

Fachkräfte für den Strukturwandel – Weiterbildung und Qualifizierung im Erwerbsleben

UNSERE THEMEN:

- **ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL**
Folgen von Strukturbruch und demografischen Wandel
- **ENTWICKLUNGSPOTENZIALE VON FACHKRÄFTEN**
Gesetz für Qualifizierung und Weiterbildung im Erwerbsleben
- **MAN LERNT NIE AUS**
Berufsbegleitendes Lernen als Zukunftsprämisse
- **GEWERKSCHAFTLICHE POSITION**
Weiterbildung mitbestimmen und Möglichkeiten nutzen
- **GELEBTE PRAXIS**
Qualifizierung im Verbund

ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL

Strukturbruch der 1990er Jahre

Als Zentrum der DDR-Energiewirtschaft war die Lausitz in den 1990er Jahren von den wirtschaftlichen Folgen der deutschen Einheit besonders betroffen. Der Strukturbruch bedeutete Deindustrialisierung, nicht nur in der Kohleförderung- und Verstromung, sondern auch Textil- und Glasindustrie, sowie Ausdünnung von technischen und sozialen Infrastrukturen.

Im Zuge dessen stiegen Abwanderung und Arbeitslosigkeit in ganz Ostdeutschland an: Fast jede*r Fünfte verließ zu Beginn der 1990er Jahre die Region. Zwischen 1990 und 1996 waren 40 Prozent aller ostdeutschen Beschäftigten mindestens einmal arbeitslos. Frauen waren hiervon stärker betroffen, da sie häufiger in Bereichen arbeiteten, die der Strukturbruch besonders hart traf und Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung in erster Linie für Männer zum Tragen kamen.

Für fast alle Ostdeutschen im arbeitsfähigen Alter waren diese Jahre begleitet von der Notwendigkeit der beruflichen Neuorientierung: So gut wie keine ostdeutsche Familie blieb unberührt von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie Vorruhestand, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Umschulungen oder Kurzarbeit.

Milliarden für den Strukturwandel der Gegenwart

Den Strukturwandel der Gegenwart unterscheidet der politisch langfristig geplante Zeitrahmen und die Milliardenförderungen von EU, Bund und Ländern für die Transformation der Wirtschaft und auch für Kommunen zur Umsetzung zahlreicher Begleitmaßnahmen, von den Strukturbrüchen der 1990er Jahre. Damals veränderten sich nicht nur der wirtschaftliche Sektor rasant, sondern auch soziale, politische und kulturelle Bereiche in den neuen Bundesländern - mit weitreichenden Folgen.

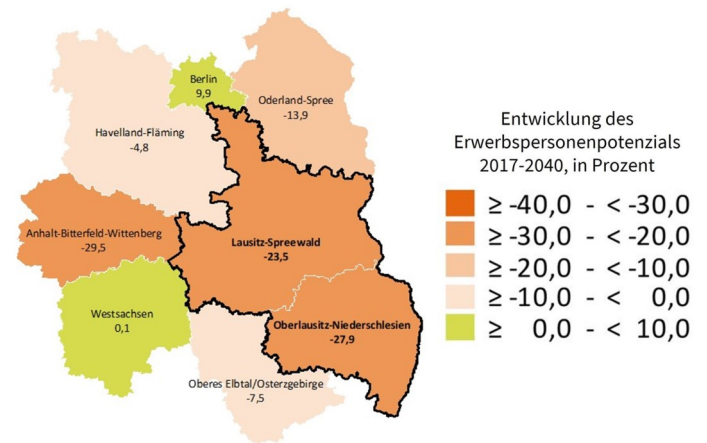
Demografischer Wandel setzt sich fort

Die Folgen der Abwanderungen und der demografischen Alterung stellen die Lausitz heute vor zahlreiche Probleme. Prognosen zufolge wird ihre Bevölkerung bis 2030 um weitere sechs Prozent schrumpfen. Für Gesamtdeutschland geht man im selben Zeitraum von knapp einem Prozent Rückgang aus. Perspektivisch fehlen also nicht nur hier in der Region Arbeitskräfte. Hinzukommt, dass der im Zuge der Energiewende beschlossene Kohleausstieg und die Digitalisierung den Arbeitsmarkt der Lausitz nachhaltig verändern.

