

Bildungsgutscheine und Qualität der Weiterbildung

**Beitrag für die BIBB-Fachtagung
„Bildungsgutscheine zwischen Quantität und Qualität“
am 1./2. Juni 2006 in Bonn**

Mit der Hartz-Gesetzgebung hat die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III einen Systemwechsel vollzogen. Wettbewerb, Transparenz und Qualität der geförderten Weiterbildung sollen vor allem durch drei neue Elemente verbessert bzw. auf neue Grundlagen gestellt werden:

- Durch die Einführung von Bildungsgutscheinen,
- obligatorische Einführung von Qualitätssicherungssystemen bei Bildungsträgern und
- ein neues Zulassungsverfahren für Bildungsträger und –maßnahmen.

Mit der Ausgabe von Bildungsgutscheinen wurde die Verantwortung für die Auswahl eines Bildungsangebotes bzw. Anbieters von der Arbeitsagentur auf den potentiellen Teilnehmer verlagert. Dominierte früher die Zuweisung zu einer Maßnahme, so soll jetzt der Geförderte selbst seinen Einfluss auf die Auswahl des Bildungsangebotes wahrnehmen. Mit dieser Akzentsetzung für mehr Eigenverantwortung und Nachfragerorientierung handelt es sich beim Gutschein also nicht nur um ein neues Finanzierungs- sondern auch um ein Qualitätsinstrument. Damit das Instrument im Sinne von Qualitätsverbesserung wirksam wird, bedarf es jedoch weiterer Bedingungen; es geht z.B. darum, inwieweit Marktbedingungen vorliegen (Transparenz der Anbieter und des Angebots) und „marktfähige“ Nachfrager vorhanden sind.

Mit der obligatorischen Einführung von Qualitätssicherungssystemen bei Bildungsträgern wurde vom Gesetzgeber eine Entwicklung verstärkt, die zum Teil

bereits von den Bildungsträgern freiwillig eingeleitet worden ist. Seit Anfang der 90er Jahre haben sich Bildungsträger vielfach um eine systematische Qualitätssicherung bemüht, indem sie verschiedene Systeme der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung einführten. Die Ergebnisse der BIBB-Studie über den „Stand und Perspektiven der Anwendung von Qualitätssicherungs-/Qualitätsmanagementsystemen bei der Weiterbildungsanbietern“ haben darüber Auskunft gegeben. Als anerkannte Systeme der Qualitätssicherung im Sinne des SGB III gelten z.B. ISO, EFQM und LQW.

Schließlich ist mit der Mitte 2004 erlassenen „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – WB“ (AZWV) ein zweistufiges Zulassungsverfahren eingerichtet worden, analog zu den in der Privatwirtschaft bekannten Akkreditierungs- und Zertifizierungsverfahren:

- Die Zulassung bzw. Zertifizierung von Bildungsträgern und ihren –angeboten erfolgt durch fachkundige Stellen, d.h. durch externe private Agenturen (Zertifizierungsstellen).
- Die fachkundigen Stellen ihrerseits benötigen, um zertifizieren zu können, eine Anerkennung durch die neu bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingerichtete Anerkennungsstelle.

Die neuen Elemente in der Weiterbildungsförderung haben ein völlig neues System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung geschaffen. Die Frage der Qualität der Weiterbildung kann nicht isoliert auf die Bildungsgutscheine bezogen werden; zu berücksichtigen ist vielmehr die Gesamtheit der zum Teil neuen Akteure und Verantwortlichkeiten sowie deren Zusammenwirken in der SGB III-geförderten Weiterbildung.

Zu den wichtigsten Akteuren, die Einfluss auf die Qualität der Weiterbildung nehmen, gehören die Fachkundigen Stellen, die Anerkennungsstelle und der Anerkennungsbeirat bei der Bundesagentur, die Bundesagentur und die Arbeitsagenturen, die Bildungsträger sowie die Teilnehmer/-innen. Weitere Akteure sind die Arbeitsgemeinschaften und die Kommunen, auf die jedoch in diesem Kontext nicht weiter eingegangen wird.

