

brachten Förderleistungen für berufliche Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen bedeutet. Dieser Abbau wird auch durch das kürzlich in Kraft getretene Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) weder im Hinblick auf die Zielgruppenorientierung noch in Bezug auf das bereit gestellte Finanzierungsvolumen und die individuelle Förderhöhe kompensiert. „Der Personenkreis, der in den Genuss von Leistungen aus diesem Gesetz kommen kann, ist eingeschränkt durch die Anknüpfungen an Einkommensgrenzen, ein hohes Mindestzeitvolumen und besteht aus verlorenen Bundeszuschüssen in Höhe von 35% und gewährten Darlehen in Höhe von 65%. Darüber hinaus ist die Höchstdauer der Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen festgelegt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung, sondern nur eine Fi-

nanzierungsmöglichkeit im Rahmen zur Verfügung stehender Haushaltsmittel“ (Kath 1998, S. 78).

Literatur

- Dahrendorff, R.: Bildung ist Bürgerrecht. Hamburg 1965
 Huiskens, F.: Zur Kritik der bürgerlichen Didaktik und Bildungsökonomie. München 1972
 Kath, F.: Finanzierung der Berufsbildung. In: Aspekte beruflicher Aus- und Weiterbildung im europäischen Vergleich, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1998, S.65-100
 Kau, W.: Kosten und Nutzen der beruflichen Bildung auf der mikroökonomischen Ebene. In: Aspekte beruflicher Aus- und Weiterbildung im europäischen Vergleich, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1998, S.101-180.
 Picht, G.: Die deutsche Bildungskatastrophe. Freiburg 1964

Abstract:

The discipline of educational economy investigates connections between the educational system and the economical development, between education policy and lifelong learning. In the sixties, the relevance of financial investments in education and learning and their impact on economical growth, the social relevance and the proceeds of immaterial intellectual capital were major topics. In the Federal Republic of Germany, Picht's alarming prognosis that without drastic changes in education policy and the educational system an "educational catastrophe" would be unavoidable is determining the discussion until today. Still, the problem of transferring the results of educational economy to educational planning and policy has not been solved. As a consequence, there is no consistent funding system for lifelong learning in Germany.

Steuerungsinstrumente

Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung

Uwe Grünewald/Dick Moraal

Bietet das System der Segregation der beruflichen Weiterbildung in Deutschland in die Teilbereiche betriebliche Weiterbildung, individuelle berufliche Weiterbildung und Weiterbildung für Arbeitslose die Möglichkeit, Ziele wie gleiche Zugangschancen aller und lebenslanges Lernen mit dem Instrument der Finanzierung zu verwirklichen? – Die Autoren untersuchen bestehende Finanzierungsformen beruflicher Weiterbildung im Hinblick auf politische Zielsetzungen und Steuerungsmöglichkeiten.

Zum Stellenwert der beruflichen Weiterbildung

Während die große Bedeutung des Humankapitals heutzutage in der gesellschaftspolitischen Debatte immer wieder hervorgehoben wird, werden in der letzten Zeit die ökonomischen und

gesellschaftspolitischen Ansprüche an die berufliche Weiterbildung häufiger in Frage gestellt. Weiterbildung wurde „zum Patentrezept im Strukturwandel. Der Mythos Weiterbildung war geboren: Weiterbildung schützt vor Arbeitslosigkeit, sichert die Unternehmensentwicklung und schafft die Voraussetzungen für wettbewerbsfähige Regionen“ (Staudt/Kriegesmann 1999).

Ermöglicht wurde dieser Mythos durch eine spezifisch deutsche Sicht der beruflichen Weiterbildung. In der Tat kann festgestellt werden, dass das Weiterbildungsvolumen in Deutschland auf den ersten Blick eindrucksvoll wirkt: Jährlich gibt es ca. 20 Mio. Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen. Teilt man die Gesamtzahl in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Maßnahmen der Erwachsenenbildung (politische und allgemeine Bildung) auf, so ergibt sich ein leichtes Übergewicht der Teilnehmenden an der Erwachsenenbildung (12 Mio. zu 11,2 Mio.). Im Bereich der beruflichen Bildung überwiegen beschäftigte Weiterbildungsteilnehmende deutlich gegenüber Teilnehmenden an Maßnahmen für Arbeitslose (9,7 Mio. zu 1,5 Mio.). Allerdings liegt die durchschnittliche Dauer einer Weiter-

Dr. Uwe Grünewald und Dipl. pol. Dick Moraal sind wissenschaftliche Mitarbeiter für vergleichende Berufsbildungsforschung am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

bildungsmaßnahme deutlich über der Dauer von Kursen für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unterteilt man die Weiterbildung von Beschäftigten weiter, so wird deutlich, dass die betriebliche Weiterbildung mit rund 8 Mio. Teilnehmenden pro Jahr den wichtigsten Teilbereich der beruflichen Weiterbildung sowie mit 40% eines Jahres einen gewichtigen Teil der gesamten Weiterbildung darstellt. An individuell veranlassenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen jährlich etwas weniger als 2 Mio. Personen teil. Allerdings ist auch hier festzustellen, dass die Dauer individueller beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen höher liegt als im Bereich der betrieblichen Weiterbildung.

