



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene

Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung

Die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF

Zur Stärkung der Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems sowie zur Erhöhung der Integrationschancen von Jugendlichen an der ersten und zweiten Schwelle bedarf es einer konsistenten und konsequenten Berufsbildungspolitik. Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsbeeinflussenden Faktoren und Rahmenbedingungen sollen die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung eine Grundlage für die politische Entscheidungsfindung sein.

Die im Jahr 2006 gestartete Initiative des BMBF – unterstützt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung – orientiert sich kontinuierlich in seiner inhaltlichen Ausrichtung an programmatischen bildungspolitischen Anforderungen. Das Ziel der im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative durchgeführten Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Darüber hinaus soll diese Initiative zu einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Wissenschaft und Politik beitragen.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat für Grundsatzfragen der beruflichen Bildung
Heinemannstraße 2
53175 Bonn

Bestellungen

Schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 / 262 302
Fax: 01805 / 262 303
(Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen)

Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Gestaltung

Hauke Sturm Design, Berlin

Bildnachweis

Plainpicture (Titel)

Bonn, Berlin 2011

Autoren

Stefan Koscheck
Normann Müller
Marcel Walter

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schumann-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228/107-0
www.bibb.de



Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene

Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung

Inhalt

1	Vorbemerkungen und Ziel der Studie	5
2	Kontext.....	6
2.1	Weiterbildungsbeteiligung und politische Ziele.....	6
2.2	Legitimation von Förderaktivitäten	7
3	Methodik & Daten.....	8
3.1	Weiterbildungsbegriff und Untersuchungsgegenstand.....	8
3.2	Erhebungen	9
3.2.1	Förderdatenbank, Dokumentenanalyse und schriftliche Befragung	9
3.2.2	Fallstudien.....	10
3.3	Einteilung der Förderaktivitäten	11
3.4	Datenüberblick	13
3.4.1	Förderaktivitäten	13
3.4.2	Finanzielle Mittel	14
3.4.2.1	Vollständigkeit der Angaben.....	14
3.4.2.2	Schätzung fehlender Werte	15
3.4.2.3	Mittelkonzentration.....	17
3.4.3	Programmlaufzeiten und EU-Kofinanzierung	19
4	Ergebnisse.....	21
4.1	Vorbemerkung.....	21
4.2	Kohärenz aller Förderaktivitäten.....	21
4.2.1	Nach Programmanzahl.....	21
4.2.2	Nach Fördermitteln.....	27
4.2.2.1	Mittelverteilung – Originalangaben	27
4.2.2.2	Mittelverteilung – Schätzung	28
4.2.2.3	Mittelverteilung nach Bundesressorts	30
4.3	Kohärenz der Maßnahmenförderung.....	31
4.3.1	Vorbemerkungen	31
4.3.2	Bundesprogramme	32
4.3.2.1	Beschäftigte als Begünstigte	32
4.3.2.2	Betriebe als Begünstigte	34
4.3.2.3	Zwischenfazit.....	35
4.3.3	Landesprogramme	36
4.3.3.1	Beschäftigte als Begünstigte	36
4.3.3.2	Betriebe als Begünstigte	42
4.3.4	Zusammenfassung	45
5	Länderfallstudien	49
5.1	Brandenburg	49
5.2	Hessen	52
6	Fazit und Empfehlungen	56
6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	56
6.2	Empfehlungen.....	58
6.2.1	Aufmerksamkeit steigern	58
6.2.2	Transparenz schaffen	59
6.2.3	Beratung etablieren	60
6.2.4	Finanzierung erleichtern	61
6.2.5	Rechtsrahmen optimieren	61

Literatur	62
Anhang	63
A – Liste der Programme	64
B – Fördertafeln.....	78
C – Fragebogen	104
D – Liste der Interviewpartner.....	107
E – Leitfäden für qualitative Interviews.....	108
F – Mittelverteilung ohne Großprogramme der Bundesebene.....	111

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Feld der Fördermöglichkeiten nach Förderobjekt und Fördersubjekt.....	12
Abbildung 2: Verteilung der Fördermittel auf 87 Programme (gemäß Angaben der Befragung).....	18
Abbildung 3: Förderspektrum von Bund und Ländern nach Fördersubjekt und Förderobjekt.....	22
Abbildung 4: Kohärenz der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte	47
Abbildung 5: Kohärenz der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebe.....	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der erfassten Programme nach Typen	13
Tabelle 2: Vollständigkeit der Angaben zu den Fördermitteln (Anzahl und % der Programme nach Programmtypen)	14
Tabelle 3: Mittelkonzentration bei den größten Förderprogrammen	17
Tabelle 4: Mittelkonzentration bei den größten Förderprogrammen ohne ‚FbW‘, ‚WeGebAU‘ und ‚AFBG‘	18
Tabelle 5: Laufzeit der Förderprogramme	19
Tabelle 6: Förderprogramme mit EU-Kofinanzierung	20
Tabelle 7: Finanzmittel in EU-kofinanzierten Förderprogrammen nach Gebieten	20
Tabelle 8: Anzahl der Programme in Bund und Ländern nach Programmtyp	23
Tabelle 9: Finanzmittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung – Originalangaben für 87 Programme	27
Tabelle 10: Finanzmittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung – Geschätzte Werte für 191 Programme	29
Tabelle 11: Fördermittel auf Bundesebene nach Ressort	30

1 Vorbemerkungen und Ziel der Studie

Beruflische Bildung erfüllt volkswirtschaftliche und soziale Funktionen. Zum einen ist es ihr Zweck, einer Gesellschaft die Realisierung wirtschaftlicher Potenziale zu erleichtern. Zum anderen soll sie Individuen in die Lage versetzen, zu gesellschaftlichen Leistungen beizutragen und gleichzeitig daran zu partizipieren. Um diese beiden Funktionen erfüllen zu können, muss sie Qualifikationen vermitteln, welche ausreichend aktuell sind. Technologischer und demografischer Wandel führen vor diesem Hintergrund immer häufiger zu einem Anpassungsbedarf beruflicher Qualifikationen nach Abschluss der Erstausbildung, der nur durch berufliche Weiterbildung gedeckt werden kann.

Internationalen Vergleichen zufolge fällt die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen in Deutschland allerdings relativ gering aus. Zur Steigerung der Weiterbildungsteilnahme, insbesondere an berufsbezogenen Maßnahmen, wurden in der jüngeren Vergangenheit einerseits die Fördermöglichkeiten bestehender Instrumente erweitert, etwa das ‚Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)‘ (sog. „Meister-Bafög“). Andererseits wurden neue Fördermöglichkeiten ins Leben gerufen. Bekannte Beispiele sind auf Bundesebene die ‚Bildungsprämie‘ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und die ‚Sozialpartnerrichtlinie‘ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie auf Landesebene der ‚Bildungsscheck NRW‘. Mit der Initiative ‚Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)‘ hat auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre Förderung für Beschäftigte ausgeweitet.

Die meisten Aktivitäten gehen bislang auf Einzelinitiativen verschiedener Bundes- und Landesministerien zurück und folgen keiner integrierten Gesamtstrategie. Hieraus resultiert ein Zustand, in dem einerseits keine hinreichende Transparenz über das Förderspektrum gegeben und andererseits auch die Kohärenz der Förderaktivitäten infrage gestellt ist. Die Vielfalt der Programme und Finanzhilfen macht es nicht nur für die angesprochenen potenziellen Nutzer(innen) kompliziert zu verstehen, in welchem Bundesland welche Förderung zu welchen Bedingungen für sie in Betracht kommt. Sie erschwert auch der Politik das möglichst überlappungsfreie und lückenloschließende Auflegen von Programmen, die das bestehende Spektrum sinnvoll ergänzen und im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen eine möglichst hohe Treffsicherheit und Wirksamkeit erzielen.

Zur Entwicklung einer geeigneten Förderkonzeption ist zunächst die Transparenz im Bereich der beruflichen Weiterbildungsförderung zu verbessern. Hierzu wird mit der vorliegenden Studie eine Gesamtdarstellung der bestehenden Förderlandschaft erarbeitet, die in solchem Detaillierungs-

grad bislang nicht existiert. Bekannt sind den Verfassern vor allem Kurzüberblicke, die auf wenige vom Mitteleinsatz her bedeutende Finanzhilfen beschränkt sind und nicht die Gesamtheit aller bundesweiten und regionalen Förderaktivitäten berücksichtigen. Zudem richtet sich ihr Fokus meist nur auf Programme, die sich unmittelbar an Individuen richten oder sie zumindest in letzter Konsequenz begünstigen (Stiftung Warentest 2008, G.I.B. 2010, Initiative ‚weiter bilden‘ [URL: http://www.initiative-weiter-bilden.de/fileadmin/pdfs/Uebersicht_Foerderprogramme.pdf, Abruf: 25.11.2010]).

Des Weiteren leistet die Studie eine Analyse der Kohärenz des Förderspektrums. Hierzu werden einerseits Gemeinsamkeiten, Überlappungen sowie ergänzende und konkurrierende Beziehungen zwischen den Förderaktivitäten deutlich gemacht und andererseits Schwerpunkte bzw. Lücken im Förderspektrum hervorgehoben.¹ Den Verfassern ist keine Studie bekannt, die einen ähnlichen Versuch unternimmt und das gesamte Spektrum der Förderprogramme und Finanzhilfen hinsichtlich dieser Aspekte beleuchtet.

Aus den Analysen folgen Empfehlungen an die politischen Entscheidungsträger, welche in einem abschließenden Kapitel dargelegt werden. Ohne ganz konkrete Maßnahmen vorzuschlagen, sollen hier dem Auftraggeber Hinweise darauf gegeben werden, ob und wie die Förderpalette sinnvoll ergänzt werden kann oder ob Maßnahmen vielversprechender sind, die auf eine Verbesserung von Transparenz, Einheitlichkeit und Effizienz der Maßnahmen abzielen.

Abschnitt 2 erläutert den Kontext, innerhalb dessen die Fragestellung der Studie bearbeitet wird. In Abschnitt 3 werden der Untersuchungsgegenstand abgegrenzt und die Methodik sowie die in der Studie verwendeten Daten erläutert. Die Abschnitte 4 und 5 enthalten die Analyseergebnisse. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung und Empfehlungen an politische Entscheidungsträger.

¹ Der Begriff der Lücke wird im gesamten Bericht neutral verwendet. Er bezeichnet das Nichtvorhandensein bestimmter Förderaktivitäten oder Förderungstypen, drückt aber nicht notwendigerweise einen Mangel oder einen Bedarf aus. Auf Handlungsbedarfe wird ausschließlich im Schlusskapitel dieses Berichtes eingegangen.

2 Kontext

2.1 Weiterbildungsbeteiligung und politische Ziele

Internationalen Vergleichen zufolge ist die Weiterbildungsbeteiligung der Deutschen unterdurchschnittlich. 2005 nahmen nur 30 % aller in deutschen Unternehmen Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen teil. Im europäischen Mittel waren es 34 % (Behringer/ Schönfeld 2010). Auch die Ausgaben der Unternehmen in Deutschland – gemessen als Anteil an den Gesamtarbeitskosten – hinken mit 0,6 % dem europäischen Durchschnitt von 0,9 % hinterher. Obwohl grundsätzlich alle Unternehmensgrößen unterdurchschnittlich abschneiden, fällt der europäische Vergleich für Beschäftigte in deutschen Großunternehmen noch schlechter aus als für die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Zwar bieten Letztere ihren Beschäftigten auch hierzulande weniger häufig Weiterbildung an als die großen Unternehmen, aber die Diskrepanz ist deutlich geringer als in den meisten anderen europäischen Ländern. Die Teilnahmequote in kleinen Unternehmen liegt mit 25 % sogar deutlich über dem europäischen Mittel von 21 %.

Auch bezogen auf die allgemeine Bildungsbeteiligung der Bevölkerung weisen die gängigen Indikatoren für Deutschland niedrige Werte aus (Rosenbladt/Bilger 2008, S. 193ff). Der durch die Europäische Arbeitskräfteerhebung ermittelte Anteil an Personen in der Altersgruppe 25 bis 64 Jahre, die in den vier Wochen vor der Erhebung an Maßnahmen der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben, liegt bei 7,5 %. Damit bleibt Deutschland deutlich hinter dem im Rahmen der Lissabon-Strategie definierten EU-Ziel von 12,5 % zurück. Nach den Daten des Adult Education Survey (AES) liegt die Bildungsbeteiligung zwar deutlich höher – allein die Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung im Sinne non-formaler Bildung beträgt 43 % (Europäischer Durchschnitt: ca. 32 %). Allerdings wird hier die Beteiligung in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung gemessen und auch dieser Wert erreicht nicht die vom Innovationskreis Weiterbildung empfohlene Zielmarke in Höhe von 50 % (BMBF 2008). Wie in allen europäischen Ländern ist die Beteiligung von Personen ohne Schulabschluss der Sekundarstufe II (knapp 19 %) und die Beteiligung Älterer (ca. 27 %) besonders gering. Sie ist außerdem bei Frauen (ca. 40 %) niedriger als bei Männern (ca. 46 %), in den Berufen mit den geringsten Qualifikationsanforderungen (ca. 33 %) schwächer ausgeprägt als in denen mit den höchsten (ca. 67 %) und bei Arbeitslosen (ca. 26 %) deutlich

geringer als bei Erwerbstägigen (ca. 52 %) (Quelle: Eurostat 2010, Abruf: 25.11.2010)².

Mit Verweis auf diese Daten wird die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung als wichtiges politisches Ziel ausgegeben. Die Bedeutung der Weiterbildung leiten politische Entscheidungsträger dabei häufig aus dem Befund eines drohenden Fachkräftemangels ab, der die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland gefährde. Als Ursache wird insbesondere die demografische Entwicklung angesehen. Aus dauerhaft niedrigen, nicht zur Reproduktion ausreichenden Geburtenraten resultiert ein steigender Anteil Älterer und eine Abnahme der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2009). Durch die geringere Anzahl junger Arbeitskräfte besteht wiederum die Gefahr, dass benötigte Qualifikationen nicht in ausreichender Menge über den externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können und stattdessen durch Weiterbildung der Beschäftigten erworben werden müssen. Daher wird gefordert, insbesondere der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer(innen) verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken. Aber auch die Qualifizierung von benachteiligten Gruppen wie Geringqualifizierten wird in diesem Zusammenhang als politische Aufgabe betrachtet, um das Fachkräftepotenzial bestmöglich auszuschöpfen und aus Weiterbildungsinvestitionen einen volkswirtschaftlichen Nutzen zu ziehen. Nicht zuletzt lassen sich hierdurch auch die Lebenschancen dieser Personengruppen erhöhen und gesellschaftliche Ungleichheiten reduzieren.

Daneben steigt die Bedeutung von Weiterbildung auch deshalb, weil zunehmende Wissensbasierung von Erwerbsarbeit und abnehmende Halbwertszeiten von Qualifikationen durch beschleunigten technologischen Fortschritt (Willke 1998) kontinuierliche Qualifikationsaktualisierungen erforderlich machen. Außerdem führt die Abkehr von traditionellen, industriell geprägten Normalarbeitsverhältnissen, hin zu entgrenzten Arbeitsformen – etwa befristeter Projektarbeit – zu einer höheren Verbreitung diskontinuierlicher Erwerbsbiographien (Kratzer 2003). In beruflichen Umbruchphasen stellt Weiterbildung hier eine wichtige Voraussetzung zur Erschließung neuer Arbeitsfelder dar.

2 Die Angaben bezüglich der Beteiligung in Berufen mit den höchsten bzw. geringsten Qualifikationsanforderungen beziehen sich auf die Stufen 1-3 (höchste Anforderungen) bzw. 8-9 (geringste Anforderungen) der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zusammengestellten Standardklassifikation der Berufe (ISCO).

2.2 Legitimation von Förderaktivitäten

Die staatliche Förderpolitik ist Teil der Finanzpolitik. Mit ihrer Legitimation beschäftigt sich die Finanzwissenschaft. Diese sieht prinzipiell allokativen und distributiven Mängel als a-priori-Argumente für staatliche Aktivitäten.

Allokationsmängel entstehen, wenn „der Marktmechanismus bestimmte Optimalitätsbedingungen verfehlt“ (Brümmerhoff 2007, S. XXII). Eine Ursache für Fehlallokationen am Weiterbildungsmarkt wird häufig in sogenannten positiven ‚externen Effekten‘ gesehen. Sie stellen einen Nutzen unbeteiligter Dritter (z. B. der Gesellschaft) dar, der nicht in das Kalkül der einzelnen Nachfrager einfließt. Hierdurch bleibt die tatsächliche Gesamtnachfrage hinter der gesellschaftlich wünschenswerten zurück. Nach Ansicht mancher Ökonomen konnte der Nachweis solcher Effekte für das Gut „Bildung“ aber bisher nicht geführt werden, weswegen ihre Existenz nicht umstritten ist (Hall 2006). In jedem Fall gilt es als wahrscheinlich, dass sie eher in frühen Bildungsphasen auftreten, da hier die Grundlagen für das weitere Bildungsverhalten und alle damit einhergehenden externen Effekte, wie etwa niedrigere Kriminalitätsraten oder eine stärkere politische Partizipation, gelegt werden. Bei Bildungsaktivitäten in späteren Jahren hingegen sind sie wahrscheinlich deutlich weniger stark ausgeprägt. Staatliche Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung können sie daher nur schwer rechtfertigen.

Ein weiteres allokatives Marktversagen wird zuweilen darin gesehen, dass Weiterbildung ein sogenanntes ‚meritorisches Gut‘ sei, also ihr Nutzen von den Individuen verkannt werde. Aus finanzwissenschaftlicher Sicht ist dieses Argument allerdings umstritten, da es das vorherrschende ökonomische Paradigma verlässt, dem Staat eine höhere Weisheit unterstellt und letztlich zur Begründung jeder beliebigen Staatsaktivität herangezogen werden kann (Brümmerhoff 2007, S. 96).

Größere Akzeptanz findet die Vermutung, dass Arbeitgeber zu wenig in Weiterbildung investieren, wenn fremde Betriebe zum Nutznießer ihres Weiterbildungsengagements werden können (Leuven 2005). Sobald nämlich Betriebe als Finanziers der Weiterbildung für ihre Beschäftigten auftreten, stellen sie aus ihrer Sicht ein Gut her, von dessen Nutzung fremde Betriebe nicht ausgeschlossen werden können, falls die vermittelten Kenntnisse auch dort prinzipiell anwendbar sind.

Das Risiko, die Mitarbeiter(innen) an einen anderen Betrieb zu verlieren, kann einen negativen Investitionsanreiz für Betriebe verursachen. Dieses Allokationsproblem wird in der Literatur unter dem Stichwort ‚Poaching-Externalität‘ angestellt (Leuven 2005).³ Da das Problem prinzipiell auch durch eine Gestaltung des Rechtsrahmens (z. B. bezüglich der Rechtssicherheit von Rückzahlungsklauseln) gelöst werden kann, stellt es jedoch kein sehr starkes Argument für finanzielle Förderaktivitäten des Staates dar.

Außerdem gelten Informationsasymmetrien als Ursache von Fehlallokationen. Sie entstehen, wenn Nachfrager bei intransparenten Eigenschaften von Produkten bzw. Dienstleistungen nur einen Durchschnittspreis zu zahlen bereit sind, der letztlich die Anbieter guter Qualität, deren Preisniveau häufig über demjenigen schlechterer Qualität liegt, aus dem Markt drängt (Akerlof 1970). Im Bereich der Weiterbildung kann diese Gefahr angesichts der schwerlich in ihrer Qualität beurteilbaren Vielfalt an Maßnahmen, Anbietern und Zertifikaten durchaus gesehen werden. Dem Staat bietet sich die Möglichkeit, durch regulatorische Eingriffe die Transparenz zu steigern; rein finanzielle Aktivitäten würden das Problem dagegen nicht beheben. Informationsasymmetrien hemmen in der Regel außerdem die Kreditvergabe an Bildungsnachfrager, weil Kreditgeber die Erfolgswahrscheinlichkeit der Kreditnehmer und damit die Rückzahlungswahrscheinlichkeit nicht einschätzen können. Hierdurch kommt es ggf. zu Problemen bei der Finanzierung privater Bildungsinvestitionen. Staatlich gesicherte Kredite stellen eine Lösung dieses Problems dar, die zum Beispiel im Bereich der tertiären Bildung bereits umgesetzt ist (Studienkredit der Kreditanstalt für Wiederaufbau).

Neben der Beseitigung dieser allokativen Mängel kann staatliche Aktivität aber auch durch distributive Zielsetzungen legitimiert werden. Diese betreffen nicht nur die Verteilung von Einkommen und Vermögen, sondern auch die der Chancen. Die Realisierung von Chancengleichheit ist eine der wichtigsten Zielsetzungen staatlicher Weiterbildungspolitik.

³ Der Begriff der Externalität ist – bezogen auf die Abwanderung von Beschäftigten – aus Sicht der Verfasser irreführend, weil die Ursache des Marktversagens der öffentliche Charakter der hergestellten personen gebundenen Qualifikationen (oder genauer: die Nicht-Ausschließbarkeit anderer Betriebe von ihrer Nutzung) ist. Die Externalitäten (oder externen Effekte) sind im Grunde lediglich das Symptom eines daraus resultierenden Marktversagens. Sie entstehen, weil die Qualifikationen von Beschäftigten prinzipiell nicht gleichzeitig von zwei Betrieben genutzt werden können.

3 Methodik & Daten

3.1 Weiterbildungsbegriff und Untersuchungsgegenstand

In Deutschland wird unter Weiterbildung seit Jahrzehnten in weitgehender Übereinstimmung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten Bildungsphase“ verstanden (Deutscher Bildungsrat 1970). Das CEDEFOP (2008) schränkt diese Definition dahingehend ein, dass eine Erstausbildung abgeschlossen sein oder ein Übergang ins Erwerbsleben stattgefunden haben muss. Weiterbildung wäre demzufolge „jede Form von Bildung und Ausbildung [...] nach Abschluss der Erstausbildung oder nach dem Eintritt ins Berufsleben [...]“. Die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2002, S. 56) nimmt eine weitere Einengung vor und setzt eine berufsqualifizierende Ausbildung voraus. Andererseits schließt sie informelle Lernformen ein. Sie definiert Weiterbildung als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formellem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten berufsqualifizierenden Ausbildung“. Grundlage der von den Verfassern durchgeföhrten Studie war prinzipiell die CEDEFOP-Definition. Sie schließt auch Maßnahmen ein, die sich auf das Nachholen von Abschlüssen richten, sofern ein Eintritt in Erwerbstätigkeit erfolgt ist (z.B. bei Un-/Angelernten).

Eine Zielsetzung der Studie war die vollständige Erfassung der von Bund, Ländern, EU und der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Förderaktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Hierzu wurden unabhängig von der angesprochenen Zielgruppe alle Programme und Finanzhilfen in der Untersuchung berücksichtigt, die antragsoffen in dem Sinne sind, dass durch veröffentlichte Fördergrundsätze die Gruppe der Antragsberechtigten definiert wird, und die einen erkennbaren – d. h. eindeutig dokumentierten – Bezug zur beruflichen Weiterbildung aufweisen, wobei dies nicht der Primärzweck der Förderung sein muss. Dieser Bezug wurde als gegeben angesehen, wenn die berufliche Weiterbildung in den von der fördernden Institution veröffentlichten Fördergrundsätzen als möglicher Fördergegenstand genannt wird. Eingeschlossen sind u.a.:

- Programme und Finanzhilfen zur Förderung der Bereiche berufliche Fort- und Weiterbildung, Umschulung sowie Einarbeitung und Coaching,

- Förderprogramme und Finanzhilfen der Europäischen Union jenseits der ESF-Förderung, welche bereits über die jeweiligen Bundes- und Länderprogramme erfasst ist,
- Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit, wenn es sich um Förderprogramme oder Finanzhilfen handelt; nicht einbezogen wird die Vergabe von Fördermitteln über Ausschreibungen.

Erfasst sind insofern auch Aktivitäten, in denen die Weiterbildungsförderung einen nachrangigen Zweck darstellt. Ein Beispiel hierfür ist die „Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW)“, welche primär der Wirtschaftsförderung dient. Auch Instrumente zur Förderung des Wissens- und Technologietransfers von der Hochschule zur Wirtschaft, wie etwa die „Forschungsprämie“, gehören in diese Kategorie. Hier spielt die Weiterbildungsförderung nur eine untergeordnete Rolle und dient im Wesentlichen einem verbesserten Übergang von Nachwuchswissenschaftler(inne)n in die Wirtschaft. Die Aufnahme solcher Fälle spiegelt das Bestreben wider, im Sinne des Auftrages einen umfassenden Überblick über das Förderspektrum mit Weiterbildungsbezug zu liefern.

Nicht erfasst sind:

- Aktivitäten zur ausschließlichen Förderung der beruflichen Erstausbildung und der Berufsausbildungsvorbereitung. Die Miterfassung lässt sich jedoch nicht vermeiden, wenn Programme gleichzeitig Aus- und Weiterbildung fördern.⁴
- Aktivitäten zur ausschließlichen Förderung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung,
- spezifische Aktionsprogramme der EU (z.B. in den Bereichen Zoll, Justiz, Geldfälschung etc.), die insbesondere der Förderung/Integration des Binnenmarktes dienen und in denen insbesondere die Förderung der verwaltungsinternen Aus- und Weiterbildung eine Rolle spielt,
- steuerliche Hilfen, reine Informations- und Beratungsangebote (z.B. Internetportale, Weiterbildungsdatenbanken

⁴ Dabei sind für die vorliegende Studie grundsätzlich nur die Weiterbildungsbestandteile relevant. Einen Sonderfall stellt die Förderung Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) dar, bei der die Zuständigkeit auf BMBF (Ausbildung) und BMWi (Weiterbildung) aufgeteilt ist. Da ÜBS in der Regel multifunktional ausgerichtet sind, können die Zuständigkeiten in der Förderpraxis nicht immer durchgeholt werden. Im Rahmen dieser Studie wurde nur die Förderung des BMWi berücksichtigt, wenngleich aufgrund der praktischen Abgrenzungsprobleme auch die BMBF-Förderung Weiterbildungsbestandteile aufweist. Ergänzende Landesförderungen von ÜBS wurden unabhängig von den Anteilen der Aus- und Weiterbildung aufgenommen, sofern ersichtlich war, dass auch Weiterbildungsinfrastruktur gefördert wird.

etc.), Sachleistungen, Transferleistungen sowie die institutionelle Förderung im Sinne einer projektunabhängigen Grundfinanzierung von Organisationen/Einrichtungen. Diese Leistungen werden nur dann berücksichtigt, wenn sie Teil eines Förderprogramms oder der Projektförderung sind,

- die Förderung von Projekten ohne antragsoffenes Verfahren mit veröffentlichten Fördergrundsätzen und einer abgegrenzten Gruppe von Antragsberechtigten.

Das gesamte erfasste Spektrum beinhaltet somit sowohl einzelne Förderinstrumente und Finanzhilfen als auch umfassendere Förderprogramme. Die Aktivitäten können gesetzlich geregelt und zeitlich unbefristet oder auf eine bestimmte Programmlaufzeit begrenzt sein. Der sprachlichen Einfachheit halber werden im Rest des Berichtes die Begriffe Förderprogramm, -aktivität und -maßnahme synonym verwendet. Sie beinhalten jeweils das gesamte erfasste Spektrum an Finanzhilfen, Instrumenten und Programmen im engeren Sinne. Dieses wird in einer ersten groben Betrachtung auf seine Kohärenz untersucht (Abschnitt 4.2). Die vertiefenden Analysen (Abschnitt 4.3) konzentrieren sich schließlich auf eine Unterauswahl an Förderprogrammen.

3.2 Erhebungen

3.2.1 Förderdatenbank, Dokumentenanalyse und schriftliche Befragung

Mit der Förderdatenbank des Bundes im Internet gibt die Bundesregierung einen umfassenden und aktuellen Überblick über die Förderaktivitäten des Bundes, der Länder und der Europäischen Union (<http://www.foerderdatenbank.de>). Zunächst wurden alle Programme und Finanzhilfen mit Weiterbildungsbezug aus dieser Datenbank extrahiert sowie die vorhandenen Programminformationen übernommen. Hiernach wurden die Informationen der Datenbank – soweit unvollständig – ergänzt bzw. Merkmale hinzugefügt, die in der Datenbank nicht enthalten sind. Prinzipiell waren dabei Antworten auf die folgenden Fragen zu ermitteln:

- Wer sind die Antragsberechtigten (Betriebe, Individuen, Weiterbildungseinrichtungen, Verbände, Kammern, Kommunen, andere)?
- Wer sind die begünstigten Zielgruppen (Beschäftigte, Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Berufsrückkehrer(innen), Betriebe, Gründer(innen), Weiterbildungseinrichtungen, andere)?
- Was ist der Fördergegenstand (Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterbildungsberatung, Weiterbildungsinfrastruktur, Strukturerhalt/-schaffung, Qualitätsverbesserung

und Professionalisierung, andere)?

- Gibt es weitere Einschränkungen des Kreises der Zugangsberechtigten (bei Betrieben z.B. Betriebsgröße, Branche; bei Individuen z.B. Alter, Einkommen, Beschäftigungsstatus, Qualifikation, vorangegangene Weiterbildungsteilnahme(n))?
- Was ist die maximale Förderhöhe pro Förderfall?
- Welchen Anteil kann die Förderung an den Gesamtkosten im Einzelfall maximal haben?
- Wird die Förderung als Zuschuss oder Darlehen gewährt?
- Wie hoch sind das für das Programm / die Finanzhilfe zur Verfügung stehende und tatsächlich verausgabte Gesamtmittelvolumen (Plan/Ist 2009, Plan 2010)?
- Wie hoch ist das weiterbildungsrelevante Mittelvolumen (Plan/Ist 2009, Plan 2010)?
- Woher kommen die Mittel (EU, Bund, Länder, Kommunen, BA, andere)?
- Wie viele Antragsberechtigte wurden gefördert (Plan/Ist 2009, Plan 2010)?
- Welche weiteren Bedingungen müssen für die Vergabe einer Förderung erfüllt sein (Vorrangigkeit anderer Förderprogramme, obligatorische Beratung, Beschränkungen auf bestimmte Weiterbildungsanbieter u.a.)?
- Ist die Fördermaßnahme zeitlich begrenzt (z. B. Programme)? Über welchen Zeitraum erstreckt sie sich (Programmlaufzeit)?
- Wird nach regionalen Schwerpunkten gefördert?
- Wurde eine Evaluation durchgeführt? Wenn ja, von welcher Einrichtung?

Zur Ergänzung der aus der Förderdatenbank verfügbaren Informationen dienten drei Arbeitsschritte:

- Analyse der Förderrichtlinien, gesetzlichen Grundlagen, Programmbeschreibungen, Merkblätter und anderer von den verantwortlichen Stellen veröffentlichter Dokumente
- Schriftliche Befragung der für die Umsetzung verantwortlichen Stellen
- Nachfassaktion bei den verantwortlichen Ministerien

Durch die schriftlichen Befragungen konnten vor allem Informationen über die jeweils verfügbaren bzw. verausgabten Mittelvolumina und die realisierten Förderfälle gewonnen werden.⁵ Die Dokumentenanalyse lieferte in erster Linie die Detailinformationen über den Kreis der Nutzungsberechtigten und deren Fördervoraussetzungen.⁶

5 Der Fragebogen ist im Anhang C zu dieser Studie dargestellt.

6 Die technische Umsetzung der Arbeiten zur vollständigen Erfassung der Förderprogramme wurde im Rahmen eines Unterauftrages von der Wolters Kluwer Deutschland GmbH übernommen, welche die Förderdatenbank des Bundes konzeptionell und redaktionell betreut. Dies betrifft im Wesentlichen die Extraktion der Programme aus der Datenbank gemäß den in Kapitel 2.3 beschriebenen Kriterien, den

Insgesamt wurden 201 Fördermaßnahmen aus der Förderdatenbank des Bundes extrahiert, welche die für die Befragung relevante Grundgesamtheit bildeten. Angeschrieben wurden zunächst die für ihre Umsetzung verantwortlichen Stellen. Vorliegende Basisinformationen zu den Förderprogrammen (Titel, Ministerium, Antrags-/Bewilligungsstelle, Quelle) wurden in die Fragebögen eingedruckt. Adressaten waren die fachlich zuständigen Personen, die entweder in der Förderdatenbank unmittelbar als Ansprechpartner(innen) benannt waren oder durch eine Internetrecherche ermittelt wurden. Im ersten Durchgang wurden insgesamt 121 Adressaten angeschrieben. Adressaten, die mehrere Fördermaßnahmen betreuen, erhielten ein Schreiben mit separaten Fragebögen für die Programme. Bei Programmen, die von mehreren Ansprechpartner(inne)n betreut werden, wurde nur ein Adressat kontaktiert, um Überschneidungen zu vermeiden. In weniger als 10 Fällen konnten die Fragebögen nicht personalisiert versendet werden. Den Adressaten wurden verschiedene Kommunikationswege angeboten: Post, Fax, E-Mail. Der Fragebogen konnte zudem online abgerufen werden. Für Rückfragen wurden eine telefonische Hotline sowie eine E-Mail-Kontaktadresse eingerichtet.

Aufgrund der Ferienzeit – die erste Befragungsrounde fand im Juli 2010 statt – entwickelte sich der Rücklauf zunächst schleppend. In einer Reihe von Fällen wurde zudem auf das zuständige Ministerium verwiesen. Ferner gab es verscheidentlich die Rückmeldung, dass Weiterbildung kein Programmbestandteil oder die Beantwortung des Fragebogens – trotz seiner Kürze von zwei Seiten – mit erheblichem Aufwand verbunden sei. Aus diesem Grund startete eine Nachfassaktion bei den verantwortlichen Ministerien im August 2010. Adressaten waren hier die zuständigen Sachbearbeiter(innen), Referent(innen) oder Referatsleiter(innen). Nach deutlich positiverem Rücklauf lagen 139 ausgefüllte Fragebögen und 19 formlose Rückmeldungen vor. Die Zahl der Programme erhöhte sich von 201 auf 237, was in erster Linie auf die im Befragungsverlauf entstandene stärkere Differenzierung zurückzuführen war sowie darauf, dass Respondenten teilweise Programme benannten, die nicht in der Förderdatenbank enthalten waren. Bezogen auf die Zahl von 237 Programmen beträgt der Rücklauf damit rund 66 %. 42 Programme wurden durch die Verfasser aber nachträglich ausgeschlossen, weil die Zuwendungen nicht die erläuterten Kriterien erfüllen, etwa weil es sich um Direktförderungen handelte oder um die Dachprogramme zu im Einzelnen bereits erfassten Richtlinien.⁷ Die Verfasser gehen davon aus, dass die Förderlandschaft mit

Versand der Fragebögen und die Datenerfassung in Form einer Access-Datenbank sowie die Dokumentenanalyse. Wolters Kluwer Deutschland GmbH hat auch beratend an der Entwicklung des Fragebogens mitgewirkt.

7 Ein Beispiel für eine Einzelzuwendung ist die Förderung „Bildungs- und Beratungszentrum des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation e.V.“ in Schleswig-Holstein. Die „Förderung der beruflichen Weiterbildung gem. §235c SGB III“ ist in das Sonderprogramm „WeGebAU“ der BA integriert und wurde daher nicht separat berücksichtigt.

Bezug zur beruflichen Weiterbildung durch die verbleibenden 195 Programme weitestgehend abgebildet wird. Aber natürlich konnten die Förderprogramme nur insofern vollständig erfasst werden, als sie auch tatsächlich in der Förderdatenbank des BMWi enthalten waren oder im Zuge der Befragung von den angeschriebenen Ministerien kommuniziert wurden.

3.2.2 Fallstudien

Um das so gewonnene Datenmaterial exemplarisch zu vertiefen und Einschätzungen der relevanten Akteure zur Kohärenz des Programmspektrums zu erhalten, wurden mehrere Expertengespräche geführt. Auf Bundesebene wurden die drei für Weiterbildungsprogramme im Wesentlichen verantwortlichen Ministerien befragt. Diese sind

- das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),
- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), sowie
- das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi).

Ansprechpartner(innen) waren hier die jeweils für berufliche Weiterbildung oder die wichtigsten Programme des Ressorts zuständigen Referatsleiter(innen) bzw. Referent(innen). Hauptinhalte der Gespräche waren das Zusammenwirken und die Kohärenz der Programme verschiedener Ressorts auf Bundesebene sowie mögliche Lücken und Überlappungen im Förderspektrum.

Zudem wurden jeweils fünf Gespräche in zwei ausgewählten Bundesländern geführt. Diese sollten vor allem die Sicht von Programmverantwortlichen in den Ministerien, Weiterbildungsberater(inne)n, Weiterbildungsanbietern, von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite auf das Zusammenwirken von Bundes- und Länderprogrammen sowie auf Lücken und Überlappungen im für das Land relevanten Gesamtförderspektrum beleuchten. Auch Faktoren für Erfolg und Misserfolg einzelner Programme bzw. Probleme der Programmadministration wurden am Rande erörtert.⁸

Drei Zielsetzungen waren bei der Auswahl von Bundesländern für diese Fallstudien wesentlich:

- Es sollte ein gutes Analysepotenzial gegeben sein. Ein Schwerpunkt der Gespräche war daher das Zusammenwirken von Bundes- und Länderprogrammen, Lücken im Förderspektrum konnten prinzipiell auch aufgrund des vorliegenden Datenmaterials identifiziert werden. Daher war es erforderlich, Länder auszuwählen, deren Förderspektrum so differenziert ist, dass die Interviews diesbezügliche Erkenntnisse versprachen.

8 Eine Liste der Einrichtungen, in denen die Interviews geführt wurden, findet sich in Anhang D der Studie.

- Es sollte je ein Land in den alten und neuen Bundesländern ausgewählt werden, welches für die jeweilige Region in wirtschafts- und sozialstruktureller Hinsicht möglichst repräsentativ ist. Folgende Indikatoren wurden herangezogen: Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen in %; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter; Einwohner 65 Jahre und älter je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter; Saldo Geborene/Gestorbene je 1.000 Einwohner; verfügbares Einkommen der Haushalte in Euro je Einwohner; Einwohner je km²; Bruttowertschöpfung in 1.000 Euro je Erwerbstätigem (Quelle: BBR 2010). Für die alten Länder sind hinsichtlich der gewählten Indikatoren Hessen und Nordrhein-Westfalen vergleichsweise repräsentativ, für die neuen Bundesländer Brandenburg.
- Die ausgewählten Länder sollten hinsichtlich ihrer Weiterbildungspolitik offensichtliche Unterschiede aufweisen, um das Zusammenwirken mit der Bundespolitik anhand unterschiedlicher Ausprägungen der Länderpolitik nachvollziehen zu können.

Die Wahl fiel auf Brandenburg und Hessen. Letzteres ist mit der ‚Hessischen Qualifizierungsoffensive‘ ein Beispiel für ein Land mit einem übergreifenden Gesamtkonzept in der Bildungsförderung, bei dem verschiedene unter einem Dach vereinte Programmmodule ineinander greifen. In Brandenburg ist dies nicht der Fall, das Bundesland ist aber analytisch interessant, weil separate Förderprogramme für Beschäftigte und Betriebe bestehen.

Alle Einrichtungen wurden vorab angeschrieben und um das Interview gebeten. Anschließend fand telefonisch die Terminvereinbarung statt. Die Interviews wurden vor Ort von zwei Personen geführt, wobei einer Person vorrangig die Gesprächsführung oblag und einer Person die Protokollierung des Gesprächsverlaufs. Alle Befragten erhielten vorab Leitfragen per E-Mail, die sie auf die Inhalte des Gespräches vorbereiteten. Die Gespräche selbst wurden aber offen geführt, um auch nicht antizipierte Aspekte zu erfassen.⁹ Die Auswertung erfolgte auf Basis der Protokolle und – bei Bedarf – Tonbandaufzeichnungen. Eine wörtliche Transkription sowie eine methodisch dezidierte qualitative Auswertung waren vom Auftragsumfang nicht gedeckt. Wörtliche Zitate werden nicht verwendet und die Interviewpartner(innen) nicht namentlich genannt.

3.3 Einteilung der Förderaktivitäten

Das Förderspektrum weist eine sehr hohe Heterogenität hinsichtlich der Anspruchsberechtigten und Fördergegenstände auf. Um eine Analyse der Kohärenz überhaupt zu ermöglichen, musste ein Analyseraster gefunden werden, welches diese Komplexität reduziert und gleichzeitig Aussagekraft bezüglich der Kohärenz der Programmlandschaft besitzt. Gemäß dieser Prämissen wurden die 195 erfassten Aktivitäten zunächst nach Fördersubjekt und Förderobjekt charakterisiert. Unter Fördersubjekten werden die Antragsberechtigten der Förderprogramme und Finanzhilfen verstanden. Hierzu gehören Individuen, Betriebe, Weiterbildungsanbieter und andere Mittelempfänger (z. B. Kammern, Verbände, Kommunen etc.).¹⁰ Mit Förderobjekt ist der Gegenstand der Förderung oder auch der Förderzweck gemeint. Hierzu zählt die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (inklusive Coaching), Beratungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Professionalisierung oder Verbesserung der Qualität der Weiterbildung sowie die Förderung der Weiterbildungsinfrastruktur und die Verbesserung von Weiterbildungsstrukturen, wobei letzterer Gegenstand z. B. die Schaffung von Kooperationsmöglichkeiten und Netzwerken betrifft, während die Infrastrukturförderung sich auf die für Weiterbildung notwendigen Einrichtungen und Mittel (z. B. Bau- und Ausstattungsvorhaben) bezieht.¹¹ Aus den Kombinationen von Fördersubjekt und Förderobjekt ergibt sich das in Abbildung 1 dargestellte Förderfeld. Es beschreibt das theoretisch mögliche Aktivitätsfeld in der Förderung beruflicher Weiterbildung und bildet den Rahmen für den ersten Schritt der Kohärenzanalyse in Abschnitt 4.2.

Förderaktivitäten können sich auf mehrere Fördersubjekte und Förderobjekte beziehen. Eine exklusive Zuordnung zu einzelnen Zellen des Förderfeldes ist oft nicht möglich. Die entsprechenden Programme werden daher in jeder Zelle gezählt, die sie betreffen, unabhängig davon, wie prioritär der jeweilige Fördergegenstand oder die entsprechende Gruppe von Antragsberechtigten im Programm ist. Das Förderspektrum oder Aktivitätsspektrum bezeichnet die Gesamtheit der tatsächlich in einem Referenzgebiet (z.B. Bund oder einzelne Bundesländer) vorhandenen Programme und ihre Verteilung im theoretisch möglichen Feld der Förderaktivitäten.

¹⁰ Ausnahmen stellen Schecksysteme wie z.B. die Bildungsprämie des BMBF dar: Die Beantragung erfolgt zwar durch die Individuen, die Mittel werden jedoch an die durchführenden Weiterbildungsanbieter ausgezahlt, womit diese formal gesehen auch Antragsteller sind.

¹¹ Die Beratung wird nicht als Förderzweck gesehen, wenn sie obligatorisch als Voraussetzung für den Erhalt einer Maßnahmenförderung durchzuführen ist.

⁹ Die Interviewleitfragen sind der Studie als Anhang E beigefügt.

Abbildung 1: Feld der Fördermöglichkeiten nach Förderobjekt und Fördersubjekt

		Förderobjekt					
		WB-Maßnahmen	WB-Beratung	Infrastruktur	WB-Strukturbildung	Professionalisierung/Qualität	Andere
Fördersubjekt	Individuen						
	Betriebe						
	WB-Anbieter						
	Andere						

Mithilfe der Einordnung der Programme in das Förderfeld konnte das Förderspektrum zu den folgenden 6 Typen oder Kategorien zusammengefasst werden.

- Programme zur Maßnahmenförderung (incl. Coaching)
 - mit Individuen als Antragsberechtigten
 - mit Betrieben als Antragsberechtigten
 - mit Institutionen als Antragsberechtigten
 - mit diversen Antragsberechtigten
- Programme zur Beratungsförderung
- Programme zur Infrastrukturförderung
- Programme zur Strukturverbesserung und Professionalisierung beruflicher Weiterbildung
- Universalprogramme
- Sonstige Förderprogramme

Die weitere Verdichtung zu Haupttypen von Förderprogrammen erfolgt exklusiv, d. h. jedes Programm wird eindeutig einem einzigen Typ zugewiesen.¹² Die Kategorien orientieren sich dabei an den Fördergegenständen bzw. -zwecken. Wann immer ein Programm nur in einer Spalte des Förderfeldes gelistet ist, wurde es dem entsprechenden Typ zugeordnet. Die Förderung der Strukturverbesserung und Professionalisierung wurden zusammengefasst, da sie empirisch häufig nicht trennbar sind, d. h. Strukturverbesserungsprogramme weisen oftmals auch eine Komponente zur Professionalisierung oder Verbesserung der Qualität in der beruflichen Weiterbildung auf. Die Maßnahmenförderung wurde aufgrund der großen Häufigkeit von Programmen und Finanzhilfen nochmals

¹² Übersichten über die Zuordnung der Förderprogramme in das Förderfeld inklusive der Zuweisung zu den Programm Haupttypen (Fördertafeln), jeweils separat für die Bundesebene und die einzelnen Bundesländer, befinden sich in Anhang B.

nach der Antragsberechtigung unterteilt in die Förderung für Individuen, Betriebe und Institutionen, wobei Institutionen sowohl Weiterbildungsanbieter als auch Verbände, Kammern oder Kommunen sein können. Sofern eine eindeutige Zuordnung nicht möglich war, wurde eine Subsumierung unter die Förderung für diverse Antragsteller vorgenommen. Soweit Förderaktivitäten nach Abschluss der Befragung unter mehreren Gegenständen gelistet waren, wurden die Dokumente zu Rate gezogen, um eine Zuordnung zu ermöglichen. Kriterium war unter anderem die Programmbezeichnung, aber auch, welcher Förderzweck zuerst genannt und welchem Zweck der meiste Raum in den Richtlinien und Merkblättern eingeräumt wurde.¹³ Wenn eine Zuordnung auf Basis dieser Vorgehensweise nicht möglich erschien, weil kein eindeutiger Schwerpunkt vorhanden war, dann wurden Förderungen, die in mehreren Bereichen auftauchten, als Universalprogramme klassifiziert. Dies betrifft z. B. die Sozialpartnerrichtlinie, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009 ins Leben gerufen wurde. Sofern aus den Dokumenten ersichtlich war, dass Weiterbildung nur einen geringfügigen Anteil eines Programmes ausmacht, wurde dieses unter der sonstigen Förderung subsumiert.¹⁴ Die Zuordnungen beruhen somit – sofern keine Eindeutigkeit gegeben war – auf Plausibilitätsentscheidungen der Verfasser.