Fachkundige Stellen

Mit der Verlagerung der Zulassung von Bildungsträgern und –maßnahmen auf externe Fachkundige Stellen wurden völlig neue Einrichtungen und Prozesse für die Qualitätsprüfung der SGB III-geförderten Weiterbildung geschaffen: Fachkundige Stellen, Anerkennungsstelle bei der BA, Anerkennungsbeirat. SGB III und die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung vom Juli 2004 (AZWV) sehen ein zweistufiges Verfahren für die Anerkennung von Fachkundigen Stellen und die Zulassung von Trägern und Maßnahmen vor, das sich an inzwischen im nationalen und internationalen Bereich üblichen Verfahren der Zertifizierung orientiert.

Die Umsetzung des Verfahrens, das im einzelnen in der AZWV geregelt ist, erforderte es, zunächst eine Anerkennungsstelle bei der BA einzurichten und ein Anerkennungsverfahren für die Anerkennung von Fachkundigen Stellen zu initiieren. Inzwischen sind 23 Fachkundige Stellen (Stand: Mai 2006) von der Anerkennungsstelle anerkannt wurden und haben ihre Zertifizierungstätigkeit aufgenommen. Ende 2005 wurde die Flächendeckung erreicht, d.h. die Übergangsregelung, die einen Parallelbetrieb von Fachkundigen Stellen und Arbeitsagentur vorsah, endete: bis auf Ausnahmeregelungen laufen nun alle Zertifizierungen über die neuen Einrichtungen.

In der Regel handelt es sich bei den Fachkundigen Stellen um bundesweit arbeitende, privatwirtschaftliche Organisationen, wie z.B. certqua, TÜV, DEKRA, die bereits in anderen Normbereichen zertifizierend tätig sind. Überwiegend handelt es sich dabei um den ISO-Bereich, aber es liegen zum Teil auch Erfahrungen aus anderen Qualitätsmanagement-Modellen vor, wie z.B. QM-Stufen-Modell (Praxisnorm: PAS 1037 : 2004), dem BQM des Bildungsverbands oder dem LQW.

Um anerkannt zu werden, müssen die FKS-Bewerber eine Reihe von allgemeinen Anforderungen erfüllen. Nach § 2 AZWV richten sich diese vor allem auf

- die erforderlichen Organisationsstrukturen und die finanzielle und personelle Bonität,
- das Fachwissen, fachliche Kompetenz,
- die Integrität,
- die Unabhängigkeit / Überparteilichkeit,

- die Anwendung eines anerkannten Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungssystems,
- das Beschwerdemanagement.

Anerkennungsstelle und Anerkennungsbeirat

Das Anerkennungsverfahren wird von der Anerkennungsstelle auf der Grundlage der Anträge mit Hilfe von unabhängigen externen Gutachtern durchgeführt und schließt auch Vor Ort Audits ein. Die Anerkennung ist auf drei Jahre befristet; die wirksame Anwendung des Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungssystems muß jährlich von der Anerkennungsstelle überprüft werden. Obwohl die Anerkennungsstelle bei der BA angesiedelt ist, arbeitet sie unabhängig von der Geschäftspolitik der BA und wird bei ihrer Arbeit von einem Beirat unterstützt; sechs seiner insgesamt neun Mitglieder vertreten die relevanten gesellschaftlichen Gruppierungen: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Länder, Bund (BMBF / BMWA), Bildungsverbände, weitere drei Mitglieder sind Experten aus dem Bildungsbereich.

Aufgabe des Anerkennungsbeirates ist es, die Anerkennungsstelle bei der Durchführung ihrer Arbeit zu beraten und Empfehlungen für die Anerkennung der Fachkundigen Stellen und die Zulassung / Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen auszusprechen. Diese Empfehlungen sind verbindlich, sie müssen von den Fachkundigen Stellen bei der Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen beachtet werden. In seinen bisher vorliegenden Empfehlungen hatte der Anerkennungsbeirat im Wesentlichen die in der AZWV enthaltenen Anforderungen an Träger und Maßnahmen für den Zertifizierungsprozess durch die Fachkundigen Stellen zu operationalisieren und für die Praxis zu konkretisieren. Wichtiger Bezugspunkt war dabei der Anforderungskatalog der BA, der in der Übergangszeit für die Träger und ihr Bildungsangebot weiterhin verbindlich war. Inzwischen haben die Empfehlungen des Anerkennungsbeirates die Funktion des Anforderungskatalogs übernommen; ihnen wird künftig auch die Aufgabe zukommen, das Qualitätsprofil der geförderten Weiterbildung zu schärfen und dynamisch weiter zu entwickeln. Leitend ist dabei der Gedanke, auf der Grundlage der AZWV eine eigenständige Qualitätsnorm zu entwickeln und für alle Beteiligten attraktiv zu machen. Dabei gilt es, von Anfang an unseriösen Praktiken bei der Prüfqualität entgegen zu treten, denn die Fachkundigen Stellen stehen im Preiswettbewerb miteinander, unterschiedliche Auffassungen über

Prüfumfänge und –tiefe schlagen sich in Preisdifferenzen nieder. Preiswettbewerb zwischen den Fachkundigen Stellen könnte zu Lasten der Prüfqualität gehen. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Vorgabe einheitlicher bzw. eng begrenzter Spielräume bei den Prüfstandards diese Risiken mindern können.

