

Förderung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern

Eine Aktion des **Wabeco Subventionslotsen®** in Kooperation mit
dem **Unternehmernmagazin impulse**

Dipl.-Kffr.

Christina Parr

Dipl.-Wirtsch.-Ing.

Michael D. G. Wandt

Gießen, 19. Jan. 2011

Inhaltsverzeichnis

Förderung von Schulungs- und Qualifizierungskosten	2
Ausgangssituation zur Qualifizierung und Weiterbildung	2
Ansätze zur Förderung der Qualifizierung und Weiterbildung	3
Fördermittel in der Qualifizierung und Weiterbildung	4
Größere Weiterbildungsbudgets durch die Verwendung von Zuschüssen und zinsgünstiger Darlehen	4
Zusammenfassung	5
Kapitalbedarfsermittlung	5
Korrespondierende Arten von Kapitalbedarf:	7
Darstellung der Förderarten von Schulungs- und Qualifizierungskosten für Mitarbeiter	8
Zuschuss	8
Eigenkapitalersatz	8
Nachrangdarlehen	9
Öffentliche Beteiligung	10
Darlehen mit Haftungsfreistellung	10
Zinsgünstige Darlehen	11
Öffentliche Bürgschaften	11
Zusammenfassung	12
Weitere Informationen und Hilfen zu Fördermitteln	13

Förderung von Schulungs- und Qualifizierungskosten

Nach aller Rationalisierung bleibt Ihnen Ihr Personal als Wettbewerbsvorteil.

Ihre Finanzziele bestimmen den Nutzen der Fördermittel für Unternehmen. Aufgrund der von uns ermittelten Hauptgründe für Unternehmen Fördermittel einzubeziehen, stellen wir nun die Auswirkungen von Fördermitteln auf diese Finanzziele im Unternehmen dar.

Die Zieldefinition der Qualifizierung und Weiterbildung ergibt sich zum einen aus der Phase der Unternehmensentwicklung (Wachstum, Reife, Schrumpfung/ Erneuerung), zum anderen im Umfeld mit den mit Ihnen konkurrierenden Unternehmen. Betriebswirtschaftlich wird dieses Thema im Bereich Wissen und Innovation angesiedelt und ist ein Unterpunkt in der lernenden Organisation.

Zieldefinition der Qualifizierung und Weiterbildung

[\[Zurück\]](#)

Ausgangssituation zur Qualifizierung und Weiterbildung

In der Wachstumsphase eines Unternehmens entscheidet nicht mehr der technologische Vorsprung, sondern die Qualität des Managements über die Stellung des Unternehmens im Markt und gegenüber der Konkurrenz. Organisatorisch folgt nun der Pionierphase die Differenzierung. Es werden Abteilungen gebildet und es wird (hoffentlich) eine Organisation (Aufbau und Ablauf) entwickelt. In dieser Phase Ihres Unternehmens spielt die Qualifizierung dann eine Rolle, wenn der Arbeitsmarkt nicht die Lebensläufe verfügbar macht, die Ihr Unternehmen zur weiteren Entwicklung benötigt.

Qualifizierung zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfes

Tatsächlich wünscht sich mancher Berater die Inhaber dieser Unternehmen würden noch einmal die "Schulbank" drücken und sich für die kommenden Entwicklungen Ihres Unternehmens qualifizieren lassen. Leider ist bei vielen Unternehmen die Qualität des Managements der Hauptgrund gebremsten Wachstums.

Qualifizierung für Unternehmer

In der Reifephase Ihres Unternehmens stehen Veränderungen im Unternehmen hinsichtlich der Entwicklung der Mitarbeiterproduktivität an. Es werden Investitionen getätigt, die die Produktivität steigern sollen. Dies geschieht im Umfeld von Kostendruck, da in der Reifephase eines Unternehmens die Steigerung von Gewinnen durch Kostenreduzierung im Vordergrund steht. Dieser Kostendruck wird verstärkt, wenn das Unternehmen im Markt die Kostenführerschaft anstrebt bzw. diese erhalten will. Die "Schulung" soll den Mitarbeitern helfen, die vorhandenen Ressourcen des Unternehmens intensiver zu nutzen.

