

## Innovationsportal

Projektedatenbank

Projekte online

Innovationskonzept

Ansprechpartner des  
Bundes und der Länder

Bildung + Innovation

Lesen in Deutschland:  
Länderporträts

## Institutionen

BMBF, GWK, BLK, KMK  
und Wissenschaftsrat

Kultusministerien

Wissenschaftsministerien

Politische Stiftungen

Landesinstitute

## Im Kontext

Bildung in Deutschland -  
Bildungsbericht 2010

Berufsbildungsbericht 2010

Bildungsstandards

Das Bildungswesen in der  
Bundesrepublik  
Deutschland

BLK-Programme seit 1998

EU-Programme in den  
BundesländernKIBB - Kommunikations-  
und Informationssystem  
Berufliche BildungModellversuchsdatenbank  
Berufliche Schulen

08. 07. 2010

Bildung +  
InnovationDas Online-Magazin zum Thema Innovation und  
Qualitätsentwicklung im Bildungswesen

## Weiterbildung ist die zentrale Ressource

Die ersten Projekte der Initiative „weiter bilden“ gehen an den  
Start

Dr. Barbara Mohr

Mit 140 Millionen Euro fördern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Europäische Sozialfonds (ESF) in den nächsten Jahren die Weiterbildung von Beschäftigten. Ziel des neuen Programms „weiter bilden“ ist es, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen. Die Online-Redaktion sprach mit Dr. Barbara Mohr, Koordinatorin der Regiestelle zur Umsetzung des Programms, über die Inhalte und Ziele der Initiative.

Online-Redaktion: Die Initiative „weiter bilden“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit den Sozialpartnern – der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) – entwickelt. Warum ist die Förderung der Weiterbildung so wichtig?

Mohr: Weiterbildung ist nach wie vor die zentrale Ressource, die wir als rohstoffarmes Land haben. Es gibt schon viele Initiativen in diesem Bereich, so zum Beispiel Fördermöglichkeiten und Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit, die bei der Weiterbildung der Mitarbeiter ansetzen. Auch die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als wichtige Akteure in diesem Bereich tun sehr viel, um den Qualifikationsstand der Mitarbeiter zu verbessern. Natürlich auch die Unternehmen selbst. Es wurden auch Tarifverträge geschlossen, die sich speziell mit dem Thema „Qualifizierung“ befassen. Aber die Anstrengungen reichen nicht aus. Vor allem, wenn wir daran denken, dass auch in Zukunft aufgrund des demografischen Wandels der Fachkräftemangel erheblich sein wird. Es muss noch Einiges passieren, damit unsere Wirtschaft nicht ins Hintertreffen gerät.

Online-Redaktion: Welches sind die Ziele der Initiative „weiter bilden“?

Mohr: Die Initiative „weiter bilden“ konzentriert sich darauf, die Aktivitäten der Sozialpartner zu unterstützen. Ziel des Förderprogramms ist es, das, was im Bereich der Sozialpartneraktivitäten bereits geschehen ist, zu verstetigen und in die Breite zu tragen. Durch die Wirtschaftskrise in den letzten Jahren

## Veranstaltungen

- » Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?
- » 2nd EERQI Workshop: »European Educational Research Quality Indicators: New sets of indicators, new framework, new methodologies - Discussion within the scientific community on EERQI intermediate results«
- » Internationale Tagung 2010: »Kultur- und Medienbildung im internationalen Vergleich«

## Neuigkeiten

- » »Weiterbildung ist die zentrale Ressource.« Die ersten Projekte der Initiative *weiter bilden* gehen an den Start
- » »Dritter Nationaler Bildungsbericht erschienen.« *Bildung + Innovation*-Dossier zum Bildungsbericht 2010
- » »Bildung in Deutschland 2010.« Interview mit dem Leiter und Koordinator des dritten Nationalen Bildungsberichts, Prof. Dr. Horst Weishaupt

[ mehr ... ]

Zeitungsdokumentation  
Glossar  
Newsletter  
[RSS](#)-Newsfeed

ist dies bei vielen Betrieben in den Hintergrund geraten. Viele Betriebe wissen zwar, dass es Möglichkeiten zur Förderung der Weiterbildung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, sie kennen die Aktivitäten aber nicht oder wissen nicht, wie sie sie umsetzen sollen. Genau hier setzt das Förderprogramm „weiter bilden“ an, indem Projekte gefördert werden, die Weiterbildung der Beschäftigten, wie sie der Tarifvertrag vorsieht, zum Gegenstand haben.

