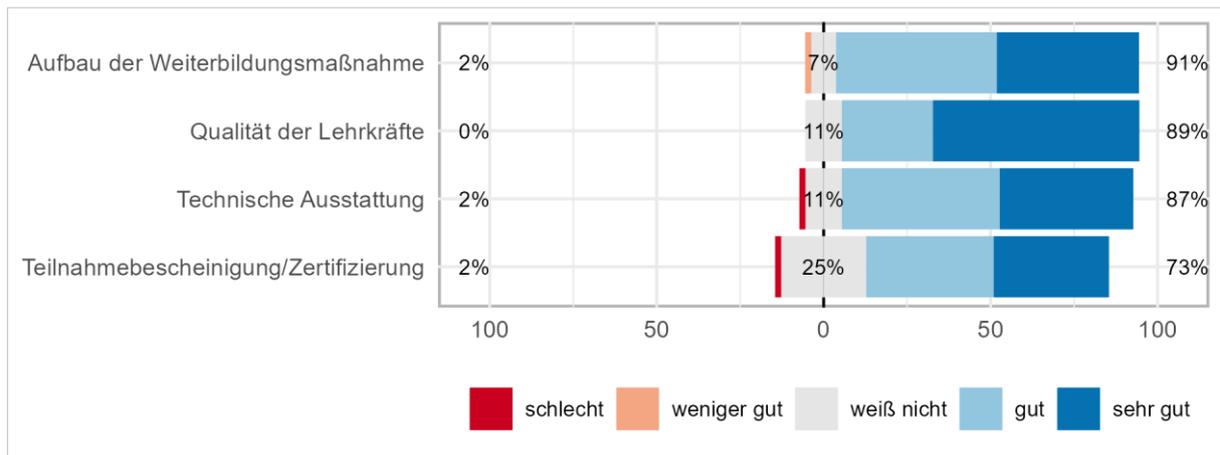
Abbildung 8: Veränderungen auf betrieblicher Ebene durch Weiterbildung



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung 2022. Angaben in Prozent, n = 65.

Bei der Bewertung der betrieblichen Weiterbildungen vergaben die befragten Geförderten schließlich **sehr gute Noten**. Mehr als 9 von 10 Teilnehmenden gaben an, dass ihre Erwartungen an die besuchte Weiterbildung (eher) erfüllt wurden („ja, absolut“: 58 %, „eher ja“: 40 %), negative Bewertungen, im Sinne von unerfüllten Erwartungen, kamen dagegen fast gar nicht vor. Dieses sehr positive Bewertungsniveau zeigte sich ebenfalls in der Detailbewertung ausgewählter Dimensionen (*Abbildung 9*).

Abbildung 9: Bewertung der geförderten Weiterbildungen aus Teilnehmenden-Perspektive



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung 2022. Angaben in Prozent, n = 65.

Gut 9 von 10 Teilnehmenden bewerteten den Aufbau der Weiterbildung (Strukturierung der Inhalte, Einsatz (zielgruppen-)adäquater Methoden, aktive Lernunterstützung, Praxisbezug der Kursinhalte), die Qualifikation der eingesetzten Lehrkräfte (inhaltlich-fachliche und pädagogische Qualifikation, Praxiserfahrung) sowie die technische Ausstattung (Modernität der Ausstattung, Qualität der Lehr- und Lernmaterialien, eingesetzte Tools) als „sehr gut“ oder „gut“ – auch hier gab es kaum negative Bewertungen. Lediglich der Zertifizierung stand ein Viertel der Teilnehmenden weder dezidiert positiv noch negativ gegenüber („Weiß ich nicht“).

6 Die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ im Kontext der Fachkursförderung

Im Rahmen der Evaluation wurde ferner der Frage nachgegangen, ob mit der erstmals in Baden-Württemberg durchgeführten Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ die Bedürfnisse der fokussierten Träger und Betriebe erreicht werden konnten und wo sich ggf. Anpassungsbedarfe am Förderinstrument ergaben. Da die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ als komplementäres Instrument zur Fachkursförderung konzipiert wurde, waren beide Programme ähnlich in der Ausgestaltung der Förderbedingungen und im Hinblick auf die Zuwendungsempfänger der Förderung (vgl. *Kapitel 2*). Damit verbunden war beim Fördermittelgeber die Hoffnung auf ein großes Interesse der adressierten Weiterbildungsträger. Im Zuge der Umsetzung der Förderung wurde von den programmumsetzenden Stellen jedoch festgestellt, dass das Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ **von Anbietern der überbetrieblichen Fachkursförderung vergleichsweise zurückhaltend in Anspruch genommen** wurde. Daher wurden diejenigen Träger, die keinen Antrag zur Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ gestellt haben, gefragt, warum keine Antragstellung erfolgt war. Die Gründe sind in *Abbildung 10* dargestellt.

Abbildung 10: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme der Förderung



Quelle: ISG-Befragung nicht-aktiver Träger 2022. Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich, n = 43.

Demnach wurde von den nicht-aktiven Trägern am häufigsten angegeben, dass ihnen die **Fördermöglichkeit nicht bekannt** war (23 %). Dieser hohe Anteil überrascht, da alle Fachkursträger der Förderperiode 2024-2020 nach Erkenntnissen aus Interviews mit teilnehmenden Trägern per Mail über das neue Förderprogramm informiert wurden. Weiterhin wurden eine zu **geringe Teilnahmebereitschaft der Betriebe** sowie die **unattraktiven Rahmenbedingungen und Konditionen der Förderung** (jeweils 21 %) als Hinderungsgründe angeführt. Bei letztgenanntem Grund waren insbesondere der hohe administrative Aufwand, die Höhe der



Mindestantragssumme von 20.000 Euro sowie der kurze zeitliche Rahmen für die Umsetzung (bis spätestens 31.12.2022) ausschlaggebend gewesen, sich nicht an dem Förderprogramm zu beteiligen.

