

Grußwort, Martin Weber

Ich freue mich sehr über die Einladung und die Gelegenheit, anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Hamburger Weiterbildungsbonus gemeinsam mit Ihnen auf das bisher Erreichte zurückzublicken.

Meine Freude speist sich dabei aus zwei Quellen:

Zum einen bin ich dem Weiterbildungsbonus seit den ersten konzeptionellen Überlegungen für ein derartiges Angebot bis heute beruflich eng verbunden und schätze die handelnden Akteure bei zweiP sehr.

Zum anderen ist der Weiterbildungsbonus ein Erfolgsmodell. Schon allein sein zehnjähriges Bestehen ist dafür ein starkes Indiz. Und gemeinsame Erfolge sind immer ein Grund zur Freude.

Der Weiterbildungsbonus hat seine Wurzeln in der Zeit letzten Wirtschafts- und Finanzkrise. Als Teil des damaligen Hamburger Konjunkturpaketes war er zum damaligen Zeitpunkt ein Angebot an die Hamburger Unternehmen und ihre Beschäftigten, die Zeit der Rezession für Qualifizierung zu nutzen. Im Mittelpunkt standen dabei von Anfang an die kleinen und mittleren Unternehmen, die die Hamburger Wirtschaft prägen und die bei ihnen beschäftigten Fachkräfte. Ebenfalls im Fokus standen und stehen jene Menschen mit fehlenden oder nur niedrigen Bildungsabschlüssen, die sich zudem auch weniger an beruflicher Weiterbildung beteiligen.

Unser Ziel war es, ein Angebot zu schaffen, das gute, unparteiische und umfassende Weiterbildungsberatung mit finanziellen Anreizen zur Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung verbindet. Unser Anspruch war es auch, den Aufwand für die Beschäftigten und Unternehmen so gering wie möglich zu halten, also ein Angebot zu etablieren, das den Verwaltungs- und Nachweisaufwand, den es bei der Verwendung öffentlicher Mittel immer und im Falle des Europäischen Sozialfonds manchmal noch ein bisschen ausgeprägter gibt, so gering wie möglich zu halten. Beides ist uns gemeinsam mit dem Weiterbildungsbonus gelungen.

Damit komme ich zum zweiten Quell meiner Freude, dem Erfolg des Weiterbildungsbonus, den ich gern mit ein paar Zahlen und Fakten illustrieren möchte:

- Insgesamt haben bis heute 16.000 Hamburger Beschäftigte eine durch den Weiterbildungsbonus geförderte Weiterbildung absolviert. Das ist in

meinen Augen eine beachtliche Zahl. Das ist so, als ob wir uns vor 10 Jahren vorgenommen hätten, alle Einwohner einer größeren Kleinstadt ganz individuell zu beruflicher Weiterbildung zu beraten und tatsächlich zu qualifizieren.

- Mit dem Weiterbildungsbonus wurden in den vergangenen 10 Jahren 22 Mio. € in für Hamburger Unternehmen und ihre Beschäftigten unmittelbar relevante Qualifizierung investiert. Gut 10 Mio. € kommen aus dem ESF, die übrigen 12 Mio. € haben die Unternehmen und / oder die Beschäftigten selbst beigetragen.
- Im Schnitt hat also jeder, der sich weitergebildet hat, 625 € an Förderung erhalten und 750 € jeweils selbst beigesteuert.
- Das tatsächliche Bild sieht etwas anders aus, denn die konkrete Förderhöhe und auch die Förderquote sind sehr flexibel ausgestaltet, was in meiner Wahrnehmung ein wichtiger Faktor für den Erfolg und die Akzeptanz des Weiterbildungsbonus ist. Menschen, die wenig Geld haben – wie beispielsweise jene, die im Rahmen des Hamburger Modells von JC bei der Aufnahme einer Beschäftigung durch Lohnkostenzuschüsse für die Arbeitgeber gefördert werden - erhalten eine bis zu 100 %-ige Förderung, die auch mehrere tausend € betragen kann. Förderquote und Förderhöhe sinken mit steigendem Einkommen. In der weit überwiegenden Anzahl der Fälle werden maximal 50 % der Weiterbildungskosten, gedeckelt auf 750 € übernommen, wobei die tatsächliche Inanspruchnahme der öffentlichen Förderung in diesen Fällen im Durchschnitt deutlich darunter, nämlich bei 540 € und der von den Beschäftigten oder Unternehmen getragene Eigenanteil bei ca. 870 € liegt.
- Der Weiterbildungsbonus erreicht die Menschen, die er erreichen soll: 75 % aller Geförderten haben maximal eine Berufsausbildung.
- Und ein besonderer Erfolg ist, dass der Weiterbildungsbonus anteilig deutlich mehr gering qualifizierte Menschen als vergleichbare Programme in Deutschland erreicht. Das gilt gleichermaßen für ähnliche ESF-Programme anderer Ländern wie für das Regelsystem.
- Über die Hälfte der Geförderten ist zudem in Kleinstbetrieben, also in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern, beschäftigt. Aus der Weiterbildungsforschung wissen wir, dass diese Kleinstbetriebe sich aufgrund fehlender finanzieller und zeitlicher Ressourcen überproportional nicht in dem Maße an Weiterbildung beteiligen, wie es

zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Beschäftigten und Betrieben nötig wäre. Insofern ist auch dieses Ergebnis als Erfolg zu werten.

Was sind die Gründe für diese sehr positive Bilanz?

- Da ist zum einen die Flexibilität des Weiterbildungsbonus, was die Förderthemen, Quoten und Zuschüsse betrifft. Dieses hohe Maß an Flexibilität haben wir dabei dem ESF zu verdanken. Hinter mit bekommt man von der Vielseitigkeit einen guten Eindruck: neben dem Hauptgeschäft umfasst das Spektrum die zollrechtlichen Qualifizierungsbedarfe von im Hafen tätigen Unternehmen ebenso wie ein spezifisch für das Handwerk ins Leben gerufene Förderprogramm für Umwelttechnik bis hin zu ganz speziellen Coachings und Qualifizierung für Menschen, die in der Kreativwirtschaft tätig sind.
- Die Initiative für diese verschiedenen Ansätze kam zum Teil aus Politik und Verwaltung, in vielen Fällen aber auch vom Team des Weiterbildungsbonus aus deren Erfahrung und Expertise heraus. Dass wir einander aufmerksam zuhören und dass wir das Team des Weiterbildungsbonus als Experten in ihrem Bereich akzeptieren, trägt ebenfalls nicht unwesentlich zum Erfolg des Weiterbildungsbonus bei. Ein schönes Beispiel für einen Impuls aus der Mitte des Weiterbildungsbonus-Teams ist das in 2014 eingeführte „Qualifizierungscoaching“. Das ist ein Ansatz, der sich insbesondere an Menschen mit geringeren Qualifikationen richtet und mit ihnen gemeinsam einen Qualifizierungsplan mit Meilensteinen und festen Budgets vereinbart und sie auf ihrem Qualifizierungsweg eng begleitet. Auch das ist ein wichtiger Baustein, um jene Menschen zu erreichen und bei der Stange zu halten, die das Lernen stärker als andere wieder lernen müssen und die besonders auf Qualifizierung angewiesen sind.
- Ganz wesentlich für den Erfolg sind natürlich nicht zuletzt die sehr gute Beratung von zwei P, der hohe Vernetzungsgrad mit Unternehmen und die Tatsache, dass das Team von zweiP den Dienstleistungscharakter des Weiterbildungsbonus in beeindruckender Weise verinnerlicht hat und lebt.
- Mit dem Weiterbildungsbonus haben wir uns auch Zielgruppen erschlossen, die bis dato gar nicht im Fokus von

Qualifizierungsbemühungen standen. 2011 hatten sich die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms – das sind Agentur für Arbeit, das Jobcenter und die BASFI u.a. vorgenommen, die sog. Ergänzerrinnen und Ergänzerr, also Menschen, deren Erwerbseinkommen nicht zur Deckung ihres Bedarfs ausreicht und die deswegen auch Leistungen vom Jobcenter erhalten - stärker in den Blick zu nehmen. Ziel war es, diesen Personen durch Weiterbildung höhere Einkommen zu ermöglichen, damit sie eben nicht mehr auf Leistungen des JC angewiesen sind. Da weder die Beschäftigten, die ergänzende Leistungen nach dem SGB II beziehen als solche identifizierbar sind, noch die Unternehmen, die diese Menschen beschäftigen, offensiv damit werben, musste diese Zielgruppe von zweiP zunächst schlicht gefunden werden. Hier ist zweiP schon fast detektivisch vorgegangen. Das Team des Weiterbildungsbonus hat sich dieser Gruppe in mühsamer Kleinarbeit genähert, Branchen und Unternehmen, in denen sie mutmaßlich beschäftigt sind, analysiert, viele, auch schwierige Gespräche geführt, Hürden durch Beharrlichkeit überwunden und sich so die Zielgruppe über die Jahre erschlossen.

