

Stellungnahme zur zukünftigen Ausgestaltung der ESF-Förderung in Baden-Württemberg 2028–2034

Unsere Erfahrung: Förderung ermöglicht Weiterbildung, die nachhaltig wirkt

CONSENSUS konnte in den vergangenen Jahren aus erster Hand erfahren, welche Wirkung die ESF-Fachkursförderung entfalten kann. Im Rahmen des Förderprogramms konnten bis August 2026 insgesamt 149 Teilnehmende bei uns berufliche Weiterbildungen insbesondere im Bereich Mediation und Konfliktmanagement absolvieren.

Die Fachkursförderung verfolgt ausdrücklich das Ziel, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, zu erhalten und zu erweitern. Aus unserer Erfahrung zeigt sich die Wirkung dieser Förderung auf zwei Ebenen.

Erstens ermöglicht sie Menschen den Zugang zu einer hochwertigen beruflichen Weiterbildung, die ohne finanzielle Unterstützung teilweise nicht oder nur schwer realisierbar wäre. Die Bedeutung dieses Zugangs wird besonders deutlich, wenn man die Höhe der Förderung betrachtet. In der aktuellen Förderperiode wurden bei CONSENSUS beispielsweise Mediationsweiterbildungen mit Förderquoten von 30 beziehungsweise 70 Prozent unterstützt. Ab September 2026 sieht das Fachkursprogramm in Baden-Württemberg einen einheitlichen Zuschuss von 45 Prozent für förderfähige Teilnehmende vor.

Zweitens endet die Wirkung einer solchen Förderung nicht mit dem Abschluss des jeweiligen Kurses. Die erworbenen Kompetenzen werden anschließend in Unternehmen, Organisationen und gesellschaftlichen Zusammenhängen eingesetzt und multipliziert.

Eine professionelle Mediationsweiterbildung vermittelt weit mehr als die Fähigkeit, ein formelles Mediationsverfahren durchzuführen. Teilnehmende lernen unter anderem, Konfliktdynamiken zu verstehen, schwierige Gespräche strukturiert zu führen, Interessen und Bedürfnisse herauszuarbeiten, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen, Verhandlungen konstruktiv zu gestalten und Konfliktparteien bei der Entwicklung tragfähiger Lösungen zu unterstützen.

Unsere Ausbildung setzt deshalb bewusst auf die praktische Anwendung von Kommunikations- und Fragetechniken, Simulationen, Rollenspiele, Reflexion und Feedback.

Diese Kompetenzen entfalten ihre Wirkung anschließend in sehr unterschiedlichen beruflichen Kontexten. Unsere Absolvent*innen arbeiten unter anderem in Unternehmen und Industrie, in Personal- und Führungsfunktionen, in sozialen Organisationen, in beratenden Berufen oder selbstständig. Damit wirkt die Investition in eine einzelne Weiterbildung weit über die einzelne geförderte Person hinaus.

Konfliktkompetenz ist eine Zukunftskompetenz

Aus unserer praktischen Arbeit mit Unternehmen und Organisationen beobachten wir einen zunehmenden Bedarf an professioneller Konflikt-, Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenz.

Transformation, Digitalisierung, Fachkräftemangel, demografischer Wandel, veränderte Erwartungen an Führung, wirtschaftlicher Druck und organisatorische Veränderungsprozesse erhöhen die Anforderungen an Beschäftigte und Führungskräfte. Wo unterschiedliche Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse aufeinandertreffen, entstehen Konflikte. Entscheidend ist deshalb nicht, Konflikte vollständig vermeiden zu wollen, sondern Menschen dazu zu befähigen, destruktive Konflikt dynamiken frühzeitig zu erkennen und Konflikte konstruktiv zu bearbeiten. Diese Fähigkeit ist aus unserer Sicht keine allgemeine Persönlichkeitsentwicklung, sondern eine konkrete berufliche Kompetenz.

Sie ist beispielsweise für Führungskräfte, HR und People & Culture, Personalentwicklung, Betriebs- und Personalräte, interne Berater*innen, Ombudspersonen, Beschwerdestellen sowie Change- und Transformationsverantwortliche von unmittelbarer Bedeutung. Auch in unserer Arbeit zur Beschäftigtenqualifizierung sehen wir genau diese betrieblichen Funktionen als zentrale Zielgruppen für Mediations-, Konfliktmanagement- und Coachingkompetenzen.