Es ist noch darauf hinzuweisen, dass die Einordnung hinsichtlich des Merkmals ‚Fördersubjekt‘ strikt unter dem Gesichtspunkt der Anspruchsberechtigung erfolgt. Diese unterscheiden sich in vielen Fällen von den mittelbar begünstigten

¹³ Programme mit einer Komponente zur Ausbildungsförderung wurden unter der Kategorie subsumiert, die sich aus den weiterbildungsbezogenen Förderschwerpunkten ergab, unabhängig von den Gewichten der Komponenten Aus- und Weiterbildung.

¹⁴ Die ausgefüllte Fördertafel befindet sich – nach Bundesländern getrennt – in Anhang B, eine nach Fördergebiet und Fördertypen sortierte Liste der Programme in Anhang A zu dieser Studie.

Zielgruppen. Beispielsweise werden durch die Förderung von Betrieben in letzter Konsequenz häufig Individuen begünstigt. Die Ausrichtung an den mittelbar Begünstigten würde aber die transparente Darstellung der Förderlandschaft stark beeinträchtigen, weswegen zumindest im ersten Schritt die dargelegte Vorgehensweise gewählt wurde. Für die anschließenden vertiefenden Analysen wird zum einen eine Ausrichtung an den letztlich Begünstigten vorgenommen und zum anderen das analysierte Spektrum auf die Begünstigengruppen Beschäftigte und Betriebe beschränkt (vgl. Abschnitt 4.2). Die reduzierte Liste wird dann weiter differenziert (siehe Abschnitt 4.3), so dass in den vertiefenden Analysen das Augenmerk auf den verschiedenen Gruppen von Begünstigten liegt. Programme, die Beschäftigte begünstigen, werden unterschieden in Programme für alle Beschäftigten, für Beschäftigte in KMU, für Geringqualifizierte, Ältere, Migrant(inn)en, Frauen sowie Beschäftigte in bestimmten Branchen. Programme, die Betriebe begünstigen, werden vor allem hinsichtlich Branche und Größe der geförderten Betriebe unterschieden.

3.4 Datenüberblick

3.4.1 Förderaktivitäten

Um einen Eindruck zu vermitteln, wie umfassend und zuverlässig die bundesdeutsche Förderlandschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung durch die vorliegende Studie nachgezeichnet werden kann, gibt dieser Abschnitt einen kurzen Überblick über das Datenmaterial und den Grad der Datenvollständigkeit. Tabelle 1 stellt zunächst dar, wie sich die 195 Förderprogramme auf die beschriebenen Programmtypen verteilen.

Der überwiegende Teil der Programme entfällt auf die Maßnahmenförderung (112 Programme bzw. 57,4%). Hierunter bilden die Programme, welche sich bezüglich der Antragsberechtigung an Weiterbildungsanbieter oder andere Institutionen (z. B. Kammern, Verbände, Kommunen) richten, die größte Gruppe; auf sie entfällt etwa ein Drittel der gesamten Förderpalette bzw. mehr als die Hälfte aller Aktivitäten zur Maßnahmenförderung. Insgesamt 33 Förderprogramme bieten einen Zugang für Betriebe oder Individuen an. Auch die Programme mit diversen Antragstellern sehen aber in der Regel eine Antragsberechtigung für Betriebe, Individuen oder beide Gruppen vor. Mit Ausnahme der Förderung nach dem „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz“ („Meister-BAföG“), in der auch Darlehen vergeben werden, sehen alle Programme ausschließlich eine Bezuschussung der Weiterbildungskosten vor.

Tabelle 1: Verteilung der erfassten Programme nach Typen

Programmtyp	N	in %
Maßnahmenförderung	112	57,4
Individuen	19	9,7
Betriebe	14	7,2
Institutionen	60	30,8
Diverse	19	9,7
Beratungsförderung	4	2,1
Infrastrukturförderung	13	6,6
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	30	15,4
Universalprogramme	9	4,6
Sonstige Programme	27	13,9
Σ	195	100,0

Programme zur Strukturverbesserung und Professionalisierung der beruflichen Weiterbildung bilden den zweiten Förderschwerpunkt. Die Förderung von Beratung und Infrastruktur macht lediglich einen Anteil im einstelligen Prozentbereich aus. Auch Universalprogramme, die eine Vielzahl von Förderzwecken vereinigen und einen Zugang für verschiedene Antragsberechtigengruppen vorsehen, sind eher selten.

3.4.2 Finanzielle Mittel

3.4.2.1 Vollständigkeit der Angaben

Ein Ziel dieser Studie ist die Untersuchung der Kohärenz. Diese kann aber nicht allein aufgrund von Programmzahlen beurteilt werden, da die in den einzelnen Programmen für Weiterbildungszwecke zur Verfügung stehenden Mittelvolumina stark variieren. Während zahlreiche der erfassten Aktivitäten einen exklusiven Bezug zur beruflichen Weiterbildung aufweisen, dienen manche nahezu ausschließlich anderen Zwecken, so dass die berufliche Weiterbildung nur ein Beiwerk des Programms ist. Um dieser Heterogenität Rechnung zu tragen, müssen die auf berufliche Weiterbildung bezogenen Mittel der einzelnen Programme in den Analysen Berücksichtigung finden. Relevant sind hierfür

die für das Jahr 2010 eingeplanten Volumina, auf die sich die folgenden Ausführungen beziehen.

Die schriftliche Erhebung gab für insgesamt 130 der 195 in die Auswertungen einbezogenen Förderprogramme Aufschluss über die absolute Höhe des Fördervolumens. Überdurchschnittlich häufig existiert diese Information bei Programmen der Maßnahmenförderung (70,5 % der Fälle). Am dünnsten ist die Informationslage bei den Beratungsprogrammen; hier liegen Angaben zum Mittelvolumen für die Hälfte der Fälle vor.

Der weiterbildungsbezogene Mittelanteil ist für etwa die Hälfte der untersuchten Programme (44,6 %) bekannt, bei der Maßnahmenförderung wiederum deutlich häufiger (nahezu 60 % der Fälle) als bei anderen Typen. So konnte z. B. lediglich für 11,1 % der Universalprogramme diese Information gewonnen werden. Angaben bezüglich der Förderfälle, d. h. mit wie vielen Förderfällen im Jahr 2010 geplant wurde, machten die Befragten für 41 % der Förderprogramme. Auch hier variiert die Auskunftsbereitschaft –bzw. -fähigkeit zwischen den Hauptkategorien. In Tabelle 2 wird die Informationslage zusammengefasst.

Tabelle 2: Vollständigkeit der Angaben zu den Fördermitteln (Anzahl und Anteil der Programme nach Programmtypen)

Programmtyp	Gesamtmittel		Anteil WB		Förderfälle	
	N	in %	N	in %	N	in %
Maßnahmenförderung	79	70,5	66	58,9	46	41,1
Individuen	14	73,7	13	68,4	7	36,8
Betriebe	9	64,3	8	57,1	4	28,6
Institutionen	39	65,0	33	55,0	23	38,3
Diverse	17	89,5	12	63,2	12	63,2
Beratungsförderung	2	50,0	1	25,0	2	50,0
Infrastrukturförderung	9	69,2	3	23,1	8	61,5
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	19	63,3	9	30,0	14	46,7
Universalprogramme	5	55,6	1	11,1	0	0,0
Sonstige Programme	16	59,3	7	25,9	10	37,0
Σ	130	66,7	87	44,6	80	41,0

Erläuterung: Anzahl der Förderprogramme, für die Originalangaben zum Gesamtvolume, zum weiterbildungsbezogenen Volumenanteil sowie zu den Förderfällen vorliegen. Die Angaben in % beziehen sich auf die Gesamtzahl der Programme in der jeweiligen Kategorie. Die angegebenen Werte zum weiterbildungsbezogenen Volumenanteil in der mittleren Spalte schließen Programme mit ein, für die zwar keine Originalangabe aus der Befragung vorlag, für die aber aufgrund der veröffentlichten Programmdokumente eindeutig ein Anteil von 100 % angenommen werden konnte, weil es sich explizit um ein Weiterbildungsprogramm handelte. Auch die angegebenen Werte bezüglich der Verfügbarkeit von Gesamtmittelangaben enthalten bereits 5 Programme, für die zwar keine Informationen aus der Befragung vorlagen, die aber mit vergleichsweise großer Genauigkeit aus anderweitig verfügbaren Quellen ermittelt werden konnten.

3.4.2.2 Schätzung fehlender Werte

Um trotz des unvollständigen Rücklaufs vorsichtige, volumenbezogene Aussagen zur bundesdeutschen Weiterbildungsförderung treffen zu können, wurde auf der Grundlage der tatsächlich vorliegenden Angaben eine Schätzung für die Programme vorgenommen, für welche in der Befragung gar keine oder nur unvollständige Informationen gewonnen wurden. Die Schätzung erfolgte mit Hilfe einer Imputation der Gesamtmittel im jeweiligen Programm sowie des weiterbildungsbezogenen Förderanteils. Die einzelnen aufeinander folgenden Schritte der Schätzung werden hier kurz dargelegt.

I. Weiterbildungsbezogener Volumenanteil

- Bei 33 der Programme, für die aus der Befragung keine Information zum weiterbildungsbezogenen Volumenanteil vorlag, ließen die Förderrichtlinien oder andere veröffentlichte Programmdokumente eindeutig darauf schließen, dass sich die Förderung ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung konzentriert. In diesen Fällen wurde der weiterbildungsbezogene Förderanteil auf 100 % gesetzt. Da es sich bei diesem ersten Schritt im engeren Sinne nicht um eine Imputation, sondern um eine Ergänzung des Datensatzes durch frei zugängliche Informationen handelt, schließen die Werte in der Spalte „Förderanteil WB“ der Tabelle 2 die entsprechend ergänzten Programme ein.
- Weiterhin fehlende Angaben zum Anteil der Weiterbildungsförderung am Gesamtvolume (Plan 2010) wurden zunächst durch Übertragung der Planzahlen für 2009 bzw. – wenn auch diese nicht vorlagen – der Ist-Zahlen für das Jahr 2009 ergänzt. Auf diese Weise konnten immerhin die Informationen aus dem jeweiligen Programm selbst genutzt werden. In drei Fällen wurden die weiterbildungsbezogenen Förderanteile auf diese Weise imputiert.
- Auf Basis der nun vorliegenden Angaben konnten getrennt für jede Programmkatégorie durchschnittliche Werte des weiterbildungsbezogenen Förderanteils errechnet werden. Sie wurden anschließend jedem Förderprogramm des entsprechenden Typs zugewiesen, sofern die Angabe zu diesem Zeitpunkt noch offen war.

II. Gesamte Programmmittel

- Zunächst wurde auch bezüglich der Gesamtmittel die Plan- bzw. Ist-Summe aus dem Vorjahr übernommen, wenn Planzahlen für das Jahr 2010 nicht verfügbar waren. Dies betraf jedoch nur die Förderung nach dem „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz“ („Meister-BAföG“). Bei den Aktivitäten der Bundes-

agentur für Arbeit (BA) konnte das Volumen mit Hilfe der aus den BA-Quartalsberichten bekannten Daten geschätzt werden, indem für das vierte Quartal der Mittelwert der ersten drei Quartale des Jahres 2010 angesetzt wurde. Dies sind im Einzelnen die „Förderung der beruflichen Weiterbildung“, „Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld“, „ESF-mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld“ sowie „WeGebAU“. Da die Größenordnung der entsprechenden Programme verglichen mit der im folgenden Schritt durchgeführten Imputation ziemlich genau ermittelt werden kann, sind sie ebenfalls bereits in der Spalte „Gesamtvolume“ der Tabelle 2 enthalten, obwohl es sich hierbei nicht um Planzahlen handelt. Sie werden in allen folgenden Auswertungen wie Programme mit Originalangaben zum geplanten Mittelvolumen 2010 behandelt.

- Die weiterhin ausstehenden Volumenangaben konnten wiederum nur basierend auf Mittelwerten der Programme mit Originalangaben imputiert werden. Bei den EU- und Bundesprogrammen erfolgte die Imputation auf der Basis gemeinsamer Mittelwerte für jeden Programmtyp. Programme mit einem Mittelvolumen ab 100 Mio. Euro wurden bei der Mittelwertbildung ausgeschlossen, um Verzerrungen zu vermeiden. Bei den Landesprogrammen wurde prinzipiell genauso vorgegangen; es wurden länderübergreifende Mittelwerte pro Programmtyp gebildet und anschließend für noch ausstehende Werte eingesetzt. Eine Ausnahme bildet die Kategorie Maßnahmenprogramme. Hier musste aufgrund der unterschiedlichen Fördertradition der Länder (einige Länder greifen eher auf viele kleine Förderprogramme zurück, während andere Länder große Dachprogramme bevorzugen) sowie der unterschiedlich großen Landesbevölkerungen bei der Mittelwertbildung zwischen neuen Bundesländern, alten Bundesländern sowie Stadtstaaten (inkl. Saarland) differenziert werden. Für die übrigen Programmtypen war ein solches Vorgehen primär wegen geringer Programmzahlen nicht praktikabel. Aber auch aus inhaltlichen Erwägungen heraus erscheint das nach Ländergruppen differenzierte Vorgehen bei den Maßnahmenprogrammen am dringlichsten.

III. Auf berufliche Weiterbildung bezogenes Mittelvolumen

- Das auf berufliche Weiterbildung bezogene Mittelvolumen folgt aus der Multiplikation der gesamten Programmmittel mit dem auf berufliche Weiterbildung bezogenen Mittelanteil.

Vor der Imputation ließ sich das weiterbildungsbezogene Mittelvolumen für 87 Programme errechnen.¹⁵ Insgesamt umfasst es etwa 3,3 Mrd. Euro. Nach der Imputation ist das weiterbildungsbezogene Mittelvolumen für insgesamt 191 Programme schätzbar. Es erhöht sich im Vergleich zu den 87 Programmen des Rücklaufs auf insgesamt 3,8 Mrd. Euro. Für vier Förderprogramme, deren Laufzeit vor 2010 endete bzw. die erst nach 2010 beginnen, wurden keine Werte imputiert. Diese Programme wurden bei den Volumenberechnungen ausgeschlossen, bei allen sonstigen Auswertungen jedoch einbezogen.

Bezüglich des Schätzverfahrens ist unbedingt zu beachten, dass es allenfalls sehr grobe Richtwerte zum gesamten auf berufliche Weiterbildung bezogenen Fördervolumen – differenziert nach Programmtypen – liefert. Teilweise standen bei der Imputation nur wenige Fälle zur Berechnung der Mittelwerte nach Programmtypen und Bundesländergruppen zur Verfügung. Hierdurch entstehen erhebliche Unsicherheiten, so dass die Schätzungen lediglich ergänzende Informationen liefern können. Sie helfen, die Größenordnung der mit den vorliegenden Angaben errechneten Volumenwerte besser einzuschätzen, sollten aber keinesfalls losgelöst von diesen verwendet werden. Insbesondere auf niedrigeren Aggregationsebenen sind die geschätzten Mittel mit größter Vorsicht zu interpretieren (z. B. für einen bestimmten Programmtyp auf Bundesebene).

Eine weitere Unsicherheit besteht in möglichen Selektionsverzerrungen. Es steht zu vermuten, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Teilnahme an der Befragung größer war, je stärker der Bezug zur beruflichen Weiterbildung im von der jeweiligen Stelle verantworteten Programm ausgeprägt ist. Das Gleiche gilt für die Antworten auf die Frage nach dem weiterbildungsbezogenen Anteil der Fördermittel. Er konnte bei nicht primär weiterbildungsbezogenen Programmen möglicherweise gar nicht oder nur unter unverhältnismäßig großem Aufwand ermittelt werden. Für Programme, die im Selbstverständnis der Verantwortlichen keine reinen Weiterbildungsprogramme sind, würde diese Information somit seltener vorliegen als für solche, bei denen berufliche Weiterbildung die primäre Rolle spielt. Die auf Basis der verfügbaren Informationen imputierten Werte liegen dann vermutlich etwas über den tatsächlichen und das Gesamtfördervolumen würde überschätzt. Dies kann zum Beispiel Programme betreffen, die neben der beruflichen Weiterbildung auch die berufliche Ausbildung fördern. Ein Beispiel ist die Landesförderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS). ÜBS bieten zumeist sowohl Ausbildung als auch Weiterbildungs-

¹⁵ Dieser Wert entspricht exakt dem Summenwert der Spalte „Förderanteil WB“ in Tabelle 2. Dies liegt darin begründet, dass für jedes Förderprogramm mit positivem Rücklauf zum weiterbildungsbezogenen Förderanteil auch das Gesamtvolumen angegeben wurde, jedoch nicht umgekehrt. Offensichtlich fiel es den angeschriebenen Institutionen leichter, Informationen zum Gesamtvolume als zum Anteil dieses Volumens für Weiterbildung weiterzugeben.

leistungen an. Sofern der weiterbildungsbezogene Anteil über die Befragung nicht erklärt werden konnte, wurde er auf Basis der vorliegenden Angaben geschätzt. Da eine Auskunft bei hohem Weiterbildungsanteil vermutlich leichter möglich war, können die Mittel der weiterbildungsbezogenen ÜBS-Förderung überschätzt sein.

Zu einer Überschätzung kam es möglicherweise auch dann, wenn Angaben zum Mittelvolumen lediglich für die gesamte Förderperiode vorlagen. Diese konnten zwar gleichmäßig auf die Programmlaufzeit verteilt werden, wobei als Förderdauer die Differenz zwischen angegebenem Anfangs- und Endjahr des jeweiligen Programmes angesetzt wurde. Sofern Programme aber häufiger unterjährig beginnen als enden, unterschätzt diese Methode die tatsächliche Programmdauer und die für einzelne Jahre berechneten Mittel fallen zu hoch aus.

Zum Vergleich: Die Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes weist unter der Funktion „Förderung der Weiterbildung“ Grundmittel in Höhe von 473 Mio. Euro als Soll-Wert für das Jahr 2010 aus, wovon 417 Mio. Euro auf den Bund entfallen (Quelle Statistisches Bundesamt, Oktober 2010). Allerdings gehen zum Beispiel die Mittel für die großen Programme „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ und „WeGebAU“ der BA, für die Förderung nach dem „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)“ sowie die „Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten“ in andere Funktionsbereiche der Jahresrechnungsstatistik ein. Da schwer zu ermitteln ist, in welchem Umfang Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auf Bundes- und Landesebene unter anderen Funktionsbereichen verbucht werden, bestehen hier Unschräfen, die weder reduziert noch in ihrer Größenordnung abgeschätzt werden können.¹⁶ Die Informationen der Jahresrechnungsstatistik bilden somit nicht trennscharf die für die Förderung der beruflichen Weiterbildung aufgewendeten Mittel ab. Unter Abzug der rund 2,9 Mrd. Euro, die auf die genannten Programme entfallen, übersteigt die vom Statistischen Bundesamt ausgewiesene Summe das von uns nach Originalangaben aus der Befragung für 87 Programme errechnete Volumen um über 100 Mio. Euro, das geschätzte Volumen liegt hingegen um etwa das Doppelte über den vom Statistischen Bundesamt ausgewiesenen Mitteln. Da die Schätzung, wie beschrieben, vermutlich eher zu hoch greift, dürfte das reale Volumen zwischen 3,4 Mrd. und 3,8 Mrd. Euro liegen.

¹⁶ In die Jahresrechnungsstatistik fließen weiterbildungsbezogene Ausgaben nur dann ein, wenn die Haushaltstitel, in denen entsprechende Förderaktivitäten erfasst sind, auch dem Bereich Weiterbildungsförderung zugeordnet werden. In vielen Fällen werden sie aber unter anderen Funktionsbereichen erfasst, wie z. B. der Arbeitsmarktpolitik. Die Förderung nach dem „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz“ etwa wird dem Funktionsbereich „Förderung von Schülern, Studenten und dgl.“ zugewiesen und erscheint daher in der Jahresrechnungsstatistik an anderer Stelle. Umgekehrt werden auch Haushaltstitel dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet, unter denen Ausgaben für die Förderung der beruflichen Ausbildung in beträchtlichem Umfang subsumiert sind. Ausgaben für die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung werden ebenfalls hier erfasst.

3.4.2.3 Mittelkonzentration

Nachfolgend wird dargestellt, wie gleichmäßig sich das weiterbildungsbezogene Gesamtvolumen auf das Programmpektrum verteilt. In Tabelle 3 sind – ohne Berücksichtigung der imputierten Werte – sämtliche Förderprogramme aufgelistet, die mindestens einen Anteil von 0,5 % am weiterbildungsbezogenen Gesamtvolumen aller Programme aufweisen. Von den 87 Förderprogrammen, für welche die weiterbildungsbezogenen Mittel ohne Imputation vorliegen, trifft dies auf lediglich neun Programme zu. Sie umfassen zusammen etwa 93,6 % des gesamten Weiterbildungsvolumens, wobei der allergrößte Teil auf Bundesprogramme und die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit entfällt. Nur zwei Landesprogramme schaffen es in die Liste. Die ungleiche Verteilung der Mittel auf die Förderprogramme wird in Abbildung 2 noch einmal grafisch abgebildet.

Die grüne Kurve spiegelt die tatsächliche Verteilung wider, wobei die Programme gemessen am Fördervolumen in aufsteigender Reihenfolge auf der horizontalen Achse abgetragen sind. Die blaue Kurve beschreibt eine hypothetische Gleichverteilung der Volumina auf sämtliche Programme. Der Gini-Koeffizient ist ein Maß für die Konzentration eines Merkmals. Er kann sich zwischen 0 und 1 bewegen, wobei der Wert 0 die

Gleichverteilung ausdrückt. Im vorliegenden Fall liegt er bei 0,8, was für eine stark auf einzelne Programme konzentrierte Verteilung spricht. Legt man die Schätzung für 191 Programme zugrunde (nicht grafisch dargestellt), sinkt der Koeffizient infolge der Imputation von Mittelwerten auf 0,6.

Tabelle 4 verdeutlicht, wie sich die Verteilung des Fördervolumens ohne die drei umfangreichsten Bundesprogramme darstellen würde. Sie führt alle Programme auf, deren Anteil am weiterbildungsbezogenen Gesamtfördervolumen unter Ausschluss der ‚Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)‘, ‚WeGebAU‘ durch die BA und der Förderung nach dem ‚AFBG‘ mindestens 2 % beträgt. Unter Ausschluss der drei größten Bundesprogramme verteilt sich das Gesamtfördervolumen deutlich gleichmäßiger. Dennoch konzentrieren sich auf die in der Tabelle enthaltenen zwölf Förderprogramme insgesamt 63,4 % des gesamten verbleibenden Fördervolumens. Bezogen auf das Gesamtvolumen dominieren auch in dieser Betrachtung die Bundesprogramme, obwohl sechs der zwölf Programme von den Ländern verantwortet sind.

Tabelle 3: Mittelkonzentration bei den größten Förderprogrammen

Programmtitel	Verantwortlichkeit	Mio. €	in %, kumuliert
Förderung der beruflichen Weiterbildung	BA	2.181,4	66,5
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	BMBF	456,0	80,4
WeGebAU	BA	256,0	88,2
Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund	BMAS	42,0	89,5
ESF-mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld	BA	34,7	90,5
Qualifizierung von arbeitslosen Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss	SMWA, Sachsen	29,0	91,4
Begabtenförderung berufliche Bildung	BMBF	28,0	92,3
Förderung von ÜBS und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren	BMWi	24,5	93,0
Bildungsscheck NRW	MAGS, Nordrhein-Westfalen	17,5	93,6

Erläuterungen: BA – Bundesagentur für Arbeit; BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung; BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales; SMWA – Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; MAGS Nordrhein-Westfalen - Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW

Abbildung 2: Verteilung der Fördermittel auf 87 Programme (gemäß Angaben aus der Befragung)**Tabelle 4: Mittelkonzentration bei den größten Förderprogrammen ohne ‚FbW‘, ‚WeGebAU‘ und ‚AFBG‘**

Programmtitel	Verantwortlichkeit	Mio. €	in %, kumuliert
Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund	BMAS	42,0	10,9
ESF-mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld	BA	34,7	19,8
Qualifizierung von arbeitslosen Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss	SMWA, Sachsen	29,0	27,3
Begabtenförderung berufliche Bildung	BMBF	28,0	34,5
Förderung von ÜBS und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren	BMWi	24,5	40,9
Bildungsscheck NRW	MAGS, Nordrhein-Westfalen	17,5	45,4
Neue Medien in der beruflichen Bildung	BMBF	14,7	49,2
GRW - Wirtschaftsnahe Infrastruktur	MWAT, Thüringen	13,6	52,7
Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)	MW, Niedersachsen	13,3	56,1
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld	BA	10,7	58,9
Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)	MS, Niedersachsen	9,2	61,3
Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN)	MW, Niedersachsen	8,5	63,5

Erläuterungen: BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales; BA – Bundesagentur für Arbeit; SMWA – Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung; BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; MAGS Nordrhein-Westfalen – Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW; MWAT Thüringen – Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie; MW Niedersachsen – Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; MS Niedersachsen – Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration

3.4.3 Programmlaufzeiten und EU-Kofinanzierung

Tabelle 5 gibt, getrennt nach Programmtypen, einen Überblick über die bisherige Laufzeit der Förderprogramme zum Zeitpunkt der Erhebung. Ausgehend von dem Jahr der Erstauflage wurden drei Gruppen gebildet: Programme mit einer bisher kurzen Laufzeit von bis zu drei Jahren (Programmstart in 2010, 2009 und 2008), Programme mit einer mittellangen Laufzeit zwischen vier und fünf Jahren (Programmstart in 2007 oder 2006) sowie Programme, die bereits seit mehr als fünf Jahren laufen (Programmstart vor 2006). Die Summenspalte macht deutlich, dass lediglich für 147 Programme (entspricht etwa 75 %) aller Programme überhaupt entsprechende Angaben vorliegen. Besonders selten lagen Informationen hierzu bei den Infrastrukturprogrammen vor (in 5 von 13 Fällen), was womöglich daran liegt, dass diese teilweise bereits eine lange Tradition haben, die nicht im Detail zurückverfolgt werden kann.

Jeweils knapp die Hälfte der Förderprogramme, für die Informationen vorliegen, entfallen auf den kurzen und den mittellangen Zeitraum. Lediglich fünf Prozent der Förderrichtlinien traten bereits vor 2006 in Kraft. Der überwiegende Teil des Spektrums verteilt sich gleichmäßig auf den kurzen und den mittellangen Zeitraum. Auffällig ist jedoch, dass sich die Förderung der Weiterbildungsberatung offensichtlich erst in den letzten drei Jahren als neues Aktionsfeld etabliert hat.

Demgegenüber wurden gemäß den vorliegenden Daten in diesem Zeitraum keine Infrastrukturprogramme mehr aufgelegt.

Tabelle 6 weist für jeden Programmtyp aus, wie viele der Programme durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert sind und welchem Anteil dies bezogen auf die jeweilige Kategorie entspricht. Es zeigt sich, dass die berufliche Weiterbildungsförderung zum überwiegenden Anteil durch die EU mitgetragen wird. Insgesamt erhalten 153 der 195 Förderprogramme (78,5 %) finanzielle Mittel aus den Fördertöpfen der Europäischen Union. Mit Ausnahme der Infrastrukturförderung (54 %) sowie der Maßnahmenprogramme mit individuellem Zugang (68,4 %) bewegt sich der Anteil kofinanzierter Programme zwischen 70 % und 80 %. Die Beratungsprogramme stechen jedoch hervor. Sämtliche Programme sind hier kofinanziert.

Tabelle 7 zeigt, wie stark Bund und Bundesländer die ESF-Kofinanzierung für ihre Programme nutzen. Ein Vergleich nach Programmzahlen wäre hier nicht aussagekräftig, da die berufliche Weiterbildungsförderung in einigen Bundesländern auf zahlreiche Einzelprogramme verteilt und in anderen Ländern unter größeren Dachprogrammen zusammengefasst ist. Dargestellt werden deshalb die Mittelvolumina, welche 2010 für kofinanzierte Förderaktivitäten zur Verfügung stehen. Über die Höhe des EU-Anteils in einzelnen Programmen liegen keine Angaben vor. Es ist lediglich

Tabelle 5: Laufzeit der Förderprogramme

Programmtyp	Kurze Laufzeit		Mittellange Laufzeit		Lange Laufzeit		Σ
	N	in %	N	in %	N	in %	
Maßnahmenförderung	44	50,6	41	47,1	3	3,4	87
	8	50,0	6	37,5	2	12,5	16
Betriebe	7	70,0	3	30,0	0	0,0	10
Institutionen	22	47,8	23	50,0	1	2,2	46
Diverse	6	40,0	9	60,0	0	0,0	15
Beratungsförderung	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3
Infrastrukturförderung	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	13	52,2	10	41,7	1	4,2	24
Universalprogramme	3	50,0	3	50,0	0	0,0	6
Sonstige Programme	7	31,8	12	54,5	3	13,6	22
Σ	69	46,9	70	47,6	8	5,4	147

Tabelle 6: Förderprogramme mit EU-Kofinanzierung

Programmtyp	N	in %
Maßnahmenförderung	88	78,6
Individuen	13	68,4
Betriebe	10	71,4
Institutionen	51	85,0
Diverse	14	73,7
Beratungsförderung	4	100,0
Infrastrukturförderung	7	53,8
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	26	86,7
Universalprogramme	8	88,9
Sonstige Programme	20	74,1
Σ	153	78,2

bekannt, ob die in einem Programm verplanten Fördermittel einen EU-Beitrag enthalten oder nicht.

Auf Basis der Programme mit Originalangaben zu den Mitteln lässt sich festhalten, dass rund 314 Mio. Euro bzw. 9,4 % der weiterbildungsbezogenen Fördergesamtsumme auf Programme entfallen, welche durch die Haushalte der Europäischen Union kofinanziert werden. Dieser Wert ist

gering, wenn man bedenkt, dass auf Landesebene nahezu alle Programme kofinanziert sind und fast die gesamten Mittel über gemeinsam mit der EU geförderte Aktivitäten vergeben werden. Grund hierfür sind die großen Bundesprogramme, insbesondere die BA-Aktivitäten, welche ausschließlich aus dem Bundeshaushalt bzw. dem Haushalt der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden.

Tabelle 7: Finanzmittel in EU-kofinanzierten Förderprogrammen nach Gebieten

Gebiet	Fördermittel (in tsd. €)			Anzahl
	Gesamt	in kofinanzierten Programmen	in %	
Bund/EU	3.065.810	106.040	3,5	17
Neue Länder und Berlin	101.167	101.100	100,0	29
Alte Länder	107.086	100.719	94,1	37
Σ	3.280.533	314.329	9,6	83

Erläuterung: In der Tabelle sind ausschließlich die Programme mit Originalangaben zu den Mitteln berücksichtigt. Da auf eine Darstellung der reinen EU-Programme hier verzichtet werden kann, reduziert sich die Summe der betrachteten Programme auf 83.

4 Ergebnisse

4.1 Vorbemerkung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Kohärenzanalyse von 195 Förderprogrammen bzw. Finanzhilfen mit Bezug zur beruflichen Weiterbildung vorgestellt. Die Analyse erfolgte in zwei Schritten: Zunächst wurde in einer groben Form untersucht, wie sich die Programme und die Mittel auf das mögliche Förderfeld bzw. die verschiedenen Programmtypen verteilen (Abschnitt 4.2). Bedingt durch die Vielzahl der Förderprogramme und deren Heterogenität wurden die Förderspektren von Bund und Ländern hier lediglich als Ganzes in ihrer Ausgestaltung und Spezialisierung betrachtet. Daher finden in der Ergebnisdarstellung allenfalls einzelne Programme namentliche Erwähnung. Nicht berücksichtigt wurden Programmdetails wie die begünstigten Zielgruppen und weitere Förderkonditionen. Diese waren Gegenstand der detaillierten Analysen, die im Anschluss vorgestellt werden (Abschnitt 4.3). Sie konzentrierten sich nur noch auf die Programme der Maßnahmenförderung mit Beschäftigten und Betrieben als Begünstigten. Im Zentrum des Interesses stand neben Lücken im Spektrum insbesondere das ergänzende oder konkurrierende Zusammenwirken der existierenden Programme, sowohl auf Bundesebene als auch auf Landesebene.

4.2 Kohärenz aller Förderaktivitäten

4.2.1 Nach Programmanzahl

Dieser Abschnitt behandelt die Verteilung der Programme nach Fördergegenstand und Antragsberechtigung sowie die Verteilung auf die Programmhaupttypen. Hierbei ist zu beachten, dass einige Förderprogramme unter mehreren Fördergegenständen und Fördersubjekten gezählt, jedoch alle Programme nur einem einzigen Haupttyp zugewiesen werden.

Auf **Bundesebene** tritt der Gegenstand der Maßnahmenförderung am häufigsten auf (siehe Abbildung 3). Bei 13 Programmen kann die Beantragung durch Personen erfolgen, bei 10 durch Betriebe und bei neun durch Weiterbildungsanbieter. In 15 Fällen sind auch andere Organisationen/Körperschaften, etwa Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Kammern, Verbände oder Gebietskörperschaften (z. B. Kommunen) als Antragsberechtigte benannt. Die Hauptpriorität letzterer Programme liegt jedoch in der Regel auf anderen Fördergegenständen, teilweise sogar außerhalb der beruflichen Weiterbildung, etwa im Forschungsbereich. Im Gegensatz dazu dienen die Programme mit Individuen als Antragsberechtigten bis auf eine Ausnahme ausschließlich der direkten Maßnahmenförderung.

Große Häufigkeit besitzen auf Bundesebene Aktivitäten zur Professionalisierung und Qualitätsverbesserung. Dieser Bereich des Spektrums wird primär institutionell bedient. Antragsberechtigt sind vor allem juristische Personen, wie Weiterbildungsanbieter und Betriebe (bei jeweils neun Programmen) und sonstige Organisationen/Körperschaften (bei 12 Programmen). Bei lediglich vier Programmen werden auch natürliche Personen als mögliche Antragsteller aufgeführt.

Eng verknüpft mit dem Fördergegenstand der Professionalisierung und Qualitätsverbesserung ist die Förderung der Strukturbildung bzw. Verbesserung (regionaler) Weiterbildungsstrukturen. Für diesen Förderzweck sind in jeweils fünf Fällen Weiterbildungsanbieter bzw. Betriebe antragsberechtigt und in acht Fällen sonstige Organisationen/Körperschaften. Bei keinem Programm kann die Förderung von Individuen beantragt werden.

Abbildung 3: Förderspektrum von Bund und Ländern nach Fördersubjekt und Förderobjekt

Fördersubjekt	Förderobjekt											
	Maßnahmen		Beratung		Infrastruktur		Strukturverb.		Prof./ Qualität		Andere	
	Bund/EU: 13		Bund/EU: 0		Bund/EU: 1		Bund/EU: 0		Bund/EU: 4		Bund/EU: 2	
Individuen	BW: 0	NS: 2	BW: 0	NS: 0	BW: 0	NS: 0	BW: 0	NS: 0	BW: 1	NS: 0	BW: 1	NS: 0
	BY: 2	NRW: 2	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0
	B: 1	RP: 1	B: 0	RP: 0	B: 0	RP: 0	B: 0	RP: 0	B: 0	RP: 0	B: 0	RP: 0
	BB: 3	SL: 0	BB: 0	SL: 0	BB: 0	SL: 0	BB: 0	SL: 0	BB: 0	SL: 0	BB: 0	SL: 0
	HB: 2	SN: 2	HB: 0	SN: 0	HB: 0	SN: 0	HB: 0	SN: 0	HB: 0	SN: 0	HB: 0	SN: 0
	HH: 1	SA: 1	HH: 0	SA: 0	HH: 0	SA: 0	HH: 0	SA: 0	HH: 0	SA: 0	HH: 0	SA: 0
	HS: 1	SH: 1	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 1
Betriebe	MV: 1	TH: 1	MV: 0	TH: 0	MV: 0	TH: 0	MV: 0	TH: 0	MV: 0	TH: 0	MV: 0	TH: 0
	Bund/EU: 10		Bund/EU: 3		Bund/EU: 3		Bund/EU: 5		Bund/EU: 9		Bund/EU: 7	
	BW: 1	NS: 2	BW: 1	NS: 0	BW: 0	NS: 0	BW: 0	NS: 0	BW: 1	NS: 0	BW: 2	NS: 0
	BY: 1	NRW: 1	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0
	B: 3	RP: 2	B: 0	RP: 1	B: 0	RP: 0	B: 0	RP: 1	B: 0	RP: 1	B: 0	RP: 0
	BB: 2	SL: 1	BB: 0	SL: 0	BB: 0	SL: 0	BB: 1	SL: 0	BB: 0	SL: 0	BB: 1	SL: 0
	HB: 1	SN: 6	HB: 2	SN: 0	HB: 0	SN: 0	HB: 0	SN: 0	HB: 1	SN: 4	HB: 1	SN: 3
WB Anbieter	HH: 4	SA: 2	HH: 0	SA: 1	HH: 0	SA: 0	HH: 0	SA: 1	HH: 0	SA: 1	HH: 0	SA: 0
	HS: 1	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 0	SH: 0	HS: 1	SH: 1
	MV: 2	TH: 1	MV: 0	TH: 1	MV: 0	TH: 0	MV: 0	TH: 1	MV: 0	TH: 1	MV: 0	TH: 1
	Bund/EU: 9		Bund/EU: 3		Bund/EU: 3		Bund/EU: 5		Bund/EU: 9		Bund/EU: 7	
	BW: 3	NS: 7	BW: 0	NS: 2	BW: 1	NS: 3	BW: 0	NS: 1	BW: 1	NS: 4	BW: 1	NS: 1
	BY: 11	NRW: 2	BY: 0	NRW: 0	BY: 1	NRW: 1	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0	BY: 0	NRW: 0
	B: 1	RP: 2	B: 1	RP: 1	B: 1	RP: 0	B: 0	RP: 1	B: 1	RP: 1	B: 1	RP: 0
Andere	BB: 9	SL: 2	BB: 0	SL: 0	BB: 0	SL: 3	BB: 1	SL: 0	BB: 2	SL: 0	BB: 1	SL: 0
	HB: 3	SN: 14	HB: 2	SN: 0	HB: 1	SN: 2	HB: 1	SN: 0	HB: 0	SN: 6	HB: 0	SN: 4
	HH: 2	SA: 6	HH: 1	SA: 1	HH: 0	SA: 1	HH: 0	SA: 1	HH: 0	SA: 2	HH: 0	SA: 2
	HS: 3	SH: 4	HS: 1	SH: 1	HS: 4	SH: 3	HS: 4	SH: 2	HS: 5	SH: 1	HS: 1	SH: 1
	MV: 6	TH: 3	MV: 0	TH: 1	MV: 1	TH: 2	MV: 0	TH: 2	MV: 2	TH: 1	MV: 2	TH: 1
	Bund/EU: 15		Bund/EU: 4		Bund/EU: 5		Bund/EU: 8		Bund/EU: 12		Bund/EU: 10	
	BW: 2	NS: 6	BW: 0	NS: 2	BW: 1	NS: 4	BW: 0	NS: 1	BW: 1	NS: 3	BW: 2	NS: 2

0	1	2	3	4 bis 5	6 bis 7	8 bis 9	10 +
---	---	---	---	---------	---------	---------	------

Deutlich geringer besetzt ist der Bereich Weiterbildungsberatung. Bei drei Programmen können Antragstellungen durch Weiterbildungsanbieter erfolgen, bei vier Programmen von Seiten anderweitiger Organisationen/Körperschaften. In drei Fällen sind Betriebe antragsberechtigt. Programme zur Weiterbildungsberatung mit Beantragung durch natürliche Personen existieren auf Bundesebene nicht. Beratungen können für Individuen zwar obligatorische Fördervoraussetzungen darstellen, so etwa im Fall der Bildungsprämie, aber nicht als eigenständige Leistungen von ihnen beantragt werden. Sie werden hier daher nicht mitgezählt, auch nicht auf Seiten der Anbieter bzw. anderen Organisationen, welche die Durchführungsberechtigung beantragen und die Beratungen abrechnen. Bei keinem der bundesweiten Programme, welches unter dem Fördergegenstand Beratung subsumiert wird, steht dieser Zweck im Zentrum des Programms.

Nach Verdichtung der Programme auf die Haupttypen, wobei jedes Programm nur noch einmal gezählt wird, stellen Programme zur Maßnahmenförderung mit 17 Fällen den häufigsten Programmtyp auf Bundesebene dar (Tabelle 8). Davon weisen sechs Programme eine alleinige oder primäre Antragstellung durch Institutionen auf. Bei sieben Programmen erfolgt die Antragstellung durch Personen, bei dreien durch Betriebe. Das Programm „WeGebAU“ der BA wird als Programm des Typs Maßnahme (Diverse) gezählt, da hier sowohl Individuen als auch Betriebe die Förderung beantragen können. Elf

Programme fördern ausschließlich oder primär die Strukturbildung und Professionalisierung bzw. Qualitätsverbesserung in der beruflichen Weiterbildung. Zehn Programme fallen unter die sonstigen Programme, weil der Hauptfördergegenstand außerhalb der Weiterbildung liegt und Weiterbildung nur untergeordnete Bestandteile darstellt. Vier Programme lassen sich als Universalprogramme charakterisieren, welche sich über mehrere Bereiche des Förderfeldes erstrecken, ohne dass ein eindeutiger Schwerpunkt besteht. Lediglich ein Fall kann dem Haupttyp Infrastrukturprogramme, der die Förderung von Investitionen in Bau und Ausstattung beschreibt, zugeordnet werden. Beratungsprogramme in dem Sinne, dass der Schwerpunkt des Programmes auf der Weiterbildungsberatung liegt, existieren auf Bundesebene nicht. Gemessen an der Anzahl der Programme liegt der Schwerpunkt der Weiterbildungsförderung auf Bundesebene somit in den Bereichen Maßnahmenförderung sowie Strukturverbesserung/Professionalisierung/Qualität.

Eine analoge Darstellung der Programmzahlen und ihrer Verteilung auf das Förderfeld bzw. die Programm Haupttypen für die einzelnen **Bundesländer** besitzt deutlich begrenztere Aussagekraft, da sich die Länder hinsichtlich der programmatischen Ausdifferenzierung ihrer Förderaktivitäten stark unterscheiden. Während einige Länder ihre Aktivitäten auf eher allgemein gehaltene, umfassende Dachprogramme konzentrieren, verteilen andere Länder ihre Mittel auf eine Vielzahl

Tabelle 8: Anzahl der Programme in Bund und Ländern nach Programmtyp

	Bund/ EU	BW	BY	B	BB	HB	HH	HS	MV	NS	NRW	RP	SL	SN	SA	SH	TH	Σ
Maßnahmen	17	4	13	5	9	5	5	5	8	7	3	2	2	14	7	4	3	112
Individuen	7	0	2	0	1	2	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	19
Betriebe	3	1	1	3	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	14
Institutionen	6	2	10	1	5	3	0	4	5	3	1	1	1	8	5	3	2	60
Diverse	1	1	0	1	3	0	3	0	0	1	2	1	1	5	0	0	0	19
Beratung	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
Infrastruktur	1	1	1	1	0	0	0	1	0	2	1	0	2	1	0	1	1	13
Struktur/Prof.	11	1	0	0	3	2	0	4	0	2	0	0	0	5	0	2	0	30
Universal	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9
Sonstige	10	1	0	0	1	0	0	1	2	2	1	0	1	3	1	2	2	27
Σ	43	8	14	6	14	8	5	12	10	14	5	3	5	23	9	10	7	195

Anmerkung: Ein Programm des Typs „Maßnahme Individuen“ gilt sowohl für Bremen als auch für Niedersachsen. Es wird in der Summenspalte nur einmal gezählt.

kleinerer, dafür aber genauer differenzierter, sehr detailliert ausgearbeiteter Einzelprogramme. Dennoch werden die Förderspektren der Länder im Folgenden knapp charakterisiert, wobei durch Kombination der Förderspektren auf Landes- und Bundesebene analysiert wird, inwiefern Bereiche des Förderfelds stark besetzt sind, die auch auf Bundesebene schon ein hohes Gewicht besitzen, bzw. inwiefern Landes- und Bundesförderung in gegenseitiger Ergänzung das Förderfeld besiedeln, und auch inwiefern Bereiche des Förderfeldes weder durch Bundes- noch durch Landesprogramme abgedeckt werden. Hierbei spielt sowohl die Abdeckung des Förderfeldes (Abbildung 3) als auch die Zuordnung zu den Programmtypen (Tabelle 8) eine Rolle. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese rein quantitative Darstellung nicht als qualitative Beurteilung der Förderpolitik einzelner Länder verstanden werden kann.¹⁷

Baden-Württemberg verfügt über insgesamt acht Förderprogramme mit Bezug zur beruflichen Weiterbildung. Bei der Hälfte handelt es sich um Programme des Maßnahmen-Typs, ausschließlich mit Antragsberechtigung durch Organisationen, d. h. Betriebe, Weiterbildungsanbieter und andere Institutionen. Ein Förderinstrument mit individueller Antragstellung existiert nicht. Mit dem Programm ‚Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung‘ wird der auf Bundesebene nicht geförderte Bereich der Weiterbildungsberatung von Betrieben (KMU) bzw. deren Beschäftigten abgedeckt. Im Bereich Infrastruktur ergänzt Baden-Württemberg die ÜBS-Förderung auf Bundesebene. Strukturverbesserungsprogramme existieren nicht. Mit dem ‚Förderprogramm Veranstaltungen‘ wird insbesondere über berufliche Weiterbildung informiert, weswegen es sich als Programm zur Qualitätsverbesserung einstufen lässt.

In **Bayern** besteht ein eindeutiger Schwerpunkt in der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen: 13 der 14 Förderprogramme sind diesem Typ zugeordnet, am häufigsten dem Typ Maßnahmen Institutionen (10 Programme). Damit entfallen in Bayern mehr Programme auf diesen Fördertyp als auf Bundesebene. Zwei Programme richten sich an Individuen: die ‚Bildungsförderungsrichtlinien‘ an jahrgangsbeste Absolvent(inn)en von Landwirtschaftsschulen sowie das Programm ‚Existenzgründercoaching in der Vorgründungsphase‘. In nur einem Programm – ‚Berufliche Weiterbildung in Wirtschaftsclustern‘ – besteht eine Antragsberechtigung für Betriebe.¹⁸ Wie in Baden-Württemberg werden ergänzend ÜBS gefördert. Sämtliche andere Bereiche des Förderfeldes sind nicht besetzt.

17 Im vorliegenden Bericht stehen für die Beschreibung der Landesförderspektren nur jeweils wenige Zeilen zur Verfügung. Es wird daher ein Zusitzungsversuch unternommen. Zum Verständnis ist es für den Leser jedoch unerlässlich, die entsprechenden grafischen Übersichten über die Förderspektren der einzelnen Länder parallel im Blick zu haben. Sie sind in Anhang B zu dieser Studie enthalten.

18 Die Differenzen zwischen der Zahl an Programmen des Maßnahmen-typs und der Summe aus der Zahl der Maßnahmenprogramme für die verschiedenen Gruppen von Antragsberechtigten ergeben sich, weil Programme nur einem einzigen Typ zugeordnet werden, aber eine multiple Antragsberechtigung aufweisen können.

In **Berlin** wird berufliche Weiterbildung in sechs Programmen gefördert, wovon sich fünf dem Maßnahmen-Typ zuordnen lassen. Personen sind in einem Fall („Coaching in der Vorgründerphase – START: Chance“), Betriebe in drei, Weiterbildungsanbieter in einem und sonstige Organisationen in zwei Fällen zur Förderung berechtigt. Das Programm ‚Qualifizierung in der Kulturwirtschaft – KuWiQ‘ enthält neben der Förderung von Maßnahmen auch Bestandteile zur Weiterbildungsberatung. Daneben werden auch der Ausbau sowie die Erweiterung von ‚Qualifizierungskapazitäten in der Kulturwirtschaft (QiK)‘ gefördert. Letzteres Programm wird im Förderfeld unter den Fördergegenständen Infrastruktur, Professionalisierung/Qualitätsverbesserung sowie unter der Restkategorie geführt. Da aber die Infrastrukturförderung im Vordergrund des Programmes steht, wird es diesem Programmtyp und nicht dem Typ Strukturverbesserung/Professionalisierung zugeordnet, der in Berlin unbesetzt bleibt.

Brandenburg verfügt über insgesamt 14 Programme, neun davon entfallen auf die Maßnahmenförderung. In drei Fällen kann die Antragstellung (auch) durch Personen erfolgen, wie z. B. beim Bildungsscheck Brandenburg. Damit ist Brandenburg das Bundesland mit der höchsten Zahl an Förderprogrammen für Individuen im Bereich der Maßnahmenförderung. Dennoch – deutlich mehr Programme in diesem Bereich (neun Programme) richten sich an Weiterbildungsanbieter als Antragsteller. Mit der ‚Kooperationsrichtlinie‘ verfügt Brandenburg als eines von vier Bundesländern über ein Förderprogramm, das die Verbesserung von Weiterbildungsstrukturen bei betrieblicher Antragstellung zum Gegenstand hat. Daneben existieren zwei Programme, welche die Professionalisierung bzw. Qualitätsverbesserung zum Gegenstand haben, jedoch nicht von Betrieben beantragt werden können. Erwähnenswert ist außerdem ein Universalprogramm zur Förderung von Weiterbildung im Bereich Wissenschaft und Forschung. Für die Fördergegenstände Weiterbildungsberatung und Infrastruktur existieren keine landeseigenen Förderprogramme.¹⁹

Fünf der acht Förderaktivitäten in **Bremen** lassen sich als Maßnahmenprogramme charakterisieren. Auffällig am Förderspektrum Bremens ist die vergleichsweise hohe Anzahl an Programmen mit einem Beratungsbestandteil. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um begleitende Komponenten von Programmen des Maßnahmen-Typs oder des Typs Strukturverbesserung/Professionalisierung. Mit dem (Unter-)Programm ‚Qualifizieren statt Entlassen – Weiterbildungsberatung für KMU‘ besteht unter dem Dach des ‚Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms‘ jedoch auch ein exklusives betriebliches Beratungsinstrument. Des Weiteren gibt es zwei Förderprogramme des Programmtyps Strukturverbesserung/Professionalisierung.

19 In Brandenburg wurde eine der vertiefenden Fallstudien durchgeführt (Ergebnisse siehe Abschnitt 5.1).

In **Hamburg** gehören alle fünf Programme zur Maßnahmenförderung. Nur in einem Programm, dem ‚Weiterbildungsbonus‘, sind neben Betrieben, Institutionen und anderen Organisationen auch Beschäftigte antragsberechtigt. Das offen angelegte, abgesehen vom ‚Weiterbildungsbonus‘ nicht in Einzelprogramme differenzierte ESF-Programm Hamburgs richtet sich an Weiterbildungsanbieter sowie andere institutionelle Antragsteller. Es bietet zudem eine Förderung von Weiterbildungsberatung durch diese Antragsberechtigten.

Im Gegensatz zu Hamburg verteilen sich die 12 Förderprogramme des Landes **Hessen** auf weite Teile des Förderfeldes. Neben dem Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen stellt Hessen eines von vier Bundesländern mit einem Anteil von Maßnahmenprogrammen an allen Landesprogrammen von unter 50 % dar. Mit dem Programm ‚Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)‘, das primär den Beratungsbereich fördert, stößt Hessen hier in eine auf Bundesebene bestehende Lücke. Hinsichtlich des Programmhaupttyps Strukturverbesserung/ Professionalisierung verfügt Hessen nach Sachsen über die höchste Programmzahl, wobei die Antragstellung der hier subsumierten Programme vor allem Weiterbildungsanbietern und anderen institutionellen Antragstellern, nicht jedoch Betrieben offensteht.²⁰

In **Mecklenburg-Vorpommern** besteht ein eindeutiger Schwerpunkt in der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen. Acht der zehn Landesprogramme lassen sich diesem Typ zuordnen, die übrigen beiden gehören zum Typ sonstige Förderung mit Weiterbildungsbestandteilen. Besonders ausgeprägt ist die Antragstellung durch Weiterbildungsanbieter. Mit der Richtlinie ‚Kompetenzentwicklung in Unternehmen‘ existiert zudem ein Bildungsscheck für Beschäftigte, der vom Arbeitgeber zu beantragen ist. Beratung oder Strukturbildung sind Gegenstand keines der Programme, im Bereich Infrastruktur bestehen für bestimmte Anbieter Fördermöglichkeiten über GRW-Mittel. Professionalisierung und Qualitätsverbesserung tauchen zwar auch als Förderzwecke im Spektrum der Programme auf, es gibt aber kein Programm, welches primär diesem Zweck dient.

In **Niedersachsen** verteilen sich die Programme weitgehend auf das gesamte Förderspektrum, wobei mit sieben von 14 Programmen die Hälfte der Maßnahmenförderung zuzuordnen ist. Vergleichsweise stark ausgeprägt sind insbesondere Aktivitäten zur Infrastrukturförderung. Zurückzuführen ist dies auch darauf, dass die landeseigene Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in Niedersachsen in zwei Programme differenziert wird – eines für Investitionen und eines für Personal-/Sachkosten. Auffällig ist auch, dass sich viele Programme an Weiterbildungsanbieter und sonstige Organisationen/Körperschaften als Antragsteller richten. Mit

drei Programmen hat Niedersachsen vergleichsweise viele Programme mit Beratungsbestandteil im Portfolio. Allerdings handelt es sich nicht um primäre Beratungsprogramme. Die Antragsberechtigung liegt in je 2 Fällen bei Weiterbildungsanbietern und anderen Organisationen/Körperschaften. U.a. enthält das Universalprogramm ‚Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)‘ einen solchen Bestandteil. Ein Weiterbildungsberatungsprogramm mit betrieblicher Antragstellung existiert dagegen nicht.

In **Nordrhein-Westfalen** stellt der ‚Bildungsscheck‘, der das erste Scheckinstrument auf Landesebene war, einen Schwerpunkt der Förderung dar. Die Anzahl an Förderprogrammen ist mit insgesamt fünf vergleichsweise gering. Im Bereich der Infrastrukturförderung verfügt Nordrhein-Westfalen über ein die Bundesförderung ergänzendes ÜBS-Förderprogramm. Programme zur Strukturverbesserung bzw. Professionalisierung oder Qualitätsverbesserung existieren nicht.

Rheinland-Pfalz verfügt mit drei Programmen über die geringste Anzahl an spezifizierten Förderprogrammen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Etwas irreführend erstreckt sich in der grafischen Darstellung des Förderspektrums die durch den Europäischen Sozialfonds kofinanzierte Förderung in Rheinland-Pfalz auf weite Teile des Förderspektrums (siehe Anhang B). Dies ist aber nur darauf zurückzuführen, dass keine einzelnen Richtlinien oder Fördergrundsätze veröffentlicht und mögliche Förderungen somit nicht näher spezifiziert oder explizit ausgewiesen sind. Im Wesentlichen existieren darüber hinaus nur zwei Maßnahmenprogramme: Der ‚QualiScheck‘ mit Individuen und Betrieben als Antragsberechtigten und die ‚Maßnahmen zur Ein- bzw. Wiedereingliederung von Frauen ins Erwerbsleben‘ mit Weiterbildungsanbietern als Antragsberechtigten. Für den Fördergegenstand Infrastruktur existiert kein Förderprogramm.

Die fünf Programme des **Saarlandes** fördern ausschließlich die Gegenstände Maßnahmen und Infrastruktur. Maßnahmenprogramme gibt es für Betriebe und Weiterbildungsanbieter (Antragsstellung), nicht jedoch für Individuen oder sonstige Organisationen/Körperschaften. Zum Gegenstand der Infrastrukturförderung existieren im Saarland im Vergleich zu anderen Ländern verhältnismäßig viele Programme. Zurückzuführen ist dies primär darauf, dass separate Programme für die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sowie deren Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren existieren.

Sachsen verfügt – bedingt durch eine hohe Ausdifferenzierung der ESF-Förderrichtlinien – über die höchste Anzahl an Förderprogrammen mit Bezug zur beruflichen Weiterbildung aller Bundesländer. Dabei ist der Großteil der Aktivitäten, 14 von 23, in der Kategorie Maßnahmenförderung angesiedelt. Bezuglich der Antragsberechtigung sind die Weiterbildungsanbieter am stärksten repräsentiert. Weder irgendein anderes Land noch der Bund haben mehr einzelne Programme zur Maßnahmenförderung im Angebot, die speziell von Weiter-

²⁰ In Hessen wurde eine der vertiefenden Fallstudie durchgeführt (Ergebnisse siehe Abschnitt 5.2).

bildungsanbietern in Anspruch genommen werden können. In Bezug auf Landesprogramme gilt dies auch für die Zahl der Maßnahmenprogramme mit Antragsberechtigung durch Betriebe. Auch bezüglich des Fördergegenstandes Professionalisierung weist Sachsen im Vergleich zu den anderen Bundesländern überdurchschnittliche Programmzahlen auf, soweit Betriebe, Weiterbildungsanbieter oder sonstige Organisationen/Körperschaften antragsberechtigt sind. Die Förderobjekte Beratung und Strukturverbesserung sind in Sachsen dagegen nicht besetzt. Die ÜBS-Förderung von Bundesseite wird durch ein Infrastrukturprogramm des Landes ergänzt. Insgesamt existiert in Sachsen insbesondere in denjenigen Bereichen eine Landesförderung, welche auch mit Bundes- bzw. EU-Programmen stark besetzt sind.

Die Programme in **Sachsen-Anhalt** sind stark auf die Maßnahmenförderung konzentriert. Sieben von neun Programmen können dieser Programm Hauptkategorie zugeordnet werden. Am häufigsten sind Weiterbildungsanbieter antragsberechtigt. Mit der ‚Qualifizierung von Beschäftigten (Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG)‘ verfügt das Land aber auch über ein Programm zur Förderung betrieblicher Weiterbildung. Das Universalprogramm ‚Einzelprojekte zur präventiven Arbeitsmarktförderung‘ enthält neben der Maßnahmenförderung auch die Elemente Weiterbildungsberatung, Strukturverbesserung sowie Professionalisierung.

Das Spektrum der 10 Programme in **Schleswig-Holstein** verteilt sich relativ gleichmäßig über alle Förderobjekte, ein Schwerpunkt ist kaum ablesbar. Auffällig ist, dass bei keinem Programm eine Beantragung durch Betriebe möglich ist - mit Ausnahme eines Programms, dessen Hauptförderzweck außerhalb der beruflichen Weiterbildung liegt. Wie in vielen Ländern besteht aber mit ‚Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen‘ ein Maßnahmenprogramm mit individueller Antragstellung. In allen anderen Maßnahmenprogrammen sind ausschließlich Weiterbildungsanbieter oder andere Organisationen/Körperschaften antragsberechtigt. Schleswig-Holstein weist mit drei Programmen eine relativ hohe Zahl an Aktivitäten auf, welche die Förderung von Weiterbildungsberatung bei Antragstellern wie Kammern, Kommunen und Verbänden enthalten. Mit der Förderung der ‚Beratungsstellen Frau & Wirtschaft‘ existiert sogar - im Gegensatz zur Bundesebene - ein Programm, in dem Weiterbildungsberatung den Schwerpunkt bildet. Daneben weist auch das Programm ‚Förderung der Weiterbildungsverbünde in Schleswig-Holstein‘, primär unter Strukturverbesserung und Professionalisierung subsumiert, Bestandteile von Weiterbildungsberatung auf, ebenso wie die ‚Förderung von Migrationssozialberatung‘. Ein Landesprogramm ergänzt die ÜBS-Förderung des Bundes.

In **Thüringen** kann keine eindeutige Konzentration der Förderaktivitäten in bestimmten Bereichen des Förderfeldes festgestellt werden. Neben dem Saarland, Schleswig-Holstein und Hessen ist Thüringen das einzige Bundesland mit einem

Anteil von Maßnahmenprogrammen an allen Landesprogrammen von unter 50%. Mit der ‚Weiterbildungsrichtlinie‘ existiert ein Universalprogramm, das mit Ausnahme der Infrastrukturförderung jeden gegebenen Förderzweck verfolgt und mit Ausnahme von Individuen von allen Fördersubjekten beantragt werden kann. Thüringen verfügt zudem über ein Landesprogramm der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, das als Infrastrukturprogramm klassifiziert wird. Daneben stehen hier zusätzliche GRW-Mittel bereit.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass – gemessen an der Zahl der Programme – auf Bundesebene die meisten Förderaktivitäten der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Strukturverbesserung und Professionalisierung dienen. Vergleichsweise wenige Programme weisen Bezüge zur Infrastrukturförderung und Beratungsförderung auf.

So betrachtet stellt die unmittelbare Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen auch in den meisten Bundesländern den Schwerpunkt der Weiterbildungsförderung dar. Einige Länder konzentrieren sich in ihrem Programmspektrum nahezu ausschließlich auf diesen Fördertyp; zu nennen sind hier insbesondere Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern sowie Nordrhein-Westfalen. Lediglich in Hessen, dem Saarland, Schleswig-Holstein sowie Thüringen repräsentieren die entsprechenden Programme einen Anteil von unter 50%. Ein gewisser Unterschied zwischen der Maßnahmenförderung auf Bundes- und Landesebene kann darin gesehen werden, dass auf Bundesebene Programme mit individueller Antragstellung etwas häufiger sind als in den einzelnen Ländern, in denen häufig Programme anzutreffen sind, die sich an Institutionen wie Weiterbildungsträger, Verbände und Kammern oder Gebietskörperschaften wie Kommunen als Antragsteller richten. Zurückzuführen ist dies darauf, dass Landesprogramme in der Regel ESF-kofinanziert sind und die Auszahlung von Fördermitteln an Individuen in den ESF-Förderrichtlinien ausgeschlossen ist. Entsprechend handelt es sich auch bei den an Individuen gerichteten Programmen zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen häufig um Scheckinstrumente, bei denen die letztliche Mittelauszahlung direkt an die Weiterbildungsanbieter erfolgt.

In der Förderung der Gegenstände Strukturverbesserung und Professionalisierung bestehen auf Landesebene starke Unterschiede zwischen den Aktivitäten der Länder. Während Professionalisierung und Qualitätsverbesserung in vielen Bundesländern nicht oder nur mit einzelnen Programmen gefördert werden, ist die Programmzahl in Sachsen, Niedersachsen und Hessen deutlich überdurchschnittlich. Auch bezüglich der Strukturverbesserung (mit institutioneller Antragstellung) weist Hessen eine deutlich größere Zahl an Programmen auf als andere Länder. Gemessen an der Zahl der Programme wirkt der Bund auf dem Gebiet der Förderung von Strukturverbesserung und Professionalisierung somit aktiver als die meisten Länder. Ausgeprägte Förderaktivitäten auf Landesebene stellen

eher Ausnahmen dar. Besonders selten vorhanden ist auf Landeseite ein betrieblicher Zugang zu Strukturverbesserungsprogrammen.

Im Bereich Infrastruktur wird von Landeseite in erster Linie die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten des Bundes ergänzt. Neun der 16 Länder verfügen über entsprechende eigene Landesprogramme. Individuen können bei dieser Art der Förderung ausschließlich im Bundesprogramm ‚Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation‘ Zuwendungsempfänger sein. Auf Landeseite existieren gar keine Programme mit individueller oder betrieblicher Antragstellung.

In der Beratungsförderung stoßen die Länder Baden-Württemberg, Bremen, Hessen sowie Schleswig-Holstein mit Beratungsprogrammen in eine Lücke, die auf Bundesebene besteht. Zwar beinhalten einige der Bundesprogramme Beratungsbestandteile, ein Programm dieser Hauptkategorie existiert jedoch nicht. Insgesamt stellt Weiterbildungsberatung den am seltensten verfolgten Förderzweck dar.

4.2.2 Nach Fördermitteln

4.2.2.1 Mittelverteilung – Originalangaben

Im Folgenden wird die Verteilung der für die Förderaktivitäten eingeplanten Mittelvolumina dargelegt. Hierzu werden ausschließlich die Programmtypen betrachtet, da bei der Zuordnung von Programmen zu mehreren Fördergegenständen und Gruppen von Antragsberechtigten die Fördermittel nicht entsprechend aufgegliedert werden können.

In den 87 Förderprogrammen mit Originalangaben zu den Fördermitteln standen 2010 insgesamt rund 3,28 Mrd. Euro zur Verfügung (vgl. Tabelle 9). Dreiviertel (66) dieser Programme fallen in den Bereich Maßnahmenförderung. Sie stellen mit rund 3,20 Mrd. Euro fast 98 % der Finanzmittel. Somit steht lediglich ein kleiner Teil des gesamten Mittelvolumens, rund 80 Mio. Euro, für Programme mit anderen Förderzwecken zur Verfügung.

Innerhalb der Maßnahmenförderung entfällt der allergrößte Teil der Mittel auf Programme mit individueller Antragsberechtigung (2,68 Mrd. Euro bzw. 81,9 % des Gesamtvolumens). Hier stechen wiederum zwei besonders voluminöse Programme hervor: die ‚Förderung der beruflichen Weiterbildung‘ der BA (2,2 Mrd. Euro, inklusive der Mittel für wäh-

Tabelle 9: Finanzmittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung – Originalangaben für 87 Programme

Programmtyp	Gesamt				Bund/EU				Länder			
	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %
Maßnahmen	66	75,9	3.202	97,6	12	57,1	3.026	98,5	54	81,8	176	84,1
Individuen	12	13,8	2.686	81,9	5	23,8	2.676	87,1	7	10,6	9	4,4
Betriebe	8	9,2	52	1,6	2	9,5	45	1,5	6	9,1	6	3,1
Institutionen	33	37,9	161	4,9	4	19,0	48	1,6	29	43,9	113	53,9
Diverse	13	14,9	303	9,2	1	4,8	256	8,3	12	18,2	47	22,7
Beratung	1	1,1	3	0,1	0	0,0	0	0,0	1	1,5	3	1,6
Infrastruktur	3	3,4	25	0,8	1	4,8	25	0,8	2	3,0	0	0,2
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	9	10,3	20	0,6	4	19,0	15	0,5	5	7,6	5	2,2
Universalprogramme	1	1,1	6	0,2	0	0,0	0	0,0	1	1,5	6	3,0
Sonstige	7	8,0	24	0,7	4	19,0	6	0,2	3	4,5	19	8,9
Σ	87	100,0	3.280	100,0	21	100,0	3.071	100,0	66	100,0	209	100,0

rend der Weiterbildung gezahltes Arbeitslosengeld)²¹, sowie die Förderung nach dem ‚Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)‘ (rd. 0,46 Mrd. Euro). Alleine diese Programme vereinigen mit 2,66 Mrd. Euro etwa 81 % des Gesamtmittelvolumens auf sich. Rund 9 % der Mittel, etwa 303 Mio. Euro, entfallen auf Maßnahmenprogramme mit Antragstellung durch Diverse, wovon ‚WeGebAU‘ mit 256 Mio. Euro den Hauptanteil stellt.

Unter den übrigen Förderaktivitäten weisen Infrastrukturprogramme zur Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten mit rund 25 Mio. Euro das höchste Volumen aus, gefolgt von sonstigen Programmen, bei denen die Weiterbildungsförderung einen nachrangigen Förderzweck darstellt. Auf Programme zur Verbesserung (regionaler) Weiterbildungsstrukturen sowie Professionalisierung und Qualitätsverbesserung beruflicher Weiterbildung entfällt ein Volumen von rund 20 Mio. Euro. Für Beratungsprogramme sowie Universalprogramme liegen nur von jeweils einem Förderprogramm Angaben vor. Keiner der Programmtypen außerhalb der Maßnahmenförderung weist einen Anteil am Gesamtfordervolumen von über einem Prozent auf.

Der Bund bringt mit rund 3,07 Mrd. Euro den Löwenanteil der Mittel auf. Die Länder steuern rund 209 Mio. Euro bei. Während auf Bundesseite – bedingt durch die drei genannten Großprogramme – fast 99 % des Mittelvolumens auf die Maßnahmenförderung entfallen (rd. 74 % ohne die Berücksichtigung der drei Großprogramme), sind es auf Landesebene rund 84 %.

Im Gegensatz zur Bundesebene richten sich die Programme dieser Kategorie in den Ländern mehrheitlich an Weiterbildungsanbieter, Kammern, Kommunen und Verbände. Diese Tendenz wird auch in der Verteilung der Mittel deutlich: Während der Bund sie (bei Nichtberücksichtigung der Großprogramme) eher gleichmäßig auf die Antragsberechtigten verteilt, legen die Länder mit 53,9 % der Mittel eindeutig einen Schwerpunkt auf die Ansprache der oben genannten Institutionen. Wie erwähnt besteht die Ursache hierfür in der ESF-Kofinanzierung. Auf Beratungsprogramme, Universalprogramme, Programme zur Strukturverbesserung und Profes-

21 Nach unserem Erachten ist es diskussionswürdig, ob das ‚Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung‘ in voller Höhe als Weiterbildungsausgabe angerechnet werden kann. Nach Auskunft der BA wird das aufgrund von Arbeitslosigkeit gezahlte Arbeitslosengeld als ‚Arbeitslosengeld bei Weiterbildung‘ verbucht, sobald eine Weiterbildung stattfindet. Wenn aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, sind die Ausgaben genau genommen nur insofern durch die Weiterbildung verursacht, als diese nicht gleichzeitig den Anspruch auf Arbeitslosengeld mindert. Weil sich für jeweils zwei Tage Weiterbildung der Anspruch um einen Tag mindert (§ 128 Abs. 1 Nr. 8 SGB III), kann die Auffassung vertreten werden, dass mindestens 50 % und höchstens 100 % des verbuchten ‚Arbeitslosengeldes bei Weiterbildung‘ tatsächlich der Weiterbildungsförderung zuzurechnen sind, je nachdem, welcher Teil der durchgeführten Weiterbildungen tatsächlich zu einer Minderung des ALG-Anspruches führt. Rechnet man nur die Hälfte der verbuchten Leistungen an, würde sich der von uns berücksichtigte Betrag um 0,3 bis 0,4 Mrd. Euro reduzieren.

sionalisierung und insbesondere auch auf Programme mit beruflicher Weiterbildung als nebensächlichem Förderzweck entfallen in den Ländern höhere Mittelanteile als auf Bundesebene. Sie besitzen dort demnach eine vergleichsweise höhere Priorität. Diese Aussage relativiert sich aber, wenn man die Großprogramme auf Bundesebene ignoriert.²²

4.2.2.2 Mittelverteilung – Schätzung

Nach der Imputation fehlender Angaben beläuft sich die Schätzung des Gesamtfordervolumens für 191 Programme auf rund 3,84 Mrd. Euro (vgl. Tabelle 10).²³ Von diesen entfallen geschätzte 3,35 Mrd. Euro auf Bundes- bzw. EU-Programme und 483 Mio. Euro auf Landesprogramme. Die Schätzung wirkt sich relativ gesehen stärker auf das Mittelvolumen der Länder als auf das des Bundes aus, was aber im Wesentlichen darauf zurückzuführen ist, dass auf Bundesebene durch die drei großen Programme bereits ein sehr großes Volumen erfasst ist.

Für die Maßnahmenförderung stehen in der Schätzvariante rund 3,48 Mrd. Euro zur Verfügung. Mit 91 % stellt sie weiterhin das überwiegende Finanzvolumen. Auf Infrastrukturprogramme, bei denen es sich vor allem um die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten in der beruflichen Weiterbildung sowie deren Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren handelt, entfallen geschätzte 39 Mio. Euro. Das Volumen von Beratungsprogrammen, welche ausnahmslos von den Ländern verantwortet werden, beläuft sich auf 9 Mio. Euro. Die Anteile am Gesamtfordervolumen der letzten beiden Programmtypen unterscheiden sich damit nur unwesentlich von den auf Basis der Originalangaben errechneten Werten. Anders verhält es sich bei den Programmen zur Strukturverbesserung und Professionalisierung. Für sie werden 77 Mio. Euro geschätzt, was 2 % des Gesamtvolumens entspricht (Originalangaben: 19,7 Mio. Euro bzw. 0,6 %). Zum Vergleich – gemessen an den Programmzahlen stellt dieser Fördertyp mit 29 Programmen einen Anteil von knapp 15 % des gesamten Förderspektrums. Berechnet man die Mittelverteilung ohne Berücksichtigung der drei großen Bundesprogramme, so beträgt der auf diesen Typ entfallende Volumenanteil gut 8 %, was die Aktivitätsdichte in dieser Kategorie schon besser widerspiegelt.²⁴ Nichtsdestotrotz scheint die Förderung von Strukturverbesserung und Professionalisierung aus eher kleineren Programmen zu bestehen. Universalprogramme weisen ein Mittelvolumen von geschätzten 130 Mio. Euro auf, rund 3,4 % des Gesamtmittelvolumens (Originalangaben: 6,3 Mio. Euro bzw. 0,2 %) bzw. knapp 14 % unter Ausschluss der Großprogramme (Originalangaben: 1,6 %). Gemessen an der Aktivitätsdichte handelt es sich

22 In Anhang F befindet sich eine Version der Tabelle 9 ohne Berücksichtigung der Großprogramme.

23 Die Programmzahl reduziert sich in der Mittelberechnung um vier Programme, die 2010 schon ausgelaufen sind oder 2011 erst beginnen und somit 2010 über kein Mittelvolumen verfügen.

24 In Anhang F befindet sich eine Version der Tabelle 10 ohne Berücksichtigung der Großprogramme.

Tabelle 10: Finanzmittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung – Geschätzte Werte für 191 Programme

Programmtyp	Gesamt				Bund/EU				Länder			
	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %
Maßnahmen	111	58,1	3.485	90,8	16	40,0	3.160	94,2	95	62,9	325	67,3
Individuen	19	9,9	2.733	71,2	7	17,5	2.708	80,7	12	7,9	25	5,2
Betriebe	14	7,3	154	4,0	3	7,5	128	3,8	11	7,3	27	5,5
Institutionen	59	30,9	272	7,1	5	12,5	88	2,0	54	35,8	203	42,1
Diverse	19	9,9	326	8,5	1	2,5	256	7,6	18	11,9	70	14,5
Beratung	4	2,1	9	0,2	0	0,0	0	0,0	4	2,6	9	1,9
Infrastruktur	13	6,8	39	1,0	1	2,5	25	0,7	12	7,9	14	2,9
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	29	15,2	77	2,0	11	27,5	55	1,7	18	11,9	22	4,5
Universalprogramme	9	4,7	131	3,4	4	10,0	92	2,7	5	3,3	39	8,0
Sonstige	25	13,1	97	2,5	8	20,0	23	0,7	17	11,3	74	15,3
Σ	191	100,0	3.839	100,0	40	100,0	3.355	100,0	151	100,0	483	100,0

bei diesem Typus offensichtlich um vergleichsweise große Programme, was nicht verwunderlich ist, da es in ihrer Natur liegt, eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten zu vereinen. Auf sonstige Programme entfallen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbestandteile rund 97 Mio. Euro bzw. 2,5 % aller Mittel (10,3 % ohne die Großprogramme).

Im Vergleich zur Betrachtung nach Programmzahlen liefert die Analyse der Mittel ein Bild des Förderspektrums, in dem die Prioritäten deutlich zugunsten der Maßnahmenförderung verschoben sind: Mit geschätzten 3,48 Mrd. Euro bzw. über 90 % des Mittelvolumens in beiden Berechnungsvarianten dominiert sie die Förderaktivitäten deutlich. Bedingt durch die drei großen Programme „Förderung der beruflichen Weiterbildung“, „WeGebAU“ sowie die Förderung nach dem „AFBG“ entfällt mit geschätzten 3,16 Mrd. Euro der Hauptanteil auf die Bundesebene, insbesondere auf Programme mit individuellem Zugang. Auf 95 Programme der Maßnahmenförderung in den Ländern, meist an Weiterbildungsanbieter, Kammern und Verbände gerichtet, entfällt mit geschätzten 325 Mio. Euro ein vergleichsweise geringer Betrag.

Die Bedeutung des durch die Programmzahlen indizierten zweiten Förderschwerpunkts der Bundesebene, des Bereichs Strukturverbesserung und Professionalisierung, wird durch die Mittelbetrachtung stark relativiert. Während sich

27,5 % aller Bundesprogramme (Anzahl: 11) diesem Typ zuordnen lassen, stellt er mit einem geschätzten Volumen von 55 Mio. Euro lediglich 1,7 % der verfügbaren Mittel auf Bundesebene. Selbst unter Einbezug der Ländermittel für diesen Programmtyp, rund 22 Mio. Euro, erhöht sich der Anteil an den Gesamtmitteln nur unwesentlich auf 2 %.

Auch Programme der Infrastrukturförderung werden durch die Mittelbetrachtung in ihrer Bedeutung relativiert. Mit 1 % des Gesamtmittelvolumens nehmen sie einen ebenso marginalen Stellenwert ein wie die vier Beratungsprogramme, die von Bundesländern initiiert wurden und in eine auf Bundesebene bestehende Lücke treten. Sie stellen zusammen einen Anteil von 0,2 % der gesamten Fördermittel. Hinsichtlich der Beratungsförderung ist jedoch davon auszugehen, dass diese zum Teil nicht durch Programme, sondern in Form direkter Projektförderung ohne offenes Antragsverfahren erfolgt und somit in dieser Erhebung nicht vollständig erfasst ist.

Die grundlegenden, in diesem Abschnitt diskutierten Ergebnisse bleiben von der verwendeten Berechnungsvariante der Fördermittel unberührt.

4.2.2.3 Mittelverteilung nach Bundesressorts

Tabelle 11 beschreibt, wie sich die für Bundesaktivitäten der beruflichen Weiterbildungsförderung verfügbaren Mittel auf die Bundesressorts verteilen.²⁵

Den aus der Befragung vorliegenden Mittelangaben zufolge steht 2010 für die Bundesprogramme ein Planvolumen von insgesamt rund 3,06 Mrd. Euro bereit. Der Hauptanteil (2,6 Mrd. Euro) entfällt auf die Förderprogramme des BMAS und der BA, insbesondere auf die Programme ‚Förderung der beruflichen Weiterbildung‘ sowie ‚WeGebAU‘. Das BMBF plante für seine Aktivitäten rund 510 Mio. Euro ein, den Großteil davon für die Förderung nach dem ‚AFBG‘. Verglichen mit den Programmen des BMAS, der BA und des BMBF setzen die Programme des BMWi ein eher geringes Volumen von rund 31 Mio. Euro ein. Für zwei weitere Programme auf Bundesebe-

²⁵ Auf Landesebene wurde eine solche Analyse aufgrund der uneinheitlichen Funktionszuschnitte der Landesministerien nicht vorgenommen.

ne außerhalb der genannten Ressorts liegen keine vollständigen Angaben vor. Die vom BMAS verantworteten Aktivitäten und damit auch die Mittel entfallen zu 100 % auf die Maßnahmenförderung, die vom BMBF veranschlagten Mittel zu 97 %. Im Gegensatz dazu verwendet das BMWi seine Gelder vor allem für die Infrastrukturförderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (80 %).

Bei Schätzung der fehlenden Mittelangaben erhöht sich das Gesamtvolumen der Bundesprogramme auf 3,3 Mrd. Euro. Das BMBF steuert geschätzte 550 Mio. Euro, BMAS und BA rund 2,7 Mrd. Euro bei. Die Konzentration der Mittel von BMBF, BMAS und BA auf die Maßnahmenförderung bleibt unverändert. Der Hauptunterschied zwischen der Förderung durch BMBF und BMAS besteht darin, dass die Programme des BMAS primär arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgen, d.h. die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. die Vermeidung der Arbeitslosigkeit von Personen mit erhöhtem Arbeitsmarktrisiko, wohingegen die Aktivitäten des BMBF primär die Förderung von Beschäftigten und die Verbesserung von deren beruflicher Situation zum Gegenstand haben. Mit

Tabelle 11: Fördermittel auf Bundesebene nach Ressort

	BMBF		BMAS / BA		BMWi	
	N	Mio. €	N	Mio. €	N	Mio. €
Variante: Originalangaben						
Alle Programme	8	510,4	5	2.524,7	4	30,6
Maßnahmenförderung	4	495,0	5	2.524,7	3	6,1
Beratungsförderung	0	0	0	0	0	0
Infrastrukturförderung	0	0	0	0	1	24,5
Strukturverbesserung / Prof.	1	14,7	0	0	0	0
Universalprogramme	0	0	0	0	0	0
Sonstige Programme	3	0,7	0	0	0	0
Variante: Schätzung						
Alle Programme	14	552,0	10	2.620,8	6	k.A.
Maßnahmenförderung	5	k.A.	6	k.A.	4	k.A.
Beratungsförderung	0	0	0	0	0	0
Infrastrukturförderung	0	0	0	0	1	k.A.
Strukturverbesserung / Prof.	6	k.A.	0	0	0	0
Universalprogramme	0	0	4	k.A.	0	
Sonstige Programme	3	k.A.	1	k.A.	1	k.A.

Erläuterungen: Bei der Schätzung werden keine Angaben zu den Programmtypen und den Gesamtmitteln des BMWi gemacht, um keine Rückschlüsse auf einzelne Programme zu ermöglichen.

deutlich geringerem Mitteleinsatz sind beide Ressorts auch in der Förderung von Weiterbildungsstrukturen und der Professionalisierung beruflicher Weiterbildung aktiv. Auf Seiten des BMAS wird dieser Fördergegenstand allerdings vor allem über Universalprogramme bedient, die einen Zugang für mehrere Gruppen von Antragsberechtigten und nebenbei noch andere Förderzwecke vorsehen. Zentraler Bestandteil der beruflichen Weiterbildungsförderung des BMWi ist die Unterstützung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Bereich Weiterbildung, also die Infrastrukturförderung. Daneben existieren mehrere Maßnahmenprogramme mit vergleichsweise geringen Mittelanteilen. Hauptcharakteristikum der Förderung durch das BMWi ist die Fokussierung auf die betriebliche Verwertbarkeit von Weiterbildung. Im Bereich der Wirtschaftspolitik angesiedelt, sehen sie daher in der Regel keinen individuellen Zugang vor²⁶.

Die beschriebene Aufgabentrennung zwischen den Ressorts wird allerdings nicht strikt durchgehalten. So wird etwa die Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in gemeinsamer Verantwortung von BMBF und BMWi übernommen. Das BMBF übernimmt die Förderung der ÜBS im Bereich Ausbildung. Da ÜBS in der Regel jedoch multifunktional ausgerichtet sind und sich nicht auf lediglich einen Bereich konzentrieren, bestehen hier Überschneidungen. Zudem hat das BMBF mit dem Programm „AQUA“ eine Maßnahmenförderung unter anderem für arbeitslose Akademiker ins Leben gerufen, die von der Ausrichtung her auch in das Aufgabenfeld des BMAS gehören könnte.

4.3 Kohärenz der Maßnahmenförderung

4.3.1 Vorbemerkungen

Vertiefende Betrachtungen wurden auf die Maßnahmenförderung beschränkt, da diese wie gezeigt den Kern beruflicher Weiterbildungsförderung darstellt und den mit Abstand größten Teil der Förderaktivitäten ausmacht. Berücksichtigung fanden ausschließlich Programme, deren Begünstigte Beschäftigte und Betriebe sind. Der Förderung dieser Gruppen kommt im Zuge der aufgrund des demographischen Wandels prognostizierten Verknappung des Arbeitskräfteangebotes besondere politische Bedeutung zu. Außen vor blieben Programme für Arbeitslose, Nicht-Erwerbstätige, Berufsrückkehrer(innen) oder Existenzgründer(innen) in der Vorgründungsphase. Das gilt auch für solche, bei denen die Maßnahmenförderung nicht als Hauptförderzweck eingestuft werden kann, wie etwa alle Universalprogramme, z. B. die Sozialpartnerrichtlinie. Außerdem wurden Programme für Betriebe und Beschäftigte – im Gegensatz zur groben Betrachtung des gesamten Förderspektrums – nun nicht mehr hinsichtlich des Rechts auf Antragstellung, sondern der letztlichen Begünstigung unterschieden, weswegen die Einteilung nicht mit der des vorangehenden Abschnitts übereinstimmen muss.²⁷ Förderungen, die sich an Betriebe richten, können in letzter Konsequenz durchaus die Beschäftigten begünstigen. Die Unterscheidung ist allerdings nicht immer trennscharf, da die Kompetenzerweiterung häufig beiden Seiten – Betrieb und Arbeitnehmer(innen) – zu Gute kommt. Insgesamt wurden 71 Programme analysiert.

Ziel der Analyse war es zu beurteilen, welche Bereiche des Förderspektrums stärker bzw. schwächer ausgeprägt sind und ob zwischen den verschiedenen Aktivitäten eher komplementäre oder konkurrierende Beziehungen bestehen. Zunächst werden die Programme der Bundesebene beschrieben, da sie in allen Bundesländern gelten, anschließend die Landesprogramme, wobei ein besonderes Augenmerk auf das Zusammenwirken mit den Bundesprogrammen gelegt wird. Die Darstellung im letzteren Schritt erfolgt differenziert nach Zielgruppen. Unterschieden werden bei der Förderung von Individuen Programme, die sich an alle Beschäftigten richten, sowie Programme speziell für Frauen, Ältere, Geringqualifizierte, Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), Beschäftigte bestimmter Branchen oder Migrant(inn)en; bei der Förderung von Betrieben werden Programme für alle Betriebe von denjenigen für KMU oder Betriebe bestimmter Branchen getrennt. Zudem finden weitere zentrale Programmmerkmale Berücksichtigung, z. B. Förderhöhe und Förderanteil, Förderdauer, Antragsberechtigung sowie Voraussetzungen und

²⁶ Tabelle 11 enthält keine nach Programmtypen differenzierten Angaben zu den geschätzten Mitteln und zu den Mitteln des BMWi, um Rückschlüsse auf die Mittelschätzung für einzelne Programme zu verhindern.

²⁷ Die Antragsberechtigung stellt jedoch ein entscheidendes Kriterium dafür dar, ob es sich um individuell oder betrieblich ausgerichtete Programme handelt.

Einschränkungen. Sofern Angaben vorliegen, wird auch auf die Inanspruchnahme sowie das Fördervolumen eingegangen. Zur Wirkung der Programme können im Rahmen dieser Studie jedoch keine Aussagen gemacht werden.

Programme mit einem vergleichsweise hohen Mittelvolumen werden ausführlicher dargestellt als Programme mit niedrigem Mittelvolumen oder Nischenprogramme für sehr spezifische Wirtschaftszweige.

4.3.2 Bundesprogramme

4.3.2.1 Beschäftigte als Begünstigte

Das höchste Mittelvolumen der Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte besitzt das ‚Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG – sog. Meister-BAföG)‘ mit rund 456 Mio. Euro im Jahr 2009 aus Bundes- und Landesmitteln, wovon 141 Mio. Euro auf Zuschüsse und 315 Mio. Euro auf Darlehen entfielen (Quelle: PM des BMBF vom 21.07.2010). Das ‚AFBG‘ ist die einzige erfasste Förderaktivität mit einem Darlehensanteil. Ziel der Förderung nach dem Gesetz (BGBI. I S. 1322, Neufassung vom 18.06.2009, berichtigt durch Bekanntmachung vom 07.07.2009, BGBI. I S. 1794) ist die finanzielle Unterstützung von Fachkräften bei Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Förderfähig sind Maßnahmen, welche auf die in den §§ 53 und 54 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder den §§ 42, 42a, 45, 51a und 122 der Handwerksordnung (HWO) geregelten Abschlussprüfungen, auf gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen sowie gleichwertige Fortbildungsabschlüsse an anerkannten Ergänzungsschulen auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen vorbereiten. Darüber hinaus bestehen Ausnahmeregelungen im Gesundheitsbereich. Gewählte Weiterbildungsmaßnahmen müssen, wenn ihre Durchführung nicht ohnehin öffentlich-rechtlichen Vorschriften unterliegt, eine erfolgreiche berufliche Fortbildung erwarten lassen. Die Maßnahmen müssen einen Umfang von mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen und können sowohl in Vollzeit, Teilzeit als auch – bei entsprechender Trägerzulassung – per Fernunterricht erfolgen. Antragsberechtigt sowie letztlich begünstigt sind Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung nach § 4 BBiG oder nach § 25 HWO, vergleichbaren bundes- oder landesrechtlich geregelten Berufsabschlüssen oder entsprechenden beruflichen Qualifikationen, sofern sie über keinen Hochschulabschluss verfügen und bestimmte Voraussetzungen hinsichtlich der Staatsangehörigkeit erfüllen. Nicht gefördert werden kann: Wer Leistungen nach dem ‚Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)‘ erhält; wer Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung erhält; wer Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit erhält und gleichzeitig eine Vollzeitmaßnahme absolviert, sofern keine Vereinbarung mit der Agentur für Arbeit bezüglich des Maßnahmenabschlusses getroffen ist; wer Gründungszuschüsse nach SGB III oder Leistungen zur Rehabilitation nach SGB IX bezieht.

Die Förderung erfolgt in einer Kombination von Zuschuss und Darlehen: Für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren können maximal 10.226 Euro gefördert werden, davon 30,5 % als Zuschuss, der Rest als Darlehen. Bei bestandener Prüfung werden 25 % des Darlehens erlassen. Die Kosten des Prüfungsstücks werden bis zu 50 % bzw. maximal 1.534 Euro als Darlehen gefördert. Der Zuschuss zum einkommens- und vermögensabhängigen Unterhaltsbeitrag bei Vollzeitmaßnahmen, der entsprechend dem BAföG bemessen wird, beträgt 44 %. Erhöhungsbeträge bestehen pro Kind, für Ehegatten sowie für Alleinerziehende; bei Durchführung der Maßnahme in Teilzeit ausschließlich für Alleinerziehende. Die Restsumme kann über ein Darlehen gefördert werden. Im Falle einer Existenzgründung bzw. Betriebsübernahme oder -erweiterung werden bis zu 66 % des Restdarlehens für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen. Die Förderhöchstdauer beträgt für Vollzeitfortbildungen 24 Monate, in Teilzeitform bis zu 48 Monate. Bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen besteht Rechtsanspruch auf die Förderung. 2009 erhielten rund 158.000 Personen Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.

Auf das Programm ‚Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)‘ der Bundesagentur für Arbeit entfällt 2010 ein Volumen von ca. 256 Mio. Euro. ‚WeGebAU‘ wird von der BA als Förderprogramm für Betriebe kommuniziert. In erster Linie sind unter dieser Bezeichnung seit 2006 gesetzliche Regelungen zur Förderung von Beschäftigten mit erhöhten Arbeitsmarktrisiken – Un-/Angelernten sowie Älteren – in einem Sonderprogramm zusammengefasst worden: Über § 417 Abs. 1 SGB III werden ältere Arbeitnehmer(innen) gefördert, welche zu Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben und in KMU mit weniger als 250 Beschäftigten beschäftigt sind. Die Weiterbildungen müssen in der Regel außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsqualifizierung hinausgehen. Auf Basis der Rechtsgrundlage § 235c SGB III werden geringqualifizierte Arbeitnehmer(innen) ohne Berufsabschluss gefördert sowie solche mit Berufsabschluss, sofern sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Die Maßnahmen müssen zu einem anerkannten Berufsabschluss oder einer zertifizierten Teilqualifikation führen bzw. mit einem verbands- oder branchenübergreifenden Zertifikat abschließen. Durch das Konjunkturpaket II wurde ‚WeGebAU‘ in den Jahren 2009 und 2010 zudem für qualifizierte Beschäftigte geöffnet, sofern deren letzte öffentlich geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegt.

In allen Fällen müssen Arbeitnehmer(innen) während der Weiterbildungsteilnahme freigestellt werden und haben Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Agentur für Arbeit übernimmt per Bildungsgutschein die Lehrgangskosten und erstattet ggf. einen Zuschuss zu notwendigen indirekten Kosten. Der Bildungsgutschein kann bei Weiterbildungsträ-

gern eingelöst werden, die nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zertifiziert sind. In bestimmten Fällen kann die Qualifizierung auch innerbetrieblich erfolgen. Bei der Förderung Geringqualifizierter haben Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen zu beantragen. Antragsberechtigt und begünstigt sind durch „WeGebAU“ zwar Individuen. Aufgrund der von Arbeitgebern zu leistenden Arbeitsfreistellung ist aber davon auszugehen, dass mit diesem Instrument vor allem Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, die auch im Interesse des jeweiligen Betriebes liegen.

Im Jahr 2009 sind insgesamt 95.402 Förderungen erfolgt. Davon entfielen 10.551 auf ältere Arbeitnehmer(innen) ab 45 Jahren in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. Für insgesamt 34.930 Personen erhielten Arbeitgeber einen Arbeitsentgeltzuschuss (Quelle: Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 50).

Geringqualifizierte sind auch die Zielgruppe der 2008 vom BMBF aufgelegten „Bildungsprämie“. Im Gegensatz zu „WeGebAU“ wird das Merkmal der Geringqualifizierung dabei nicht abschlussbezogen, sondern über das Einkommen operationalisiert: berechtigt zum Erhalt eines Prämiengutscheins sind Erwerbstätige, deren Bruttojahreseinkommen 25.600 Euro bzw. 52.200 Euro bei gemeinsam Veranlagten nicht übersteigt. Auch geringfügig Beschäftigte, mithelfende Familienangehörige und Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit sind förderberechtigt. Aufgrund dieser Abgrenzung der Zielgruppe werden mit dem Instrument nicht nur Geringqualifizierte angesprochen, sondern auch Beschäftigte, die zwar unter die Einkommensgrenzen fallen, jedoch höher qualifiziert sind und somit in der Regel auch eine höhere Weiterbildungsaaffinität aufweisen. Keine Förderung erhalten Arbeitslose sowie Personen mit Rechtsanspruch auf staatliche Förderung, etwa nach dem „AFBG“. Im Gegensatz zu „WeGebAU“ wird mit der Bildungsprämie die rein individuelle berufliche Weiterbildung gefördert. Der Ausstellung des Prämiengutscheins geht eine obligatorische Beratung bei einer hierfür zugelassenen Beratungsstelle voraus. In dem Beratungsgespräch werden die persönlichen Voraussetzungen zum Erhalt und das Bildungsziel geklärt sowie mindestens drei geeignete Anbieter benannt und auf dem Prämiengutschein eingetragen. Nur bei den eingetragenen Anbietern kann der Gutschein auch tatsächlich eingelöst werden. Der Prämiengutschein fördert 50 % der Maßnahmenkosten, maximal 500 Euro, zur Hälfte aus Mitteln des ESF. Die Prämie kann einmal pro Jahr in Anspruch genommen werden. Die Mittelauszahlung erfolgt direkt an den qualifizierenden Weiterbildungsanbieter, der formal gesehen auch Antragsteller ist. Eine Anbieteranerkennung, wie sie für die Annahme von Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen erforderlich (AZWV) ist, wird bei der „Bildungsprämie“ derzeit nicht vorausgesetzt. Über die gesamte Programmalaufzeit hinweg stehen 45 Mio. Euro für Prämiengutscheine zur Verfügung. Im Jahr 2010 wurden bis Mitte Oktober über 50.000 Gut-

scheine ausgestellt (Quelle: PM des BMBF vom 07.10.2010). Eine weitere Komponente des Programms ist das „Weiterbildungs-sparen“. Es ermöglicht eine Entnahme aus dem nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) angesparten Guthaben zum Zweck der Weiterbildungsförderung, auch wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Für das Weiterbildungs-sparen gelten keine Einkommensgrenzen.

„Weiterbildungsstipendium“ sowie „Aufstiegsstipendium“ des BMBF dienen der Förderung leistungsstarker Fachkräfte in ihrer beruflichen Entwicklung. Das seit 1991 existierende „Weiterbildungsstipendium“ können junge Be-schäftigte unter 25 Jahren erhalten, wenn sie eine anerkannte Berufsausbildung auf Grundlage des BBiG bzw. der HwO oder eines bundesgesetzlich geregelten Fachberufs im Gesund-heitswesen besonders erfolgreich abgeschlossen haben und über keinen Hochschulabschluss verfügen. Hinsichtlich der Altersgrenze sind maximal 3 Jahre für Zeiten des Mutter-schutzes, Wehr- bzw. Zivildienst o.Ä. anrechnungsfähig. Sofern die Arbeitsagentur die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt während der Weiterbildung bestätigt, können auch Arbeits-suchende gefördert werden. Förderfähig sind anspruchsvolle Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb beruflicher Qua-lifikationen oder zur Entwicklung fachübergreifender oder sozialer Kompetenzen bzw. zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Vorbereitung auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegs-fortbildung sowie berufsbegleitende Studiengänge, die auf Ausbildung bzw. Berufstätigkeit der Stipendiaten aufbauen. Sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind, kann das Stipen-dium auch nach Aufnahme der Weiterbildungsaktivität noch bezogen werden. In der Regel betrifft dies berufsbegleitende Weiterbildungen (d.h. mit einem Beschäftigungsverhältnis von über 15 Wochenstunden), bei Freistellung bzw. Beurlau-bung durch den Arbeitgeber kann die Weiterbildung aber auch in Vollzeit durchgeführt werden. Nicht förderfähig sind etwa Maßnahmen der betriebsüblichen Weiterbildung, Maßnahmen mit mehr als einem Drittel außerberuflichen Pro-grammteilen sowie die Vorbereitung auf allgemeinbildende Bildungsabschlüsse. Die Höchstförderung beträgt als Zuschuss 5.100 Euro in drei Förderjahren und soll pro Jahr 1.700 Euro nicht überschreiten. Dabei übernehmen Stipendiaten einen Eigenanteil von 20 %, maximal jedoch 180 Euro pro Förderjahr. Förderfähig sind sowohl die Kosten der Maßnahme inklusive Materialkosten als auch Fahrt- und Aufenthaltskosten. 2009 wurden rund 17.400 Personen gefördert, das Mittelvolumen für 2010 beträgt rund 28 Mio. Euro.

Mit dem „Aufstiegsstipendium“ werden leistungsstarke Fachkräfte bei der Durchführung eines Erststudiums ge-fördert. Dies soll die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschulbildung verbessern. Das Studium ist an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hoch-schule zu absolvieren und hat zu einem Bachelor-, Diplom-, Magisterabschluss oder Staatsexamen zu führen; unter bestimmten Bedingungen sind auch Masterstudiengänge förderfähig. Voraussetzung sind ein Ausbildungsabschluss

nach § 4 Abs. 1 BBiG oder § 25 HwO, ein vergleichbarer Bundes- oder landesrechtlich geregelter Ausbildungsabschluss, der Nachweis einer entsprechenden beruflichen Qualifikation oder der erfolgreiche Abschluss einer nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähigen Fortbildung sowie der Nachweis einer an die Berufsausbildung anschließenden mindestens zweijährigen Berufstätigkeit. Darüber hinaus ist die besondere Leistungsfähigkeit durch Erfolge in Ausbildung und Beruf nachzuweisen. Eine Altersgrenze besteht im Gegensatz zum Weiterbildungsstipendium nicht. Stipendiaten erhalten als Vollzuschuss ohne Eigenbeteiligung monatlich eine Pauschale von 670 Euro sowie 80 Euro Büchergeld. Für Kinderbetreuung ist eine Pauschale von 113 Euro für das erste und 83 Euro für jedes weitere Kind vorgesehen. Berufsbegleitende Studiengänge werden mit 1.700 Euro pro Kalenderjahr bezuschusst. Die Dauer der Förderung ist abhängig von der in der jeweiligen Studienordnung festgelegten Regelstudienzeit. Zum Zeitpunkt der Teilnahme an dem mehrstufigen Bewerbungsverfahren darf das zweite Studiensemester noch nicht abgeschlossen sein. Für das Aufstiegsstipendium stand 2010 ein Mittelvolumen von 7 Mio. Euro bereit.

Mit der Richtlinie „Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld“ des BMAS bzw. der BA wird von 2008 bis 2013 die Integration von vorwiegend geringqualifizierten Beschäftigten aus entlassenden oder zu restrukturierenden Betrieben gefördert. Voraussetzung ist, dass Bezieher von Transferkurzarbeitergeld nach § 216b SGB III arbeitssuchend gemeldet sind sowie bei Feststellung der Eingliederungsaussichten Qualifizierungsdefizite festgestellt wurden. Qualifizierungsmaßnahme und Bildungsträger müssen nach AZWV zertifiziert sein. Die Förderung ist vom Arbeitgeber zu beantragen und besteht in einem Zuschuss zu den Lehrgangskosten sowie einer Fahrtkostenpauschale. Mit einem Mittelvolumen von rund 8 Mio. Euro wurden 2009 insgesamt 9.819 Bezieher von Transferkurzarbeitergeld, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, gefördert (Quelle: Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 49).

Das ESF-BAMF-Programm „Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fördert berufsbezogene sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung für Migrant(innen). Die Förderung richtet sich primär an Arbeitslose und Arbeitssuchende, mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt. Beschäftigte werden gefördert, sofern die Teilnahme zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erforderlich ist. Die Maßnahmen werden von Kursträgern durchgeführt, die in einem Auswahlverfahren die Berechtigung zur Durchführung erhalten haben. Diese erhalten einen Zuschuss von maximal 75 % der Maßnahmenkosten. 2010 stehen 42 Mio. Euro zur Verfügung.

Des Weiteren bestehen Förderprogramme bzw. Finanzhilfen zur Förderung Beschäftigter in bestimmten Branchen:

Die „Seminarförderung im Handwerk“ auf Grundlage des § 44 BHO besteht seit 1975 und wird jährlich neu bewilligt. Ziel ist die Verbesserung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen im Handwerk sowie die Stärkung der Bereitschaft zur Existenzgründung. Hierfür werden Lehrgänge zur Vermittlung von Führungs- und Entscheidungswissen gefördert. Zuwendungsempfänger sind die Seminaranbieter (z. B. kommerzielle Weiterbildungsanbieter, Kammern oder Verbände), begünstigt werden Fach- und Führungskräfte in KMU des Handwerks. Der maximale Zuschuss beträgt 528 Euro pro Lehrgangstag (bei 10 Teilnehmern), wobei dies einem Förderanteil von maximal 33 % entsprechen darf. Das Mittelvolumen betrug 2009 und 2010 jeweils 2 Mio. Euro, wovon 2009 1,6 Mio. Euro abgerufen wurden.

Durch das Programm „MEDIA Mundus – Zusammenarbeit mit Fachkräften aus Drittländern im audiovisuellen Bereich“ fördert die EU u.a. die Fortbildung von Fachkräften der Medienwirtschaft im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierungssysteme und Möglichkeiten von Kooperationen. Antragsberechtigt sind Konsortien von Weiterbildungsanbietern, wobei mindestens ein Projektpartner aus einem Drittstaat stammen muss. Die Förderung erfolgt durch Zuschüsse, Stipendien und Preisvergaben und beträgt bis zu 50 %, in besonderen Fällen bis 80 % der förderfähigen Kosten.

Das BMU fördert durch die Richtlinie „Projekte von Verbänden im Umweltschutz und im Naturschutz (Verbände-förderung)“ unter anderem berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten, etwa Fortbildungen von Fach- und Führungskräften mit Multiplikationswirkung. Die Förderung besteht in einem Zuschuss für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren und beträgt maximal 70.000 Euro pro Jahr. Antragsberechtigt sind Verbände, Initiativen und Organisationen, die im Umwelt- oder Naturschutz tätig sind. Das Mittelvolumen für das Gesamtprogramm beträgt 2010 rund 4,5 Mio. Euro.

Mit einem Volumen von 140.000 Euro fördert das BMWi im Jahr 2010 „Informations- und Weiterbildungslehrgänge für Mitarbeiter der Gewerbeförderung“. Begünstigte sind die Mitarbeiter(innen) von Kammern und Fachverbänden, die KMU des Handwerks oder natürliche Personen vor der Existenzgründung bzw. der Übernahme eines bestehenden Unternehmens beraten. Die Förderung erfolgt als Zuschuss zu den Lehrgangskosten und beträgt bei einem Förderanteil von max. 33 % höchstens 370 Euro. Die Antragstellung erfolgt durch die Kammern bzw. Verbände.

4.3.2.2 Betriebe als Begünstigte

Wenngleich das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)“ der BA in erster Linie Individuen begünstigt, werden auch Betriebe gefördert. So können Arbeitgeber bei der Weiterbildung Geringqualifizierter einen Zuschuss zum

Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen beantragen. Zudem kann die Förderung nicht nur durch die Beschäftigten selbst, sondern auch über den Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen beantragt werden. In solchen Fällen besteht die Möglichkeit, dass Weiterbildungsanbieter Maßnahmen für einzelne Unternehmen durchführen, sofern dort genügend Beschäftigte einen Bildungsgutschein der BA erhalten haben, so dass die vorgeschriebene Mindestkursgröße erreicht wird. Gegebenenfalls kann die Qualifizierung auch innerbetrieblich stattfinden.

Krisenbedingt fördert die BA in den Jahren 2009 und 2010 „ESF-mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld“. Obwohl auch hier Beschäftigte qualifiziert werden, steht das betriebliche Interesse im Vordergrund der Förderung. Sie stellt eine kompensatorische staatliche Förderung für in Krisenzeiten häufig rückläufige Weiterbildungsinvestitionen von Betrieben dar und dient der Nutzung der durch Kurzarbeit verursachten Freikapazitäten für betrieblich orientierte Qualifikationserweiterungen. Förderfähig sind Maßnahmen für Bezieher von Kurzarbeitergeld nach § 169 SGB III und Saison-Kurzarbeitergeld nach § 175 SGB III. Der Qualifizierungsbedarf muss durch die Beschäftigten begründet werden, die Teilnahme an der Maßnahme darf nicht der Rückkehr zur Vollarbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit entgegenstehen und es muss zu erwarten sein, dass die Qualifizierung während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes abgeschlossen wird. Außerdem müssen Qualifizierungsmaßnahmen und Träger nach AZWV zugelassen sein. Bei innerbetrieblicher Weiterbildung mit eigenem Personal ist dies nicht erforderlich. Die Förderung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn die Leistungen nicht nach anderen Gesetzen, insbesondere SGB II oder SGB III, erbracht werden können. Sie erfolgt als Zuschuss zu den Lehrgangskosten. Der geförderte Anteil ist abhängig von der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und der Betriebsgröße und kann bis zu 80 % betragen (allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen bei kleinen Unternehmen). Die maximale Förderhöhe je Qualifizierungs vorhaben beträgt 2 Mio. Euro. Sie wird an die Arbeitgeber aus gezahlt. 2009 wurden rund 28 Mio. Euro für die Qualifizierung von 89.706 Arbeitnehmern ausgegeben (Quelle: Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 49).

Das Programm „Gründercoaching Deutschland“ von BMWi und BMAS fördert mit ESF-Mitteln die Beratung in wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Fragen bei Existenzgründungen oder der Übernahme von KMU der gewerblichen Wirtschaft. Ausgenommen sind die Bereiche Unternehmensberatung, landwirtschaftliche Primärerzeugung, Fischerei und Aquakultur. Gründung bzw. Übernahme dürfen zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als fünf Jahre zurückliegen, bei vorheriger Arbeitslosigkeit nicht länger als ein Jahr. Die Förderung erfolgt als Zuschuss zum Beraterhonorar bei einem maximalen Tagessatz von 800 Euro; insgesamt darf das Netto-Beraterhonorar 6.000 Euro nicht überschreiten. Der Förderanteil beträgt in den neuen Ländern 75 % und in den

alten Ländern inkl. Berlin 50 %. Arbeitslose Existenzgründer erhalten einen erhöhten Zuschuss, 90 % des Beraterhonorars bei einer Bemessungsgrundlage von 6.000 Euro.

Mit „Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops“ fördert das BMWi KMU der gewerblichen Wirtschaft hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit an veränderte Rahmenbedingungen. Das Programm richtet sich an Personen mit Existenzgründungsabsicht, Unternehmer und Führungskräfte in Unternehmen. Gefördert werden einerseits Workshops zur Erarbeitung oder Fortschreibung von individuellen Businessplänen mit 4 bis 6 Teilnehmern sowie andererseits Seminare und Tagungen bis zu 20 Teilnehmenden, etwa zu Fragen der Unternehmensführung, des Qualitätsmanagements oder der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen. Nicht gefördert werden Maßnahmen zu allgemeinbildenden Themen und Maßnahmen der individuellen beruflichen Weiterbildung. Antragsberechtigt und Zuwendungsempfänger sind die Veranstalter, z. B. Kammern, Wirtschaftsverbände, Beratungsunternehmen oder selbstständige Berater. Die Förderung wird als Zuschuss zu den Veranstaltungskosten gewährt. Für Workshops beträgt er maximal 300 Euro je Teilnehmendem. Schulungen werden mit 50 Euro pro Stunde bezuschusst und bis zu maximal 24 Stunden gefördert. Die Bezuschussung ist in Form reduzierter Gebühren an die Teilnehmenden weiterzugeben. Für das Programm standen 2009 und 2010 jeweils 4 Mio. Euro zu Verfügung.

Die „Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen“ des BMVBS betrifft Unternehmen, die Güterkraftverkehr nach § 1 GüKG durchführen und Eigentümer bzw. Halter entsprechender Fahrzeuge sind. Förderfähig sind Weiterbildungsmaßnahmen, wenn die vermittelten Qualifikationen in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind. Begünstigt werden durch das Programm zwar auch die Beschäftigten. Antragsberechtigt sind aber die Unternehmen, weswegen es hier als betriebliches Programm eingestuft wird. Förderfähig sind bei intern durchgeführten Maßnahmen die Personalkosten der Ausbilder, bei externer Durchführung die Schulungskosten. Zusätzlich werden indirekte Kosten etwa für Unterbringung und Verpflegung anerkannt. Der maximale Förderanteil beträgt 70 % für KMU und 60 % bei anderen Antragstellern, der Förderhöchstbetrag in einem Unternehmen darf 2 Mio. Euro nicht überschreiten. Das Gesamtmittelvolumen für Aus- und Weiterbildung beträgt 2010 85 Mio. Euro.

4.3.2.3 Zwischenfazit

Die Förderung beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte und Betriebe auf Bundesebene deckt viele verschiedene Zielgruppen ab. Einen zentralen Stellenwert nehmen das „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)“ sowie die Programme „WeGebAU“ und „Bildungsprämie“ ein. Der Fokus liegt auf der Förderung von Fachkräften sowie auf der hinsichtlich ihrer

Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentierten Gruppe der Geringqualifizierten. Die zentrale Fördermöglichkeit für Fachkräfte stellt das ‚AFBG‘ für längerfristige Aufstiegsfortbildungen dar. Darüber hinaus bestehen Förderprogramme für besonders leistungsstarke junge Fachkräfte (Weiterbildungsstipendium) sowie – altersunabhängig – für leistungsstarke Fachkräfte zum Absolvieren eines Hochschulstudiums (Aufstiegsstipendium). In der Förderung Geringqualifizierter ergänzen sich ‚Bildungsprämie‘ und ‚WeGebAU‘: Erste- re unterstützt mit der Förderhöchstsumme von 500 Euro kürzere Weiterbildungen, ‚WeGebAU‘ dagegen längere abschlussbezogene Qualifizierungen. Die weiterbildungsrelevante Zielgruppe Älterer wird nur bei Zugehörigkeit zu KMU abgedeckt (WeGebAU). Insgesamt gesehen erfüllen die Bundesprogramme durchaus unterschiedliche Funktionen; Überschneidungen zwischen einzelnen Programmen sind zu vernachlässigen. Angesichts der Vielzahl an Programmen und Zuständigkeiten könnte nichtsdestotrotz die Inanspruchnahme gehemmt sein.

Eine Förderlücke entsteht 2011 für qualifizierte Beschäftigte mittleren Alters mit normalem Einkommen, wenn sie an Maßnahmen teilnehmen, die nicht unter das ‚AFBG‘ fallen. Während Geringverdiener durch die ‚Bildungsprämie‘ und Ältere in KMU durch ‚WeGebAU‘ weiterhin angesprochen werden, existiert durch das Wegfallen der mit dem Konjunkturpaket II vorgenommenen Erweiterung von ‚WeGebAU‘ für diese „durchschnittlichen“ Arbeitnehmer(innen) in 2011 keine Förderung mehr, soweit sie auch nicht zu den Zielgruppen der kleineren, spezialisierten Programme gehören. Förderrelevant ist diese Gruppe vor allem in KMU, da Letztere unterdurchschnittlich weiterbildungsaktiv sind. Wenige Fördermöglichkeiten bestehen auf Bundesebene auch für Akademiker(innen). Allerdings ist eine finanzielle Unterstützung für diese Gruppe aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Weiterbildungsbeteiligung und überdurchschnittlichen Einkommensverhältnisse fragwürdig. Bei besonderer Bedürftigkeit hingegen, d. h. geringem Einkommen, ist eine Förderung durch die ‚Bildungsprämie‘ möglich. Ebenfalls nicht gefördert werden berufsbegleitende Studiengänge für Beschäftigte über 30 Jahre, der Höchstaltersgrenze bei Studienbeginn nach dem BAföG, sofern nicht die Voraussetzung der nachgewiesenen besonderen Leistungsfähigkeit des Aufstiegsstipendiums erfüllt ist.

Die Förderung beruflicher Weiterbildung auf Bundesebene begünstigt primär Individuen; das Spektrum an Programmen, die auf betriebliche Verwertung beruflicher Weiterbildung ausgerichtet sind, ist schwächer ausgeprägt. Zwar werden z. B. durch ‚WeGebAU‘ auch Betriebe angesprochen, allerdings sind die betrieblich orientierten Fördermöglichkeiten des Bundes, mit Ausnahme der Förderung des Güterkraftverkehrs, auf Risikogruppen des Arbeitsmarktes beschränkt. Die übrigen betrieblich ausgerichteten Förderprogramme dienen eher der Unternehmensberatung und richten sich primär an die Führungsebenen. Die krisenbedingte Förderung der Qualifizierung während Kurzarbeit entfällt 2011.

4.3.3 Landesprogramme

4.3.3.1 Beschäftigte als Begünstigte

Die Programme für Beschäftigte auf Landesebene lassen sich nach den zu begünstigenden Zielgruppen unterscheiden. Es gibt Programme für Beschäftigte in KMU, Geringqualifizierte, ältere Beschäftigte, Migrant(innen), Frauen sowie Beschäftigte in bestimmten Branchen; nur wenige Programme richten sich an alle oder den überwiegenden Teil der Beschäftigten. Außerdem können nachfrage- und angebotsorientierte Programme getrennt werden. Als nachfrageorientiert gelten im Folgenden Programme, die den Begünstigten eine gewisse Freiheit in der Wahl von Weiterbildungsziel und Weiterbildungsanbieter lassen. Zentrales Kriterium ist, dass die Beschäftigten die Förderung selbst beantragen können. Demgegenüber handelt es sich bei angebotsorientierten Programmen in erster Linie um eine Subventionierung, die vom Kursträger für bestimmte Angebote beantragt wird. Letztere werden knapper dargestellt, weil entsprechende Förderungen auf Bundesebene in der Regel fehlen und die relevanten Landesprogramme somit nicht hinsichtlich des Zusammenwirkens mit Bundesprogrammen untersucht werden konnten.

Programme für alle Beschäftigten

Die meisten Förderprogramme auf Landesebene schränken den Kreis der begünstigten Beschäftigten auf bestimmte Zielgruppen ein. Der ‚Bildungsscheck‘ in Brandenburg ist das einzige Scheckinstrument auf Landesebene ohne Einschränkungen nach Qualifikationsniveau, Alter oder Betriebsgröße und steht somit nahezu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg offen.²⁸ Gefördert werden maximal 70 % der Kursgebühren, höchstens jedoch 500 Euro. Bestimmte Personengruppen (Beschäftigte in Elternzeit, Aufstocker nach SGB II sowie im Rahmen des ‚Kommunal-Kombi‘ Tätige) erhalten einen Zuschuss von 90 % der Seminarkosten. Der Bildungsscheck kann zweimal pro Jahr in Anspruch genommen werden. Die Ausstellung erfolgt zentral über die Beratungsstelle ‚Weiterbildung Brandenburg‘ der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA). In einem Beratungsgespräch, das auch telefonisch geführt werden kann, werden Bildungsziel und infrage kommende Anbieter auf dem Scheck vermerkt. Innerhalb eines Jahres muss der Scheck bei einem dieser Anbieter eingelöst werden. Prinzipiell kann jeder Anbieter Bildungsschecks annehmen, sofern er über ein überprüftes Qualitätsmanagementsystem verfügt und sich vor Annahme des ersten Schecks auf der Abrechnungsplattform der LASA registriert hat.

Durch diese universelle Ausrichtung überschneidet sich der Anwendungsbereich des ‚Bildungsscheck‘ teilweise mit demje-

²⁸ Nicht gefördert werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst (außer im Rahmen des ‚Kommunal-Kombi‘) sowie Auszubildende und Studierende.

nigen von Bundesinstrumenten. Hinsichtlich der ‚Bildungsprämie‘ besteht eine solche Überschneidung hinsichtlich der angesprochenen Zielgruppe: Geringverdienende mit einem Bruttojahreseinkommen von maximal 25.600 Euro. Mit einem Förderanteil von 70 % bietet der Bildungsscheck dabei attraktivere Förderkonditionen als die Bildungsprämie (50 %). Auch mit dem Programm ‚WeGebAU‘ gibt es Überschneidungen: Für ältere Beschäftigte in KMU und Geringqualifizierte kommen grundsätzlich beide Instrumente in Frage. Allerdings fördert der ‚Bildungsscheck‘ für Geringqualifizierte eher kürzere Maßnahmen, während sich ‚WeGebAU‘ auf abschlussorientierte und damit längere Weiterbildungen beschränkt. Für alle anderen Beschäftigten schließt der ‚Bildungsscheck‘ eine Förderlücke, welche 2011 mit dem Wegfall der ‚WeGebAU‘-Erweiterung durch das Konjunkturpaket II für qualifizierte Beschäftigte entsteht.

In den Interviews der Fallstudie wurde zwischen Bildungsprämie und Bildungsscheck eine ergänzende und nicht konkurrierende Beziehung gesehen. Für detaillierte Ergebnisse hierzu siehe Abschnitt 5.1.

Auch in Bayern und Mecklenburg-Vorpommern bestehen Förderprogramme, welche wie der Bildungsscheck Brandenburg einen großen Kreis von Beschäftigten begünstigen. Allerdings sind diese im Gegensatz zum Bildungsscheck angebotsorientiert.

Die bayerische ‚Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen‘ betrifft Angebote zur Vermittlung beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse sowie der qualifikatorischen Unterstützung für nahezu alle Erwerbstätigen.²⁹ Bei konkurrierenden Anträgen werden Projekte mit Teilnehmenden aus KMU bzw. Projekte für ältere Beschäftigte vorrangig gefördert. Die Qualifizierungsprojekte müssen einen Umfang von mindestens 60 Unterrichtseinheiten und zum Projektbeginn eine Mindestteilnehmerzahl von 9 förderfähigen Personen aufweisen. Die Förderung steuert bis 50 % der förderfähigen Kosten bei, die verbleibenden Kosten sind kofinanzierungsfähig, etwa durch Teilnehmergebühren. Der Projektträger hat einen Eigenanteil von 10 % der Kosten selbst zu tragen. Das Programm weist 2010 ein Mittelvolumen von insgesamt 4,8 Mio. Euro auf. Darüber hinaus besteht in Bayern ein Programm für ‚Berufliche Weiterbildung in Wirtschaftsclustern / Innovative Maßnahmen‘. Hier sind Weiterbildungsanbieter und Unternehmen antragsberechtigt.³⁰

Projekte der unternehmensunabhängigen Weiterbildung sind einer von mehreren Bestandteilen des Förderprogramms ‚Lebenslanges Lernen‘ in Mecklenburg-Vorpommern.

29 Nicht förderfähig sind Maßnahmen für Beamte und Beschäftigte in Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechtes sowie Betrieben der öffentlichen Hand. Die genannten Einschränkungen gelten nicht für Beschäftigte der Altenpflege und Altenhilfe.

30 Detaillierte Informationen zu dem Programm liegen nicht vor.

Als Zuwendungsempfänger in diesem Förderstrang sind Weiterbildungsanbieter vorgesehen, die nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannt sind. Einschränkungen der zu begünstigenden Zielgruppe werden in der Richtlinie nicht genannt. Die Förderung besteht in einem Zuschuss von bis zu 90 % der zuwendungsfähigen Ausgaben. In Einzelfällen kann eine Vollfinanzierung gewährt werden. Zuwendungsfähige Ausgaben sind für die Durchführung des Weiterbildungslehranges notwendige Planungs-, Personal- und Sachausgaben. Für das Gesamtprogramm, welches zusätzlich auch Projekte schulergänzender Angebote sowie Konzepte zur Verbesserung der Durchlässigkeit fördert, stehen 2010 rund 1,9 Mio. Euro zur Verfügung.

Beschäftigte in KMU

Für Beschäftigte in KMU – ohne Beschränkung nach Alter, Qualifikationsniveau und bestimmten Branchen – bestehen auf Landesebene insgesamt fünf Förderprogramme: Die Scheckinstrumente ‚Bildungsscheck NRW‘ und ‚Weiterbildungsbonus‘ (Hamburg), das Programm ‚Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen‘ (Schleswig-Holstein) sowie die angebotsorientiert angelegten Programme ‚Förderprogramm Fachkurse‘ (Baden-Württemberg) und ‚ESF-Richtlinie Berufliche Bildung – I – Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt‘ (Sachsen).

Der ‚Bildungsscheck‘ in Nordrhein-Westfalen war bei der Auflage 2006 das erste Scheckinstrument auf Landesebene. Er zählt zu den nachfragorientierten Programmen: Neben Beschäftigten sind auch Freiberufler als (Mit-)Eigentümer in den ersten fünf Jahren nach Unternehmensgründung sowie Berufsrückkehrer antragsberechtigt. Darüber hinaus besteht ein betrieblicher Zugang zu den ‚Bildungsschecks‘ (vgl. Abschnitt 4.3.3.2). Voraussetzung ist aber in jedem Fall, dass der beschäftigende Betrieb nicht mehr als 249 Beschäftigte hat. Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die Fachwissen und fachübergreifende Kompetenzen vermitteln, nicht dagegen etwa arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen. Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses von 50 % bzw. maximal 500 Euro der nachgewiesenen Teilnahme- und Prüfungskosten. Indirekte Kosten werden nicht erstattet. Wie bei der Bildungsprämie ist eine vorherige Beratung durch eine zugelassene Weiterbildungsberatungsstelle erforderlich. Beschäftigte dürfen im laufenden oder vergangenen Jahr an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Von der Förderung ausgeschlossen sind u.a. Angehörige des öffentlichen Dienstes, Beschäftigte in öffentlich geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigte in Transfergesellschaften. Die Abrechnung der Zuwendung erfolgt über den Bildungsträger. Mit einem Planvolumen von 17,5 Mio. Euro für Weiterbildung weist der ‚Bildungsscheck‘ NRW das höchste weiterbildungsbezogene Mittelvolumen für Beschäftigte und Betriebe aller Landesprogramme auf. Da 2009 die tatsächlichen Ausgaben das

Planvolumen sogar um 3 Mio. Euro überstiegen haben, besteht offensichtlich eine hohe Inanspruchnahme.

Der Hamburger ‚Weiterbildungsbonus‘, ebenfalls ein nachfrageorientiertes Scheckinstrument, ist offen für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in KMU. Erreicht werden sollen insbesondere Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmer(innen) in Elternzeit sowie Alleinerziehende. Wie beim ‚Bildungsscheck‘ in NRW besteht auch beim ‚Weiterbildungsbonus‘ ein Zugang für Betriebe sowie Selbstständige in der Aufbauphase. Die Förderung kann sowohl für Einzelseminare als auch Vollzeitmaßnahmen oder langfristige berufsbegleitende Maßnahmen in Anspruch genommen werden. Sie erfolgt in Form eines Zuschusses in Höhe von 50 % der Weiterbildungskosten. Die maximale Förderhöhe liegt mit 750 Euro über derjenigen der Bildungsprämie. Der ‚Weiterbildungsbonus‘ kann bei der Beratungsstelle PUNKT Bildungsmanagement einmal jährlich beantragt werden. Annahmeberechtigt sind Weiterbildungsanbieter, die entweder über eine Anerkennung nach gesetzlicher Grundlage oder über eine anerkannte Qualitätssicherung (etwa AZWV, ISO 9000, LQW) verfügen.

Im Gegensatz zu den Scheckinstrumenten in Nordrhein-Westfalen und Hamburg erfolgt im Programm ‚Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen‘ des Landes Schleswig-Holstein die Kostenerstattung nicht an den durchführenden Weiterbildungsanbieter, sondern direkt an die antragstellenden Beschäftigten. Gefördert werden Seminarkosten für berufliche Weiterbildung, wobei der maximale Zuschuss pro Seminar und Teilnehmer mit 4.000 Euro erheblich über dem Förderhöchstbetrag anderer Landesprogramme für Beschäftigte liegt. Die Inanspruchnahme der Förderung setzt im Vergleich zu anderen Förderinstrumenten individueller Weiterbildung auf Landesebene die Arbeitgeber-Unterstützung voraus: Sofern Arbeitgeber ihre Beschäftigten während der Weiterbildung freistellen, können durch Anrechnung der Lohnkosten während der Freistellung bis zu 100 % der Seminarkosten bezuschusst werden. Findet die Weiterbildung in der Freizeit statt, können 45 % bezuschusst werden, die restlichen 55 % der Seminarkosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Grundlage der Berechnung ist ein Stundensatz von maximal 10 Euro pro Teilnehmer(in). Das Weiterbildungsseminar muss einen Umfang von mindestens 16 Stunden besitzen, die Höchstdauer von 400 Stunden entspricht der Mindestdauer einer Förderung nach dem ‚AFBG‘. Längere Fortbildungen sind nur förderfähig, sofern sie nicht unter das ‚AFBG‘ fallen. Das Mittelvolumen betrug 2009 und 2010 jeweils 1 Mio. Euro. 2009 wurden davon rund 0,86 Mio. Euro abgerufen.

Mit Wegfall der ‚WeGebAU‘-Erweiterung im Jahr 2011 schließen die Förderinstrumente ‚Bildungsscheck‘, ‚Weiterbildungsbonus‘ sowie ‚Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen‘ in ihrem jeweiligen Bundesland Förderlücken bei Beschäftigten, die nicht zu den

Zielgruppen der Bundesinstrumente ‚AFBG‘, ‚WeGebAU‘ und ‚Bildungsprämie‘ zählen: Dies betrifft Beschäftigte in KMU, die nicht geringqualifiziert sind bzw. über der Einkommensgrenze der Bildungsprämie liegen, nicht zur Gruppe der Arbeitnehmer(innen) über 45 Jahre zählen und deren Fortbildungsziele nicht unter das ‚AFBG‘ fallen. Für sie können in den entsprechenden Bundesländern Weiterbildungen gefördert werden, obwohl auf Bundesebene keine Fördermöglichkeit besteht.

Im Gegensatz zu den dargestellten Scheckinstrumenten setzt das ‚Förderprogramm Fachkurse‘ in Baden-Württemberg auf der Angebotsseite an. Ziel der Förderung ist es, Weiterbildungsanbieter verstärkt zum Angebot von Fachkursen für Beschäftigte in KMU zu bewegen und durch reduzierte Kursgebühren die Attraktivität der Teilnahme zu erhöhen. Zuwendungsfähig sind Weiterbildungsveranstaltungen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Anpassung an die technische Entwicklung, zur Weiterentwicklung von berufstypischem Fachwissen oder zu Themen erfolgreicher Unternehmensführung vermitteln. Die Kurse müssen zwischen 8 und 240 Unterrichtseinheiten umfassen. Antragsberechtigt sind öffentliche und private Weiterbildungsanbieter, die mit einem beruflichen Weiterbildungsangebot seit mindestens drei Jahren auf dem Markt aktiv sind. Die Förderhöhe beträgt 30 % der Teilnahmegebühren, bei Beschäftigten ab 50 Jahren 50 %. Der Zuschuss ist in Form verminderter Teilnahmegebühren an die Teilnehmenden weiterzuleiten. Die nicht gedeckten Teilnahmegebühren sind von den Teilnehmenden selbst zu finanzieren, eine Kombination mit anderen Förderinstrumenten ist somit ausgeschlossen.

Ein weiteres angebotsorientiertes Programm ist die ‚ESF-Richtlinie Berufliche Bildung – I – Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt‘ des Landes Sachsen. Sie zielt nicht nur auf Beschäftigte der genannten Branchen ab, sondern auf Beschäftigte in KMU im Allgemeinen. Fördergegenstand sind Weiterbildungsprojekte zum Erwerb wirtschaftlicher, fachlicher und interkultureller Kompetenzen, zur Verbesserung unternehmerischen Denkens und Handelns von Mitarbeitern sowie zur Vorbereitung transnationaler Kooperationen. Antragsberechtigt sind Maßnahmenträger und Unternehmen. Die Förderung besteht in einem Zuschuss von maximal 80 % der förderfähigen Ausgaben.

Geringqualifizierte Beschäftigte

Während auf Bundesebene mit der ‚Bildungsprämie‘ und ‚WeGebAU‘ ein Schwerpunkt auf der Förderung Geringqualifizierter liegt, bestehen auf Landesebene insgesamt nur zwei Programme bzw. Programmbestandteile, die in erster Linie auf diese Beschäftigtengruppe ausgerichtet sind: Der ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ und der ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘; beide sind nachfrageorientiert. Daneben werden Geringqualifizierte auf Landesebene durch Scheckinstrumente abgedeckt,

die als Fördervoraussetzung allenfalls die Betriebsgröße in den Blick nehmen und die Zielgruppe ansonsten nicht weiter einschränken (siehe Programme für alle Beschäftigten und Beschäftigte in KMU).

Der ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘, der neben Geringqualifizierten auch ältere Beschäftigte fördert, ist Bestandteil der Hessischen Qualifizierungsoffensive. Mit einem Zuschuss von 50 % und maximal 500 Euro sowie dem Erfordernis einer Beratung vor Ausstellung des Schecks gleichen die Förderkonditionen denen der Bildungsprämie. Förderfähig sind die direkten Lehrgangskosten. Weiterbildungsanbieter, bei denen der Scheck eingelöst wird, müssen zertifiziert sein. Die Förderung kann einmal im Jahr in Anspruch genommen werden. Auch wenn über den Qualifizierungsscheck nur Beschäftigte in KMU gefördert werden, ist davon auszugehen, dass die Schnittmenge der förderberechtigten Personen bei ‚Bildungsprämie‘ und ‚Qualifizierungscheck‘ hoch ist. Allerdings unterscheidet sich die Operationalisierung des Merkmals der Geringqualifizierung: Während die ‚Bildungsprämie‘ das Einkommen zugrundelegt, gelten beim Qualifizierungsscheck Personen als geringqualifiziert, die über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen. Mit Auflage der ‚Bildungsprämie‘ ist hier ein Konkurrenzverhältnis entstanden, welches sich – bedingt durch die höhere Bekanntheit der Bildungsprämie – möglicherweise negativ auf die Inanspruchnahme und den Abfluss der jährlichen Mittel in Höhe von 0,8 Mio. Euro des Landesinstruments ausgewirkt hat (vgl. die Ergebnisse der Länderfallstudie Hessen in Abschnitt 5.2).³¹ Zum Programm ‚WeGebAU‘ der BA bestehen dagegen kaum Überschneidungen, da dieses für Geringqualifizierte längere, abschlussorientierte Fortbildungen fördert.

Der ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ ist eine Komponente der ‚ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A 1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 2: Berufliche Weiterbildung‘ und operationalisiert das Merkmal der Geringqualifizierung wie die ‚Bildungsprämie‘ über das Einkommen.³² Antragsberechtigt sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, deren monatliches Bruttoeinkommen 2.500 Euro nicht übersteigt.³³ Auf das Jahreseinkommen hochgerechnet liegt die Einkommensgrenze des ‚Weiterbildungsschecks Sachsen‘ mit 30.000 Euro höher als bei der Bildungsprämie mit 25.600 Euro. Förderanteil und Förderhöhe übersteigen ebenfalls diejenigen der Bildungsprämie: Geringqualifizierte erhalten einen Zuschuss in Höhe von 80 % der Weiterbildungskosten, wobei

die Kosten der Weiterbildung mindestens 650 Euro betragen müssen. Ein Förderhöchstbetrag ist nicht benannt. Eine Einschränkung auf Betriebe bestimmter Größen wie beim ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ besteht nicht. Im Gegensatz zur Bildungsprämie ist keine obligatorische Beratung erforderlich. Es müssen jedoch mindestens drei Vergleichsangebote von Weiterbildungsanbietern mit dem Förderantrag eingereicht werden, was mehr Eigeninitiative von Seiten der Geförderten erfordert.

Der ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ steht teilweise in Konkurrenz mit der ‚Bildungsprämie‘ und ‚WeGebAU‘. Durch die 650-Euro-Grenze werden Überschneidungen mit der ‚Bildungsprämie‘ zwar in vielen Fällen vermieden, aber jenseits dieser Grenze kommen prinzipiell beide Förderungen in Frage. Und durch das Fehlen einer Förderhöchstgrenze ist der ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ durchaus auch für längere, abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen einschlägig, die bundesweit über ‚WeGebAU‘ gefördert werden. Mögliche Überschneidungen mit dem ‚AFBG‘ für geringverdienende Fachkräfte bestehen nicht, da eine Förderung ausgeschlossen ist, sofern diese über das ‚AFBG‘ erfolgen kann.

Ältere Beschäftigte

Speziell an ältere Beschäftigte richten sich der ‚QualiScheck‘ in Rheinland-Pfalz, der ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘, der ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ sowie das ‚Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm (BAP) – Landesprogramm „Bremer Fachkräfteinitiative“ (Förderansatz 2)‘.

Der ‚QualiScheck‘ in Rheinland-Pfalz ist ausschließlich für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 45 Jahren relevant. Er ist das einzige Scheckinstrument auf Landesebene, das nur Ältere fördert. Auch Selbstständige und Freiberufler sowie Berufsrückkehrer sind antragsberechtigt. Förderfähig sind Maßnahmen, die im Rahmen des Bildungsfreistellungsgegesetzes anerkannt sind, Maßnahmen im handwerklichen und kaufmännischen Bereich, Sprachen und EDV sowie Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz dienen. Der Antrag kann auch von Betrieben ausgehen, soweit sie KMU sind. Empfänger der Förderung sind allerdings die Beschäftigten, und arbeitsplatzbezogene bzw. innerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen sind ausgeschlossen. Wie bei der Bildungsprämie werden 50 % der Lehrgangskosten, maximal 500 Euro gefördert. Der ‚QualiScheck‘ kann einmal pro Jahr beantragt werden. Die Antragstellung erfolgt zentral bei der ausführenden Stelle Die Rat GmbH. Dort werden das Ziel der Weiterbildung sowie mindestens drei geeignete Weiterbildungsanbieter auf dem Scheck eingetragen. Die Abrechnung erfolgt über Weiterbildungsanbieter, die eine Anerkennung etwa nach dem Weiterbildungsgesetz oder der AZWV besitzen bzw. über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem z.B. nach ISO 9000 oder LQW verfügen müssen.

31 Über die Anzahl der Förderfälle des Qualifizierungsschecks Hessen liegen jedoch keine Informationen vor.

32 In der schriftlichen Befragung wurde für den ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ nicht gesondert geantwortet, sondern im Rahmen der genannten ESF-Richtlinie. Insofern ist der ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ nicht als separates Förderinstrument erfasst.

33 Daneben sind auch Personen zuwendungsberechtigt, die über der Einkommensgrenze liegen und älter als 50 Jahre, teilzeitbeschäftigt, befristet beschäftigt, Leiharbeitnehmer(innen) sind oder mit der Weiterbildung den ersten akademischen Abschluss anstreben.

Auch der ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ fördert ältere Beschäftigte, neben der Förderung Geringqualifizierter der zweite Schwerpunkt des Instruments. Die Altersgrenze liegt wie in Rheinland-Pfalz bei 45 Jahren, allerdings müssen die Personen in KMU beschäftigt sein. Keine Förderung erfolgt, sofern die Maßnahme nach dem ‚AFBG‘ förderfähig ist (vgl. Geringqualifizierte Beschäftigte).

Das Mindestalter zur Förderung Älterer des ‚Weiterbildungsscheck Sachsen‘ liegt mit 50 Jahren über den Altersgrenzen des ‚QualiSchecks‘ und des ‚Qualifizierungsschecks Hessen‘. Das monatliche Bruttoeinkommen darf 4.150 Euro nicht überschreiten. Ab einem Einkommen von 2.500 Euro müssen sich die Kosten der Weiterbildung auf mindestens 1.000 Euro belaufen, wovon die Hälfte bezuschusst wird (vgl. Geringqualifizierte Beschäftigte).

Die drei Scheckinstrumente decken mit älteren Beschäftigten eine Zielgruppe ab, die auch über § 417 Abs. 1 SGB III als Bestandteil des Sonderprogramms ‚WeGebAU‘ der BA eine Förderung erhalten kann – allerdings nur bei Beschäftigung in KMU. Überschneidungen spielen demzufolge beim ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ eine größere Rolle als bei den beiden anderen Instrumenten. Eine Förderung durch das hessische Programm ist daher ausgeschlossen, sofern eine Förderung nach § 417 Abs. 1 SGB III bereits erfolgt. Eine ähnliche Regelung gilt auch für den ‚QualiScheck‘; hier reicht aber bereits der Anspruch nach § 417 Abs. 1 SGB III, um eine Förderung auszuschließen.³⁴ Sofern es sich bei dem Weiterbildungssziel um eine Aufstiegsfortbildung handelt, für die nach dem ‚AFBG‘ ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht, schließen alle Landesscheckinstrumente eine Förderung aus. Handelt es sich bei den älteren Beschäftigten um Geringverdiener, bestehen Überschneidungen mit der Bildungsprämie.

Neben den genannten nachfrageorientierten Scheckinstrumenten besteht mit der ‚Bremer Fachkräfteinitiative‘ im Rahmen des ‚Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)‘ ein angebotsorientiertes Förderprogramm, das Kurse von Weiterbildungsträgern subventioniert und dadurch die Bereitstellung und Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten unterstützt. Im Förderansatz 2 ‚Zielgruppenspezifische Qualifizierungsvorhaben‘ stellen ältere Beschäftigte neben Frauen und Migrant(inn)en eine der Zielgruppen dar. Die Qualifizierungsangebote sollen zu anerkannten Abschlüssen bzw. Zertifikaten führen und müssen zwingend mit den Aktivitäten der Agenturen bzw. ARGEN verzahnt bzw. diesen gegenüber subsidiär sein. Die Förderung erfolgt aus ESF-Mitteln als Fehlbedarfs- oder Festbetragsfinanzierung für eine Dauer von maximal drei Jahren. Ein Höchstförderbetrag ist nicht spezifiziert. Antragstellende Weiterbildungsträger müssen ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nachweisen.

³⁴ Allerdings besteht bei der Förderung nach § 417 (1) SGB III kein Rechtsanspruch, sondern es handelt sich um eine Ermessensleistung der Arbeitsagenturen.

Migrant(inn)en

Spezielle Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung für Migrant(inn)en richten sich in den meisten Fällen an Arbeitslose. Sie haben den Abbau von Vermittlungshemmnissen und die Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel. So auch die bundesweite ‚Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund‘. Allerdings gehören hier auch Beschäftigte zur Zielgruppe (vgl. Abschnitt 4.3.3.1). Auf Landesebene gibt es nur in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg Förderprogramme, die Migrant(inn)en in Beschäftigung in den Blick nehmen. Die ‚Bremer Fachkräfteinitiative‘ legt im Förderansatz 2 ‚Zielgruppenspezifische Qualifizierungsvorhaben‘ einen Schwerpunkt auf Migrant(inn)en (vgl. Ältere Beschäftigte). Und in der Prioritätenachse A des ‚Europäischen Sozialfonds in Hamburg‘ stellt die Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten sowie Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund ein strategisches Ziel dar.³⁵

Darüber hinaus werden Migrant(inn)en auch mit Förderinstrumenten gezielt angesprochen, die nicht vorrangig für diese Zielgruppe konzipiert sind. So ist beispielsweise die Informationsbroschüre des ‚Bildungsschecks‘ in NRW auch in russischer und türkischer Sprache erhältlich.

Frauen

Auf Bundesebene fördert das ESF-Programm ‚Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft‘ die Herstellung von Chancengleichheit zwischen beschäftigten Frauen und Männern u.a. durch Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen. Allerdings handelt es sich nicht um eine reine Maßnahmenförderung. Das Programm gehört zu den Universalprogrammen, die mehrere Fördergegenstände aufweisen, z. B. werden die Entwicklung von Ansätzen und Modellen betrieblicher Personalpolitik (etwa einer innovativen Arbeitszeitgestaltung) unterstützt. Antragsberechtigt sind neben Betrieben auch Bildungsträger. Denkbar wäre z.B. ein Angebot von Bildungsmaßnahmen zur Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure bezüglich der Förderung von Chancengleichheit im Betrieb. Soweit Maßnahmen gefördert werden, handelt es bei dem Programm daher um eine Mischform aus angebots- und nachfrageorientierter Förderung, wobei der Schwerpunkt aber augenscheinlich auf der Strukturförderung liegt. Die relevanten Landesprogramme zur Maßnahmenförderung sind ausschließlich angebotsorientiert.

Frauen sind eine Hauptzielgruppe in der zum ‚Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm‘ gehörenden ‚Bremer Fachkräfteinitiative‘. Auch das Programm ‚Arbeitsmarktcnchancen von Frauen verbessern und Frauen in der Wirt-

³⁵ Für Hamburg liegen – abgesehen vom ‚Weiterbildungsbonus‘ (vgl. Beschäftigte in KMU) – keine detaillierten Informationen über die operationelle Ausgestaltung des ESF-Programms vor, so dass nicht ersichtlich ist, mit welchen Einzelmaßnahmen das Ziel der Weiterbildung von Migrant(inn)en erfüllt werden soll.

schaft stärken' soll der systematischen und strukturellen Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken. Gefördert werden der Zugang von Frauen zu männerdominierten gewerblich-technischen Berufen und Zukunftsbranchen, zu MINT-Qualifikationen und höherwertiger Beschäftigung sowie der Aufstieg von Frauen in männerdominierten Berufs- und Beschäftigungsfeldern. Die Förderung erfolgt als Fehlbedarfsfinanzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Maßnahme. Neben Landes- und ESF-Mitteln kommen auch Mittel aus dem Europäischen Fonds für die Regionale Entwicklung (EFRE) zum Einsatz.

Ähnlich fördert Bayern die **„Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen“**. Zuwendungsempfänger sind Träger von Projekten zur Unterstützung von Frauen bei der Umsetzung ihrer Studien-, Berufs- und Karrierewege in zukunftsorientierten, technischen und wissenschaftlichen Bereichen. Gefördert werden bis zu 50 % der förderfähigen Projektkosten, wobei ein Eigenanteil in Höhe von 10 % zu erbringen ist. Das Programm verfügt in den Jahren 2009 und 2010 jeweils über ein Mittelvolumen von 0,5 Mio. Euro.

Mit ebenfalls rund 0,5 Mio. Euro fördert die **„ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - B - Chancengleichheit: Berufsbegleitende Qualifizierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** in Sachsen Vorhaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und zukunftsträchtigen Berufen sowie Vorhaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Förderung erfolgt in Form eines hinsichtlich der Höhe und des Förderanteils nicht spezifizierten Zuschusses.

Sachsen-Anhalt fördert mit dem Programm **„Förderung von Frauen in Bildung und Beruf“** Projekte, die der Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern dienen. Insbesondere sollen die Programme mehr Frauen in dauerhafte Erwerbstätigkeit bringen, ihnen einen beruflichen Aufstieg ermöglichen und sie bereits während des Studiums zu unternehmerischer Selbstständigkeit anregen. Die Förderung besteht in einem Zuschuss zu den Projektkosten und soll 95.000 Euro nicht überschreiten. Der Projektträger hat einen Eigenanteil in Höhe von mindestens 10 % der zuwendungsfähigen Ausgaben zu erbringen.

Auch für die **„Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen“** gibt es in Sachsen-Anhalt ein Programm. Gefördert werden Trainings- und Coachingangebote sowie Praktika beim Berufsstart, insbesondere für Berufszweige, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zuwendungsempfänger sind gemeinnützige Projektträger. Die Förderung erfolgt als Zuschuss in Höhe von maximal 100.000 Euro pro Projekt, wobei ein Eigenanteil von mindestens 10 % vorausgesetzt wird.

Die **„Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)“** des Landes Niedersachsen unterstützt

Weiterbildungsmaßnahmen für erwerbslose Frauen und beschäftigte Frauen in KMU, die der Verbesserung ihrer Erwerbstätigkeit und Wettbewerbsfähigkeit dienen. Auch Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben und zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf werden gefördert. Je nach regionaler Verortung des Bildungsträgers können bis zu 75 % der Projektkosten erstattet werden, bei einer Projektlaufzeit von 18 Monaten. Das Programm verfügt in den Jahren 2009 und 2010 jeweils über ein Mittelvolumen von 9,2 Mio. Euro. 2009 wurde dieses um 5 Mio. Euro überschritten. Gefördert wurden 138 Projektträger.

Das Programm **„Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum“** in Baden-Württemberg zielt vor allem auf Frauen, die in einem land- und forstwirtschaftlichen Beruf tätig oder ausgebildet sind. Es fördert unter anderem Qualifizierungs-, Informations- sowie Coachingmaßnahmen.³⁶ Gefördert werden können bis zu 90 % der zuwendungsfähigen Ausgaben, maximal 80.000 Euro.

Beschäftigte in bestimmten Branchen

Programmen für Beschäftigte in einzelnen Branchen kommt zumindest auf Bundesebene eine untergeordnete Bedeutung zu. Die zentralen Aktivitäten sind nicht auf bestimmte Branchen beschränkt. Lediglich für Beschäftigte im Handwerk, im audiovisuellen Bereich, im Umwelt- und Naturschutz sowie im Güterkraftverkehr existieren spezifische Förderungen.³⁷ Auf Landesebene hingegen sind sie mit 17 Fällen zahlreich. Mit neun Programmen werden Beschäftigte in den Branchen Land- & Forstwirtschaft, Ernährungswirtschaft und Gartenbau am häufigsten gefördert, gefolgt vom Bereich Gesundheit & Soziales mit fünf Programmen. Jeweils zwei Programme entfallen auf die Kulturwirtschaft und das Handwerk. Förderaktivitäten existieren zudem in der Bauwirtschaft sowie für die Luft- und Raumfahrt, Seewirtschaft, Logistik und Wind- und Energiewirtschaft. Außer Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen besitzen alle Bundesländer Förderprogramme für Beschäftigte bestimmter Branchen.

Aufgrund der Vielzahl an Programmen werden diese im Folgenden lediglich aufgelistet; auf einzelne Programme kann nicht eingegangen werden.

Land- / Forst- / Hauswirtschaft / Gartenbau (9):

- BW: Ländliche Weiterbildung
- BY: Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Aus- und Fortbildung in der Hauswirtschaft (ESF 2007-2013)
- BB: Ländliche Berufsbildung (LBB-Richtlinie)

³⁶ Daneben fördert das Programm auch Existenzgründungen sowie neu gegründete Netzwerkorganisationen der genannten Zielgruppe.

³⁷ Hinzu kommt das ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“, welches als Universalprogramm keine Berücksichtigung in den Kohärenzbetrachtungen der Maßnahmenförderung findet.

- HB: Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP)
 - Landesprogramm „Bremer Fachkräfteinitiative“ (Förderansatz 1)
- HB & NS: Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (unter PROFIL)
- MV: Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen in der Agrar-, Forst- und Ernährungswirtschaft
- NRW: Berufsbezogene Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft
- SH: Zuwendungen für zielgruppenspezifische Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
- SN: ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - B - Projekte zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt

Gesundheit / Soziales (5):

- HB: Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP)
 - Landesprogramm „Bremer Fachkräfteinitiative“ (Förderansatz 1)
- HS: Qualifizierung in der Altenpflege
- NRW: Hausärzte-Förderrichtlinie
- SN: ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - A - Berufsbegleitende Qualifizierung und Innovationen im Gesundheits-, Sozial- und Wohnbereich
- SN: ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - G - Spezielle Anpassungslehrgänge für medizinisches Personal aus Drittländern sowie Qualifizierungsvorhaben für arbeitslose Spätaussiedler und Ausländer

Kulturwirtschaft / Kunst (2):

- B: Qualifizierung Kulturwirtschaft – KuWiQ
- BB: Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur

Handwerk (2):

- BY: Förderung der überbetrieblichen beruflichen Fortbildung im Handwerk (Interne Arbeitsgrundsätze)
- HB: Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP)
 - Landesprogramm „Bremer Fachkräfteinitiative“ (Förderansatz 1)

Bauwirtschaft (1):

- HH: Klimaschutzprogramm - IMPULS-Programm zur Qualifizierung

Luft- und Raumfahrt / Maritimes Cluster und Logistik / Wind- und Energiewirtschaft (1):

- HB: Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP)
 - Landesprogramm „Bremer Fachkräfteinitiative“ (Förderansatz 1)

Bis auf zwei Programme handelt es sich um angebotsorientierte Förderprogramme für Weiterbildungsanbieter bzw. Kammern und Verbände. Individuen sind nur bei zwei Programmen als Zuwendungsempfänger vorgesehen: bei „Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau“ in Niedersachsen und Bremen sowie der „Hausärzte-Förderrichtlinie“ in Nordrhein-Westfalen. In einigen Fällen können auch Betriebe Qualifizierungsmaßnahmen durchführen (vgl. Abschnitt 4.3.3.2).

Nur zwei Programme besitzen 2010 ein Fördervolumen über 1,5 Mio. Euro. Teile der Mittel entfallen dort aber neben den branchenspezifischen auf weitere Zielgruppen.³⁸ Drei Programme liegen über der Millionengrenze, sechs zwischen 0,5 und 1 Mio. Euro und vier unter 0,5 Mio. Euro. Für zwei Programme liegen keine Angaben zum Mittelvolumen vor.

4.3.3.2 Betriebe als Begünstigte

Die Darstellung der Programme für Betriebe erfolgt differenziert, je nachdem, ob sie sich nur an KMU bzw. bestimmte Branchen richten oder ob sie den überwiegenden Teil bzw. alle Betriebe ansprechen. Da bei allen betrieblichen Weiterbildungsprogrammen Unternehmen auch antragsberechtigt sind, ist eine Unterscheidung in nachfrageorientierte und angebotsorientierte Programme wie bei den Beschäftigten nicht erforderlich.

Alle Betriebe

Insgesamt fünf Programme richten sich an die Gesamtheit aller Betriebe, drei in Mecklenburg-Vorpommern und jeweils eines im Saarland und in Sachsen-Anhalt. Ziel der Richtlinie „Kompetenzentwicklung in Unternehmen“ ist die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern. Die Förderung erfolgt durch Ausgabe eines Bildungsschecks, der vom Arbeitgeber beantragt wird. Voraussetzung ist eine schlüssige Darstellung, dass die Bildungsmaßnahme geeignet ist, die beruflichen Qualifikationen des Mitarbeiters zu erhalten, zu erweitern oder neue Kompetenzen zu vermitteln. Gefördert werden höchstens 75 % der Maßnahmenkosten, maximal jedoch 500 Euro.

38 Die „Bremer Fachkräfteinitiative“ fördert im Förderansatz 2 Personengruppen, die hinsichtlich ihrer Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentiert sind, etwa Geringqualifizierte und Ältere. Bei dem sächsischen Programm „ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - G - Spezielle Anpassungslehrgänge für medizinisches Personal aus Drittländern sowie Qualifizierungsvorhaben für arbeitslose Spätaussiedler und Ausländer“ geht der zweite Förderschwerpunkt aus dem Titel hervor.

Mindestens 25 % der Kosten sind vom Betrieb zu tragen. Die Maßnahme ist von einem Weiterbildungsanbieter durchzuführen, der nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannt ist oder über ein Qualitätssicherungssystem verfügt. Die Abrechnung des Bildungsschecks erfolgt durch den Bildungsanbieter. Das Mittelvolumen betrug in den Jahren 2009 und 2010 jeweils rund 1,4 Mio. Euro, wovon 2009 etwa 0,4 Mio. Euro abgerufen wurden.

Ebenfalls in Mecklenburg-Vorpommern werden mit der Richtlinie ‚Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen‘ berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, die im Zusammenhang mit Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben oder Umstrukturierungen der Arbeitsorganisation in Wirtschaftsunternehmen stehen, die einen besonderen Beitrag zur Entwicklung einzelner Branchen oder Regionen leisten oder die in Zusammenhang mit der Optimierung ressourcenschonender Verfahren bzw. der Erhöhung von Energieeffizienz stehen. Die Maximalhöhe des Zuschusses ist nicht spezifiziert und hinsichtlich des Förderanteils nach Unternehmensgröße gestaffelt (zwischen 25 % für Großunternehmen und 80 % für kleine Unternehmen). Zuwendungsfähige Ausgaben sind Planungs-, Personal- und Sachkosten zur Durchführung der Lehrgänge. Geförderte Betriebe müssen über ein System der Qualitätssicherung verfügen und sicherstellen, dass die beteiligten Weiterbildungseinrichtungen nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannt sind, bzw. bei eigener Durchführung selbst nach diesem anerkannt sein. Daneben werden mit dem Programm auch Vorbereitung, Koordinierung und Begleitung verschiedener Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, die auf die Behebung bestimmter Entwicklungs- und Strukturprobleme in einzelnen Branchen oder auf Querschnittsthemen ausgerichtet sind. Da 2009 von dem Mittelvolumen von 5,1 Mio. Euro 4,8 Mio. Euro abgeflossen sind, kann von einer hohen Inanspruchnahme ausgegangen werden.

Neben diesen Programmen werden in Mecklenburg-Vorpommern mit einem Mittelvolumen von 25.000 Euro die ‚Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften aus Transformations- und Entwicklungsländern‘ gefördert. Antragsberechtigt sind Unternehmen, die im Zuge ihrer Außenwirtschaftsaktivitäten mittels Trainees persönliche Geschäftskontakte in Transformations- und Entwicklungsländern aufbauen wollen. 2009 wurden 18.000 Euro abgerufen.

Das Programm ‚Lernziel Produktivität‘ des Saarlandes fördert berufsbegleitende Qualifizierungsprojekte, welche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die einem konkreten Unternehmensbedarf entsprechen. Die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen sollen insbesondere Veränderungen von Arbeitsinhalten und –bedingungen Rechnung tragen, die durch technologischen und strukturellen Wandel entstehen. Mitarbeitergruppen, die einem erhöhten Arbeitsmarktrisiko unterliegen wie Geringqualifizierte, Ältere und befristet Beschäftigte, sollen in den Vorhaben besonders berücksichtigt

werden. Antragsberechtigt sind sowohl Unternehmen selbst für innerbetriebliche Maßnahmen als auch Weiterbildungsträger, die für ein Unternehmen das Vorhaben planen und durchführen. Bei Maßnahmen, die sich auf den gegenwärtigen Arbeitsplatz beziehen (spezifische Qualifizierungsvorhaben), werden bis zu 25 % als Zuschuss gefördert. Sofern die vermittelten Kompetenzen auf andere Unternehmen oder Arbeitsplätze übertragbar sind (allgemeine Qualifizierungsvorhaben), sind bis zu 70 % in KMU bzw. bis zu 50 % in größeren Unternehmen förderfähig. Das Mittelvolumen des Programmes beträgt 5,7 Mio. Euro, die neben dem ESF auch aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) stammen. 2009 erhielten 15 Weiterbildungsträger Zuwendungen.

Mit der ‚Qualifizierung von Beschäftigten (Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG)‘ werden betriebliche Qualifizierungsvorhaben, die Umsetzung betrieblicher Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung, Anpassungsqualifizierung sowie wissenschaftlichen Weiterbildung für eigene Beschäftigte gefördert. Hinzu kommen Qualifizierungsprojekte unternehmensbezogener Personalpools, die zur bedarfsgerechten und branchenorientierten Fachkräftegewinnung beitragen. Zuwendungsempfänger sind neben Unternehmen auch Angehörige der Freien Berufe, wenn sie eigene Beschäftigte qualifizieren. Die Förderung erfolgt als Zuschuss, bei allgemeinen Qualifizierungsvorhaben beträgt sie bis zu 70 % der Kosten für KMU, bis zu 50 % für große Unternehmen. Spezifische Qualifizierungsvorhaben sind bei KMU bis zu 35 % und bei großen Unternehmen bis zu 25 % förderfähig. Eine Förderung von großen Unternehmen ist nur möglich, sofern sie in Zusammenhang mit Neu- oder Erweiterungsinvestitionen und der Schaffung neuer Arbeitsplätze steht. Die maximale Förderhöhe beträgt 40.000 Euro.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

KMU in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Hamburg stehen prinzipiell die gleichen Scheckinstrumente offen, die auch von den Beschäftigten selbst unmittelbar in Anspruch genommen werden können (vgl. Abschnitt 4.3.3.1). In Nordrhein-Westfalen können KMU mit höchstens 250 Beschäftigten maximal 10 ‚Bildungsschecks‘ pro Jahr für ihre Mitarbeiter(innen) erhalten. Letztere dürfen in den letzten drei Jahren nicht an einer betrieblichen oder individuell veranlassten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Der ‚QualiScheck‘ in Rheinland-Pfalz ist auf ältere Beschäftigte ab 45 Jahren beschränkt, womit hier eine Überschneidung zu ‚WeGebAU‘ besteht. Der ‚Weiterbildungsbonus‘ in Hamburg kann pro Beschäftigten einmal im Jahr beantragt werden.³⁹

39 Der ‚Weiterbildungsbonus‘ ist Bestandteil des Rahmenprogramms ‚Europäischer Sozialfonds (ESF) in Hamburg‘. Er gehört zur Prioritätenachse A1 ‚Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte‘. Darüber hinaus ist in Prioritätenachse A3 das Ziel ‚Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von

Bei betrieblicher Antragstellung zahlt jeweils der Arbeitgeber den zu erbringenden Eigenanteil; die Weiterbildung erfolgt bei einem Bildungsträger. Innerbetriebliche Weiterbildungsseminare sind nicht förderfähig. Bei ‚Bildungsscheck‘ und ‚QualiScheck‘ sind arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen ebenso von der Förderung ausgeschlossen wie Weiterbildungen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist.

Das Programm ‚Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU‘ in Brandenburg ist ausschließlich auf Betriebe ausgerichtet. Es wird zwar ein integrierter Ansatz betrieblicher und individueller Weiterbildung verfolgt; die Kompetenzentwicklung orientiert sich aber vorrangig an unternehmerischen Entwicklungszielen. Förderfähig sind Qualifizierungsmaßnahmen auf Basis betrieblicher Qualifizierungsbedarfe, die Qualifizierung in spezifischen Themenfeldern sowie Personalchecks für Fachkräftesicherung.⁴⁰ Mit Ausnahme der Personalchecks ist als Basis der Förderung eine Qualifizierungsbedarfsanalyse erforderlich. Die geförderten Unternehmen können Bildungsträger mit der Beantragung und Organisation der Maßnahme beauftragen. Letztere können auch selbst Antragsteller sein, sofern sie Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen bündeln. In jedem Fall müssen die Zuwendungsempfänger über ein geprüftes Qualitätssicherungssystem verfügen. Qualifizierungsmaßnahmen werden pro Jahr mit 300 bis 3.000 Euro pro Teilnehmer bezuschusst, in spezifischen Themenfeldern mit bis zu 10.000 Euro. Die Förderung von Personalchecks ist nach Unternehmensgröße gestaffelt und beträgt 300 bis maximal 4.000 Euro bei mittelgroßen Unternehmen. In allen Fällen ist ein Eigenanteil von mindestens 20 % zu erbringen. Er wurde deutlich niedriger als beim ‚Bildungsscheck‘ angesetzt, um ein Ausweichen auf dieses Förderinstrument zu verhindern (vgl. Abschnitt 4.3.3.1). Außerdem sind Kinderbetreuungskosten förderfähig. Von der Förderung ausgeschlossen sind Produktschulungen, Qualifizierungen zur Regelung der Betriebsnachfolge sowie berufsabschlussbezogene Qualifizierungen, etwa nach dem ‚AFBG‘. Das Mittelvolumen beträgt 2010 7 Mio. Euro. 2009 wurden von dem Mittelvolumen in Höhe von 5.5 Mio. Euro rund 3 Mio. Euro abgerufen und 326 KMU gefördert. Hinzu kamen 11 Weiterbildungsträger, die Qualifizierungsbedarfe von Betrieben gebündelt haben.

Das Programm ‚Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWIN)‘ stellt einen Grenzfall zwischen der Weiterbil-

Prozess- und Produktinnovationen in klein- und mittelständischen Unternehmen‘ genannt, über dessen Ausgestaltung auf Basis der erfolgten Datenerhebung keine Informationen vorliegen.

40 Maßnahmen in spezifischen Themenfeldern können z. B. die Einführung eines QM-Systems, Maßnahmen zur Steigerung der Innovationsfähigkeit durch Wissenstransfer oder Maßnahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Die Personalchecks bestehen aus Pflicht- und Wahlmodulen. Pflichtmodule sind Analysen der strategischen Unternehmensziele, der betrieblichen Personalstrukturen sowie des Qualifizierungsbedarfs der Beschäftigten und des Managements.

dungsförderung für Beschäftigte und Betriebe dar. Einerseits ist die Förderung vom Arbeitgeber zu beantragen und der Eigenanteil von diesem zu leisten. Außerdem muss die Weiterbildung den betrieblichen Strukturwandel unterstützen, etwa durch die Einführung neuer Produkte oder die Erschließung neuer Märkte. Andererseits richtet sich die Förderung an einzelne Beschäftigte und die Maßnahmen dürfen nicht betriebspezifisch sein, sondern müssen am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen vermitteln.⁴¹ Weiterbildungsmaßnahmen müssen sich auf die Vermittlung beruflicher Fachkompetenz, Sozialkompetenz oder Methodenkompetenz beziehen, sollen einen Umfang von mindestens 30 Stunden besitzen und mit einem auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Zertifikat abschließen.⁴² Die Förderung bemisst sich nach den Qualifizierungsausgaben bis zu einer Höhe von 20 Euro pro Teilnehmerstunde. In regionaler Abhängigkeit beträgt der Zuschuss bis zu 70 %, maximal 5.000 Euro. Daneben können Zuwendungen für pauschal angegebene Ausgaben gewährt werden. Die Auszahlung erfolgt über einen Direktbetrag oder einen Anteil an den Freistellungskosten. Von der Förderung ausgeschlossen sind u.a. Produktschulungen und Weiterbildungen, bei denen ein Anspruch nach dem ‚AFBG‘ besteht sowie Maßnahmen für Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaft, für die ein eigenes Förderprogramm besteht. Das Programm verfügt im Zeitraum von 2008 bis 2010 über Gesamtmittel in Höhe von rd. 18 Mio. Euro, wovon rund drei Viertel auf Weiterbildungsmaßnahmen entfallen. 2009 wurden insgesamt 6,6 Mio. Euro abgerufen.

Ein ähnlicher Grenzfall ist das Programm ‚Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen‘ in Schleswig-Holstein. Die Förderung setzt die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers oder die Freistellung der Beschäftigten voraus. Da Antragsteller und Zuwendungsempfänger hier jedoch die Beschäftigten sind, wurde sie unter den Programmen für Beschäftigte verortet (vgl. Abschnitt 4.3.3.1).

Sachsen fördert Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben im Rahmen der ‚ESF-Richtlinie Berufliche Bildung – A1 – Betriebliche und berufliche Weiterbildung‘. Unter betrieblicher Weiterbildung werden vorrangig Projekte zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen, zur Verbesserung unternehmerischen Handelns und Denkens von Mitarbeitern, zur Professionalisierung des Unternehmensmanagements sowie zum Erwerb interkultureller Kompetenzen und Kompetenzen im Bereich internationales Marketing verstanden. Zur beruflichen Weiterbildung werden Projekte ohne konkreten betrieblichen Bezug in für das Land Sachsen wirtschaftspolitisch bedeutsamen Bereichen gezählt. Gefördert werden maximal 80 % der förderfähigen Projektkosten. Der

41 Neben Beschäftigten können auch Betriebsinhaber von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten gefördert werden.

42 Auch die Einrichtung Regionaler Anlaufstellen (RAS) wird gefördert. Diese sind im Regelfall bei Kammern angesiedelt und unterstützen die Betriebe mit einem integrierten Konzept von Beratung, Netzwerkpflege und Administration der Anträge bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Bereich betriebliche Weiterbildung besitzt 2010 ein Mittelvolumen von 13 Mio. Euro, der Bereich berufliche Weiterbildung rund 232.000 Euro. Das geplante Mittelvolumen 2009 ist nicht bekannt; abgerufen wurden 8,17 Mio. Euro bzw. 291.000 Euro. Neben der Förderung von KMU besteht im Rahmen der genannten Richtlinie eine individuelle Weiterbildungsförderung über den ‚Bildungsscheck Sachsen‘ (vgl. Abschnitt 4.3.3.1).

Das Programm ‚Unternehmensorientierte Weiterbildung und Vermittlung (UOWV) – Förderung von Anpassungsqualifizierung‘ fördert arbeitsplatzsichernde Weiterbildungen in Berlin. Begünstigt werden Unternehmen, die von wesentlichen Betriebsänderungen betroffen sind, sofern die Qualifizierung die Fortbeschäftigung im gleichen Unternehmen sichert. Förderfähig sind auch Qualifizierungen im Zusammenhang mit höherwertigen IT-Anwendungen. Erstattet werden Personal- und Materialkosten sowie Kosten für Beratungsdienste. Die maximale Förderhöhe orientiert sich an der Art der Qualifizierung sowie der Unternehmensgröße. Das Mittelvolumen beträgt 2010 rund 1,5 Mio. Euro. 2009 wurden von 2,86 Mio. Euro rund 1,66 Mio. Euro abgerufen.

Vier Programme – allesamt in den Stadtstaaten angesiedelt – setzen die Schaffung neuer Arbeitsplätze bzw. die Einstellung von Arbeitslosen für den Erhalt von Qualifizierungsförderung voraus. Dies sind ‚Stelle statt Stütze – Coaching‘ und ‚Unternehmensorientierte Weiterbildung und Vermittlung (UOWV) – Einarbeitungs- und Qualifizierungszuschuss‘ (Berlin), ‚Qualifizierung von Arbeitskräften auf neuen Arbeitsplätzen‘ (Hamburg), sowie die ‚Bremer Initiative „Chance 50 plus“‘ (Bremen).

Schließlich bestehen in Baden-Württemberg und Niedersachsen Coachingprogramme. Das ‚Förderprogramm Coaching‘ in Baden-Württemberg unterstützt Coachingmaßnahmen in den Bereichen Innovationsvorhaben, Reduzierung des Energieverbrauchs, demografischer Wandel und Unternehmensübergabe für KMU mit maximal 6.000 Euro bzw. 50 % der Coachingkosten. Fördergegenstand der ‚Beratungsrichtlinie 2009‘ in Niedersachsen sind Beratungen zur Erarbeitung komplexer betrieblicher Konzepte und deren Umsetzung in den Unternehmen, längerfristige prozessbegleitende Coachingmaßnahmen zur Weiterentwicklung der Betriebskompetenz des Unternehmers sowie Prozessmoderationsvorhaben zur Optimierung von Veränderungsprozessen.

Betriebe in bestimmten Branchen

Fünf Programme in drei Bundesländern fördern Weiterbildungsmaßnahmen von Betrieben in bestimmten Branchen. Alle diese Programme begünstigen auch Beschäftigte (vgl.

Beschäftigte in bestimmten Branchen)⁴³. Dabei handelt es sich um folgende Programme:

Land- / Forst- / Hauswirtschaft:

- SN: ESF-Richtlinie Berufliche Bildung – B 1 – Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt – Berufliche Weiterbildung
- SN: ESF-Richtlinie Berufliche Bildung – I – Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt

Kulturwirtschaft / Kunst:

- BB: Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur

Bauwirtschaft:

- HH: Klimaschutzprogramm – IMPULS-Programm zur Qualifizierung

Gesundheit / Soziales:

- SN: ESF-Richtlinie des SMS/SMUL – A – Berufsbegleitende Qualifizierung und Innovationen im Gesundheits-, Sozial- und Wohnbereich

4.3.4 Zusammenfassung

Im Jahr 2010 besteht auf **Bundesebene** ein hoher Abdeckungsgrad an Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung mit Beschäftigten als Begünstigten, wobei dem ‚Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz‘, ‚WeGebAU‘ und der ‚Bildungsprämie‘ ein zentraler Stellenwert zukommt. Durch den Wegfall der im Rahmen des Konjunkturpakets II erfolgten Erweiterung von ‚WeGebAU‘ auf alle Beschäftigten, die in den letzten vier Jahren nicht an Weiterbildung partizipiert haben, entstehen ab 2011 Lücken:

Keine Fördermöglichkeiten gibt es dann für Personen, die nicht geringqualifiziert sind (Abdeckung über die Bildungsprämie für kürzere und ‚WeGebAU‘ für längere Qualifizierungen), nicht zur Gruppe der Älteren in KMU zählen (‚WeGebAU‘), keine Fachkraft sind und eine Aufstiegsfortbildung absolvieren wollen (‚AFBG‘) oder nicht jung und leistungsstark genug sind (‚Weiterbildungsstipendium‘). In anderen Worten: Weiterbildungen unter 400 Stunden für normalverdienende Beschäftigte mittleren Alters müssen

⁴³ Im entsprechenden Abschnitt wurden sie als angebotsorientiert eingeordnet, weil die Antragstellung durch Weiterbildungsanbieter erfolgt. Sobald aber Betriebe als Antragsteller auftreten, kann keine angebotsorientierte Förderung mehr vorliegen.

ohne staatliche Förderung finanziert werden. Keine Förderung erhalten auch Beschäftigte über 30, die ein berufsbegleitendes Hochschulstudium absolvieren wollen, aber nicht als besonders leistungsfähige Fachkräfte am Bewerbungsverfahren des Aufstiegsstipendiums teilnehmen können. Bei den genannten Personengruppen handelt es sich zwar nicht um Problemgruppen des Arbeitsmarktes, dennoch wird auch für diese die Bedeutung und Notwendigkeit von Weiterbildung zukünftig weiter steigen. Die Programme auf Bundesebene sind insgesamt funktional differenziert, Überschneidungen sind zu vernachlässigen.⁴⁴

Teilweise werden diese Lücken auf Landesebene geschlossen. Diese sind mehrheitlich nachfrageorientiert: In Brandenburg werden mit dem ‚Bildungsscheck‘ kürzere Weiterbildungen für nahezu alle Beschäftigten gefördert. In Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Schleswig-Holstein ist dies mit Beschränkung auf Beschäftigte in KMU der Fall, wobei in Schleswig-Holstein eine erheblich höhere Förderung möglich ist als in den anderen Ländern. Diese setzt jedoch die Mitwirkung des Arbeitgebers voraus (Kostenbeteiligung oder Freistellung). Hinsichtlich des Mittelvolumens ist insbesondere der ‚Bildungsscheck NRW‘ hervorzuheben, welcher 2010 mit etwa 17 Mio. Euro für Weiterbildung das höchste Mittelvolumen aller Landesinstrumente für Beschäftigte und Betriebe besitzt. Die genannten breiter ausgerichteten Förderinstrumente schließen zwar nicht nur Lücken. Es entstehen auch Schnittmengen mit den Bundesinstrumenten ‚Bildungsprämie‘ (Geringqualifizierte) und ‚WeGebAU‘ (Ältere in KMU). Dennoch lassen sich die Beziehungen zu den Bundesprogrammen als ergänzend und weniger als konkurrerend charakterisieren. In Bayern und Mecklenburg-Vorpommern erfolgt die Lückenschließung durch angebotsorientierte Förderung: Dort wird die Bereitstellung von Weiterbildungskursen für alle Beschäftigten gefördert. Ähnlich in Baden-Württemberg und Sachsen, wo die Zielgruppe allerdings auf Beschäftigte in KMU beschränkt ist.

Eine ambivalente Beziehung zur Bundesförderung weist der sächsische ‚Weiterbildungsscheck‘ auf. Überschneidungen mit der ‚Bildungsprämie‘ werden durch die 650-Euro-Untergrenze gering gehalten. Durch das Fehlen eines Förderhöchstbetrages trägt er zur Überbrückung der Förderlücke für Weiterbildungsmaßnahmen bis zur ‚AFBG‘-Schwelle bei. Allerdings ist das Instrument auf ganz bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkt, was den ergänzenden Charakter wiederum einschränkt. Stattdessen entsteht eine gewisse Konkurrenz zu ‚WeGebAU‘, da offensichtlich auch längere, abschlussorientierte Maßnahmen gefördert werden und das Instrument auch Arbeitnehmer(innen) über 50 Jahre anspricht. Ähnliches gilt beim ‚QualiScheck‘ in Rheinland-Pfalz, der aus-

⁴⁴ So ist etwa davon auszugehen, dass junge Fachkräfte, für die eine Förderung über das Weiterbildungstipendium besteht, noch ein vergleichsweise geringes Einkommen beziehen und so auch in den Förderbereich der Bildungsprämie fallen. Da über das Weiterbildungstipendium jedoch nur besonders Leistungsstarke gefördert werden, ist der Überschneidungsbereich gering.

schließlich Ältere fördert. Er ist jedoch nicht auf Beschäftigte in KMU beschränkt, so dass er andererseits die Fördermöglichkeiten ergänzt.

Eindeutige Konkurrenzverhältnisse finden sich vergleichsweise selten. Lediglich in Hessen ist ein solches durch Auflage der ‚Bildungsprämie‘ entstanden. Wenngleich beim ‚Qualifizierungsscheck‘ das Merkmal der Geringqualifizierung unterschiedlich operationalisiert wird, kann von einer Doppelförderung gesprochen werden. Diese hat sich möglicherweise negativ auf die Inanspruchnahme des Landesinstrumentes ausgewirkt. Die Bedeutung der Überschneidung wird jedoch durch das im Vergleich eher geringe Mittelvolumen des Landesschecks relativiert.

Ein Alleinstellungsmerkmal besitzt das ‚Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)‘: Kein Landesprogramm fördert längerfristige Weiterbildungen für Fachkräfte mit einem Volumen von über 400 Stunden. Auf das ‚AFBG‘ sind die Landesprogramme gut abgestimmt: Sofern ein Anspruch nach dem ‚AFBG‘ besteht, wird die Landesförderung in der Regel ausgeschlossen. Auch Programme wie das Weiterbildungstipendium, die sich speziell an Jüngere wenden, finden sich auf Landesebene nicht.

Keine eigenständige Fördermöglichkeit besteht sowohl auf Bundesebene als auch in den meisten Ländern für akademisch Gebildete bzw. Führungskräfte. Diese Gruppe ist nur abgedeckt, soweit sie zu den relevanten Zielgruppen der übrigen Bundes- und Landesprogramme zählt. Aufgrund der relativ hohen Weiterbildungsbeteiligung von Akademiker(inne)n ist jedoch fraglich, ob es für diese Zielgruppe überhaupt eigener Fördermöglichkeiten bedarf oder ob daraus primär Mitnahmeeffekte resultieren würden. Nicht abgedeckt ist auch eine Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen für Beschäftigte im Alter von über 30 Jahren, die nicht die Kriterien des Aufstiegsstipendiums erfüllen.

Häufig zu finden sind auf Landesebene Förderprogramme für Beschäftigte in bestimmten Branchen. Da diese in den meisten Fällen angebotsorientiert sind, d.h. eine Projektdurchführung von Weiterbildungsanbietern voraussetzen, bestehen hier kaum Überschneidungen zu den Bundesförderungen. Zudem besitzen sie in der Regel ein vergleichsweise geringes Mittelvolumen. Abbildung 4 fasst die Bundes- und Landesförderung beruflicher Weiterbildung mit Beschäftigten als Begünstigten schematisch zusammen.

Unter den primär Betriebe begünstigenden Förderprogrammen kommt auf Bundesebene ‚WeGebAU‘ eine zentrale Stellung zu. Die Förderung kann nicht nur von Individuen selbst, sondern auch vom Arbeitgeber beantragt werden. Gefördert werden unabhängig von der Betriebsgröße abschlussorientierte Weiterbildungen für Beschäftigte ohne Abschluss im ausgeübten Beruf sowie, ausschließlich in KMU, ältere Beschäftigte. Die Ausweitung des Programms auf qualifizierte

Mitarbeiter, die vier Jahre nicht an Weiterbildung partizipiert haben, entfällt 2011, genauso wie die kompensatorische Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in Kurzarbeit. Die anderen Programme auf Bundesebene richten sich entweder an Existenzgründer, die Unternehmensführung oder einzelne Branchen. Insgesamt kann die an Betriebe gerichtete Weiterbildungsförderung auf Bundesebene als deutlich lückenhafter charakterisiert werden als die an Individuen gerichtete Förderung. Keine Fördermöglichkeiten bestehen ab 2011 für die betriebliche Weiterbildung qualifizierter Beschäftigter, die nicht älter als 45 Jahre und zugleich in KMU beschäftigt sind.

Die genannten Förderlücken werden teilweise von den Bundesländern geschlossen. Mecklenburg-Vorpommern,

das Saarland sowie Sachsen-Anhalt verfügen über Förderprogramme, die sich an prinzipiell alle Betriebe richten und somit über die Zielgruppen von ‚WeGebAU‘ hinausgehen. In NRW und Hamburg existieren Scheckinstrumente, die sämtliche Mitarbeitergruppen in KMU ansprechen. Gewisse Überschneidungen mit ‚WeGebAU‘ bleiben durch die Lückenschließung nicht aus. Zu einer Konkurrenz hinsichtlich der Zielgruppe kommt es offensichtlich aber nur in Rheinland-Pfalz, wo der ‚QualiScheck‘ ausschließlich ältere Mitarbeiter in KMU fördert. Sie wird allerdings dadurch abgeschwächt, dass der ‚QualiScheck‘ hinsichtlich der Förderhöhe vorwiegend auf kürzere Weiterbildungen ausgerichtet ist. Eine projektbezogene Förderung betrieblicher Weiterbildungsbemühungen weisen Brandenburg, Niedersachsen und Sachsen auf. Im

Abbildung 4: Kohärenz der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte

	Alle	KMU	Gering qualif.	Fach kräfte	Akad./ Führungs kräfte	Junge	Ältere	Frauen	Migran t(inn)en	Best. Branchen
Bund/EU	**						*			
BW							*			
BY							*			
B							*			
BB										
HB										
HH		*	*	*	*	*	*	*	*	
HS		*					*			
MV							*			
NS							*			
NRW		*	*	*	*	*	*	*	*	
RP										
SL							*			
SN										
SA							*			
SH		*	*	*	*	*	*	*	*	
TH							*			

Nachfrageorientiertes Programm mit expliziter Ausrichtung auf die entsprechende Zielgruppe ist vorhanden.

Angebotsorientiertes Programm mit expliziter Ausrichtung auf die entsprechende Zielgruppe ist vorhanden.

Zielgruppe ist durch nachfrageorientiertes Landesprogramm für KMU oder alle Beschäftigten (schwarz) mit abgedeckt.

Land ist durch nachfrageorientiertes Bundesprogramm (schwarz) mit abgedeckt.

* nur KMU

** läuft 2010 aus (WeGebAU Erweiterung im Rahmen des Konjunkturpakets II)

Abbildung 5: Kohärenz der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebe

	Alle Betriebe	KMU	Bestimmte Branchen
Bund/EU	*	**	
BW	*	* / **	* / **
BY	*	* / **	* / **
B	*	***	***
BB	*		
HB	*	***	***
HH	*		
HS	*	* / **	* / **
MV			
NS	*		
NRW	*		
RP	*	**	**
SL			
SN	*		
SA			
SH	*	*	*
TH	*	*	*
Programm mit expliziter Ausrichtung auf die entsprechende Zielgruppe ist vorhanden.			
Zielgruppe ist durch Landesförderung für KMU oder alle Betriebe (schwarz) implizit mit abgedeckt.			
Land ist durch nachfrageorientiertes Bundesprogramm (schwarz) mit abgedeckt.			
* ab 2011 nur Geringqualifizierte ** nur ältere Mitarbeiter(innen) *** bei neuen Arbeitsplätzen, Neueinstellungen oder der Sicherung von Arbeitsplätzen			

Vergleich zu den genannten Schecksystemen bestehen hier deutlich höhere Fördermöglichkeiten. Weitere betriebliche Förderprogramme richten sich an bestimmte Branchen oder sind an sehr spezifische Bedingungen geknüpft, wie die Bereitstellung neuer Arbeitsplätze oder Neueinstellungen. Abbildung 5 fasst die Förderung von Bund und Ländern mit Betrieben als Begünstigten zusammen.

Zusammenfassend kann die Förderlandschaft für Beschäftigte und Betriebe als stark zersplittet charakterisiert werden. Problematisch sind insgesamt weniger die Überschneidungen

zwischen Programmen bzw. mögliche Doppelförderungen als die Heterogenität und Unübersichtlichkeit des Förderspektrums sowie die vielfältigen Zuständigkeiten für die einzelnen Fördermöglichkeiten.

5 Länderfallstudien

5.1 Brandenburg

Dass in Brandenburg sowohl ein individuelles Förderinstrument („Bildungsscheck“) als auch ein betriebliches Weiterbildungsprogramm („Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU“, im Folgenden kurz: „Kompetenzentwicklungsrichtlinie“) existiert, stellt unter allen Ländern eine Ausnahme dar. Die „Kompetenzentwicklungsrichtlinie“ wird strukturell flankiert durch „Regionalbüros für Fachkräfte sicherung“, die als Büros der Arbeitsförderung parallel zu Einrichtungen der Wirtschaftsförderung angelegt sind. Hauptaufgabe der Regionalbüros ist die Beratung von KMU; sie sollen für Weiterbildung sensibilisieren und unterstützen bei der Antragstellung.⁴⁵ Ein Programm, das in der derzeitigen Ausgestaltungsform nicht weitergeführt werden soll, ist die „Kooperationsrichtlinie“, mit der KMU-Qualifizierungsnetzwerke gefördert werden, da die Qualität der Förderanträge als nicht zufriedenstellend angesehen wird.⁴⁶ In den Landesprogrammen wird von den Verantwortlichen generell eine auf die spezifischen Landesbedingungen ausgerichtete Ergänzung zur breitenwirksamen Bundesförderung angestrebt. Mit den Bundesprogrammen bestehe eine enge Abstimmung, insbesondere bezüglich der Bildungsprämie über deren Lenkungsausschuss.

„Bildungsscheck“ Brandenburg für Beschäftigte

Die Förderung von Beschäftigten in Brandenburg konzentrierte sich lange Zeit auf betriebliche Weiterbildung. Mit dem Ziel, Weiterbildung auf breiterer Ebene zu fördern, wurde 2009 mit dem „Bildungsscheck“ ein Instrument individueller beruflicher Weiterbildung aufgelegt. Dies geschah in enger Anlehnung an den „Bildungsscheck NRW“. Eine Beschränkung auf Beschäftigte in KMU wie in Nordrhein-Westfalen existiert allerdings nicht, da unter dem Gesichtspunkt der Fachkräfte sicherung die Weiterbildungsbeteiligung aller Beschäftigten als wichtig angesehen wird. Mit einem maximalen Förderanteil von 70 % weist der „Bildungsscheck“ attraktivere Förderkonditionen auf als die Bildungsprämie. Ausschlaggebend war hierfür unter anderem das in Brandenburg gegenüber den westdeutschen Ländern niedrigere Gehaltsniveau. Die maximale Förderhöhe beträgt ebenfalls 500 Euro. Die Ausgabe erfolgt über die Beratungsstelle

„Weiterbildung Brandenburg“ der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) und ist im Gegensatz zur Bildungsprämie zentral organisiert. Hauptgrund hierfür ist die in weiten Teilen dünne Besiedelung Brandenburgs. Aber auch dem Kriterium der Trägerneutralität wurde hohe Priorität zugemessen. Die obligatorische Bildungsberatung zur Ausstellung des Schecks kann telefonisch erfolgen. Einmal im Monat können Beratungstermine an fünf regionalen Standorten wahrgenommen werden. Diese sind an die Regionalbüros angegliedert, haben sich jedoch als wenig erfolgreich erwiesen, da Wartezeiten bis zur nächsten Beratungsmöglichkeit vor Ort relativ lang und die Regionalbüros aufgrund ihrer betrieblichen Fokussierung in Gewerbe parks angesiedelt sind. Um Beschäftigte besser zu erreichen, werden die Beratungstermine verstärkt in die Stadtzentren verlegt. Nach Einreichung der erforderlichen Antragsformulare wird der Bildungsscheck elektronisch freigeschaltet und per Post oder E-Mail zugesandt. Er kann von Weiterbildungsanbietern angenommen werden, die auf dem Scheck vermerkt sind.

Nach Einführung im August 2009 wurde der „Bildungsscheck“ zunächst sehr verhalten in Anspruch genommen. In den ersten vier Monaten wurden laut den Verantwortlichen jeweils lediglich etwa 40 bis 50 Bildungsschecks ausgegeben. Durch starke Öffentlichkeitsarbeit konnte diese Zahl deutlich auf etwa 140 bis 200 Schecks pro Monat im Jahr 2010 gesteigert werden. Zum Zeitpunkt des Interviews waren insgesamt ca. 1.500 Schecks ausgestellt worden. Rund 60 % der Schecks werden letztlich auch eingelöst. Die Inanspruchnahme ist damit nach wie vor geringer als geplant, in der Tendenz aber steigend. Ein Hinderungsgrund für die Einlösung kann etwa darin bestehen, dass in ländlichen Regionen kostendeckende Besetzungsstärken von Kursen nicht erreicht werden, insbesondere bei berufsbegleitenden Weiterbildungen. Insgesamt habe sich die Weiterbildungsbeteiligung durch den Bildungsscheck erhöht. Die meisten Beschäftigten würden sich ohne finanzielle Förderung nicht weiterbilden, wenngleich es auch Mitnahmeeffekte gebe.

Der „Bildungsscheck“ wird mit umfangreichen Werbeaktivitäten flankiert, etwa einem Radiospot. Wichtig sei es insbesondere, persönlich vor Ort Beschäftigte zu erreichen, welche bislang nicht über Weiterbildung nachgedacht haben. Diese Strategie wird über Präsenz auf Messen oder Infostände an Aktionstagen verfolgt. Auch werden Informationen an Multiplikatoren wie Kammern, Betriebsräte oder Kommunen weitergereicht und mit Plakaten u.a. an Banken, Einkaufszentren und KFZ-Zulassungsstellen geworben. Die anfänglich verfolgte Werbestrategie über Zeitungsanzeigen wird inzwischen als weniger erfolgreicher Weg angesehen. Auch eine alleinige Präsenz im Internet sei nicht ausreichend. Es gelte alle möglichen Strukturen zu nutzen, um das Instrument weiter publik zu machen.

⁴⁵ Aufgrund der Direktförderung und fehlenden Antragsoffenheit sind die Regionalbüros kein Gegenstand der Analysen in Abschnitt 4.

⁴⁶ So wurden durch ein Auswahlgremium nur wenige Förderempfehlungen ausgesprochen. Offensichtlich wurde der Fördergegenstand – das Management von Qualifizierungsnetzwerken – von den Antragstellern häufig mit der Durchführung von Weiterbildungmaßnahmen verwechselt. Auch Verwechslungen mit Absatzkooperationen kamen vor.

,Bildungsscheck‘ vs. ,Bildungsprämie‘

Der Bildungsscheck wird von den Verantwortlichen als Ergänzung zu anderen Förderinstrumenten angesehen. Die anfänglich befürchtete Konkurrenz zwischen Bildungsscheck und Bildungsprämie sei – wenngleich dies noch nicht evaluiert wurde – offensichtlich nicht eingetreten. Vielmehr hätten beide Instrumente das Thema Weiterbildung befördert. Die Entwicklung der Inanspruchnahme beider Instrumente verlaufe analog. Da die Zielgruppe des Bildungsschecks weiter gefasst ist, erreiche man vermutlich zunächst weiterbildungsaffine Personenkreise mit höheren Einkommen. Außerdem können bei Aufspaltung von Weiterbildungen in Einzelpakete Bildungsprämie und Bildungsscheck kombiniert werden. Die Bildungsprämie ist für den Bildungsscheck förderungsschädlich: Pro Jahr sind über beide Instrumente insgesamt bis zu drei Förderungen möglich.

Transparenz der Förderinstrumente für Beschäftigte

Problematischer als mögliche Förderkonkurrenzen wurde von nahezu allen Befragten die Intransparenz der verschiedenen Instrumente von Bund und Land gesehen. So würden Interessenten in Beratungen die Instrumente häufig verwechseln und Merkmale vermischen. Schon begrifflich bestehen starke Ähnlichkeiten zwischen dem ‚Bildungsscheck‘, der ‚Bildungsprämie‘ und dem ‚Bildungsgutschein‘. Für die Bürger sei begleitende Beratung in dem „Dschungel der Fördermöglichkeiten“ daher zwingend erforderlich. Auch die unterschiedlichen, für die Weiterbildungsinteressenten schwer nachvollziehbaren Zuständigkeiten werden als Problem gesehen. Diesen sei es letztlich gleichgültig, woher die Förderung kommt und wie der Fördertopf heißt. Zwar werde von ‚Weiterbildung Brandenburg‘ in den Beratungsgesprächen zum ‚Bildungsscheck‘ als Service auch die ‚Bildungsprämie‘ empfohlen und über die BA-Fördermöglichkeiten informiert. Auch die Arbeitsagenturen informierten über den ‚Bildungsscheck‘. Für die Ausstellung müsse allerdings jeweils an die entsprechenden Stellen verwiesen werden. Um dem Kunden Wege zu ersparen, werde bei ‚Weiterbildung Brandenburg‘ erwogen, neben dem ‚Bildungsscheck‘ auch die ‚Bildungsprämie‘ auszugeben. Der Ausgabe des ‚Bildungsschecks‘ über die Prämienberatungsstellen, welche oft bei Weiterbildungsträgern angesiedelt sind, wird umgekehrt aber kritisch gegenübergestanden, weil der Trägerneutralität hohe Bedeutung beigemessen wird. An den BA-Förderungen wurde von mehreren Interviewten eine mangelnde Nachvollziehbarkeit der Förderentscheidungen kritisiert. ‚Bildungsscheck‘ und ‚Bildungsprämie‘ würden dagegen immer ausgegeben, wenn die Kriterien hierfür erfüllt sind. Zur Überwindung der Intransparenz für den Endnutzer werden integrierte Beratungsstrukturen als erforderlich angesehen. Bisher bestehen immerhin einzelne Initiativen wie etwa die gemeinsame Präsentation aller Instrumente am deutschen Weiterbildungstag.

Defizitäre Weiterbildungsberatungsstrukturen für Beschäftigte

Anders als etwa im benachbarten Berlin wird in Brandenburg ein Defizit an Beratungsstrukturen für Individuen gesehen, das vor allem auf das Flächenproblem zurückgeführt wird. Beratung werde wichtiger und es würden vor Ort andere Beratungsstrukturen als die bislang sporadischen Termine benötigt, um Beschäftigten für Weiterbildung gewinnen zu können. Als Idee wurde etwa ein Beratungsbust genannt. Auch müsse darüber nachgedacht werden, kommunale Strukturen zu nutzen. Beispielsweise könnten Bürgerbüros als erste Informationsquelle dienen und an die entsprechenden Stellen verweisen. Information alleine sei allerdings nicht ausreichend, vielmehr müsse Weiterbildungsberatung auch Bildungsbedarfe ableiten, das richtige Bildungsziel ermitteln.

Förderprogramme aus Sicht von Weiterbildungsanbietern

Je nach Anbietertyp und Angebotsausrichtung werden von den Teilnehmenden unterschiedliche Förderungen in Anspruch genommen. In der Meistervorbereitung nimmt das ‚AFBG‘ eine zentrale Stellung ein: Bei der befragten Handwerkskammer, die sich generell mit den Fördermöglichkeiten zufrieden zeigte, nehmen über 90 % der Teilnehmer(innen) diese Förderung in Anspruch. Die Novellierung des Gesetzes habe zu einer deutlichen Attraktivitätssteigerung beigetragen. Generell sieht die Handwerkskammer es als Service an, über bestehende Fördermöglichkeiten zu informieren. Sie empfiehlt Förderinstrumente, welche für sie leicht zu administrieren sind. So wird bei kürzeren Fortbildungen der ‚Bildungsscheck‘ genutzt. Zwar müsse hier hinsichtlich der bei der LASA einzureichenden, nicht-selbsterklärenden Antragsunterlagen Hilfestellung gegeben werden, das Abrechnungsverfahren sei aber unkomplizierter und schneller als bei der ‚Bildungsprämie‘, wenngleich mit dieser keine Erfahrungen bestünden. Auch die attraktiveren Förderkonditionen sowie die trägerneutrale Beratung seien Vorteile des ‚Bildungsschecks‘. Man werbe daher auch mit eigenen PR-Mitteln für den ‚Bildungsscheck‘. Der BA-Förderung wurde aufgrund des als unverhältnismäßig erachteten Aufwandes für die erforderliche AZWV-Zertifizierung kritisch gegenübergestanden. Insbesondere die bei der Qualifizierung Arbeitsloser geforderten Gruppenstärken seien – so der Kammervertreter – aufgrund von Vollbeschäftigung in den entsprechenden Handwerksbranchen nicht mehr realisierbar.

Aus ähnlichen Gründen verzichtet die befragte Weiterbildungseinrichtung im Bereich Gesundheit und Soziales auf die Annahme von Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen. Da die Einrichtung bereits als staatliche Schule anerkannt ist, wird in der zusätzlich erforderlichen AZWV-Zertifizierung eine Doppelbelastung gesehen. Solange hinsichtlich der AZWV keine Freigabe staatlich anerkannter Einrichtungen bestehe, könne keine Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen erfolgen. Hieran seien auch schon von Seiten der Arbeitsagenturen

angeregte Qualifizierungen gescheitert. Da im Gesundheitswesen die Finanzierung von Weiterbildung immer seltener von Arbeitgebern und häufiger von den Beschäftigten selbst getragen wird, gewinnen Förderungen wie die Bildungsprämie für Träger an Bedeutung. Auf Arbeitgeberseite müsse hier ein Umdenken zu mehr Weiterbildungsverantwortung einsetzen.

Von Seiten einer Weiterbildungsakademie wurde beklagt, dass ihr Angebot durch das Raster an Fördermöglichkeiten falle. Die Studiengänge entsprächen zwar universitärem Niveau und besäßen in der Wirtschaft hohe Akzeptanz, sind aber staatlich nicht anerkannt. Da die Prüfungen nicht öffentlich, sondern intern geregelt sind, greife die Förderung nach dem ‚AFBG‘ nicht. Auch nach dem ‚Bildungsscheck‘ seien die Abschlüsse nicht förderfähig. Hierzu müssten die Studiengänge in Einzelmodule aufgespalten werden, was als unverhältnismäßiger Aufwand angesehen wurde. Auch über die Arbeitsagenturen erfolge keine Förderung. Möglich sei einzig eine Förderung über die ‚Bildungsprämie‘, wenn es sich bei den Teilnehmer(inne)n um geringverdienende Personen handelt. Gemessen an der Dauer der Weiterbildung wird sie aber als zu gering erachtet. Laut dem Anbieter müssten die bestehenden Richtlinien entsprechend ausgeweitet werden, um die Ungleichverteilung der Fördermittel auf Anbieterseite zu reduzieren.

Weiterbildungsförderung aus gewerkschaftlicher Perspektive

Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht das Problem geringer Weiterbildungspartizipation nicht in Informationsdefiziten und der Transparenz der Fördermöglichkeiten – die Informationen stünden alle im Internet –, sondern in der Orientierungslosigkeit der Beschäftigten hinsichtlich der Weiterbildungsziele und dem mangelnden Engagement der Betriebe für Weiterbildung, etwa durch Freistellungen. Weiterbildung werde nur dann ein Thema, wenn Arbeitsplätze in Gefahr sind. Für Beschäftigte sei es ein Hemmnis, den Arbeitgeber nach Weiterbildung zu fragen. Das Risiko, den Arbeitsplatz aufzugeben, um sich für interessantere Tätigkeiten weiter zu qualifizieren, könne durch ein Rückkehrrecht nach Weiterbildung behoben werden. Betriebe müssten mehr Verantwortung für Weiterbildung tragen, was durch individuelle Förderinstrumente wie den ‚Bildungsscheck‘ nicht erreicht werden könne. Stattdessen würden vermehrt Qualifizierungstarifverträge benötigt. Wichtig sei es insbesondere, Arbeitslose weiterzubilden. Diese erhielten häufig keine Förderung und Kampagnen zum Fachkräftemangel seien für sie verheerend.

Förderlücken für Beschäftigte

Weil der ‚Bildungsscheck‘ für prinzipiell alle Beschäftigten gilt, bestehen in Brandenburg nur wenige Förderlücken. Auch nach Aussage der Beratungsstelle könnten in den meisten Fällen benötigte Förderungen abgedeckt werden, entweder durch Landes- oder durch Bundesprogramme. Als Lücken ge-

nannt wurden berufsbegleitende Studiengänge im Alter von über 30 Jahren (sofern das ‚Aufstiegsstipendium‘ nicht greift) sowie berufsbegleitende Ausbildungen zum Altenpfleger. Hier bestehe in Brandenburg ein hoher Fachkräftebedarf und es gelte, Pflegehelfer(innen) zu Fachkräften zu qualifizieren. Außerdem wurde dafür plädiert, die Rahmenbedingungen und Konditionen von Programmen zu optimieren. So decke etwa die Fördersumme von 500 Euro nicht alle Weiterbildungen ab und an einem zu hohen Eigenanteil könnten Weiterbildungsteilnahmen scheitern. Letztlich werde nach Meinung der meisten Gesprächspartner die Teilnahme aber weniger durch fehlende oder zu geringe finanzielle Unterstützung als vielmehr durch die mangelnde Transparenz, fehlende Kenntnisnahme oder individuelle bzw. betriebliche Hemmnisse behindert. Insbesondere in Kleinstbetrieben seien Fördermöglichkeiten kaum bekannt.

Betriebliche Weiterbildungsförderung durch die ‚Kompetenzentwicklungsrichtlinie‘

Im Gegensatz zum ‚Bildungsscheck‘ für Beschäftigte besteht die Förderung betrieblicher Weiterbildung über die ‚Kompetenzentwicklungsrichtlinie‘ bereits seit vielen Jahren. Von den Verantwortlichen wird sie als sehr gutes und erfolgreiches Programm mit attraktiven Förderkonditionen angesehen. Das Mittelvolumen in Höhe von 7 Mio. Euro werde 2010 annähernd ausgeschöpft. Einzig der Programmbestandteil ‚Personalcheck‘ (vgl. Abschnitt 4.3.2.2) werde schwach in Anspruch genommen, weshalb über dessen Einstellung nachgedacht werde. Das Programm stelle eine wichtige Lückenschließung in der betrieblichen Weiterbildung dar. Die Arbeitsagenturen verwiesen gerne auf das Programm, sofern eine Förderung über ‚WeGebAU‘ nicht greife.

Von zentraler Bedeutung sei eine persönliche Ansprache der Unternehmen. Auch werden per E-Mail Informationen versendet, wobei nach Regionen und Branchen differenziert vorgegangen wird. Häufig seien sich die Betriebe der Chancen von Weiterbildung nicht bewusst und die Fördermöglichkeiten seien nicht bekannt. Eine Herausforderung bestehe darin, Multiplikatoren zu finden, die Betriebe für Weiterbildung sensibilisieren. Die größte Herausforderung sei es aber, Kleinstunternehmen zu erreichen. Bei diesen besteht aufgrund der starken Verhaftung im Tagesgeschäft besonders wenig Zeit für eine mittelfristige Bedarfsplanung sowie ein Freistellungsproblem. Zudem kann das Erfordernis eines Qualitätssicherungssystems einen Ausschlussgrund darstellen. Auch die elektronische Antragstellung bei der LASA wird als Hemmnis angesehen. Von Kammerseite wurde etwa beklagt, dass Administration, Abrechnung und Antragstellung immer komplizierter würden und Kleinbetriebe hiermit überfordert seien. Auch seien Formulierungen von Programmbestandteilen zu abstrakt. Letztlich gehe das Programm an den Problemlagen von Kleinunternehmen vorbei. In ländlichen Regionen werde die elektronische Antragstellung durch langsame Internetverbindungen erschwert. Die Unterstützung der Regionalbüros

für Handwerksbetriebe sei generell nicht ausreichend, weil sie primär auf IHK-Berufe orientiert seien.

,Kompetenzentwicklungsrichtlinie‘ vs. ,Bildungsscheck‘

Hinsichtlich betrieblich veranlasster Weiterbildung besteht zwischen den beiden Förderinstrumenten individueller und betrieblicher Weiterbildung ein Spannungsverhältnis. Zwar wurde die „Kompetenzentwicklungsrichtlinie“ bewusst mit besseren Förderkonditionen als der „Bildungsscheck“ ausgestattet, um ein Ausweichen zu verhindern. Dennoch gibt es laut den Verantwortlichen Betriebe, welche den Aufwand eines Antrags auf Förderung nach der „Kompetenzentwicklungsrichtlinie“ scheuen und den eigentlich von den Beschäftigten zu erbringenden Eigenanteil des Bildungsschecks finanzieren. Sofern dies ersichtlich ist, wird die Förderung abgelehnt, da Betriebe Verantwortung für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten übernehmen sollen. Eine vollständige Kontrollmöglichkeit gebe es aber nicht. Nach Aussage eines der befragten Weiterbildungsanbieter liegt dies auch darin begründet, dass Weiterbildungsanbieter keinen Anreiz hätten, dieses Verhalten zu unterbinden, weil die Mittelherkunft für sie nicht relevant sei. Kunden würden sogar sensibilisiert, in der Antragstellung auf die Wortwahl zu achten, damit eine betriebliche Erstattung des Eigenanteils nicht offensichtlich wird.

Zukünftige Herausforderungen

Zukünftige Herausforderungen werden insbesondere darin gesehen, für Weiterbildung zu sensibilisieren, einen Bewusstseinswandel hinsichtlich der Attraktivität von Weiterbildung zu erzielen und das Image von Weiterbildung zu verbessern. In Betrieben müssten für diese Aufgabe auch die Betriebsräte mobilisiert werden. Auch die engere Verzahnung der verschiedenen Akteure, insbesondere hinsichtlich integrierter Weiterbildungsberatung, wird als Aufgabe betrachtet.

5.2 Hessen

Die Fallstudie in Hessen bezieht sich auf die Programme der „Hessischen Qualifizierungsoffensive“, des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL). Die Programme des Hessischen Sozialministeriums waren dagegen nicht Gegenstand der Interviews, da sie sich vorrangig an Arbeitslose richten.

,Hessische Qualifizierungsoffensive‘

In der aktuellen ESF-Förderperiode wurden im operativen ESF-Programm Hessens alle Förderprogramme des HMWVL in den Bereichen Aus- und Weiterbildung unter der Dachmarke „Hessische Qualifizierungsoffensive“ zusammengefasst. Sie besteht aus den vier Säulen Förderung der beruflichen Erstausbildung, überbetriebliche Berufsausbildung, Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie Berufsbildungsforschung. Ziel der Bündelung und gemeinsamen Vermarktung war es, die Sichtbarkeit der langjährigen Förderaktivitäten zu erhöhen. Die Programme wurden stärker aufeinander abgestimmt und zum Teil – insbesondere im Bereich Weiterbildung – umgestaltet oder neu aufgelegt. Die „Hessische Qualifizierungsoffensive“ stellt somit eine Gesamtstrategie der Bildungsförderung des HMWVL dar. Schwerpunkt der Förderaktivitäten im Weiterbildungsbereich ist die Schaffung nachhaltiger Strukturen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. So fördert etwa das Programm „Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)“ an Betriebe gerichtete Qualifizierungsberatungsstellen und Qualifizierungsbeauftragte. Zudem werden finanzielle Unterstützungen für die „Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten“⁴⁷ gewährt und die ÜBS-Förderung des Bundes wird mit einem eigenen Landesprogramm ergänzt.⁴⁸ Neben diesen strukturell ausgerichteten Förderaktivitäten wurde mit dem „Qualifizierungsscheck“ 2008 ein individuelles Förderinstrument aufgelegt. Ausschlaggebend für die Konzeption als Scheckinstrument war, dass die bisherige Förderung in Form subventionierter Weiterbildungangebote als nicht zufriedenstellend angesehen wurde. Einzelbetriebliche Förderung wie etwa durch die „Kompetenzentwicklungsrichtlinie“ in Brandenburg ist hingegen in der hessischen Landesstrategie zur Bildungsförderung nicht vorgesehen. Die Bündelung der Förderaktivitäten in der

⁴⁷ Beispiele hierfür sind neue duale Studiengänge, für die ein Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft besteht, etwa im Post-Production-Bereich der Medienbranche, oder die Entwicklung von Weiterbildungsmodulen, etwa zur Exportfachkraft im Holzgewerbe.

⁴⁸ Während Baumaßnahmen stets mit dem Bund gemeinsam gefördert werden, werden Ausstattungsvorhaben auch ausschließlich von Landeseite unterstützt. Die Höhe des Landesanteils hänge generell von den Landesinteressen ab. Die Verfahren zwischen Bund und Land wurden als eingespielt und reibungsfrei beschrieben.

‘Hessischen Qualifizierungsoffensive’ hat sich nach Meinung der Verantwortlichen bislang sehr bewährt.

Verhältnis Landes- und Bundesprogramme

Das Verhältnis der Landesförderungen zu den Bundesprogrammen wurde von den Verantwortlichen im Gegensatz zu Brandenburg nicht als ergänzend, sondern als spannungsreich beschrieben. Kritisiert wurde insbesondere, dass neue Bundesprogramme hinsichtlich ihrer strategischen Ausrichtung ein Konkurrenzverhältnis oder einen Widerspruch mit den Landesaktivitäten begründen können. Die Umsetzung der Landesstrategie könne zudem aufgrund von wesentlich höheren Mittelvolumina und teuren Werbeaktivitäten der Bundesprogramme behindert werden. Neben der Konkurrenzbeziehung von ‘Qualifizierungsscheck’ und ‘Bildungsprämie’, auf die im Folgenden näher eingegangen wird, wurde als Beispiel das Bundesprogramm ‘Ausbildungsbonus’ zur Altbewerberförderung genannt. Nach der entsprechenden Richtlinie sollten Landesprogramme vorrangig in Anspruch genommen werden, woraufhin Bundesländer ihre eigenen Aktivitäten offensichtlich einstellten. Mit Auslaufen der Bundesförderung seien die Förderstrukturen auf Landesebene zerschlagen gewesen. Wenngleich es für den Bund nicht einfach sei, Programme auf die Förderaktivitäten aller Länder abzustimmen, wurde eine höhere Flexibilität der Bundesseite gewünscht. Es wurde vorgeschlagen, mit den Ländern Zielvereinbarungen abzuschließen: Bei Existenz von Landesinstrumenten sollten Bundesmittel nach einem vorgegebenen Schlüssel in diese integriert und die Zielgruppenabgrenzung entsprechend der Zielsetzungen des Bundes angepasst bzw. erweitert werden. Richtlinien von Bundesprogrammen sollten derart gestaltet sein, dass sie von den Ländern entsprechend der regionalen Erfordernisse umgesetzt werden können. In jedem Fall sollten Förderkonditionen von Bundesprogrammen auf diejenigen der Landesprogramme abgestimmt werden. Das neue Ausbildungsprogramm ‘Bildungsketten’ des Bundes zeige, dass dies durchaus möglich sei. Hier würden erstmals bestimmte Förderkonditionen für Hessen abweichend geregelt. Entscheidende Faktoren für die passgenaue Abstimmung von Bundes- und Landesaktivitäten seien Flexibilität, gute Kooperationsbeziehungen und ein frühzeitiger Beginn.

‘Qualifizierungsscheck’ vs. ‘Bildungsprämie’

Für den ‘Qualifizierungsscheck’ Hessen habe sich die ein Jahr spätere Auflage der ‘Bildungsprämie’ ungünstig ausgewirkt. Die Mittel würden aufgrund der Konkurrenzbeziehung beider Instrumente hinsichtlich geringqualifizierter Beschäftigter schlechter abfließen als vorgesehen. Die im Vergleich zum ‘Bildungsscheck’ in Brandenburg stärkere Eingrenzung des Förderinstruments auf geringqualifizierte und ältere Beschäftigte erfolgte, weil Einschränkungen des Kreises der Antragsberechtigten nach Aufsetzen des Instrumentes schwierig seien. Aufgrund des unterplanmäßigen Mittelabflusses bei den Geringqualifizierten wurde der ‘Qualifizierungsscheck’

auf Teilzeitbeschäftigte und betriebliche Ausbilder(innen) erweitert, mit positivem Effekt auf die Ausstellungszahlen. Insbesondere die Förderung von Teilzeitkräften werde sehr gut angenommen. Der Bund könne nicht erwarten, dass Länder ihre bestehenden Programme auf neue Bundesprogramme anpassen – insbesondere da es ungewiss sei, ob die Programmalaufzeit der Bundesförderung verlängert werde. Von Seiten der Umsetzungsstelle des Qualifizierungsschecks, Weiterbildung Hessen e.V.⁴⁹ wurde die unter den Erwartungen bleibende Inanspruchnahme hingegen primär auf die unklaren politischen Verhältnisse nach der Landtagswahl 2008 zurückgeführt. In der Startphase habe so kaum Öffentlichkeitsarbeit für den ‘Qualifizierungsscheck’ stattfinden können. Ein weiterer Grund wird in der Schwierigkeit gesehen, Un- bzw. Angelernte für Weiterbildung zu gewinnen. Die bessere Annahme der ‘Bildungsprämie’ wurde von ‘Weiterbildung Hessen e.V.’ der Operationalisierung über das Einkommen zugeschrieben. Sie erreiche so breitere Beschäftigtengruppen als lediglich Un- und Angelernte. Die Förderung älterer Beschäftigter sei von Anfang an besser in Anspruch genommen worden als die der Geringqualifizierten.

Entgegen der Einschätzung der Umsetzungsstelle, dass die Beantragung des ‘Qualifizierungsschecks’ einfacher sei als die der ‘Bildungsprämie’, da kein Einkommensnachweis benötigt wird, ist aus Sicht der befragten Beratungsstelle die ‘Bildungsprämie’ das klarer konzipierte Förderinstrument. Die ‘Bildungsprämie’ sei wesentlich bekannter als der ‘Qualifizierungsscheck’. Dies wurde auch darauf zurückgeführt, dass Letzterer uneinheitlich und intransparent kommuniziert werde. Der Umfang an Beratungsgesprächen sei durch die ‘Bildungsprämie’ nachweislich gestiegen. Der ‘Qualifizierungsscheck’ werde dagegen im Grunde nicht benötigt. Auch von Gewerkschaftsseite wurde das Erfordernis des ‘Qualifizierungsschecks’ angezweifelt. Tatsächlich besitzt der ‘Qualifizierungsscheck’ ein vergleichsweise geringes Volumen von jährlich 0,8 Mio. Euro. Auch die Bildungsprämie wurde kritisiert, da sie vor allem zu Mitnahmeeffekten führe. Betriebe würden die Beschäftigten zur Inanspruchnahme bewegen anstatt sie eigenverantwortlich zu qualifizieren. Die befragte Industrie- und Handelskammer allerdings nutzt als Förderinstrument im kürzeren Seminarbereich primär den ‘Qualifizierungsscheck’ – möglicherweise auch, weil sie diesen selbst ausgeben kann. Entgegen der Einschätzung der Beratungsstelle sei der ‘Qualifizierungsscheck’ auch bekannter als die ‘Bildungsprämie’. Man informiere die Teilnehmenden aber über alle Fördermöglichkeiten. Insbesondere das ‘AFBG’ wurde, wie schon auch von der Kammer in Brandenburg, positiv bewertet. Der Einschätzung, dass es etwa der Hälfte der Teilnehmenden bekannt sei, wider-

⁴⁹ ‘Weiterbildung Hessen e.V.’ ist in seiner Hauptfunktion ein Verband von Weiterbildungsanbietern, welcher ein regionales Gütesiegel geprüfter Weiterbildungsqualität vergibt. Der Verein finanziert sich in erster Linie über Mitgliedsbeiträge, wird aber auch im Rahmen der ‘Hessischen Qualifizierungsoffensive’ von der Landesregierung gefördert und setzt den ‘Qualifizierungsscheck’ um sowie administriert die Hessische Weiterbildungsdatenbank.

spricht die Beratungsstelle allerdings: Das ‚AFBG‘ sei vielen Ratsuchenden unbekannt, insbesondere was die Fördermöglichkeiten jenseits von Meisterkursen betrifft.

,Qualifizierungsscheck‘ vs. ‚WeGebAU‘

Aufgrund des ergänzenden Charakters beider Instrumente im Bereich der Un-/Angelernten – der ‚Qualifizierungsscheck‘ fördert kurze Maßnahmen, ‚WeGebAU‘ dagegen langfristige, abschlussbezogene Fortbildungen – seien laut Ministerium mit der Regionaldirektion der BA bereits Planungen zu einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit und zu integrierten Beratungsstrukturen initiiert worden. Diese Vereinheitlichungsbestrebungen seien an übergeordneter Stelle jedoch gescheitert.

Transparenz und zersplitterte Zuständigkeit

Der Zersplitterung in drei unterschiedliche Förderinstrumente für Beschäftigte – ‚Qualifizierungsscheck‘, ‚Bildungsprämie‘ und ‚WeGebAU‘ – wurde aufgrund der fehlenden Nachvollziehbarkeit für Beschäftigte und Betriebe eine schädliche Wirkung attestiert. Laut den Verantwortlichen erfolge zwar eine Vereinheitlichung der Beratungsstellen für die ‚Bildungsprämie‘ und den ‚Qualifizierungsscheck‘. Antragsabläufe und Informationsmaterialien beider Instrumente sind dennoch unterschiedlich. So wurde auch von Seiten der Beratungsstelle betont, dass Interessenten häufig an der Intransparenz der Förderinstrumente scheitern würden. Dies gelte nicht nur für Bildungsferne, sondern auch für Personen mit hohen Bildungsabschlüssen. Einzig hinsichtlich der ‚Bildungsprämie‘ hätten Personen schon klare Vorstellungen sowohl über die Förderung als auch über ihr Weiterbildungsziel. Nur aus Sicht der IHK stellt eine mögliche Intransparenz des Förderspektrums kein Problem dar.

Betriebe als Hemmnis der Weiterbildungsteilnahme

Im Interview mit der Beratungsstelle wurde bezweifelt, dass die Unbekanntheit finanzieller Fördermöglichkeiten oder die Intransparenz des Spektrums die zentralen Hemmnisse für Weiterbildungsteilnahme sind. Hauptproblem seien vielmehr betriebliche Hemmnisse, insbesondere die Freistellungsproblematik und das Risiko der Finanzierung von Weiterbildung, die über das unmittelbare Berufsfeld hinausgeht. So seien aufgrund der erforderlichen Freistellung auch die Erfahrungen mit ‚WeGebAU‘ durchwachsen. Das Programm solle so umgestaltet werden, dass die Weiterbildung berufsbegleitend ohne das Erfordernis der Arbeitgeberunterstützung erfolgen könne. Die betrieblichen Hindernisse sind aus Sicht der Beratungsstelle ein inhärentes Problem, das Imagekampagnen nicht lösen könnten. Fördermittel sollten daher besser für unmittelbare Leistungen eingesetzt werden. Auch die Gewerkschaftsvertretung identifizierte als Haupthindernis der Weiterbildungsteilnahme eher Zeitprobleme als mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten, wenngleich Risiken von Fehlinvestitionen und Abwanderung durchaus relevante betriebliche Hemmnisse

darstellten. Weiterbildung werde daher nur in unmittelbaren Bedarfssituationen für Betriebe relevant und beschränke sich auf eine heilende Funktion. Kritisiert wurde zudem eine Ungleichbehandlung von Beschäftigtengruppen. So würden leistungsstarke Ungelernte in der Produktion eine wichtige Rolle spielen, weil sie unentbehrliche Routinetätigkeiten verrichten, was die Freistellungsmöglichkeiten für diese Gruppe beeinträchtigt. Deren verpasste Qualifikationschancen werden als „gesellschaftlich am bedauernswertesten“ wahrgenommen. Vielen Ungelernten fehle aber auch aufgrund schlechter Bildungserfahrungen schlichtweg die nötige Bildungsaffinität. Hauptaufgabe müsse es sein, hier einen Bewusstseinswandel zu bewirken. Aus Kammersicht wiederum ist die Finanzierung von Weiterbildung derzeit auch ein Mittel im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Der Trend gehe hin zur finanziellen Beteiligung der Betriebe an den Weiterbildungskosten, die dafür im Gegenzug die Einbringung von Freizeit erwarteten.

Das Programm ‚QuIT‘ fördert zur Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsbereitschaft Qualifizierungsberater. Von Gewerkschaftsseite wurde jedoch die Fokussierung des Programms ‚QuIT‘ auf die Unternehmensleitung kritisiert. Qualifizierungsbedarfe würden einseitig aus Sicht der Betriebe ermittelt, die Arbeitnehmerseite finde keine Berücksichtigung. Arbeitnehmervertretungen würden die Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten jedoch oftmals besser kennen und könnten in Betrieben als Multiplikatoren fungieren. Mit einem Weiterbildungsprogramm zur Stärkung der Beratungskompetenz von Betriebsräten könnte deren Multiplikatorenwirkung verbessert werden. Aus Sicht der IHK-Vertretung kann dies jedoch nur bei einem guten Verhältnis von Betriebsrat und Unternehmensleitung funktionieren, das nicht immer gegeben sei. Generell sieht sie bei Betrieben einen gravierenden Bedarf für Weiterbildungsberatung, insbesondere bei KMU. Neben der Stärkung von Beratungskompetenz innerhalb der Betriebe müsse auch die externe Weiterbildungsberatung für Betriebe ausgeweitet werden, insbesondere auch weil kleinere Betriebe über keinen Betriebsrat verfügen. Die Beratungsstrukturen des Programms ‚QuIT‘ seien bislang mit einer Vollzeitstelle für Qualifizierungsbeauftragte pro Kreis nicht ausreichend und müssten flächendeckender ausgebaut werden.

Defizitäre Beratungsstrukturen für Beschäftigte

Wie auch in Brandenburg wurde von den Interviewpartnern in Hessen ein Defizit an Beratungsstrukturen für Individuen gesehen. Benötigt würden unabhängige und trägerneutrale Beratungsstellen. Die meisten Beratungsstellen seien auf bestimmte Themen oder Zielgruppen beschränkt bzw. würden – da sie meist an Weiterbildungsanbieter angegliedert sind – Neutralität vermissen lassen und der Neigung unterliegen, das eigene Angebot zu empfehlen. Dass es bis zur Etablierung trägerneutraler Beratungsstrukturen noch ein weiter Weg ist, wird an den Kapazitätsproblemen der befragten Beratungsstelle deutlich, die primär auf kommunale Förderung und Spenden angewiesen ist. Trotz fehlender Öffentlichkeitsarbeit

bestünden Wartezeiten von bis zu vier Wochen. Von ministerieller Seite wurde vorgeschlagen, landesweit zehn bis 15 neutrale Beratungsstellen mit unterschiedlichen fachlichen Spezialisierungen einzurichten. Diese könnten für tiefergehende telefonische Beratungen auf die jeweils spezialisierte Stelle verweisen. Eine Förderung von Beratungsstellen müsse in jedem Fall nachhaltig angelegt sein und dürfe nicht durch zeitlich befristete Programme erfolgen. Auch müsse Weiterbildungsberatung derart verankert werden, dass sie nicht länger als „Holschuld“ betrachtet wird, so die Leitung der Beratungsstelle. Zur Qualitätssicherung von Weiterbildungsberatung wird in Hessen derzeit an einer Regelung zur Zertifizierung von Beratungsstellen gearbeitet.

Lücken im Förderspektrum

Neben Weiterbildungsberatung wurden in Hessen zahlreiche weitere Förderlücken genannt, offensichtlich auch bedingt durch die im Vergleich zu Brandenburg engere Zielgruppenabgrenzung des individuellen Weiterbildungsschecks. So wurde z. B. von der IHK die Beschränkung des ‚Qualifizierungsschecks‘ auf Beschäftigte in KMU als unsachgerecht betrachtet, es sollten auch Beschäftigte in größeren Unternehmen gefördert werden. Auch gelte es eine höhere Förderquote zu überprüfen. Insbesondere für Un-/Angelernte könne bei einem Förderanteil von 50 % der verbleibende Eigenanteil eine hohe Hürde der Weiterbildungsteilnahme darstellen. Ferner wurde kritisiert, dass Berufsrückkehrer(innen) nicht über den ‚Qualifizierungsscheck‘ gefördert würden. Eine Lücke bestehe auch in der Finanzierung von Fortbildungen mit dem Ziel eines Berufswechsels. So kämen zahlreiche Personen zur Weiterbildungsberatung, weil sie ihr derzeitiges Berufsfeld verlassen möchten. Das ‚AFBG‘ solle hier entsprechend erweitert werden. Mehrfach genannt wurde die Notwendigkeit der Verbesserung der Durchlässigkeit durch Weiterbildung, nicht zuletzt durch die Förderung akademischer Fortbildungen. Auch in bestimmten Branchen wird aufgrund des hohen Anteils an Geringqualifizierten und kleinbetrieblichen Strukturen zusätzlicher Förderbedarf gesehen, insbesondere im Gast- und Reinigungsgewerbe sowie in der Logistikbranche. Insgesamt werde zu wenig für diejenigen Personen getan, die Bildung am nötigsten hätten.

Zukünftige Herausforderungen

Die Transparenz müsse nicht nur in Bezug auf finanzielle Fördermöglichkeiten verbessert werden, sondern auch in Bezug auf das Weiterbildungsangebot und dessen Qualität. So bestehen zum einen parallel mehrere Weiterbildungsdatenbanken unterschiedlichen Zuschnitts. Wenngleich verschiedene regionale Datenbanken zur Hessischen Weiterbildungsdatenbank vereint wurden und diese von Stiftung Warentest als ‚sehr gut‘ bewertet wurde, ist deren Beschränkung auf das Land aus Kammersicht nicht ausreichend; man empfehle in erster Linie KURSNET und das IWWB.

Auch die Uneinheitlichkeit der zahlreichen Zertifizierungen und Anerkennungen in der Weiterbildung wird von zahlreichen Gesprächspartnern als Problem wahrgenommen. Den Verbraucher(inne)n falle es schwer, die tatsächliche Qualität eines Weiterbildungsangebotes zu beurteilen. Wenngleich das von Weiterbildung Hessen e.V. vergebene regionale Gütesiegel hohe Akzeptanz finde, wurde im Großen und Ganzen auch hier eine Vereinheitlichung befürwortet. Insbesondere die zur Annahme des BA-Bildungsgutscheines erforderliche AZWV-Zertifizierung könne sich hinderlich auswirken: In der Wirtschaftskrise scheiterte die Förderung der Weiterbildung von Kurzarbeitern offenbar in zahlreichen Fällen an der fehlenden Anerkennung von Weiterbildungsträgern, zu denen Betriebe langjährige Beziehungen pflegen.

Ein zukünftiger Förderbedarf wird bezüglich nichtfachlicher Weiterbildungen gesehen. Hinsichtlich steigender Arbeitsanforderungen gelte es gesundheitspräventive Weiterbildungen zu fördern, um Stressbelastung abfedern zu können und – auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels – Ältere gesund in der Arbeit zu halten und deren Kompetenzen und Erfahrungswissen zu verwerten. Zudem solle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Weiterbildung stärker gefördert werden.

Zentraler Stellenwert komme jedoch – wie auch in Brandenburg – der Sensibilisierung für Weiterbildung zu. Weiterbildung müsse einen Funktionswandel von der Krisenbewältigung hin zur Daseinsvorsorge erfahren. Dies lasse sich am besten über eine regelmäßige Weiterbildungsteilnahme erzielen, weshalb es aus Gewerkschaftssicht etwa sowohl über ein persönliches Weiterbildungsbudget als auch über eine Weiterbildungspflicht nachzudenken gelte. Zudem gelte es, die Zielgruppen direkt in ihrer Lebenswelt aufzusuchen und anzusprechen. Weiterbildung müsse ein positiveres Image statt der bisher oft bestehenden Schulkonnotationen erhalten, die insbesondere Weiterbildungserne an negative Bildungserfahrungen erinnern können. Auch müssten auf betrieblicher Seite Instrumente zur Prognose von Weiterbildungsbedarf und zur Weiterbildungsplanung entwickelt werden.

6 Fazit und Empfehlungen

Einleitend wurde dargelegt, dass berufliche Weiterbildung große Bedeutung für den wirtschaftlichen Wohlstand einer Gesellschaft und die gesellschaftliche Teilhabe der Individuen besitzt. Vor diesem Hintergrund wird die Teilnahme von Betrieben und Individuen an beruflicher Weiterbildung vielerseits als nicht zufriedenstellend betrachtet. Die Politik ist auf der Suche nach geeigneten Wegen, um die Beteiligung zu steigern.

Um diesen Bestrebungen eine Orientierung zu geben, hat der vorliegende Bericht das Spektrum der gegenwärtigen Förderaktivitäten beschrieben. Er macht deutlich, auf welchen Gebieten bereits besonders große Aktivität herrscht und wo weniger stark gefördert wird. Außerdem geht er auf das Zusammenwirken der Förderaktivitäten ein.

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Unterrepräsentiert sind im **gesamten Förderspektrum** die Aktivitäten zur Förderung von Beratungsleistungen, wobei vor allem auf Bundesebene Lücken bestehen, die durch die Länder teilweise gefüllt werden, wie etwa in Hessen. Allerdings sind lediglich programmformige, antragoffene Beratungsförderungen Gegenstand der Studie (vgl. Abschnitt 3.1), nicht dagegen Weiterbildungsdatenbanken oder Beratungsstrukturen in Direktfinanzierung, die häufig auch mit kommunalen Mitteln erfolgt. Bedeutsamer als Beratungsprogramme sind – gemessen am Mittelaufkommen – Programme zur Infrastrukturförderung und zur Verbesserung von Strukturen und Professionalisierung der beruflichen Weiterbildung. Dies gilt insbesondere, weil Universalprogramme, die über ein nicht zu vernachlässigendes Mittelvolumen verfügen, häufig eine Komponente zur Strukturverbesserung beinhalten. Die Infrastrukturförderung konzentriert sich auf wenige, dafür größere Programme, während die Strukturverbesserung und Professionalisierung durch eine höhere Zahl an Programmen mit vergleichsweise geringen Budgets umgesetzt wird. Beide Typen sind sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene zu finden. Insbesondere im Bereich der Infrastrukturförderung – im Wesentlichen die Unterstützung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten – fungiert die Landesförderung als Ergänzung zu der des Bundes. Hier ist von den befragten Personen zudem die gute Zusammenarbeit der programmverantwortlichen Bundes- und Landesressorts betont worden.

Den Schwerpunkt der öffentlichen Aktivitäten bildet erwartungsgemäß die unmittelbare Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen. Das gilt auch dann, wenn der große Block

der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausklammert wird. Lässt man zusätzlich noch die besonders voluminöse Förderung nach dem ‚Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)‘ außen vor, so kommt gemessen an Programmzahl und Fördermitteln die größte Bedeutung denjenigen Aktivitäten zu, die einen Zugang für Weiterbildungsanbieter bzw. Organisationen wie Kammern oder Verbände vorsehen. Dieser Fokus ist vor allem bei den Landesförderungen stark ausgeprägt, auf Bundesebene halten sich die unterschiedlichen Zugänge bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen etwa die Waage.

Mit Ausnahme der Förderung nach dem ‚AFBG‘ weisen alle Programme ausschließlich eine Zuschuss-Komponente auf. Eine Darlehensförderung existiert bislang nur für die ‚AFBG‘-fähigen Maßnahmen.

Die **Kohärenzanalyse der Maßnahmenprogramme** für Beschäftigte und Betriebe als Begünstigte hat gezeigt, dass auf Bundesebene kaum Überschneidungen zwischen den meist nachfrageorientierten Programmen bestehen. Diese sind hinsichtlich ihres Förderzwecks und der Zielgruppen differenziert und aufeinander abgestimmt. Förderlücken, etwa für Beschäftigte unabhängig von Qualifikationsniveau und Alter, werden von einigen Bundesländern durch eigene Instrumente geschlossen, etwa in Nordrhein-Westfalen mit dem Bildungsscheck oder in Brandenburg. Aufgrund ihrer breiteren Ausrichtung ergeben sich bei diesen Scheckinstrumenten häufig Überschneidungen mit Bundesförderungen, insbesondere mit der ‚Bildungsprämie‘ und ‚WeGebAU‘. Direkte Konkurrenzen durch stark deckungsgleiche Programme sind dagegen die Ausnahme. Ein Beispiel ist die Förderung von Geringqualifizierten durch den ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ und die ‚Bildungsprämie‘. Bis auf wenige Fälle (z. B. ‚Bildungsscheck NRW‘) weisen die Landesinstrumente im Vergleich zur Bundesförderung ein relativ geringes Mittelvolumen auf. Eine besondere Position kommt dem ‚AFBG‘ zu. Auf dieses sind sämtliche nachfrageorientierten Bundes- und Landesprogramme abgestimmt. Weit verbreitet auf Landesebene sind Förderprogramme für bestimmte Branchen, die Kursangebote von Weiterbildungsanbietern subventionieren. Aufgrund von deren angebotsorientierter Ausrichtung überschneiden sie sich nicht mit der meist nachfrageorientierten Bundesförderung. Ob letztlich Lücken bestehen bleiben, hängt von den Förderaktivitäten der Länder ab, die sich stark unterscheiden. Eine häufige Förderlücke betrifft Weiterbildungsmaßnahmen unter 400 Stunden für Beschäftigte, die nicht zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes zählen, etwa normal- und besserverdienende Beschäftigte mittleren Alters. Nicht gefördert werden bislang auch berufsbegleitende Studiengänge für Beschäftigte über 30 Jahre, sofern diese nicht die Kriterien des Aufstiegsstipendiums erfüllen. Zur optimalen Ausnutzung der Qualifikationspotenziale und Ver-

besserung der Durchlässigkeit wäre über eine entsprechende Ausweitung des Aufstiegsstipendiums nachzudenken.

Das Verhältnis von Landes- und Bundesförderungen wurde in den **Fallstudien und Expertengesprächen** sehr unterschiedlich beurteilt. Während in Brandenburg die ergänzende und lückenschließende Funktion von Landesförderungen in den Vordergrund gestellt wurde, betonten die Verantwortlichen in Hessen bestehende Spannungsverhältnisse. Trotz offensichtlich fehlender oder nicht immer gelingender Abstimmungen zwischen den Ressorts sowie Bund und Ländern kann aber nach Ansicht der Verfasser nicht unbedingt davon gesprochen werden, dass in bedeutendem Umfang Konkurenzen vorlägen. Offensichtlich findet im Allgemeinen das existierende Programmspektrum bei der Auflage neuer Programme Berücksichtigung. Besonders an den Scheckinstrumenten auf Bundes- und Landesebene wird deutlich, dass es vielfältige unterschiedliche Schwerpunktsetzungen gibt.

Als zentrale Hemmnisse der Weiterbildungsteilnahme identifizierten die Gesprächspartner(innen) in beiden Ländern die mangelnde Transparenz des Förderspektrums und die Vielzahl unterschiedlicher Anlaufstellen für Förderinteressierte. Dies wird insbesondere an der Maßnahmenförderung deutlich; je nach persönlichen Voraussetzungen und angestrebten Weiterbildungsmaßnahmen bestehen hier zahllose Fördermöglichkeiten, die durch jeweils separate Richtlinien, Anspruchsregelungen und Antragsstellen umgesetzt sind. Die Aufteilung der Verantwortlichkeiten liege nicht zuletzt im Föderalismus und im Aktionismus politischer Akteure begründet. So sind für die erfassten Förderprogramme insgesamt 57 Ministerien auf Bundes- und Landesebene verantwortlich. Von Seiten der meisten interviewten Expert(inn)en wurde festgestellt, dass es den jeweils antragsberechtigten Betrieben und Individuen an einer genauen Kenntnis der Fördermöglichkeiten mangelt. Ob Letztere auf diese Weise optimal ausgenutzt werden, ist sicher fraglich.

Eine hohe Bedeutung komme auch der wirksamen Vermarktung von Förderprogrammen zu. Diese müsste gezielt auf die anvisierten Zielgruppen ausgerichtet sein und sie in ihrer Lebenswelt ansprechen. Auffällig ist aber die Ratlosigkeit nahezu aller Expert(inn)en, was die Möglichkeiten dieser Ansprache und der Überzeugung von Un- und Angelernten betrifft. Auch ein betrieblicher Zugang zu dieser Personengruppe wird teilweise skeptisch betrachtet, da Betriebe trotz Fördermöglichkeiten oft nur geringe Anreize hätten, die entsprechenden Beschäftigten weiterzubilden. Generell gelte es daher auf betrieblicher Seite einen Bewusstseinswandel zur Bedeutung von Weiterbildung zu erzielen, um so die teilweise bestehenden betrieblichen Hemmnisse abzubauen. Starke Defizite wurden zudem in trägerneutralen Beratungsstrukturen für Beschäftigte gesehen, welche auch eine über einzelne Förderprogramme hinausgehende Beratung leisten können.

Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels wurde schließlich häufig vorgebracht, dass Weiterbildungen in ganz bestimmten benötigten Berufsfeldern gefördert werden sollten. Als zukunftsrelevant können hier insbesondere die Gesundheitsberufe angesehen werden. Auch Maßnahmen der Gesundheitsprävention sollten im Hinblick auf die zunehmende Arbeitsverdichtung und das steigende Renteneintrittsalter in Förderaktivitäten stärker berücksichtigt werden. Alles in allem werden Lücken im Förderspektrum aber nicht als das drängendste Problem wahrgenommen; in Abhängigkeit von den jeweiligen Landesaktivitäten bestehen durchaus differenzierte Fördermöglichkeiten. Dies ist jedoch mit einer starken Zersplitterung der Programme und Verantwortlichkeiten verbunden, deren Konsequenzen als schwerwiegender empfunden werden.

