

GROSSE KOMPETENZEN FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

Welche Instrumente unterstützen die arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung? Eine aktuelle Bestandsaufnahme des Cedefop

Die wirtschaftliche Leistungskraft der europäischen Unternehmen hängt davon ab, wie gut sie die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter einsetzen. Arbeitgeber sind wichtige Akteure der Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung. Neun von zehn Teilnehmer an berufsbezogenen Weiterbildungen erhielten Unterstützung von ihren Arbeitgebern, die entweder einen Beitrag zu den Weiterbildungskosten leisteten oder Weiterbildungen während der bezahlten Arbeitszeit ermöglichten ⁽¹⁾.

Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KKMU) ⁽²⁾ tun weniger für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter als größere Unternehmen ⁽³⁾. Dies ist einer der Gründe, warum die Europäische Kommission das Jahr 2023 zum **Europäischen Jahr der Kompetenzen** ausgerufen hat: um „eine auf lebenslanges Lernen abstellende Denkweise zu unterstützen und damit Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, die Widerstandsfähigkeit der europäischen Gesellschaften und die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen, zu fördern“ ⁽⁴⁾.

Die Weiterbildungslücke bei KKMU

Warum bieten KKMU ihren Mitarbeitern weniger Weiterbildungen an als größere Unternehmen? Viele Kleinunternehmer sehen die Weiterbildungskosten im Vergleich zu den wahrgenommenen Ergebnissen als zu hoch an, andere verfügen nicht über das Know-how und die Zeit, um Weiterbildungen zu organisie-

ren. Für kleine Unternehmen besteht außerdem ein höheres Risiko als für größere Unternehmen, dass sich ihre Investitionen in Weiterbildung nicht auszahlen: Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen können ihre neu erworbenen Fähigkeiten bei ihrer Arbeit vielleicht nicht einbringen oder werden von einem Konkurrenzunternehmen abgeworben. Weiterbildungen, die den Erfordernissen von KKMU entsprechen, werden möglicherweise nicht auf dem Markt angeboten. Eine schwach ausgeprägte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen oder zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern oder Tarifverträge mit einer wenig entwickelten Weiterbildungskomponente können KKMU ebenfalls davon abhalten, Weiterbildungen anzubieten. Der Hauptfaktor ist, dass in vielen KKMU aufgrund des engen Spektrums ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten und des geringen Technologieeinsatzes Wissen und Fähigkeiten von Mitarbeitern oft nur begrenzt zum Einsatz kommen ⁽⁵⁾.

Die Weiterbildungslücke bei KKMU stellt deren wirtschaftliche Leistungs-, Innovations- und Entwicklungsfähigkeit auf die Probe. In den EU-27 machen KKMU 99,8 % aller Unternehmen im nicht-finanziellen Sektor aus, erwirtschaften 53 % des Gesamtwerts (2020) und bilden somit das Rückgrat des Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums in Europa. Auf sie entfallen auch 65 % der Beschäftigung. Die Ermittlung wirksamer Hebel zur Bereitstellung eines umfassenderen und gezielteren Weiterbildungsangebots für KKMU ist für politische Entscheidungsträger eine Priorität.

Dieser Kurzbericht bietet eine Bestandsaufnahme der von den EU-Ländern eingesetzten Maßnahmen und Instrumente zum Ausbau des Weiterbildungsangebots für KKMU und zur Steigerung ihrer Weiterbil-

⁽¹⁾ Cedefop (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

⁽²⁾ Unter KKMU werden hier in Übereinstimmung mit den EU-Dokumenten Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten verstanden.

⁽³⁾ Siehe *regelmäßige EU-weite Erhebungen über die berufliche Weiterbildung in europäischen Unternehmen (CVTS)*, die von Eurostat durchgeführt werden, sowie die Analysen des Cedefop.

⁽⁴⁾ *Vorschlag der Kommission*, Wortlaut in der vom Europäischen Parlament am 9. Februar 2023 geänderten Fassung.

⁽⁵⁾ Die Europäische Unternehmenserhebung von Cedefop und Eurofound aus dem Jahr 2019 hat gezeigt, dass Unternehmen, die eine breite Palette an Fähigkeiten nutzen, im Hinblick auf Weiterbildung mehr leisten und die berufliche Fort- und Weiterbildung besser dafür einsetzen, ihre Aktivitäten auszuweiten, als Unternehmen, die nur wenige Fähigkeiten nutzen.

ungsleistung ⁽⁶⁾.