Der Lausitz droht mit dem Strukturwandel keine erneute Massenarbeitslosigkeit wie in den 1990er Jahren. Allerdings besteht die Gefahr, dass im Zuge dessen tarifgebundene Arbeitsplätze wegfallen und nicht-tarifgebundene geschaffen werden, die oft schlechtere Arbeitsbedingungen bieten. Dies würde die geförderten Maßnahmen und Entwicklungsimpulse unterlaufen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, braucht es – neben dem Zuzug von Arbeitskräften – vor allem auch Weiterbildungen und Qualifizierungen für den regionalen Fachkräftebedarf.

Entwicklung des Fachkräftepotenzials in der Lausitz 2017 - 2040



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2024

Qualifizierungsniveau und Engpässe

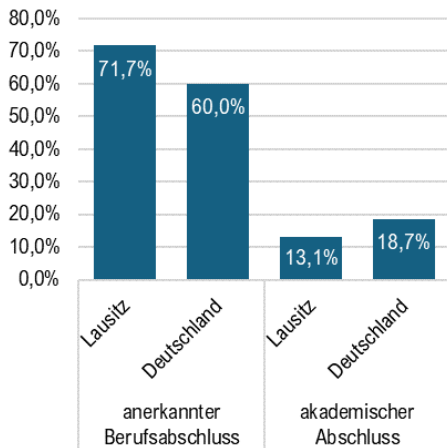
Noch kann die Lausitz auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen: Der Anteil von Personen mit anerkanntem Berufsabschluss ist seit Jahrzehnten auf einem sehr hohen Niveau (rd. 72 %) und liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (rd. 61 %).

Anders sieht es bei Personen mit akademischem Abschluss aus. Hier liegt die Lausitz mit fast 13 Prozent deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von knapp 18 Prozent. In den letzten 10 Jahren hat sich dieser Abstand zudem messbar erhöht.

Bereits heute zeichnet sich ein Fachkräfteengpass in der Lausitz ab.

Fachkräfte für den Strukturwandel - Weiterbildung und

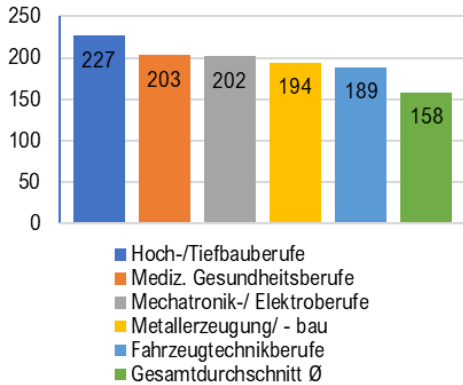
Vergleich der Berufsabschlüsse 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024

Für die Arbeitsagenturbezirke Cottbus und Bautzen gab es bei rund der Hälfte der offenen Stellen keine passende qualifizierte erwerbslose Person. Dies lässt sich auch an der Vakanzzeit des Fachkräfte- und Expertenbedarfs in der Lausitz ablesen. Im Durchschnitt vergehen 158 Tage bis zur Besetzung einer Stelle. Besonders lange dauert es beim Hoch- und Tiefbau (Ø 227 Tage). Eine mögliche Lösung liegt in der Qualifizierung.

Durchschnittliche Vakanzzeit ausgewählter Berufe in Tagen in der Lausitz (Fachkräfte, Spezialisten und Experten) (2023)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024

ENTWICKLUNGSPOTENZIALE VON FACHKRÄFTEN

Lücken schließen im Wettbewerb um Fachkräfte

Der zunehmende Fachkräftengpass führt zu mehr Wettbewerb um Fachkräfte nicht nur in der Lausitz, sondern in ganz Deutschland. Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU) haben es dabei schwerer, mit großen Konzernen um Fachkräfte zu konkurrieren.