6.2 Empfehlungen

Die Identifikation von Lücken bzw. schwächer besetzten Bereichen des Förderspektrums kann für sich genommen nicht dazu dienen, einen konkreten Förderbedarf zu konstatieren. Allein ihr Vorhandensein impliziert noch keinen Handlungszwang. Lücken können durchaus ihre Berechtigung haben. Um eine konkrete Förderhandlung rechtfertigen zu können, sind zusätzlich Hinweise auf allokativer oder distributiver Mängel nötig. Diese können aber nicht aus internationalen Vergleichen der Weiterbildungsbeteiligung abgeleitet werden, weil Letztere immer auch die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen von Staaten widerspiegeln. Indizien für allokativer Mängel existieren vor allem bezüglich der von Betrieben für ihre Beschäftigten nachgefragten und (mit-) finanzierten beruflichen Weiterbildung sowie hinsichtlich der Informationen über die Qualität des Weiterbildungsangebotes. Hin und wieder werden auch verzerrte Präferenzen der Nachfrager als Argument für eine Förderung ins Feld geführt, was besonders bei Un- und Angelernten eine Rolle spielen dürfte (vgl. Abschnitt 2). Distributiver Mängel sind weniger leicht zu objektivieren, sollten bei der Ermittlung des Förderbedarfs aber auch eine Rolle spielen. Besonders die schlechteren Lebens- und Arbeitsmarktchancen von Un- und Angelernten müssen aus Sicht der Verfasser Berücksichtigung finden.

Zu beachten ist bei der Erwägung von staatlichen Handlungen auch, dass die finanzielle Förderung, insbesondere die Förderung einzelner Weiterbildungsmaßnahmen, in der Regel nicht-intendierte Effekte mit sich bringt, die es kleinzuhalten gilt. Je schwieriger es ist, die Zielgruppe einer Förderung zu definieren und zu operationalisieren, desto stärker machen sich solche Nebeneffekte bemerkbar. Ein vielbeachtetes Experiment mit Weiterbildungsgutscheinen in der Schweiz bestätigt dies eindrucksvoll und bekräftigt die Notwendigkeit, eine sehr eng umschriebene Zielgruppe zu wählen (Wolter/Messer 2009). Als Folge sind ansonsten bedeutende Mitnahmeeffekte zu befürchten, was einem ineffizienten Mitteleinsatz gleich kommt.⁵⁰

Nach Abwägung dieser Aspekte sowie der im vorigen Abschnitt zusammengefassten Analyseergebnisse kann den politischen Entscheidungsträgern aus Sicht der Verfasser derzeit kaum empfohlen werden, ein weiteres Programm zur unmittelbaren Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen aufzulegen. In einigen Fällen sollte darüber nachgedacht werden,

⁵⁰ Die Wirkungsanalyse von Programmen war nicht Gegenstand der beauftragten Studie. Es wurde aber erhoben, ob und – wenn ja – von welcher Einrichtung Programme evaluiert wurden. Zur Verfügbarkeit von Evaluationsstudien erteilen die Verfasser gerne Auskunft. In vielen Fällen steht eine Evaluation allerdings noch aus, da es sich bei der bei der Mehrzahl um Programme handelt, die noch nicht länger als 5 Jahre, in vielen Fällen sogar unter 3 Jahren laufen.

Förderbedingungen zu verschärfen oder Zielgruppen zu erweitern. Am vielversprechendsten erscheinen Bemühungen, die sich darauf richten, die Einheitlichkeit und damit Transparenz des Förderspektrums sowie die Effizienz des Mitteleinsatzes zu verbessern. Ganz generell sollten Aktivitäten zur Verbesserung der Informationslage für Verbraucher aber nicht auf die Förderinstrumente beschränkt bleiben. Eine hohe Priorität kommt auch der Schaffung von Transparenz hinsichtlich der Qualität des Weiterbildungsangebotes und der Verwertungsmöglichkeiten von bestimmten Zusatzqualifikationen zu. Ein bedeutender Baustein zur Vermittlung dieser Informationen ist die Etablierung einer trägerunabhängigen dauerhaften Beratungsstruktur für Betriebe und Individuen. Damit berufliche Weiterbildung (und auch allgemeine, politische und kulturelle) von Betrieben und Individuen nachgefragt wird, müssen auch Möglichkeiten zur Finanzierung gegeben sein, womit nicht unbedingt eine direkte Maßnahmenförderung gemeint ist, sondern auch eine erleichterte Eigenfinanzierung. Um schließlich den sprichwörtlichen Sand aus dem Getriebe zu nehmen, ist zudem der Rechtsrahmen zu optimieren, denn nur so kann vorhandenes Nachfragepotenzial tatsächlich realisiert werden. Dementsprechend wird folgendes Maßnahmenpaket empfohlen:

1. Aufmerksamkeit bei Bildungsfernen steigern
2. Transparenz schaffen über
 - a. die Qualität des Weiterbildungsangebots
 - b. die Fördermöglichkeiten
 - c. die Verwertungsmöglichkeiten
3. Beratungsangebote etablieren
4. Finanzierung erleichtern
5. Rechtsrahmen optimieren
 - a. Durchlässigkeit
 - b. Durchsetzbarkeit der Eigentumsrechte an erworbenen Qualifikationen

6.2.1 Aufmerksamkeit steigern

Als Grundlage aller weiteren Handlungen sind Maßnahmen zu ergreifen, die eine stärkere Aufmerksamkeit für die möglichen Vorteile beruflicher Weiterbildung bei den Individuen bewirken, insbesondere bei den als relevant identifizierten Zielgruppen der An- und Ungelernten sowie der älteren Arbeitnehmer. Die Wirksamkeit aufmerksamkeitsfördernder Aktionen mit entsprechender Botschaft hängt in kritischer Weise von den gewählten Orten und der Art der Ansprache ab. Aber es ist aus Sicht der Verfasser nicht unrealistisch zu glauben, dass sie bei kluger Gestaltung einen gewissen Erfolg haben können.⁵¹ In jedem Fall stellen sie

⁵¹ Bestätigt wurde dies durch einen Interviewpartner, der den Vergleich zu diversen Reality-Formaten (Schuldnerberatung, Restaurantschule etc.) im deutschen Fernsehen zog, welche offensichtlich eine außerordentlich hohe Aufmerksamkeit bei den für die berufliche Weiterbildung relevanten Zielgruppen, insbesondere den An- und Ungelernten, erreichen.

die einzige Möglichkeit dar, im Nachhinein – also nach dem Verlassen des Allgemein- und Berufsbildungssystems – bei Bildungsfernen ein gewisses Lerninteresse zu stimulieren. Ohne die viel beschworene, breit verankerte ‚Weiterbildungskultur‘ besteht die Gefahr, dass Förderaktivitäten für weiterbildungsferne Personengruppen verpuffen bzw. vor allem zu Mitnahmeeffekten führen und schon aufgrund des begrenzten Mittelvolumens nur einem begrenzten Personenkreis zu Gute kommen. Vermutlich würden Gruppen mit höherer Bildungsaffinität dann stärker profitieren als bildungsferne Gruppen und soziale Ungleichheiten würden verfestigt. Für einen effizienten Mitteleinsatz erachten es die Verfasser daher als nützlich, existierende Fördermaßnahmen durch geeignete Maßnahmen zur Erzielung einer breiteren Aufmerksamkeit zu flankieren. Zum Beispiel könnten ehemalige Un- bzw. Angelernte als „Botschafter“ fungieren und ihre positiven Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen und den daraus gewonnenen Nutzen für ihre Berufstätigkeit weitertragen. Ferner könnten bestehende kommunale Strukturen wie etwa Bürgerbüros als Anlaufstelle zur Erstinformation eine Lotsenfunktion erhalten, d. h. Informationsmaterialien ausgeben und an geeignete Beratungsangebote verweisen. Um Geringqualifizierte für Weiterbildung besser zu erreichen, sollten auch Stellen, die professionell ohnehin mit dieser Zielgruppe in Kontakt sind, in diese Lotsenarbeit eingebunden werden. Wichtig ist schließlich auch eine stärkere Unterstützung bildungsferner Gruppen durch die Arbeitgeber. Bei diesen gilt es hemmende Faktoren für Weiterbildung abzubauen und sie stärker für die Vorteile durch Weiterbildung zu sensibilisieren. Hierbei kommt Multiplikatoren wie etwa Kammern eine besondere Bedeutung zu.

6.2.2 Transparenz schaffen

Im nächsten Schritt benötigen Nachfrager einen **Überblick über die Fördermöglichkeiten, das Weiterbildungsangebot und die Verwertungsmöglichkeiten**.

Die unmittelbare Förderung von Maßnahmen nützt nichts, wenn potenzielle Nachfrager in dem für sie intransparenten Weiterbildungsmarkt nicht die passenden Angebote finden können. Mit der Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit und anderen von der Stiftung Warentest getesteten Datenbanken bestehen zwar leicht zu handhabende und für gut befundene bundesweite Informationsangebote. Damit ist die Informationslage über das Weiterbildungsangebot deutlich besser als gemeinhin angenommen. Die Situation ist allerdings insofern unbefriedigend, als für einen umfassenden Überblick mehrere Datenbanken zu Rate gezogen werden müssen und diese nicht das Gesamtangebot abbilden. Regionale Datenbanken ergänzen das bundesweite Informationsangebot, bleiben aber unter den Möglichkeiten, wenn für Weiterbildungsinteressierte auch überregionale Angebote von Interesse sind. Nichtsdestotrotz – die Transparenz bezüglich des Weiterbildungsangebotes in quantitativer Hinsicht („Was wird wo angeboten?“) steht der Transparenz

hinsichtlich vieler anderer am Markt gehandelten Güter nicht erkennbar nach.⁵²

Fraglich ist indessen, ob die **Qualität der** am Markt angebotenen **Weiterbildungsmaßnahmen** von den Nachfragern eingeschätzt werden kann. Wenn Betriebe und Individuen die Qualität und damit auch den Marktwert von erworbenen Zusatzqualifikationen nicht zu beurteilen vermögen, besteht die Gefahr, dass der Preis zu einem wichtigen Entscheidungskriterium wird. Dies unterwandert die Qualität des Angebots (z. B. des Lehrpersonals) und beeinträchtigt die Nachfrage. Finanzielle Förderung würde die Nachfrage zwar stimulieren, die so eingesetzten Mittel wären aber ineffizient verwendet, da die Informationsasymmetrie bezüglich der angebotenen Qualität weiterhin besteht. Es sollten also auch Aktivitäten ins Auge gefasst werden, welche ein leichteres Qualitätsurteil für die potenziellen Bildungsnachfrager ermöglichen. Diese würden gleichzeitig zur Sicherung der Qualität beitragen. Die bisherigen Zertifizierungssysteme für Weiterbildungsanbieter funktionieren als Qualitätssignal offensichtlich nicht zufriedenstellend, da sie auf Grund ihrer Vielfalt selbst intransparent sind oder sich auf einzelne Marktsegmente beziehen und nicht für alle Anbieter erforderlich sind, wie etwa die AZWV, die sich nur auf die von Arbeitsagenturen geförderten Weiterbildungen bezieht. Allgemein anerkannte Qualitätszertifikate existieren allenfalls auf regionaler Ebene. Als Beispiel ist das Gütesiegel von Weiterbildung Hessen e.V. zu nennen.

Weiterhin stellt sich die Frage, ob die bestehenden **Fördermöglichkeiten** ausreichend bekannt sind. Die befragten Expert(inn)en vermuten, dass die Wahrnehmung sehr selektiv ist. Selbst die Förderung nach dem ‚AFBG‘ als dem Flaggenschiff der Förderlandschaft außerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist den individuellen Weiterbildungsinteressierten nach Aussage einiger Interviewpartner(innen) oft nicht geläufig. Um einen Mitteleinsatz zu gewährleisten, muss daher **Transparenz** über die staatlichen Unterstützungsmöglichkeiten bei Teilnahme an beruflicher Weiterbildung geschaffen werden. Die Verfasser vertreten die Ansicht, dass der seinerzeit von der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ vorgebrachten Idee einer einheitlichen Fördergrundlage in Form eines Erwachsenenbildungsgesetzes erneut Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte (vgl. Expertenkommission 2004, S. 205 ff.). Sie vereint das Ziel, Transparenz und **Einheitlichkeit** zu schaffen, mit dem einer größeren Gerechtigkeit im System der Bildungsfinanzierung. Im Wesentlichen soll nach diesem Vorschlag neben die Leistungen nach dem ‚Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFÖG)‘ und dem ‚AFBG‘ eine Förderung der Maßnahmenkosten und des Le-

52 Es ist zu bedenken, dass manchen Personengruppen die Information über das Internet schwerer fallen kann als die Information am Ort des Angebotes (z. B. im Supermarkt). Dieses Problem existiert aber grundsätzlich bei allen Dienstleistungsangeboten. Natürlich wird vorausgesetzt, dass ein Informationsinteresse besteht. Hierzu muss in einem ersten Schritt zunächst ein Bewusstsein für den eigenen Weiterbildungsbedarf geweckt werden.

bensunterhaltes beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse treten und mit den anderen Leistungen in einem Gesetz zusammengefasst werden. Dieses Vorgehen scheint in der effektivsten Weise eine tatsächlich nachhaltige Verbesserung der Lebenschancen Un- und Angelernter bewirken zu können. Sie würde eine Vielzahl derzeit bestehender Förderprogramme obsolet machen. Zu erwägen wäre außerdem die Ausdehnung des Anwendungsbereichs eines solchen Gesetzes auf die berufliche Anpassungsweiterbildung, um derzeit bestehende Lücken unterhalb der „AFBG“-Schwelle zu schließen. Langfristig sollte dieses Ziel aus Sicht der Verfasser auf die politische Agenda gesetzt werden.

Aber auch Betriebe sind oft nicht umfassend über die Fördermöglichkeiten informiert. Daher wird des Weiteren empfohlen, die bestehenden Fördermöglichkeiten für alle einheitlicher und einfacher zu kommunizieren. Geeignet wäre zum Beispiel ein Online-Portal, welches einen zielgruppenorientierten Zugang zu Informationen rund um die Weiterbildungsförderung ermöglicht. Es könnte auf der ersten Ebene folgende Auswahlmöglichkeiten anbieten:

- Förderung für Arbeitnehmer(innen) (einschließlich von Arbeitslosigkeit bedrohter Beschäftigter)
- Förderung für Arbeitslose und Nichterwerbstätige
- Förderung für Betriebe

Unterhalb dieser Ebene sollten (ggf. mit weiteren Untergliederungen) die jeweiligen Förderangebote mitsamt allen praktischen Hinweisen zu Fördervoraussetzungen und Antragsstellung übersichtlich und strukturiert dargelegt werden. Dazu gehört auch die separate Darstellung des Bundesinstrumentariums und der in den jeweiligen Ländern zusätzlich bestehenden Fördermöglichkeiten. Zur Vereinfachung kommt auch eine Verlinkung mit den entsprechenden Informationsseiten der Förderdatenbank des BMWi in Betracht. Für die Auswahl der aufzuführenden Förderaktivitäten liefert die vorliegende Bestandsaufnahme eine erste Grundlage, die natürlich fortlaufend zu aktualisieren wäre. Zudem sollten Verweise auf die zentralen Weiterbildungsdatenbanken und Informationen zu den wichtigsten Anbieterzertifikaten bereitgestellt werden.

Ein solches Portal sollte sehr sparsam gestaltet sein, eine einprägsame und aussagekräftige Domain haben (z. B. www.weiterbildung-foerdern.de) und es wäre im Idealfall das einzige Informationsangebot der öffentlichen Verwaltung. Sofern die Bundes- und Länderressorts auch weiterhin auf ihren eigenen Seiten über Fördermöglichkeiten informieren, wird die einheitliche Kommunikationsstrategie und die gewonnene Transparenz über das Förderspektrum abgeschwächt. Durch geeignete Abfragemasken könnten die individuell relevanten Fördermöglichkeiten herausgefiltert werden. Eine Google-Suche zur Weiterbildungsförderung sollte als erstes Suchergebnis dieses Angebot auflisten. Um eine gewisse Breitenwirkung zu erzielen, wäre die Kombination mit einer griffigen, gut und

häufig platzierten, aber dennoch sparsamen Aufmerksamkeitskampagne von zentraler Bedeutung.

Mittelfristig wäre es erstrebenswert, nicht nur die Kommunikation der Fördermöglichkeiten zu vereinheitlichen, sondern auch die Verantwortlichkeiten für die Förderung trennschärfner zu strukturieren. Dies wäre z. B. gegeben, wenn die Förderung von Arbeitnehmern konsequent durch das BMBF, die Förderung von Betrieben durch das BMWi und die Förderung von Arbeitslosen durch das BMAS bzw. die BA administriert würden. Dieses Prinzip wird derzeit noch durch einzelne Förderaktivitäten durchbrochen. Hinsichtlich der politischen Umsetzbarkeit dieses Vorschlags sind die Verfasser allerdings eher skeptisch.

Zur Transparenz gehören schließlich noch Informationen über die **Verwertbarkeit** von Zusatzqualifikationen. Denn nur wenn solche verfügbar sind, kann eine Nutzenwahrnehmung bei den Nachfragern überhaupt erst entstehen. Um die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen genauer prognostizieren zu können, sollten vermehrt Prognoseinstrumente aufgebaut und die Ergebnisse öffentlich zugänglich gemacht werden.

6.2.3 Beratung etablieren

Das bisher beschriebene Maßnahmenpaket kann durch ein **Programm zur Beratungsförderung** komplementiert werden. Die Beratungsförderung in Programmform ist bisher nur schwach ausgeprägt. Zudem fehlt die Nachhaltigkeit; Beratungsangebote werden häufig wieder eingestellt, wenn die Förderung ausläuft, denn Beratung wird in der Regel nur als obligatorische Komponente in unmittelbarem Zusammenhang mit einer finanziellen Zuwendung gefördert. Daher ist es wichtig, die Entwicklung dauerhafter und vor allem trägerunabhängiger Beratungsstrukturen zu fördern. Allerdings gilt: Je besser die vorstehend beschriebenen Maßnahmen greifen, desto weniger Beratung ist nötig. Denn letztlich ist Beratung u. a. ein Mittel, um der Intransparenz entgegenzuwirken. Wo Informationen gut sortiert und für jeden frei zugänglich sind, ist weniger (wenn auch nicht gar keine!) Beratung erforderlich. Ein innovativer Vorschlag aus den Expertengesprächen betraf die Stärkung von Beratungskompetenzen innerhalb der Unternehmen. Externen Qualifizierungsberatern seien Grenzen gesetzt, weil sie es nicht immer leicht hätten, die betrieblichen Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und die Betriebsleitung von der Notwendigkeit der Qualifizierung zu überzeugen. Ein effektiverer Weg könne darin bestehen, Multiplikatoren in Unternehmen jenseits der Leitung - etwa Betriebsräte - zu schulen, damit sie verstärkt Qualifizierungsbedarfe in Betrieben in den Blick nähmen. Von anderer Seite wurde allerdings betont, dass dies nur dann Erfolg verspreche, wenn Betriebsrat und -leitung ein kooperatives Verhältnis pflegen. Eine Beratungsmöglichkeit in Qualifizierungsfragen für die Betriebsleitungen sei daher ebenso wichtig. Generell kann konstatiert werden, dass ein Beratungsbedarf eher bei

kleinen und mittleren Unternehmen besteht, weil sie häufig über kein professionelles Qualifizierungsmanagement verfügen. Bei der Konzeption einer Beratungsförderung aber wäre in jedem Fall eine enge Abstimmung mit Ländern wie Hessen nötig, die teilweise bereits mit eigenen Programmen in die auf Bundesebene bestehende Lücke stoßen. Grundsätzlich wurde vor allem geäußert, dass es notwendig sei, die Individuen selbst zu beraten. Denn selbst, wenn die Ansprache gelingt und ein Bewusstsein für den Nutzen einer Weiterbildung geweckt wurde (vgl. Abschnitt 6.2.1), bleiben Bildungsferne häufig auf zusätzliche Informationen zum Weiterbildungsangebot und zur Verwertbarkeit bestimmter Qualifikationen angewiesen. Daher sollte der Weiterentwicklung einer nachhaltigen und vor allem trägerneutralen Beratungsstruktur für Individuen eine hohe Priorität zukommen. Beispielsweise könnte in jeder Gemeinde über 50.000 Einwohnern eine unabhängige Beratungsstelle gegründet werden. Wichtig sind zudem telefonische Beratungsmöglichkeiten für Weiterbildungsinteressierte in ländlich geprägten Regionen.

6.2.4 Finanzierung erleichtern

Zinsgünstige bzw. zinslose Darlehen existieren bisher nur im Bereich der tertiären Bildung, der Sicherung des Lebensunterhalts in der Erstausbildung und in der Aufstiegsfortbildung. Aber auch die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht unter das ‚AFBG‘ fallen, sind mitunter beträchtlich. Selbst wenn eine Förderung gewährt wird, kann der zu erbringende Eigenanteil durchaus im vierstelligen Bereich liegen und insbesondere für Geringverdiener eine hohe Hürde darstellen. Seine Aufbringung sollte daher durch ein staatlich abgesichertes zinsgünstiges Weiterbildungsdarlehen erleichtert werden. Zusätzlich sollte über die Höhe des bei den meisten Förderungen zu erbringenden Eigenanteils nachgedacht werden. Dieser beträgt bei der ‚Bildungsprämie‘ und auch den meisten landeseigenen Scheckinstrumenten höchstens 50 %. Auch wenn er durch ein Darlehen finanziert wird, müssen die Mittel letztlich selbst aufgebracht werden. Nach Ansicht der Verfasser können selbst wenige hundert Euro bereits ein gravierendes Hemmnis für Gruppen mit geringer Bildungsaffinität darstellen.

6.2.5 Rechtsrahmen optimieren

Schließlich ist es essentiell, dass der Rechtsrahmen die Weiterbildungsnachfrage von Individuen und Betrieben unterstützt und nicht behindert. Diesbezüglich ist vor allem die **Durchlässigkeit** von Bildungsgängen zu gewährleisten. Des Weiteren ist nach Wegen zu suchen, wie die **Anerkennung und Zertifizierung** von im Lebenslauf erworbenen **Kompetenzen** gestaltet werden kann. Und auch die **Aneignung von Erträgen** aus dem Qualifikationserwerb muss sichergestellt sein. Dies betrifft insbesondere die von Arbeitgebern finanzierte berufliche Weiterbildung, wenn sie marktgängige Qualifikationen vermittelt. In diesen Fällen drohen das Abwandern der geförderten Arbeitnehmer(innen) (vgl.

Abschnitt 2) und die Verwertung der personengebundenen Qualifikationen durch fremde Betriebe. Rückzahlungsklauseln stellen zwar ein Instrument zur Definition und Durchsetzung der betrieblichen Verwertungsrechte dar. Allerdings existiert hier offensichtlich eine gewisse Rechtsunsicherheit bezüglich der Wirksamkeit solcher Verträge (Leber 2000). Zudem eignen sie sich vermutlich nicht für weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen. Eine klare gesetzliche Regelung würde sich möglicherweise förderlich auf die Nutzung dieser Vereinbarung auswirken. Nebenbei gibt das deutsche Arbeitsrecht den Sozialpartnern aber auch die Möglichkeit, auf tarifvertraglicher Ebene Vereinbarungen zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung zu treffen.

Literatur

Akerlof, George A.: The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. In: Quarterly Journal of Economics 84 (1970) 3, S. 488-500

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3. Bonn 2010. – URL: <http://www.bibb.de/de/55365.htm> (Stand: 26.8.2010)

Brümmerhoff, Dieter: Finanzwissenschaft, 9. Auflage. München 2007

Bundesinstitut für Bauwesen und Raumordnung (BBR): INKAR 2010, Indikatoren, Karten und Graphiken zur Raum- und Stadtentwicklung in Deutschland und in Europa. Bonn 2007

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn 2008. – URL: http://www.bmbf.de/publ/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf (Stand: 25.11.2010)

Cedefop: Terminology of European education and training policy. Luxembourg 2008

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“: Zwischenbericht. Bielefeld 2002

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“: Schlussbericht. 2004

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.): Förderprogramme berufliche Weiterbildung für Beschäftigte / Nordrhein-Westfalen & Bund. Bottrop 2010. – URL: http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Uebersicht_WB-Foerderung_Beschaeftigte.pdf (Stand: 24.11.2010)

Hall, Joshua: Positive Externalities and Government Involvement in Education. In: Journal of Private Enterprise 11 (2006) 2, S. 165-175

Kratzer, Nick: Arbeitskraft in Entgrenzung: Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin 2003

Leber, Ute: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (2000) 2, S. 229-241

Leuven, Edwin: The Economics of Private Sector Training: A Survey of the Literature. In: Journal of Economic Surveys 19 (2005) 1, S. 91-111

Rosenbladt, Bernhard von; Bilger, Frauke: Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld 2008

Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 18. November 2009 in Berlin. – URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/-2009/Bevoelkerung/pressebroschuere_bevoelkerungsentwicklung2009.property=file.pdf (Stand: 22.12.2010)

Stiftung Warentest: Weiterbildung finanzieren – Die wichtigsten Förderungen auf einen Blick, Weiterbildung Kompakt (März 2010). Berlin 2010

Willke, Helmut: Organisierte Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie 27 (1998) 3, S. 161-177

Wolter, Stefan C.; Messer, Dolores: Weiterbildung und Bildungsgutscheine – Resultate aus einem experimentellen Feldversuch, Zusammenfassung und Einzelaspekte der Studienergebnisse Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). Bern 2009

Anhang

A – Liste der Programme

Ebene	Programmtitel	Ministerium	Zuständige Stelle	Hauptkategorie
Bund	AQUA - Akademiker(innen) qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Otto Benecke Stiftung e.V.	Maßnahmen Individuen
Bund	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG - Meister-BAföG)	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Antrag annehmende Stellen in den einzelnen Bundesländern	Maßnahmen Individuen
Bund	Begabtenförderung berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB); für die Berufsausbildung zuständige Stellen/Kammern	Maßnahmen Individuen
Bund	Bildungsprämie	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projektrträger im DLR	Maßnahmen Individuen
Bund	Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums (Aufstiegsstipendium)	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB)	Maßnahmen Individuen
Bund	Förderung der beruflichen Weiterbildung	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	zuständige Agentur für Arbeit; Bundesagentur für Arbeit (BA)	Maßnahmen Individuen
Bund	Gründercoaching Deutschland	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi); Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	KfW Bankengruppe	Maßnahmen Individuen
Bund	ESF-mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Beziehervon Kurzarbeitergeld	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	zuständige Agentur für Arbeit; Bundesagentur für Arbeit (BA)	Maßnahmen Betriebe
Bund	Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS)	Bundesamt für Güterverkehr (BAG)	Maßnahmen Betriebe
Bund	Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	zuständige Agentur für Arbeit; Bundesagentur für Arbeit (BA)	Maßnahmen Betriebe
Bund	Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund (ESF-BAMF-Programm)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)	Maßnahmen Institutionen
Bund	Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Bundesamt für Wirtschaft und Aufahrkontrolle (BAFA)	Maßnahmen Institutionen
Bund	Informations- und Weiterbildungsslehrgänge für Mitarbeiter der Gewerbeförderung	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH); Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Maßnahmen Institutionen

Bund	Projekte von Verbänden im Umweltschutz und im Naturschutz (Verbändeförderung)	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit	Umweltbundesamt (UBA); Bundesamt für Naturschutz	Maßnahmen Institutionen
Bund	Seminarförderung im Handwerk 2010	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH); Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Maßnahmen Institutionen
Bund	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGeBau)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	zuständige Agentur für Arbeit; Bundesagentur für Arbeit (BA)	Maßnahmen Diverse
Bund	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (UBS) und ihren Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)	Infrastruktur
Bund	Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)	Struktur
Bund	Förderung der Bildungsforschung zur Ausweitung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte - WIFF	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Deutsches Jugendinstitut e.V.	Struktur
Bund	IKT 2020 - Entwicklung von beruflichen und hochschulischen Weiterbildungsaangeboten und Zusatzqualifikationen im Bereich Altersgerechter Assistenzsysteme (QuAAli)	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	VDI/VDE Innovation + Technik GmbH	Struktur
Bund	Lernen vor Ort	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger im DLR	Struktur
Bund	Neue Medien in der beruflichen Bildung	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger im DLR	Struktur
Bund	Wirtschaftsmodellversuche	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)	Struktur
Bund	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bundesverwaltungsamt (BVA); Regiestelle Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft	Universal
Bund	ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ („rückenwind“)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bundesverwaltungsamt (BVA); Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.	Universal
Bund	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bundesverwaltungsamt (BVA); Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH; DGB Bildungswerke e.V.	Universal
Bund	Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Universal
Bund	ForMaT - Forschung für den Markt im Team	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger Jülich (PTJ)	Sonstige

Bund	Forschungsprämie	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger Jülich (PTJ)	Sonstige
Bund	Forschungsprämie Zwei	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger Jülich (PTJ)	Sonstige
Bund	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW)	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Antrag annehmende Stellen in den einzelnen Bundesländern	Sonstige
Bund	InnoProfile	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger Jülich (PTJ)	Sonstige
Bund	Innovative regionale Wachstumskerne	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Projekträger Jülich (PTJ)	Sonstige
Bund	XENOS - Integration und Vielfalt	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Sonstige
EU	MEDIA Mundus - Zusammenarbeit mit Fachkräften aus Drittländern im audiovisuellen Bereich	Europäische Kommission	Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur	Maßnahmen Institutionen
EU	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Grundtvig“ - Aktion Assistenten	Europäische Kommission	Nationale Agentur Bildung für Europa	Struktur
EU	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Grundtvig“ - Aktion Besuche und Austausche	Europäische Kommission	Nationale Agentur Bildung für Europa	Struktur
EU	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Grundtvig“ - Aktion In-Service-Training (Weiterbildung für Bildungspersonal)	Europäische Kommission	Nationale Agentur Bildung für Europa	Struktur
EU	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Innovationstransferprojekte	Europäische Kommission	Nationale Agentur Bildung für Europa	Struktur
EU	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Inno- vationstransferprojekte	Europäische Kommission	Nationale Agentur Bildung für Europa	Struktur
EU	Erasmus im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften	Europäische Kommission	Nationale Agentur Bildung für Europa	Struktur
EU	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Mobilität	Europäische Kommission	Unterstützungsbüro Erasmus für Jungunternehmer	Sonstige
EU	Erasmus für Jungunternehmer	Europäische Kommission	Unterstützungsbüro Erasmus für Jungunternehmer	Sonstige
EU	MEDIA 2007 - Förderprogramm für den europäischen audiovisuellen Sektor	Europäische Kommission	Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur; MEDIA Desk Deutschland	Sonstige
BW	Förderprogramm Coaching (ESF 2007-2013)	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	L-Bank	Maßnahmen Betriebe

BW	Förderprogramm Fachkurse (ESF 2007-2013)	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	l-Bank	Maßnahmen Institutionen
BW	Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF -RI)	Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz Baden-Württemberg	Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz Baden-Württemberg; zuständiges Regierungspräsidium in Baden-Württemberg	Maßnahmen Institutionen
BW	Ländliche Weiterbildung	Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz Baden-Württemberg	Ministerium für ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz Baden-Württemberg; zuständiges Regierungspräsidium in Baden-Württemberg	Maßnahmen Diverse
BW	Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung (ESF 2007-2013)	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	l-Bank	Beratung
BW	Zuwendungen für überbetriebliche berufliche Bildungsstätten	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	Infrastruktur
BW	Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	l-Bank	Struktur
BW	Zentrale und regionale Projekte im Rahmen des ESF	Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg	l-Bank; Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg	Sonstige
BY	Bildungsförderungsrichtlinien - BiFÖRL	Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	zuständiges Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	Maßnahmen Individuen
BY	Existenzgründercoaching in der Vorgründungsphase	Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	zuständige Handwerkskammer (HWK); zuständige Industrie- und Handelskammer (IHK); Institut für Freie Berufe (IFB)	Maßnahmen Individuen
BY	Berufliche Weiterbildung in Wirtschaftsclustern / Innovative Maßnahmen	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS); Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Maßnahmen Betriebe
BY	Arbeitsmarktfonds – Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Maßnahmen Institutionen
BY	Berufliche Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Frauen (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS)	Maßnahmen Institutionen
BY	Berufliche Qualifizierung von langzeitarbeitslosen psychisch kranken Menschen (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS)	Maßnahmen Institutionen

BY	Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für langzeitarbeitslose behinderte Menschen (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS)	Maßnahmen Institutionen
BY	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS)	Maßnahmen Institutionen
BY	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS); Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Maßnahmen Institutionen
BY	Förderung der Integration von Migrant(inn)en in den ersten Arbeitsmarkt (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS); Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Maßnahmen Institutionen
BY	Förderung der überbetrieblichen beruflichen Fortbildung im Handwerk (interne Arbeitsgrundsätze)	Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	zuständige Bezirksregierung Bayern	Maßnahmen Institutionen
BY	Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Aus- und Fortbildung in der Hauswirtschaft (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	Maßnahmen Institutionen
BY	Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern (ESF 2007-2013)	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS); Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	Maßnahmen Institutionen
BY	Förderung der Berufsbildung für die Wirtschaft bzw. zur Errichtung und Ausstattung von Schulungsstätten für die Wirtschaft	Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	zuständige Bezirksregierung Bayern	Infrastruktur
B	Stelle statt Stütze - Coaching	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub)	Maßnahmen Betriebe
B	Unternehmensorientierte Weiterbildung und Vermittlung (UOWW) – Betriebliche Anpassungsqualifizierung	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub)	Maßnahmen Betriebe
B	Unternehmensorientierte Weiterbildung und Vermittlung (UOWW) – Einarbeitungs- und Qualifizierungszuschuss	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub)	Maßnahmen Betriebe
B	Qualifizierung Kulturwirtschaft – KuWiQ	Senatskanzlei Berlin	Senatskanzlei Berlin	Maßnahmen Institutionen
B	Coaching in der Vorgründungsphase – START: Chance	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	Zukunft im Zentrum GmbH	Maßnahmen Diverse
B	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft – QiK	Senatskanzlei Berlin	Senatskanzlei Berlin	Infrastruktur

BB	Bildungsscheck – Förderung individueller Qualifizierung für Beschäftigte	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Maßnahmen Individuen
BB	Akademie 50plus	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Maßnahmen Institutionen
BB	Aktiv für Arbeit	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Maßnahmen Institutionen
BB	Förderung der Existenzgründung und Unternehmensnachfolge	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Maßnahmen Institutionen
BB	Grundbildung für Erwachsene	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Maßnahmen Institutionen
BB	Qualifizierungsmaßnahmen im Justizvollzug	Ministerium der Justiz (MdJ) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH; Ministerium der Justiz (MdJ) des Landes Brandenburg	Maßnahmen Institutionen
BB	Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg	Maßnahmen Diverse
BB	Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Maßnahmen Diverse
BB	Ländliche Berufsbildung (LB-B-Richtlinie)	Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft des Landes Brandenburg (ML)	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurordnung (LELF)	Maßnahmen Diverse
BB	Förderung der Qualifizierung von Lehrkräften in Gesundheitsberufen	Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (MUGV) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Struktur
BB	Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschlüssen (Kooperationsrichtlinie)	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH	Struktur
BB	Qualifizierung und Stärkung der beruflichen Bildung, der Kinder- und Jugendhilfe und der Weiterbildung von Erwachsenen (RL ESF-Quali)	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH; Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg	Universal
BB	Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg	LASA Brandenburg GmbH; Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg	Universal

BB	Impulsprogramm zur Förderung von Netzwerken in den Regionen Brandenburgs	Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten (MWE) des Landes Brandenburg	InvestitionsBank des Landes Brandenburg (ILB); ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB)	Sonstige
HB	Unternehmensgründungen durch Hochschulabsolventen(innen), Young Professionals und innovative Meister(innen) des Handwerks (BRUT)	Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen	Bremer Aufbau-Bank GmbH	Maßnahmen Individuen
HB	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessern und Frauen in der Wirtschaft stärken“	Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Bremervorwerker Arbeit GmbH; bremer arbeit gmbh	Maßnahmen Institutionen
HB	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Landesprogramm „Bremer Fachkräfteinitiative“	Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Bremervorwerker Arbeit GmbH; bremer arbeit gmbh	Maßnahmen Institutionen
HB	Bremer Initiative „Chance 50 plus“	Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	bremervorwerker arbeit gmbh	Maßnahmen Institutionen
HB	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Landesprogramm „Qualifizieren statt Entlassen - Weiterbildungsbberatung für KMU“	Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Bremervorwerker Arbeit GmbH; bremer arbeit gmbh	Beratung
HB	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Organisationsentwicklung stärken - lernende Unternehmen fördern“ - Arbeits- und Gesundheitsschutz	Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Bremervorwerker Arbeit GmbH; bremer arbeit gmbh	Struktur
HB	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Landesprogramm „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ (LOS-Bremen II)	Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Bremervorwerker Arbeit GmbH; bremer arbeit gmbh	Struktur
HB; NS	Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (unter PROFIL)	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung	Landwirtschaftskammer Niedersachsen	Maßnahmen Individuen
HH	Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung	Behörde für Wirtschaft und Arbeit	team.arbeit.hamburg - Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II	Maßnahmen Betriebe
HH	Qualifizierung von Arbeitskräften auf neuen Arbeitsplätzen	Behörde für Wirtschaft und Arbeit	Behörde für Wirtschaft und Arbeit	Maßnahmen Betriebe
HH	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Hamburg	Behörde für Wirtschaft und Arbeit	Behörde für Wirtschaft und Arbeit	Maßnahmen Diverse
HH	Klimaschutzprogramm – IMPULS-Programm zur Qualifizierung	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	Maßnahmen Diverse
HH	Weiterbildungsbonus	Behörde für Wirtschaft und Arbeit	Punkt Bildungsmanagement	Maßnahmen Diverse
HS	Hessische Qualifizierungsoffensive – Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäftigten in KMU - Qualifizierungsschecks	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WI Bank)	Maßnahmen Individuen
HS	Beschäftigung in der Altenhilfe	Hessisches Sozialministerium	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WI Bank)	Maßnahmen Institutionen

HS	Passgenau in Arbeit (PIA)	Hessisches Sozialministerium	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Maßnahmen Institutionen
HS	Perspektive II	Hessisches Sozialministerium	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Maßnahmen Institutionen
HS	Qualifizierung in der Altenpflege	Hessisches Sozialministerium	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Maßnahmen Institutionen
HS	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuiT)	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Beratung
HS	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der überbetrieblichen Ausbildung: Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (Investitionsförderung)	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Infrastruktur
HS	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäftigten in KMU – Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Struktur
HS	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der Berufsbildungsforschung	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Struktur
HS	Impulse der Arbeitsmarktpolitik (Idea)	Hessisches Sozialministerium	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank)	Struktur
HS	Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt und Lebenslanges Lernen (HAL)	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank); Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	Struktur
HS	Gründungs- und Mittelstandsförderung - Betriebsberatung und Unternehmerschulung	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank); RKW Hessen GmbH; Unternehmensberatung Hessen für Handel und Dienstleistung GmbH (UHD); Hessen Design e. V.	Sonstige
MV	Qualifizierung von Existenzgründern durch Bildungsschecks	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	zuständige Handwerkskammer (HWK); Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (LF); zuständige Industrie- und Handelskammer (IHK)	Maßnahmen Individuen
MV	Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften aus Transformations- und Entwicklungsländern	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (inWEnt); Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Maßnahmen Betriebe

MV	Kompetenzentwicklung in Unternehmen (Richtlinie A.1.8)	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA); Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (LFI)	Maßnahmen Betriebe
MV	Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (Richtlinie A.1.1 und A.1.2)	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA); Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (LFI)	Maßnahmen Institutionen
MV	Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen in der Agrar-, Forst- und Ernährungswirtschaft	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz	Landesamt für Landwirtschaft, Lebensmittel sicherheit und Fischerei	Maßnahmen Institutionen
MV	Lebenslanges Lernen (Richtlinie B.1.3 und B.1.6)	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA); Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (LFI)	Maßnahmen Institutionen
MV	Qualifizierung und Verbesserung der Vermittlungschancen von Strafgefangenen und Probanden der Bewährungshilfe	Justizministerium Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales	Maßnahmen Institutionen
MV	Qualifizierung von Arbeitslosen (Richtlinie C.1.3)	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA); Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (LFI)	Maßnahmen Institutionen
MV	Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben	Ministerium für Soziales und Gesundheit	Landesamt für Gesundheit und Soziales	Sonstige
MV	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) - Ausbau der Infrastruktur	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (LFI)	Sonstige
NS	Gründungscoaching	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Maßnahmen Individuen
NS	Förderung der einzelbetrieblichen Unternehmensberatung kleiner und mittlerer Unternehmen in Niedersachsen (Beratungsrichtlinie 2009)	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Maßnahmen Betriebe
NS	Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Maßnahmen Institutionen
NS	Berufliche Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Straftäglichen	Niedersächsisches Justizministerium	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Maßnahmen Institutionen
NS	Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Maßnahmen Institutionen
NS	Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWIN)	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Maßnahmen Diverse

NS	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren – Investitionen	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Infrastruktur
NS	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren – Personal- und Sachkosten	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Infrastruktur
NS	Förderung von Innovationen und wissenschaftsbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank); AGIP-Geschäftsstelle; Agentur für Erwachsenenbildung	Struktur
NS	Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung	Niedersächsisches Kultusministerium	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Struktur
NS	Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Universal
NS	Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt (DIA)	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Sonstige
NS	Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	Sonstige
NRW	Berufsbezogene Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft	Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz	Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen	Maßnahmen Institutionen
NRW	Bildungsschecks	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	zuständige Bezirksregierung	Maßnahmen Diverse
NRW	Hausärzte-Förderrichtlinie	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	Maßnahmen Diverse
NRW	Investive Förderung an Berufsbildungsstätten	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	zuständige Bezirksregierung	Infrastruktur
NRW	Regionales Wirtschaftsförderungsprogramm – Infrastrukturrichtlinie	Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen	NRW: BANK; zuständige Bezirksregierung	Sonstige
RP	Maßnahmen zur Ein- bzw. Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF)	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung	Maßnahmen Institutionen
RP	Förderung beruflicher Weiterbildung – QualiScheck	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF)	Die RAT GmbH	Maßnahmen Diverse

RP	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF)	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF); Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung	Universal
SL	Qualifizierung und Beschäftigung in Arbeit	Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport	Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport	Maßnahmen Institutionen
SL	Lernziel Produktivität	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Maßnahmen Diverse
SL	Forcierung des Strukturwandels durch wissensbasierte Wirtschaft, Innovation und Ausbau spezifischer Stärken: Kompetenzzentren der beruflichen Aus- und Weiterbildung	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Maßnahmen Diverse
SL	Investitionen im Bereich der beruflichen Bildung	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Infrastruktur
SL	Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft	Infrastruktur
SN	Förderung von Unternehmergeist und innovativen Unternehmensgründungen aus der Wissenschaft	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Individuen
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A1-Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 3: Individuelle berufliche Weiterbildung	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - I- Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen - C - Qualifizierung von Arbeitslosen und Benachteiligten - Fördergegenstand 1: Qualifizierung von arbeitslosen Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen - D - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen - Projektbereich D1- Vorhaben zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - A - Berufsbegleitende Qualifizierung und Innovationen im Gesundheits-, Sozial- und Wohnbereich	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft; Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - G - Spezielle Anpassungslehrgänge für medizinisches Personal aus Drittländern sowie Qualifizierungsvorhaben für arbeitslose Spätaussiedler und Ausländer	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft; Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen

SN	ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - H - Chancengleichheit; Qualifizierungsvorhaben für arbeitslose Personen	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft; Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie Qualifizierung Gefangener	Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Europa	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Institutionen
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 1: Betriebliche Weiterbildung	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Diverse
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 2: Berufliche Weiterbildung	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Diverse
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - B1 - Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt - Berufliche Weiterbildung	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Diverse
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - H1 - Projekte der Weiterbildung von ehrenamtlich tätigen oder privaten Personen - Weiterbildung	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Diverse
SN	ESF-Richtlinie des SMS/SMUL - B - Chancengleichheit: Berufsbegleitende Qualifizierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft; Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Maßnahmen Diverse
SN	Mittelstandsförderung – Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Infrastruktur
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 2: Innovative Projekte	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Struktur
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 3: Studien und Konzepte zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Struktur
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - B2 - Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt - Modellprojekte etc.	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Struktur
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - H2 - Projekte der Weiterbildung von ehrenamtlich tätigen oder privaten Personen - Studien, Konzepte	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Struktur

SN	ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen -E- Innovative Projekte, Modell- und Transfervorhaben, Studien	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Struktur
SN	ESF Hochschule und Forschung	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Sonstige
SN	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG1: Transferprojekte und Projekte des fachlichen Austausches	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB)	Sonstige
SN	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA-Infra) – Wirtschaftsnahe Infrastruktur	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	zuständige Landesdirektion	Sonstige
SA	Förderung von Unternehmensgründungen (ego.-START)	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB)	Maßnahmen Individuen
SA	Qualifizierung von Beschäftigten (Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG)	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB)	Maßnahmen Betriebe
SA	Berufliche Eingliederung von arbeitslosen Hoch- und Fachhochschulabsolventen	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt; Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Maßnahmen Institutionen
SA	Berufliche Wiedereingliederung von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt; Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Maßnahmen Institutionen
SA	Förderung von Frauen in Beruf und Bildung	Ministerium für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt	Maßnahmen Institutionen
SA	Qualifizierung für Existenzgründer	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt	Maßnahmen Institutionen
SA	Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen	Ministerium für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt	Maßnahmen Institutionen
SA	Einzelprojekte zur präventiven Arbeitsmarktförderung	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Universal
SA	Praktikumsmaßnahmen zur beruflichen Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt	Sonstige
SH	Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (Zukunftsprogramm Arbeit - Prioritätsachse A1)	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	Maßnahmen Individuen
SH	Eingliederung von Strafgefangenen durch Arbeit und Qualifizierung (AQUA)	Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration	Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration	Maßnahmen Institutionen
SH	Förderung der Alphabetisierung deutschsprachiger Erwachsener durch ein Informations- und Beratungsangebot an den Volkshochschulen (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion C3)	Ministerium für Bildung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	Maßnahmen Institutionen