Die von den nicht-aktiven Trägern genannten Hinderungsgründe für die Beteiligung an der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ wurden auch von geförderten Trägern als Nachteile im Vergleich zur regulären Fachkursförderung angeführt. Die folgenden ergänzenden Darstellungen basieren auf Auswertungen offener Fragen aus der Trägerbefragung sowie auf Erkenntnissen aus den qualitativen Interviews. Daraus ergeben sich auch entsprechende Optimierungspotentiale und Verbesserungsvorschläge für die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“.

Als vergleichsweise **größter Nachteil** der Förderung stellte sich demnach die **administrative Umsetzung bzw. der damit verbundene Aufwand für die Träger wie auch die Betriebe** heraus (vgl. hierzu auch *Kapitel 5.1*). Einige Träger gaben an, dass der Aufwand für Antragstellung und Dokumentationspflichten höher gewesen sei als bei der Fachkursförderung und mancherorts dazu geführt habe, dass **Träger** mit der Förderung „Betrieblicher Weiterbildung“ keine oder nur **kaum Gewinne** erwirtschaften konnten. Insgesamt wünschten sich die Träger eine **Reduzierung des administrativen Aufwands** durch die Abschaffung der De-minimis-Nachweispflicht, eine Vereinfachung der Abfrage von Teilnehmenden-Informationen und die Möglichkeit, die Teilnahme-Fragebögen in digitaler Form erfassen und übermitteln zu können.

Aber auch eine im Vergleich zur Fachkursförderung **unzureichende Informationslage** zu Förderbeginn sowie **lange Verfahrenszeiten** wurden von vielen Trägern kritisiert, die teilweise zu Unsicherheiten und existenzbedrohenden Szenarien für manche Träger geführt hätten. Diese Aspekte lassen sich vermutlich darauf zurückführen, dass die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ auch für die programmumsetzenden Stellen neu war und entsprechende Verfahren und Prozesse erst geschaffen und etabliert werden mussten. Die Neuartigkeit der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ gegenüber den bereits etablierten Fachkursen bedingt hier somit gewisse „Anlaufschwierigkeiten“. Hier wären transparentere Informationen zum Verfahrensstand wünschenswert. Eine kürzere und klarere Formulierung der Informationsunterlagen zum Förderprogramm sowie eine detailliertere Erläuterung der Fördervoraussetzungen wurden ebenfalls gewünscht.

Nachteilig waren weiterhin die **geringe Bekanntheit und kurze Laufzeit** des Förderprogramms „Betriebliche Weiterbildung“. Nach Aussagen einiger Träger hätte eine längere Laufzeit dazu beitragen können, den Bekanntheitsgrad des neuartigen Förderprogramms zu erhöhen. Daraus hätte sich dann ein **ähnliches Nachfragepotential** ergeben können, **wie** es bei der **Fachkursförderung** der Fall gewesen sei. Gewünscht wurde zudem eine **verstärkte Öffentlichkeitsarbeit des Wirtschaftsministeriums** durch Werbung oder direkte Ansprache von Betrieben. Dies hätte zur weiteren Bekanntmachung der Fördermöglichkeit beitragen können. Von allen Interviewpersonen wurde die zeitliche Befristung explizit bedauert und der **Wunsch nach einer Fortführung** mehrfach geäußert.



„Die Maßnahme hat so viel Potential, und es ist schade, wenn die Maßnahme nicht genutzt wird.“ (Offene Nennung in der Online-Befragung)

„Und wir haben dieses Angebot, das es ja in BW jetzt gab, durch dieses REACT-EU-Programm, sehr, sehr dankbar angenommen. Wir konnten es auch sehr gut bei unseren Kunden soweit platzieren, und ich hoffe persönlich sehr, dass es in irgendeiner Form weitergeführt wird, weil es war, aus meiner Sicht, erstmalig [ein] super Angebot, grade für diese Inhouse-Trainings, die bis dato [...] von anderen Fördermaßnahmen immer ausgenommen waren und [...] meiner Meinung nach einen großen Teil der Zukunft darstellen wird.“ (Interviewauszug)

Wie die Fachkursförderung auch, wurde die Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ von den Trägern als **Marketinginstrument** genutzt. So unterstützte das neue Förderprogramm die Vermarktung der eigenen Angebote, indem bspw. Neukunden auf das Bildungsangebot aufmerksam wurden und für weitere Weiterbildungen gewonnen werden konnten. Diejenigen Träger, die große Anstrengungen unternahmen, um in den Betrieben für das neue Förderprogramm zu werben, äußerten den Wunsch nach einer (anteiligen) Vergütung ihrer Aufwände für die Marketingaktivitäten. Aufgrund der kurzen Programmlaufzeit hätten sich deren hohe Anfangsinvestitionen nicht rentiert.

Insgesamt sahen die Träger mehrheitlich das Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ als sinnvolle und gute Ergänzung zur überbetrieblichen Fachkursförderung. Als Vorteile der REACT-EU-Förderung wurden von den Trägern dabei vielfach die Möglichkeiten eines **ausschließlich betriebsinternen Austauschs**, der **individuelleren Ausgestaltung der Weiterbildungsinhalte** auch **Kostensparnisse** durch den Wegfall von Reisekosten betont. Hingegen hätte die Fachkursförderung den Vorteil des betriebsübergreifenden Austauschs zwischen Beschäftigten aus unterschiedlichen Betrieben oder Branchen gehabt, den es so in den betrieblichen Seminaren nicht gegeben habe. Im Hinblick auf die Zielstellung, die Attraktivität von Weiterbildungen zu erhöhen, sind somit beide Weiterbildungsformen – also individuell und betrieblich – sich ergänzende Komponenten, die den Erwerb beruflich notwendiger Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützen können.