Zudem verändern sich Berufsbilder: Es entstehen neue Berufe während andere verschwinden und viele entwickeln sich weiter. Da sind spezifische Weiterbildungen für die Entwicklung des Wirtschaftsstandortes notwendig, um neue Anforderungen abdecken zu können.

Es zeigt sich jedoch, dass Weiterbildungen sehr unterschiedlich genutzt werden. Vorrangig höher Qualifizierte und in Vollzeit Beschäftigte bilden sich weiter. Erwerbslose, Geringqualifizierte, geringfügig Beschäftigte, Angestellte mit einfachen Tätigkeitsbereichen – also all jene, die stärker vom Strukturwandel, Digitalisierung und Automatisierung betroffen sind, können seltener Weiterbildungen besuchen.

Weiterbildung im Erwerbsleben - neue Fördermöglichkeiten

In Deutschland ist die Förderung von Weiterbildung für Beschäftigte gesetzlich verankert. Zentral dafür ist das neue **Weiterbildungsgesetz**, welches 2023 in Kraft getreten ist und die Fördermöglichkeiten seit dem 01.04.2024 deutlich ausgeweitet hat. Ziel ist die Qualifizierung von Beschäftigten, um sie auf die neuen Anforderungen einer transformierten Arbeitswelt vorzubereiten.

Im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) wurde dafür unter anderem die berufliche Weiterbildungsförderung von Beschäftigten reformiert (§ 82) und um ein Qualifizierungsgeld (§ 82a) der Agentur für Arbeit ergänzt.

Qualifizierungsgeld

Seit dem 01.04.2024 können Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch die Transformation wegfallen könnte, Qualifizierungsgeld als Entgeltersatzleistung von der Agentur für Arbeit erhalten. Dieses beträgt dabei 60 (kinderlos) bzw. 67 Prozent des Nettoentgelts der Beschäftigten. Dabei können auch mehrere Angebote kombiniert werden. Die Beschäftigten bleiben während der Qualifizierung und auch darüber hinaus in ihrem Betrieb beschäftigt! Denn das Ziel des Qualifizierungsgelds ist es, eine nachhaltige Beschäftigung zu sichern.

Informationen und Beratung für Unternehmen
unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld>



Eine besondere Förderung zur Weiterbildung existiert darüber hinaus für **Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit** (SGB III § 106a) sowie beim Bezug von Transferkurzarbeitergeld (§ 111a). Diese finanzielle Leistung muss jedoch vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat beantragt werden.

MAN LERNT NIE AUS

Berufsbegleitendes Lernen als Zukunftsprämie

Die Herausforderung des berufsbegleitenden Lernens betrifft alle Branchen. Kontinuierlich ändern sich Anforderungen in vielen Berufen. Die Digitalisierung rückt zugleich neue Tätigkeitsprofile und Kompetenzen in den Mittelpunkt. Diese Entwicklungen gibt es überall in Deutschland, doch gerade die Lausitz könnte in den nächsten Jahren von der Transformation profitieren:

Durch den Strukturwandel und Projekte wie **REVIERWENDE** steht die Lausitz im Fokus von Öffentlichkeit und Förderung. Als Modellregion, die zeigen kann, wie eine nachhaltige und gerechte Transformation stattfindet, werden dem Lausitzer Revier zusätzliche finanzielle Unterstützungen bereitgestellt. Sichtbar wird das beispielsweise im Mittelstand Digital-Zentrum Spreeland, welches aus einem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klima geförderten Projekt hervorgegangen ist und KMU bei der Digitalisierung unterstützt.

Um Arbeitnehmer*innen aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk der Region fit für die technologischen Anforderungen der Zukunft zu machen, braucht es bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten und entsprechende Förderungen. Denn digitales Wissen und Können werden mehr und mehr in nahezu allen Bereichen nachgefragt.