Qualifizierung zur Produktivitätssteigerung

In der Erneuerungsphase steht die Adaption der Qualifikationen des Personals im Vordergrund. In dieser Phase Ihres Unternehmens werden oftmals "alte" Qualifikationen der Mitarbeiter nicht mehr benötigt. Dabei entsteht ein neues Anforderungsprofil, ob nun durch den Markt oder die Konkurrenz getrieben, dass für die Existenz Ihres Unternehmens wichtig ist.

Um-Qualifizierung

Die Schaffung dieser "neuen" Qualifikation steht sehr oft im Zusammenhang mit größeren Maßnahmen im Betrieb. Stellt der Betrieb sein Sortiment an Leistungen um, werden meist bestehende Leistungen weniger angeboten, dafür treten neue Leistungen in den Vordergrund. In der Erneuerungsphase schrumpft der alte Betriebsbereich zugunsten eines neuen Betriebsbereiches. Diese Veränderung vollzieht sich meist nicht nur durch eine Veränderung des Anforderungsprofils an die Mitarbeiter. Es werden sehr oft auch Investitionen in die Technik und die Kommunikation vollzogen. Wahrscheinlich werden sogar Entwicklungsarbeiten im Unternehmen geleistet.

[\[Zurück\]](#)

Ansätze zur Förderung der Qualifizierung und Weiterbildung

Die möglichen Effekte der Qualifizierung und Weiterbildung liegen in vielen Bereichen Ihres Unternehmens. An dieser Stelle heben wir hervor, dass die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter kein Selbstzweck im Unternehmen ist, sondern der Unterstützung der Erreichung der Unternehmensziele dient.

Wissen und Innovation: Dies ist der originäre Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen. Der Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen liegt in der verbesserten Nutzung der Ressourcen des Unternehmens. Die Fähigkeiten der Mitarbeiter bestimmen den Nutzungsgrad. Ziel ist die Verbesserung der Ausnutzung der bestehenden und zu schaffenden Ressourcen des Betriebes.

Betriebsansichten

Betrieblicher Prozess: Jede Optimierung und Umgestaltung der betrieblichen Teilprozesse ziehen die Schulung des "betroffenen" Personals nach sich. Wer kennt die Probleme nicht, da wir eine neue Hard- und Software angeschafft und die Mitarbeiter benutzen (mangels Schulung) die neue Technik genauso, wie die vorherige. Ziel ist die Integration von Veränderungen und bessere Unterstützung der bestehenden Betriebsteilprozesse durch die Mitarbeiter.

Vertrieb: Kundenzufriedenheit = Mitarbeiterzufriedenheit? Viele Statistiken glauben dies belegt zu haben. Geht es meinen Kunden gut, geht es auch den Mitarbeitern gut. Leider wird oft der Vertrieb mit dem Verkauf verwechselt. Vertrieb ist viel mehr, wie viele von Ihnen wissen. Der Erfolg Ihrer Kunden ist auch Ihr Erfolg. Hierzu müssen Sie Qualifikationen in Ihrem Unternehmen bereithalten, die die Erfolgswahl für den Kunden und Sie entwickeln. Die vom Kunden genutzte Leistung ist immer mehr nur Ergebnis einer intensiven Kosten-Nutzen-Analyse.

Finanzen: Die Qualifizierung und Weiterbildung kostet. Dadurch wird die Kapitalbindung im Unternehmen erhöht. Dies ist nur dann zu akzeptieren, wenn hierdurch ein Zusatzgewinn erwartet wird, oder die eingeleitete Maßnahme eine Vorleistung auf zukünftige Einsparungen ist. Bei letzterem spielen die Amortisationszeiten eine Rolle.

Tatsächlich ist es oftmals so, dass im Zuge von Investitionen die Schulung der Mitarbeiter zur optimierten Nutzung dieser Investitionen verspätet eingesetzt wird. Die Kapitalbindung im Unternehmen wird erhöht und belastet die Liquidität des Unternehmens. Steht dem Unternehmen diese notwendige Liquidität nicht zur Verfügung, soll die Schulungsmaßnahme aus dem Umsatzprozess finanziert werden.

Können Sie sich vorstellen, wie das geht, dass Mitarbeiter eine Qualifikation einsetzen, damit das Unternehmen Geld verdient, mit dem die Qualifikation des Mitarbeiters geschaffen werden kann? Nein?! Offensichtlich geht es doch, sonst würden nicht so viele Unternehmen genau so vorgehen. An dieser Stelle sei die Analogie der angezogenen Handbremse bemüht. Den Schwung, den Ihr Unternehmen braucht um die nächste Steigung zu schaffen, verbrauchen Sie, damit, falls Sie es nicht schaffen, Sie nicht rückwärts rollen.