- Von diesen Erfahrungen profitiert ganz aktuell das Jobcenter. Denn mit dem Anfang des Jahres in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz hat es nun seinerseits erstmals die Möglichkeit, diesen Menschen berufliche Weiterbildung zu ermöglichen. In Kooperation mit dem Jobcenter und finanziert durch die BASFI setzt zweiP derzeit einen Piloten in den Branchen Lager und Logistik um und führt Weiterbildungsberatungen durch. Für Jobcenter dient dieser Pilot vor allem dazu, die notwendigen Informationen zu gewinnen, wie es sich in Zukunft aufstellen muss, um diese Zielgruppe möglichst umfassend zu erreichen und zu qualifizieren. Ich finde, das ist ein schönes Beispiel für eine gelungene Kooperation im Sinne der Menschen, die in dieser Stadt leben.
- Bemerkenswert ist bei alledem, dass beim Weiterbildungsbonus die Kosten für Beratung und Verwaltung in einem sehr günstigen Verhältnis zu den Mitteln stehen, die am Ende tatsächlich in die Qualifizierung der Menschen fließen. Den schon erwähnten 22 Mio. € an direkten Investitionen in berufliche Weiterbildung, die im Rahmen des WB in den vergangenen zehn Jahren realisiert wurden, stehen 4,5 Mio. € an

Aufwendungen für Beratung und Verwaltung gegenüber. Das entspricht einem Anteil von gerade einmal 17 % der Gesamtkosten.

- Das ist deshalb bemerkenswert, weil die von zwei P geleistete Beratung und Begleitung ausweislich der in 2018 durchgeführten Evaluation des Weiterbildungsbonus der zentrale Erfolgsfaktor ist und insbesondere bei den nicht so weiterbildungsaffinen Gruppen erhebliche Personalressourcen bindet.

Auch wenn der WB das Licht der Welt zumindest zum Teil als Reaktion auf die Wirtschafts- und Finanzkrise erblickte, hat er nichts von seiner Notwendigkeit und Aktualität eingebüßt, ganz im Gegenteil. Weiterbildung war schon immer wichtig, wird aber – da sind sich alle, die sich äußern, einig – gerade im Kontext der Digitalisierung immer wichtiger.

Ich persönlich glaube, dass die Dynamik der Veränderungen, die die Digitalisierung auslöst, auch einen großen Einfluss darauf hat, wie wir künftig lernen müssen. Gerade bei berufsbegleitenden Weiterbildungen wird es meiner festen Überzeugung und auch meiner persönlichen Erfahrung nach immer wichtiger, dass wir in dem Moment Zugriff auf Qualifizierung und Unterstützung haben müssen, in dem wir sie brauchen, um eine spezifische Herausforderung zu meistern. Die kurzfristige, punktgenaue und individuelle Qualifizierung – im Gegensatz zu klassischen, von konkreten Herausforderungen zeitlich eher abgekoppelten Gruppenqualifizierungen – wird immer wichtiger und ist die Zukunft sinnvollen und nachhaltigen lebenslangen Lernens. Der Weiterbildungsbonus ist in diesem Sinne ein Prototyp.

Hamburg hat in den vergangenen zehn Jahren einen immensen Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erlebt, die kürzlich erst die Millionenmarke geknackt hat. Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor sehr aufnahmefähig. Mit über 90 % Fachkräfteanteil und nur vergleichsweise wenigen Möglichkeiten für Un- und Angelernte ist und bleibt Bildung der Schlüssel für Teilhabe an Arbeit und damit Teilhabe an Gemeinschaft und am Leben in unserer Stadt.

Die Relevanz von Weiterbildungsberatung und finanzieller Weiterbildungsförderung wird daher auch künftig Jahren hoch bleiben. Im

Kontext des Qualifizierungschancengesetzes ist hier einiges in Bewegung, so dass auch das Tätigkeitsfeld des Weiterbildungsbonus für die Zukunft noch einmal neu vermessen werden muss.

Das, was wir mit dem Weiterbildungsbonus an Mehrwert, Flexibilität, Expertise und klarer Orientierung an konkreten unternehmerischen Bedarfen aufgebaut haben, sollten wir auch für die Zukunft bewahren und weiterentwickeln.

In diesem Sinne freue ich mich auf das im Jubiläumslogo schon vorweggenommen Jahr 2029.

Vielen Dank!