Doch im Mittelpunkt steht weiterhin der Mensch: Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit sowie effektives Selbstmanagement spielen eine wichtige Rolle am Arbeitsplatz der Zukunft. Kritisches Denken und Problemlösen sind in einer agileren und digitalen Arbeitswelt wesentliche Kompetenzen für wirtschaftliches Handeln.

Förderungen für (Weiter-)Bildungen stehen bereit

Um Bildungsangebote gezielt mit individuellen Bedarfen zusammenzuführen, wurde von der Bundesagentur für Arbeit Anfang des Jahres 2022 das **Zukunftsteam Lausitz** gegründet. Es vereint Kompetenzen und bündelt Ressourcen der Agenturbezirke Cottbus und Bautzen zu einem Team, das Unternehmen und Arbeitnehmer*innen zur Fachkräfteentwicklung und Arbeitssuche sowie zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten berät.

Kontakte und Infos zum Zukunftsteam unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/cottbus/zukunftsteam-lausitz>



Weil neue berufliche Anforderungen auch kleine und mittlere Unternehmen und ihre Arbeitnehmer*innen vor neue Herausforderungen stellen, die sie nicht alleine entwickeln und anbieten können, laufen geförderte Modellprojekte, die Weiterbildungen und Qualifizierungen im Verbund ermöglichen:

In der Lausitz gibt es einige solcher **Weiterbildungs- und Qualifizierungsverbände**, u.a.:

- ◆ Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien (QLEE)
- ◆ DRK-Bildungszentrum Lausitz
- ◆ Weiterbildungsverbund Ostsachsen
- ◆ Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft

Wahrnehmung des Bildungsangebotes steigt

Aus einer aktuellen Erhebung über das Weiterbildungsverhalten in Deutschland geht hervor, dass 2022 rund 58 Prozent eine Weiterbildung absolvierten. Umgerechnet auf die Bevölkerung der 18 bis 64-Jährigen nahmen demnach bundesweit rund 29,6 Millionen Menschen Weiterbildungsangebote wahr.

Eine zugehörige Studie für Sachsen belegt einen Anstieg der dortigen Weiterbildungsbeteiligung von 53 (2016) auf 61 Prozent. Mit 65 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten ist der größte Weiterbildungssektor in Sachsen die betriebliche Weiterbildung. Ganze 86 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten erfolgen aus beruflichen Gründen.

Weiterbildung und Orientierung

Das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „**mein NOW**“ bietet seit dem 01.01.2024 optimalen Zugang zu Weiterbildungsangeboten und Orientierungstests an. Jetzt informieren unter <https://mein-now.de/>



Bei beruflichen Weiterbildungen ist zu unterscheiden, ob sie auf betrieblicher oder individueller Ebene stattfinden. Bei Erwerbstätigen in Sachsen erfolgte die Teilnahme an Weiterbildung in 74 Prozent der Fälle auf betriebliche Veranlassung hin.

Individuelle **berufliche Weiterbildungen** sind in Brandenburg über den Bildungsscheck und in Sachsen über die Richtlinie „Berufliche

Weiterbildung“ förderfähig. Voraussetzung ist in Sachsen, dass ein durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen von 3.700€ nicht überschritten wird.

Bildungsscheck gefällig?

Das Land Brandenburg fördert einen individuellen Bildungsscheck und darauf aufbauend berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Privatpersonen können Zuschüsse bis 3.000 € erhalten. Bei Unternehmen werden bis zu 50 Prozent der Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen übernommen.

Für die sächsische Lausitz existiert seit 2023 durch die Landesförderung „Berufliche Weiterbildung“ ein vergleichbares Programm. Hier kann bei der Sächsischen Aufbaubank (SAB) eine 50-Prozent-Förderung, max. bis zu 4.500 €, beantragt werden.



