



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



ARBEITSBERICHT No. 6

Nachfrageorientierte Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte Länderreport Südtirol

Werner Pramstrahler / Karl Gudauner

November 2011



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



Vorwort zur Reihe „Arbeitsberichte“

Mit der Download-Veröffentlichungsreihe „Arbeitsberichte“ sollen die Zwischenergebnisse des internationalen Verbundprojektes „Effekte von nationalen Förderprogrammen der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum“ einer interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt werden.

Den bildungspolitischen Hintergrund dieses Projektes bilden die seit Mitte der 90er-Jahre auf nationaler und europäischer Ebene verstärkten Bemühungen, durch gezielte und erhöhte Investitionen in die Weiterbildung der Unternehmen und der Beschäftigten die nationale und europäische Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und zu erhöhen.

Doch welche Wirkungen und Effekte erzielen diese Programme? Profitieren die gewünschten Berufsgruppen und Betriebsgrößen tatsächlich im erwarteten Maße? Welche Wirkungen und Effekte lassen sich gesichert nachweisen? Wie können die intendierten und nicht intendierten Effekte der Förderprogramme auf die Weiterbildungsaktivität mit Hilfe empirischer Studien transparent gemacht werden?

Hier setzt das Verbundforschungsprojekt „Effekte“ an. Durch eine kriteriengestützte international angelegte Analyse von Effekten verschiedener Förderprogramme sollen Erkenntnisse über die Wirkungen auf der Ebene der Beschäftigten und der Betriebe generiert werden. Von zentralem Interesse ist es, die Erfahrungen und Erkenntnisse der einbezogenen europäischen Partner zu nutzen und potenzielle Adaptionmöglichkeiten für Deutschland wissenschaftlich zu fundieren. Im Fokus empirischer Untersuchungen stehen demzufolge die ausländischen Programme; deutsche Programme dienen der Gegenspiegelung der ausländischen Erfahrungen. Hierzu werden neben Sekundäranalysen vorhandener Daten auch eigene Primärerhebungen über Experteninterviews, Befragungen, Programmanalysen etc. durchgeführt. Damit will das Effekte-Projekt den Wert einer wissenschaftlich fundierten und international angelegten Wirkungsforschung aufzeigen.

Die vorliegenden „**länderspezifischen Arbeitsberichte 4-7**“ sind Ergebnis des zweiten Arbeitspaketes des Effekte-Projektes. Im Mittelpunkt standen Recherchen nationaler Förderprogramme der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. In allen vier beteiligten Ländern wurden Recherchen nach folgenden Kriterien vorgenommen:

- Die Programme sollten öffentlich gefördert und finanziert sein.
- Die Programme sollten sich an Beschäftigte in Betrieben und an Klein- und Mittelunternehmen richten.
- Die Programme sollten in der Form einer nachfrageorientierten Finanzierung geregelt sein (ausgeschlossen waren Bildungsurlaub und Unterhaltszahlungen).

Diese in der Grundgesamtheit erfassten Förderprogramme stehen prinzipiell für eine vertiefende empirische Analyse zur Auswahl. Neben der Übersicht der recherchierten Förderprogramme und deren länderspezifischer Systematisierung legen wir mit den Länderreports auch eine kurze Beschreibung der Förderlandschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung in Österreich, Italien (Südtirol), der Schweiz und Deutschland vor. Dabei liegt der Fokus auf den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung in den Ländern.

Das diesem Länderbericht zugrunde liegende Vorhaben wird von Januar 2011 bis März 2013 im Rahmen des Projektes „Effekte“ unter dem Kennzeichen W1366 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Leitung des Forschungsverbundes liegt bei bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund. Die Verantwortung für den Inhalt der Publikation liegt bei dem/der jeweiligen Autor(in) / den jeweiligen Autor(inn)en.

Kontakt:

Rosemarie Klein, klein@bbbklein.de

Bernd Käpplinger, bernd.kaepplinger@rz.hu-berlin.de

Projektwebsite:

www.effekte-projekt.de



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
2. Die Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung in Südtirol	4
2.1 Übersicht	4
2.2 Nachfrage- und Anreizförderung: Die nationalen Impulse	7
3. Datenrecherche	10
3.1 Der Weiterbildungsbegriff	10
3.2 Das Vorgehen bei der Recherche	11
4. Systematisierung der Förderaktivitäten	12
5. Nachfrage- und anreizorientierte Förderprogramme in Südtirol	13
6. Fazit	17
7. Literatur	17
Abbildung 1: Übersicht über die Staats- und Landesgesetze im Bereich der beruflichen und betrieblichen Fördermaßnahmen	5
Abbildung 2: Übersicht über die Staats- und Landesgesetze im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung	7
Abbildung 3: Übersicht über die Staats- und Landesgesetze im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung und Finanzierungsform und -strategie	12
Abbildung 4: Nachfrage- und anreizorientierte Südtiroler Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung	14



1. Einführung

In diesem Bericht¹ werden die nachfrage- und anreizorientierten Förderprogramme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte in Südtirol dargestellt. Diese im Fokus des Forschungsinteresses des Effekte-Projektes stehenden Maßnahmen weisen starke Bezüge zu den gesamtitalienischen Entwicklungen auf, die deshalb kontextbezogen dargestellt werden. Ziel der systematischen Erfassung und Darstellung der Südtiroler Förderprogramme ist die Vorbereitung der empirischen Fallanalyse ausgewählter Maßnahmen, die mit ihren Pendanten und den Förderstrukturen aus den Partnerländern Deutschland, Österreich und Schweiz verglichen werden.

Aufgrund des Fehlens einer eigenen bzw. italienischen Klassifikation wird auf die Einteilung der Finanzierungsformen und -strategien Bezug genommen, wie sie von Balzer (2001) eingeführt worden sind. In Südtirol gibt es sowohl angebotsorientierte und nachfrageorientierte als auch anreizorientierte Finanzierungsformen. Obwohl das lokale Weiterbildungssystem markante Besonderheiten aufweist, muss es im Kontext des gesamtitalienischen Wohlfahrtssystems verortet werden. Dies gilt in erster Linie für die rechtlichen Grundlagen (Schulpflicht, Ausbildungspflicht, Arbeitsvertragsformen mit Ausbildungscharakter) und die Struktur des gesamten Bildungssystems (Schultypen). Trotz dieser Einbettung hat Südtirol einen eigenständigen Entwicklungspfad beschritten: Die europäischen und nationalen Impulse haben die lokalen Strukturen ab Ende der 1990er-Jahre massiv beeinflusst und zu Innovationen wie der stärkeren Berücksichtigung des individuellen Weiterbildungsbedarfs und insgesamt der Nachfrageseite der Weiterbildung geführt. Während sich das italienische Weiterbildungssystem vor allem auf Initiative der Kollektivvertragsparteien entwickelt hat, ist das Südtiroler System stark vom Einfluss der öffentlichen Hand geprägt.

Aufgrund der sich verknappenden Ressourcen und des daraus resultierenden steigenden Bedarfs an Legitimation und Evidenzbasierung steht die Südtiroler berufliche und betriebliche Weiterbildung mittlerweile vor gewichtigen Herausforderungen. Zum ersten ist eine verstärkte Koordinierung zwischen den unterschiedlichen Finanzierungsformen der beruflichen Weiterbildung – bestehend aus Eigenmitteln der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol –, direkten staatlichen Transfers, Mitteln des ESF und der interprofessionellen Bildungsfonds eine anzuvisierende Zielsetzung. Zum zweiten muss sich vor allem die öffentlich geförderte berufliche und betriebliche Weiterbildung verstärkt dem Thema der Effekte ihrer Programme und Maßnahmen stellen.²

2. Die Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung in Südtirol

2.1. ÜBERSICHT

In Südtirol wie in den anderen administrativen Regionen Italiens gibt es vier Finanzierungsquellen für die berufliche und betriebliche Weiterbildung:

- a) die öffentlichen Ressourcen, die von den Regionen bzw. den Autonomen Provinzen zur Verfügung gestellt werden,
- b) die Finanzierungen gemäß Art. 9 G 236/1993,
- c) die Mittel des ESF (und in Grenzregionen noch anderer grenzüberschreitender europäischer Strukturfonds) sowie
- d) die nicht unbeträchtlichen finanziellen Ressourcen, die von den interprofessionellen Bildungsfonds zur Verfügung gestellt werden.

Die Südtiroler Besonderheit besteht weniger im Nebeneinander der unterschiedlichen Finanzierungskanäle, sondern im Aufbau eines öffentlich finanzierten dualen Ausbildungssystems seit den beginnenden 1970er-Jahren sowie der bereits früh einsetzenden finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen sowohl mit wirtschaftspolitischen als auch mit bildungspolitischen Zielsetzungen. (vgl. AFI-IPL 2002)

Bedingt durch die weitgehende Selbstverwaltung hat Südtirol bereits seit den 1970er-Jahren ein System der beruflichen Bildung (vor allem der Erstausbildung) aufgebaut, das sowohl in Bezug auf die Bildungsförderung als auch auf die Struktur und die Akteure als duales System mit Lehrlingswesen und öffentlich finanzierten Berufsschulen in Italien einzigartig ist und sich stark am österreichischen Berufsbildungssystem orientiert. Wirt-

¹ Eine wichtige Grundlage dieses Berichts sind die Gespräche, die wir führen konnten, und die Hinweise, die uns gegeben wurden. Wir bedanken uns hierfür bei den Direktionen und den MitarbeiterInnen der beiden Abteilungen für Berufsbildung der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol, namentlich bei Dr. Thomas Prunner, Frau Savina Stefani, Dott. Andrea Bullara und Dr. Martin Stieger. Für verbliebene Unzulänglichkeiten zeichnen allein wir verantwortlich.