Wir empfehlen deshalb, Mediation, professionelles Konfliktmanagement, Verhandlungsführung und berufliche Kommunikationskompetenz auch in der Förderperiode 2028–2034 ausdrücklich als förderwürdige berufliche Zukunftskompetenzen zu berücksichtigen.

Coachingkompetenz sollte stärker berücksichtigt werden

Neben Mediation und Konfliktmanagement beobachten wir einen weiteren deutlich wachsenden Qualifizierungsbedarf im Bereich des professionellen Coachings.

Systemisches Coaching vermittelt eine andere professionelle Rolle als Mediation, ergänzt deren Kompetenzen jedoch in wesentlichen Bereichen. Coaches unterstützen Menschen dabei, Situationen zu reflektieren, Perspektiven zu wechseln, eigene Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und selbst tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Professionell ausgebildete Coaches lernen, Entwicklungs- und Reflexionsprozesse zu gestalten, Gespräche strukturiert zu führen, geeignete Fragen zu stellen, Veränderungsprozesse zu begleiten und auch in herausfordernden Gesprächs- und Konfliktsituationen einen geschützten Reflexionsraum zu schaffen.

Diese Kompetenzen werden zunehmend innerhalb von Organisationen benötigt. Das betrifft insbesondere Führung, Personalentwicklung, HR und People & Culture sowie interne Beratungs- und Veränderungsrollen. Auch aus unserer aktuellen Arbeit mit Unternehmen zeigt sich, dass professionelle Coachingkompetenz für Führung, HR, interne Beratung sowie die Entwicklung und Begleitung von Mitarbeitenden zunehmend als betriebliche Qualifikation verstanden wird.

Wir regen daher an, qualitativ hochwertige, beruflich ausgerichtete Coachingweiterbildungen in der kommenden ESF-Förderperiode stärker zu berücksichtigen, sofern ein klarer beruflicher Anwendungsbezug und entsprechende Qualitätsstandards nachgewiesen werden.

Nicht nur technische Kompetenzen fördern

Die Diskussion um die Zukunft der Arbeit konzentriert sich verständlicherweise stark auf Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und technologische Kompetenzen. Diese Fähigkeiten sind wichtig. Gleichzeitig verändert Technologie die Art und Weise, wie Menschen zusammenarbeiten, Entscheidungen treffen und Organisationen führen.

Je schneller sich Arbeitswelten verändern, desto wichtiger werden deshalb auch die Kompetenzen, die Zusammenarbeit überhaupt ermöglichen: Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit, Perspektivwechsel, Reflexionsfähigkeit und professionelle Gesprächsführung.

Aus unserer Sicht sollte die ESF-Förderperiode 2028–2034 daher ein breites Verständnis von beruflicher Zukunftsfähigkeit zugrunde legen. Technologische Transformation benötigt auch soziale und kommunikative Transformationskompetenz.

Erfahrungen mit der administrativen Umsetzung

Neben der inhaltlichen Wirkung der Förderung möchten wir auch unsere Erfahrungen mit der administrativen Umsetzung einbringen.

Grundsätzlich erleben wir den Antrags- und Abrechnungsprozess als nachvollziehbar. Gerade zu Beginn unserer Teilnahme an der Fachkursförderung war jedoch eine intensive Einarbeitung erforderlich. Relevante Informationen verteilen sich teilweise auf unterschiedliche Merkblätter, Formulare, Rundschreiben und Hinweise. Dadurch ist nicht immer unmittelbar ersichtlich, welche Unterlagen zu welchem Zeitpunkt benötigt werden, welche Formulare aktuell sind und welche Nachweise konkret einzureichen sind.

Aus unserer Sicht könnte eine zentralere und stärker prozessorientierte Darstellung den Einstieg insbesondere für Bildungsträger erleichtern, die erstmals an der Förderung teilnehmen.

Sehr positiv erleben wir die Bearbeitung nach vollständiger Einreichung. Die Prüfung durch die L-Bank erfolgt nach unserer Erfahrung zügig und auch die anschließende Auszahlung wird zeitnah vorgenommen. Die Zusammenarbeit mit den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern erleben wir grundsätzlich als freundlich, kompetent und hilfreich.