SH	Zuwendungen für zielgruppenspezifische Fort- und Weiterbildungsveranstalten	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	Maßnahmen Institutionen
SH	Beratungsstellen Frau & Beruf (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion C2)	Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	Beratung
SH	Investive Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten der Aus- und Weiterbildung	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	Infrastruktur
SH	Förderung der Weiterbildungsverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	Struktur
SH	Projekte zur Beschäftigungsentwicklung in Clustern (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion A5)	Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	Struktur
SH	Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Wirtschaftsakteure (Zukunftsprogramm ländlicher Raum - ZPLR)	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	Sonstige
SH	Förderung von Migrationssozialberatung	Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration	Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration	Sonstige
TH	Förderung betriebswirtschaftlicher und technischer Beratungen von KMU und Existenzgründern (Beratungsrichtlinie)	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GFAW) mbH	Maßnahmen Individuen
TH	Landesarbeitsmarktprogramm „Arbeit für Thüringen und Zukunft Familie“	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GFAW) mbH	Maßnahmen Institutionen
TH	Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Förderung der beruflichen Integration	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GFAW) mbH	Maßnahmen Institutionen
TH	Investive Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Thüringer Landesverwaltungsamt (TLvWA)	Infrastruktur
TH	Weiterbildungsrichtlinie	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GFAW) mbH	Universal
TH	Förderung von Personal in Forschung und Entwicklung (ESF)	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Thüringer Aufbaubank (TAB)	Sonstige
TH	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) – Wirtschaftsnaher Infrastruktur	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie	Thüringer Landesverwaltungsamt (TLvWA)	Sonstige

B – Fördertafeln

Programmhaupttyp:

Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Struktur/Qualität	Universal	Sonstige
Förderobjekt					
Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere

Bund/EU: Fördersubjekt Individuen

Fördersubjekt Individuen					
Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
Förderung der beruflichen Weiterbildung Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG - Meister-BAföG)					Erasmus für Jungunternehmer
Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)					
Bildungsprämie					
Begabtenförderung berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)					
Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums (Aufstiegssti- pendium)					
Förderung von überregionalen Einrich- tungen und Modellprojekten der beruf- lichen und medizinischen Rehabilitation					Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modell- projekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation
Informations- und Schulungsveranstal- tungen sowie Workshops					
Gründercoaching Deutschland					
AQUA - Akademiker(innen) qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt					
Aktionsprogramm im Bereich des lebens- langen Lernens - Sektorales Programm „Grundtvig“ - Aktion Assistenter					Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Grundtvig“ - Aktion Assistenten
Aktionsprogramm im Bereich des lebens- langen Lernens - Sektorales Programm „Grundtvig“ - Aktion Besuche und Austausche					Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Grundtvig“ - Aktion Besuche und Austausche
Aktionsprogramm im Bereich des lebens- langen Lernens - Sektorales Programm „Grundtvig“ - Aktion In-Service-Training (Weiterbildung für Bildungspersonal)					Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Grundtvig“ - Aktion In-Service-Training (Weiterbil- dung für Bildungspersonal)

Bund/EU: Fördersubjekt Betriebe

Förderobjekt					
Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)		Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Mobilität	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Mobilität
ESF-mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften		Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld			Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Innovationstransferprojekte	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Innovationstransferprojekte	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektorales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Innovationstransferprojekte
ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)
Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen				IKT 2020 - Entwicklung von beruflichen und hochschulischen Weiterbildungsangeboten und Zusatzqualifikationen im Bereich Altersgerechter Assistenzsysteme (QuAAU)	
Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)		Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	
Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation		Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation		Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation	Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation
Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW)			Innovative regionale Wachstumskerne	Innovative regionale Wachstumskerne
Innovative regionale Wachstumskerne				Neue Medien in der beruflichen Bildung	Neue Medien in der beruflichen Bildung
			Wirtschaftsmodellversuche	Wirtschaftsmodellversuche	Wirtschaftsmodellversuche

Fördersubjekt: Betriebe

Förderobjekt					
Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund (ESF-BAMF-Programm)			Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	XENOS - Integration und Vielfalt
ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)
Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation		Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation		Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation	Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation
Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops		Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (iBJS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren			
Neue Medien in der beruflichen Bildung				Neue Medien in der beruflichen Bildung	
Seminarförderung im Handwerk 2010			Wirtschaftsmodellversuche	Wirtschaftsmodellversuche	Wirtschaftsmodellversuche
Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)			Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	
MEDIA 2007 - Förderprogramm für den europäischen audiovisuellen Sektor			MEDIA 2007 - Förderprogramm für den europäischen audiovisuellen Sektor		
MEDIA Mundus - Zusammenarbeit mit Fachkräften aus Drittländern im audiovisuellen Bereich		Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften		Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften
					Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Innovationstransferprojekte

Fördersubjekt: WB-Anbieter

Bund/EU: Fördersubjekt Andere

Förderobjekt					
Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/Qualität	Andere
Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnererrichtlinie)	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnererrichtlinie)	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnererrichtlinie)	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnererrichtlinie)	XENOS - Integration und Vielfalt	
ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	ESF-Programm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ („gleichstellen“)	
ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ („rückenwind“)	ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ („rückenwind“)	ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ („rückenwind“)	ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ („rückenwind“)	ESF-Programm „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ („rückenwind“)	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Mobilität
Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation		Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation		Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation	Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation
ForMaT - Forschung für den Markt im Team			Lernen vor Ort	Lernen vor Ort	ForMaT - Forschung für den Markt im Team
Forschungsprämie		Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW)		Förderung der Bildungsforschung zur Ausweitung der Weiterbildungsinitsiativte Frühpädagogische Fachkräfte - WIFF	
Forschungsprämie Zwei					InnoProfile
InnoProfile					
Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops			Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	
Informations- und Weiterbildungstreffpunkte für Mitarbeiter der Gewerbeförderung				IKT 2020 - Entwicklung von beruflichen und hochschulichen Weiterbildungsoptionen und Zusatzqualifikationen im Bereich Altersgerechter Assistenzsysteme (QuAAU)	
Innovative regionale Wachstumskerne			Innovative regionale Wachstumskerne		Innovative regionale Wachstumskerne
Neue Medien in der beruflichen Bildung				Neue Medien in der beruflichen Bildung	
Projekte von Verbänden im Umweltschutz und im Naturschutz (Verbändeförderung)	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften			Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Partnerschaften
Seminarförderung im Handwerk 2010				Wirtschaftsmodellversuche	Wirtschaftsmodellversuche
MEDIA 2007 - Förderprogramm für den europäischen audiovisuellen Sektor				MEDIA 2007 - Förderprogramm für den europäischen audiovisuellen Sektor	Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens - Sektoriales Programm „Leonardo Da Vinci“ - Maßnahme Innovationstransferprojekte

Fördersubjekt: Andere

		Förderobjekt				
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
Fördersubjekt		Individualen	Betriebe	WB-Anbieter	Andere	
					Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)	Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)
					Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)	Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)
					Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung (ESF 2007-2013)	Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung (ESF 2007-2013)
					Zuwendungen für überbetriebliche berufliche Bildungsstätten	Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)
					Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF-RL)	Förderprogramm Veranstaltungen (ESF 2007-2013)
					Ländliche Weiterbildung	Zentrale und regionale Projekte im Rahmen des ESF
					Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF-RL)	
					Ländliche Weiterbildung	

Bayern (1): Fördersubjekte Individuen, Betriebe & Weiterbildungsanbieter

		Föderobjekt				
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung / Qualität
		Bildungsförderungsrichtlinien - BiFöRL				Andere
Individuen		Existenzgründercoaching in der Vorgründungsphase				
Betrieb		Berufliche Weiterbildung in Wirtschaftsclustern /Innovative Maßnahmen				
WB-Anbieter		Berufliche Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Frauen (ESF 2007-2013)				
Föderer		Berufliche Qualifizierung von langzeitarbeitslosen psychisch kranken Menschen (ESF 2007-2013)				
Föderer		Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für langzeitarbeitslose behinderte Menschen (ESF 2007-2013)				
Föderer		Berufliche Weiterbildung in Wirtschaftsclustern /Innovative Maßnahmen				
Föderer		Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen (ESF 2007-2013)				
Föderer		Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen (ESF 2007-2013)				
Föderer		Förderung der Berufsbildung für die Wirtschaft bzw. zur Errichtung und Ausstattung von Schulungsstätten für die Wirtschaft				
Föderer		Förderung der Integration von Migrant(inn)en in den ersten Arbeitsmarkt (ESF 2007-2013)				
Föderer		Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Aus- und Fortbildung in der Hauswirtschaft (ESF 2007-2013)				
Föderer		Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern (ESF 2007-2013)				

Bayern (2): Fördersubjekt Andere

Fördersubjekt		Förderobjekt				
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung / Qualität
Andere	Arbeitsmarktfonds - Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung					
	Berufliche Qualifizierung von langzeitarbeitslosen psychisch kranken Menschen (ESF 2007-2013)					
	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen (ESF 2007-2013)					
	Förderung der Berufsbildung für die Wirtschaft d.Zw. zur Errichtung und Ausstattung von Schulungsstätten für die Wirtschaft				Förderung der Berufsbildung für die Wirtschaft bzw. zur Errichtung und Ausstattung von Schulungsstätten für die Wirtschaft	
	Förderung der überbetrieblichen beruflichen Fortbildung im Handwerk (interne Arbeitsgrundsätze)				Förderung der überbetrieblichen beruflichen Fortbildung im Handwerk (interne Arbeitsgrundsätze)	
	Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Aus- und Fortbildung in der Hauswirtschaft (ESF 2007-2013)					

Berlin

		Förderobjekt					
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
Fördersubjekt		WB-Anbieter	Betriebe	Individuen			
	Coaching in der Vorgründungsphase - START: Chance						
	Unternehmensorientierte Weiterbildung und Vermittlung (UOWW) - Betriebliche Anpassungsqualifizierung						
	Unternehmensorientierte Weiterbildung und Vermittlung (UOWW) - Einarbeitungs- und Qualifizierungszuschuss						
	Stelle statt Stütze - Coaching	Qualifizierung Kulturwirtschaft - KuWiQ	Qualifizierung Kulturwirtschaft - KuWiQ	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft - Qik	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft - Qik	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft - Qik	
	Qualifizierung Kulturwirtschaft - KuWiQ	Qualifizierung Kulturwirtschaft - KuWiQ	Qualifizierung Kulturwirtschaft - KuWiQ	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft - Qik	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft - Qik	Qualifizierungskapazitäten für die Kulturwirtschaft - Qik	
	Coaching in der Vorgründungsphase - START: Chance						

		Förderobjekt				Professionalisierung/ Qualität	Andere
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung		
WB-Anbieter	Förderer/Subject	Bildungsscheck - Förderung individueller Qualifizierung für Beschäftigte					
		Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur					
		Ländliche Berufsbildung (Lbb-Richtlinie)				Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschüssen (Kooperationsrichtlinie)	
		Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur				Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschüssen (Kooperationsrichtlinie)	
		Ländliche Berufsbildung (Lbb-Richtlinie)				Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschüssen (Kooperationsrichtlinie)	
		Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU				Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschüssen (Kooperationsrichtlinie)	
		Akademie 50plus					
		Aktiv für Arbeit				Förderung der Qualifizierung von Lehrkräften in Gesundheitsberufen	
		Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur					
		Grundbildung für Erwachsene					
Andere	Förderer/Subject	Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU					
		Ländliche Berufsbildung (Lbb-Richtlinie)					
		Qualifizierung und Stärkung der beruflichen Bildung, der Kinder- und Jugendhilfe und der Weiterbildung von Erwachsenen (RL ESF-Quali)				Qualifizierung und Stärkung der beruflichen Bildung, der Kinder- und Jugendhilfe und der Weiterbildung von Erwachsenen (RL ESF-Quali)	
		Qualifizierungsmaßnahmen im Justizvollzug					
		Förderung der Existenzgründung und Unternehmensnachfolge					
Andere	Förderer/Subject	Förderung von Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur				Impulsprogramm zur Förderung von Netzwerken in den Regionen Brandenburgs	
		Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)				Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)	Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)
		Ländliche Berufsbildung (Lbb-Richtlinie)					
		Förderung der Existenzgründung und Unternehmensnachfolge					

Bremen

		Förderobjekt			
Maßnahmen		Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
Fördersubjekt	Individuen	Unternehmensgründungen durch Hochschulabsolventen (innen), Young Professionals und innovative Meister (innen) des Handwerks (BRUT)			
	Betriebe	Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (unter PROFIL)			
WB-Anbieter	Bremer Initiative „Chance 50 plus“	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Organisationsentwicklung stärken - lernende Unternehmen fördern“ - Arbeits- und Gesundheitsschutz	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Organisationsentwicklung stärken - lernende Unternehmen fördern“ - Arbeits- und Gesundheitsschutz	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Organisationsentwicklung stärken - lernende Unternehmen fördern“ - Arbeits- und Gesundheitsschutz	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Organisationsentwicklung stärken - lernende Unternehmen fördern“ - Arbeits- und Gesundheitsschutz
Andere		Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessern und Frauen in der Wirtschaft stärken“	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessern und Frauen in der Wirtschaft stärken“	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessern und Frauen in der Wirtschaft stärken“	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) - Fördergrundsätze „Organisationsentwicklung stärken - lernende Unternehmen fördern“ - Arbeits- und Gesundheitsschutz

Hamburg

		Förderobjekt			
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Professionalisierung/ Qualität
		Weiterbildungsbonus			Andere
	Weiterbildungsbonus				
	Weiterbildungsbonus				
	Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung				
	Klimaschutzprogramm - IMPULS-Programm zur Qualifizierung				
	Qualifizierung von Arbeitskräften auf neuen Arbeitsplätzen				
	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Hamburg				
	Klimaschutzprogramm - IMPULS-Programm zur Qualifizierung				
	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Hamburg				
	Klimaschutzprogramm - IMPULS-Programm zur Qualifizierung				
Andere	WB-Anbieter	Betriebe			
Andere	WB-Anbieter	Individuen			

Hessen (1): Fördersubjekte Individuen, Betriebe & Weiterbildungsanbieter

		Fördersubjekt			
	Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäf- tigten in KMU - Qualifize- rungsschecks				Gründungs- und Mittelstands- förderung - Betriebsberatung und Unternehmerschulung
	Individuen	Gründungs- und Mittelstands- förderung - Betriebsberatung und Unternehmerschulung			
	Betreiber	Beschäftigung in der Alten- hilfe	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäf- tigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von inno- vativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäf- tigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von inno- vativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäf- tigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von inno- vativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten
	WB-Anbieter	Perspektivell	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung: Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)
	Fördersubjekt			Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der Berufsbildungsforschung	Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der Berufsbildungsforschung
				Hessische Qualifizierungs- offensive - Förderung der überbetrieblichen Ausbildung: Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten(Investi- tionsförderung)	Impulse der Arbeitsmarktpoli- tik (ideA)
		Qualifizierung in der Alten- pflege			Qualifizierung in der Alten- pflege

Fördersubjekt					
Maßnahmen		Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
Beschäftigung in der Altenhilfe		Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der überbetrieblichen Ausbildung; Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (Investitionsförderung)	Impulse der Arbeitsmarktpolitik (ideA)	Impulse der Arbeitsmarktpolitik (ideA)	Gründungs- und Mittelstandsförderung - Betriebsberatung und Unternehmerschulung
Perspektive II		Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Qualifizierung von Beschäftigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten	Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Qualifizierung von Beschäftigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Qualifizierung von Beschäftigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten	Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Qualifizierung von Beschäftigten in KMU - Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten
Gründungs- und Mittelstands-förderung - Betriebsberatung und Unternehmerschulung		Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)	Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)	Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der beruflichen Weiterbildung; Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT)
Andere		Hessische Qualifizierungs-offensive - Förderung der Berufsbildungsforschung	Passgenau in Arbeit (PiA)	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der Berufsbildungsforschung	Hessische Qualifizierungsoffensive - Förderung der Berufsbildungsforschung
Passgenau in Arbeit (PiA)				Passgenau in Arbeit (PiA)	Passgenau in Arbeit (PiA)
Qualifizierung in der Altenpflege				Qualifizierung in der Altenpflege	Qualifizierung in der Altenpflege
Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt und Lebenslanges Lernen (HAL)				Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt und Lebenslanges Lernen (HAL)	Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt und Lebenslanges Lernen (HAL)

		Förderobjekt			
	Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
	Qualifizierung von Existenzgründern durch Bildungsschecks				
Individuen					
	Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräten aus Transformations- und Entwicklungsländern				
Betriebe					
	Kompetenzentwicklung in Unternehmen (Richtlinie A.1.8)				
	Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (Richtlinie A.1.1 und A.1.2)		Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) - Ausbau der Infrastruktur		Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (Richtlinie A.1.1 und A.1.2)
	Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen in der Agrar-, Forst- und Ernährungswirtschaft				
	Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben			Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben	
WB-Anbieter					
	Lebenslanges Lernen (Richtlinie B.1.3 und B.1.6)			Qualifizierung und Verbesserung der Vermittlungschancen von Strafgefangenen und Probanden der Bewährungshilfe	Lebenslanges Lernen (Richtlinie B.1.3 und B.1.6)
	Qualifizierung und Verbesserung der Vermittlungschancen von Strafgefangenen und Probanden der Bewährungshilfe				
	Qualifizierung von Arbeitslosen (Richtlinie C.1.3)				
Andere					
	Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (Richtlinie A.1.1 und A.1.2)			Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (Richtlinie A.1.1 und A.1.2)	
	Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben			Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben	
	Lebenslanges Lernen (Richtlinie B.1.3 und B.1.6)			Lebenslanges Lernen (Richtlinie B.1.3 und B.1.6)	

Niedersachsen (1): Fördersubjekte Individuen, Betriebe & Weiterbildungsanbieter

		Förderobjekt			
	Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
	Individuen	Unternehmen	Andere		
	Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (unter PROFIL)				
Gründungscoaching		Förderung der einzelbetrieblichen Unternehmensberatung kleiner und mittlerer Unternehmen in Niedersachsen (Beratungsrichtlinie 2009)			
Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (iWin)		Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (iWin)			
Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)		Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren - Investitionen			
Berufliche Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Straftäglichen		Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren - Personal- und Sachkosten		Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren - Personal- und Sachkosten	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren - Personal- und Sachkosten
Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)					
		Förderung von Innovationen und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien		Förderung von Innovationen und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien	Förderung von Innovationen und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien
Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung				Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung	
Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft		Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft		Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft	Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft
Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)		Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)		Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)	Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)

Niedersachsen (2): Fördersubjekt Andere

		Fördersubjekt			
	Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
	Berufliche Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Straftäglichen	Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt (D/A)	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren -Investitionen		Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt (D/A)
	Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FfA)		Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren -Personal- und Sachkosten		Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren -Personal- und Sachkosten
	Förderung von Innovationen und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien		Förderung von Innovationen und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien		Förderung von Innovationen und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsakademien
	Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)		Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)		
	Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung				Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung
	Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft		Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft		Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft

Nordrhein-Westfalen

Förderer		Förderobjekt					
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
Bildungsschecks	Hausärzte-Förderrichtlinie						
Individuen		Bildungsschecks					
Betriebe	WB-Anbieter	Berufsbezogene Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft	Hausärzte-Förderrichtlinie	Berufsbezogene Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft	Investive Förderung an Berufsbildungsstätten		
Andere		Berufsbezogene Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft			Regionales Wirtschaftsförde- rungsprogramm -Infrastruk- turrichtlinie		

Rheinland-Pfalz

Fördersubjekt		Förderobjekt				Andere
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	
	Förderung beruflicher Weiterbildung - QualiScheck					
Individuen						
Betriebe	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz		Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	
Beruflicher Weiterbildung - QualiScheck						
WB-Anbieter	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz		Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	
	Maßnahmen zur Ein- bzw. Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben					
Andere	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz		Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	Europäischer Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz	

Saarland

		Förderobjekt					
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
Fördersubjekt		WB-Anbieter	Betriebe	Individuen	Andere		
	Lernziel Produktivität						
	Lernziel Produktivität				Forcierung des Strukturwandels durch wissensbasierte Wirt- schaft, Innovation und Ausbau spezifischer Stärken: Kompe- tenzzentren der beruflichen Aus- und Weiterbildung		
	Qualifizierung und Beschäfti- gung in Arbeit				Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur		
					Investitionen im Bereich der beruflichen Bildung		
					Forcierung des Strukturwandels durch wissensbasierte Wirt- schaft, Innovation und Ausbau spezifischer Stärken: Kompe- tenzzentren der beruflichen Aus- und Weiterbildung		
					Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur		
					Investitionen im Bereich der beruflichen Bildung		

Sachsen (1): Fördersubjekte Individuen & Betriebe

		Förderobjekt			
	Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 3: Individuelle berufliche Weiterbildung				
	Förderung von Unternehmergeist und innovativen Unternehmensgründungen aus der Wissenschaft				
Individuen	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 1: Betriebliche Weiterbildung				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 1: Transferprojekte und Projekte des fachlichen Austausches
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 2: Berufliche Weiterbildung				
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 2: Innovative Projekte				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 2: Innovative Projekte
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - B1 - Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wertbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt-Berufliche Weiterbildung				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 3: Studien und Konzepte zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wertbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
Betriebe	ESF-Richtlinie des SMS/MUL - B - Chancengleichheit, Berufsbegleitende Qualifizierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - B 2 - Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wertbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt-Modellprojekte etc.
Fördersubjekt					ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - H 2 - Projekte der Weiterbildung von ehrenamtlich tätigen oder privaten Personen - Weiterbildung

Sachsen (2): Fördersubjekt Weiterbildungsanbieter (Teil 1)

Fördersubjekt	Förderobjekt				
	Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
Andere					
ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 1: Betriebliche Weiterbildung	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA-Infra) - Wirtschaftsnahe Infrastruktur				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 1: Transfer- projekte und Projekte des fachlichen Austausches
ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 2: Berufliche Weiterbildung	Mittelstandsförderung - Über- betriebliche Berufsbildungs- stätten (UBS)				
ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A2 - FG 2: Innovative Projekte					ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 2: Innovative Projekte
ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -B1 - Steigerung der Anpassungs- fähigkeit und Wettbewerbsfä- higkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirt- schaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt - Berufliche Weiter- bildung					ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - A2 - FG 3: Studien und Konzepte zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unter- nehmen
ESF-Richtlinie Beschäfti- gungschancen - C - Qualifi- zierung von Arbeitslosen und Benechtigten - Förderge- genstand 1: Qualifizierung von arbeitslosen Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss					ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - B 2 - Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen im Agrarsektor, im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt - Modellprojekte etc.
ESF-Richtlinie des SMS/ SMUL - A - Berufsbegleitende Qualifizierung und Innovationen im Gesundheits-, Sozial- und Wohnbereich					ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - H 2 - Projekte der Weiterbildung von ehren- amtlich tätigen oder privaten Personen - Studien, Konzepte
ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -I - Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirt- schaft, ländlichen Entwicklung und Umwelt					ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - I - Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt
WB-Anbieter (1)					

Sachsen (3): Fördersubjekt Weiterbildungsanbieter (Teil 2)

		Förderobjekt			
Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen - D - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen - Projektbereich D1 - Vorhaben zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit					ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen - D - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen - Projektbereich D1 - Vorhaben zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen - E - Innovative Projekte, Modell- und Transfervorhaben, Studien					ESF-Richtlinie Beschäftigungschancen - E - Innovative Projekte, Modell- und Transfervorhaben, Studien
ESF-Richtlinie des SMIS/SMUL - B - Chancengleichheit: Berufsbe-gleitende Qualifizierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
ESF-Richtlinie des SMIS/SMUL - C - Spezielle Anpassungslehrgänge für medizinisches Personal aus Drittländern sowie Qualifizierungsvorhaben für arbeitslose Spätaussiedler und Ausländer					
ESF-Richtlinie des SMIS/SMUL - H - Chancengleichheit: Qualifizie-rungsvorhaben für arbeitslose Personen					
ESF-Richtlinie Qualifizierung Gefangener					
ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - H1 - Projekte der Weiterbildung von ehrenamtlich tätigen oder privaten Personen - Weiterbil-dung					

Sachsen (4): Fördersubjekt Andere

		Förderobjekt				
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität
	ESF Hochschule und Forschung				ESF Hochschule und For- schung	ESF Hochschule und For- schung
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A2 - FG 2: Innovative Projekte				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A2 - FG 2: Innovative Projekte	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A2 - FG 2: Innovative Projekte
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -I - Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirt- schaft, ländliche Entwicklung und Umwelt				ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - I - Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung - I - Projekte der transnationalen Bildung im Agrarsektor sowie im Bereich der Forst- und Hauswirtschaft, ländliche Entwicklung und Umwelt
	ESF-Richtlinie Beschäfti- gungschancen - D - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen - Pro- jektbereich D1 - Vorhaben zur Verbesserung der Beschäfti- gungsfähigkeit		Mittelstandsförderung - Über- betriebliche Berufsbildungs- stätten (ÜBS)			ESF-Richtlinie Beschäfti- gungschancen - D - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen - Projektbereich D1 - Vorhaben zur Verbesserung der Beschäfti- gungsfähigkeit
	ESF-Richtlinie des SMW/SMUL - B -Chancengleichheit: Berufsbe- gleitende Qualifizierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung -A1 - Betriebliche und berufliche Weiterbildung - FG 2: Berufliche Weiterbildung					

Sachsen-Anhalt

Förderer/Subject		Förderobjekt					
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	
	Förderung von Unternehmensgründungen (ego-START)						
Individuen							
Betriebe							
WB-Anbieter							
Andere							

Schleswig-Holstein

		Förderobjekt					
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität	Andere
		Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (Zukunftsprogramm Arbeit - Prioritätsachse A1)				Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Wirtschaftsakteure (Zukunftsprogramm ländlicher Raum - ZPLR)	
	Individuen	Betriebe				Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Wirtschaftsakteure (Zukunftsprogramm ländlicher Raum - ZPLR)	
						Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Wirtschaftsakteure (Zukunftsprogramm ländlicher Raum - ZPLR)	
						Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Wirtschaftsakteure (Zukunftsprogramm ländlicher Raum - ZPLR)	
						Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Wirtschaftsakteure (Zukunftsprogramm ländlicher Raum - ZPLR)	
						Beratungsstellen Frau & Beruf (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion C 2)	Beratungsstellen Frau & Beruf (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion C 2)
						Beratungsstellen Frau & Beruf (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion C 2)	Beratungsstellen Frau & Beruf (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion C 2)
						Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)	Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)
						Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)	Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)
						Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)	Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Schleswig-Holstein (WBV)
						Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Clustern (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion A5)	Förderung der Weiterbildungsvverbünde in Clustern (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion A5)
						Projekte zur Beschäftigungsentwicklung in Clustern (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion A5)	Projekte zur Beschäftigungsentwicklung in Clustern (Zukunftsprogramm Arbeit - Aktion A5)

Thüringen

Förderer/Subject		Förderobjekt					
		Maßnahmen	Beratung	Infrastruktur	Strukturbildung	Professionalisierung/ Qualität:	Andere
	Förderung betriebswirtschaftlicher und technischer Beratungen von KMU und Existenzgründern (Beratungsrichtlinie)						
Individuen	Weiterbildungsrichtlinie						
Betreiber	Landesarbeitsmarktprogramm „Arbeit für Thüringen und Zukunft Familie“		Weiterbildungsrichtlinie		Weiterbildungsrichtlinie	Weiterbildungsrichtlinie	Förderung von Personal in Forschung und Entwicklung (ESF)
WB-Anbieter	Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Förderung der beruflichen Integration			Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) - Wirtschaftsnahe Infrastruktur	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) - Wirtschaftsnahe Infrastruktur		Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Förderung der beruflichen Integration
Andere	Weiterbildungsrichtlinie		Weiterbildungsrichtlinie	Investive Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	Investive Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	Weiterbildungsrichtlinie	Weiterbildungsrichtlinie
	Landesarbeitsmarktprogramm „Arbeit für Thüringen und Zukunft Familie“		Weiterbildungsrichtlinie	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) - Wirtschaftsnahe Infrastruktur	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) - Wirtschaftsnahe Infrastruktur	Weiterbildungsrichtlinie	Förderung von Personal in Forschung und Entwicklung (ESF)
	Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Förderung der beruflichen Integration			Investive Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	Investive Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten		Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Förderung der beruflichen Integration
	Weiterbildungsrichtlinie		Weiterbildungsrichtlinie		Weiterbildungsrichtlinie	Weiterbildungsrichtlinie	

C – Fragebogen



Wolters Kluwer Deutschland GmbH
 Verlagsbereich Unternehmen
 Befragung Weiterbildungsförderung
 Luxemburger Straße 449
 50939 Köln

Rücksendung erbeten per E-Mail, Post oder Telefax
 bis zum 30. Juli 2010

Kontakt:
 E-Mail: Befragung-WBF@wolterskluwer.de
 Telefon: 0221 / 9 43 73-76 35
 Telefax: 0221 / 9 43 73-77 51

Befragung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Bitte beziehen Sie Ihre Angaben – mit Ausnahme von Frage 9 – ausschließlich auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung (inkl. Coaching).

Den Fragebogen können Sie auch als Word-Datei schnell und einfach im Internet abrufen und am Bildschirm ausfüllen. Die Adresse lautet: <http://wolterskluwer.de/Befragung>

Ergänzende Hinweise zu den Fragen finden Sie auf dem Beiblatt. Vielen Dank!

1.	Programmtitel:		
2.	Ministerium		
3.	Antrags- bzw. Bewilligungsstelle:		
4.	Antragsberechtigte:	<input type="checkbox"/> Individuen <input type="checkbox"/> Betriebe <input type="checkbox"/> Andere:	<input type="checkbox"/> Weiterbildungseinrichtungen <input type="checkbox"/> Verbände <input type="checkbox"/> Kammern <input type="checkbox"/> Kommunen
5.	Zielgruppen/ Begünstigte	<input type="checkbox"/> Beschäftigte <input type="checkbox"/> Betriebe <input type="checkbox"/> Gründer/innen <input type="checkbox"/> Andere:	<input type="checkbox"/> Freiberufler/Selbstständige <input type="checkbox"/> Berufsrückkehrer/innen <input type="checkbox"/> Weiterbildungseinrichtungen <input type="checkbox"/> Arbeitslose <input type="checkbox"/> von Arbeitslosigkeit <input type="checkbox"/> Bedrohte
6.	Fördergegenstand	<input type="checkbox"/> WB-Maßnahmen [1] <input type="checkbox"/> WB-Infrastruktur [2] <input type="checkbox"/> WB-Beratung [3] <input type="checkbox"/> Verbesserung (regionaler) WB-Strukturen [4] <input type="checkbox"/> Professionalisierung und Qualität von WB [5] <input type="checkbox"/> Andere [6]:	
7.	Förderhöhe und -anteil:	Gegenstand Nr.: []	Gegenstand Nr. : []
	max. Förderhöhe:	€	€
	max. Förderanteil:	%	%
8.	Förderart:	<input type="checkbox"/> Zuschuss <input type="checkbox"/> Darlehen	
9.	Gesamtfördervolumen:	Plan 2010: €	Plan 2009: €
	davon Weiterbildung:	Plan 2010: %	Plan 2009: %
			Ist 2009: €
			Ist 2009: %

10.	Mittelherkunft	<input type="checkbox"/> Land	<input type="checkbox"/> Bund	<input type="checkbox"/> BA	<input type="checkbox"/> EU	<input type="checkbox"/> Kommune
		<input type="checkbox"/> Andere:				
11.	Anzahl geförderter Antragsberechtigter:		Plan 2010:	Plan 2009:	Ist 2009:	
		Individuen:				
		Betriebe:				
		WB-Einrichtungen:				
		Andere				
		Angaben wurden:	<input type="checkbox"/> erfasst	<input type="checkbox"/> geschätzt		
12.	Vergabeverfahren: Antragsberechtigte	Ist die Antragstellung nur zu feststehenden Terminen möglich?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
		Kann die Antragstellung noch nach Beginn der Maßnahme/des Projektes erfolgen?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
		Besteht ein mehrstufiges Bewerbungs- und Auswahlverfahren?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
13.	Vergabeverfahren: Zielgruppen/Begünstigte	Sind andere Förderprogramme vorrangig in Anspruch zu nehmen?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
		Wenn ja, welche:				
		Ist eine vorherige Beratung erforderlich?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
		Sind Qualifizierungen von zertifizierten WB-Anbietern durchzuführen?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
		Erfolgt die Förderung durch die Ausgabe von Gutscheinen?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
14.	Regionale Schwerpunkte:	bzgl. Antragstellung:				
		bzgl. Zahl geförderter Zielpersonen:				
15.	Programmlaufzeit:	von:		bis:		
16.	Historie:	Jahr der ersten Programmauflage:				
		Vorläuferprogramm(e):				
17.	Evaluation des Programms:	Wurde bzw. wird dieses Programm evaluiert?		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
		Wenn ja, wann und durch wen:				
18.	Rechtsgrundlage:	«Quelle»				
19.	Ergänzende Hinweise:	«Hinweiskasten»				
20.	Ansprechpartner für Rückfragen:	Vor- und Nachname:				
		Abteilung:		Tel.:		
		E-Mail:				
21.	Internet:					

Ergänzende Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Bitte beziehen Sie Ihre Angaben – mit Ausnahme von Frage 9 – ausschließlich auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung (inkl. Coaching).

Bitte tragen Sie die Informationen direkt in den Fragebogen ein oder fügen Sie bei Bedarf eine gesonderte Übersicht bei.

Bitte ergänzen Sie ggf. Informationen über nicht genannte Förderprogramme mit **Bezug zur beruflichen Weiterbildung**, indem Sie den Fragebogen kopieren.

Legen Sie bitte darüber hinaus bei neuen oder zu aktualisierenden Programmen die Richtlinientexte, Merkblätter oder andere Materialien bei.

Hinweise zu den einzelnen Feldern:

2. Ministerium

Bitte nennen Sie das zuständige Ministerium und das Referat.

3. Antrags- bzw. Bewilligungsstelle

Bitte bei Trennung von Antrags- und Bewilligungsstelle beide Organisationen nennen/kennzeichnen.

4. Antragsberechtigte

Bitte nennen Sie hier alle Personen bzw. Organisationen, die Anträge stellen können.

5. Zielgruppen/Begünstigte

Die Antragsberechtigten (4.) müssen nicht die eigentlichen Zielpersonen des Programmes sein. Bitte nennen Sie hier alle Personen bzw. Organisationen, die durch das Programm unmittelbar oder mittelbar gefördert bzw. begünstigt werden.

6. Fördergegenstand

Bitte kreuzen Sie alle relevanten Fördergegenstände an. Die Ziffern in eckigen Klammern – z.B. [1] – beziehen sich auf Frage 7.

7. Förderhöhe und -anteil

Bitte nennen Sie – differenziert nach Fördergegenständen – die maximale Förderhöhe je Förderfall in EUR sowie den maximalen Anteil der öffentlichen Förderung je Förderfall (Förderantrag) in Prozent, jeweils bezogen auf den Gesamtzeitraum der Förderung. Bitte kennzeichnen Sie den Gegenstand durch Übernahme der in eckigen Klammern dargestellten Ziffern aus Frage 6.

9. Gesamtfördervolumen des Programms

Bitte geben Sie für die Haushaltsjahre 2009 und 2010 die insgesamt veranschlagten Mittel (Feld ‚Plan‘) sowie für das Haushaltsjahr 2009 zusätzlich die insgesamt tatsächlich verausgabten Mittel (Feld ‚Ist‘) für das Förderprogramm an. Bitte kennzeichnen Sie darüber hinaus jeweils den Anteil des Fördervolumens, der für den Bereich der beruflichen Weiterbildung verwendet wurde bzw. werden soll.

10. Mittelherkunft

Bitte geben Sie die Herkunft des in Feld 9 vermerkten Mittelvolumens an.

11. Anzahl geförderter Antragsberechtigter

Bitte nennen Sie für die Jahre 2009 und 2010 die Zahl der geplanten (Feld ‚Plan‘) Förderfälle sowie für das Jahr 2009 zusätzlich die Zahl der tatsächlichen Förderfälle (Feld ‚Ist‘), bezogen auf die jeweilige Art der Antragsberechtigten.

15. Programmlaufzeit

Bitte geben Sie die Gesamlaufzeit des Programms an (Datum des Inkraft- bzw. Außerkrafttretens).

18. Rechtsgrundlage

Bitte nennen bzw. aktualisieren Sie den Titel sowie die Fundstelle (Amtsblatt) der Förderlinie bzw. der sonstigen Rechtsgrundlage.

19. Ergänzende Hinweise

Bitte ergänzen Sie ggf. Hinweise zur Förderpraxis (z.B. Aussetzung bestimmter Fördergegenstände, besondere sachliche und regionale Schwerpunkte etc.).

20. Ansprechpartner für Rückfragen

Bitte geben Sie eine/n Ansprechpartner/-in für evtl. Rückfragen an.

21. Internet

Bitte verweisen Sie hier auf aktuelle bzw. ergänzende Informationen im Internet.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

D – Liste der Interviewpartner (Funktion/Institution)

Bundesebene	
Referatsleitung	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referent/in	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referatsleitung	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Referent/in	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)
Referent/in	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)
Brandenburg	
Referent/in	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF)
Leitung	Weiterbildung Brandenburg, LASA Brandenburg
Weiterbildungsberatung	Weiterbildung Brandenburg, LASA Brandenburg
Koordinator/in	Regionalbüro für Fachkräfte sicherung, LASA Brandenburg
Regionalmanager/in	Regionalbüro für Fachkräfte sicherung, LASA Brandenburg
Abteilungsleitung	Handwerkskammer
Mitarbeiter/in	Handwerkskammer
Geschäftsführung	Gemeinnützige Aus- und Weiterbildungseinrichtung Fachrichtung Medizin & Soziales
Geschäftsführung	Gemeinnützige Weiterbildungsakademie
Leitung	Weiterbildungsberatungsstelle
Ansprechpartner/in berufliche Bildung	Gewerkschaft
Hessen	
Referatsleitung	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL)
Referent/in	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL)
Geschäftsführung	Weiterbildung Hessen e.V.
Ansprechpartner/in Weiterbildung	Industrie- und Handelskammer
Leitung	Weiterbildungsberatungsstelle
Ansprechpartner/in berufliche Bildung	Gewerkschaft

E – Leitfäden für qualitative Interviews

Bundesebene

1. Verantwortete Programme

- Bedarfsidentifikation und Konzeption von Programmen
- Programmpektrum des Ministeriums [Vorlage Programmliste]
Zielsetzung / Relevanz / Volumen / Wirkung (Erfüllung Zielsetzung / Erfolgsfaktoren / Ursachen für ggf. geringeren Erfolg – nicht-intendierte Effekte) / ggf. beabsichtigte Modifikationen
- Zielgruppenerreichung
(Bedeutung von) Bekanntheitsgrad / Hemmnisse der Inanspruchnahme / Stellenwert finanzieller Unterstützung für Weiterbildungsteilnahme
- Gesamtstrategie / übergeordnete Zielsetzung der Programme

2. Kohärenz zu Bundesprogrammen anderer Ministerien / BA / EU

- Beobachtung Förderprogramme anderer Bundesressorts/ der BA/ der EU
- Zielsetzung der einzelnen Ressorts hinsichtlich Förderprogrammen: unterschiedlich oder ähnlich?
- Berücksichtigung / Abstimmung der Ressorts bei inhaltlicher Neukonzeption von Förderprogrammen
- Aufgreifen von Aspekten der administrativen Programmgestaltung
- Überschneidungen zu ressortfremden Förderprogrammen auf Bundesebene
- Offene Lücken im Förderspektrum auf Bundesebene

3. Kohärenz zu Landesprogrammen

- Beobachtung / Kenntnis des Förderspektrums der Länder
- Generelles Verhältnis von Bundes- und Landesprogrammen zueinander
- Abstimmung auf Landesprogramme bei Konzeption
- Überschneidungen zu Landesprogrammen
Intendiert – nicht-intendiert / Ergänzung oder Konkurrenzbeziehung
- Lückenschließungen durch Länderprogramme
- Sinnhaftigkeit der Übertragung lückenschließender Länderprogramme auf Bundesebene
- Einschätzung der Länder hinsichtlich Förderspektrum
Bedarfsgerechte Ausrichtung / Stimmigkeit / Innovation

4. Beurteilung des Gesamtspektrums

- Beurteilung des Gesamtspektrums Bundes-/Landesprogramme
Anzahl Programme / Abstimmung Programme / Europäischer Vergleich
- Vorschläge der Vereinheitlichung / gezielter Abstimmung

Länderfallstudien – Ministerien (exemplarischer Leitfaden)⁵³

1. Programme der Hessischen Qualifizierungsoffensive

- Konzeption der Hessischen Qualifizierungsoffensive
Hintergründe / Bedarfsermittlung / Gesamtstrategie / Bedeutung von Programmen anderer Bundesländer für Gestaltung / Abstimmung mit anderen hessischen Landesressorts
- Programme der Hessischen Qualifizierungsoffensive
Zielsetzung einzelner Programme / Verhältnis der Programme zueinander / Wirkung (Erfüllung Zielsetzung; Erfolgsfaktoren; Ursachen für ggf. unzufriedenstellenden Erfolg; nicht-intendierte Effekte) / ggf. beabsichtigte Modifikationen
- Zielgruppenerreichung
Bedeutung / Erreichung von Bekanntheitsgrad / Hemmnisse der Inanspruchnahme / Stellenwert finanzieller Unterstützung für Weiterbildungsteilnahme
- Fehler in Rückschau
- Bedarf für (neue) Förderprogramme
Aktuell / nachhaltig
- Gestaltung idealtypisches Förderprogramm

2. Kohärenz zu Bundesprogrammen

- Verhältnis/Verantwortlichkeiten Bundes- und Landesprogramme
- Berücksichtigung des Förderspektrums auf Bundesebene
- Zusammenwirken mit Bundesprogrammen
 - Überschneidungen / Konkurrenzbeziehungen / Ergänzungen
 - Qualifizierungsscheck Hessen vs. Bildungsprämie, WeGebAU
 - Förderung Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten – Bundes- und Landesprogramm
 - Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuIT): Lückenschließung in Bildungsberatung?
 - Maßnahmeförderung vs. Förderung von Strukturen & Beratung
- Lücken im Förderspektrum

3. Gesamteinschätzung / Übertragbarkeit

- Beurteilung des Gesamtspektrums Bundes-/Landesprogramme
Abstimmung der Programme / Anzahl Programme
- Vorschläge der Vereinheitlichung / Abstimmung
- Übertragbarkeit auf andere Bundesländer / Bundesebene
- Zukünftige Herausforderungen für berufliche Weiterbildung
Auswirkungen auf Förderprogramme

⁵³ Dargestellt ist der Leitfaden für das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL). In Brandenburg wurde der Leitfaden an die dort verantworteten Programme entsprechend angepasst.

Länderfallstudien – andere Institutionen (exemplarischer Leitfaden)⁵⁴

Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung als Thema für Weiterbildungsberatung

Wichtigste Förderprogramme, insbesondere für Beschäftigte und Betriebe

Bekanntheit der Fördermöglichkeiten unter den Adressaten

Transparenz des Förderspektrums

- Hinsichtlich unterschiedlicher Zuständigkeiten von Bundesprogrammen
- Hinsichtlich des Zusammenwirkens von Bundes- und Landesprogrammen
- Diesbezüglicher Stellenwert des Programms Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Bildung (QuiT) der Hessischen Qualifizierungsoffensive

Passgenauigkeit der Fördermöglichkeiten auf den Bedarf

Hemmisse der Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten

- z.B. hinsichtlich Bedarf/Bedarfsermittlung
- Transparenz der Fördermöglichkeiten
- Organisation der WB-Teilnahme
- Eignung finanzieller Anreize zu Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme

Zusammenwirken von Bundesprogrammen mit Landesprogrammen

- Überschneidungen / Konkurrenzbeziehungen / Ergänzungen
- Qualifizierungsscheck Hessen vs. Bildungsprämie / WeGebAU
- Landesförderung: Maßnahmeförderung vs. Förderung von Strukturen & Beratung

Lücken im Förderspektrum

- Aktueller / nachhaltiger Bedarf für zusätzliche Fördermöglichkeiten
- Nach bestimmten Branchen / bestimmten Regionen / bestimmten Beschäftigtengruppen

Beurteilung des Gesamtspektrums an Fördermöglichkeiten durch Bund und Land

Zukünftige Herausforderungen für berufliche Weiterbildung

⁵⁴ Dargestellt ist der Leitfaden für die in Hessen befragte Weiterbildungsberatungsstelle. Für die anderen Institutionen bzw. für die Förderergebnissen in Brandenburg wurde der Leitfaden entsprechend angepasst.

F – Mittelverteilung ohne Großprogramme der Bundesebene

Tabelle F1: Finanzmittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung – Originalangaben für 84 Programme (ohne ‚FbW‘, ‚WeGebAU‘ und ‚AFBG‘)

Programmtyp	Gesamt				Bund/EU				Länder			
	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %
Maßnahmen	63	75,0	308,4	79,7	9	50,0	132,5	74,5	54	81,8	176,0	84,1
Individuen	10	11,9	48,2	12,5	3	16,7	39,0	21,8	7	10,6	9,2	4,4
Betriebe	8	9,5	51,7	13,4	2	11,1	45,3	25,5	6	9,1	6,4	3,1
Institutionen	33	39,3	161,0	41,6	4	22,2	48,1	27,1	29	45,5	112,9	53,9
Diverse	12	14,3	47,4	12,3	0	0,0	0,0	0,0	12	16,7	47,4	22,7
Beratung	1	1,2	3,3	0,9	0	0,0	0,0	0,0	1	1,5	3,3	1,6
Infrastruktur	3	3,6	25,0	6,4	1	5,6	24,5	13,8	2	3,0	0,5	0,2
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	9	10,7	19,7	5,1	4	22,2	15,2	8,5	5	7,6	4,5	2,2
Universal	1	1,2	6,3	1,6	0	0,0	0,0	0,0	1	1,5	6,3	3,0
Sonstige	7	8,3	24,4	6,3	4	22,2	5,7	3,2	3	4,5	18,7	8,9
Σ	84	100,0	387,1	100,0	18	100,0	177,9	100,0	66	100,0	209,4	100,0

Tabelle F2: Finanzmittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung – Geschätzte Werte für 188 Programme (ohne ‚FbW‘, ‚WeGebAU‘ und ‚AFBG‘)

Programmtyp	Gesamt				Bund/EU				Länder			
	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %	N	in %	Mio €	in %
Maßnahmen	108	57,4	591,9	62,6	13	35,1	266,7	57,7	95	62,9	325,1	67,3
Individuen	17	9,0	95,9	10,1	5	13,5	70,8	15,3	12	7,9	25,1	5,2
Betriebe	14	7,4	154,3	16,3	3	8,1	127,6	27,6	11	7,3	26,7	5,5
Institutionen	59	31,4	271,6	28,7	5	13,5	68,3	14,8	54	35,8	203,3	42,1
Diverse	18	9,6	70,0	7,4	0	0,0	0,0	0,0	18	11,9	70,0	14,5
Beratung	4	2,1	9,0	1,0	0	0,0	0,0	0,0	4	2,6	9,0	1,9
Infrastruktur	13	6,9	38,7	4,1	1	2,7	24,5	5,3	12	7,9	14,2	2,9
Strukturverbesserung/ Professionalisierung	29	14,9	77,3	8,2	11	29,7	55,4	12,0	18	11,9	21,9	4,5
Universal	9	4,8	130,8	13,8	4	10,8	92,0	19,9	5	3,3	38,8	8,0
Sonstige	25	13,3	97,5	10,3	8	21,6	23,4	5,1	17	11,3	74,0	15,3
Σ	188	100,0	945,1	100,0	37	100,0	462,0	100,0	151	100,0	483,1	100,0

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