Insgesamt lassen die bisherigen Empfehlungen des Anerkennungsbeirats das spezifische Qualitätsprofil der AZWV deutlich werden, wobei in der Regel „ein Mehr“ gegenüber anderen Qualitätssicherungssystemen gefordert wird. Dies zeigen die folgenden Beispiele:

- Nach § 8 Abs. 4 AZWV wird von den Trägern ein Qualitätssicherungssystem gefordert, das sich von den vorhandenen Systemen (z.B. ISO, EFQM, LQW) durch ein unterschiedlich großes „Delta“ unterscheidet. Die Empfehlung des Anerkennungsbeirats legt sich deshalb nicht auf ein bestimmtes Qualitätssicherungssystem fest, sondern nimmt die Fachkundigen Stellen in die Pflicht, die Anforderungen der AZWV unabhängig vom verwendeten Qualitätssicherungssystem zu überprüfen. Es wird vermieden, die Affinität der AZWV-Anforderungen zu einem bestimmten Qualitätssicherungssystem (wie z.B. ISO) zu betonen und damit das eigene Profil zu entwerten.
- Nach § 2 Abs. 2 AZWV wird von der Fachkundigen Stelle der Nachweis personeller Fachkompetenz für die Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen gefordert. In der Empfehlung des Anerkennungsbeirats wird deshalb von den Auditoren der Fachkundigen Stellen – über die Anforderungen der DIN EN ISO 19011 (Leitfaden für Audits von Qualitätsmanagement- und/oder Umweltmanagementsystemen) hinaus – mindestens zweijährige Erfahrungen in organisationsorientierten Tätigkeiten im Bildungsbereich verlangt.
- Nach § 9 Abs. 2 AZWV wird die Zertifizierung von Maßnahmen auf eine Referenz-Auswahl reduziert. In der konkretisierenden Empfehlung des Anerkennungsbeirats wird deutlich, dass die Zertifizierung durch die Fachkundigen Stellen im Wesentlichen eine Systemprüfung bleibt, aber darüber hinaus auch eine auf Stichprobenbasis ergänzende Produktprüfung des Bildungsangebots bzw. sein ihm zugrunde liegendes Konzept zurück gegriffen wird, um das Qualitätsprofil des Trägers zu verdeutlichen.

Angesichts der Vielzahl und der Vielfalt der bereits am Markt vorhandenen Anerkennungen und Zertifikate ist sich der Verordnungsgeber der Gefahr von kostensteigernden Doppelprüfungen bewusst. Die Fachkundigen Stellen sind deshalb gehalten, bei ihrer Zertifizierung vorhandene Zertifikate nach Maßgabe der Gleichwertigkeit zu berücksichtigen. Insofern kommt dem AZWV-Zertifikat eine ergänzende, aber zugleich auch integrierende Bedeutung zu.

Bundesagentur / Arbeitsagenturen

Im Rahmen der finanziellen Förderung der Weiterbildung sind die Bundesagentur / die Arbeitsagenturen – trotz eingetretenen Systemwechsels – nach wie vor wesentliche Akteure der Förderung und mitverantwortlich für die Weiterbildungsqualität. Mit dem Ausstellen des Bildungsgutscheins erfolgt die definitive finanzielle Förderungszusage. Grundlage der Zusage sind jedoch nicht nur die bestehenden und zu erwartenden Haushaltsmittel, sondern auch eine am tatsächlichen Bildungsbedarf orientierte Bildungszielplanung der Arbeitsagenturen sowie ein Profiling der Kunden im Beratungsprozeß. Der neuen Steuerungslogik folgend, nämlich rasche Eingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, greifen die Arbeitsagenturen dabei auf Instrumente zurück, die die Inputqualität der Weiterbildung wesentlich mitbestimmen: Eine erfolgsorientierte Auswahl der Teilnehmer/-innen und der Maßnahmen. Erstere läuft darauf hinaus, dass – nach einer Kategorisierung der Kunden in Marktkunden, Beratungskunden und Betreuungskunden – nur noch die Kunden eine Chance auf Weiterbildungsteilnahme haben, für die ein relativ geringer Aufwand an Beratung und Betreuung erforderlich ist. Die Auswahl der Bildungsziele bzw. –maßnahme erfolgt mit Hilfe von Vorgaben für den Teilnahmeerfolg (Erfolgs- bzw. Verbleibsquoten nach Eingliederung).