Die berufliche Weiterbildung in Deutschland ist einerseits durch eine relativ rigide Trennung der Teilbereiche im Hinblick auf die Ebene der inhaltlichen und zielgruppenbezogenen Entscheidungen, andererseits durch eine kaum instrumentalisierte Mischfinanzierung gekennzeichnet. Diese strukturellen Rahmenbedingungen sind spezifisch deutsch und begrenzen, anders als zum Beispiel in Dänemark oder den Niederlanden, die Handlungsmöglichkeiten einer effizienten berufsbildungspolitischen Einflussnahme. Zentraler Ansatzpunkt für eine gestaltende Einflussnahme ist die Ausgestaltung der Finanzierung der Weiterbildung. In Deutschland ist jedoch dieser Ansatz seit fast dreißig Jahren thematisch tabuisiert. Die Implementierung einer beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, die den Anforderungen eines Konzeptes des lebenslangen Lernens gerecht wird und die zudem eine integrierte Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik für Beschäftigte und Arbeitslose ermöglichen könnte, ist in Deutschland nur schwer zu verwirklichen. Auch innovative Experimente sind nur begrenzt realisierbar.

Segregation der Teilbereiche der Weiterbildung

Grundsätzlich können in Deutschland drei Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung identifiziert werden:

- der Bereich *betriebliche Weiterbildung*,
- der Bereich *individuelle berufliche Weiterbildung*,
- der Bereich *Weiterbildung für Arbeitslose* als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Alle drei Teilbereiche sind, berücksichtigt man einzelne Dimensionen (dominierende Weiterbildungsträger, Einflussnahme der einzelnen Akteure), relativ rigide voneinander getrennt. Das Prinzip der Subsidiarität öffentlicher Instanzen („Jeder ist zunächst für seinen eigenen Bereich verantwortlich, nur bei Defiziten interveniert der Staat“) ist stark entwickelt. Diese Trennung wirkt sich eher bei den institutionellen Dimensionen aus als bei der Weiterbildungsfinanzierung. Gesetzliche Regelungen des Staates zur Weiterbildung beziehen sich in erster Linie auf die Teilnehmerebene. Diese Regelungen geben den Einzelnen gesetzliche oder finanzielle Rechte oder sichern sie in ihrer Rolle als Bildungskonsumierende. Die Regelungen und Aktivitäten des Staates richten sich nicht an die Institutionen der Weiterbil-

dung. Die gesetzlichen Regelungen der beruflichen Weiterbildung basieren auf der Annahme, dass die beiden *Sozialpartner* für Regelungen in ihrem Bereich zur Qualifizierung der Beschäftigten verantwortlich sind. Die *Unternehmen* sind verantwortlich für die Durchführung der betrieblichen Weiterbildung. Die Weiterbildung für Arbeitslose wird von der *Bundesanstalt für Arbeit* organisiert. Das Nebeneinander von betrieblicher Weiterbildung, individueller beruflicher Weiterbildung, der durch die Arbeitsverwaltung geförderten und kontrollierten und der vom Staat in seinen eigenen oder staatlich anerkannten Schulen

durchgeführten beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen hat „Teilmärkte“ in der Weiterbildung entstehen lassen.

Mischfinanzierung trotz Segregation

Das Gesamtsystem der beruflichen Bildung ist dennoch von unterschiedlichen Formen der Mischfinanzierung geprägt. Die Mittel werden im Wesentlichen von vier Finanziers aufgebracht:

- von Unternehmen der privaten Wirtschaft bzw. von öffentlichen Unternehmen,
- von Einrichtungen der öffentlichen Hand (Bund, Länder, Gemeinden),
- von der Bundesanstalt für Arbeit,
- von den Teilnehmenden an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bzw. ihren Familien.