**Fehlende
Weiterbildung =
Angezogene
Handbremse**

Sie wollen beides tun? Gleichzeitig bremsen und mit vollem Schwung die nächste Klippe hoch? Dies geht mit Fördermitteln, da Sie hier zusätzliches Kapital erhalten, mit dem Sie Ihre Reserven schonen und trotzdem voll leistungsfähig neue Projekte starten.

[\[Zurück\]](#)

Fördermittel in der Qualifizierung und Weiterbildung

Fördermittel zu diesem Thema können Sie auf drei Arten erhalten.

- Schulung von einzelnen Mitarbeitern
- Überbetriebliche Schulungen
- Qualifizierungen im Zuge von Betriebsprojekten

Die Schulung einzelner Mitarbeiter geschieht meist im Zuge der Entstehung eines Arbeitsvertrages. Der Mitarbeiter kommt mit einer bestehenden, dokumentierten Qualifikation zum Betrieb und soll nun weitere Qualifikationen erwerben. Wenn diese Qualifikationen eine Bedingung des Arbeitsverhältnisses sind, kann die Förderung an der Person erfolgen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Person Mitglied in der Arbeitslosenversicherung und durch die Zusatzqualifikation gewährleistet wird, dass Versicherungsleistungen nicht in Anspruch genommen werden müssen.

Einarbeitung und mehr

Überbetriebliche Schulungen werden meist im Zuge der Schaffung einer Grundqualifikation von Mitarbeitern vorgenommen. Hierbei stellt diese Qualifikation kein Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz dar. Unternehmen organisieren die Weiterbildung gemeinsam und teilen sich die Kosten. Hierbei werden oftmals Gelder der EU, des Bundes oder auch der Versicherungsträger einbezogen. Maßnahmen in diesen Bereich fallen in die Adaption von bestehenden Qualifizierungen (bspw. vom Bergmann zum Energieberater) und die Schaffung neuer Berufsbilder.

Je „überbetrieblicher“ und je neuer die Qualifikation desto höher die Förderung

Die beste Basis für eine optimale Weiterbildung der Mitarbeiter bieten die Betriebsprojekte. Hier werden im Rahmen einer betrieblichen Maßnahme (bspw. Einführung der Fließfertigung, Entwicklung einer neuen Maschine, Gestaltung eines Innovationsprozesses) Personalkosten gefördert, die auch die Weiterbildung beinhalten. Der mögliche Förderansatz liegt hier viel weiter, als in den o. g. Ansätzen.

Betriebsprojekte inklusive Weiterbildung

[\[Zurück\]](#)

Größere Weiterbildungsbudgets durch die Verwendung von Zuschüssen und zinsgünstiger Darlehen

Die gängige Form der Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung ist der Zuschuss. Es werden die Lohnkosten bezuschusst. Es werden die Kosten der Weiterbildung bezuschusst. Der Zuschuss ist hierbei ein Kostenbeitrag zur Weiterbildungsmaßnahme.

Die Förderung erfolgt entweder beim Unternehmen oder beim Schulungsanbieter. Dies betrifft auch die Förderung von Beratern und Trainern.

Bei Betriebsprojekten werden alle Kosten im Rahmen des Projektes gefördert. Hierbei beträgt der Zuschuss 30 bis 60 vom Hundert der Bemessungsgrundlage. (Die Bemessungsgrundlage kann größer als die tatsächlichen Kosten sein, wenn die Möglichkeiten der Förderrichtlinien ausgenutzt werden.)

Bis 60 Prozent Zuschuss

Die zinsgünstigen Darlehen spielen immer öfter eine Rolle in der Weiterbildung, wenn diese Gelder im Zuge der Expansion aufgenommen werden. Sie haben die Möglichkeit ein Nachrangdarlehen aufzunehmen und damit die Investition in den Arbeitsplatz, die Weiterbildung und die Kapitalbindung im Umsatzprozess zu finanzieren. Der Verwendungsnachweis stellt an die Verwendung nur geringe Anforderungen. Diese Darlehen können zur Hälfte vom Förderinstitut gegenüber der Bank besichert werden.