Den Agenturen für Arbeit obliegt es, die Maßnahmen laufend zu überwachen und den Erfolg zu beobachten (§ 86 SGB III). Dazu setzen die Arbeitsagenturen unterschiedliche Methoden ein, wie z.B. Teilnehmerbefragungen und überregionale Prüfgruppen. Es ist derzeit allerdings nicht zu übersehen, wie systematisch diese Qualitätsüberprüfungen in der Praxis gestaltet sind, da die Geschäftsanweisungen von Juli 2005 dazu bisher keine einheitlich gestalteten Vorgaben machen. Das auf der regionalen wie überregionalen Ebene erforderliche Fachcontrolling dürfte derzeit erst auf die veränderten Grundlagen und Abläufe der Weiterbildungsförderung umgestellt

werden. Der Akzent liegt derzeit bei der Vorgabe von Eingliederungs- bzw. Verbleibsquoten nach Abschluß der Maßnahme: Einziger Qualitätsindikator ist derzeit die 70%-Verbleibsquote. Es ist derzeit noch unklar, wie die nach § 86 SGB III vorgesehene Erfolgsbilanz, die von Arbeitsagentur und Bildungsträger nach Ablauf gemeinsam zu erstellen ist, im einzelnen gestaltet wird und welche Schlüsse aus den Ergebnissen für die Einschätzung der Wirksamkeit einer Maßnahme gezogen werden.

Schließlich ist darauf zu verweisen, dass auch die Bundesagentur bzw. die Arbeitsagentur die Funktion einer Fachkundigen Stelle übernehmen kann (§ 12 AZWV). Diese Zertifizierung von Maßnahmen durch die Arbeitsagentur ist jedoch eng begrenzt: Es muß ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse vorliegen, um individuell ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen im Einzelfall zu fördern. Der Anerkennungsbeirat hat in einer Empfehlung den Spielraum der Arbeitsagenturen präzisierend weiter eingengt: Eine Zulassung soll nur für Einzelpersonen (die Höchstgrenze wurde inzwischen durch die BA auf fünf Personen festgelegt) – nicht für Gruppenmaßnahmen – möglich sein. Damit soll nicht zuletzt ein Unterlaufen der externen Zertifizierung durch die Arbeitsagenturen vermieden werden.

Bildungsträger

Die Bildungsträger und ihr Angebot sind von dem Systemwechsel der Weiterbildungsförderung stark betroffen. Das bezieht sich zum einen auf die außerordentlich starke quantitative Reduzierung der Förderung, die viele Anbieter zu einem starken Abbau ihrer Kapazitäten gezwungen hat; zum anderen sehen sich die Anbieter durch Bildungsgutscheine und das neue Zulassungsverfahren mit neuen Qualitätsanforderungen konfrontiert. Während bisher die Qualitätssicherung ausschließlich auf der Grundlage des sogenannten Anforderungskatalogs an Bildungsträger und –maßnahmen erfolgte, gibt es jetzt differenzierte Prüfungsverfahren, an denen unterschiedliche Stellen beteiligt sind. Die teilweise Überlagerung der Prüfungsprozesse hat bereits dazu geführt, von einem „overkill“ zu sprechen, gemessen an dem, was früher üblich war. Im einzelnen handelt es sich um folgende Prüfprozesse:

- § 84 Abs. 4 SGB III verlangt vom Träger als Voraussetzung für die Zulassung durch eine Fachkundige Stelle, dass er ein System zur Sicherung der Qualität

anwendet. Die Wahl dieses Qualitätssicherungssystems bleibt dem Träger überlassen; die in AZWV genannten Merkmale eines „anerkannten Systems“ machen jedoch deutlich, dass es sich nicht mehr nur um ein Konzept der Selbstevaluation handelt, das von der Mehrheit der Bildungsträger bisher bevorzugt worden ist. In der Regel dürfte es sich um eines der fremdevaluierten Systeme handeln, wie z.B. ISO oder LQW.