Obwohl sich in Einzelfällen alle genannten Geldgeber an der Finanzierung einer bestimmten Bildungsmaßnahme beteiligen können – z.B. kann eine Aufstiegsfortbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit, den Arbeitgeber, den Teilnehmer und staatliche Hilfen (Steuererleichterungen) finanziert sein –, dominieren je nach Art der Weiterbildung ganz bestimmte für diese Art typische Finanzierungsmuster, bei denen die potentiellen Finanziers in sehr unterschiedlichem Umfang an den Kosten der Bildungsmaßnahme beteiligt sind.

Zu den Kosten der beruflichen Weiterbildung

Die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung werden im Wesentlichen von der privaten Wirtschaft, der öffentlichen Hand, der Bundesanstalt für Arbeit und den Weiterbildungsteilnehmenden getragen. Da die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung in Deutschland nicht vollständig und systematisch erfasst werden, muss ein Teil des Gesamtvolumens geschätzt werden. Probleme bereitet die Erfassung der Kosten besonders bei den Aufwendungen der Unternehmen (betriebliche Weiterbildung) sowie der Weiterbildungsteilnehmenden (individuelle Weiterbildung). Die Erfassung der Kosten bzw. der Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung weisen, trotz neuerer Kostenberechnungen, für die betriebliche Weiterbildung sowie für die Aufwendungen durch die Teilnehmenden aber noch immer erhebliche Lücken auf (vgl. Weiß 1994; Grünwald/Moraal 1995, 1996).

Berufliche Weiterbildung in Deutschland ist durch eine relativ rigide Trennung der Teilbereiche im Hinblick auf die Ebene der inhaltlichen und zielgruppenbezogenen Entscheidungen gekennzeichnet.

Die Gesamtausgaben für die berufliche Weiterbildung beliefen sich Anfang der neunziger Jahren auf 57,5 Mrd. DM. Die Aufwendungen für die Arbeitslosen sind in Deutschland am besten dokumentiert. Die Bundesanstalt für Arbeit gab im Jahre 1992 insgesamt 19. Mrd. DM für Umschulung und Fortbildung aus. Die öffentliche Hand (Bund, Länder und Kommunen) gaben im Jahre 1994 ungefähr 4 Mrd. DM für berufliche Weiterbildung aus. Nach einer Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung gaben die Weiterbildungsteilnehmenden selbst Anfang der neunziger Jahren ungefähr 9,8 Mrd. DM aus (vgl. Bardeleben/Beicht/Holzschuh 1996). Den größten Anteil an den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung trugen die Unternehmen bei. Die Kosten der internen und externen Weiterbildung betragen in 1993 24,7 Mrd. DM.

Weiterbildungsfinanzierung als politisches Instrument

Es wurde bereits dargestellt, dass die gängigste Form der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung die Mischfinanzierung ist. Allerdings dominiert, je nach Art der Weiterbildungsmaßnahme bzw. Zielsetzung, einer der potentiellen Finanziers. Bei fast allen Formen der Weiterbildungsfinanzierung sind allerdings die öffentlichen Instanzen beteiligt. Fraglich ist jedoch, inwieweit es staatlichen oder regionalen Instanzen gelingt, ihre Ko-Finanzierung mit der zumindest ansatzweisen Umsetzung spezieller bildungspolitischer Ziele zu vermitteln. Eine zielorientierte öffentliche Ko-Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sollte zum einen die grundsätzliche Alternative der Einflussnahme auf die *Anbieter* oder die *Nachfrager* von Weiterbildung in Betracht ziehen. Zum anderen sollten zwei zentrale nationale und europäische bildungspolitische Zielsetzungen berücksichtigt werden: die Gewährleistung *gleicher Zugangschancen* aller Individuen zu den verschiedenen Formen auch der beruflichen Weiterbildung und die Umsetzung der Konzepte *lebenslangen Lernens* mit spezifischen Finanzierungsinstrumenten.

Anbieter- oder nachfragerbezogene Finanzierungskonzepte

Die beiden wichtigsten Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung in Deutschland (betriebliche Weiterbildung und Weiterbildung für Arbeitslose) sind anbieterbezogen. In der betrieblichen Weiterbildung bestimmt das Unternehmen die Notwendigkeiten der Weiterbildung und damit auch deren Inhalt sowie den Zugang für bestimmte Beschäftigtengruppen. Dies gilt ebenfalls für die Weiterbildung von Arbeitslosen. Auch hier werden die Notwendigkeiten der Weiterbildung durch die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit und damit letztendlich durch das Ausgabenregime der jeweiligen Bundesregierung bestimmt. Lediglich die individuelle Weiterbildung ist eher nachfragerbezogen und daher staatlicher Ko-Finanzierung leichter zugänglich. Dies alles bedingt nicht nur die Ungleichheiten in den Zugangschancen (vor allem in der betrieblichen Weiterbildung), sondern auch maßgeblich die Implementierung des Konzeptes lebenslangen Lernens.