² Konzeptionell hierzu Käßpflinger (2011) und Koval (2011)

schaftspolitisch begründet sind seit den 1970er-Jahren lokale Förderprogramme ins Leben gerufen worden, unter anderem Beihilfen an Betriebe, die in Weiterbildung investieren. Hinzu kommen Maßnahmen mit bildungspolitischer Intention, die vom Land Südtirol mit Eigenmitteln finanziert werden. Somit bestand in Südtirol seit Mitte der 1970er-Jahre sowohl ein duales Ausbildungssystem als auch ein strukturiertes öffentliches Förderungswesen. Zwar sind in Italien bereits 1978 entsprechende gesetzliche Grundlagen geschaffen worden (das Rahmengesetz „*Legge quadro*“ 845/1978), in denen die Regionen als Hauptträger der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung bestimmt wurden. Dennoch hat sich das staatliche System der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung de facto erst seit Anfang der 1990er Jahre organisch und systematisch entwickelt. (exemplarisch und prägnant hierzu Croce/Montanino 2005)³ Aus dem Jahr 1993 datiert die wichtigste legislative Innovation im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf Staatsebene, nämlich das Staatsgesetz 236/1993, das einen stabilen nationalen Finanzierungsrahmen für die berufliche Weiterbildung geschaffen hat.⁴ In Südtirol wie in den anderen italienischen Regionen bedeutet dies, dass nunmehr die Regionen – bzw. der ESF – nicht mehr die einzigen öffentlichen Akteure sind und der Zentralstaat sich über die Finanzierung einen Einflusskanal gesichert hat.

Abbildung 1: Übersicht über die Staats- und Landesgesetze im Bereich der beruflichen und betrieblichen Fördermaßnahmen

Jahr	Staatliche Regelung	Südtiroler Landesregelung
1962		LG 9/1962: Berufsertüchtigung für ArbeitnehmerInnen (nicht mehr in Kraft)
Ab 1970	Beginn der Aktivitäten des ESF im Bereich der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Private	
1972	Dekret 670/1970 (2. Autonomiestatut): Festlegung der Zuständigkeiten der Autonomen Provinzen Bozen, Südtirol und Trento im Bereich der Berufsbildung	
1973		LG 79/1973: Maßnahmen zur Förderung der Wirtschaft und der Produktivität. Das Gesetz fördert u. a. Tagungen, Kongresse, Kurse, Seminare und Studienreisen.
1975	G 845/1975: Rahmengesetz über berufliche Weiterbildung: Berufliche Weiterbildung wird als eine Aufgabe der Regionen betrachtet.	
1977		LG 29/1977: Weiterbildungskurse von kurzer Dauer
1983		LG 41/1983: Förderungen für Weiterbildungsanbieter, ausgenommen Einrichtungen der Berufsausbildung, aber Festlegung des Rechts auf Weiterbildung u. a. „zum Erwerb und zur Verbesserung von Kenntnissen zur Bewältigung der [...] beruflichen Aufgaben“.
1986		LG 20/1986: Verwendung von Mitteln des ESF für Maßnahmen der Berufsbildung
1987 / 1988		LG 5/1987 und LG 18/1988: Förderung der Fremdsprachen und Förderung der Zweitsprache

³ Für den italienischen Entwicklungspfad Anfang der 1990er-Jahre lassen sich mehrere Gründe anführen. Einen wichtigen Impuls setzte die Übernahme der Europäischen Beschäftigungsstrategie mit ihren Leitlinien Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit. Hierzu ausführlich Lodigiani (2008), kurz und in englischer Sprache dieselbe (2010). Eine starke Bedeutung, die im Laufe des Beitrages auszugsweise dargestellt wird, kommt der Entwicklung der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens zu. (Torelli 2000) Seit den beginnenden 1970er-Jahren spielt der ESF eine wichtige Rolle für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung.

⁴ Der Fonds wird zum überwiegenden Teil mit einem Drittel des 0,30%-Beitrages jener Betriebe finanziert, die nicht Mitglieder eines interprofessionellen Bildungsfonds sind. Der Rest sind stabile Zuwendungen gemäß G 144/1999, Art. 66. Die Aufteilung der jeweiligen Geldflüsse an die Regionen und Autonomen Provinzen wird anlässlich der jährlichen „Staat-Regionen-Konferenz“ vorgenommen. 2012 soll sich der Finanzierungsmechanismus bezogen auf Südtirol ändern, da die Autonome Provinz Bozen – Südtirol aufgrund des „Mailänder Abkommens“ keine direkten staatlichen Transfers mehr erhält und die entsprechenden Mittel aus dem eigenen Haushalt zur Verfügung stellen muss.

Jahr	Staatliche Regelung	Südtiroler Landesregelung
1992		LG 40/1992: Ordnung der Berufsbildung, sieht die Möglichkeit berufsbegleitender Maßnahmen vor.
1993	G 236/1993: Finanzierung des Berufsbildungsfonds über einen Teilbetrag der Arbeitslosenversicherung. Die Verwendung der Mittel erfolgt zentral, aber „in Übereinkunft mit den Regionen“.	
1994	ESF-Planungsperiode 1994-1999, Achse 4 konzentriert sich auf die Entwicklung eines Systems der beruflichen Weiterbildung	
1997	G 196/1997: Die Sozialparteien werden in die Führung und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung mit einbezogen.	LG 4/1997: Förderung der „Wissensvermittlung“, vor allem im Bereich Umweltinvestitionen und gewerbliche Wirtschaft
1998	Rundschreiben des Arbeitsministeriums 37/1998 schreibt erstmals das Recht auf einen individuellen Weiterbildungsverlauf fest.	
2000	G 53/2000: Festlegung des Rechts auf Bildungs- und Weiterbildungsurlaub, fungiert als Grundlage für individuelle Bildungsfreistellungen G 388/2000: Detailregelungen über die Funktionsweise der interprofessionellen Bildungsfonds, u. a. die Abstimmung zwischen Fonds und territorialen Körperschaften (u. a. Regionen)	
2009	G 2/2009 erweitert den Kreis der Nutznießer der beruflichen Weiterbildung auf jene Beschäftigte und Erwerbslose, die von der Krise besonders betroffen sind.	

Heute stellt sich das Südtiroler System der beruflichen Weiterbildung als komplex strukturiert dar. Für den privaten Sektor der Wirtschaft existieren **mehrere Finanzierungsmöglichkeiten mit jeweils spezifischen Kriterien**:

- **Landesgesetze**, wobei diese in erster Linie Aspekte wie die Förderung der Betriebe und von Bildungseinrichtungen sowie Zuschüsse an Beschäftigte vorsehen,
- die **Ressourcen**, die aus den Fonds gemäß **Gesetz 236/1993** und **G 53/2000** resultieren und operativ in Südtirol eingesetzt werden,
- die Ressourcen des **Europäischen Sozialfonds**,
- die Ressourcen der **interprofessionellen Bildungsfonds**,
- die Ressourcen der auf kollektivvertraglicher Basis sektorenspezifisch agierenden **bilateralen Körperschaften**.

Es gibt eine **Vielzahl von Akteuren**:

- **hoheitliche Akteure** ohne Gewinnabsicht wie die drei Abteilungen für Berufsbildung, die als Anbieter bzw. Förderer auftreten,
- **öffentlich-rechtliche Akteure** wie etwa das Wirtschaftsförderungsinstitut der Handelskammer,
- die kollektivvertraglich vereinbarten und verwalteten **bilateralen Einrichtungen**, denen u. a. die Aufgabe zukommt, Aus- und Weiterbildung zu betreiben bzw. finanziell zu unterstützen,
- die kollektivvertraglich vereinbarten und paritätisch verwalteten **interprofessionellen Bildungsfonds**, die sich u. a. der bilateralen Einrichtungen bedienen,
- private Akteure mit und ohne Gewinnabsicht.

Die Darstellung der Förderprogramme in Abbildung 2 berücksichtigt jene Maßnahmen, die folgenden Kriterien entsprechen:

- öffentliche Förderung und Finanzierung,
- Konzentration auf (formale) berufliche und/oder betriebliche Weiterbildung,
- mit dem Schwerpunkt der nachfrage- und/oder anreizorientierten Finanzierungsformen.

Im Anschluss an Balzer (2001) werden **nachfrage- und anreizorientierte Förderprogramme gesondert berücksichtigt**:

- Bildungsgutscheine für Klein- und Mittelbetriebe,
- individuelle Weiterbildungszuschüsse,
- Zuschüsse für Betriebe und Weiterbildungseinrichtungen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen,
- betriebs-, gebiets- bzw. branchenbezogene Bildungspläne, die sowohl aus öffentlichen Mitteln als auch fondsbasiert finanziert werden können.