7 Corona-Pandemie als Akzelerator für Weiterbildung?

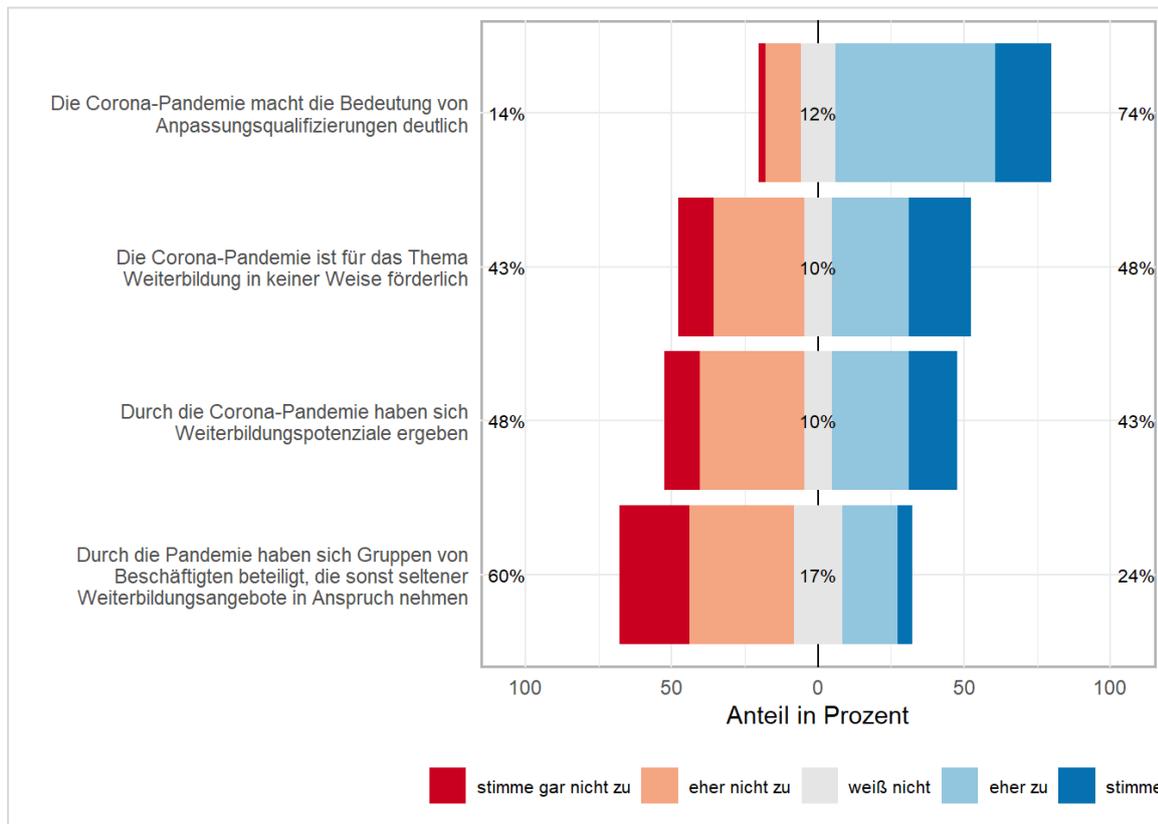
Aus unterschiedlichen Studien zum Weiterbildungsverhalten in Zeiten der Corona-Pandemie (z. B. Klee/König 2022, BIBB 2022) ist bekannt, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2020 zwar 2021 wieder leicht gestiegen sind, aber das Vor-Corona-Niveau noch nicht wieder erreicht hatten. Gleichzeitig wurden nur selten Phasen der Kurzarbeit für Weiterbildung genutzt. Diese Erkenntnisse lassen sich auch anhand der Online-Befragung der aktiven Träger bestätigen. Demnach führte die Corona-Pandemie oftmals nicht zu einer steigenden Nachfrage nach betrieblicher Weiterbildung (68 %). Auch eine **stärkere Nutzung freier zeitlicher Kapazitäten** (z. B. durch Kurzarbeit) **für betriebliche Weiterbildungen** sowie eine **stärkere Beteiligung** von ansonsten eher weniger weiterbildungsaffinen Betrieben (aus bestimmten Branchen oder bestimmter Betriebsgrößen) **bestätigte** die Mehrheit der Träger (jeweils 60 %) **nicht**.

In den qualitativen Interviews berichteten zwar einige Träger von zusätzlich durchgeführten Weiterbildungen, insgesamt wurde jedoch keine generelle Steigerung der Kursnachfrage festgestellt. Stattdessen habe es während der Corona-Pandemie eher einen „Weiterbildungs-Stillstand“ gegeben, der auch bis zum Zeitpunkt der Befragung (Herbst 2022) nicht durch Nachholeffekte im Sinne einer gestiegenen Nachfrage kompensiert werden konnte: „*Potentiale gibt es reichlich - die Nachfrage der Betriebe ist aber noch immer sehr verhalten.*“ Lediglich einzelne Träger schilderten einen Zuwachs in der Zahl der betrieblichen Weiterbildungen von 2021 zu 2022.

Fragen zu weiteren möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Weiterbildungsbereich wurden sowohl den aktiven wie den nicht-aktiven Trägern gestellt. Im Ergebnis kann konstatiert werden, dass die **Corona-Pandemie** zwar insgesamt **dazu beigetragen** hat, **Qualifizierungsbedarfe in den Betrieben aufzudecken**, jedoch konnten dadurch **nur selten neue Zielgruppen** von Beschäftigten für Weiterbildungen gewonnen werden.

Wie in *Abbildung 11* ersichtlich, gab jeder dritte Träger (74 %) an, dass durch die Pandemie die Bedeutung von Anpassungsqualifizierungen verdeutlicht wurde. Nur etwa jede/r Fünfte (24 %) äußerte hingegen, dass sich an den Qualifizierungsmaßnahmen Erwerbstätige beteiligt haben, die sonst seltener Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen, wie z. B. Ältere, gering(er) qualifizierte Beschäftigte etc. Die Aufdeckung von Qualifizierungsbedarfen im Zuge der Corona-Pandemie **führte jedoch nicht zwangsläufig zu Potentialen für den Weiterbildungsbereich**. Nur für etwa die Hälfte der Befragten ergaben sich Weiterbildungspotentiale, die es ohne die pandemische Lage nicht gegeben hätte (48 %). Hingegen war für 43 % der Träger die Pandemie in keiner Weise förderlich für das Thema Weiterbildung.