Online-Redaktion: Wie sehen Art, Umfang und Höhe der Förderung aus?

Mohr: Das Förderprogramm wird über den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert und erhält eine Aufstockung aus Bundesmitteln. Wir haben in diesem Förderprogramm bis zum Ende der ESF-Periode im Jahr 2013 insgesamt 140 Millionen Euro zur Verfügung. Es handelt sich nicht um eine 100%-Förderung, sondern um eine Bezuschussung, die nach Art des Vorhabens und Größe der beteiligten Unternehmen gestaffelt ist. Kleinere Unternehmen bekommen eine höhere Förderung, weil man davon ausgeht, dass sie einen größeren Unterstützungsbedarf haben, große Betriebe bekommen etwas weniger.

Online-Redaktion: Welches sind die Förderschwerpunkte?

Mohr: Es gibt drei Bereiche, die gefördert werden. Zum einen die Unterstützung beim Abschluss einer Sozialpartnereinbarung zur Weiterbildung, wenn noch keine entsprechende Vereinbarung oder noch kein Tarifvertrag zum Thema „Weiterbildung“ existieren. Ein zweiter Bereich ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen. Wir wollen die Strukturen für Weiterbildung verbessern, beispielsweise die Bedarfsermittlung in einer Branche. Wo gibt es Weiterbildungsbedarf, wie können die Beratungsaktivitäten in einer Branche betriebsübergreifend installiert werden? Der dritte Bereich sind die Weiterbildungsmaßnahmen selber. Sie können in Betrieben durchgeführt werden, auch im Unternehmensverbund. Ziel ist es, sie zu initiieren, anzuschließen und umzusetzen.

Online-Redaktion: Wer kann sich bewerben? Welche Fördervoraussetzungen gelten?

Mohr: Es gibt zwei Kategorien von Antragsberechtigten. Das sind zum einen die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter qualifizieren wollen, zweitens sind es die Sozialpartner, also die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Unternehmen und Sozialpartner können Dritte beauftragen, Bildungsträger oder Berater, die die Antragstellung sowie die Gestaltungs- und Weiterbildungsaktivitäten im Projekt übernehmen. Dies bringt für die originär Berechtigten oft Vorteile, denn Betriebe und Sozialpartner haben ein anderes Kerngeschäft, die Beantragung von Fördermitteln oder das Umsetzen von Bildungsprojekten ist bei ihnen in der Regel nicht zentral.

Online-Redaktion: Wie sind die Verfahren des Förderprogramms? Welche Rolle spielt dabei die Regiestelle Weiterbildung?

Mohr: Die Regiestelle ist zur Unterstützung des Ministeriums und der Steuerungsgruppe bei der Umsetzung des Förderprogramms eingerichtet. Weil die Initiative gemeinschaftlich vom BMAS und den Dachorganisationen DGB und BDA entwickelt wurde, arbeiten auch in der Regiestelle zwei Partner zusammen, das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung und das DGB-Bildungswerk. Die Regiestelle bietet Beratungen an: telefonisch, auch individuell, persönlich, aber auch durch Antragsworkshops. Die Unterstützung der Antragsteller ist ausdrücklich vorgesehen.

Aufgabe der Regiestelle ist es auch zu prüfen, ob die eingereichten Anträge den Förderkriterien entsprechen. Sie bereitet die Antragsunterlagen auf und legt sie der Steuerungsgruppe zur Votierung auf Förderwürdigkeit vor. Die Steuerungsgruppe besteht aus Vertretern der Arbeitgeberseite, der Gewerkschaften sowie der öffentlichen Hand, das sind verschiedene Ministerien sowie die Bundesagentur für Arbeit. Sie entscheidet über die eingereichten Anträge. Wird ein Antrag positiv votiert, so stellt der Antragsteller die Unterlagen beim Bundesverwaltungsamt, das den Prozess administrativ begleitet, ein. Dort werden sie bearbeitet. Nach Zuteilung eines Zuwendungsbescheides kann es dann losgehen.

Online-Redaktion: Worum geht es in den Workshops, die die Regiestelle ausrichtet?