Abbildung 2: Überblick über die Südtiroler Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung

Angebotsförderung	Nachfrageförderung	Anreizförderung
<ul style="list-style-type: none"> • LG 29/1977: Berufsbildungskurse von kurzer Dauer (in Bezug auf die Weiterbildungsorganisationen) • LG 41/1983: Förderung der Weiterbildungsanbieter (unter Ausschluss der beruflichen Weiterbildung) • LG 20/1986: Verwendung von Mitteln des ESF • ESF und Interreg als Programmförderer • Angebotskatalog der öffentlichen und privaten Anbieter • LG 4/1997: Förderung der Wissensvermittlung: sowohl an Anbieter als auch in Form von Programmen 	<ul style="list-style-type: none"> • LG 79/1973: Maßnahmen der Wirtschaftsförderung und der Produktivität • LG 29/1977: Berufsbildungskurse von kurzer Dauer (in Bezug auf die Förderung der Unternehmen) • LG 5/1987 und LG 18/1988 zur Förderung der Fremd- und Zweitsprache • G 236/1993: Bildungsgutscheine für Einzelpersonen und Betriebe • G 53/2000: Gesetzlich vorgesehener Bildungsurlaub und Beiträge an Einzelpersonen • Kostenlose und vergünstigte Besuche der Kurse der öffentlichen Anbieter beruflicher Weiterbildung (Abteilungen für Berufsbildung) • Maßgeschneiderte Kurse für Firmen vonseiten öffentlicher Anbieter (Abteilungen für Berufsbildung und Berufsschulen) 	<p>Bilaterale Körperschaften (aktiv seit Beginn der 1970er-Jahre)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handwerk • Bauwesen • Tertiärsektor • Gastgewerbe <p>Interprofessionelle Bildungsfonds (aktiv seit 2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrie • Gewerbe • Dienstleistungsbereich <p>Steuererleichterungen bis zu 50% in den Jahren 2001/02 („Tremonti bis“)</p>

In Südtirol existieren somit alle drei Formen der Weiterbildungsfinanzierung. Obwohl Angaben über Volumina ein Forschungsdesiderat sind, gehen wir davon aus, dass der überwiegende Anteil der Finanzmittel auf der Angebotsseite eingesetzt wird. Es folgen nachfrageorientierte Maßnahmen (vor allem zugunsten von Unternehmen). Eine untergeordnete Rolle spielen – anders als auf gesamtstaatlicher Ebene – die Mittel, die über die interprofessionellen Fonds vergeben werden. Wenngleich sämtliche Maßnahmen (bis auf die Fonds und bilateralen Körperschaften) von Ämtern der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol administrativ und organisatorisch betreut werden, gibt es doch eine Reihe von staatlichen Vorgaben. Diese betreffen in erster Linie die Maßnahmen des ESF und die Förderprogramme, die aufgrund der Gesetze 236/1993 und 53/2000 finanziert werden. Südtirol verfügt in diesen Bereichen über einen gewissen Entscheidungsspielraum, der durchaus genutzt wird.

2.2. NACHFRAGE- UND ANREIZFÖRDERUNG: DIE NATIONALEN IMPULSE

Die Entstehung nachfrage- und anreizorientierter Fördermaßnahmen ist in Italien sehr eng mit den Entwicklungen der kollektiven Arbeitsbeziehungen verbunden. Italien wird (neben Spanien und Frankreich) im Hinblick auf die Angebotsstrukturen und Entscheidungsmuster im Bereich der betrieblichen und beruflichen Weiterbil-

derung als „neokorporatives System“ (Angotti 2008 et al: 30 ff.) klassifiziert. Die entscheidenden Policy-Neuerungen in den 1990er-Jahren sind das Ergebnis einer breiten „konzertierten Aktion“ zwischen den Sozialparteien und der Regierung. Kennzeichnend ist die Verflechtung von tripartistischen Übereinkünften (den sogenannten Interkonföderalen Abkommen der Jahre 1993, 1996 und 1998) und legislativen Neuerungen (G 236/1993, G 196/1997, G 53/2000 und G 388/2000).⁵ Die Förderung von Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung war in der Regel eine Kompensation, der die Gewerkschaften im Tausch gegen Konzessionen (insbesondere für die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes) zugestimmt haben.

In Bezug auf die individuelle Weiterbildungsförderung bildet das Staatsgesetz 53/2000 die gesetzliche Grundlage, da – zwar symbolisch, aber doch – das Recht auf Bildungsurlaub eingeführt wurde. Während der Art. 5 eine nicht bezahlte Bildungsfreistellung vorsieht, die auch für nicht berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden kann, regelt der Art. 6 die Grundlage der beruflichen Weiterbildung. Die Aushandlung der Detailregelungen und konkreten Nutzungsbedingungen wird den Kollektivvertragsverhandlungen überantwortet.⁶ Ihren Ausdruck finden diese Bestimmungen in den Fördermaßnahmen für individuelle Bildungsgutscheine. Die systemische Verflechtung der Struktur des italienischen Weiterbildungssystems mit den kollektiven Arbeitsbeziehungen des Landes prägt auch die Diskussionen über die Verschiebung von der Angebots- zur Nachfrageförderung und über die Individualisierung der Weiterbildung. (Frigo 2005, Angotti et al. 2008) Die kollektivvertraglich vorgesehenen bilateralen Körperschaften haben ab Mitte der 1990er-Jahre umfangreiche Studien über den Berufs- und Bildungsbedarf in den einzelnen Wirtschaftssektoren durchgeführt. Die Planung und Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen ist allerdings eine Domäne der Betriebe (und der Bildungsanbieter) geblieben. Ausgehend von der Prämisse, nach der in Bezug auf die berufliche Weiterbildung die Interessen zwischen Betrieb und abhängig Beschäftigten nicht deckungsgleich sind und die Orientierung an den betrieblichen Erfordernissen keine ausschließliche sein dürfe, sind die nachfrageorientierten Elemente des Systems gestärkt worden. Mit einer vergleichsweise unauffälligen administrativen Maßnahme (dem Rundschreiben 37/1998 des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik) ist das Recht der (abhängig) Beschäftigten festgeschrieben worden, eigenständig individuelle Weiterbildungsverläufe zu wählen. Die Einführung der individuellen Bildungsgutscheine (sowohl in Form von Zuschüssen als auch in Form von Gutscheinen) ist im Wesentlichen auf Druck der Regionen vom Ministerium für Arbeit und den Sozialparteien in das gesetzliche Regelwerk übernommen worden.⁷ Die Maßnahmen werden von den Regionen (bzw. im Fall Südtirols von der Autonomen Provinz Bozen) administrativ verwaltet. Das Instrument wurde im Jahr 2001 mittels einer Reihe von Pilotprojekten eingeführt, an denen u.a. die Autonome Provinz Bozen – Südtirol beteiligt war. Mittlerweile haben sich „Voucher“ in allen italienischen Regionen etabliert, wobei nunmehr gering Qualifizierte die Hauptzielgruppe bilden.

Die Einführung der individuellen Bildungsgutscheine wird mit den klassischen Argumentationen begründet, wie sie sich aus Leitdokumenten der Europäischen Union ergeben (beispielhaft CESOS 2003: 52, Angotti et al. 2008: 51 ff., ausführlich Bianchi 2010: 30 ff.):

- Hinwendung zu Fördermaßnahmen, die an den Bedürfnissen der Individuen orientiert sind,
- Möglichkeit für Individuen, ihren Bildungs- und Berufsverlauf selbst zu bestimmen,
- Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren,
- Unterstützung der Ausarbeitung und der qualitativen Verbesserung der Nachfrage,
- Stärkung der Eigenverantwortung der TeilnehmerInnen.

Als zugrunde liegende Entwicklungen werden die aus den Veränderungen der Arbeitsmärkte und der Berufsqualifizierung resultierenden Notwendigkeiten lebenslanges Lernen und aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ausgeführt. In der italienischen Fachliteratur wird diese Entwicklung ursächlich mit den Veränderungen des Wohlfahrtsmodells in Zusammenhang gebracht. Die angestrebte Errichtung von „Quasi-Märkten“ im Bereich der beruflichen Weiterbildung (Vernoni 2005: 76) ist demnach Ausdruck des Funktionswandels der öffentlichen Hand, die verstärkt vom direkten Anbieter zum „Facilitator“ und zur Regulierungsinstanz wird. Innerhalb dieser marktorientierten Regulierung werden drei Modelle unterschieden (Premutico 2005: 66 ff.):

⁵ Der konzertative Mechanismus ist bereits im Rahmengesetz 875 von 1975 grundgelegt.

⁶ Der Art. 6 G 53/2000 sieht einen eigenen Finanzierungskanal vor, der als eine gesetzliche Grundlage für die Vergabe individueller Voucher fungiert.

⁷ So Frigo 2005. Franco Frigo, vormals leitender Funktionär des ISFOL, kann durchaus als „*spiritus rector*“ des Gesetzes 236/1993 und der nachfolgenden Adaptierungen bezeichnet werden.

- Im wettbewerbsorientierten Modell schreiben die öffentlichen Akteure die Leistungen aus und überantworten sie mittels Bieterverfahren dem Gewinner des Ausschreibungsverfahrens, der die Dienstleistung durchführt.
- Im Verhandlungsmodell versucht der öffentliche Akteur, die Entstehung eines Wettbewerbs zu verhindern und baut zu diesem Zweck ein stabiles Netzwerk privater und öffentlicher Einrichtungen auf. Damit entsteht eine „*Policy community*“, in der die öffentlichen Ressourcen koordiniert eingesetzt werden.
- Im Akkreditierungsmodell ziehen sich die öffentlichen Akteure auf eine regulierende Rolle zurück, die sie durch die Akkreditierung der Anbieter wahrnehmen. Diese Variante setzt eine reduzierte Informationsasymmetrie zwischen Anbietern und Nachfragern voraus. Die Voucher und die in drei Regionen probeweise eingeführten „*Individual Learning Accounts*“ entsprechen diesem letzten Modell.

Eine Maßnahme zur Stärkung der Nachfrageorientierung (im Sinne einer Verbesserung der Konsumentensouveränität) ist die Erstellung von Angebotskatalogen akkreditierter Anbieter durch öffentliche Einrichtungen. (Angotti et al. 2008: 51, für Südtirol CESOS 2004) Damit soll zum einen die Informationsasymmetrie zwischen Anbietern und NachfragerInnen verringert werden, zum anderen den interessierten Personen die Möglichkeit geboten werden, aus einem Angebot mit akkreditierter Qualität einen Bildungsverlauf zu erstellen, der auf die jeweiligen individuellen Anforderungen zugeschnitten ist. Ein solcher Angebotskatalog besteht auch in Südtirol.