Gleiche Zugangschancen zur beruflichen Weiterbildung

Die jeweils ausgeübte Tätigkeit im Betrieb sowie Geschlecht, Alter, berufliche Stellung bestimmen die Zugangschancen der Beschäftigten zur beruflicher Weiterbildung, insbesondere zur betrieblichen Weiterbildung. Illustrativ zeigen dies die Angaben aus einer europaweiten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung, die auf Initiative und mit finanzieller Unterstützung der EU in den Jahren 1993-1995 stattfand.

Es zeigte sich, dass nahezu 24% der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben. Die Teilnahmequote der Frauen ist niedriger als die der Männer (21% zu 26%). Die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen ist die wichtigste Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildung. So liegt jenseits der Altersgrenze von 45 Jahren der Teilnahmeanteil nur noch etwa halb so hoch wie bei der weiterbildungsaktivsten Altersgruppe. Vor allem aber mit der beruflichen Stellung im Unternehmen steigt auch die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen. Eine betriebliche Führungskraft hatte im Vergleich zu ihren un- oder angelernten Kolleginnen und Kollegen eine sechsmal höhere Chance, an Weiterbildung teilzunehmen.

Zur Umsetzung des lebenslangen Lernens

Die EU definiert lebenslanges Lernen wie folgt: Lebenslanges Lernen ist eine „purposeful learning activity, whether formal or informal, undertaken on an ongoing basis with the aim of improving knowledge, skills and competence“ (vgl. u.a. die Unterlagen des Europäischen Beschäftigungsgipfels und die dort veröffentlichten Beschäftigungsleitlinien: <http://europa.eu.int/comm/dg05/elm/summit/en/home.htm>).

Diese Definition beinhaltet zwei Dimensionen, die für die Implementierung des Zieles lebenslanges Lernen zentral sind: Die Realisierung lebenslangen Lernens ist zum einen nur möglich unter den Bedingungen einer bestimmten Form der Planung, und Lernen muss fortwährend stattfinden. Es ist daher erforderlich, den Bereich berufliche Weiterbildung zu einem System auszubauen, das weit über die wenigen Ansätze der gegenwärtigen Weiterbildung (mit Meister-, Techniker- und Fachwirtschläüssen) hinausgeht.

Eine individuelle Karriereplanung und Qualifikationsentwicklungsplanung ist nur möglich, wenn der Einzelne auf (notwendigerweise) flexible Bausteine eines Bildungsangebotes zurückgreifen kann, die eine auch für Dritte erkennbare Gesamtqualifikation des Individuums ermöglichen. Unter den heutigen Bedingungen der Implementierung der beruflichen Bildung in Deutschland dürfte dies – wegen der Segmentierung der Weiterbildung – in Zukunft eines der größten Probleme bei der Implementierung des Konzeptes des lebenslangen Lernens in Deutschland sein.

Schlußfolgerung: Blick über den Zaun

Die Überwindung der rigiden Trennung der drei Teilbereiche beruflicher Weiterbildung auf nationaler Ebene erscheint zur

Zeit in Deutschland nicht realistisch. Das Prinzip der Subsidiarität, das die berufliche Weiterbildung in Deutschland noch immer politisch beherrscht, macht einschneidende Veränderungen der nationalen Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung unmöglich.

Die Situation z.B. in Dänemark zeigt, dass das erfolgreiche Prinzip „Jobrotation“, zentrales Prinzip einer integrierten aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsstrategie in diesem Lande, ohne nationale Rahmengesetze, z.B. ein effektives Bildungsurlaubsgesetz, nicht möglich ist (vgl. Grünewald/Moraal 1998). Änderungen nationaler Rahmengesetze im Bereich berufliche Weiterbildung (abgesehen von der individuellen beruflichen Weiterbildung), die eine Kooperation der Akteure und eine Kombination der Finanzierung der drei Bereiche fördern könnten, sind politisch nicht zu erwarten.

Literatur

- Bardeleben, R. v./Beicht, U./Holzschuh, J.: Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Weiterbildung, Heft 201. BIBB, Bielefeld 1996
- Grünewald, U./Moraal, D.: Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und kritische Anmerkungen. BIBB, Berlin 1995
- Grünewald, U./Moraal, D.: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. BIBB, Berlin 1996
- Grünewald U./Moraal D. (Hrsg.): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Dokumentation eines LEONARDO-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen. Bielefeld 1998
- Staudt, E./Kriegesmann B.: Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht. Der Widerspruch zwischen überzogenen Erwartungen und Misserfolgen der Weiterbildung. Berichte aus der angewandten Innovationsforschung, No. 178. Bochum 1999
- Weiß, R.: Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. Köln 1994

Abstract:

The rigid division between the three subsystems of continuing vocational training in Germany (continuing vocational training for employees, continuing vocational training for the unemployed, individual continuing vocational training) hinders the implementation of an integrated labour market and qualification policy. As a result an effective and efficient use of the financial means for training (combination of financing resources) is not possible.