Abbildung 11: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildung – Einschätzung von aktiven und nicht-aktiven Trägern



Quelle: ISG-Befragung aktiver und nicht-aktiver Träger 2022. Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich, n = 70.

Im Hinblick auf die mit der Corona-Pandemie zusammenhängenden Weiterbildungspotentiale lieferten die qualitativen Interviews Ergänzungen zu den Ergebnissen der Online-Befragung. Insgesamt bestätigte sich die **Dominanz digitaler Themen – sowohl in der inhaltlichen wie auch organisatorischen Ausgestaltung der Kursangebote**. So wurden von den Betrieben vorwiegend Weiterbildungen zu digitalen Kompetenzen und der Nutzung von Online-Kommunikation (Schulungen zu Online-Meetings, digitalen Plattformen) nachgefragt, mancherorts auch häufiger Sprachkurse in Englisch. Mit Blick auf die organisatorische Ausgestaltung sei vor allem die **Bedeutung und Akzeptanz digitaler Weiterbildungsformate gestiegen**: „*Online Seminare hätten sich ohne Pandemie nicht etablieren lassen*“. Die häufigere Nutzung der digitalen Formate führte aus Trägersicht auch zu einer **Steigerung der Qualität** der Angebote. Einige Träger berichteten hingegen auch, dass der verstärkte Einsatz von digitalen Weiterbildungsformaten dazu geführt habe, dass Betriebe und Teilnehmende die **Vorzüge von Präsenzveranstaltungen** (direkte und umfangreichere Kommunikation) erkannt hätten. Das folgende Zitat veranschaulichte die Veränderung beim Einsatz digitaler Weiterbildungsformate:

„Für 90 Minuten, [...] fährt heute niemand mehr in Präsenz auf ein Seminar irgendwo hin und sitzt 1,5 Stunden hin und zurück im Auto. Das heißt da hat sich bestimmt eine riesige Veränderung ergeben. Dort, wo aber der Austausch, das Netzwerken miteinander, die Erfahrung wichtig wird [...], gewinnt auch die Präsenz wieder an Bedeutung. Und so spür ich



*das jetzt auch grad bei unseren Kunden und Teilnehmern. Das pendelt sich so aus. Schnelle-
Informationsaufnahme online. Ich-will-Menschen-sehen, Ich-will-Erfahrung-austauschen,
Ich-will-mich-vernetzen, das läuft dann in Präsenz.“ (Interviewauszug)*

Insgesamt ergibt sich aus den Darstellungen der Träger, dass es durch die Corona-Pandemie zwar einen Digitalisierungsschub auf dem Weiterbildungsmarkt gegeben hat und Betriebe ihren Bedarf an Weiterbildungen erkannt haben, die Nachfrage nach betrieblicher Weiterbildung insgesamt jedoch nicht signifikant gestiegen ist und nur in wenigen Fällen Kurzarbeit für die Weiterbildung von Beschäftigten genutzt wurde. Somit kann der Corona-Pandemie keine direkte Wirkung als Akzelerator für Weiterbildung attestiert werden. Zu diesem Ergebnis kommen auch zahlreiche andere Studien (bspw. Flake et al. 2020 oder Klee/König 2022).

In diesem Zusammenhang war sicherlich auch von Bedeutung, dass die pandemie-bedingten Kontaktbeschränkungen und daraus resultierenden Unvorhersehbarkeiten insgesamt deutlich länger Auswirkungen auf das Wirtschafts- und Fördergeschehen hatten, als es zu Beginn der Planungen für das Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ vermutlich absehbar war.



8 Ausblick: Entwicklungsperspektiven von Weiterbildung

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildungslandschaft werden auch deren weitere Entwicklung in den nächsten Jahren beeinflussen. Die aktiven und nicht-aktiven Träger des Förderprogramms wurden im Rahmen der Online-Befragung um Auskunft gebeten, ob und welche Entwicklungen und Trends des Weiterbildungsmarktes sie in den nächsten zwei bis drei Jahren erwarten. Während 28 % der Träger keine besonderen Entwicklungen oder Trends erwarteten oder dies nicht beurteilen konnten, machten 72 % der Träger entsprechende Angaben. Erwartet wurden demnach Entwicklungen und Trends insbesondere durch den Einsatz (neuer) Weiterbildungsformate (83 %), aber auch im Hinblick auf die thematischen Inhalte (77 %) und die Zielgruppen von Weiterbildungen (69 %). Andere Entwicklungen wurden nur vereinzelt angegeben und bezogen sich auf eine bleibende oder zunehmende Zurückhaltung der Betriebe in der Nachfrage nach Weiterbildungen.

Die online wie auch qualitativ befragten Träger wurden ferner darum gebeten, die von ihnen erwarteten Entwicklungen zu zukünftig relevanten Formaten, Themen und Zielgruppen von Weiterbildungen näher zu erläutern. Diese Einschätzungen werden nachfolgend zusammengefasst. Da es sich um Antworten auf offene Fragen handelte, erfolgt keine Darstellung von Prozentwerten.

Die Antworten der online wie auch qualitativ befragten Träger zeigten, dass die infolge der Corona-Pandemie **neu entwickelten und etablierten digitalen Weiterbildungsformate voraussichtlich auch in Zukunft von großer Bedeutung** sein werden, wenngleich sie **Präsenzformate nicht** gänzlich **ersetzen** werden. So wurden von den Befragten am häufigsten Online-Formate, wie bspw. Video-Formate, Live-Online-Schulungen, Erklärvideos, Webinare, Chats/Netzwerkforen oder kombinierte Formate (Blended Learning) genannt. Einige Träger rechneten mit einer steigenden Nachfrage nach entsprechenden Kursen und begründeten dies u. a. mit den Vorteilen, die sich aus der Nutzung von digitalen Weiterbildungsformaten ergeben, wie bspw. der Möglichkeit einer ortsunabhängigen Teilnahme sowie der Reduzierung bzw. Ersparnis von Reisekosten. Einzelne Träger erwarteten hingegen, dass in den nächsten Jahren wieder **häufiger Präsenzformate** nachgefragt werden, insbesondere **bei Qualifizierungen, die Interaktion erfordern**. Für andere Träger ging der Trend auf dem Weiterbildungsmarkt zudem in Richtung **Flexibilisierung und Individualisierung**, wonach vor allem flexiblere Kurszeiten und kleinteiligere Formate gefragt sein werden, die ein agiles, selbstgesteuertes und individuelles Lernen unterstützen.