Die Ausbildungslücke schließen?

Das Cedefop hat zwei Hauptkategorien von politischen Instrumenten zur Förderung des Weiterbildungsangebots für KKMU ermittelt.

Programme der ersten Kategorie bieten **unmittelbare Unterstützung** für KKMU und sollen ihnen helfen, den Weiterbildungsbedarf zu decken, der sich aus ihrer aktuellen Arbeit, Arbeitsorganisation und Kompetenznutzung ergibt.

Programme der zweiten Kategorie bieten **mittelbare Unterstützung** und zielen darauf ab, die Kompetenznutzung in KKMU zu erhöhen, indem sie Kleinunternehmer zu Innovationen ermutigen, d. h. zur Erweiterung ihrer geschäftlichen Aktivitäten oder zur Änderung der Arbeitsorganisation. Diese Instrumente können zur Schaffung von mehr hochqualifizierten Arbeitsplätzen führen, wodurch sich das Potenzial für die berufliche Fort- und Weiterbildung erhöht, was schließlich einen positiven Kreislauf aus immer wirksamerer Weiterbildung, besseren Arbeitsplätzen und höherer Unternehmensleistung in Gang setzen kann.

Unmittelbare Unterstützung

Zur Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz stehen zahlreiche Finanzinstrumente zur Verfügung. Sie bieten in der Regel eine öffentliche Kofinanzierung in Form von Zuschüssen oder steuerlichen Anreizen oder konzentrieren sich auf die Kostenteilung, entweder zwischen Arbeitgebern (Weiterbildungsfonds) oder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Rückzahlungsklauseln). Während KKMU in der Regel stärker unter finanziellen Zwängen leiden als große Unternehmen, zeigen die Daten, dass erstere unter den Fördermittelempfängern dennoch unterrepräsentiert sind.

- Weiterbildungsfonds verwenden die von den Unternehmen erhobenen Beiträge, um deren Weiterbildungsangebot sowie andere Dienstleistungen wie die Beratung von Arbeitgebern, Qualifikationsbedarfsanalysen und die Konzeption von Pilotausbildungsprojekten zu finanzieren. Damit wird in etwa der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten die beruf-

liche Fort- und Weiterbildung unterstützt ⁽⁷⁾.

- In fast allen Ländern gibt es (über allgemeine Steuern finanzierte) Zuschüsse. Sie decken in der Regel einen Teil der direkten Weiterbildungskosten und der damit verbundenen Lohnkosten. EU-Mittel spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle ⁽⁸⁾.
- Einige Mitgliedstaaten bieten Weiterbildungsanbietern steuerliche Anreize, wie z. B. Steuerermäßigungen für Stipendien. Im Vergleich zu Weiterbildungsfonds oder Stipendien spielen sie jedoch eine geringere Rolle bei der Förderung der Weiterbildung.
- Die Regelungen zu Rückzahlungsklauseln sind in Europa sehr unterschiedlich, es gibt jedoch nur wenige Hinweise auf das Ausmaß der Nutzung dieser Klauseln durch Unternehmen.

Die kürzlich aktualisierte **Datenbank des Cedefop über die Finanzierung der Erwachsenenbildung** bietet eine Fülle von Informationen über die Gestaltung und den Leistungsumfang von Finanzierungsinstrumenten, die von den EU-Ländern eingesetzt werden, um das Angebot und die Beteiligung an Erwachsenenbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

Sie umfasst Weiterbildungsfonds, steuerliche Anreize, Zuschüsse einschließlich individueller Lernkonten und Gutscheine, Darlehen, Bildungsurlaub und Rückzahlungsklauseln.



Über die finanzielle Unterstützung hinaus setzen die Länder verschiedene Instrumente in Form unmittelbarer Strukturförderung ein, um KKMU bei der Bereitstellung von Weiterbildungen zu helfen. Besonders beliebt sind weiterbildungsbezogene Beratungsleistungen bzw. Organisationsberatung zu jeder Phase des Weiterbildungszyklus (Ermittlung des Qualifikationsbedarfs, Konzeption, Planung und Durchführung von Weiterbildungen, Auswahl von Anbietern und Bewertung von Weiterbildungsergebnissen).