Elemente von Markt- und Preissteuerung

Finanzierung von Weiterbildung aus europäischer Sicht

Hans-J. Bodenhöfer

Welches System der Weiterbildungsfinanzierung ist geeignet, die Ziele von Weiterbildungspolitik zu unterstützen, die Teilnahme an Weiterbildung zu fördern und Hemmnisse auszuräumen? – Hans-J. Bodenhöfer zeigt unterschiedliche Typen der Finanzierung von Weiterbildung in Europa auf und konstatiert als Entwicklungstrend eine wachsende Bedeutung von Markt- und Preissteuerung und von Wettbewerb.

Ein zentrales strukturelles Problem der Arbeitsmarktentwicklung liegt darin, dass sich Struktur und Technologie der Produktion rascher verändern als das volkswirtschaftliche Humankapital. Das Jahrbuch der Europäischen Union (EU) zur Informationsgesellschaft geht davon aus, dass jährlich etwa 10 Prozent aller Arbeitsplätze verschwinden und durch andere Arbeitsplätze in wachsenden Beschäftigungsbereichen oder neuen Unternehmen ersetzt werden. Dabei weisen diese neuen Arbeitsplätze in der Regel andere, vielfach auch höhere und breitere Qualifikationsanforderungen auf als die Arbeitsplätze, die dem Strukturwandel zum Opfer gefallen sind. Andererseits umfasst die natürliche Erneuerung des Arbeitskräftepotenzials durch Ab-

gänge aus bzw. Zugänge in die Erwerbstätigkeit jährlich nur zwei bis drei Prozent der Gesamtbeschäftigung. Auch wenn alle Neuzugänge über die „richtige“ Qualifikation im Hinblick auf veränderte Beschäftigungsstrukturen verfügen, ist damit klar, dass der Zufluss „modern“ ausgebildeter Arbeitskräfte für die Anpassung des Humankapitals völlig unzureichend ist. Daraus ergibt sich die entscheidende Funktion der beruflichen Weiterbildung für die beschäftigten und für die von der Dynamik des Arbeitsmarktes betroffenen Arbeitskräfte, wenn sich nicht ein wachsender Bestand an strukturell begründeter Arbeitslosigkeit akkumulieren soll.

Finanzierungsalternativen

So wenig über die notwendigen Ausbildungsziele und die konkreten Inhalte der beruflichen Weiterbildung bekannt ist, so wenig sind auch der tatsächliche Umfang, die Angebots- und Nachfragestrukturen oder die Kosten des gesamten Bereichs der Weiterbildung statistisch erfasst. Überwiegend ist der „quartäre Bildungssektor“ marktwirtschaftlich verfasst und gesteuert: Es dominieren die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen und anderen privaten Anbietern, während dem

Dr. Hans-J. Bodenhöfer ist Professor am Institut für Wirtschaftswissenschaften, Abteilung Volkswirtschaftstheorie und -politik der Universität Klagenfurt.

Uwe Grünewald/Dick Moraal

Steuerungsinstrumente

Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
März 2004

Uwe Grünewald/Dick Moraal: Steuerungsinstrumente.

Erschienen in: DIE Zeitschrift 1/2000, S. 26

Online im Internet:

URL: http://www.die-zeitschrift.de/12000/gruenewald00_01.pdf

Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Abstract

Uwe Grünewald/Dick Moraal: Steuerungsinstrumente

In Deutschland wird die berufliche Weiterbildung strikt in drei Teilbereiche getrennt: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufliche Weiterbildung und Weiterbildung für Arbeitslose. Nach Analysen der Autoren verhindert dies die Implementierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik für Beschäftigte und Arbeitslose. Eine effektive und effiziente Nutzung der finanziellen Ressourcen (eine Kombination der Finanzierung der drei Bereiche) ist nicht möglich.

The rigid division between the three subsystems of continuing vocational training in Germany (continuing vocational training for employees, continuing vocational training for the unemployed, individual continuing vocational training) hinders the implementation of an integrated labour market and qualification policy. As a result an effective and efficient use of the financial means for training (combination of financing resources) is not possible.