In den qualitativen Interviews wurden diese Trends ebenfalls geschildert. Demnach werde sich das Weiterbildungsgeschäft deutlich schneller, flexibler, kleinteiliger und individueller entwickeln. Im Hinblick auf die Qualität der Weiterbildungen sei bei Betrieben und Teilnehmenden eine **steigende Nachfrage nach zertifizierten Weiterbildungen** zu beobachten (Zertifikats-Affinität). Von einigen Trägern wurde in diesem Zusammenhang ein Trend hin zu individuelleren Weiterbildungsangeboten festgestellt. Das Erkennen individueller Wissens- und Kompetenzlücken



bei den Beschäftigten gewinnt demnach ebenso an Bedeutung wie fachspezifische Qualifizierungen. In den qualitativen Interviews wurde hierzu ergänzt, dass der Anteil eigenverantwortlichen Lernens zunehmen werde.

Bei auch **zukünftig nachgefragten Weiterbildungsthemen** rund um das Thema **Digitalisierung** wird es nach Angaben der Träger nicht nur um den Aufbau direkter technischer und digitaler Kompetenzen gehen, sondern zunehmend auch um den **Erwerb von Zukunftskompetenzen („Future Skills“)**. Hierbei handelt es sich neben technologischen, sozialen und emotionalen Fähigkeiten insbesondere um transformative Kompetenzen, die Beschäftigte benötigen, um in einer sich schnell verändernden und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt agieren zu können. Diese Zukunftskompetenzen haben **besonders im Zuge der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen** und zu einer Erhöhung des Qualifizierungsbedarfs in den Betrieben geführt (McKinsey 2018, Stifterverband/McKinsey 2021, f-bb 2022).

Mehrheitlich teilten die online befragten Weiterbildungsträger die Einschätzung, dass Qualifizierungen, mit denen sich die Veränderungen der **Arbeitswelt (Arbeitswelt 4.0)** besser bewältigen lassen, zukünftig verstärkt nachgefragt werden. Hierbei werde es einerseits um die Gestaltung von Transformationsprozessen in den betrieblichen Arbeitsabläufen gehen (Projekt-, Produktions- und Qualitätsmanagement), andererseits aber auch um Qualifizierungen zu den entsprechenden Soft Skills wie Führungstechniken und -kompetenzen und Kommunikation in hybriden/digitalen Teams. Aber auch **Gesundheitsthemen** (Burn-Out, Work-Life-Balance) und **Resilienz** (Stressmanagement, Achtsamkeit, Kompensierung von Rezessionsfolgen) werden den Aussagen der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen zufolge als Weiterbildungsthemen zunehmend wichtiger, ebenso wie **interkulturelle Kompetenzen und Sprache**. Von einigen Trägern wurden auch Themen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz (Energieeffizienz, Energieberatung, Umwelt) genannt.

Zur **Entwicklung der Teilnehmendenzahlen** an betrieblichen Weiterbildungen ergaben die Erkenntnisse aus der Online-Befragung und den qualitativen Interviews ein **zweigeteiltes Bild**. So erwartete ein Teil der Befragten, dass durch den zunehmenden Fachkräftemangel im Zuge des demografischen Wandels alle Erwerbspotentiale erschlossen und dadurch **neue Zielgruppen für Weiterbildungen** gewonnen werden müssen. In diesem Zusammenhang wurde von einem Träger berichtet, dass Betriebe häufig kürzere Ausbildungszeiten in Kauf nehmen würden, um ihren Personalbedarf zu decken. Die daraus resultierenden Qualifizierungserfordernisse in den Betrieben führten zu einer steigenden Relevanz von Weiterbildungen und zu steigenden Teilnehmendenzahlen. Hingegen rechnete ein anderer Teil der Befragten **mit sinkenden Teilnehmendenzahlen** in den nächsten zwei bis drei Jahren und führte dies auf sinkende Arbeitskräftezahlen durch das Ausscheiden Älterer aus dem Arbeitsmarkt sowie auf Sparmaßnahmen und schrumpfenden Weiterbildungsbudgets in den Betrieben zurück.

Gefragt danach, welche **Zielgruppen zukünftig an Bedeutung gewinnen**, wurden mehrheitlich **Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund** von den Befragten genannt. Gemeint waren damit vor allem neu Zugewanderte bzw. Geflüchtete mit schlechten Sprachkenntnissen und ausländischen bzw. nicht anerkannten Berufsabschlüssen. Die zunehmende Relevanz dieser Zielgruppe in



betrieblichen Weiterbildungen lässt sich auch anhand der Zahl der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund am Förderprogramm ableiten (vgl. *Kapitel 4*), wenngleich diese immer noch eine Minderheit darstellen und auch in der Relation zu ihrem Bevölkerungsanteil weiterhin in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Aber auch in den qualitativen Interviews wurde mehrfach bestätigt, dass Personen dieser Zielgruppe zunehmend häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Hier werde sich ein großer Weiterbildungsbedarf insbesondere hinsichtlich **Sprachförderung** („Das zieht sich überall durch“), aber auch bei **fachlichen und sozialen Kompetenzen** zeigen. Zukünftig sei zudem damit zu rechnen, dass internationale Arbeitskräfte verstärkt an Weiterbildungen teilnehmen. Für die Weiterbildungsträger ergebe sich daraus das Erfordernis, ihre Kurse an das vorhandene Sprach- und Qualifikationsniveau der Teilnehmenden anzupassen.