Qualifizierung im Zuge einer Investition

Wie gehen Sie nun vor, um Fördermittel für Ihre Qualifizierung und Weiterbildung zu realisieren?

Zuerst sind die betrieblich notwendigen Maßnahmen zu erfassen. Betrachten Sie dabei bitte die gesamte Ansicht der Kapitalbindung in Ihrem Unternehmen. Die Subventionslotsen behaupten, dass es "egal" ist, wo gefördert wird. Sollten im Rahmen der Budgetierung Förderungen möglich sein, können die zusätzlichen Gelder für die Weiterbildung verwendet werden.

Erfassen Sie bei der Darstellung der Weiterbildungsmaßnahmen die Vorgaben des Unternehmens, warum die Weiterbildung vorgenommen werden soll. Gibt es ein neues Lernsystem, werden neue Techniken verwendet, findet eine Veränderung der Kommunikation der Mitarbeiter untereinander statt, usw.? Damit ergeben sich zusätzlich Förderansätze.

**Qualifizierungs-
bedarfe erfassen**

Beachten Sie bei allen Ausführungen zur Weiterbildung in Ihrem Betrieb, dass die Förderung immer den gleichen Grundsätzen folgt. Die Ausbildung wird vollständig gefördert (Schule, Universität, u. a.). Die Weiterbildung wird dann gefördert, wenn ganze Berufsgruppen "wegfallen" werden (bspw. Bergleute, Soldaten) und bei fehlender Weiterbildung keine Beschäftigung für diese Berufsgruppe zu erwarten ist. Jede andere Weiterbildung folgt der Betrachtung der Steigerung der Leistungsfähigkeit von Betrieben. Hierbei ist die Weiterbildung aus Sicht der Förderung nur Mittel zum Zweck und meist Teil einer größeren Maßnahme.

[\[Zurück\]](#)

Zusammenfassung

Die Qualifizierung und Weiterbildung wird für Einzelpersonen, Berufsgruppen und im Rahmen von Betriebsprojekten gefördert. Ursache und Wirkung des Weiterbildungsbedarfes bestimmen die mögliche Höhe der Förderung.

Bei der Anfrage nach Förderung sollte somit nicht nur dargestellt werden, welche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden sollen, sondern auch warum. Es sollte vermieden werden, dass Personalentwickler in Unternehmen nicht mehr wissen, warum bestimmte Maßnahmen im Betrieb vorgenommen werden bzw. werden sollen. Es hilft immer wieder eine Kosten-Nutzen-Analyse vorzunehmen.

[\[Zurück\]](#)

Kapitalbedarfsermittlung

Der Kapitalbedarf ermittelt sich aus den folgenden Einzelpositionen:

- Kommunikation
- Beratungsgespräche
- Bewerbungstrainings
- Diskussion und Argumentation
- Gesprächstechniken
- Kommunikationstechniken
- Kundenorientiertes Telefonieren
- Lob und unterstützende Kritik
- Mitarbeitergespräche
- Moderationstechniken

- Präsentationstechniken
- Pressekonferenzen
- Interviews
- Rhetorik
- Selbstdarstellung
- Stand- und Messegespräche
- Verhandlungsführung
- Verkaufsgespräche
- Koordination
- Eigen- und Fremdmotivation
- Innovative Problemlösungen
- Konfliktmanagement
- Management- und Organisationskonzepte
- Marketing- und Vertriebskonzepte
- Mitarbeiter- und Menschenführung
- Motivierende Arbeitstechniken
- Persönlichkeitsentwicklung
- Personalpolitische Instrumente
- Projektmanagement
- Soziale Kompetenz
- Training der Gruppenarbeit
- Unternehmenskultur
- Verkaufstraining
- Zeit- und Arbeitsplanung
- Fachthemen
- Arbeitssicherheit
- Betriebliches Rechnungswesen
- Betriebswirtschaft
- Brandschutz
- Büroorganisation und Sekretariat
- EDV- und PC-Programme
- Qualitätssicherung
- Energieeinsparung
- Entspannungstechniken
- Erste-Hilfe-Kurse
- Fitness und Gesundheit
- Fremdsprachen
- Gehirn und Lernen

- Interkulturelles Training
- Juristischer Bereich und Recht
- Lebensplanung und Familie
- Produkt- und Qualitätsmanagement
- Programmierung
- Textverarbeitung
- Train the Trainer
- Umweltschutz
- Unternehmensplanspiele
- Zeitmanagement

Die Schulungs- und Qualifizierung von Mitarbeitern im Zuge der Markteinführung des Unternehmens und/oder eines neuen Produkts ist separat zu erfassen.