Zentrales Kennzeichen einer Verflechtung des Weiterbildungssystems mit den kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens ist die Rolle, die die Kollektivvertragsparteien beim Aufbau eines nationalen Systems der beruflichen Weiterbildung mit der Errichtung der interprofessionellen Bildungsfonds (StaatsG 388/2000) spielen.⁸ Den mittlerweile 20 national organisierten Fonds kommt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die Funktion zu, sowohl die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern. Die Finanzmittel für diese Fonds stammen aus dem auf 0,30% erhöhten Beitrag auf die Bruttolohnsumme, den die Betriebe an die Pensionsversicherungsanstalt der Privatwirtschaft INPS entrichten.⁹ Diesen sozialrechtlich vorgesehenen Beitrag müssen – mit einigen Ausnahmen – fast alle privaten Betriebe abführen. Der Betrag kann insofern als öffentliches Mittel klassifiziert werden, als er unabhängig davon, ob der Betrieb Mitglied in einem interprofessionellen Fonds ist oder nicht, als Sozialabgabe entrichtet werden muss. Der Arbeitgeber zahlt diesen Beitrag ein, das Institut leitet ihn an den Fonds weiter, in dem der Betrieb Mitglied ist. Sowohl in Bezug auf die Eintreibung wie die Sanktionen bei Nichterfüllung gilt der 0,30%-Anteil als öffentliches Geld. Aus diesem Grund müssen die Fonds vor ihrer Aktivität vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik eine Genehmigung einholen. Hinsichtlich der Struktur der Fonds bestimmt der Gesetzgeber vier Voraussetzungen für die Genehmigung (Corti 2006: 7 ff. mit detaillierten Verweisen auf die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen):

- Die Fonds müssen von den Kollektivvertragsparteien paritätisch im Einklang („*congiuntamente*“) geführt werden. Dies bedeutet, dass in ihren Gremien dieselbe Anzahl von VertreterInnen der Gewerkschaften und der Unternehmerverbände präsent sein muss.
- Zweitens müssen die Fonds nationalen Charakter aufweisen, wenngleich Fonds sich selbstverständlich dezentral strukturieren können.¹⁰ Somit sind in Südtirol jeweils die territorialen Anlaufstellen der nationalen Fonds (der sogenannten Schalter) aktiv.
- Zudem sind die Fonds verpflichtet, einen „interprofessionellen“ Charakter zu tragen und ihre Tätigkeit nicht auf einzelne Berufsgruppen zu beschränken. Sie können jeweils in den Branchen Industrie, Handwerk, Dienstleistungsbereich und Landwirtschaft errichtet werden. Eine Ausnahmeregelung besteht für die Angehörigen des Managements, die aufgrund ihres „besonderen“ Bildungsbedarfs eigene Fonds errichten können (und diese Möglichkeit genutzt haben).

⁸ Der erste Versuch wurde bereits 1997 mit dem G 196/1997 (dem sogenannten *Pacchetto Treu*) unternommen. Vorgesehen war unter anderem ein einziger interprofessioneller Bildungsfonds, über den die gesamte Weiterbildung für abhängig Beschäftigte, Selbstständige und Arbeitslose finanziert werden sollte. Dieser Erstversuch bestand allerdings nicht vor dem Verfassungsgerichtshof.

⁹ Art. 25, 4. Abs. des G Nr. 845/1978

¹⁰ Mit dieser Bestimmung wollte der Gesetzgeber ausschließen, dass sich die Fonds nur auf die entwickelten Gebiete Nord- und Mittelitaliens konzentrieren. Zum zweiten sind damit nur jene Verbände abschlussberechtigt, die den Erfordernissen der „Repräsentativität“ entsprechen. Ohne auf die arbeitsrechtlichen Implikationen dieser Bestimmungen im Detail eingehen zu können, sei festgehalten, dass damit im verbandspluralistischen Italien nur „relevante Organisationen mit Vertretungsstärke und Durchsetzungsfähigkeit“ abschlussberechtigt sind, womit einer unkontrollierten Gründung von Fonds (und anderen kollektivvertraglichen Einrichtungen) ein Riegel vorgeschoben ist.



- Viertes Requisit ist die Rechtsform: Fonds können entweder als „nicht anerkannte Vereinigung gemäß Art. 36 BGB“ oder als „Körperschaft mit privater Rechtspersönlichkeit“ errichtet werden.

Der Aufgabenbereich der Fonds ist zwar gesetzlich geregelt, diese Einrichtungen verwalten „hoheitliche Finanzmittel“, erhalten allerdings keine direkten öffentlichen Transfermittel.

Das Hauptinstrument der interprofessionellen Bildungsfonds sind die sogenannten Bildungspläne („*piani formativi*“). Von der Intention her ist bereits die Ausarbeitung der Pläne ein kooperativer Prozess. Insgesamt lassen sich vier Arten von Plänen unterscheiden (Mazzoli 2006: 48 ff.):

- Betriebliche Bildungspläne bezwecken die Erstellung eines systematischen Bildungsprogrammes, das im Idealfall mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung des jeweiligen Betriebes abgestimmt ausgearbeitet werden soll. Üblich und möglich sind mittlerweile überbetriebliche Qualifizierungsverbände.
- Territoriale Bildungspläne betreffen mehrere Sektoren in einem Gebiet und sollen gemeinsam von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden ausgearbeitet werden. Diese Pläne beziehen sich auf Distrikte („*cluster*“) beziehungsweise können entlang bestimmter Wertschöpfungsketten ausformuliert sein.
- Sektorenspezifische Weiterbildungspläne beziehen sich auf bestimmte Wirtschaftsbranchen.
- Individuelle Weiterbildungspläne richten sich an Individuen.

Die interprofessionellen Bildungsfonds sind in erster Linie „korporative Fonds“, die von den Fachorganisationen der Kollektivvertragsparteien verwaltet werden. Deshalb ist das Handlungsfeld dieser Fonds aufgrund des pluralistischen und fragmentierten italienischen Verbändesystems weder mit den Sektorengrenzen noch mit den Berufsgrenzen deckungsgleich. Hinzu kommt, dass es seit 2009 die Möglichkeit gibt, den Fonds auch unabhängig von der Zugehörigkeit des eigenen Betriebes zu einer bestimmten Branche zu wählen und zwischen den diversen Fonds zu wechseln. Dennoch gilt die Errichtung der interprofessionellen Bildungsfonds als bedeutende Innovation im italienischen Weiterbildungssystem, weil hierdurch eine starke Kooperation der Kollektivvertragsparteien entstanden und gefestigt worden ist, was wiederum als Voraussetzung dafür gilt, bedarfsorientiert, zum beidseitigen Nutzen und mit geringem Verwaltungsaufwand berufliche und betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern und anzubieten. (Croce 2010 sowie Croce/Montanino 2005) Gerade die Finanzmittel der interprofessionellen Fonds haben entscheidend zur Entwicklung und zur Stabilisierung des italienischen Weiterbildungssystems in den Krisenjahren beigetragen. (ISFOL 2011: Bericht an das Parlament)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in Südtirol wie in Italien verschiedene gesellschaftliche Akteure eine Tätigkeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung entfalten: private Bildungseinrichtungen, von den Sozialparteien eingerichtete Fonds und öffentliche Strukturen, vom Staat bis zu den Regionen und Provinzen. Auch die von der öffentlichen Hand bereitgestellten Förderungsprogramme sind weitgehend auf die Zusammenarbeit bzw. die Einbeziehung der Unternehmen bzw. der Vertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen ausgerichtet. Auf gesamtitalienischer Ebene kommt der „Staat-Regionen-Konferenz“ eine steigende Bedeutung für das Zusammenspiel öffentlicher und sozialpartnerschaftlicher Akteure zu: Im Einvernehmen mit dieser koordinierenden Einrichtung müssen die allgemeinen Ziele des Berufsbildungssystems, die Kriterien für die strukturelle Ausstattung und die qualitativen Standards sowie die überregionalen Berufsbildungsprogramme definiert werden, die gesamtstaatlich von strategischer Bedeutung sind. Das Gutachten der Konferenz muss zu den in die staatliche Kompetenz fallenden Maßnahmen zur Berufsbildung und beruflichen Weiterbildung eingeholt werden. Der Einrichtung steht diesbezüglich auch generell ein Vorschlagsrecht zu.¹¹ Angesichts der starken Regionalisierung des beruflichen und betrieblichen Weiterbildungssystems lässt sich für Italien kaum eine einheitliche Bilanz ziehen: So ist in einzelnen Regionen die Herausbildung eines lokalen Bildungssystems bereits weiter fortgeschritten und die operativen Zuständigkeiten sind zum Teil an die Provinzen und Gemeinden weiterdelegiert worden. Auf diesem Weg konnten auch in der Integration von öffentlichen und privaten Trägern und Akteuren Fortschritte erzielt werden: Längerfristig angelegte Rahmenabkommen zwischen den Regionen und den Sozialparteien bzw. lokale Bildungspakte konnten abgeschlossen, Strategien für die Zusammenschau von Strukturfonds und staatlichen bzw. regionalen Förderungsprogrammen und Kataloge für die Erfassung des beruflichen Weiterbildungsangebotes erstellt werden. (ISFOL 2009: 150 ff.)

3. Datenrecherche

Ziel der Datenrecherche war es, die nachfrage- und anreizorientierten Förderprogramme zu erheben, die für eine vertiefte empirische Analyse in Frage kommen. Um die Vergleichbarkeit der ausgewählten Programme zu erhö-

¹¹ Art. 142 G. Nr. 112/1998



hen, wurden jene Maßnahmen berücksichtigt, die einem vergleichbaren Weiterbildungsbegriff – nämlich einem eher engen Verständnis von beruflich-betrieblicher Weiterbildung – verpflichtet sind.