Neben **Erwerbstätigen mit geringer formaler Qualifikation**, die v. a. **im Bereich digitaler Kompetenzen** geschult werden müssten, wurden von den befragten Trägern als weitere Zielgruppe, die zukünftig häufiger an Weiterbildungen teilnehmen werde, auch **Arbeitsuchende mit Bedarf an Nachqualifizierungen** identifiziert. Neue technische Herausforderungen träfen schon jetzt vielerorts auf schlechtere schulische Qualifikation und sprachliche Hürden, die den Bedarf an Weiterbildungen erhöhen würden.

Als Reaktion auf den Fachkräftemangel wurde von den Trägern weiterhin erwartet, dass in den nächsten Jahren **vermehrt ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** an Weiterbildungen (v. a. zu digitalen Kompetenzen) teilnehmen, die aufgrund ihrer Erfahrungen länger im Betrieb gehalten werden sollen. Daneben würden sich Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb fachlicher Kompetenzen verstärkt auch an **Berufs-, Quer- und Wiedereinsteigende** (häufig Frauen) richten. Ein Träger konstatierte, dass durch eine Zunahme von Quereinsteigerinnen und -einsteigern Weiterbildungen auch zukünftig relevant bleiben oder sogar zunehmen würden. Aber auch die **Weiterbildung von Führungskräften** zu Firmenphilosophie und -kultur wurde von den Trägern als ein Weiterbildungsthema gesehen, das zukünftig stärker nachgefragt werde, weil sich der Wettbewerb für Betriebe auf dem Arbeitsmarkt und das Werben um neue Arbeitskräfte verschärfen werde.



9 Zusammenfassung, Fazit und Handlungsempfehlungen

Bei dem Sonderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ handelte es sich um ein neues Förderinstrument, das in Baden-Württemberg erstmalig umgesetzt wurde. Seine Förderbedingungen und die umsetzende Trägerlandschaft standen in direktem Bezug zur Fachkursförderung der vergangenen Förderperiode(n). Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zur Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ entlang der Programmlogik zusammengefasst. Vor dem Hintergrund der eingeschränkten Datenbasis (geringe Fallzahlen) erfolgen die Interpretation und Einordnung der Evaluierungsergebnisse zwar mit der gebotenen Vorsicht, es können daraus dennoch Tendenzen zur Wirkung des Förderprogramms dargestellt und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Den Ausgangspunkt für das Förderprogramm bildete der Befund, dass sich durch die Corona-Pandemie die betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozesse sowie die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter massiv verändert und sich daraus neue Qualifizierungsbedarfe ergeben haben, während die Betriebe gleichzeitig ihre Weiterbildungsaktivitäten reduziert haben. Mit der Förderung von betrieblichen Weiterbildungen sollten die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit von Erwerbstätigen und Betrieben sowie die Attraktivität von Anpassungsqualifizierungen erhöht und Potentiale durch Kurzarbeit genutzt werden.

Für die **Umsetzung der Förderung** waren die Träger mit ihren Weiterbildungsangeboten und dem bereits vorhandenen Kundenstamm potentiell interessierter Betriebe von zentraler Bedeutung. Trotz langjähriger Vorerfahrungen und der Verfolgung von überwiegend auf die Akquise von Stammkunden fokussierten Marketingstrategien, erwies sich die Rekrutierung von Betrieben als zentrale Herausforderung im Zuge der Umsetzung. Spezifische Wirtschaftszweige oder Betriebsgrößen wurden dabei in aller Regel nicht adressiert. Wenngleich der Förderung bisweilen eine besondere Bedeutung für einzelne, besonders von der Corona-Pandemie betroffene Branchen (z.B. Hotel- und Gastgewerbe) attestiert wurde, ist es insgesamt nur unzureichend gelungen, weiterbildungsfernere Betriebe (wie z. B. KMU) zu erreichen.

Bei der inhaltlichen und organisatorischen **Ausgestaltung der Weiterbildungen** besaßen die Träger viele Freiheiten. Bei den angebotenen Kursen handelte es sich überwiegend um Standard-Schulungen aus dem vorhandenen Trägerrepertoire, die dann auf die jeweils betriebspezifischen Bedarfe inhaltlich angepasst wurden. Obwohl das thematisch nicht fokussierte Angebotsspektrum differenziert und breit gefächert war, dominierten IT-Anwendungswissen und betriebswirtschaftliche Soft-Skills als Themen der durchgeführten Weiterbildungen. Die Kurse hatten eine eher kurze Dauer und fanden in aller Regel während der Arbeitszeit statt. Wenngleich die ESF-Förderung unterschiedliche Durchführungsformate zuließ, wurden die Kurse häufig im traditionellen Präsenzformat durchgeführt. Die Nutzung von Blended-Learning-Formaten stellte eher die Ausnahme dar. Der insgesamt im Zuge der Corona-Pandemie beobachtete und in der Evaluation trägerseitig geschilderte Trend zur gestiegenen Akzeptanz und verstärkten Nutzung digitaler oder kombinierter Weiterbildungen spiegelt sich somit nur bedingt in den geförderten Weiterbildungen wider. Die Offenheit zur inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der



Weiterbildungsangebote ist aus Sicht der Evaluierung positiv zu bewerten, um eine möglichst flexible Anpassung der Kurse an den jeweiligen betriebspezifischen Bedarf zu ermöglichen.

Die Anzahl der in den Betrieben durchgeführten Kurse sowie die darin weitergebildeten Teilnehmenden blieben weit hinter den Erwartungen zurück. Mit Blick auf unterschiedliche **Zielgruppen** der Weiterbildungsteilnehmenden kann festgestellt werden, dass mit der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ häufiger jüngere Personen gefördert wurden. Besonders hoch – gerade auch im Vergleich zur regulären Fachkursförderung – fielen die Anteile von Frauen sowie von Personen mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft und Menschen mit Migrationshintergrund aus. Erwerbstätige mit geringer formaler Qualifikation konnten mit der Förderung hingegen weniger erreicht werden.

Die Ergebnisse zu den **Nutzen- und Wirkungseffekten** fallen überwiegend positiv aus. Der Zielwert für den Ergebnisindikator (Personen mit einer erfolgreichen Qualifizierung) wurde erreicht. Vermittelt wurden überwiegend allgemein verwertbare Kompetenzen und Fähigkeiten, ausschließlich betriebspezifisch verwendbares Know-How konnte hingegen kaum verbessert werden. Insgesamt lässt sich daraus schlussfolgern, dass mit den ESF-geförderten Weiterbildungen positive Effekte für die Bewältigung des beruflichen Alltags und das Fähigkeits- und Kompetenzprofil der Teilnehmenden einhergehen. Das positive Wirkungsergebnis wird durch die hohe Zufriedenheit der Befragten bekräftigt. Inwiefern betriebspezifische Qualifizierungsbedarfe letztlich ausreichend Berücksichtigung in den Weiterbildungen fanden und inwieweit eine darauffolgende Wissensanwendung zur Verbesserung betrieblicher Abläufe und Prozesse in den Betrieben geführt hat, konnte im Rahmen der Evaluation nicht festgestellt werden.

Dass berufliche Weiterbildungen auch in den nächsten Jahren bedeutsam bleiben werden, ging aus den qualitativen Interviews hervor. Demnach wird von den Trägern erwartet, dass sich der Weiterbildungsmarkt insgesamt schneller, flexibler, kleinteiliger und individueller entwickeln wird. Die als Folge der Corona-Pandemie neu entwickelten und etablierten digitalen **Weiterbildungsformate** bleiben in Ergänzung zu traditionellen Präsenzformaten auch zukünftig bedeutsam. Digitalisierung fungiert aber auch als Reformmotor für Arbeitsorganisation und -prozesse und wird daher als **Weiterbildungsthema** weiterhin wichtig sein. Dabei wird es nicht nur um den Erwerb technischer oder digitaler Kompetenzen, sondern zunehmend auch um Zukunftskompetenzen („Future Skills“, „New Work“) gehen. Auch Gesundheitsthemen wie Resilienz oder Work-Life-Balance werden perspektivisch, sektoren- und branchenspezifisch jeweils unterschiedlich an Bedeutung und Aktualität gewinnen. Gleiches gilt für die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz (Energieeffizienz, Energieberatung, Umwelt) infolge der absehbar sich nicht verbessernden klimatischen und ökologischen Problemlagen. Interkulturelle und Sprachkompetenzen werden ebenfalls weiterbildungsrelevanter werden, weil auch die **Zielgruppe** der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund weiter an Bedeutung gewinnt. Als weitere zukünftig bedeutsame Zielgruppen zeichnen sich ab: Erwerbstätige mit geringer formaler Qualifikation, ältere Erwerbstätige sowie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, aber auch Quer- und Wiedereinsteigende (häufig Frauen) mit ihren jeweils zielgruppenspezifischen Qualifizierungsbedarfen.



Insgesamt betrachtet, hat sich die „Betriebliche Weiterbildung“ als sinnvolles Instrument erwiesen für die komplementäre Förderung der Fachkursförderung und die flankierende Unterstützung der Durchführung von Anpassungsqualifizierungen. Ein vergleichbares, niedrighschwelliges Unterstützungsangebot für baden-württembergische Betriebe existierte bisher nicht. Vor dem Hintergrund positiver Nutzen- und Wirkungseffekte können die Rahmenbedingungen der Förderung als überwiegend angemessen für die Zielerreichung eingeschätzt werden. Als Vorteil für die Programmumsetzung erwiesen sich die Strukturen und umfangreichen ESF-Erfahrungen der baden-württembergischen Trägerlandschaft. Nachteilig waren jedoch die fehlende Bekanntheit und kurze Laufzeit des Programms. Daneben stellten die Aufwände für die administrative Abwicklung (und hier vor allem für die Nachweispflichten zu De-minimis und Monitoring) die größte Hürde für die Inanspruchnahme dar.

Von den Förderbedingungen unabhängig lassen sich die Schwierigkeiten bei der Programmumsetzung insbesondere auf die Unwägbarkeiten der Corona-Pandemie (Kontaktbeschränkungen, Umsatzeinbußen und -risiken) und den damit einhergehenden massiven Einbruch des Weiterbildungsmarktes zurückführen. Die pandemiebedingten Auswirkungen haben den (Weiterbildungs-)Markt dabei deutlich länger und nachhaltiger beeinflusst, als es zu Beginn der REACT-EU-Planungen vermutlich absehbar und erwartbar war. Mit dem Ende der Pandemie und vor dem Hintergrund weiterhin bestehender betriebsspezifischer Qualifizierungsbedarfe ist davon auszugehen, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in den nächsten Jahren wieder steigen werden; mithin kann damit zukünftig von einem wachsenden Interesse an einer Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ ausgegangen werden. Zur Weiterentwicklung eines entsprechenden Förderprogramms können aus den Evaluationsergebnissen folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden:

- Die Etablierung eines neuen Programmansatzes erfordert eine **längere Laufzeit**, um Bekanntheit zu erlangen, eine kritische Masse an Betrieben zu erreichen und Wirkung zu entfalten.
- Zur **Bekanntheitssteigerung** des Programms könnte auch eine **intensivere** und durch den Fördermittelgeber unterstützte **Öffentlichkeitsarbeit** beitragen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch die Entwicklung einer Website, die interessierten Betrieben einen Überblick über alle förderberechtigten Weiterbildungsträger verschaffen könnte (analog zum Förderprogramm „go-digital“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima⁸).
- Eine **Reduzierung des administrativen Aufwands** könnte bei den Weiterbildungsträgern und v. a. bei den Betrieben zu einer besseren Kosten-Nutzen-Relation und damit zu einer steigenden Inanspruchnahme der Förderung „Betriebliche Weiterbildung“ führen. Wenngleich die dem ESF zugrundeliegenden Regularien entsprechende Nachweis- und Dokumentationspflichten erfordern, könnte bspw. ein digitaler Teilnahme-Fragebogen oder eine digitale Möglichkeit der De-minimis-Nachweise die Aufwände träger- wie auch betriebsseitig reduzieren.