[\[Zurück\]](#)

Korrespondierende Arten von Kapitalbedarf:

- Forschung und Entwicklung - Markteinführungskosten
- Markterschließung
- Zusätzliche liquide Mittel

[\[Zurück\]](#)

Darstellung der Förderarten von Schulungs- und Qualifizierungskosten für Mitarbeiter

Übersicht der Förderarten

Zuschuss

Zuschuss ist unter bestimmten Bedingungen möglich.

Ein Zuschuss ist eine nicht rückzahlbare Zuwendung ohne direkte Gegenleistung. Es gibt vier Arten von Zuschüssen:

- den Gründungszuschuss im Zuge der Eröffnung des ersten Betriebes,
- den Lohnkostenzuschuss im Zuge der Einstellung neuer Mitarbeiter,
- den Regionalzuschuss bei Investitionen an besonders geförderten Standorten und
- den Projektzuschuss für Vorhaben, die besonders gefördert werden.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung eines Zuschusses

Die Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern wird mit einem Zuschuss gefördert. Dazu muss dieser überbetrieblich erfolgen. Die reine innerbetriebliche Schulung kann nur im Zuge von Neueinstellungen gefördert werden. Es können drei Zuschussvarianten zum Einsatz kommen.

Der Gründungszuschuss ist nicht möglich.

Der Lohnkostenzuschuss ist zur Finanzierung der Schulungs- und Qualifizierungskosten vorgesehen. Dieser wird im Zuge der Einstellung und Qualifizierung gewährt. Der neue Mitarbeiter muss dabei eine Qualifizierung erfahren, die danach zu einer besseren Vermittlung im Arbeitsmarkt befähigt.

Der Regionalzuschuss ist für die Schulungs- und Qualifizierungskosten in ESF-Gebieten (Europäischer Struktur Fonds ESF) vorgesehen. Dabei werden in der Regel nur die Mitarbeiter (nicht die Inhaber) von Betrieben bei der Schulung gefördert. Die Förderung bezieht sich auf die Reduzierung der Schulungskosten ohne Lohnkosten.

Ein Projektzuschuss ist in diesem Bereich unüblich und nur in besonderen Einzelfällen möglich.

[\[Zurück\]](#)

Eigenkapitalersatz

Eigenkapitalersatz ist unter bestimmten Bedingungen möglich.

Der Eigenkapitalersatz ist als Ergänzung des verfügbaren Eigenkapitals von tätigen Gesellschaftern gedacht. Dabei wird er an den tätigen Gesellschafter innerhalb der ersten drei Jahre vergeben. Antragsteller ist der Gesellschafter. Der Vertrag kommt direkt zwischen dem Förderinstitut und dem tätigen Gesellschafter zustande. Es handelt sich somit um ein Privatdarlehen, das frei von Rechten Dritter in das Eigenkapital (Stamm- bzw. Grundkapital) einer Gesellschaft eingezahlt werden kann. Auch die Verwendung als Gesellschafterdarlehen ist möglich.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung von Eigenkapitalersatz

Die Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern kann nur im Zuge einer Existenzgründung mit Eigenkapitalersatz finanziert werden.

Die Finanzierung von Schulung und Finanzierung von Mitarbeitern wird mit Eigenkapitalersatz gefördert. Der Anteil der Förderung ist auf maximal 40 Prozent begrenzt. Die Grundförderung beträgt 30 Prozent.

Eigenkapitalersatz für Schulungs- und Qualifizierungsaufwendungen wird nur gewährt, wenn ausreichend Eigenmittel einbezogen werden. Das Eigenkapital muss mindestens fünf Prozent der Kosten betragen. Bei einer Höhe bis 500.000 EUR ist der Mindestanteil für die Eigenmittel 15 Prozent (neue Bundesländer 10%).

Die Eigenmittel können auch mittels Privatfinanzierung aufgebracht werden.

[\[Zurück\]](#)

Nachrangdarlehen

Nachrangdarlehen sind unter bestimmten Bedingungen möglich.

