

## **Beispiele für förderliche und hinderliche Faktoren von Weiterbildungsberatung bei öffentlich geförderter Weiterbildungsaktivität (Beispiel Agentur für Arbeit).**

### **Förderliche Faktoren**

(1) Die Mediation und die entsprechende Funktion von Beratern gegenüber der Agentur für Arbeit, den Unternehmen und den beschäftigten Arbeitnehmern, können Vorbehalte gegen die Institution „Fördergeber“ reduzieren. Weiterbildungsberater stützen und verstärken ein positives Image der Fördergeber.

Unternehmen, die trotzdem nicht mit Fördergebern direkt in Kontakt treten wollten, setzten Weiterbildungsberater als „Vermittler“ ein. Der größte Teil der Unternehmen, die Vorbehalte haben, stehen zukünftigen Kontaktaufnahmen durch die Fördergeber positiv gegenüber.

(2) Als stark förderlich wird auch die spezialisierte Fachberatung der beruflichen Weiterbildung angesehen. Inhaltliche Fragen können durch Weiterbildungsberater zeitnah beantwortet bzw. recherchiert werden. Ausnahmslos jeder Betrieb, der noch keine Weiterbildung durchführte, gab an, ohne die Weiterbildungsberater kurzfristig kein konkretes Weiterbildungsvorhaben umsetzen zu können. Der hohe Dienstleistungsanteil außerhalb der Beratungsleistung, wie z.B. die Recherche passender Bildungsangebote oder die Förderbeantragung, tragen maßgeblich zur Realisierung beruflicher Weiterbildung bei.

(3) Die Errichtung eines Kontaktenetzwerkes zur Verknüpfung von Bildungsangebot und der vorhandenen Bildungsnachfrage erlangte gerade bei spezialisierten Bildungsanbietern ohne Zertifizierungen eine hohe Bedeutung. Zum einen konnten spezialisierte Bildungsangebote in die Unternehmen getragen werden und andererseits ließen sich bis dato nicht zertifizierte Bildungsanbieter zertifizieren. Die Weiterbildungsberatungen erweitern somit die Bandbreite spezialisierter Bildungsangebote.

### **Hinderliche Faktoren**

(1) Der Faktor der Ausgrenzung bestimmter Zielgruppen, die einen gleichen oder sogar ungleich höheren Weiterbildungsbedarf aufwiesen, stellt Weiterbildungsberater vor die Situation, dass Antragssteller teils gefühlt, teils aber auch real ungleiche Berücksichtigung erfahren. Gerade Beschäftigte, die aus sachlichen Gründen eine Befristung eines Arbeitsvertrages von unter einem Jahr haben, fühlen sich ungleich berücksichtigt. Sie haben zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit einen hohen Bedarf an Weiterbildung, werden aber teilweise aus Programmen ausgeschlossen. Betroffene bemängeln eine Ungerechtigkeit, da sie keinen Einfluss auf diese Faktoren nehmen können. Weiterbildungsberater sehen sich mit einem großen Unverständnis der Unternehmen, im Falle der Ausgrenzung von Aufstockern oder Leistungsbeziehern aus dem SGBII, konfrontiert. Unerheblich der Begründung der Ausgrenzung, werden diese rundweg abgelehnt, da gerade dieser Zielgruppe ein Höchstmaß an Bedarf zugesprochen wird. Die

unterschiedlichen Ziele der Leistungsgeber wurden durch die Mehrheit der Unternehmen nicht erkannt.

(2) Inkongruente Ziele der Beteiligten erweisen sich als der hinderlichste Faktor für eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung in Unternehmen sowie deren Beschäftigter. Die verschiedenen Motivationen, welche mit der Initiierung und Umsetzung von beruflicher Weiterbildung verknüpft sind, weichen stark voneinander ab. Die Festlegung des Weiterbildungsbedarfes ist hier bestimmender und differenzierender Faktor. Neben dem Bedarf spielen die Interessen und Ziele der Beteiligten eine zentrale Rolle.

Das Unternehmen möchte nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit des Beschäftigten für den eigenen Betrieb sichern, sondern auch seine damit verbundene Wettbewerbsfähigkeit. Es möchte in der Regel nicht einen Aufstieg fördern, der die Beschäftigungsfähigkeit in einem fremden Betrieb sichert. Diese wiederum lässt sich aber als vordringliches Ziel öffentlicher Förderung (Beschäftigungssicherung), wie auch, in den meisten Fällen für den Beschäftigten, definieren, welcher aber in der Regel für sich einen andern fachlichen Weiterbildungsbedarf sieht, als beispielsweise die Agenturen für Arbeit, die sich an dem „abnehmenden Arbeitsmarkt“ orientieren. Der Weiterbildungsbedarf eines Beschäftigten wird hier durch den (zum Zwecke der Integration von Arbeitslosen) erhobenen, augenblicklichen Bedarf am Arbeitsmarkt bestimmt. Dieser Bedarf ist relevant für Einzelfallentscheidungen, die in öffentlichen Programmen für jede Bewilligung maßgeblich ist.

(3) Allgemein hinderlich in der Akquise und Initiierung von Weiterbildungsvorhaben sind die unterschiedliche Anwendung von Bestimmungen und Verfahren in der Anwendung der Förderinstrumente. Die Tatsache der völlig offenen Ermessensentscheidung, die aus Sicht der Unternehmen als nicht verlässlich angesehen werden, erschweren Bildungsberatungen. Es ist nicht möglich, konkrete Aussagen über eine mögliche Förderung zu nennen. Die Akzeptanz einer Weiterbildungsmaßnahme mit Blick auf den beruflichen Charakter, wird von Fördergebern oftmals in Frage gestellt. Verschiedene Anerkennungen verschiedener Mitarbeiter in verschiedenen Agenturen für Arbeit lassen kaum konkrete Aussagen zu. Die mögliche Höhe einer Förderung für den Betrieb steht oftmals selbst nach Beginn der Weiterbildung nicht fest. Unternehmen, die Förderungen der beruflichen Weiterbildung beantragen, gehen teils empfindliche Rechtsverträge/Arbeitsverträge aufgrund einer mündlichen Zusage einer staatlichen Institution ein, die ihrerseits mündliche Aussagen für nicht rechtsverbindlich erklärt.

Das Unternehmen erhält keinen rechtsverbindlichen Bewilligungsbescheid vor Beginn der Bildungsmaßnahme. Stellt sich für das beteiligte Unternehmen eine nicht akzeptable Förderhöhe nach Abschluss der rechtsverbindlichen Verträge heraus, können die Gegebenheiten in bestimmten Konstellationen zu einer (Wieder)Entlassung des Mitarbeiters führen. Gleichzeitig hat der Beschäftigte eine verbindliche Anmeldung bei einem Bildungsanbieter durchgeführt, die ohne zusätzlichen Kostenaufwand nicht einfach zu stornieren ist. Wurde die Bildungsmaßnahme bereits begonnen, ist eine

vorzeitige Beendigung ohne entsprechende finanzielle Kompensation an den Bildungsträger nicht durchführbar.

(4) Zu jedem Förderprogramm wegen Geschäftsanweisungen ausgegeben, die vorschreiben, wie ein Förderprogramm zu handhaben ist. Da sich diese Geschäftsanweisungen ändern können, ohne dass die Nutzer der Maßnahmen davon aktiv erfahren, kann es sein, dass auch hier bestimmte Gruppen ausgegrenzt werden. Bei öffentlich geförderter Weiterbildung ist die Frage der Verlässlichkeit eines Förderprogramms häufig Thema, da es sich immer auf bestimmte Zielgruppen beschränkt.