Gleichzeitig haben wir vereinzelt die Erfahrung gemacht, dass Anforderungen je nach Ansprechpartner unterschiedlich ausgelegt oder kommuniziert werden. Eine noch stärkere Standardisierung der Vorgaben und Prozesse könnte hier zusätzliche Sicherheit schaffen und Rückfragen sowohl auf Seiten der Bildungsträger als auch auf Seiten der L-Bank reduzieren.

Verbesserungspotenzial sehen wir insbesondere bei der digitalen Abwicklung über das ZuMa-Portal. Die digitale Durchführung ist grundsätzlich sinnvoll, die Benutzerführung könnte aus unserer Sicht jedoch intuitiver und stärker entlang des tatsächlichen Prozessablaufs gestaltet werden.

Hilfreich wären beispielsweise automatisierte Erinnerungen an erforderliche Meldungen oder Abrechnungen, eine klare Übersicht der für den jeweiligen Prozessschritt benötigten Unterlagen

mit direkter Verlinkung auf die jeweils aktuelle Version, einheitliche Checklisten sowie eine übersichtliche Statusanzeige zu bereits eingereichten Unterlagen und noch offenen Aufgaben.

Positiv bewerten wir in diesem Zusammenhang auch die Einführung eines einheitlichen Fördersatzes von 45 Prozent für Fachkurse ab September 2026. Diese Vereinfachung schafft aus unserer Sicht mehr Klarheit und Planbarkeit. Wir würden es begrüßen, wenn dieser Weg auch bei der administrativen und digitalen Abwicklung konsequent fortgesetzt würde.

Vorfinanzierung durch Weiterbildungsträger berücksichtigen

Ein weiterer Aspekt betrifft den Zeitpunkt der Abrechnung. Nach dem derzeitigen Verfahren kann die Förderung erst nach Abschluss der jeweiligen Weiterbildung abschließend abgerechnet werden. Die Logik dahinter ist für uns grundsätzlich nachvollziehbar, da erst nach Abschluss feststeht, ob die Voraussetzungen für die Förderung vollständig erfüllt wurden.

Für Weiterbildungsträger bedeutet dieses Verfahren jedoch, dass die entsprechenden Förderbeträge teilweise über einen längeren Zeitraum vorfinanziert werden müssen. Insbesondere bei länger laufenden Weiterbildungen und einer größeren Zahl geförderter Teilnehmender können dadurch erhebliche Vorfinanzierungsvolumina entstehen.

Wir regen daher an zu prüfen, ob in der kommenden Förderperiode Möglichkeiten geschaffen werden können, diese finanzielle Belastung für Weiterbildungsträger zu reduzieren, ohne die notwendigen Prüf- und Nachweispflichten einzuschränken. Denkbar wären beispielsweise geeignete Abschlags- oder Zwischenfinanzierungsmodelle bei länger laufenden Weiterbildungen, sofern sich diese förderrechtlich umsetzen lassen.

Gerade kleinere und spezialisierte Bildungsträger sollten aus unserer Sicht nicht aufgrund hoher Vorfinanzierungsanforderungen faktisch vom Zugang zu Förderprogrammen ausgeschlossen oder in ihrer Teilnahme eingeschränkt werden.

Unsere Empfehlungen für die Förderperiode 2028–2034

Aus unseren Erfahrungen als Weiterbildungsträger empfehlen wir für die zukünftige Ausgestaltung des ESF in Baden-Württemberg insbesondere:

1. Berufliche Weiterbildung weiterhin niedrigschwellig finanziell fördern. Die unmittelbare Reduzierung von Weiterbildungskosten ist ein wirksames Instrument, um Menschen die Teilnahme an qualitativ hochwertigen beruflichen Qualifizierungen zu ermöglichen.
2. Konfliktmanagement und Mediation als berufliche Zukunftskompetenzen anerkennen. Professioneller Umgang mit Konflikten, Verhandlungsfähigkeit und strukturierte Gesprächsführung sind für eine resiliente und transformationsfähige Arbeitswelt von hoher Bedeutung.
3. Professionelles systemisches Coaching stärker in die Förderung einbeziehen. Coachingkompetenz unterstützt Führung, Personalentwicklung, Veränderungsprozesse und die Entwicklung von Mitarbeitenden und sollte bei eindeutigem Berufsbezug und entsprechenden Qualitätsstandards förderfähig sein.