⁸ Im Rahmen des Förderprogramms „go-digital“ werden auf einer interaktiven Deutschlandkarte alle für die Umsetzung des Programms autorisierten Beratungsunternehmen aufgezeigt, vgl. <https://www.innovation-beratung-foerderung.de/INNO/Navigation/DE/Karten/Beratersuche-go-digital/start.html>.



- Die EU plant zudem Änderungen der De-minimis-Beihilfe. Für Projekte, die auf die Bekämpfung des Klimawandels abzielen, sollen die maximalen Beihilfesätze angehoben und der Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für kleine und mittlere Betriebe durch verkürzte Antragsfristen und vereinfachte Verfahren erleichtert werden. Damit könnten **betriebliche Weiterbildungen zum Thema Klimaschutz** an Attraktivität gewinnen und damit ein Beitrag zur langfristigen Umstellung betrieblicher Prozesse auf eine klimaneutrale Wirtschaft geleistet werden.
- Um den mit der Etablierung eines neuen Förderprogramms verbundenen Herausforderungen zu begegnen, kann darüber hinaus die **Einrichtung eines Austauschformats** für die geförderten Weiterbildungsträger hilfreich sein (ähnlich den Projektträgertreffen im Rahmen anderer Förderprogramme). Der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung der Träger untereinander können dabei auch zur gemeinsamen und trägerübergreifenden Entwicklung neuer Weiterbildungsformate beitragen.



Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Online verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf>.
- Bellmann, L./Dummert, S./Leber, U. (2013): Betriebliche Weiterbildung für Ältere – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Die Unternehmung, Jahrgang 67 (2013), Heft 4. Online abrufbar unter: <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0042-059X-2013-4-311/betriebliche-weiterbildung-fuer-aeltere-eine-laengsschnittanalyse-mit-den-daten-des-iab-betriebspanels-jahrgang-67-2013-heft-4>.
- Bellmann, L./ Kagerl, C./Koch, T./König, C./Leber, U./Schierholz, M./Stegmaier, J./Aminian, A. (2020): Was bewegt Arbeitgeber in der Krise? Eine neue IAB-Befragung gibt Aufschluss. In: IAB-Forum, 25.09.2020.
- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2020): Datenreport 2020. Indikatoren zur beruflichen Bildung, B1 Beteiligungsstrukturen. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/datenreport/de/2020/127461.php>
- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2022.
- f-bb – Forschungsinstitut Berufliche Bildung (2022): Welche Kompetenzen machen zukünftig den Unterschied? In: f-bb Newsletter 02/2022. Online abrufbar unter: <https://www.f-bb.de/newsletter-022022/f-bb-studie-benennt-die-wichtigsten-future-skills/>.
- Flake, R. / Seyda, S. / Werner, D. (2020): Weiterbildung während der Corona-Pandemie. In: KOFA Kompakt. Online verfügbar unter: <https://idw-online.de/de/attachmentdata80095.pdf>.
- Giel, S. (2013). Theoriebasierte Evaluation: Konzepte und methodische Umsetzungen. Waxmann Verlag.
- Göbel, I./Klee, G. (2021): Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2020 – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 3/2021. Online abrufbar unter: <https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html>.
- ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2017): Evaluationsbericht zum Fachkursprogramm. Online abrufbar unter: https://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/Foerderperiode_2014-2020/Der_ESF_FP_2014-20/Evaluation_und_Monitoring/171020_Evaluierung_A5-1_Fachkurse_Kurzbericht.pdf
- ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2019): Evaluation der Fachkurs-Förderung: Aktualisierte Ergebnisse aus der Teilnehmenden-Befragung. Unveröffentlichter Bericht.
- Jost, R./Leber, U. (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen. In: IAB-Forum, 10.12.2021. Online abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/>
- Kauffeld, S./Lorenzo, G./Weisweiler, S. (2012): Wann wird Weiterbildung nachhaltig? Erfolg und Erfolgsfaktoren beim Lerntransfer. PERSONALquarterly Jahrgang 64 (2012), Heft 2.
- Klee, G./König, T. (2022): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2021. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. IAW Kurzberichte 3/2022.
- Koscheck, S./Christ, J./Ohly, H./Martin, A. (2021): Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021. Bonn 2022. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/18013>.



- Leifels, A. (2017): Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – vor allem nach dem Bildungsniveau. KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 153, 12. Januar 2017. Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzerntemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2017/Fokus-Nr.-153-Januar-2017-Ungleiche-Weiterbildungsbeteiligung.pdf>.
- McKinsey (Hrsg.) (2018): Skill Shift. Automation and the Future of the Workforce. Discussion Paper. Online abrufbar unter: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/skill%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.pdf>.
- Schmid, U./Streb, J./Vogel, S. (2020): Erfolgsfaktoren und Herausforderungen von Online-Lernformaten. Eine Metaanalyse. *Personal Quarterly*, 72(4), S. 36-43.
- SM – Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (2022): Chancen fördern. OP des Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg – Version 4.0.
- Schüssler, F. (2000) Geomarketing. Anwendungen Geographischer Informationssysteme im Einzelhandel. Tectum-Verlag, Marburg.
- WM – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg (2021): Europäischer Sozialfonds „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ (ESF) – Merkblatt zum Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ (Stand: 24. Juni 2021).
- WM – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg (2015): Europäischer Sozialfonds „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ (ESF) – Merkblatt zum Förderprogramm „Fachkurse“ (Stand: 18. Mai 2015).
- Stifterverband / McKinsey & Company (2021): Future Skills 2021. Diskussionspapier 3. Online abrufbar unter <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/10547>.
- Wotschack, P./Solga, H. (2013): Voraussetzungen einer guten betrieblichen Weiterbildungspraxis – Ergebnisse aus zehn Fallstudien in „Best-Practice“-Betrieben. WZB Discussion Paper SP I 2013 – 503. Online abrufbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/i13-503.pdf>.