- Im Rahmen der Zertifizierung durch die Fachkundigen Stellen werden die Merkmale des Qualitätssicherungssystems beim Bildungsträger im einzelnen geprüft (§ 8 Abs. 4 AZWV). Dabei sind auch die präzisierenden Empfehlungen des Anerkennungsbeirats zu berücksichtigen, d.h. es wird unabhängig vom verwendeten Qualitätssicherungssystem geprüft. Darüber hinaus wird ansatzweise auch eine Maßnahmeprüfung vorgenommen (s.o.).
- § 86 Abs. 1 SGB III verpflichtet die Arbeitsagenturen, die Qualität der Maßnahme während der Maßnahme zu überwachen sowie nach Abschluss der Maßnahme eine Erfolgsbilanz durchzuführen.

Angesichts der Vielzahl der beteiligten Prüfinstanzen und der Prüfinstrumente sind hier Überschneidungen der Aktivitäten und damit Konflikte zwischen den Beteiligten (Träger, Fachkundige Stellen, Arbeitsagenturen) zumindest in der Übergangsphase nicht auszuschließen. Reibungsverluste können durch intensive Kommunikation und Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren vermindert bzw. vermieden werden. So ist z.B. inzwischen ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen der Anerkennungsstelle und dem Beirat sowie den Fachkundigen Stellen in Gang gekommen.

Teilnehmer/-innen

Welche Bedeutung kommt in dem skizzierten Qualitätsmanagementsystem den Bildungsgutscheinen und den potentiellen Teilnehmern zu? Welche Rolle spielen sie bei der Verbesserung der Weiterbildungsqualität? Die Verlagerung der Verantwortung für die Auswahl von Trägern und Bildungsangeboten nimmt die Kritik an der bisher begrenzten Auswahlfreiheit und Freiwilligkeit der Teilnahme ernst. Die bisher geübte Praxis der Zuweisung zu Maßnahmen (z.B. im Rahmen von Auftragsmaßnahmen) beeinträchtigte die Lernmotivation und den Lernerfolg und damit auch die Integrationschancen. Inwieweit die neue Auswahlfreiheit hier wesentliche

Verbesserung bringt ist noch nicht absehbar, zumal die Auswahlfreiheit relativ eng begrenzt auf die Auswahl eines bereits zertifizierten Anbieters und seines Angebots geht und der voraus gehende Auswahl- und Entscheidungsprozeß durch die Bildungszielplanung und das Profiling der Arbeitsagentur erheblich beeinflusst werden können.

Die bisher vorliegenden Erfahrungen bestätigen, dass für die Gutscheininhaber die Auswahlmöglichkeiten begrenzt sind. Nur gut ein Fünftel der befragten Kunden hatte demnach entsprechende Alternativen und Auswahlmöglichkeiten (Revisionsbericht der BA). Aber abgesehen von aller berechtigten Kritik am Instrument der Bildungsgutscheine, wie z.B. hinsichtlich ihrer sozialen Selektionswirkung und der unzureichenden Rahmenbedingungen für ihre Einführung hinsichtlich Transparenz und Begrenztheit des Angebots; den Bildungsgutscheinen kommt (möglicherweise) eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Weiterbildungsqualität zu. Während die bisher skizzierten Elemente des neuen Qualitätskonzepts und ihre Akteure vor allem bei der Input- sowie bei der Durchführungsqualität ansetzen, zielt der Beitrag der Gutscheininhaber direkt auf den Zufriedenheits-, Lern- und Integrationserfolg und damit auf die output- bzw. outcome-Qualität der Weiterbildung.

Für diese These spricht nicht zuletzt, dass bisher in der Mehrzahl der Förderungsfälle die Kundeninitiative bei der Nachfrage nach Bildungsgutscheinen dominiert und 80% der Teilnehmer den Bildungsgutschein positiv beurteilen (Revisionsbericht der BA). Inwieweit diese positive Sicht zu Lernerfolgen führt muß derzeit noch offen bleiben.

Resümee

Das skizzierte Bild des neuen Qualitätsmanagementsystems der SGB III-geförderten Weiterbildung zeigt Chancen und Risiken für die künftige Entwicklung. Nach einer Übergangsphase Ende 2005 steht es seit Januar 2006 auf dem Prüfstand der Realität; die Bewährungsprobe ist noch nicht bestanden.

Die Chancen des neuen Systems für die künftige Entwicklung sind vor allem darin zu sehen, dass

- Kritik am bisherigen Qualitätssicherungssystem berücksichtigt wurde; so wurde z.B. die in der Vergangenheit immer wieder geäußerte Kritik des Bundesrechnungshofes an den intransparenten Zulassungs- und Vergabeverfahren der Arbeitsverwaltung mit dem neuen externen Zertifizierungsverfahren beantwortet. Der begrenzten Beteiligung der potenziellen Teilnehmer wird mit mehr Auswahlfreiheit durch die Abgabe von Bildungsgutscheinen begegnet;
- die bewährten Anforderungen an Träger und Maßnahmen aus dem sogenannten Anforderungskatalog in das neue Zulassungsverfahren so weit wie möglich übernommen wurden;
- internationale Trends und Erfahrungen des Qualitätsmanagement Beachtung finden; so richtet sich z.B. das Anerkennungs- und Zulassungsverfahren aus an den allgemein gültigen Akkreditierungsverfahren im gesetzlich geregelten Bereich auf der Grundlage der Normenreihe DIN EN 45000 (insbes. EN 45012 / Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Qualitätsmanagementsysteme begutachten und zertifizieren) bzw. DIN EN ISO / IEC 17000. Europäische Erfahrungen, wie z.B. die von eduQua aus der Schweiz werden im Anerkennungsbeirat berücksichtigt;
- die AZWV ein eigenständiges Qualitätsprofil verfolgt und fortentwickelt. Damit besteht die Chance, dass die AZWV über den SGB III-Bereich hinaus Akzeptanz findet und sich zu einer deutschen Weiterbildungsnorm entwickelt. Dies dürfte aber nicht zuletzt von der quantitativen Entwicklung der Förderung abhängen.

Zugleich ist auf die Risiken und Probleme des neuen Systems zu verweisen:

- Es gibt eine Vielzahl von beteiligten Akteuren und eine Reihe von Verfahren, deren Schnittstellen z.T. nicht oder noch nicht klar abgegrenzt sind. Dazu gehören zum einen die zum Teil noch bestehenden Parallelstrukturen von Bundesagentur / Arbeitsagenturen einerseits und Fachkundigen Stellen andererseits, sowie die damit zusammenhängenden Unklarheiten hinsichtlich einer über die Systemprüfung hinausgehenden Produktprüfung. Zwischen Arbeitsagenturen, Fachkundigen Stellen und Trägern gibt es insofern ein erhebliches Konfliktpotenzial, das künftig zum einen durch mehr Information und Kommunikation der Beteiligten und zum anderen durch ein die Akteure und ihre Instrumente übergreifendes Qualitätssicherungssystem entschärft werden kann.

- Hoher Verwaltungs- und Kostenaufwand; es war ein Ziel der Reform, den Verwaltungsaufwand für die Qualitätsprüfung und Zulassung von Trägern und Maßnahmen bei den Arbeitsagenturen zu reduzieren. Zugleich entstehen jedoch durch das neue Anerkennungs- und Zulassungsverfahren erhebliche zusätzliche Kosten, vor allem für die Träger. Inwieweit diese Kosten auf die Maßnahmekosten überwälzt werden, lässt sich noch nicht abschätzen.
- Preiswettbewerb der Fachkundigen Stellen und mögliche Folgen für die Weiterbildungsqualität. Angesichts der erheblichen Preisdifferenzen bei der Zertifizierung besteht die Gefahr, dass niedrige Preise zu weniger Prüfaktivität und damit zu geringerer Prüfqualität führen; längerfristig könnte dies einen Verlust von Weiterbildungsqualität zur Folge haben.

Zu den einzelnen noch nicht überschaubaren Entwicklungen gehört auch, wie sich die in Konkurrenz stehenden Qualitätsmanagementsysteme im Zusammenhang mit dem Zulassungsverfahren nach AZWV durchsetzen werden. Einzelne Fachkundige Stellen bieten z.B. die AZWV-Zulassung auf der Basis bereits bestehender Qualitätsmanagementsysteme (insbesondere ISO und PAS) als kostengünstige Zertifikatsergänzung an.

Offen ist schließlich auch, wie sich die verschiedenen qualitätsrelevanten Akteure und Instrumente nachhaltig auf die Weiterbildungsqualität auswirken werden.