Berufliche Weiterbildung
Sachsen



Bildungsscheck
Brandenburg

Anders ist es mit Weiterbildungen im ehrenamtlichen oder individuell persönlichen Bereich, welche ebenso wie Maßnahmen der Steuer-, Rechts- oder Unternehmensberatung nicht förderfähig sind. In Brandenburg kann man hierfür unter bestimmten Bedingungen eine Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen. Auch ist in Brandenburg eine Förderung der beruflichen Weiterbildung aufgrund betrieblicher Bedarfe über das Förderelement „Weiterbildung in Unternehmen und rechtsfähigen Vereinen“ möglich. Diese ist jedoch durch den Arbeitgeber zu beantragen.

Neben dem Kenntniserwerb und dem Erwerb von Fähigkeiten durch Weiterbildung, lohnen sich insbesondere betriebliche Weiterbildungen für Beschäftigte, wenn sie diese direkt mit ihrer Arbeit verknüpfen können, um ihre Tätigkeiten besser auszuüben und ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

Im Zuge des Strukturwandels machen zudem organisatorische oder technische Veränderungen in Betrieben und Einrichtungen Weiterbildungen und Qualifizierungen der Beschäftigten erforderlich, um mit den neuen Herausforderungen und dem Wettbewerb mithalten zu können.

GEWERKSCHAFTLICHE POSITION

Weiterbildung ist eine entscheidende Ressource für berufliche Mobilität und um veränderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt begegnen zu können. Für Arbeitnehmer*innen ist Weiterbildung eine Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen zu entwickeln und berufliche Entwicklungschancen zu verbessern. Im Sinne von berufsbegleitendem Lernen eröffnen Weiterbildung und Qualifizierung den Beschäftigten neue Handlungsoptionen im Fall von Erwerbslosigkeit und sichern Unternehmen ihren Fachkräftebedarf, um im Wettbewerb zu bleiben. Die Wirklichkeit sieht für die Mehrheit der Beschäftigten jedoch ernüchternd aus. Der DGB fordert daher, Weiterbildung nicht allein den Kräften des Marktes zu überlassen und stärker zu fördern.

Lebensbegleitendes Lernen

In der Transformation wird Weiterbildung zur wichtigen Ressource, um berufliche und gesellschaftliche Herausforderungen bewältigen

Lebensbegleitendes Lernen

Recht auf Weiterbildung und Bildungsfreistellung im Betrieb



und gestalten zu können. Der DGB hat dafür im Jahr 2023 Wegmarken für eine Architektur lebensbegleitenden Lernens entwickelt:

- ◆ Verlässliche Ansprüche auf Zeit zur Weiterbildung
- ◆ eine dazugehörige Freistellung
- ◆ bessere finanzielle Förderung und individuell selbstbestimmte Weiterbildung
- ◆ Ausbau der Weiterbildungsangebote
- ◆ Standardisierung von Zusatzqualifikationen
- ◆ Verbesserte rechtliche Anerkennung von non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen

Recht auf Weiterbildung

Gemäß **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** müssen in Betrieben Beschäftigte an den Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligt werden. Betriebsräte haben bei Weiterbildungsmaßnahmen sogar weitgehende **Mitbestimmungsrechte (§§ 92a und 96 BetrVG)**. Existiert eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag mit Bezug auf betriebliche Weiterbildung, kann auch das **Qualifizierungsgeld** beantragt werden. Dies ist ein Anreiz, mit dem betriebliche Interessenvertretungen bei den Beschäftigten punkten können.

Darüber hinaus können Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben von verankerten Regelungen zur Weiterbildung profitieren. So wurden bereits 2015 erste **Bildungs- und Qualifizierungstarifverträge** durchgesetzt, die eine Freistellung von der Arbeit zur persönlichen Weiterbildung ermöglichen.

Auf der brandenburgischen Seite der Lausitz gibt es zudem seit 1993 für jede*n ein **Recht auf Bildungsfreistellung während der Arbeitszeit**. Hier stehen Beschäftigten laut Weiterbildungsgesetz (BbgWBG) 10 Tage innerhalb zweier Kalenderjahre zum Besuch von beruflichen, politischen oder kulturellen Weiterbildungen zur Verfügung.