Das Nachrangdarlehen ist der typischen stillen Beteiligung nicht unähnlich. Zuerst ist es ein Darlehen, wie jedes Bankdarlehen auch. Dadurch gelten die Regeln des KWG. Dann erklärt der Kapitalgeber den Rangrücktritt (Nachrang) hinter alle anderen Verpflichtungen der Unternehmen. Somit wird das Nachrangdarlehen erst vor dem Eigenkapital zurückgezahlt. Das Nachrangdarlehen, auch Mezzaninkapital (mezzo = ital. zwischen, da es zwischen dem Eigen- und dem Fremdkapital liegt) genannt, wird in besonderen Fällen bei größeren Krediten vergeben, um Unternehmen in die Lage zu versetzen mehr Kapital aufzunehmen. Es ist auch ein immer stärker werdender Teil der öffentlichen Darlehen.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung eines Nachrangdarlehens

Die Schulung und Qualifizierung kann mit Nachrangdarlehen finanziert werden. Der Finanzierungsanteil liegt zwischen 25 und 50 Prozent der Bemessungsgrundlage. Die Grundvoraussetzungen für die Förderung sind sehr unterschiedlich.

Es wird entweder ein Mindestbetrag an Eigenmitteln verlangt oder eine Bank muss einen Anteil an der Finanzierung übernehmen, der dem des Nachrangdarlehens entspricht.

[\[Zurück\]](#)

Öffentliche Beteiligung

Die öffentlichen Beteiligungsgesellschaften sind Privatorganisationen der Wirtschaft und deren Organisationen. Die Gesellschafter sind Banken, Versicherungen, Verbände und Kammern. Die Gesellschafter stellen das Eigenkapital und meist sichert die öffentliche Hand die Kapitalanlage durch Bürgschaften und besondere Refinanzierungen ab.

Im Gegensatz zu privaten Beteiligungsgesellschaften liegt die Obergrenze der Rendite bei öffentlichen Beteiligungsgesellschaften, oft auch Mittelständische Beteiligungsgesellschaften (MBG) genannt, bei max. zwölf Prozent pro Jahr.

Die direkte Beteiligung ist derzeit noch die Ausnahme. Die typische stille Beteiligung ist die Regel. Die Höhe der Beteiligung beginnt bei 50.000 EUR (Wunschhöhe ab 125.000 EUR) und endet bei 5 Mio. EUR. Eine weitere Grenze liegt in der Höhe des vorhandenen Eigenkapitals im Unternehmen.

Die öffentliche Beteiligung wird regelmäßig in so genannter Eigenkapitalparität vergeben. Dabei darf die öffentliche Beteiligung nicht höher sein als das vorhandene Eigenkapital. Die Laufzeit beträgt regelmäßig zehn Jahre. Die laufende Verzinsung wird jährlich bezahlt und am Ende der Laufzeit erfolgt die Rückzahlung in einem Betrag oder durch eine Tilgungsvereinbarung über max. fünf weitere Jahre. Es gilt das Nominalwertprinzip.

Öffentliche Beteiligungen sind immer möglich.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung einer öffentlichen Beteiligung

Die Finanzierung der Schulung und Qualifizierung fällt in den Bereich einer öffentlichen Beteiligung. Die Kapitalbindung sollte nachhaltig das Wachstum des Unternehmens unterstützen.

[\[Zurück\]](#)

Darlehen mit Haftungsfreistellung

Ein Förderdarlehen ist ein zinsgünstiges Darlehen mit Konditionen, die z. T. erheblich unter den Marktkonditionen liegen. Die Förderdarlehen mit Haftungsfreistellung haben eine integrierte Ausfallbürgschaft für die abwickelnde Bank. Förderdarlehen müssen nach dem KWG vergeben werden und werden über eine so genannte „Hausbank“ beantragt. Diese Hausbank wird der Vertragspartner der Unternehmen. Die Förderbank refinanziert die Hausbank und bestimmt damit die Kondition der Finanzierung. Die Haftungsfreistellung entlastet das Obligo der Hausbank mit einer vorher festgelegten Quote. Diese Quote beläuft sich auf 40 bis 90 Prozent der verbleibenden Kreditsumme. Eine Haftungsfreistellung reduziert das Risiko der Hausbank und erhöht die Kosten der Finanzierung. Haftungsfreigestellte Darlehen sind auf maximal 2 Mio. EUR pro Antrag bzw. Förderinstitut begrenzt.