Mohr: In den Workshops wird über das Programm informiert. Da das Förderprogramm bereits eine gewisse Breitenwirkung entfaltet hat, konzentrieren wir uns in den Workshops auf die Antragstellung. Wie kann ich vorgehen, wie beschreibe ich mein Vorhaben so, dass es mit den

Förderrichtlinien konform ist. Es gibt ja doch viele technische Details. Viele Antragsteller haben eine klare Vorstellung von dem, was sie machen wollen, aber das muss auch zu den Förderrichtlinien passen. Wir bieten sehr viel Raum für Fragen, und das wird auch gut genutzt. Die Fragen der Antragsteller lassen hoffen, dass eine ganze Reihe guter Anträge eingereicht wird, so dass wir viele interessante Projekte fördern können. In dieser Woche lief die vierte Veranstaltung, über 140 Anmeldungen lagen bisher insgesamt vor.

Online-Redaktion: Ein Meilenstein ist erreicht: 28 Projekte sind positiv votiert und gehen an den Start. Wie viele werden noch folgen?

Mohr: Das Programm ist bis 2013 terminiert, dann läuft die Förderperiode aus. Aber wir hoffen natürlich sehr, dass wir nicht so lange brauchen, um die Mittel auszuschöpfen. Das hängt von den Anträgen ab, die gestellt werden. Wir wollen das Geld natürlich für gute Projekte ausgeben, weil wir damit die Weiterbildung von den Beschäftigten in den Betrieben unterstützen können. Wie viele Projekte es genau werden, lässt sich nicht sagen, dazu sind sie zu unterschiedlich dimensioniert: von der Unterstützung der Schließung eines Tarifvertrages, das dauert vielleicht drei Monate, bis zu Projekten, die über einen Zeitraum von drei Jahren gehen. Die einen sind kleinteilig, die anderen sehr umfangreich. Wir hoffen, dass wir im Laufe des Jahres die ersten Zwischenergebnisse auf unserer Homepage einstellen können, um auch den Interessierten einen Überblick darüber zu geben, was gemacht wird und was man tun kann.

Am 2. Dezember 2010 wird in Berlin eine Fachtagung veranstaltet. Die ersten Projektträger berichten, stellen ihre Erfahrungen vor und zeigen, wie man mit Unterstützung der Sozialpartner die Weiterbildung vorantreiben kann. Für diese Tagung kann man sich jetzt schon anmelden und sich einen Platz sichern.

Dr. Barbara Mohr, promovierte Volkswirtin, langjährige Erfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung und Bildungsforschung.  
Arbeitsschwerpunkte: Bildungs- und Qualifizierungsberatung, Bildungscontrolling, Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Entwicklung und Erprobung neuer Bildungskonzepte im Betrieb, Initiierung und Moderation von betrieblichen Lernnetzen. Koordination der Arbeit der Regiestelle Weiterbildung.

- ▶ [Ihr Kommentar zu diesem Beitrag. Dieser Beitrag wurde bisher noch nicht kommentiert.](#)
- ▶ [Weitere Beiträge im Archiv](#)

Autor(in): Petra Schraml  
[Kontakt zur Redaktion](#)  
Datum: 08.07.2010  
© Innovationsportal

Die Übernahme von Artikeln und Interviews - auch auszugsweise und/oder bei Nennung der Quelle - ist nur nach Zustimmung der Online-Redaktion von Bildung + Innovation erlaubt.

Mehr zum Thema in "Bildung + Innovation"

- ▶ [Qualität in der Berufsbildung sichern](#)
- ▶ [Dem Fachkräftemangel entgegenwirken: "Aufstieg durch Bildung"](#)
- ▶ ["Die Verbundidee zu realisieren, war die schwierigste Aufgabe"](#)
- ▶ [Deutsche Bildung auf dem Prüfstand](#)
- ▶ ["Die Standards mit Leben füllen"](#)
- ▶ ["Der Markt ist für den Kunden wenig transparent"](#)
- ▶ [Wichtig ist der Wille](#)
- ▶ [Weiterbildung auf Skatkarten](#)
- ▶ [" ...die Gefahr, abgehängt zu werden"](#)
- ▶ ["Es gibt noch viel zu tun"](#)

Links zum Thema

- ▶ [Initiative „weiter bilden“](#)

---

[Impressum](#) - © innovationsportal 2007 - innovationsportal@dipf.de - Metadaten  
Powered by SuSE Linux, Apache, MySQL and PHP.