⁽⁶⁾ Er basiert auf den jüngsten Forschungsergebnissen des Cedefop, die auf dem [Seminar des Cedefop in Brüssel am 15. Dezember 2022](#) erörtert wurden. Das Qualifikationsdefizit von KKMU wird darin aus einer neuen Perspektive betrachtet, indem der Einsatz von Fähigkeiten durch die Unternehmen als Ausgangspunkt genommen werden, um Unterschiede in der Nutzung der beruflichen Fort- und Weiterbildung und der Leistung im Weiterbildungsbereich zu erklären. Alle Beispiele in diesem Kurzbericht wurden in den Jahren 2020 und 2021 im Rahmen dieser Forschungsarbeiten gesammelt. Weitere Informationen über die Arbeit des Cedefop in diesem Bereich finden Sie [hier](#).

⁽⁷⁾ Weiterbildungsfonds sind bei der Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung in Ländern wie CY, DK, EL, ES, FR, HU, IT, NL, UK von systemischer Bedeutung. In anderen Ländern, wie AT, BE, DE, LU, SI, haben sie eine ergänzende Funktion (sie sind nur in einigen Sektoren etabliert).

⁽⁸⁾ Das Cedefop ermittelte im Rahmen dieses Forschungsvorhabens unter den 70 untersuchten Zuschüssen rund 30 von der EU finanzierte Programme.

Kasten 1. Unmittelbare Beratungsleistungen in Österreich

Lokale öffentliche Arbeitsverwaltungen arbeiten mit regionalen Beratungsfirmen zusammen, um KKMU bis zu 11 Tage **kostenlose personalbezogene Beratungsleistungen** zu bieten (einschließlich Weiterbildung). Eines der Ziele besteht darin, den KKMU den Zugang zu Fördermitteln zu erleichtern, z. B. für die Weiterbildung älterer oder gering qualifizierter Arbeitskräfte, und sie über andere von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen angebotene Förderprogramme zu informieren, von denen solche Unternehmen und ihre Beschäftigten profitieren können, wie z. B. auf einzelne Arbeitnehmer ausgerichtete Weiterbildungsinitiativen.

Es gibt auch Instrumente, die dazu beitragen, die Palette der für KKMU geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten zu erweitern. So erstellen etwa einige KKMU gemeinsam mit Weiterbildungsanbietern neuartige bedarfsgerechte Weiterbildungen. Ein erfolgreicher Ansatz ist die angebotsseitige Finanzierung einer nicht-formalen praktischen Weiterbildung am Arbeitsplatz, eine Option, die KKMU häufig Weiterbildungsmaßnahmen in Schulungsräumen vorziehen.

Kasten 2. Massgeschneiderte Weiterbildung am Arbeitsplatz in Frankreich

AFEST, ein innovatives Projekt für die Weiterbildung am Arbeitsplatz, das von Branchenorganisationen durchgeführt wird, findet in den Räumlichkeiten der KKMU statt und ist speziell darauf ausgerichtet, Arbeitnehmern bei der Lösung von Problemen zu helfen, mit denen sie bei ihrer aktuellen Arbeit konfrontiert sind. Auf der Grundlage einer Analyse der Erfordernisse von Unternehmen und Arbeitnehmern bestimmen die AFEST-Ausbilder die zu entwickelnden Fähigkeiten und konzipieren eine sehr gezielte Weiterbildung. Da sich diese Art von Weiterbildung an eine kleine Anzahl von Teilnehmern richtet, sind die Pro-Kopf-Kosten nicht unerheblich. Doch ist AFEST mit öffentlichen Mitteln kofinanzierbar und die individuellen Lernkonten der Arbeitnehmer können für die Kostenteilung herangezogen werden.

Zum Instrumentarium unmittelbarer Unterstützung für KKMU gehören:

- Unterstützung von Pilotprojekten zur Erprobung neuer Weiterbildungsformate und -ansätze;
- Förderung von Netzwerken oder Clustern, die KKMU miteinander oder KKMU und größere Unternehmen zwecks Bündelung des Weiterbildungsbedarfs zusammenbringen (was dazu beitragen kann, Weiterbildungsangebote für KKMU auf dem Markt zu bündeln);
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen KKMU und Weiterbildungsanbietern;
- Förderung von Sozialpartnerevereinbarungen, die Weiterbildung zum Gegenstand haben (dazu gehören gegenseitige Rechte und Pflichten in Bezug

auf die Weiterbildung, z. B. bezahlter Bildungsurlaub und die Art und Weise, wie Lernen belohnt wird);

- Sensibilisierung von KKMU für berufliche Fort- und Weiterbildung.