Darlehen mit Haftungsfreistellung sind unter bestimmten Bedingungen möglich.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung eines Darlehens mit Haftungsfreistellung

Die Finanzierung der Schulung und Qualifizierung der Mitarbeiter kann nur im Zuge der Umlaufmittelfinanzierung mit Darlehen mit Haftungsfreistellung vorgenommen werden.

Es werden meist zehn Jahre Laufzeit bei Darlehen mit Haftungsfreistellung vereinbart. Auf die Frage der Höhe einer Haftungsfreistellung hat dies nur indirekt Einfluss, da dies dem einzelnen Programm zugeordnet wird.

Die Haftungsfreistellung wird regelmäßig für die gesamte Finanzierung beantragt. Die Verwertung der Investition (hier: Schulung und Qualifizierung der Mitarbeiter) ist nicht möglich. Somit sieht eine Bank die Finanzierung von Schulung und Qualifizierung der Mitarbeiter als Finanzierung mit vollständiger Blankohaftung für die Bank an. Der Blankoanteil wird durch die Haftungsfreistellung für den Kapitalgeber auf den „Selbstbehalt“ reduziert.

[\[Zurück\]](#)

Zinsgünstige Darlehen

Billig, aber zu besichern! Ein Förderdarlehen ist ein billiges Bankdarlehen. Die Förderdarlehen müssen genauso besichert werden, wie jedes andere Bankdarlehen. In manchen Fällen und manchen Regionen gibt es zusätzlich zum Förderdarlehen einen Zinszuschuss, der die Konditionen für einen bestimmten Zeitraum zusätzlich reduziert. Förderdarlehen sind auf max. 10 Mio. EUR pro Antrag begrenzt.

Zinsgünstige Darlehen sind unter bestimmten Bedingungen möglich.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung eines zinsgünstigen Darlehens

Das zinsgünstige Darlehen kann zur Finanzierung der Kosten für Schulung und Qualifizierung der Mitarbeiter nur mit der Umlaufmittelfinanzierung vorgenommen werden. Die Finanzierung ist nur im Rahmen der bestehenden Sicherheiten sinnvoll. So kann das zinsgünstige Darlehen seinen wesentlichen Vorteil, die billigen Zinsen, ausspielen.

Zinsgünstige Darlehen können innerhalb der Obergrenzen der Finanzierung einbezogen werden. Diese sind bei 50 bis 100 % der Gesamtinvestition (Kaufpreis zzgl. Nebenkosten, die aktiviert werden).

[\[Zurück\]](#)

Öffentliche Bürgschaften

Die Ersatzsicherheiten stellen keine Finanzierungsart dar, sondern sind eine Sicherheit, welche das Unternehmen einbezieht, wenn dem Kapitalgeber die Sicherheiten nicht ausreichen. Solche Ersatzsicherheiten sind möglich, wenn es einen akzeptierten Sicherungsgeber gibt, bspw. eine Versicherung, der aufgrund eines Informations- und Managementvorteils Sicherheiten besser (höher) bewerten kann als der Kapitalgeber. Weiterhin werden solche Ersatzsicherheiten auch von staatlich unterstützten Bürgschaftsbanken oder dem Staat selbst vergeben. Hierbei mischen sich die Betrachtungen der Förderung hinsichtlich der positiven Effekte, bspw. durch Beschäftigung in einer Region mit geringerem Beschäftigungsanteil, und der „Aufwertung“ der Sicherheiten für einen Kapitalgeber.

Öffentliche Beteiligungen sind unter bestimmten Bedingungen möglich.

Finanzierung von Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern unter der Verwendung einer öffentlichen Bürgschaft

Die öffentlichen Bürgschaften können für die Finanzierung von Schulungs- und Qualifizierungskosten nur im Rahmen der Umlaufmittelfinanzierung eingesetzt werden. Eine einzelne Förderung von Schulungs- und Qualifizierungskosten ist nicht vorgesehen.

Die Höhe der öffentlichen Bürgschaft liegt bei 33 bis 60 Prozent der Gesamtkosten im Umlaufvermögen.

Die öffentliche Bürgschaft wird gegenüber einer Bank erklärt.