3.1 DER WEITERBILDUNGSBEGRIFF

In Italien fehlt bis dato ein gesetzlich normiertes Verständnis von beruflich-betrieblicher Weiterbildung. In den gesetzlichen Regelungen dominiert allerdings ein vergleichsweise offenes Begriffsverständnis, nach dem beruflich-betriebliche Weiterbildung all das ist, was nicht unter Erstausbildung verstanden werden kann. (Corti 2006: FN 1) Die „*Tecnostruttura*“, die technische Begleitagentur des Staates, der Regionen und der Autonomen Provinzen für den Europäischen Sozialfonds, verwendet eine Minimaldefinition mit derselben Zielrichtung: Demnach handelt es sich um „Maßnahmen zugunsten Beschäftigter, die darauf abzielen, deren berufliche Kenntnisse anzupassen und zu entwickeln, wobei es einen starken Bezug zu den Prozessen der technologischen und organisatorischen Innovationen und den Veränderungen der Arbeitswelt gibt.“ (*Tecnostruttura*, Eintrag „*formazione continua*“)

Für das lokale Verständnis ist die im Jahre 2007 in einem beteiligungsorientierten Prozess der diversen Akteure für das „Bildungsleitbild Südtirol“ ausgearbeitete Konzeption besonders aussagekräftig:

- Bildung wird als Recht der Menschen in allen Lebensphasen definiert.
- Der Zugang zum Wissen soll kapillar erfolgen.
- Vernetzung und Durchlässigkeit werden als Ziele des Bildungssystems definiert, die Akteure sollen professionell agieren.
- **Hinsichtlich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung wird festgehalten, dass**
 - der Berufs-, Aus- und Weiterbildungsbedarf frühzeitig und regelmäßig erhoben werden muss,
 - zukunftsfähige Berufsfelder sowie Aus- und Weiterbildungswege zu definieren und zu gestalten sind,
 - Betriebe Lernorte sind, denen Mitverantwortung für eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung zukommt,
 - Betriebe mit der öffentlichen Hand und den Kollektivvertragsparteien kooperieren, um Anreize für die Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen,
 - Südtirol am dualen System festhält und es auf allen Ebenen weiterentwickeln will (bis hin zur Berufsmatura).

Stärker empirisch und maßnahmenorientiert ist der **Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2007-2013**, worin der Aufbau eines integrierten Systems für das lebenslange Lernen mit den positiven Effekten für die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen begründet wird. Das im Vergleich zu den deutschsprachigen Nachbarländern und im gesamtstaatlichen Schnitt formale niedrige Bildungsniveau der Südtiroler Arbeitskräfte bildet den Anlass, eine steigende Schul- und Universitätsbesuchsquote zu fordern. Der Plan enthält zudem eine Reihe operativer Zielsetzungen für die Bildungs- und Weiterbildungspolitik.

Einen aufschlussreichen Einblick über das (Weiter-)Bildungsverständnis bezogen auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung bieten die spezifischen und operationellen Ziele des „**Operationellen ESF-Programmes 2007-2013**“, die auszugsweise zitiert seien:

- Steigerung der „Anpassungsfähigkeit“ der Arbeitskräfte und Entwicklung entsprechender Weiterbildungskonzepte: hier werden KMU und Bildungsferne explizit genannt,
- Förderung von Innovation und Produktivität durch eine verbesserte Arbeitsorganisation und –qualität,
- Politikfeldinstrumente, mit denen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt antizipiert werden können,
- Maßnahmen im Bereich des aktiven Alterns,
- Entwicklung eines hochwertigen, bedarfsorientierten, integrierten und überregional vernetzten Bildungssystems,
- Steigerung der Beteiligungsquote im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Sämtliche gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen (auch in den Fonds) über betriebliche und berufliche Weiterbildung enthalten den Hinweis auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen. Aus den verfügbaren Quellen ergibt sich der hohe Stellenwert des formalisierten Lernens in der Wahrnehmung der relevanten Akteure, das seinen Niederschlag in den gesetzlichen Bestimmungen findet.

3.2 DAS VORGEHEN BEI DER RECHERCHE

In Südtirol fehlt sowohl ein einheitlicher und vollständiger Katalog des Bildungsangebotes als auch eine Datenbank sämtlicher Fördermaßnahmen. Die Recherche hat sich somit anderer Methoden bedient.

- Über **Internetrecherchen** wurden die vorhandenen Maßnahmen über die Seiten der öffentlichen Ämter (Ämter für berufliche Weiterbildung), die thematisch einschlägigen Homepages (etwa in Bezug auf die individuellen Bildungsgutscheine) und die nationalen Homepages der interprofessionellen Bildungsfonds erhoben.
- Die **digitale Gesetzessammlung** des Landes Südtirol wurde mit den Suchbegriffen „berufliche und betriebliche Weiterbildung“, „Weiterbildung“, „Bildungsmaßnahme“, „Förderung“ und den entsprechenden Kombinationen durchforstet.
- Die recherchierten Dokumente (Gesetzestexte, Kriterienkataloge, Anträge) wurden erfasst und zur Gewinnung weiterer Informationen (insbesondere im Hinblick auf die Klassifikation) analysiert.
- Die MitarbeiterInnen der zuständigen Ämter und Programmverantwortlichen wurden bei Unklarheiten in den Rechercheprozess mit einbezogen und um Auskunft gebeten, wobei dies aus Gründen des Erkenntnisinteresses in erster Linie nachfrage- und anreizorientierten Maßnahmen betroffen hat.

Nicht berücksichtigt worden sind die (umfangreichen) Weiterbildungsmaßnahmen, die die öffentlichen Verwaltungen in ihrer Funktion als Arbeitgeber für ihre Beschäftigten anbieten.

Die in Abbildung 3 und Abbildung 4 präsentierten Übersichten bieten aufgrund der geringen Anzahl verfügbarer offizieller Evaluationen und Dokumentationen lediglich einen Einstieg in die komplexe Thematik. Wie sich im Zuge der Erhebung gezeigt hat, reicht die „Desk“-Recherche nicht aus, da administrative Bestimmungen und Vorgaben nicht immer mit der gelebten Wirklichkeit der Maßnahme deckungsgleich sind. Zudem lässt die oftmals unkoordinierte Vielfalt doch eine „Parzellierung“ der Südtiroler Weiterbildungslandschaft mit negativen Auswirkungen auf die Transparenz (für die NutzerInnen) und Evidenzbasierung (für die politischen Entscheidungsträger) vermuten.

4. Systematisierung der Förderaktivitäten

Die an Balzer (2001) angelehnte Systematisierung der Förderaktivitäten unterscheidet, ob die Maßnahmen eher institutionen-, programm- oder individuenorientiert sind. (Abbildung 3) Wenngleich Angaben über Finanzvolumina ein seit längerem bestehendes Desiderat der Südtiroler Weiterbildungsforschung sind, gehen wir davon aus, dass die Angebots- und die Institutionenförderungen insgesamt mit den höchsten finanziellen Ressourcen ausgestattet sind. Die wirtschaftspolitisch begründeten Beiträge an Betriebe, die arbeitsmarktpolitisch begründeten Beiträge an Weiterbildungsorganisationen und Betriebe sowie die Ausstattung der öffentlichen Weiterbildungsanbieter (z. B. der Berufsschulen) prägen das Südtiroler System und werden mit Mitteln aus dem Südtiroler Landeshaushalt bzw. dem ESF finanziert. Die Nachfrageförderung für Institutionen dürfte ebenso gut dotiert sein, weniger – aber bis dato wohl ausreichende – Mittel fließen in die individuelle Nachfrage- und Anreizförderung. Die Fonds spielen noch keine systemprägende Rolle. Die Maßnahmen gemäß G 236/1993 und G 53/2000 (Bildungspläne, individuelle und betriebliche Bildungsgutscheine) werden mit Mitteln finanziert, die bis zum Haushaltsjahr 2012 vom Nationalstaat an das Land Südtirol weitergeleitet werden. Welcher Stellenwert den nachfrageorientierten und individuellen Förderungen in Zukunft zukommt, wird sich in Zukunft daran ablesen lassen, ob und in welcher Höhe das Land Südtirol hierfür Eigenmittel zur Verfügung stellen wird.