Kasten 3. Austausch guter Ideen in den Niederlanden

Mit dem Programm **MKB!dee (KMU-Idee)** unterstützt die niederländische Regierung Unternehmer einschließlich Kleinunternehmern, die eine gute Idee oder ein solides Leitbild in Bezug auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter haben. Eine Kofinanzierung kann für die Erprobung von E-Learning-Modulen und innovativen Lösungen für nachhaltige Beschäftigung oder zur Förderung einer Kultur des Lernens in KKMU bereitgestellt werden. Zur Bewerbung und Verbreitung bewährter Verfahren gibt es eine Programm-**Website, auf der ausgewählte Projekte vorgestellt werden**. Ergänzend dazu gibt es eine „Übersetzung“ der Projektergebnisse in operative Lösungen, die Führungskräften anderer KKMU eine gebrauchsfertige Vorlage für Maßnahmen liefert und sie dazu anregen soll, ähnliche Initiativen zu ergreifen.

Kasten 4. Gemeinsamer „Kauf“ von Weiterbildungen (yhteishankintakoulutus) in Finnland

Die lokalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen klären gemeinsam mit den KKMU deren Weiterbildungsbedarf, damit diese maßgeschneiderte Weiterbildungen erwerben können. Die Einbindung der KKMU in den Prozess fördert die optimale Abstimmung der Weiterbildungsinhalte auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und des lokalen Arbeitsmarktes, während die Einbindung der öffentlichen Arbeitsverwaltung dazu beiträgt, Anbieter zu gewinnen, die bereit sind, ihre Dienstleistungen auf die Bedürfnisse der teilnehmenden KKMU zuzuschneiden. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen beteiligen sich außerdem mit 30 % an den förderfähigen Kosten. Im Rahmen dieses Programms werden Weiterbildungen für die aktuellen Mitarbeiter der teilnehmenden KKMU, Umschulungen für entlassene Arbeitnehmer und Schulungen zur Personalbeschaffung gefördert, um KKMU bei der Suche nach neuen Mitarbeitern zu unterstützen. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen verfügen über ein spezielles System (OPAL), um Rückmeldungen sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern über die Qualität und die Ergebnisse der Weiterbildungen einzuholen..

Mittelbare Unterstützung

Es gibt auch Instrumente, mit denen die Bereitstellung von Weiterbildungen für KKMU mittelbar gefördert wird. Mit den meisten davon werden Innovationen und organisationales Lernen gefördert, um KKMU bei der Einführung neuer oder verbesserter Produkte, Dienstleistungen und Arbeitsprozesse,

neuer Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien oder beim Zugang zu neuen Märkten zu unterstützen. Eine umfassendere Nutzung von Fähigkeiten, die Anreize für Unternehmen schafft, ihre Arbeitnehmer weiterzubilden, ist ein gewünschter Nebeneffekt. Mittelbare Unterstützung zum Zwecke der Innovationsförderung erfolgt häufig in Form von Kofinanzierungsprogrammen, die dafür sorgen sollen, das Weiterbildungsangebot für KKMU zu verbessern.

Kasten 5. Unterstützung für Weiterbildung im FuE-Bereich in Litauen

Litauen hat eine Initiative zur Förderung von Forschung und Entwicklung in Unternehmen ins Leben gerufen (*Eksperimentas*) die zum Teil von der EU finanziert wird. KKMU kommen in den Genuss einer öffentlichen Kofinanzierung von bis zu 45 %. Die Mittel können für FuE-bezogene Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben werden, um in den Unternehmen die für die Entwicklung innovativer Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren erforderlichen Fähigkeiten aufzubauen.

Auch mittelbare Strukturförderung kann angeboten werden, damit KKMU Weiterbildungsmaßnahmen bereitstellen können. Beratungsleistungen/Organisationsberatung für KKMU bei der Umsetzung von Innovationen sind eines der am häufigsten eingesetzten Instrumente dieser Art, die entweder als eigenständiges Instrument oder als Teil eines umfassenderen Pakets angeboten werden. In vielen Fällen wird Organisationsberatung mit einem Beitrag zu den Innovationskosten und entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen kombiniert. Die Beratung kann durch wechselseitige Lernaktivitäten wie z. B. Workshops ergänzt werden.