<https://mbjs.brandenburg.de/bildung/lebenslanges-lernen/bildungsfreistellung-bildungsurlaub.html>



Auf der sächsischen Seite der Lausitz gibt es bisher keine gesetzlichen Regelungen für eine Bildungsfreistellung. Allerdings läuft derzeit auf Initiative des DGB Sachsen und zahlreicher Partnerorganisationen ein Volksantrag, um eine fünftägige Bildungszeit auch in Sachsen einzuführen.

Aktuelle Infos unter: <https://www.zeit-fuer-sachsen.de/>



GELEBTE PRAXIS – Qualifizierung im Verbund

QLEE – Qualifizierungsverbund für erneuerbare Energien in der Lausitz

Das gemeinsame Projekt der Lausitz Energie Bergbau AG (LEAG), des Instituts für betriebliche Bildungsforschung (IBBF) und des Bundesverbandes Erneuerbare Energie e.V. (BEE) wird im Rahmen des STARK-Programms der Bundesregierung gefördert.

Gemeinsam mit 14 Mitgliedsunternehmen verfolgt QLEE das Ziel, die Lausitzer Unternehmen, ihre Beschäftigten sowie die Kommunen mit Weiterbildungen im Bereich der erneuerbaren Energien bei der Bewältigung des Strukturwandels zu unterstützen.

So konnten bereits 500 Fachkräften in unterschiedlichen Qualifizierungsangeboten berufliche Weiterentwicklungen in der Lausitz ermöglicht werden.

Zu den stark nachgefragten Qualifizierungen gehört u.a. der Kurs „Planung, Bau und Betrieb von großen Photovoltaik-Anlagen“. In dem dreitägigen Kurs lernen die Teilnehmenden nicht nur Theorie und Praxis-Beispiele kennen, sondern können während eines Praxistages in einer PV-Freiflächenanlage direkt ihr erlerntes Wissen auf die Probe stellen.

Mit dem Ausbau von Wasserstofftechnologien und ihrem Einsatz in der Praxis ist auch für QLEE das Thema Wasserstoff in den Fokus von Weiterbildungen gerückt.

In Zusammenarbeit mit der IHK Cottbus und der BTU Cottbus-Senftenberg bietet QLEE den IHK-Zertifikatslehrgang „Fachexpert*in für Wasserstoffanwendungen“ für Fach- und Führungskräfte an. Der Kurs befähigt die Teilnehmenden dazu, das Potenzial von Wasserstoff für sich selbst und ihr Unternehmen auszuloten und erste Realisierungsschritte voranzutreiben.

Der langfristige Wandel der Energiewirtschaft fordert aber nicht nur die Lausitzer Unternehmen heraus, sondern auch die Kommunen. In den Verwaltungen und kommunalen Unternehmen werden Menschen gebraucht, die wissen, welche technischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen bestehen, um aus dem Wandel Vorteile zu ziehen. Hier unterstützt QLEE mit verschiedenen Informations- und Gesprächsformaten zu Energiewende-Themen. Bereits im vergangenen Jahr haben knapp 200 Mitarbeitende aus Lausitzer Kommunen an den digitalen Veranstaltungen teilgenommen.

Informationen zu aktuellen Weiterbildungsangeboten unter <https://qlee.eu>



Ein Projekt der gemeinnützigen Gesellschaft des DGB zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und der Jugend mbH

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Frederik Moch - Projektleitung
GFAAJ mbH, Keithstraße 1, 10787 Berlin

Redaktion: Katrin Treffkorn (RW)
Sebastian Butjer (PCG)
Andres Wischnath (PCG)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

REVIERWENDE
Büro Lausitzer Revier

Projektbüro Cottbus
Ostrower Straße 6
03046 Cottbus
Telefon: 01578/5322035

Projektbüro Görlitz
Bautzener Straße 57
02826 Görlitz
Telefon: 01578/5322033
E-Mail: lausitz@revierwende.de
www.revierwende.de/lausitzer-revier