Abbildung 3: Klassifizierung der Südtiroler Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung nach Finanzierungsform und -strategie

Angebotsförderung	Nachfrageförderung	Anreizsysteme
Institutionenförderung	Individuen	Individuen
<ul style="list-style-type: none"> • Beiträge an ArbeitnehmerInnenorganisationen für interne Weiterbildung • Beiträge für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an Weiterbildungsorganisationen (dezidiert für berufliche Weiterbildung) • Beiträge an Bildungsorganisationen, die von den Schulämtern akkreditiert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeinmedizinische Sonderausbildung (Landesregelung) • Berufliche Weiterbildung und Meisterausbildung (Landesregelung) • Grund- und Fachausbildung im Gesundheitsbereich (Landesregelung) • Individuelle Weiterbildungsförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds <i>Fort.te</i> (staatliche und kollektivvertragliche Regelung) • Fonds <i>Fondimpresa</i> (staatliche und kollektivvertragliche)

<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der ordentlichen Tätigkeiten der Weiterbildungsorganisationen • Förderung der Bildung im Forst- und Umweltbereich (Landwirtschaft) (sämtlich Landesregelung) • Angebotskatalog der öffentlichen und privaten Weiterbildungsanbieter (Umsetzung einer staatlichen Vorgabe) 	<p>• Förderung der ordentlichen Tätigkeiten der Weiterbildungsorganisationen (Voucher) in der Privatwirtschaft gemäß G 236/1993 (staatliche Regelung)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Zweit- und Fremdsprachenkompetenz (Landesregelung) • Umschulungen (Landesregelung) • Studienbeihilfen (Landesregelung) 	<p>Regelung)</p>
---	--	------------------

Programmförderung	Institutionen / Betriebe	Institutionen / Betriebe
<ul style="list-style-type: none"> • ESF-Achsen: (1) Anpassungsfähigkeit (2) Beschäftigungsfähigkeit, Zugang zum Arbeitsmarkt, aktives Altern (3) soziale Eingliederung (4) Humankapital (5) transnationale und interregionale Kooperation (staatliche Regelung) • Europäischer Fonds für regionale Entwicklung: Wettbewerbsfähigkeit und Entwicklung des Wirtschaftssystems, u. a. grenzüberschreitende Projekte (staatliche Regelung). 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsbefähigung Berg- und Skiführer (wird über Alpenschulen finanziert) (Landesregelung) • Beiträge für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung an Betriebe (Landesregelung) • Förderung der privaten Wirtschaft (Förderung materieller und immaterieller Investitionen) (Landesregelung) • Lehrgänge der Komplementärmedizin (Landesregelung) • Lehrgänge der Medienpädagogik und -technik (Landesregelung) • Maßgeschneiderte Kurse für Betriebe (Beratungsdienst des Landes) 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung der betrieblichen, sektorenspezifischen und gebietsbezogenen Weiterbildungspläne (Umsetzung einer staatlichen Vorgabe) • Bildungsgutscheine für Klein- und Kleinstbetriebe (Umsetzung einer staatlichen Vorgabe) • Bilaterale Körperschaften, vor allem im Handwerk, im Baugewerbe, in der Gastronomie und im Handel (kollektivvertragliche Regelung) • Interprofessioneller Bildungsfonds <i>Fondimpresa</i> (staatliche und kollektivvertragliche Regelung) • Interprofessioneller Bildungsfonds <i>For.te</i> (staatliche und kollektivvertragliche Regelung)

5. Nachfrage- und anreizorientierte Förderprogramme in Südtirol

Wie in Kapitel 2.2 dargelegt, sind die bildungspolitisch begründeten nachfrage- und anreizorientierten Programme zum überwiegenden Teil ein Ergebnis nationaler Inputs. Dazu zählen die Bildungsgutscheine (Voucher) für Individuen und Kleinbetriebe sowie die Finanzierung der betrieblichen, sektorenspezifischen und gebietsbezogenen Weiterbildungspläne. Eindeutig der gesamtstaatlichen Funktionslogik verhaftet sind die kollektivvertraglichen bilateralen Körperschaften und die interprofessionellen Bildungsfonds.

Die Maßnahmen der Wirtschaftsförderung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsanbieter und Betriebe) sind Förderprogramme, die ausschließlich in die Kompetenz des Landes fallen. Die lokalen Maßnahmen können als Fortführung des dualen beruflichen Ausbildungssystems begriffen werden, in dem der Betrieb sowie eine betriebs- und die tätigkeitsnahe Ausbildung einen besonderen Stellenwert genießen. Eine kulturelle Prägung der Südtiroler Fördermaßnahmen zugunsten der „Institution Betrieb“, der hierzulande in erster Linie ein familiär geführter Kleinbetrieb ist, lässt sich durchaus vermuten.

Die Maßnahmen, die eine Stärkung der Nachfrage der Individuen intendieren (z. B. individuelle Bildungsgutscheine gemäß G 236/1993) haben ihre Ursprünge im italienischen und europäischen Diskurs. Es ist bemerkenswert, dass die Entwicklungen im Nachbarland Österreich, an dem sich die Südtiroler Berufsbildungspolitik vergleichsweise stark orientiert, kaum zur Kenntnis genommen worden sind. Österreich hat bereits früh auf das Instrument der individuellen Bildungsgutscheine gesetzt. (Dohmen 2007: 17 ff.; Tritscher-Archan, Sabine / Mayr, Thomas 2008: 46 f.)

Fondsfinanzierte Weiterbildung ist – zumindest potenziell – ein wichtiges anreizorientiertes Förderinstrument. Die Funktionsweise der öffentlich finanzierten interprofessionellen Bildungsfonds dürfte zumindest für die BRD und Österreich ein Novum sein und wird deshalb in Grundzügen dargestellt.



(1) Eine Besonderheit ist der Mittelfluss zwischen Fonds und begünstigten Nutzern. So bietet der größte Fonds *Fondimpresa*¹² seinen Mitgliedsfirmen seit 2008 zwei Finanzierungskanäle: Das „Bildungskonto“ („*conto formazione*“) erlaubt es Betrieben, unabhängig von der Laufzeit spezifischer Förderprogramme Bildungspläne einzureichen, die auf ihren Bedarf zugeschnitten sind. Dieser Bildungsplan muss mit den Gewerkschaften „abgestimmt“ werden. 70% der Finanzmittel stehen für das Bildungskonto zur Verfügung. Das „Systemkonto“ („*conto di sistema*“) fungiert als „gemeinschaftliches“ Konto und richtet sich vor allem an die Kleinbetriebe. Es soll überbetriebliche Kooperationen für Weiterbildung fördern. 26% der Fördermittel fließen in das Systemkonto. Die in der Regel staatsweiten thematischen Ausschreibungen und Wettbewerbe beziehen sich in erster Linie auf das Systemkonto. Aus diesem Konto können Betriebe über die Beteiligung an Ausschreibungen zusätzliche Mittel in Anspruch nehmen, die über die Beträge hinausgehen, die auf ihrem Bildungskonto gutgeschrieben sind.

(2) Die Erstellung eines Bildungsplanes ist Voraussetzung für den Erhalt der Finanzierung. Somit können diese Bildungspläne („*piani formativi*“) durchaus als konstitutiv für die Funktionsweise der Fonds betrachtet werden.¹³ Von der Intention her ist bereits die Ausarbeitung der Pläne in den verschiedenen Phasen ein kooperativer und konzertativ angelegter Prozess.

(3) Die über *Fondimpresa* finanzierten Maßnahmen und Ausschreibungen unterliegen einem ständigen Anpassungsprozess. Aufgrund der Verfügbarkeit beträchtlicher Finanzmittel und der paritätischen Führung durch die Kollektivvertragsparteien ist es möglich, die Ausschreibungen so zu gestalten, dass sie sowohl den Finanzierungserfordernissen der Betriebe als auch der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Pro Jahr finden mehrere Ausschreibungen statt (bis zu sechs), nachfolgende Ausschreibungen können so auf Unzulänglichkeiten und „blinde Flecken“ der vorherigen reagieren und im Bedarfsfall neue Finanzmittel zur Verfügung stellen bzw. Regelungen anpassen.

¹² *Fondimpresa* ist einer der relevantesten interprofessionellen Bildungsfonds Italiens. Geführt wird der Fonds vom relevantesten italienischen Arbeitgeberverband, der *Confindustria* und den Branchengewerkschaften aus dem produzierenden Bereich der Gewerkschaftsbünde. In Bezug auf die eingeschriebenen Betriebe, die Anzahl der ArbeitnehmerInnen und das verfügbare Finanzvolumen erreicht der Fonds Spitzenwerte. Die Entwicklungen bei *Fondimpresa* sind beispielgebend für die anderen Fonds. In Südtirol hat der Fonds seine Aktivitäten im Jahr 2005 begonnen.

¹³ Wie bereits angemerkt, kann das Instrument des Bildungsplans seine Genese in der Logik der kollektiven Arbeitsbeziehungen nicht verleugnen. Die Grundzüge („zwischen den Sozialparteien abgestimmte betriebliche oder territoriale Weiterbildungspläne“) wurden in einem Abkommen zwischen Regierung und Sozialparteien im Jahre 1996 niedergelegt, anschließend wurde die „konzertative Methode“ gesetzlich „vorgeschrieben“. Seit 2004 sind auch die individuellen Weiterbildungspläne vorgesehen.

Abbildung 4: Nachfrage- und anreizorientierte Südtiroler Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung

Nr.	Programmtitel	Fördergegenstand	Zielgruppe/Antragsberechtigung	Art der Förderung
1.	Berufliche Weiterbildung und Meisterausbildung (Vorbereitungskurse)	Vergünstigungen bzw. kostenloser Besuch der Kurse zur beruflichen Weiterbildung	Kursspezifisches Erfüllen der Voraussetzungen	Nachfrageorientierung mit individuellem Zugang
2.	Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Betrieben und Weiterbildungsorganisationen	Beiträge an <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für die eigenen MitarbeiterInnen durchführen, • Weiterbildungsorganisationen, Verbände und Vereinigungen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte durchführen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche oder private Körperschaften sowie Weiterbildungsorganisationen, • bilaterale Organismen, die von den Sozialpartnern gebildet werden, • Unternehmen mit internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für die eigenen Beschäftigten • Berufskammern und Vereinigungen, deren Statut eine Tätigkeit im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung als Zweck der Kammer/Vereinigung vorsieht 	Angebotsorientierung für Weiterbildungsorganisationen, Nachfrageorientierung für Unternehmen mit institutionellem Zugang
3.	Maßgeschneiderte Firmenkurse für Betriebe	Beratungsdienstleistung der Koordinationsstelle für Berufliche WB der Landesberufsschulen	Betriebe mit Sitz in Südtirol	Nachfrageförderung durch Beratung mit institutionellem Zugang
4.	Betriebliche, sektorenspezifische und gebietsbezogene Weiterbildung	Beiträge für Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung, Nachqualifizierung, Wiedereinstieg, Umschulung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Vorbereitungsprüfungen für anerkannte berufliche Spezialisierungen Vereinbarte Bildungsmaßnahmen genießen Vorrang.	Betriebe oder Betriebsverbände. Zielgruppe sind die abhängig Beschäftigten, welche entweder in Südtirol ansässig sind oder die eigene Arbeitsleistung in einem Betrieb in Südtirol erbringen.	Anreizorientierung, funktioniert wie die fondsasierten Finanzierungssysteme; schwerwichtig institutioneller Zugang
5.	Bilaterale Körperschaften in Handel, Handwerk, Tourismus und Bauwesen	Vergünstigungen beim Besuch von Kursen, Weiterbildung, Erlangung von Berufsbefähigungen, Arbeitssicherheit	ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen des jeweiligen Sektors	Anreizorientierung, nicht öffentlich finanziert