4. Soziale und kommunikative Kompetenzen gleichwertig neben digitalen und technischen Kompetenzen betrachten. Zukunftsfähige Organisationen benötigen beides.
5. Den beruflichen Transfer stärker als Wirkungskriterium betrachten. Die Wirkung einer Weiterbildung sollte nicht allein an der einzelnen Teilnahme gemessen werden. Entscheidend ist auch, wie die erworbenen Kompetenzen anschließend in Unternehmen, Organisationen und anderen beruflichen Wirkungsfeldern eingesetzt und weitergegeben werden.
6. Förderverfahren für Teilnehmende und Weiterbildungsträger verlässlich, transparent und administrativ handhabbar gestalten. Informationen, Anforderungen und Prozessschritte sollten möglichst zentral, aktuell und einheitlich dargestellt werden.
7. Die digitale Abwicklung weiterentwickeln. Ein intuitiveres Portal mit Statusanzeigen, Checklisten, automatisierten Hinweisen und direktem Zugriff auf die jeweils erforderlichen Unterlagen könnte sowohl Bildungsträger als auch die Verwaltung entlasten.
8. Die Vorfinanzierungsbelastung insbesondere bei länger laufenden Weiterbildungen berücksichtigen. Wo förderrechtlich möglich, sollten Modelle geprüft werden, die Bildungsträger finanziell entlasten, ohne die erforderlichen Nachweise und Kontrollen einzuschränken.

Unser Anliegen ist dabei ausdrücklich nicht, notwendige Prüf- und Nachweispflichten zu reduzieren. Vielmehr wünschen wir uns eine transparente, einheitliche und anwenderfreundliche Umsetzung. Dies würde Weiterbildungsträger entlasten und könnte zugleich durch vollständigere Einreichungen und weniger Rückfragen den Bearbeitungsaufwand auf Seiten der Verwaltung reduzieren.

Fazit

Unsere Erfahrungen mit der ESF-Fachkursförderung zeigen uns sehr konkret, welchen Unterschied öffentliche Weiterbildungsförderung machen kann.

Sie ermöglicht Menschen den Zugang zu beruflicher Qualifizierung. Diese Menschen erwerben Kompetenzen, mit denen sie anschließend Konflikte konstruktiver bearbeiten, schwierige Gespräche professioneller führen, Verhandlungen gestalten, Zusammenarbeit verbessern, Veränderungsprozesse begleiten und andere Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen können.

Damit entsteht eine Multiplikatorwirkung: Gefördert wird zunächst eine Weiterbildung. Ihre eigentliche Wirkung entfaltet sich anschließend an vielen Stellen in Wirtschaft, Organisationen und Gesellschaft.

Wir wünschen uns deshalb für die Förderperiode 2028–2034 einen Europäischen Sozialfonds, der berufliche Weiterbildung weiterhin konsequent stärkt und dabei neben technologischen und fachlichen Qualifikationen insbesondere auch Konflikt-, Kommunikations-, Mediations- und Coachingkompetenzen als wesentliche Fähigkeiten einer zukunftsfähigen Arbeitswelt berücksichtigt.

Gleichzeitig sollte die kommende Förderperiode die Gelegenheit nutzen, die administrative und digitale Umsetzung weiter zu vereinfachen. Unsere bisherigen Erfahrungen zeigen, dass eine wirksame Förderung und verlässliche Prüfprozesse sehr gut miteinander vereinbar sind. Eine

noch transparentere, stärker standardisierte und anwenderfreundlichere Abwicklung würde dazu beitragen, dass sich Bildungsträger stärker auf das konzentrieren können, worum es im Kern geht: Menschen den Zugang zu hochwertiger beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen.

 **CONSENSUS**
group

Alexandra Kieffer

Mitglied der Geschäftsleitung, Leiterin des Aus- und Weiterbildungsbereiches Consensus Campus

CONSENSUS GmbH
Stuttgart