Kasten 6. Robotlyftet, Schweden

Mit *Robotlyftet* („Der Roboter-Schub“) werden Automatisierungsprojekte in KKMU gefördert. Die Initiative ist Teil des Smart-Industry-Programms des Landes und richtet sich an 4 500 KKMU des verarbeitenden Gewerbes. Das Programm wird von Agenturen durchgeführt, die Dienstleistungen zur Deckung sektorspezifischer und regionaler Bedürfnisse anbieten. KKMU können finanzielle Unterstützung in Höhe von bis zu 75 % der förderfähigen Kosten für fachliche Beratung zu Automatisierungsprozessen und die damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Workshops für wechselseitiges Lernen werden kostenlos angeboten.

Mittelbare Unterstützung umfasst auch die Entwicklung neuartiger Weiterbildungsformate, die auf KKMU zugeschnitten sind und sich beispielsweise auf die Unterstützung kleiner Unternehmen bei der Einführung spezifischer Innovationsmaßnahmen oder die Stärkung ihrer allgemeinen Innovationsfähigkeit („Absorptionskapazität“) konzentrieren.

Kasten 7. Technologie-Workshops im Baskenland

Die *baskische Regierung* und die *Wirtschaftsförderungsagentur (SPRI)* veranstalten seit 2007 erfolgreich Technologieworkshops, um Eigentümer von KKMU mit neuen Trends wie Datenanalyse, Business Intelligence, Industrie 4.0, Online-Marketing, Unternehmens- und Mitarbeiterproduktivität und Cybersicherheit vertraut zu machen. Das Ziel ist, sie zur Innovation zu befähigen. In die Workshops werden laufend neue Inhalte aufgenommen und diese Workshops sind sehr angesehen, was sich in hohen Teilnehmerzahlen, darunter viele Unternehmerinnen, niederschlägt. Die Teilnehmer müssen nur eine moderate Gebühr entrichten.

Auch Instrumente zur Bewusstseinsbildung wie Kampagnen, Programme, Auszeichnungen oder Pilotprojekte, in denen innovative Maßnahmen präsentiert werden, stellen eine mittelbare Unterstützung dar. Zur Verstärkung ihrer Wirkung werden sie häufig mit einer Reihe anderer Instrumente kombiniert.

Kasten 8. Das ungarische Modellfabrikprogramm

Mit dem ungarischen *Modellfabrikprogramm* (Ipar 4.0 Minatagyár-Programm) wird die Digitalisierung in KKMU durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Besuche bei Modellunternehmen, die für Eigentümer kleiner Unternehmen als Inspiration dienen können;
- Wissenstransfer durch Weiterbildungsworkshops;
- Beratung bei der Gestaltung individueller Storyboards, um KKMU bei der Visualisierung ihrer Ziele zu helfen.

Am Programm teilnehmende Unternehmer finden zusätzliche Informationen auf [einer eigens dafür eingerichteten Website](#).

Kasten 9. Kompetenzzentren für KKMU in Deutschland

In Deutschland gibt es eine *Initiative zur Förderung der Digitalisierung in KKMU und des Übergangs zur Industrie 4.0*. Seit sie 2011 ins Leben gerufen wurde, wurden landesweit 26 Kompetenzzentren eingerichtet, die Informationen und Weiterbildungen zu E-Business-Standards, Kommunikation, Benutzerfreundlichkeit oder für bestimmte Sektoren wie Handwerk, Einzelhandel, das Bau- und das Textilgewerbe bereitstellen. Diese Zentren bieten ihre Dienstleistungen in Zusammenarbeit mit regionalen Konsortien an, die aus Unternehmen und Einrichtungen bestehen, die im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind. Zu den Maßnahmen für KKMU gehören die Überprüfung ihrer Bereitschaft zur Bewältigung des digitalen Wandels, Beratung, Workshops und die Vernetzung mit Modellunternehmen, die KKMU bei der Umsetzung innovativer Geschäftsprozesse unterstützen. Seit 2016 kümmert sich ein *externes Forschungsinstitut* um die wissenschaftliche Begleitung und Bewertung der Maßnahmen und die Förderung von Synergien zwischen ihnen.

In vielen EU-Mitgliedstaaten wird die Schaffung von Netzwerken unterstützt, in denen KKMU, die Teil eines bestimmten Clusters oder einer bestimmten Wertschöpfungskette sind, ihre Kräfte für innovative Maßnahmen bündeln können. Eine engere Zusammenarbeit zwischen KKMU oder zwischen KKMU und größeren Unternehmen sowie engere Verbindungen zwischen Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Universitäten/ Fachhochschulen erleichtern den Informationsaustausch und das wechselseitige Lernen und setzen Innovationskräfte bei allen beteiligten Akteuren frei.