[\[Zurück\]](#)

Zusammenfassung

- Der gewünschte Effekt der Weiterbildung und Qualifizierung aus der Sicht des Betriebes bestimmt die Förderung.
- Ist ein Mitarbeiter bei Einstellung nicht ausreichend qualifiziert, erfolgt die Förderung meist im Rahmen einer Einarbeitungs- und/oder Qualifizierungsförderung
- Die Schulung von Mitarbeitern im Zuge der Umstellung von Betriebsprozessen kann in Förderprojekten mitgefördert werden. Hier wird auch die externe Begleitung gefördert.
- Die Förderung erfolgt meist in der Kombination mit weiteren Unternehmenszielen. Diese Förderungen sind neben der Schulungsmaßnahme an weitere Voraussetzungen gebunden.

Diese Übersicht soll Ihnen helfen die Möglichkeiten der Förderung schnell zu erfassen. Die farbliche Unterlegung erfolgt nach Ampelfarben.

Übersicht Förderung von Schulung und Qualifizierung						
Wertung	Förderart	Fördervolumen i.B.z. Investvol.	Sicherheiten	Kosten	KD5	KD10
0	Zuschuss	0 %	Keine	Keine	Keiner	Keiner
0	Eigenkapitalersatz	30 bis 40 %	Keine	Mittel	Keiner	Gering
0	Nachrangdarlehen	40 bis 50 %	Keine	Mittel	Keiner	Hoch
+	Öffentliche Beteiligung	100 % (wenn EK mind. so groß)	Keine	Hoch	Mittel	Mittel Endfällig
0	Förderdarlehen mit Haftungsfreistellung	40 bis 100 % bei 40 bis 75 % Hf	Teilweise	Gering	Hoch	Hoch
0	Zinsgünstige Darlehen	Bis 100 %	Voll	Gering	Hoch	Hoch
0	Sicherheitenersatz	50 bis 80 %	Keine	Mittel	Gering	Gering

(Legende:

(+) = Einfach mögliche Förderung, (0) = Förderung unter Bedingungen möglich, (-) = Keine Förderung möglich

EK = Eigenkapital, Hf = Haftungsfreistellung, i.B.z. Investvol. = in Bezug zum Investitionsvolumen, KD5 = Kapitaldienst in den ersten fünf Jahren; KD10 = Kapitaldienst in den ersten zehn Jahren)

[\[Zurück\]](#)

Weitere Informationen und Hilfen zu Fördermitteln

Kostenlose Fördermittelprüfung:

<http://www.wabeco.de/kostenloseFoerdermittelpruefung.aspx>

Auf der Basis von Unterlagen, die Sie am Bildschirm oder mit der Hand ausfüllen können, wird binnen drei Werktagen ermittelt, wie hoch welche Förderung sein kann. Die Antwort ist so genau, wie Ihre Angaben zu Ihrem Unternehmen und dem Vorhaben.

Fördermittel-Informations-Zentrum (FIZ):

<http://www.foemiz.de>

Im FIZ können Sie sich kostenlos anmelden und danach Einstellungen vornehmen, die Ihnen automatisch aktuelle Informationen zu den von Ihnen gewünschten Themen bereit stellt. Sie können auch individuelle Anfragen starten. Daneben gibt es zahlreiche Hilfsmittel, mit denen Sie online die Förderbarkeit prüfen können.

Online Finanzierungsprüfung:

[Link Impulse Gründerzeit](#)

Mit der Beantwortung von 19 Fragen (Sie wählen aus jeweils vier Kategorien aus) werden die im Mittelstand üblichen 17 Finanzierungsarten auf ihre Machbarkeit überprüft. Das Ergebnis ist direkt online ablesbar und nach Ampelfarben sortiert. Die grünen gehen immer. Für die gelben müssen Sie Bedingungen erfüllen und die roten gehen nicht. Diese Aussage ist empirisch richtig, die individuelle Prüfung ersetzt sie nicht. Sie wissen in jedem Fall, wo Sie stehen.

[\[Zurück\]](#)

Verantwortlich für diesen Artikel:

Redaktion DER Subventionslotse (<http://www.subventionslotse.de>)

Jahrgang 2011, 17. Jg. , ISSN 1610-8108

Herr Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael D. G. Wandt

VALEA Unternehmensberatung BDU

Dipl.-Kffr. Christina Parr CMC/BDU

Am Biengarten 7 in 35447 Reiskirchen

Telefon +49-6401-22310-71

Telefax +49-6401-22310-77

Email info@wabeco.de