6.	Bildungsgutscheine für Südtiroler Klein- und Kleinstbetriebe	Fördermöglichkeit für bedarfsorientierte individuelle Weiterbildung für Betriebe und die darin beschäftigte ArbeitnehmerInnen. Der betriebliche Bildungsgutschein finanziert die Teilnahme an einer solchen Weiterbildung, die aus einem oder mehreren Weiterbildungskursen bestehen kann.	Kleinunternehmen mit maximal 15 Beschäftigten. Die ArbeitnehmerInnen müssen in einer Betriebs- bzw. Produktionsstätte in Südtirol beschäftigt sein. Zielgruppe sind die abhängig Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten MitarbeiterInnen eines Betriebes sowie ArbeitnehmerInnen in Lohnausgleichskasse und mithelfende Familienangehörige.	Nachfrageorientierung durch Bildungsgutschein
7.	Förderung der Sektoren Handwerk, Handel, Dienstleistungen, Tourismus, Innovation und Genossenschaftswesen	Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe	Allgemeine Aus- und Weiterbildung in Bezug auf die betriebliche Tätigkeit oder die Sprachkenntnisse der Bediensteten, Inhaber und Gesellschafter	Nachfrageförderung mit institutionellem Zugang
8.	Individuelle Weiterbildungsförderung (<i>voucher</i>)	Zur Finanzierung zugelassen sind Weiterbildungsmaßnahmen, welche auf die Verbesserung der beruflichen Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Soziales, Wissenschaft/Technologie, Organisation/Management, Wirtschaft/Recht, Arbeitssicherheit und Umwelt abzielen. Die Bildungsmaßnahmen beinhalten: Qualifizierung, berufliche Fortbildung und Umschulung.	Zugelassen sind Beschäftigte, welche entweder in Südtirol ansässig sind, oder die eigene Arbeitsleistung in einem Betrieb in Südtirol erbringen; ebenso Beschäftigte in Kurzarbeit oder Arbeitslose.	Nachfrageorientierung durch Bildungsgutschein oder Zuschuss
9.	Interprofessioneller Fonds <i>Fondimpresa</i> 660 Betriebe, 30.000 Beschäftigte 2010: 250 Kurse mit 13.000 Stunden für 2.000 Beschäftigte	Nach Ausarbeitung von Bildungsplänen Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit	Betriebe aus dem verarbeitenden Bereich, die ihre Abgaben (0,30% der Lohnsumme) entrichtet haben	Anreizorientierung Fondsbasierte und kollektivvertraglich vereinbarte Weiterbildung
10.	Interprofessioneller Fonds <i>For.Te</i> ST: 4.500 Betriebe, 30.000 Beschäftigte, ca. 15 Bildungspläne pro Jahr	Nach Ausarbeitung von Bildungsplänen Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit	Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich, die ihre Abgaben (0,30% der Lohnsumme) entrichtet haben	Anreizorientierung, der Fonds steht noch am Beginn seiner Aktivitäten
11.	Komplementärmedizin für Ärzte, Tierärzte und Apotheker	Beihilfen für Ärzte, Tierärzte und Apotheker, die Kurse im Bereich der Komplementärmedizin besuchen	Personen, die in das entsprechende Berufsverzeichnis eingetragen sind Bei Verbänden: Erfahrung von 10 Jahren	Nachfrageorientierung mit institutionellem Zugang

12.	Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Hauswirtschaft	Kostenloser Besuch von Lehrgängen (z. B. Grundlehrgang für Urlaub am Bauernhof), Spezialisierungs- und Weiterbildungskursen (z. B. Kurse für Junglandwirte, Grundseminar für Hauswirtschaft)	Keine Beschränkung	Nachfrageorientierung mit individuellem Zugang
13.	Medienpädagogik und Medientechnik	Kostenloses Kursangebot	<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Fachkräfte im Kindergarten • Lehrpersonen aller Schulstufen • Mitglieder von Non-Profit-Organisationen • Familien (Elternsituation mit mind. einem Kind im Alter von 5 bis 16 Jahren) • Landesangestellte • an Medienkulturarbeit Interessierte 	Nachfrageorientierung mit individuellem Zugang
14.	Meisterausbildung	Vergünstigungen bzw. kostenloser Besuch der Kurse für die Meisterausbildung	Personen mit Gesellenabschluss	Nachfrageorientierung mit individuellem Zugang
15.	Studienaufenthalte zum Erlernen der zweiten Sprache / zum Erlernen der Fremdsprachen	Zuschüsse zu Kursen der Zweit- oder Fremdsprache, die mindestens 10 Tage mit 20 Kursstunden pro Woche dauern	<ul style="list-style-type: none"> • EU-BürgerInnen und Nicht-EU-BürgerInnen mit Wohnsitz in Südtirol (seit mindestens einem Jahr) • Jünger als 50 Jahre • Wirtschaftliche Bedürftigkeit (unter 30.000 Euro Jahreseinkommen) 	Nachfrageorientierung mit individuellem Zugang
16.	Umschulungen	Individuelle Umschulungsangebote für besondere Personengruppen	Personen, denen infolge eines Unfalls oder einer Erkrankung die Ausübung ihres bisherigen Berufs nicht mehr möglich ist und die eine neue berufliche Tätigkeit ins Auge fassen möchten	Nachfrageorientierung mit individuellem Zugang

Stand: September 2011



6. Fazit

Die Darstellung der Rechercheergebnisse zeigt, dass Südtirol über eine vielfältige Förderlandschaft verfügt, die sich derzeit aufgrund des geänderten Finanzierungsmodus der Südtiroler Autonomie in einem Umbruch befindet. Notwendig wird eine Koordination zwischen öffentlichen und privaten Akteuren, wobei im Unterschied zu anderen Regionen Italiens in Südtirol die öffentlichen Akteure systemprägend sind.

Mit Blick auf die Effekte nachfrage- und anreizorientierter Finanzierungsformen lassen sich exemplarisch Forschungsfragen benennen, die sowohl im internationalen Rahmen wie für das Südtiroler Gesamtsystem von Relevanz sind.

- Das **Instrument der individuellen Bildungsgutscheine (Voucher)** ist ein Element der Nachfrageförderung und stellt einen Schritt zu dessen Stärkung dar. Die eigentlich „kompensatorische“ Funktion, nämlich die Förderung der Nachfrage bildungsferner Schichten, ist unseren ersten Recherchen zufolge nur zum Teil erreicht worden. Lediglich ein Teil der Mittel kommt den Beschäftigungslosen und Bildungsfernen zugute, wobei der Nutzen (im Hinblick auf die Aufnahme einer Beschäftigung) unbekannt ist. Ein zweites Ergebnis der Recherche, nämlich die starke Nutzung der Voucher durch Frauen, kann durchaus als Hinweis auf die gute „Vereinbarkeit“ der Lernaktivitäten mit dem Privatleben gewertet werden. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass dies das Ergebnis eines indirekten Verdrängungseffektes ist: Da Betriebe vorwiegend Männern Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen bieten, weichen Frauen gewissermaßen auf dieses Instrument aus. Einen weiteren interessanten Kontrast zu den deutschen Gutscheinmodellen stellt der Angebotskatalog der verfügbaren Kurse dar, der die Qualität des Angebotes für die NutzerInnen transparent machen und sicherstellen soll. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Anbieter auch bei diesem Instrument eine gewichtige Rolle spielen.
- Die Vergabe von **Gutscheinen an Kleinbetriebe** stellt für Südtirol ein Novum dar, an dem einige zentrale Fragen der Wirkungsforschung im Bereich der Weiterbildung exemplarisch untersucht werden können. Von besonderem Interesse wäre für uns die Forschungsfrage, ob und wie es diesem Instrument gelingt, Anschubeffekte für „bildungsferne“ Kleinbetriebe zu erzeugen.
- Die **fondsfinanzierte Weiterbildung**, exemplarisch dargestellt an den aktuellen Aktivitäten des größten italienischen Fonds *Fondimpresa*, stößt in Südtirol auf eine bereits gut dotierte Förderlandschaft. Dennoch hat sich der Fonds erfolgreich etabliert. Für die Untersuchung von Effekten dürfte diese Parallelität ausreichend finanzstarker Akteure von analytischem Interesse sein. Gelingt es dem Fonds wie beabsichtigt, bildungsferne Zielgruppen, in erster Linie Kleinbetriebe, zu erschließen? Stärken die Fonds insgesamt den kooperativen Ansatz bei der Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs?

Weiterbildungspolitik und die entsprechende Finanzplanung beruhen – zumindest in einem räumlich überschaubaren Gebiet wie Südtirol – auf ausgeprägtem sozialem Kapital zwischen den Akteuren. Einige Aspekte, etwa die Erstellung des Angebotes an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, beruhen auf Erfahrungswerten, einer profunden Kenntnis des Umfeldes sowie einem intensiven Informationsfluss. Die beteiligten Akteure koordinieren ihre Maßnahmen durchaus auch informell. Dies steigert zum einen die Effizienz des Systems der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, was das bestehende Netzwerk stärkt. Zum anderen können sich dadurch Handlungsroutinen etablieren, die neuen Akteuren, Konstellationen und Strategien gegenüber nur unzureichend zugänglich sind.

7. Literatur

AFI-IPL 2002 (Hg). Die berufliche Weiterbildung in Südtirol. Ziele, Instrumente und Ressourcen. Autoren: Hell, Helmut; Marcone, Mario; Zeppa, Andrea. Dokumentation 19. Eigenverlag: Bozen.

http://www.afi-ipl.org/download/Studie_19_berufl_WB.pdf [21.07.2011]

Angotti, Roberto / Bernardini, Antonella / Grelli, Fabio 2008. La formazione continua in Europa. In: Pellegrini, Fulvio (Hrsg. 2008). La formazione continua in Umbria. Scenari, tempi, problemi. AurQuaderni: Perugia. 17-64. http://www.aur-umbria.it/public/images/formazione_continua08.pdf [23.09.2011]

Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2008). Mehrjahresplan für Beschäftigungspolitik 2007-2013.

http://www.provinz.bz.it/arbeit/download/Mehrjahresplan_07-13_dt.pdf [21.07.2011]



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



Autonome Provinz Bozen – Südtirol 2007. Operationelles Programm des Europäischen Sozialfonds. Ziel 2: Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung.

http://www.provinz.bz.it/europa/esf/download/BZ-OP_2007-2013_ESF_angenommen_9_November_2007.pdf
[21.07.2011]

Balzer, Carolin 2001. Finanzierung der Weiterbildung. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

Bianchi, Francesca 2010. Recent transformation of the Italian labour market: towards a lifelong learning system. In: Italian Journal of sociology of education, 3/2010, 10-40.

<http://www.ijse.eu/index.php/ijse/article/viewFile/74/78> [23.09.2011]

Bildungsgutscheine (Voucher): Meinung und Ansichten der Begünstigten der Ausschreibung 2008. Bericht im Auftrag der Abteilungen für Berufsbildung. Autorin: Dilorenzo, Patrizia, CESOS. Die Berichte werden seit 2005 jährlich erstellt.

Bildungsleitbild Südtirol. <http://www.bildung-zukunft-suedtirol.it/leitbild1.html> [21.07.2011]

Cesos 2003: Il sistema di voucher per la formazione a domanda individuale nella Provincia Autonoma di Bolzano: Una prima analisi [Das System der Voucher für individuelle Nachfrage in der Autonomen Provinz Bozen: Eine Erstanalyse]. Studie im Auftrag des ESF der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol.

Cesos 2004: Studio di fattibilità per l'attivazione di un catalogo on-line dell'offerta di formazione continua [Machbarkeitsstudie für die Aktivierung eines Online-Kataloges für das Angebot an beruflicher Weiterbildung]. Bericht im Auftrag des ESF der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol.

Contili, Veronica / Galluzzo, Enza 2008. La formazione continua in Europa. [Die berufliche Weiterbildung in Europa]. In: Pellegrini, Fulvio (Hrsg. 2008): La formazione continua in Umbria. Scenari, tempi, problemi. [Die berufliche Weiterbildung in der Region Umbrien.] Aurquaderni: Perugia. 64-94.

http://www.aur-umbria.it/public/images/formazione_continua08.pdf [23.09.2011]

Corti, Matteo 2006. I fondi interprofessionali per la formazione continua: il caso del Fond.E.R. (Fondo interprofessionale per la formazione continua negli enti religiosi). [Die interprofessionellen Bildungsfonds für die berufliche Weiterbildung. Der Fall des Fond.E.R. – Fonds für die Weiterbildung in den religiösen Einrichtungen]. Paper des OLIR.

http://www.olir.it/areetematiche/86/documents/Corti_M_FondER.pdf [21.07.2011]

Croce, Giuseppe / Montanino, Andrea 2005. Selezione dei lavoratori nei processi formativi e ruolo delle politiche pubbliche. In: Montanino, Andrea (Hg): Temi e strumenti per la formazione continua. Rubettino: Soveria Manelli, 63-80. Überarbeitete deutsche Version: Die Rolle staatlicher Maßnahmen für die Weiterbildung der Arbeitnehmer in Italien. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung 41 – 2007/2, 155-170.

http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/476/41_de_croce.pdf [21.07.2011]

Croce, Giuseppe 2010. I fondi interprofessionali per la formazione continua. Quaderni di economia del Lavoro, Franco Angeli Editore, 91, 149-152. *Dem AFI-IPL wurde der Text vom Autor zur Verfügung gestellt.*

Dohmen, Dieter 2007. Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa – Eine Synopse. FiBS-Forum Nr. 40.

http://www.fibs.eu/de/sites/presse/wgHtml/wgData/Forum_040_WBfinanzierung_070925.pdf [23.11.2011]

Friigo, Franco 2005: Introduzione [Einführung]. In: Provincia di Torino / ISFOL: La formazione individuale dei lavoratori. Strumenti – pratiche – opportunità. [Die individuelle Weiterbildung der Arbeitnehmer. Instrumente – Praktiken – Möglichkeiten]. Torino: 2005, IX-XII.

<http://www.eformazionecontinua.it/sezioni/Approfondimenti/RapportoindividualeTorino.pdf> [23.09.2011]

ISFOL 2009 (Hg). Rapporto annuale sulla formazione continua 2008. (Jahresbericht über die ständige Weiterbildung 2009).

<http://www.eformazionecontinua.it/sezioni/RapportiParlamentoZIP/Rapporto%20al%20Parlamento%2008%20-%202011feb.pdf> [21.07.2011]

ISFOL 2011 (Hg). *Rapporto annuale sulla formazione continua 2010*. [Jahresbericht über die ständige Weiterbildung].

http://www.eformazionecontinua.it/sezioni/RapportiParlamentoZIP/Rapporto_FC_2010_09022011.pdf
[21.07.2011]



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



Jann, Werner / Wegrich, Kai 2008: Phasenmodelle und Politikprozesse. Der Policy Cycle. In: Schubert, Klaus / Bandelow, Nils C. (Hg): Lehrbuch der Politikfeldanalyse. 2, vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage: München et al.: Oldenbourg, 75-112.

Käpplinger, Bernd 2011. Kriterienraster für eine vergleichende Effekte- und Nutzenforschung in der beruflichen Weiterbildung für Betriebe und Beschäftigte. Arbeitsbericht Nr. 1.

http://www.effekte-projekt.de/Effekte-Arbeitsbericht%20No_%201.pdf [30.10.2011]

Koval, Alla 2011. Analyse von empirischen Studien zu Effekten von Förderprogrammen im Bereich beruflich-betrieblicher Weiterbildung. Arbeitsbericht Nr. 3.

http://www.effekte-projekt.de/Effekte-Arbeitsbericht%20No_%203.pdf [04.11.2011]

Lodigiani, Rosangela 2008. Welfare attivo. Apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa [*Aktiver Sozialstaat. Permanentes Lernen und neue Arbeitsmarktpolitik in Europa*]. Trento: Erickson.

Lodigiani, Rosangela 2010. Recalibrating lifelong learning and active citizenship: implications drawn from the capability approach. *Italian Journal of Sociology of Education*, 3-2010; 59-78.

<http://www.ijse.eu/index.php/ijse/article/viewFile/82/86> [07.10.2011]

Mazzoli, Giancarlo 2006: Pro Fondi. Guida ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. [Pro-fund. Leitfaden für die paritätischen interprofessionellen Bildungsfonds.] Milano: Franco Angeli.

Mazzoli, Giancarlo 2007 (Hg). Riformazione: come rivalutare la formazione della persona facendo del voucher un sistema. Franco Angeli: Milano.

Pellegrini, Claudio / Vaccaro, Silvio 2006. La contrattazione della formazione continua. [Die Aushandlung der beruflichen Weiterbildung]. In: Montanino, Andrea (2006, Hg): Temi e strumenti per la formazione continua. [Themen und Instrumente der beruflichen Weiterbildung]. Rubettino: Soveria Manelli, 107-160.

Premutico, Davide 2005. Interazioni tra ILA e voucher nella strutturazione dell'offerta formativa. [Interaktionen zwischen ILA und voucher für die Strukturierung des Angebotes]. In: Provincia di Torino / ISFOL: La formazione individuale dei lavoratori. Strumenti – pratiche – opportunità. [Die individuelle Weiterbildung der Arbeitnehmer. Instrumente – Praktiken – Möglichkeiten]. Torino: 2005. 66-73.

<http://www.eformazionecontinua.it/sezioni/Approfondimenti/RapportoindividualeTorino.pdf> [23.09.2011]

Torelli, Francesca 2000. Lo sviluppo della formazione continua in Italia. [Die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Italien]. In: *Diritto delle Relazioni Industriali* 2/2000; 193-206.

Tritscher-Archan, Sabine / Mayr, Thomas (Hrsg. 2008): Berufsbildungspolitik in Österreich. Fortschrittsbericht zu den Entwicklungen 2006-2008.

http://www.refernet.de/images_content/2008_PR_AT_DE.pdf (08.11.2011)

Vernoni, Giorgio 2005. I „quasi-mercati“ e le nuove funzioni delle autorità di indirizzo e di gestione [Die „Quasi-Märkte“ und die neuen Funktionen in Bezug auf Leitlinien und Durchführung]. In: Provincia di Torino / ISFOL: La formazione individuale dei lavoratori. Strumenti – pratiche – opportunità. [Die individuelle Weiterbildung der Arbeitnehmer. Instrumente – Praktiken – Möglichkeiten]. Torino: 2005. 75-81.

<http://www.eformazionecontinua.it/sezioni/Approfondimenti/RapportoindividualeTorino.pdf>