Kasten 10. Ein „Mentoring“-Programm für Unternehmen in Polen

Die Provinz Opole hat ein erfolgreiches [Betreuungsprogramm für Unternehmen](#) entwickelt, in dessen Rahmen erfolgreiche regionale Unternehmer mit jungen Führungskräften von KKMU zusammenkommen. Damit soll der Wissens- und Erfahrungsaustausch unterstützt und in weiterer Folge die regionale Wirtschaft gestärkt, ihre Wettbewerbsfähigkeit gesteigert und Innovation und Unternehmertum gefördert werden. Das Programm umfasst Workshops zur Vorbereitung der Betreuer auf ihre Rolle, rechtliche, wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Weiterbildungsangebote für die „Betreuten“, mindestens fünf Treffen zwischen ihnen sowie Besuche bei den betreuten KKMU. Das Programm begann 2016 und wird vom Staat sowie zum Teil durch EU-Strukturfondsmitteln finanziert.

Die Koordinierung von Unternehmen, die in ähnlichen Sektoren tätig sind, fördert die Bündelung von Interessen und dient als Hebel zur Unterstützung von Innovationen. Wenn Unternehmen ihre Kräfte zur Beschaffung von Ressourcen bündeln, können diese zur Lösung gemeinsamer Probleme eingesetzt werden. Die Bündelung von Arbeitgeberinteressen trägt nicht nur dazu bei, in den Genuss innovationsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen zu kommen, sondern kann auch politisch neue Anstöße geben.

Die Koordinierung der Sozialpartner kann auch der Innovation und der Weiterbildung von Arbeitnehmern dienen, wenn der soziale Dialog Themen wie Lohn erhöhungen, die eine höhere Arbeitsproduktivität (infolge von Innovationen) widerspiegeln, oder Umschulungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die negativ von Innovationen betroffen sind, umfasst.

Wirksamkeit und Komplementarität

Die Unterstützung von KKMU bei der Überwindung von Hindernissen, die einer Deckung ihres aktuellen Weiterbildungsbedarfs im Wege stehen, und die Förderung der Organisationsentwicklung, die langfristig

zu einer verstärkten und wirksameren Weiterbildung führen kann, sind die beiden grundlegenden Strategien zur Verbesserung der Weiterbildungsleistung von KKMU. Um dies zu erreichen, bedarf es eines gut koordinierten, bzw. noch besser eines integrierten Pakets von Maßnahmen und Instrumenten, das unmittelbare und mittelbare Unterstützung bietet. Erforderlich sind eine weitreichende Zusammenarbeit der Interessenträger, einschließlich der politischen Entscheidungsträger und der Sozialpartner, sowie ganzheitliche Strategien, die verschiedene Politikbereiche miteinander verbinden: lebenslanges Lernen, Beschäftigung, Wirtschaftsförderung und Innovation.

Finanzierungs- und Strukturförderungsinstrumente müssen kombiniert werden, um die verschiedenen Ursachen für die geringere Weiterbildungsleistung von KKMU anzugehen. Da in der Regel nicht nur ein, sondern mehrere Hindernisse Weiterbildungen in KKMU im Weg stehen, ist es notwendig, ein ausgewogenes Instrumentarium zu entwickeln, mit dem gleichzeitig mehrere Hindernisse angegangen werden (z. B. durch die Kombination von Finanzierungen, Beratungsleistungen und maßgeschneiderten beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten).

Es bedarf weiterer Forschungsarbeiten zur Verfügbarkeit und zum Zusammenspiel von unmittelbaren und mittelbaren Förderinstrumenten für KKMU, angebotsseitig finanzierter beruflicher Fort- und Weiterbildung und Instrumenten zur Unterstützung einzelner Beschäftigter von KKMU. Die Bewertung der Komplementarität und der Synergien dieser Instrumente, einschließlich solcher, die in Paketen angeboten werden, kann zu einer Optimierung ihrer Wirksamkeit führen. Da politische Maßnahmen und Instrumente immer in einem regionalen, sektoralen und nationalen Qualifizierungssystem verankert sind, sollten sie vor diesem Hintergrund bewertet werden.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Kurzbericht – 9183 DE

Kat.- Nr.: TI-BB-23-003-DEN

ISBN 978-92-896-3491-5, doi:10.2801/96688

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:
www.cedefop.europa.eu/de/user/register

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter:
www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu