

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

---

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen  
und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

## **Teil 2: Förderkonzepte für Beschäftigte**

Abschlussbericht

**Dr. Normann Müller**  
**Marcel Walter**

**Laufzeit I/10 – IV/12**

Bonn, Juli 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022  
E-Mail: [normann.mueller@bibb.de](mailto:normann.mueller@bibb.de)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Das Wichtigste in Kürze.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Problemdarstellung, Projektziele, Forschungsfragen.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Methodische Vorgehensweise .....</b>	<b>5</b>
3.1 Vorbemerkungen .....	5
3.2 Gliederung der Synopse und Datenüberblick.....	6
<b>4. Ergebnisse .....</b>	<b>9</b>
4.1 Beratung bei der Weiterbildungsförderung.....	9
4.2 Zielgruppen von Förderungen.....	11
4.3 Förderhöhe, Förderturnus, Eigenanteil .....	13
4.4 Berücksichtigung nicht-monetärer Hemmnisse in Förderungen .....	16
4.5 Überprüfung der Effizienz von Förderungen .....	17
4.6 Zusammenfassung .....	20
<b>5. Transfer und Ausblick.....</b>	<b>22</b>
<b>6. Literatur .....</b>	<b>23</b>
<b>Anhang A – Synopse mit 43 Förderinstrumenten für Beschäftigte .....</b>	<b>24</b>

# 1. Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse des zweiten Arbeitspaketes im Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ zusammen. Dieser Projektteil thematisierte Förderkonzepte für Beschäftigte und verfolgte das Ziel, die Erfahrungen aus der Förderpraxis mit den aus der Analyse individueller Weiterbildungsentscheidungen (Projektteil 1) abgeleiteten Empfehlungen zur Gestaltung von Förderpolitik zu kontrastieren.

Es wurde eine Synopse erarbeitet, die auf Basis der in englischer oder deutscher Sprache verfügbaren Literatur die wichtigsten Gestaltungsmerkmale und Erfolgsindikatoren für 43 ausgewählte Förderinstrumente aus verschiedenen Ländern gegenüberstellt. Dabei wurden Gutscheine, Rückerstattungen, Konten, Kredite und Stipendien unterschieden. Es ist aber zu konstatieren, dass die gegenwärtige Informationslage hinsichtlich der Wirkungen der untersuchten Förderinstrumente, insbesondere was Mitnahme- und Anschubeffekte betrifft, äußerst dürftig ist. Insofern liefert die Auswertung der synoptischen Zusammenstellung lediglich schwache Ergebnisse, die zugegebenermaßen deutlich hinter den Erwartungen zurück bleiben. Die Synopse sollte insofern nur als Beginn einer Bestandsaufnahme des Förderspektrums und als Grundlage für weitere Arbeiten betrachtet werden.

Zu den gewonnen Erkenntnissen gehört, dass sich die in Teilbericht 1 formulierten Zweifel am Nutzen von Beratung als Begleitangebot zur finanziellen Förderung bestätigen. Sie werden vor allem durch ein Schweizer Gutschein-Experiment genährt (MESSER/WOLTER 2009). Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme des Förderinstrumentes bereits gefallen ist, können derartige Angebote lediglich ein bereits vorhandenes Weiterbildungsinteresse in bestimmte Bahnen lenken, aber schwerlich die Nutzenwahrnehmung verbessern und bildungsabstinente Personen aktivieren.

Zielgruppe der Förderungen sind häufig Ältere oder Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Sie werden damit begründet, dass diese Personengruppen seltener in den Genuss von betrieblich finanzierter Weiterbildung kommen. Für beide Gruppen fand sich in den Auswertungen des Projektteils 1 aber kein Hinweis auf ein Rationalitätsversagen. Es ist daher davon auszugehen, dass hier Gerechtigkeitsüberlegungen und industriepolitische Ziele im Vordergrund stehen.

Geringqualifizierte sind eine etwas seltener ausdrücklich benannte Zielgruppe. Häufig wird vermutlich davon ausgegangen, dass diese Gruppe in weiten Teilen auch durch Einkommengrenzen angesprochen wird. Die Disparitäten in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung können durch Förderinstrumente häufig aber kaum reduziert werden. Die angesprochene Experimentalstudie führte zwar bezüglich einiger Merkmale einen Ausgleich in der Beteiligung herbei, aber hinsichtlich des höchsten erreichten Bildungsabschlusses zeigten sich auch hier Unterschiede bei der Inanspruchnahme.

Am häufigsten tritt in den untersuchten Instrumenten das Einkommen als Förderkriterium auf. Dies kann darauf hindeuten, dass auch dem Umverteilungsmotiv bei der Weiterbildungsförderung eine gewisse Bedeutung zukommt (vgl. Berichtsteil1, Abschnitt 5.3.2). Allerdings setzen etwa Rückerstattungsinstrumente die Vorleistung der Geförderten voraus. Um finanzielle Barrieren reduzieren zu können, erscheinen Förderungen, welche die Mittel bereits vor der Maßnahme zur Verfügung stellen, als besser geeignet. Gutscheine sind eine relativ unbürokratische Lösung, die im Vergleich zu Bildungskonten auch Missbrauch leicht vorbeugen kann. Sie weisen eher geringere Förderhöhen sowie hohe potenzielle Förderfrequenzen (mindestens einmal jährlich) auf, leiden aber häufig unter Mitnahmeeffekten, was darauf hindeutet, dass die Zielgruppenabgrenzung durchaus noch bei einigen Instrumenten optimierungsfähig ist. Die angesprochene Schweizer Experimentalstudie zeigte zudem, dass der

bürokratische Aufwand bei Förderhöhen bis 200 CHF (ca. 160 Euro) den Erfolg beeinträchtigen kann und relativiert damit die Aussagen des ersten Projektteils bezüglich der Wirksamkeit moderater Förderbeträge. Immerhin werden bereits durch einen guten Teil der Programme auch indirekte Weiterbildungskosten (wie sie etwa durch Kindebetreuung, Reisen und Übernachtungen entstehen) gefördert, wodurch auch nicht-monetäre Restriktionen teilweise ausgeglichen werden können.

Das größte Defizit von Förderaktivitäten besteht aus unserer Sicht in der mangelnden Überprüfung ihres Erfolgs. Eine systematische Befragung von Geförderten etwa fand offenbar nur bei sechs der untersuchten Instrumente statt.

Es bleibt aber festzuhalten, dass die finanzielle Förderung nicht zwingend das erstbeste Mittel zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung sein muss. Wie bereits in den Empfehlungen in Teil 1 des Abschlussberichts dargelegt, sind auch Maßnahmen zur Verbesserung der Nutzenwahrnehmung vielversprechende staatliche Handlungsmöglichkeiten. So wären etwa aufmerksamkeitssteigernde Maßnahmen und Beratungsangebote in Betracht zu ziehen, die früher ansetzen als die Beratungsangebote im Rahmen finanzieller Förderinstrumente. Außerdem ist diskussionswürdig, ob Förderung – wie häufig in der Praxis – durch eine Vielzahl verschiedener Programme erfolgen sollte. So hat etwa die „Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ bereits im Jahr 2004 vorgeschlagen, ein Erwachsenenbildungsgesetz zu etablieren.

## 2. Problemdarstellung, Projektziele, Forschungsfragen

Dieses Projektmodul knüpft an die Empfehlungen zur Gestaltung von Förderpolitik an, die aus der Analyse individueller Weiterbildungsentscheidungen (siehe Teil 1 des Abschlussberichts) abgeleitet wurden. Die durchgeführten Arbeiten verfolgten das Ziel, diese Empfehlungen mit Erfahrungen aus der Förderpraxis zu kontrastieren. Dadurch sollten sie ein Urteil darüber ermöglichen, inwiefern sich die Empfehlungen bereits in implementierten Instrumenten oder Modellversuchen und Experimenten widerspiegeln und inwiefern die Erfahrungen mit der Performanz solcher Instrumente unsere Empfehlungen bestätigen oder widerlegen. Dazu war vorgesehen, in einer Meta-Studie die tatsächlichen Erfahrungen mit bereits evaluierten bzw. die mutmaßliche Wirkungsweise von noch nicht evaluierten Förderinstrumenten aufzuarbeiten. Hierbei sollten sowohl nationale als auch internationale Erfahrungen Berücksichtigung finden.

Untersucht wurden vornehmlich Politikinstrumente,

- welche die Zuwendung zweckgebundener Mittel vom Staat an Erwerbstätige vorsehen,
- den Beschäftigten die Wahl der Maßnahme weitgehend freistellen und
- die erklärtermaßen vornehmlich die Behebung eines vermuteten Unterinvestitionsproblems bzw. die nachhaltige Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung – insgesamt oder bei bestimmten Gruppen – zum Ziel haben.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Bei den meisten der dargestellten Fördermaßnahmen handelt es sich um Programme, die von Regierungen (des Bundes und der Bundesländer) ohne gesetzliche Grundlage, und zumeist zeitlich befristet, umgesetzt werden. Es sind aber auch Förderinstrumente auf gesetzlicher Basis berücksichtigt. Vereinfachend werden daher die Begriffe ‚Programm‘ und ‚Instrument‘ synonym verwendet. Laut Projektantrag wäre ein weiteres Kriterium gewesen, dass die Gewährung des Zuschusses an die Bedingung der Selbstbeteiligung in einer vorgegebenen Mindesthöhe geknüpft sein muss. Dahinter stand die Idee, Instrumente mit Anreizwirkung zu betrachten. Diese Absteckung des Rahmens schien allerdings im Projektverlauf und mit Blick auf die Untersuchungen in Projektteil 1 immer weniger gerechtfertigt. Ein Grund war, dass unter dem Gesichtspunkt des Rationalitätsversagens auch Förderungen begründbar sind, die keine Eigenbeteiligung voraussetzen. Daher wurde dieses Kriterium schließlich aufgegeben.

Im Einzelnen wurden durch die Zielsetzungen folgende Fragen aufgeworfen:

Decken sich die aus der Analyse des individuellen Entscheidungsverhaltens (Projektteil 1) abgeleiteten Erkenntnisse über eine zweckmäßige Konstruktion von Finanzierungsanreizen mit den Erkenntnissen zur tatsächlichen Wirkungsweise konkreter Instrumente? Konnten die betrachteten Instrumente zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen induzieren? Wenn ja, in welchem Ausmaß und bei welchen Personengruppen? Konnten die Instrumente die Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme reduzieren? In welchem Umfang?

Ein Nebenaspekt sollte nach Möglichkeit auch die Einschätzung der Kosten-Nutzen-Effizienz der diskutierten Instrumente unter Berücksichtigung unerwünschter Nebeneffekte (z. B. Mitnahmeeffekte, bürokratischer Aufwand) sein. Außerdem sollte geprüft werden, welche Rolle Beratungsleistungen, die bei vielen der oben angesprochenen Instrumente für eine Förderung obligatorisch sind, vor dem Hintergrund der Erkenntnisse über das Entscheidungsverhalten spielen können.

Ziel der Arbeiten war es allerdings ausdrücklich nicht, das nationale und internationale Förderspektrum vollständig zu erfassen und zu beschreiben. Die Auswahl erfolgte insofern auch nicht nach strengen Kriterien. Vielmehr waren vor allem aussagekräftige Instrumente einzu beziehen, die einen gewissen Bekanntheitsgrad erlangt haben bzw. Eingang in die einschlägige nationale und internationale Literatur gefunden haben. Ob z. B. ein Förderprogramm noch existiert oder nicht, oder ob es sich um ein Experiment oder einen Modellversuch handelt, spielte für die Erhebung keine Rolle, da alle Versuche theoretisch wertvolle Informationen für die zukünftige Gestaltung von Förderpolitik liefern können.<sup>2</sup>

Außerdem ging es nicht darum, einzelne Förderinstrumente und ihre Wirkungsweise im Detail zu beschreiben und zu analysieren. Stattdessen sollten die wesentlichen Gestaltungsmerkmale und Erfolgsindikatoren einer Auswahl von Praxisbeispielen in übersichtlicher Form zusammengestellt werden, um auf dieser Grundlage Typen von Förderkonzepten bilden zu können, für die verallgemeinerbare Aussagen möglich sind.

Allerdings stellte sich im Verlauf der Recherchen heraus, dass fundierte Evaluationsstudien zur Weiterbildungsförderung in englischer oder deutscher Sprache Mangelware sind. Insofern bezieht die Studie die verwendeten Informationen vor allem aus der internationalen Überblicksliteratur. Diese Informationen fielen mitunter sehr knapp aus. Die aufgeworfenen Fragestellungen konnten aufgrund der dürftigen Informationslage lediglich ansatzweise beantwortet werden.

## **3. Methodische Vorgehensweise**

### **3.1 Vorbemerkungen**

Als Grundlage für die Beantwortung der aufgeworfenen Fragestellungen wurde mit Hilfe von Literaturrecherchen und Dokumentenanalysen eine Synopse erarbeitet. Hierbei wurden die Informationen zu den deutschen Förderinstrumenten unter dem Dach eines anderen Drittmittelprojektes im Auftrag des BMBF (Projektnummer 7.8.064) zusammengetragen. Letzteres wies aufgrund eines ähnlichen Forschungszieles hohe Synergien mit dem vorliegenden Projekt auf. Auf Basis von Dokumentenanalysen, einer quantitativen Erhebung sowie qualitativer Fallstudien wurden in diesem Drittmittelprojekt erstens die von Bund, Ländern, EU und der

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der sprachlichen Einfachheit werden Aussagen über das Programmspektrum und einzelne Programme aber im nachfolgenden Text stets im Präsens formuliert.

Bundesagentur für Arbeit finanzierten Instrumente zur Weiterbildungsförderung in Deutschland vollständig erfasst. Hierauf aufbauend wurde zweitens die bundesdeutsche Weiterbildungsförderung hinsichtlich ihrer Konsistenz und Kohärenz beurteilt. Die Ergebnisse des Drittmittelprojekts sowie die methodischen Details sind in der Reihe *Berufsbildungsforschung* des BMBF veröffentlicht (KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011). Die aus dem Projekt in die Synopse einbezogenen Instrumente sind in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Förderinstrumente für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2010

Instrument	Gebiet	Zielgruppe	Einschränkung der WB	Max Zuschuss	In %	Sonstiges
AFBG	Bund	Fachkräfte	Aufstiegsfortbildungen > 400 h	10.226 €	~50%	Im Detail komplizierter
Bildungsprämie	Bund	Einkommensschwache	-	500 €	50%	Beratung oblig.
WeGebAU (BA)	Bund	Geringqualifizierte*, Ältere (KMU)	Abschlussbezogene WB	Nicht spez.	100%	
Weiterbildungsstipendium	Bund	Leistungsstarke junge Fachkräfte	-	5.100 € / 3 Jahre	80%	
Aufstiegsstipendium	Bund	Leistungsstarke erfahrene Fachkräfte	Akademisches Erststudium	670 €/Mon	var.	
Bildungsscheck	BB	Alle Beschäftigten außer ÖD	-	500 €	70%	Beratung oblig.
Weiterbildungsscheck	SN	Einkommensschwache	> 650 €	Nicht spez.	80%	Vergleichsangebote nötig
Qualifizierungsscheck	HS	An-/Ungelernte (KMU), Ältere (KMU)	-	500 €	50%	Beratung oblig.
Bildungsscheck	NRW	Beschäftigte (KMU) u.a.	-	500 €	50%	Beratung oblig.
Weiterbildungsbonus	HH	Geringqualifizierte*, Migranten, Alleinerziehende u.a.	Nur zertif. Anbieter	750 €	50%	
Weiterbildungsbonus	SH	Beschäftigte (KMU)	-	4.000 €	45%	100% bei Freistellung durch AG
QualiScheck	RP	Ältere ab 45	Nur zertif. Anbieter	500 €	50%	

Quelle: KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011

Die Informationen zu internationalen Förderkonzepten wurden unter dem Dach des vorliegenden Projektes gesammelt. Die Recherchen stützten sich im Wesentlichen auf Überblicksstudien. Soweit verfügbar, flossen auch die Ergebnisse von Evaluationen und anderen wissenschaftlichen Studien ein.

### 3.2 Gliederung der Synopse und Datenüberblick

Insgesamt umfasst die Synopse 43 Förderinstrumente, darunter zwölf aus Deutschland (s. Abbildung 1). Sie ist nach 23 Gestaltungsmerkmalen und Erfolgsindikatoren gegliedert, anhand derer sich die Instrumente beurteilen und vergleichen lassen (vgl. Tabelle 1). Die Instrumente sind zu fünf wesentlichen Typen zusammengefasst. Unterschieden werden:

- Gutscheine (16)
- Rückerstattungen (17)
- Sparkonten (5)
- Kredite (3)
- Stipendien (2)

Instrumente auf Gutscheinbasis gewähren die Förderung in Form eines Coupons bereits vor der Teilnahme an der Maßnahme, wodurch die von den Individuen zu entrichtenden Kosten unmittelbar reduziert werden. Ähnlich funktionieren kontenbasierte Instrumente, hier werden die Zuschüsse auf speziell zu diesem Zweck eingerichtete Sparkonten einbezahlt und ver-

zinst. Individuen können bei Bedarf darauf zugreifen. Instrumente auf Rückerstattungsbasis sehen die Auszahlung der Zuschüsse erst im Anschluss an die Teilnahme vor, sodass die Individuen zunächst für die gesamten Weiterbildungskosten selbst aufkommen müssen. Hier finden sich auch zahlreiche Instrumente wieder, deren offizielle Bezeichnung eine gutschein- oder kontenbasierte Förderung suggeriert, bei denen aber weder ein Coupon ausgestellt, noch ein Konto im eigentlichen Sinn eingerichtet wird. Nur wenn von den Geförderten auch eigene Mittel angespart und flexibel bei Bedarf entnommen werden können, spricht der vorliegende Bericht von einem Konto. Bei Kredit- oder Darlehensinstrumenten schließlich besteht der Zuschuss in den reduzierten oder erlassenen Zinszahlungen für die Inanspruchnahme von Krediten. Zu guter Letzt bleiben die Stipendien. Hierbei handelt es sich um Zuschüsse, die aufgrund besonderer Eignung oder Leistung vergeben werden, im Normalfall über einen längeren Zeitraum während einer umfangreichen Bildungsmaßnahme.

Tabelle 1: Gliederung der Synopse

Gestaltungsmerkmale	Erfolgsindikatoren
Laufzeit	Ausgegebene Gutscheine/Konten/Mittel
Hauptverantwortliche Stelle	Teilnahmefälle
Verfahren	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
Förderhöhe	Zusammensetzung der Nutzer
Förderturnus	Arten geförderter Maßnahmen
Eigenbeteiligung	Kosten/bürokratischer Aufwand
Erstattung von Nicht-Trainingskosten (ist die Förderung auf die direkten Kosten der Maßnahme reduziert?)	Mitnahmeeffekte
Anforderungen an Weiterbildungsanbieter	Anstoßeffekte
Ausgabeform	Kosten/Nutzen-Effizienz
Verwendungszweck (können die Mittel ausschließlich für Weiterbildung verwendet werden?)	
Örtlicher und zeitlicher Geltungsbereich	
Beratungsleistungen	
Zielgruppen	
Freiheit in der Wahl der Maßnahme	

Einige Förderinstrumente/-programme sind Mischformen zwischen verschiedenen Typen. So enthält etwa die Förderung nach dem AFBG eine Darlehens- und eine Zuschuss- bzw. Rückerstattungskomponente. Bei Mischformen wurde wie folgt verfahren: als Kredit oder Stipendium wurden Instrumente nur dann eingestuft, wenn es ausschließlich auf diesen Förderformen beruht.<sup>3</sup> Mischformen zwischen Konten und Gutscheinen bzw. Konten und Rückerstattungen wurden bis auf zwei Ausnahmen bzw. eine Ausnahme nicht als Konto eingestuft, weil die Instrumente zwar mit beiden Begriffen operieren, die Bezeichnung „Konto“ aber irreführend verwenden (es sich also gar nicht um echte Mischformen handelt), oder weil das kontenbasierte Instrument offensichtlich nicht im Mittelpunkt der Förderung stand. Aus den gleichen Gründen wurden auch zwei Instrumente, die mit dem Gutscheinbegriff operieren, als Rückerstattung eingestuft.

Die Synopse umfasst 16 „echte“ Gutscheininstrumente, bei denen vor Beginn der Maßnahme ein Coupon ausgestellt bzw. eine zweckgebundene Überweisung vorgenommen wird, wodurch sich die von den Individuen zu entrichtenden Maßnahmenkosten vermindern.<sup>4</sup> Zu diesen 16 Gutscheinen wird hier auch die Bildungsprämie der Bundesregierung gezählt. Die-

<sup>3</sup> Diese Instrumente sind mit Blick auf die Auswertungen und Empfehlungen des ersten Projektteils am wenigsten relevant.

<sup>4</sup> Der in der Synopse enthaltene wallonische Bildungsgutschein für Betriebe wird nicht mitgezählt und auch in den weiteren Auswertungen nicht berücksichtigt.

se enthält neben dem ‚Prämiengutschein‘ mit dem ‚Bildungssparen‘ auch eine Fördermöglichkeit auf Kontenbasis, bei der nach dem Vermögensbildungsgesetz angesparte Guthaben für Weiterbildungszwecke genutzt werden können. Allerdings wird der Prämiengutschein deutlich häufiger in Anspruch genommen als das Bildungssparen. Darüber hinaus handelt es sich beim Bildungssparen nicht um ein „echtes“ Bildungskonto, auf dem flexible Ein- und Auszahlungen vorgenommen werden können. Daher wurde das Instrument insgesamt unter die Gutschein-Kategorie subsumiert. Dasselbe gilt für die schottischen Individual Learning Accounts, bei denen die Bezeichnung „Lernkonto“ schon deshalb irreführend ist, weil Förderguthaben nicht über mehrere Jahre hinweg akkumuliert werden konnten, sondern bei Nichtinanspruchnahme zum Ende eines Jahres verfielen.

Bei 17 Instrumenten erfolgt die Förderung nach Beginn der Maßnahme und damit nachdem die Individuen den vollen Teilnahmebetrag entrichtet haben. Die tatsächliche Anzahl wäre sogar noch höher ausgefallen, wenn der österreichische AK-Bildungsgutschein nicht als ein einziges Instrument behandelt würde, sondern stattdessen die Instrumente der neun österreichischen Arbeiterkammern getrennt gezählt würden. In diesem Fall ließen sich die Instrumente aus der Steiermark und Wien den Gutscheinmodellen zurechnen, während in den übrigen Ländern die Förderung als nachträglicher Zuschuss zu den Maßnahmenkosten gewährt wird.

Lediglich bei fünf der betrachteten Instrumente stehen Lernkonten im Zentrum der Förderung. Davon existieren heute noch die Individual Development Accounts (IDAs) in den USA und der Lifelong Learning Plan (LLP) in Kanada. Während bei den drei mittlerweile ausgelaufenen Förderinstrumenten Mittel für Weiterbildung flexibel angespart werden konnten (Einzahlungen auf die Lernkonten waren jederzeit und von verschiedenen Geldgebern möglich), fließen in die IDAs ausschließlich festgelegte Anteile des Erwerbseinkommens. Beim LLP handelt es sich, ähnlich wie beim deutschen ‚Bildungssparen‘ eigentlich um Entnahmen aus Guthaben, die als private Altersvorsorge angespart wurden.<sup>5</sup>

Vervollständigt wird die Synopse durch drei Instrumente, bei denen Bildungskredite im Vordergrund der Förderung stehen, und zwei Stipendien.

Diese Klassifizierung ist jedoch - wie die Synopse zeigt - sehr grob, da andere Merkmale mitunter eine hohe Heterogenität innerhalb eines Instrumententyps bzw. eine hohe Homogenität zwischen den Typen aufweisen.

Alle Instrumente bieten prinzipiell die Möglichkeit, die Verwendung der Mittel auf bestimmte Arten von Weiterbildungsmaßnahmen oder Weiterbildungsanbieter zu beschränken. Auch die Art der geförderten Kosten (z. B. indirekte vs. direkte Kosten) und die Häufigkeit der Inanspruchnahme können geregelt werden. Weitere Gestaltungsmerkmale sind in Tabelle 1 aufgeführt. Die vollständige Synopse befindet sich im Anhang zu diesem Bericht.

In vielen Fällen existierten zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes keine Evaluationsstudien oder existierende Studien waren nicht öffentlich einsehbar, sodass es in weiten Teilen an Informationen zur Inanspruchnahme und zum Erfolg der Instrumente mangelt.<sup>6</sup> Daher ist eine Beurteilung der Instrumente letztlich nur implizit durch die Kontrastierung mit den

---

<sup>5</sup> Das ‚Bildungssparen‘ ist eine Komponente des BMBF-Programms ‚Bildungsprämie‘ und wird in der vorliegenden Synopse nicht als eigenständiges Instrument erfasst.

<sup>6</sup> Der Projektantrag sieht vor, in solchen Fällen ergänzend Experteninterviews zu führen. Expertengespräche, die im Rahmen des genannten Drittmittelprojekts (s. u.) mit Weiterbildungsanbietern, Beratungsstellen, Mitarbeiter/-innen der zuständigen Ministerien, sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen geführt wurden (siehe KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011), lassen jedoch vermuten, dass die Akteure eine sehr subjektive Sicht auf den Erfolg der jeweiligen Instrumente haben. Insbesondere für Förderprogramme aus dem internationalen Raum erschien der erhebliche Aufwand, der mit qualitativen Interviews verbunden gewesen wäre, vor diesem Hintergrund kaum gerechtfertigt.



Erkenntnissen über die individuelle Entscheidungslogik und den entsprechenden Rückschlüssen auf eine zweckmäßige Gestaltung von Politikinstrumenten möglich.

Aus den Analysen zum individuellen Entscheidungsverhalten wurde abgeleitet, dass folgenden Aspekten bei der Gestaltung von Förderkonzepten besondere Bedeutung zukommt:

- Freiwilliges/verpflichtendes Beratungsangebot
- Zielgruppe
- Förderhöhe
- Förderturnus
- Eigenanteil
- Berücksichtigung "nicht-monetärer" Hemmnisse
- Überprüfung der Effizienz (Kosten-Nutzen-Analysen)

Die Synopse wurde hinsichtlich dieser Merkmale, ihrer Ausprägungen und ihrer Verbreitung in der Förderpolitik, sowie ihres Zusammenhangs mit dem Erfolg von Förderinstrumenten ausgewertet. Die Beurteilung erfolgte jedoch nicht separat für jedes Instrument, sondern gesammelt für das untersuchte Förderspektrum bzw. die identifizierten Instrumenttypen.<sup>7</sup> Die Ergebnisse sind nachfolgend zusammengefasst. Nur in Einzelfällen wird auf die Erfahrung mit konkreten Förderkonzepten Bezug genommen. Beispielsweise greifen wir hin und wieder auf die Ergebnisse eines Experimentes mit Weiterbildungsgutscheinen zurück, das in der Schweiz durchgeführt wurde. Aufgrund des Designs und der Variation von Förderhöhe und Beratungsangebot ermöglicht dieses Experiment in Teilen (und unter der Annahme, dass der institutionelle Kontext keinen Effekt hat) verallgemeinerbare Aussagen zumindest für den Typ der Gutscheininstrumente und kann so viele fehlende Evaluationsstudien kompensieren (siehe MESSER/WOLTER 2009).

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Beratung bei der Weiterbildungsförderung

Beratung ist eine Komponente vieler finanzieller Förderungen, insbesondere der Gutscheininstrumente. 17 der 43 beschriebenen Instrumente machen Gebrauch von Beratungsleistungen, die vor der eigentlichen Kurswahl stattfinden (siehe Abbildung 2). Darunter ist in mindestens 10 Fällen die Beratung sogar verpflichtender Bestandteil. Vor allem bei den deutschen Konzepten scheint sich die verpflichtende Beratung durchgesetzt zu haben. 7 der 12 nationalen Instrumente integrieren eine Beratungsleistung; mit Ausnahme eines Falles ist diese für die Geförderten verpflichtend. In der Regel richtet sich die Beratungsleistung an alle Förderfähigen.

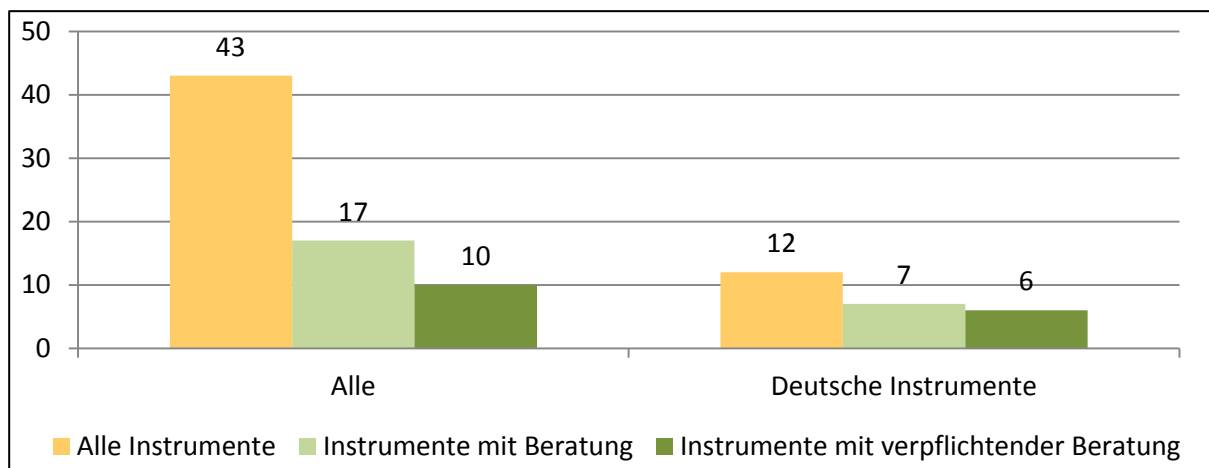
Über die Inanspruchnahme der Beratungsleistung liegen nur in vier Fällen Informationen vor. Bis auf einen Fall ist die Beratung obligatorisch und muss daher immer in Anspruch genommen werden. Nur in einem Fall wurde die Beratungsleistung freiwillig angeboten. Auffällig ist, dass es sich bei der Ausnahme um ein Instrument handelt, das nicht durch die Politik implementiert und anschließend im Auftrag der Politik evaluiert, sondern durch Wissenschaftler in einem Schweizer Experiment untersucht wurde. Es ist somit eines der wenigen Instrumente, die als tatsächlich unabhängig evaluiert gelten können und besitzt insofern einen hohen Aussagewert. Die Autoren der experimentellen Studie stellen vor allem fest, dass das mit den ausgegebenen Gutscheinen einhergehende freiwillige Beratungsangebot kaum genutzt

---

<sup>7</sup> Auf statistische Analysen musste angesichts der geringen Fallzahlen verzichtet werden. Die in diesem Bericht gemachten Aussagen basieren auf einer Interpretation der absoluten Fallzahlen und sind insofern nicht statistisch abgesichert.

wurde.<sup>8</sup> Dabei weisen sie darauf hin, dass das Beratungsangebot im Experiment bereits äußerst niedrigschwellig war.<sup>9</sup> Zudem erwies sich die Quote der Personen, welche die Förderung letztlich in Anspruch nahmen, als relativ unabhängig davon, ob zuvor das Beratungsangebot genutzt worden war oder nicht (MESSER/WOLTER 2009). Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme des Förderinstruments bereits gefallen ist, trägt Weiterbildungsberatung in dieser Form offensichtlich nicht wesentlich dazu bei, den Personenkreis, dessen Weiterbildungsverhalten im bildungspolitischen Fokus steht, zu einer Teilnahme zu aktivieren. So konstatiert etwa auch die Stiftung Warentest nach einem Test von Beratungsleistungen im BMBF-Förderinstrument ‚Bildungsprämie‘, dass Interessierte bereits vorab wissen sollten, „zu welchem Thema sie sich weiterbilden wollen“ (STIFTUNG WARENTEST 2011, S. 26). Daraus ergibt sich, dass derartige Beratungsangebote nur das Ziel verfolgen können, bei bereits vorhandenem Weiterbildungsinteresse für die jeweilige Person geeignete Maßnahmen auszuwählen. Diesem Bestreben sind aber schon durch die hohen Anforderungen an die Berater Grenzen gesetzt: sie müssen im Idealfall auf die jeweiligen Fachgebiete geschult sowie pädagogisch oder psychologisch gebildet sein, um im Einzelfall beurteilen zu können, welche Maßnahmen den individuellen Neigungen und Eigenschaften der Weiterbildungsinteressierten am nächsten kommen. Darüber hinaus wird von ihnen ein Urteil über die Verwertbarkeit verschiedener Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt erwartet.

Abbildung 2: Beratungsangebote bei der Weiterbildungsförderung (Anzahl Instrumente)



Quelle: Synopse, siehe Anhang A

Dies alles untermauert unsere Empfehlung, stärker auf aufsuchende Beratung zu setzen. Ziel sollte es dabei weniger sein, ein vorhandenes Weiterbildungsinteresse zu kanalisieren, als ein generelles Bildungsinteresse überhaupt erst zu wecken. Manche Instrumente mit obligatorischer Beratung richten sich zwar speziell an Beschäftigte in KMU und/oder geringqualifizierte Beschäftigte. Allerdings werden diese Fördermöglichkeiten offenbar nicht aktiv an die Betriebe und ihre Beschäftigten herangetragen, letztere müssen schon eigenständig Notiz von dem Angebot nehmen und einen Weiterbildungsbedarf bzw. ein Weiterbildungsinteresse haben, um darauf reagieren zu können. Ein aufsuchendes Element im eigentlichen Sinne ist in dem von uns betrachteten Ausschnitt aus der Förderlandschaft wohl nicht umgesetzt.

Es stellt sich allerdings zugebenermaßen die Frage, wie das Aufsuchen und die Überzeugungsarbeit in der Praxis realisiert werden sollen. Eine Möglichkeit wäre, die Zusammenarbeit der Sozialpartner zu fördern, damit diese auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

<sup>8</sup> Siehe [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ak\\_5-1\\_wolter.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ak_5-1_wolter.pdf).

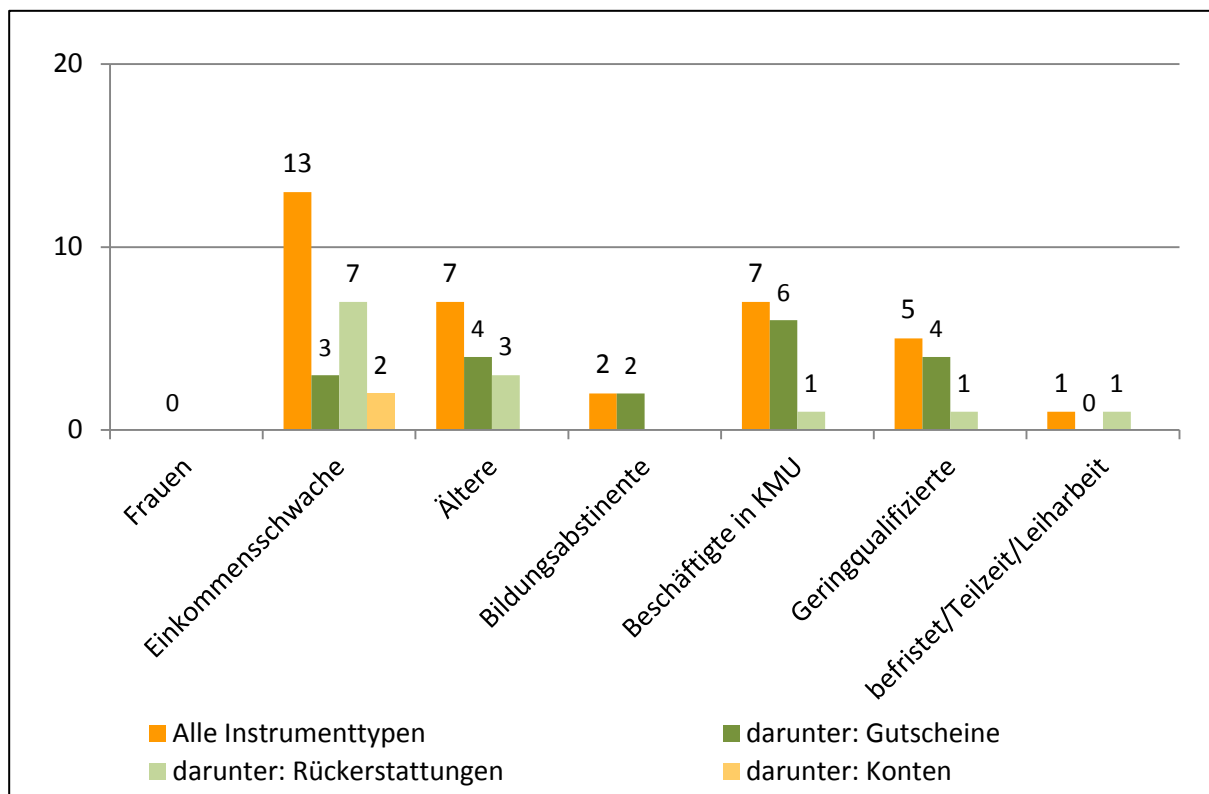
<sup>9</sup> Die Beratung im Experiment wurde telefonisch angeboten. Man könnte einwenden, dass die Hürde dadurch z. B. für Migranten höher ist als bei einem persönlichen Gespräch, das dann aber einen höheren zeitlichen und organisatorischen Aufwand von den Beratungssuchenden verlangt.

gemeinsam Lösungen erarbeiten, mit Hilfe derer ganz bestimmte Zielgruppen erreicht werden können. Die ‚Sozialpartnerrichtlinie‘ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist ein Schritt in diese Richtung. Weiterbildungs-/Qualifizierungsberater für Betriebe sind eine andere Möglichkeit, die z. B. in Hessen umgesetzt wird. Aber unabhängig davon, welche Institutionen oder Mittler man mit der aufsuchenden Beratung betraut, gefunden werden möglicherweise stets eher diejenigen, die bereits ein Weiterbildungsinteresse haben. Die im Rahmen des Drittmittelprojektes zum deutschen Förderspektrum befragten Weiterbildungsakteure äußerten sich bezüglich der Möglichkeiten zur Ansprache von bildungsfernen Personen skeptisch bis ratlos. Die Autoren der Studie merken zwar einschränkend an, dass der Erfolg in jedem Fall von Ort und Art der Ansprache abhängt, machen aber zumindest beispielhafte Vorschläge, wie die Aufmerksamkeit bildungsferner Personen gewonnen werden kann (siehe KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011). So bilden etwa Betriebe einen wichtigen Ort der Kontaktaufnahme. Auch die Nutzung kommunaler Strukturen bietet sich an (z. B. Jugendämter, Familienberatung). Nichtsdestotrotz erfordert die Gestaltung von Angeboten der aufsuchenden Beratung ein hohes Maß an Kreativität. Angesichts der großen Herausforderung, welche die Gestaltung erfolversprechender Konzepte darstellt, wäre es natürlich wünschenswert, einen Beratungsbedarf erst gar nicht entstehen zu lassen. Dazu muss soweit möglich bereits in frühen Phasen der Erziehung die Aufmerksamkeit auf die verschiedenen Nutzenaspekte von Bildung gelenkt werden.

## 4.2 Zielgruppen von Förderungen

Die Mehrheit der Instrumente (26 von 43 insgesamt bzw. acht von zwölf in Deutschland) nimmt spezielle Zielgruppen (besonders) ins Visier. Abbildung 3 verdeutlicht die Förderschwerpunkte von Gutscheinen, Rückerstattungen und Bildungskonten. Die berücksichtigten Kredite und Stipendien nehmen bis auf eine Ausnahme keine solche Schwerpunktsetzung vor, was plausibel erscheint, da ihr Zweck nicht an sozio-demografische Merkmale gebunden ist. Sie sollen prinzipiell jedem zur Verfügung stehen.

Abbildung 3: Zielgruppen von Weiterbildungsförderung (Anzahl Instrumente)



Quelle: Synopse, siehe Anhang A

Als Schwerpunkt wurde es angesehen, wenn eine (oder mehrere) der dargestellten Zielgruppen im Sinne eines expliziten Förderkriteriums als exklusiv förderberechtigt gelten können oder wenn für die jeweilige Zielgruppe zumindest erleichterte Förderbedingungen bzw. höhere Fördersätze genannt werden. Wenn prinzipiell alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Zielgruppe gehören, reicht also die Nennung einer Schwerpunktgruppe allein, z. B. ohne nähere Bestimmung von Förderquoten oder entsprechend operationalisierten Förderkriterien, nicht aus. Beispielsweise werden Geringqualifizierte in den Beschreibungen häufig als Zielgruppe erwähnt, die Operationalisierung der Zielgruppe erfolgt aber über Einkommensgrenzen. Ausnahmsweise wurden die Instrumente auch ohne diese Voraussetzungen zu bestimmten Förderschwerpunkten zugeordnet, wenn diese bereits in der Zielsetzung des Instrumentes genannt werden, wie z. B. im Fall des Training-Cheque der Region Limousin in Frankreich.

Einkommensschwache sind nach diesen Kriterien die am häufigsten berücksichtigte Zielgruppe. 13 Instrumente richten sich durch das Vorhandensein von Einkommensgrenzen zumindest implizit an diese Personengruppe. Auch auf Ältere, Beschäftigte in KMU, und Geringqualifizierte konzentriert sich eine nennenswerte Zahl an Förderkonzepten. Eher selten wird das Kriterium der Bildungsabstinenz angewandt. Auch Leiharbeiter, befristet Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte finden nur selten besondere Berücksichtigung.

Die Förderung Geringqualifizierter entspricht den Empfehlungen des ersten Projektteils bezüglich anzusprechender Zielgruppen. Dass häufig Einkommensgrenzen gesetzt werden, ist entweder durch das Ziel, Geringqualifizierte anzusprechen, oder durch ein Umverteilungsmotiv zu erklären. Ältere und Beschäftigte in KMU werden gefördert, weil sie bei betrieblich finanzierten Weiterbildungsaktivitäten seltener Berücksichtigung finden. Hier stehen Gerechtigkeitsaspekte im Vordergrund. Eine entsprechende Empfehlung findet sich im ersten Projektteil nicht, da dort lediglich unter dem wohlfahrtsökonomischen Paradigma ein mögliches Rationalitätsversagen untersucht wurde. Gerechtigkeitsargumente hingegen sind kaum wissenschaftlich zu fundieren, da eine allgemein akzeptierte Definition von Gerechtigkeit nicht existiert. Schließlich dürfte es bei der Förderung von Beschäftigten in KMU aber nicht zuletzt auch um die Förderung des Mittelstands gehen, weswegen entsprechende Fördermaßnahmen nicht selten in wirtschaftspolitischen Ressorts angesiedelt sind.

Frauen werden allerdings durch kein Instrument besonders gefördert (auch wenn Frauen häufig als Zielgruppe angegeben werden). Dies widerspricht zwar auf den ersten Blick den Auswertungen der Personenbefragung, die zeigten, dass Frauen eine signifikant niedrigere Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung haben als Männer. Allerdings konnte nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hierbei um einen Scheineffekt handelt, der durch die häufigere Befristung und den erschwerten Zugriff der Frauen auf das Haushaltseinkommen bedingt ist. Dass es kaum spezielle Förderungen für Frauen gibt, mag insofern auch daran liegen, dass die von finanziellen Restriktionen betroffenen Frauen auch durch Förderinstrumente für Einkommensschwache erfasst werden. Ein anderer Grund ist möglicherweise, dass Frauen in der Praxis nicht nachweisbar seltener an individuell-berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen als Männer.<sup>10</sup>

Es könnte vermutet werden, dass eine Zielgruppenorientierung bei Gutscheinen (die oft ausdrücklich als unbürokratisches Instrument beworben werden) angesichts des Aufwands für die Prüfung von Fördervoraussetzungen, seltener anzutreffen ist. Offenbar weisen Gutscheine, Rückerstattungen und Konten aber ähnlich häufig eine Zielgruppenorientierung auf. Allerdings unterscheiden sich die Schwerpunkte: während Gutscheine vor allem zur Förderung

---

<sup>10</sup> Allerdings geben Frauen im Durchschnitt geringere Beträge für ihre Weiterbildung aus (siehe BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006). Der Schluss liegt nahe, dass sie weniger umfangreiche und günstigere Kurse belegen.

von Beschäftigten in KMU, Geringqualifizierten und Älteren eingesetzt werden, gelten bei Rückerstattungen oft Einkommensgrenzen, was vermutlich höheren Prüfungs- bzw. Nachweisaufwand verursacht.

Etwa ein Drittel der Gutscheine, Rückerstattungen und Konten setzt keinen der genannten Schwerpunkte. Angesichts der Problematik von Mitnahmeeffekten steht die Zweckmäßigkeit einer Förderung für die Gesamtheit der Beschäftigten (die Hälfte dieser Instrumente fördert auch Arbeitslose) allerdings in Frage. Sie drückt das politische Bestreben aus, auf breiter Basis die Beteiligungsquoten zu erhöhen um nationale und internationale Benchmarks zu erreichen. Die eigentlichen Gründe für die im Vergleich geringeren Beteiligungsquoten werden dabei eher selten hinterfragt. Das Schweizer Gutscheinexperiment zeigt, dass eine Eingrenzung der Zielgruppe auf Personen mit niedrigerem Bildungsstand sich eignet, um Mitnahmeeffekte gering zu halten (MESSER/WOLTER 2009). Allerdings werden hierdurch Personen mit bereits höherem Bildungsstand ausgeschlossen, auch wenn sie starken finanziellen Restriktionen unterliegen. Unklar ist außerdem, wie z. B. ein fehlender Bildungsabschluss durch die Administration überprüft werden soll. Im Zweifel kann die „Nicht-Vorlage“ eines Zeugnisses nicht als Beleg für ein Fehlen des Abschlusses gelten. In der Praxis berücksichtigen Förderungen daher häufig die Einkommenssituation, in Deutschland derzeit z. B. die Bildungsprämie des BMBF und der Weiterbildungsscheck Sachsen.<sup>11</sup>

Einige Förderinstrumente (z. B. Bildungsscheck NRW, Sonderprogramm ‚WeGebAU‘ der Bundesagentur für Arbeit) begünstigen zudem Personen, die in einem näher bestimmten Zeitraum vor der Förderung nicht an Weiterbildung teilgenommen haben (Bildungsabstinenten). Sofern Förderungen dem Zweck dienen, finanzielle Barrieren zu reduzieren, wäre eine solche Beschränkung der Zielgruppe nicht zwingend logisch. Denn finanzielle Barrieren können für bildungsinteressierte Personen auch vorliegen, wenn es ihnen in den Vorjahren bereits einmal möglich war, Weiterbildung selbst zu finanzieren. Allerdings überschneiden sich in den genannten Fällen die Kriterien bezüglich Bildungsabstinenz und Einkommen nicht, sodass in diesen Fällen zumindest eine konsistente Konzeption zugrunde liegt.

### 4.3 Förderhöhe, Förderturnus, Eigenanteil

Die maximalen Förderbeträge der untersuchten Instrumente variieren stark (siehe Tabelle 2). Betrachtet werden alle Gutscheine, Rückerstattungen, Konten, Kredite und Stipendien, für die Angaben in Euro vorliegen (insgesamt 36 Instrumente).

Tabelle 2: Maximalförderbeträge von Förderaktivitäten (Anzahl Instrumente)

	bis 300 €	bis 500 €	bis 1.000 €	über 1.000 €	unbegrenzt	k.A.
Gutschein	1	6	-	1	-	6
Rückerstattung	2	5	2	6	1	1
Konto	-	-	1	1	-	-
Kredit	-	-	-	-	-	1
Stipendium	-	-	1	1	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Quelle: Synopse, siehe Anhang A, berücksichtigt sind nur Instrumente, für die Angaben in Euro vorliegen.

<sup>11</sup> Vergleiche hierzu die Argumentation bei der Ableitung der Empfehlungen aus den Befragungsergebnissen in Teil 1 des Projektes (WALTER/MÜLLER 2012): Politisch kann es gewollt sein, durch eine Weiterbildungsförderung finanzielle Härten auszugleichen. Eine solche Förderung ist dann aber nicht durch ein Rationalitätsversagen zu begründen.

Nur drei Instrumente setzen die Förderung unter 300 Euro an (in der Tabelle nicht erfasst sind der schottische und walisische Gutschein mit Förderhöhen von 100 bis 200 Pfund). Eine deutliche Mehrzahl der Förderungen leistet höhere Zuschüsse, elf Instrumente bis zu 500 Euro, vier Instrumente bis zu 1.000 Euro, und neun Instrumente gewähren sogar noch höhere Zuschüsse. Die zwölf deutschen Instrumente weisen alle Förderhöchstbeträge von mindestens 500 Euro auf. Die Bildungsprämie des BMBF etwa wurde nach kurzer Laufzeit von 150 Euro auf 500 Euro aufgestockt. In einem Fall, dem sächsischen „Weiterbildungsscheck“, sind die Förderbeträge gar nicht explizit begrenzt. Bei fünf der (unter Berücksichtigung von Instrumenten außerhalb der Euro-Zone) insgesamt 43 untersuchten Instrumente ist nur bekannt, dass die Förderung in der Höhe begrenzt ist, nicht jedoch die Höhe der Grenze. In drei Fällen liegen keine Angaben darüber vor, ob ein Höchstbetrag existiert oder nicht. Gutscheine weisen tendenziell geringere Förderhöhen auf. Höhere Beträge ab 1.000 Euro werden hingegen in der Regel nur als Rückerstattung oder im Rahmen von Bildungskonten vergeben. Fast jedes zweite Instrument gewährt unterschiedlich hohe Leistungen für verschiedene Zielgruppen.

Angesichts der Ergebnisse des ersten Projektteils, nach denen auch Förderbeträge um 150 Euro bereits eine Wirkung entfalten müssten, überrascht es, dass die politische Praxis oft auf deutlich höhere Unterstützungsleistungen setzt. Die Ergebnisse des Schweizer Gutscheinexperimentes können diesen Widerspruch möglicherweise aufklären: Bezüglich der Inanspruchnahme von Bildungsgutscheinen durch Förderberechtigte ließ sich im Experiment feststellen, dass die Einlösequote mit dem Nominalwert der Förderung stieg. Insbesondere für den Gutschein über 200 CHF (ungefähr 160 Euro) ließen sich keine über Mitnahmen hinausgehende Einlösungen feststellen. Die Empfänger niedrig dotierter Gutscheine nahmen aber, auch wenn sie den Gutschein nicht einlösten, trotzdem häufig an Weiterbildung teil. Offenbar war also der Aufwand des Einlösens bei geringen Förderhöhen zu groß. Die Empfehlungen des Projektteils 1 beruhen aber ausschließlich auf dem Ergebnis, dass finanzielle Restriktionen die Zahlungsbereitschaft reduzieren und ließen den Einlöseaufwand außer Acht. In der Praxis zeigt sich also offensichtlich, dass der Förderbetrag einen relevanten Anreiz setzen muss, der ausreicht, neben den Weiterbildungskosten auch den mit der Förderung verbundenen bürokratischen Aufwand zu kompensieren.

Die Mehrheit der Förderkonzepte setzt neben dem Zuschuss auf einen Eigenbeitrag der Geförderten (23 von 36 Instrumenten der Eurozone). Die genaue Höhe ist in vier Fällen unbekannt. Bei den verbleibenden Konzepten beträgt er etwa zu gleichen Teilen unter 50 %, genau 50 % oder über 50 %. Tabelle 3 stellt den zu erbringenden Eigenanteil und die Förderhöchstbeträge bei den Instrumenten gegenüber. Tendenziell erheben Förderaktivitäten mit niedrigeren Förderhöchstbeträgen höhere Eigenbeiträge. Dies mag sich so erklären lassen, dass niedrige Förderungen eher als Anreiz eingesetzt werden, um auch private Mittel zu erschließen, während höhere Förderungen möglicherweise eben gerade das Ziel verfolgen, die selbst zu tragenden Kosten einer Weiterbildung für die Geförderten möglichst gering zu halten, wie etwa bei der deutschen AFBG-Förderung.<sup>12</sup> Denn hohe Eigenanteile bei gleichzeitig hohen Förderbeträgen stellen natürlich für die Geförderten weiterhin eine beträchtliche Hürde dar.

Förderungen werden im Allgemeinen entweder einmalig oder jährlich gewährt. Konzepte, die einen anderen als jährlichen Förderrhythmus vorsehen, sind die Ausnahme. Einen Spezialfall bilden die Konten. Die selbst angesparten Beträge können in der Regel zu beliebigen Zeitpunkten in Anspruch genommen werden. Die Förderung kann entweder als jährliche oder einmalige Prämienzahlung erfolgen oder im Moment der Inanspruchnahme von angesparten Mitteln. Auch die Förderung mit Bildungskrediten ist nicht zeitlich restringiert. Viel-

---

<sup>12</sup> Der effektiv mögliche Zuschuss variiert hier allerdings stark. Je nachdem ob z. B. die gewährten Darlehen im Nachhinein wegen Betriebsgründung teilerlassen werden oder nicht, kann der Zuschuss für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren deutlich über 50 % betragen. Der Zuschuss zum Lebensunterhalt beträgt 44 %.

mehr kann ein neuer Kredit in der Regel nach Abzahlung des alten aufgenommen werden. Stipendien werden prinzipiell nur einmalig gewährt.

Zumindest für die deutschen Instrumente lässt sich außerdem konstatieren, dass Förderungen tendenziell niedriger dotiert sind, wenn sie häufiger gewährt werden. Einige Förderungen (sieben Instrumente in Deutschland und im Ausland) laufen im Übrigen über einen längeren Zeitraum bei einmaliger Antragstellung. Es handelt sich dabei um Instrumente mit hohen Förderbeträgen, vier Rückerstattungs-Instrumente, die beiden erfassten Stipendien, sowie ein Bildungskonto. Bei diesen Förderungen erfolgt die Auszahlung der Förderbeträge in bestimmten zeitlichen Abständen.

Tabelle 3: Maximalförderung und Eigenanteil in Förderinstrumenten (Anzahl Instrumente)

	bis 300 €	bis 500 €	bis 1.000 €	über 1.000 €	unbegrenzt	k.A.	Gesamt
Eigenanteil=0	-	1	1	1	-	6	9
< 50%	-	2	-	5	1	-	8
50%	1	3	1	1	-	1	7
>50%	2	4	-	2	-	-	8
k.A.	-	1	2	-	-	1	4
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>36</b>

Quelle: Synopse, siehe Anhang A, berücksichtigt sind nur Instrumente, für die Angaben in Euro vorliegen.

Welches der zweckmäßigeren Weg ist, hängt u. E. vor allem vom Ziel der Förderung ab. Mit Förderbeträgen unter 500 Euro lassen sich vor allem kürzere Maßnahmen fördern. Steht das im Projekt-Teilbericht 1 diskutierte Umverteilungsmotiv im Mittelpunkt des Förderinteresses, spricht zunächst nichts gegen niedrigere Förderungen, solange der bürokratische Aufwand für die Geförderten im Vergleich zum Förderbetrag nicht zu hoch ist. Das Schweizer Gutscheinexperiment legt aber nahe, dass 150-200 Euro nicht ausreichen. Geht es bei der Förderung hingegen primär um die Behebung von Rationalitätsmängeln, dürfte mit niedrigen Förderbeträgen häufig die Hoffnung verbunden werden, Anschubeffekte zu bewirken, also bildungsabstinente Personen nachhaltig für die Weiterbildung zu gewinnen. Denn die so geförderten Weiterbildungen dürften meist nicht sehr umfangreich sein und für sich genommen einen eher überschaubaren Kompetenzzuwachs bewirken. Daher hofft man, dass es einen bedeutenden Anteil an Geförderten gibt, für die Weiterbildung neu ist und die zudem künftig stärker eigene Mittel in ihre Weiterbildung investieren. Dafür gibt es aber bislang kaum unterstützende Evidenz (siehe auch Abschnitt 4.5).<sup>13</sup> So gesehen und unter Berücksichtigung des mit Förderung verbundenen bürokratischen Aufwands hat es durchaus seine Rechtfertigung, dass die in der Praxis beobachtbaren Förderbeträge im Vergleich zu den aus Projektteil 1 abgeleiteten Empfehlungen tendenziell eher höher angesetzt werden. So wird gewährleistet, dass auch umfangreichere Fort- und Weiterbildungen, die tatsächlich einen nachweisbaren und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzzuwachs bewirken, belegt werden können. Um die öffentlichen Budgets nicht zu überlasten, könnte die Förderfrequenz entsprechend reduziert werden.

Bei den Kreditinstrumenten besteht der Zuschuss in den erlassenen oder reduzierten Zinsen. Da es sich dabei um geringe Kosten im Vergleich zum gesamten Weiterbildungsaufwand handeln dürfte, ist nicht unbedingt davon auszugehen, dass günstige Kredite finanziell restringierten Personen mit Bildungsinteresse eine weitreichende Hilfe bieten. Einen stärkeren Anreiz dürften Kredite bewirken, wenn auch das Ausfallrisiko von der öffentlichen Hand

<sup>13</sup> Zudem ist es fraglich, ob Anschubeffekte bei Rationalitätsmängeln überhaupt erwartet werden dürfen (vgl. die Diskussion im Abschnitt 5.3.3 des Projekt-Teilberichts 1).

übernommen wird. Nichtsdestotrotz steht zu vermuten, dass mit dem Zustand der Verschuldung ein gewisser Abschreckungseffekt verbunden ist.

#### 4.4 Berücksichtigung nicht-monetärer Hemmnisse in Förderungen

Nichtmonetäre Hemmnisse sind schwer zu definieren, denn in der Regel können Restriktionen, die auf den ersten Blick nicht-monetärer Art sind, wie etwa der zeitliche Aufwand für Kinderbetreuung o. ä., zumindest in gewissen Grenzen durch finanziellen Aufwand reduziert werden, was sie insoweit auch immer teilweise zu monetären Restriktionen macht. Sie sind daher prinzipiell auch durch finanzielle Einzelförderung behebbar, obgleich strukturelle oder ordnungspolitische Maßnahmen oft der näherliegende Weg sein mögen. Beispielsweise können durch die Bezuschussung von Reise- und Unterkunftskosten im Rahmen von Weiterbildungen Personen in strukturschwachen oder ländlichen Gebieten gefördert werden, die in ihrer Nähe nur ein beschränktes Weiterbildungsangebot vorfinden. Ähnliches gilt für die Kosten der Kinderbetreuung.

Aus der Synopse gehen immerhin zwölf Instrumente hervor, die explizit auch Reise- und Unterkunftskosten fördern. Einige (fünf Instrumente) werden naheliegender Weise auf Rückerstattungsbasis oder durch Konten gewährt. Oft werden aber auch aus dem Anlass einer Weiterbildung heraus Pauschalen gezahlt, die zur Deckung von Lehrgangskosten und/oder indirekten Kosten verwendbar sind, ohne dass diese näher spezifiziert sind (wie zum Beispiel bei den Stipendien). Gutscheine decken in aller Regel keine indirekten Ausgaben ab.

Elf Instrumente gewähren Zuschüsse zu den Ausgaben für Kinderbetreuung. Im Großen und Ganzen handelt es sich dabei um die gleichen Instrumente. Bezüglich der indirekten Kostenförderung besteht allerdings noch Gestaltungspotenzial in der Förderlandschaft. Denn bei ohnehin noch zu erbringenden Eigenanteilen für Lehrgangskosten in Höhe von rund 50 % können diese Nebenkosten einer Weiterbildung die Hürde bedeutend erhöhen und den Effekt der Förderung für die betroffenen Gruppen verpuffen lassen.<sup>14</sup> Bezüglich des Erfolgs von Modellen, die auch indirekte Kosten fördern, sind schwer Aussagen möglich. Mitnahmeeffekte werden in der Synopse nicht häufiger erwähnt als bei den übrigen Instrumenten. Allerdings gehören die meisten Instrumente, die durch ihren bürokratischen Aufwand auffallen, zu dieser Gruppe (sechs von zehn). Dieser Befund schwächt die Empfehlung hinsichtlich einer stärkeren Berücksichtigung indirekter Kosten etwas ab und legt nahe, dass dies - je nach Förderzweck - nicht für jedes Instrument angemessen sein muss.

Ein weiteres Hemmnis ist durch unflexible Arbeitszeiten gegeben. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten wäre eine Möglichkeit zur Lösung des Problems. Diese haben prinzipiell nichts mit den hier diskutierten Bildungskonten gemeinsam, auf denen Geldbeträge angespart und gefördert werden. Denkbar wäre zwar, auf Bildungskonten auch das Ansparen von Arbeitszeit (Überstunden) für Weiterbildungszwecke zu erlauben. Ein solches Instrument ist jedoch nicht Bestandteil der Synopse gewesen. Zudem bietet ein solches Modell in diesem Sinn keine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit als normale Arbeitszeitkonten. Es ermöglicht dem Arbeitnehmer lediglich, seinen finanziellen Beitrag durch das Einbringen von Freizeit zu ersetzen und dadurch möglicherweise in den Genuss einer Förderung durch den Arbeitgeber oder den Staat zu gelangen.

---

<sup>14</sup> Informelle Weiterbildung wird im Übrigen mit keinem Instrument gefördert. Allerdings ist dies auch kaum möglich, da nur schwer zu kontrollieren wäre, ob eine solche Bildungsmaßnahme tatsächlich stattgefunden hat oder nicht. Am ehesten wäre eine solche Förderung noch für Betriebe denkbar.



## 4.5 Überprüfung der Effizienz von Förderungen

Hinsichtlich der Wirksamkeit von Förderinstrumenten kann grundsätzlich zwischen positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation der Begünstigten (Einkommenssteigerungen, beruflicher Aufstieg, Aufnahme einer interessanteren Tätigkeit; bei Arbeitslosen: Aufnahme einer Beschäftigung), einer (nachhaltigen) Erhöhung des Anteils an Weiterbildungsnachfragern, sowie einer Verringerung der Disparitäten im Rahmen der Weiterbildungsbeteiligung, unterschieden werden. Um zu Aussagen über die Kosten-Nutzen-Relation zu gelangen, sind außerdem die Kosten der Förderung, die Kosten der Umsetzung, der bürokratische Aufwand sowie unerwünschte Nebeneffekte wie Mitnahmeeffekte, Interaktionseffekte mit bestehenden Instrumenten, Probleme im Programm-Marketing oder andere Umsetzungsprobleme zu berücksichtigen.

Die Informationslage zur Wirkung der untersuchten Förderaktivitäten ist allerdings ernüchternd. Insbesondere für auf kleinere Regionen begrenzte Instrumente liegen oftmals keine Evaluations- oder wissenschaftliche Begleitstudien vor. Für einige Instrumente sind durchgeführte Evaluationen darüber hinaus nicht öffentlich zugänglich. Wurden Evaluationen bzw. eine wissenschaftliche Begleitung durchgeführt, so beschränken diese sich ferner häufig auf die Inanspruchnahme des Instruments und erstrecken sich nicht auf Veränderungen der Beschäftigungssituation der Begünstigten. Dies dürfte einerseits am hohen Aufwand für die Messung der Wirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg liegen. Andererseits ist die Frage, ob Weiterbildung tatsächlich positive Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg von Individuen hat, der Förderung eher vorgelagert. Sie stellt sich ganz allgemein und unabhängig davon, ob die Weiterbildung gefördert wurde oder nicht. Daher muss sie nicht für jedes Förderinstrument separat beantwortet werden, sondern durch allgemeine wissenschaftliche Studien. Es ist also davon auszugehen, dass entsprechende positive Effekte bei einer Förderung vorausgesetzt werden.<sup>15</sup>

Aussagen über die Zahl der Förderfälle (ausgegebene Gutscheine/Konten etc.) und die Höhe der eingesetzten Mittel sind vergleichsweise häufig zu finden. In einigen Fällen, z. B. dem Bildungsscheck NRW, werden die Instrumente so stark nachgefragt, dass Zuschüsse über eine Anpassung der Förderrichtlinien nachträglich reduziert wurden, um eine Nutzung durch möglichst viele Personen gewährleisten zu können. Die Nachfrage ist allerdings kein wirkliches Erfolgskriterium.<sup>16</sup> Kenntnis von der Existenz einer mehr oder weniger fundierten wissenschaftlichen Studie mit evaluativen Inhalten haben wir nur bei gut einem Viertel der Instrumente erlangt, in Deutschland etwa für die Instrumente ‚Bildungsprämie‘, ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ und ‚Bildungsscheck NRW‘.<sup>17</sup> In sechs Fällen wurde hierfür eine Befragung bei den Geförderten durchgeführt, unter anderem dem hessischen und dem nordrhein-westfälischen Gutschein.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Um diese Frage wissenschaftlich zu untersuchen, sind jedoch Langzeituntersuchungen notwendig (Erfolge dürften sich nur in wenigen Fällen unmittelbar an die Teilnahme an einer Maßnahme anschließen). Zudem müssen neben den sich weiterbildenden Individuen auch Kontrollgruppen in die Untersuchungen einbezogen werden. Und selbst dann stellt es eine große Herausforderung dar, Arbeitsplatzwechsel, berufliche Aufstiege und die Aufnahme von beruflichen Tätigkeiten kausal auf vergangene Weiterbildungsteilnahmen zurückzuführen. Dies gilt insbesondere für weniger umfangreiche Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsfortbildung. Tatsächlich existieren Studien, welche z. B. die Lohneffekte von Weiterbildung vollständig auf in der Regel unbeobachtete Faktoren wie Motivation oder ‚Ability‘ zurückführen. Für einen Überblick über Studien zum Nutzen der Weiterbildung siehe SCHMID (2008).

<sup>16</sup> Auch die Reduzierung der Förderbeträge ist nicht unbedingt sinnvoll. Die Mittel reichen zwar für mehr Förderfälle, aber die dann durchgeführten Weiterbildungen sind wahrscheinlich auch weniger umfangreich und haben möglicherweise geringere Auswirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg der Geförderten. Stattdessen müssten dann, wenn das erklärte Förderziel ernst genommen wird, die Mittel erhöht werden.

<sup>17</sup> Dies bedeutet ausdrücklich nicht, dass andere Evaluationen nicht existieren. Im Rahmen des zeitlich befristeten und mit knappen Ressourcen ausgestatteten Projektes haben die mit der Bestandsaufnahme betrauten Mitglieder des Projektteams aber keine Kenntnis von weiteren Studien erlangt.

<sup>18</sup> In einem Fall wurde eine Befragung durchgeführt, aber offenkundig keine Evaluationsstudie.

Nur bei sechs Instrumenten fanden wir Aussagen über die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Angaben über das Erreichen selbst gesteckter Ziele existieren für zwei Instrumente. Angaben über Mitnahmeeffekte und/oder Anschubeffekte liegen für immerhin zwölf und Aussagen über die Kosten-Nutzen-Relation in drei Fällen vor. Umsetzungsprobleme, Probleme aufgrund von Wechselwirkungen mit anderen Instrumenten sowie Defizite bei Programmmarketing bzw. im Bekanntheitsgrad fanden in der ausgewerteten Literatur keine Erwähnung. Nur in drei Fällen wurde der bürokratische Aufwand bzw. der Verwaltungsaufwand der Förderung (z. B. aus Sicht der Förderberechtigten bei Beantragung oder aus Sicht der Behörden bei der Prüfung von Fördervoraussetzungen) thematisiert.

Insgesamt bestehen damit nur in 17 Fällen überhaupt Anhaltspunkte für eine Beurteilung der Förderaktivität. Am ausführlichsten ist die Informationslage bei den Gutscheinen und Konten, was möglicherweise damit zusammenhängt, dass es sich hierbei um jüngere und vor allem neue Instrumente handelt, die konsequenter in ihrer Wirkungsweise überprüft werden.

Für eine zusammenfassende Beurteilung von Instrumenten betrachten wir im Folgenden die Kosten-Nutzen-Effizienz als entscheidende Größe, da sie alle relevanten Aspekte vereint. Selbst gesteckte Ziele hingegen sind kein objektiver Erfolgsmaßstab, weswegen sie aus unserer Sicht auch bei einer Evaluation des Programmerfolges kein Kriterium sein sollten. Wir lassen sie nicht einmal als notwendiges Erfolgskriterium zu, da aus Kosten-Nutzen-Sicht z. B. auch Programme prinzipiell erfolgreich sein können, die hinter ihren selbst gesteckten Zielen zurück bleiben, wenn der tatsächliche unter dem prognostizierten Förderbedarf liegt. Auch das Programmvolumen selbst (und insofern auch reine Output-Indikatoren, die damit unmittelbar zusammenhängen) ist für sich genommen noch kein Erfolgskriterium. Ihm stehen nämlich auch in entsprechendem Umfang Kosten gegenüber. Die wichtigste Größe zur Beurteilung sind daher potenzielle Anschubeffekte, also die Eignung des Programms, Effekte zu bewirken, denen zukünftig keine öffentlichen Kosten mehr gegenüber stehen.<sup>19</sup> Zudem müssen Mitnahmeeffekte berücksichtigt werden. Sie stellen die wichtigste Information auf der Kostenseite dar, weil sie angeben, in welchem Umfang die öffentlichen Mittel lediglich an die Stelle privater Mittel getreten sind. Schließlich sind Informationen zum bürokratischen Aufwand der Beantragung oder der Prüfung von Anträgen ein wichtiges Erfolgskriterium, weil sie die mit einem gegebenen Programmvolumen erzielbaren Effekte reduzieren. Das Ausmaß der (ggf. vorübergehenden und nicht um Mitnahmeeffekte bereinigten) Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung hingegen ist für sich genommen kein geeignetes Erfolgskriterium, da sie sich (bei voller Auslastung) bereits automatisch aus dem Programmvolumen und der Förderhöhe ergibt.<sup>20</sup> Die Inanspruchnahme bzw. Auslastung eines Programms mag zwar aus Sicht der Programmverantwortlichen ein wichtiges Erfolgskriterium sein, weil die Beurteilung der eigenen Arbeit damit zusammenhängt. Über den wahren Programmerfolg gibt jedoch auch die Auslastung ohne Einbeziehung von Mitnahmeeffekten, Anschubeffekten und Bürokratiekosten keinerlei Aufschluss. Letztere Aspekte liefern hingegen bereits für sich genommen Hinweise darauf, wie effizient die Mittel eingesetzt wurden. Anzumerken ist allerdings, dass der Bekanntheitsgrad eines Instrumentes (der nicht automatisch mit einer hohen Inanspruchnahme einhergehen muss) ein notwendiges Erfolgskriterium darstellt.

Entsprechend diesen Überlegungen konnte für zwölf Instrumente eine binäre Gesamtschätzung (‚eher positiver Gesamterfolg‘ bzw. ‚eher negativer Gesamterfolg‘) abgeleitet werden. Sie kann natürlich nur äußerst grobe Hinweise auf eine sinnvolle Konzeption liefern. Besser fundierte Aussagen sind aber angesichts der Informationslage sowie der beschränkten Ressourcen für die Auswertungsarbeiten im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich. Es wurde wie folgt vorgegangen: War in den verwendeten Sekundärquellen die Rede von einer positiven Kosten-Nutzen-Relation, so wurde das entsprechende Instrument als erfolg-

<sup>19</sup> Der Arbeitsmarkterfolg wird in der Regel nicht als Evaluationskriterium herangezogen, da hinter jeder Förderung implizit die Annahme steckt, dass Weiterbildung den Arbeitsmarkterfolg begünstigt. Diese Hypothese wäre nicht im Rahmen der Evaluation einzelner Förderinstrumente, sondern ganz grundsätzlich zu überprüfen.

<sup>20</sup> Der Erfolg oder Nettoeffekt eines Programms wird demzufolge hier definiert als Nettoeffekt = Programmvolumen \* Auslastungsgrad + Anschubeffekte - Mitnahmeeffekte - Bürokratiekosten.

reich verbucht. War keine entsprechende Aussage vorhanden, so diente die Beurteilung von Anschubeffekten in den verwendeten Quellen als Erfolgsmaßstab. Lagen auch hierzu keine Angaben vor, so wurden Aussagen zu Mitnahmeeffekten als Erfolgsmaßstab herangezogen, die erkennen ließen, dass diese eher gering oder eher hoch waren/sind. Waren Prozentwerte angegeben, so stuften wir Mitnahmeeffekte über 50% als hoch, und unter 10% als gering ein. Werte dazwischen wurden nicht interpretiert, wenn nicht gleichzeitig der Text eine Einstufung als „gering“ oder „hoch“ vornahm. Waren schließlich weder eine Einordnung der Anschub- noch der Mitnahmeeffekte auffindbar, so dienten Aussagen zum bürokratischen Aufwand des jeweiligen Instruments/Programms als Richtschnur. Dabei ist stets zu bedenken, dass die aus den verwendeten Quellen herauszulesenden Beurteilungen in der Regel nicht auf einer wissenschaftlichen Evaluation beruhen. Stellenweise war nicht erkennbar, ob die Urteile überhaupt auf „harten“ Indikatoren beruhen oder eher einer persönlichen Einschätzung der Autoren entspringen. Zu beachten ist außerdem, dass durch die gewählte Vorgehensweise nur jeweils eines der genannten Kriterien (Kosten-Nutzen-Effizienz, Anschubeffekte, Mitnahmeeffekte, Bürokratieaufwand) in der entsprechenden Prioritäts-Rangfolge zum Tragen kam. Aber auch Versuche mit etwas komplizierteren Bepunktungs-Verfahren führten zu keinem wesentlich anderen Ergebnis. Zudem hätte jedes komplexere Verfahren eine Zuverlässigkeit der Beurteilung vorgespiegelt, die angesichts der teils vagen Aussagen in der Literatur und der beschränkten Zahl an Instrumenten, für die überhaupt evaluative Aussagen vorlagen, ohnehin nicht gegeben gewesen wäre.

Fünf Instrumente erhielten durch die beschriebene Prozedur eine positive Beurteilung, sieben eine negative. Die positiv beurteilten Instrumente sind fast alle (vier von fünf) Gutscheine. Umgekehrt betrachtet findet sich unter den Gutscheinen auch ein größerer Anteil an positiv beurteilten Instrumenten als unter den anderen Gruppen. Möglicherweise haben Gutscheine demzufolge Vorteile gegenüber Konten und Rückerstattungen. Bei Stipendien sowie den Krediten ist ein Urteil auf Basis der gesichteten Literatur nicht möglich.

Für die negativen Beurteilungen sind vor allem Mitnahmeeffekte verantwortlich. Fünf der zwölf beurteilten Instrumente weisen Mitnahmeeffekte von über 50% auf, fünf weitere immerhin noch nennenswerte Effekte, meist nahe bei 50%. Sechs dieser zehn Instrumente waren Gutscheine. Dies verdeutlicht, welche Relevanz diese Problematik offensichtlich besitzt. Kredite und Stipendien sind hiervon naturgemäß nicht betroffen, und Rückerstattungen vergleichsweise seltener als Gutscheine. Förderkonzepte mit Höchstbeträgen bis zu 500 Euro werden im Vergleich zu Konzepten, die höhere Beträge vorsehen, überproportional häufig genannt. Das Schweizer Gutscheinexperiment liefert einen ähnlichen Befund. Durch Gutscheine unterschiedlichen Nennwertes konnte gezeigt werden, dass Mitnahmeeffekte mit zunehmender Förderhöhe abnehmen (MESSER/WOLTER 2009).

Vergleichsweise häufig treten Mitnahmeeffekte bei Instrumenten auf, die Geringqualifizierte als Zielgruppe nennen (drei von fünf Instrumenten). Dies ist insofern überraschend, als die Erfahrungen des Schweizer Gutscheinexperimentes zeigten, dass Mitnahmeeffekte positiv mit dem höchsten erreichten Abschluss korrelieren; die gezielte Ansprache Geringqualifizierter wird von den Autoren der Experimentalstudie folglich als Möglichkeit gesehen, Mitnahmeeffekte gering zu halten. Der Befund sollte daher auch angesichts der geringen Fallzahl nicht überbewertet werden.

Überraschend ist zudem der Befund, dass Instrumente mit Beratungskomponente überproportional häufig mit Mitnahmeeffekten zu kämpfen haben. Sicherlich ist dieser Effekt nicht kausal. Er zeigt jedoch, dass auch durch die vermeintliche Hürde einer Beratung die Mitnahme nicht vermieden werden kann. Zusammenfassend lässt sich die vorhandene Evidenz bezüglich des Risikos von Mitnahmeeffekten insofern vorsichtig als Unterstützung unserer Empfehlungen interpretieren.

Ein zu hoher bürokratischer Aufwand wurde nur für wenige Instrumente berichtet. Betroffen waren hiervon zwei Gutscheine und ein Bildungskonto. Aufgrund der geringen Fallzahl lassen sich keine Aussagen über den Zusammenhang zwischen bürokratischem Aufwand und verschiedenen Gestaltungsmerkmalen machen.

Zu Umsetzungsproblemen, Interaktionen mit bereits bestehenden Instrumenten sowie Bekanntheitsgrad bzw. Vermarktung von Förderprogrammen lieferte die zu Rate gezogene Überblicksliteratur keinen Aufschluss. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass in den Fällen, in denen Evaluationsstudien existieren, derlei Informationen prinzipiell vorliegen. Im Rahmen dieses Projektteils konnten sie jedoch nicht erhoben werden. In diese Richtung könnte ein Folgeprojekt die Untersuchungen noch vertiefen. Lediglich mit Blick auf die deutschen Förderaktivitäten lässt sich sagen, dass keine größeren Störeffekte zwischen Instrumenten auftreten. Dies war ein Ergebnis des erwähnten Drittmittelprojektes. Die Förderungen sind zumindest implizit aufeinander abgestimmt, insbesondere auf die AFBG-Förderung, welche in diesem Sinne das für Deutschland zentrale Instrument darstellt. Konkurrenzen treten nur in Ausnahmefällen auf, wie etwa zwischen ‚Qualifizierungsscheck Hessen‘ und ‚Bildungsprämie‘. Als gravierender wird hingegen gemeinhin die Zersplitterung der deutschen Förderaktivitäten mit einer Vielzahl unterschiedlicher Anlaufstellen für Förderinteressierte empfunden. Die damit einhergehende Intransparenz kompromittiert nach Meinung der in der Studie befragten Weiterbildungsakteure den Fördererfolg. Insbesondere mangelt es den Antragsberechtigten häufig an einer ausreichenden Kenntnis der Fördermöglichkeiten. Detaillierte Befunde finden sich bei KOSCHECK/MÜLLER/WALTER (2011).

Schließlich ist zu sagen, dass Instrumente mit Beratungskomponente häufiger eine insgesamt positive Beurteilung erhalten als Instrumente ohne Beratungsangebot. Allerdings weisen auch zwei der drei Instrumente mit negativer Beurteilung hinsichtlich des bürokratischen Aufwands eine Beratungskomponente auf. Ob ein signifikanter Nutzen mit Beratung verbunden ist, wird durch die dargelegten experimentellen Befunde von MESSER/WOLTER (2009) in Frage gestellt.<sup>21</sup> Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Förderung bereits gefallen ist, trägt Weiterbildungsberatung in dieser Form offensichtlich nicht wesentlich dazu bei, den Personenkreis, dessen Weiterbildungsverhalten im bildungspolitischen Fokus steht, zu einer Teilnahme zu aktivieren. Daraus ergibt sich, dass derartige Beratungsangebote nur das Ziel verfolgen können, ein bereits vorhandenes Weiterbildungsinteresse in die richtigen Bahnen zu lenken. Ein freiwilliges Beratungsangebot schadet nicht, ein verpflichtendes erhöht den Verwaltungsaufwand bei fragwürdigem Nutzen.

## 4.6 Zusammenfassung

Die aus der Analyse des individuellen Entscheidungsverhaltens abgeleiteten Erkenntnisse legen Förderkonzepte nahe, die Geringqualifizierte in den Blick nehmen, wobei auch für moderate Förderbeträge bereits eine Wirkung erwartet wird. Die praktischen Erfahrungen zeigen jedoch, dass der finanzielle Anreiz hoch genug sein muss, um auch den zu erwartenden bürokratischen Aufwand zu kompensieren. Die Förderhöhe sollte daher mit Bedacht gewählt werden, in diesem Punkt liefern die praktischen Erfahrungen mit geringen Förderbeträgen eine hilfreiche Ergänzung zur Diskussion im ersten Projektteil. Bei höheren Förderbeträgen kann die Förderfrequenz reduziert werden. Sofern nicht ein Rationalitätsversagen das Hauptmotiv für eine Förderung darstellt, sondern die Reduzierung finanzieller Hürden, wurden auch Einkommensgrenzen als sinnvoll angesehen (vgl. Teil 1 des Abschlussberichtes). Sie werden in der Praxis vor allem bei Rückerstattungsinstrumenten angewandt. Durch die nachträgliche Erstattung wird aber die Erkenntnis, dass finanzielle Restriktionen die Teilnahmebereitschaft reduzieren, unzureichend aufgenommen. Die Rückerstattungs-Förderung setzt zudem voraus, dass Individuen sich hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit ihrer Ausga-

---

<sup>21</sup> Vgl. auch das Urteil der STIFTUNG WARENTEST (2011, S. 26) bezüglich der Bildungsprämien-Beratung in Deutschland.

ben sicher sind. Befürchten die Geförderten hingegen, dass sich die besuchte Maßnahme nachträglich als nicht förderfähig erweist oder das bereitgestellte Fördervolumen nach Abschluss der Maßnahme bereits aufgebraucht ist, bleibt das Instrument wirkungslos. Damit finanzielle Barrieren tatsächlich reduziert werden können, sollten Fördermittel bereits vor der Teilnahme an der jeweiligen Maßnahme zur Verfügung stehen. Gutscheine, die den Teilnehmenden die Vergünstigung und den Weiterbildungsanbietern die Erstattung des Differenzbetrags garantieren, sind hier eine gute Lösung, die gleichzeitig Missbrauch vorbeugt. Sie werden in einigen Fällen mit Anschubeffekten in Verbindung gebracht und stellen sich als ein vergleichsweise unbürokratisches Instrument dar. So kommt es zu einer unter dem Strich nicht selten positiven Gesamtbeurteilung. Instrumente, die erst im Nachhinein die Kosten erstatten, und Bildungskonten dürften deutlich bürokratischer sein (auch wenn dies in der Synopse nicht zum Ausdruck kommt) und eignen sich daher besser für höhere Förderungen.

Entsprechend zeigt sich, dass die untersuchten Gutschein-Instrumente eher geringere Förderhöhen sowie hohe potenzielle Förderfrequenzen (mindestens einmal jährlich) aufweisen und nicht zuletzt deshalb häufig unter Mitnahmeeffekten leiden. Die Wirkung von Förderung auf die Disparitäten in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung konnte mangels aussagefähiger Informationen nicht untersucht werden. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass eine Reduktion von Disparitäten nur durch die gezielte und exklusive Förderung bestimmter Gruppen gelingen kann, während die weniger zielgerichtete Förderung Disparitäten eher verschärfen dürfte. Das Schweizer Gutschein-Experiment führte zumindest bezüglich einiger Merkmale einen Ausgleich in der Beteiligung herbei, aber bezüglich des höchsten erreichten Bildungsabschlusses zeigten sich auch hier Unterschiede bei der Inanspruchnahme (MESSER/WOLTER 2009). Die Autoren der Studie empfehlen daher, den höchsten erreichten Bildungsabschluss als Förderkriterium heranzuziehen. Tatsächlich tun dies in der Praxis einige Instrumente, die Bildungsabstinente und Geringqualifizierte ansprechen sollen. Deutlich mehr Instrumente ziehen jedoch das Einkommen als Förderkriterium heran. Generell ist daher festzuhalten: wenn Förderung vor allem der Reduzierung finanzieller Barrieren dient und weniger der Verbesserung der Teilhabe Geringqualifizierter, steht im Vordergrund offenbar das Ziel, vermeintliche Ungerechtigkeiten des Steuer- und Verteilungssystem auszugleichen. Das größte Defizit von Förderaktivitäten besteht aus unserer Sicht allerdings in der mangelnden Überprüfung ihres Erfolgs. Eine systematische Befragung von Geförderten etwa fand nur bei sechs Instrumenten statt.

Evaluative Informationen zu den deutschen Instrumenten sind - wie auch für die meisten anderen im internationalen Raum - knapp bemessen. Die Gutscheine weisen in der Regel Förderhöhen von maximal 500 Euro auf. Der jeweils zu erbringende Eigenanteil in Höhe von meistens 50% kann allerdings bei umfangreicheren Bildungsmaßnahmen noch immer eine bedeutende Hürde für Bildungsinteressierte darstellen. Für den Qualifizierungsscheck Hessen und den Bildungsscheck NRW werden Mitnahmeeffekte in relevanter Größenordnung berichtet. Beide Instrumente fördern unter anderem Beschäftigte in KMU, eine durchaus fragwürdige Zielgruppenabgrenzung, da auch in Großbetrieben finanziell restringierte Beschäftigte oder Geringqualifizierte arbeiten. Instrumente mit einer solchen Abgrenzung sind im Allgemeinen wohl eher industriepolitisch motiviert und dementsprechend auch eher in der Wirtschaftspolitik angesiedelt als in der Bildungspolitik. Anschubeffekte existieren offenbar beim Bildungsscheck NRW und der Bildungsprämie des Bundes. Mit wenigen Ausnahmen (z. B. AFBG-Förderung) erfordern die meisten deutschen Förderungen ein obligatorisches Beratungsgespräch. Der Nutzen solcher Gespräche muss sich aber darauf beschränken, ein vorhandenes Bildungsinteresse in bestimmte Bahnen zu lenken, geweckt werden kann ein Bildungsinteresse dort kaum.

Es bleibt festzuhalten, dass die finanzielle Förderung nicht zwingend das erstbeste Mittel zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung sein muss. Wie bereits im Bericht zu Projektteil 1 dargelegt, sind auch Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz vielversprechende staatliche Handlungsmöglichkeiten. Obwohl ein Überblick über das Kursangebot bereits durch diverse Datenbanken geliefert wird, können Nutzer nur schwer die Qualität bestimmter

Weiterbildungsangebote sowie die Verwertbarkeit bestimmter Zusatzqualifikationen am Arbeitsmarkt beurteilen. Auch die Fördermöglichkeiten selbst sind stark zersplittert und undurchsichtig, sodass die Konsolidierung des Förderspektrums eigentlich wünschenswerter wäre als das Auflegen neuer Programme. So ist z. B. diskussionswürdig, ob Förderung überhaupt in Programmform erfolgen muss. Die „Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat etwa vorgeschlagen, ein Erwachsenenbildungsgesetz zu etablieren. Es würde nicht nur für mehr Transparenz, sondern auch für vergleichbare Fördergrundlagen für alle Bildungsanstrengungen von Erwachsenen sorgen. Schließlich sind aufmerksamkeitssteigernde Maßnahmen und frühzeitig ansetzende Beratungsangebote in Betracht zu ziehen. Beratungsangebote im Rahmen finanzieller Förderinstrumente greifen jedenfalls deutlich zu kurz, da sie zu spät ansetzen. Die verschiedenen weiterbildungspolitischen Handlungsoptionen werden bei KOSCHECK/MÜLLER/WALTER (2011) ausführlicher diskutiert.

Zuletzt sei wiederholt, dass es das Ziel des mit diesem Teilbericht beschriebenen Projektmoduls war, den Erkenntnissen über die individuelle Weiterbildungsentscheidung und den daraus abgeleiteten Empfehlungen die praktische Umsetzung gegenüberzustellen. Einige Aspekte wurden daher nicht betrachtet, etwa die Förderung informeller Lernaktivitäten, weil dazu aus den Analysen des ersten Projektteils keine Empfehlungen abgeleitet werden konnten. Damit sei aber nicht gesagt, dass bezüglich dieser Aspekte kein Handlungsbedarf bestünde, sie waren lediglich nicht Gegenstand der hier geführten Diskussion. Auch bezüglich bestimmter Berufsfelder könnte ein Förderbedarf bestehen. So ist z. B. auffällig, dass die untersuchten Instrumente die förderfähigen Kurse im Wesentlichen über den Kursumfang oder die Maßnahmenkosten definieren. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER (2011) dokumentieren, dass einige Weiterbildungsakteure sich durchaus auch inhaltliche Schwerpunkte der Förderung wünschen. Als Beispiel werden Fort- und Weiterbildungen im Bereich der Gesundheitsberufe genannt.

## 5. Transfer und Ausblick

Im Rahmen der Arbeiten zur Untersuchung von Förderaktivitäten für Beschäftigte hat sich das Projektteam außerdem an der Erstellung einer Studie zur Förderlandschaft in der beruflichen Weiterbildung beteiligt, die vom BMBF in Auftrag gegeben und gemeinsam von den Arbeitsbereichen 2.2 und 2.3 bearbeitete wurde. Diese Studie weist starke Synergieeffekte mit den im vorliegenden Projekt geplanten Arbeiten auf. Sie ist in Herausgeberschaft des BMBF veröffentlicht:

- KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Ergebnisse der vorgenannten Studie wurden außerdem im Handbuch für Aus- und Weiterbildung veröffentlicht:

- MÜLLER, N.; KOSCHECK, S.: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: KREKLAU, C.; SIEGERS, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632, Köln 2011

Bereits im Vorfeld der Recherchen zur Synopse der Förderinstrumente in der beruflichen Weiterbildung, teilweise schon in der Projektantragsphase, sammelten sich Erkenntnisse zur Anwendung von Gutscheinmodellen in der beruflichen Weiterbildung an, die nicht unmittelbar Gegenstand dieses Projektberichtes sind und stattdessen in einer Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften (DGfE) veröffentlicht wurden:

- WALTER, M.: Gutscheine in der beruflichen Weiterbildung – worüber sprechen wir eigentlich? In: FRIESE, M. et al (Hrsg.): Dimensionen der Berufsbildung. bildungspolitische, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen. Opladen 2010, S. 97 -109

Es bleibt zu sagen, dass es sich bei den beschriebenen Arbeiten nur um den Beginn einer Bestandsaufnahme des Förderspektrums handeln kann. Die erarbeitete Synopse und der darauf basierende Datensatz sind derzeit nicht viel mehr als die Grundlage für weitere Arbeiten. Beide können im Laufe der Zeit kontinuierlich vervollständigt und weiterentwickelt werden, wenn neue Informationen über die erhobenen Instrumente verfügbar sind oder neue Instrumente aufgelegt oder erprobt werden.

## 6. Literatur

BEICHT, U.; KREKEL, E.; WALDEN, G.: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

MESSER, D.; WOLTER, S.: Kann man mit Gutscheinen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Resultate aus einem wissenschaftlichen Feldexperiment, Leading House Working Paper No. 42, Februar 2009

SCHMID, K.: Zum Nutzen der Weiterbildung, Internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen, ibw-Forschungsbericht Nr. 144, Wien 2008

STIFTUNG WARENTEST: test Spezial Karriere. Berlin 2011

## **Anhang A – Synopse mit 43 Förderinstrumenten für Beschäftigte<sup>22</sup>**

---

<sup>22</sup> Diese Synopse stellt im Wesentlichen eine Sammlung von Textstellen aus der Sekundärliteratur dar, die mit Blick auf die gewählten Merkmale der Synopse relevant waren. Teilweise wurden mehrere Textstellen in einem Abschnitt zusammengefasst oder Informationen wurden in eigenen Worten aufbereitet, um sie leichter unter die einzelnen Merkmale der Synopse subsumieren zu können. Dabei wurde nicht ausdrücklich in der Zusammenstellung vermerkt, in welchen Fällen es sich um eine wörtliche Übernahme und in welchen Fällen um eine bearbeitete Zusammenfassung der Informationen aus der Sekundärliteratur handelt. Daher sei darauf hingewiesen, dass das Werk der Autoren ausdrücklich nicht in erster Linie in der Formulierung der in der Synopse enthaltenen Informationen besteht, sondern primär in der Sammlung sowie übersichtlichen Darstellung von relevanten Textpassagen und Informationen zu den gegebenen Kriterien, was auch die Informationsaufbereitung in eigenen Worten einschließt.



# Bildungsprämie

(Datenkürzel: 1de1\_präm)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit einem Förderprogramm, das gezielt Personen mit niedrigem Einkommen anspricht, beabsichtigt die Bundesregierung die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und damit die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter zu verbessern. Die Bildungsprämie setzt sich aus zwei Elementen zusammen. Zum einen kann ein Gutschein („Prämiengutschein“) ausgestellt werden und zum anderen besteht die Möglichkeit, Guthaben, die im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes angespart wurden, ohne einen Verlust der Arbeitnehmersparzulage für berufliche Weiterbildung zu entnehmen („Weiterbildungssparen“).

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:*

01.12.2008-31.12.2013

*Hauptverantwortliche Stelle(n):*

Bundesministerium für Bildung und Forschung

*Verfahren:*

Zum Erhalt des Prämiengutscheins muss zunächst eine Beratungsstelle aufgesucht werden, die Prämiengutscheine ausstellen kann. Dort werden die persönlichen Voraussetzungen, das Weiterbildungsziel und die Anforderungen an die Weiterbildung festgelegt. Das Weiterbildungsziel und mindestens drei geeignete Anbieter werden auf dem Gutschein festgelegt. Anschließend wird der Gutschein ausgehändigt. Die Geförderten buchen daraufhin bei einem der genannten Weiterbildungsanbieter einen Kurs oder eine Prüfung für das auf dem Gutschein vermerkte Weiterbildungsziel. Der Weiterbildungsanbieter beantragt anschließend beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Rückerstattung des Förderbetrags.

Eine Entnahme von Guthaben, die auf Grundlage des Vermögensbildungsgesetzes angespart wurden, ist für die Arbeitnehmersparzulage unschädlich, wenn die entnommenen Beträge innerhalb von drei Monaten nach der Entnahme für die eigene Weiterbildung oder die Weiterbildung des Ehegatten genutzt werden. Spart der Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen für den Arbeitnehmer an, die Rechte des Arbeitnehmers am Unternehmen begründen, so muss der Arbeitgeber der Entnahme zustimmen.

*Förderhöhe:*

Prämiengutscheine konnten bis zum 31.12.2009 über maximal 154 € ausgestellt werden. Seit dem 01.01.2010 wurde die maximale Fördersumme auf 500 € erhöht. Die maximale Entnahme von angesparten Guthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz ist nicht festgelegt.

### *Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Ein Prämiegutschein kann pro Person und Kalenderjahr einmal bezogen werden. Die Periodizität der Entnahmen von Sparguthaben ist dagegen nicht festgelegt.

### *Eigenbeteiligung:*

Mit dem Prämiegutschein muss mindestens die Hälfte der Maßnahme- bzw. Prüfungsgebühren selbst finanziert werden. Die Entnahme von Sparguthaben wird nicht zusätzlich gefördert.

### *Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Mit der Förderung können auch Prüfungen finanziert werden.

### *Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Die Beratungsstellen sind dafür verantwortlich, geeignete Weiterbildungsanbieter auszuwählen.

### *Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Beim Prämiegutschein handelt es sich um ein Gutscheinmodell. Das Weiterbildungssparen erfolgt über Bankkonten.

### *Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Prämiegutscheine können ausschließlich für Weiterbildungsmaßnahmen bezogen werden. Das Weiterbildungssparen indes ist ein Instrument, das erst nachträglich in die Vermögensbildung nach dem Vermögensbildungsgesetz implementiert wurde.

### *Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtliche Beschränkungen bestehen prinzipiell nicht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Bildungsberatungsstellen lokale Anbieter bevorzugen, soweit dies das Ziel der Weiterbildung zulässt. Auf dem Prämiegutschein wird ein Verfallsdatum angegeben, das in der Förderrichtlinie allerdings nicht explizit benannt ist.

### *Beratungsleistungen:*

Die Beratungsleistung ist im Rahmen des Prämiegutscheins verpflichtend.

### *Zielgruppen:*

Einen Prämiegutschein erhalten können alle Erwerbstätigen (auch Teilhaber/-innen, mitarbeitende Inhaber/-innen, Angestellte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Berufsrückkehrer/innen, beschäftigte in Mutterschaftsurlaub und Elternzeit), deren zu versteuerndes Jahreseinkommen laut Einkommensteuerbescheid und vermindert um etwaige Kinderfreibeträge 25.600 Euro bei Alleinstehenden (bis 31.12.2009: 17.900 €) bzw. 51.200 Euro bei gemeinsam Veranlagten (35.800 € bis 31.12.2009) nicht übersteigt.

Das Weiterbildungssparen können alle in Anspruch nehmen, die über ein mit Arbeitnehmer-Sparzulage gefördertes Ansparguthaben verfügen. Die Bildung eines solchen Ansparguthabens ist ebenfalls an Einkommensgrenzen gebunden. Je nach Ausgestaltung des Sparver-

trags liegen die Einkommensgrenzen bei 17.900 oder 20.000 € bei Einzel- und 35.800 bzw. 40.000 € bei Zusammenveranlagung.

Nicht gefördert werden:

- Frauen und Männer, die ALG I oder ALG II erhalten
- Frauen und Männer, die Anspruch nach dem AFBG (Meister-BAföG) haben
- Frauen und Männer ohne Arbeitserlaubnis für Deutschland
- Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende, Studierende oder Rentner/innen und Pensionäre

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsmaßnahmen hinausgehen, indem sie Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln, die dem beruflichen Fortkommen dienen. Betriebliche Weiterbildung und Freizeitkurse werden nicht gefördert.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Informationen sind bisher lediglich für die Förderung über Prämiegutscheine erhältlich.<sup>23</sup> Im Jahr 2010 wurden insgesamt 63.761 Beratungen durchgeführt (Monatsdurchschnitt: 5.313). Insgesamt wurden 63.472 (5.289 im Monatsdurchschnitt) Gutscheine ausgestellt. Dies stellte eine enorme Steigerung im Vergleich zum Jahr 2009 dar (7.200 ausgestellte Gutscheine). Der Grund hierfür dürfte in der deutlichen Steigerung der maximalen Förderhöhe liegen. Zwischen Januar und August 2011 wurden 67.012 (Monatsdurchschnitt: 8.376) Beratungen durchgeführt und 67.550 Gutscheine ausgestellt (Monatsdurchschnitt: 8.443).

*Teilnahmefälle*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Die große Mehrheit der Beratenen (89%) arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Dies ist ein deutlich größerer Anteil als in der Gesamtbevölkerung: Dort arbeiten ca. 70% der Beschäftigten in KMU. Zugleich übersteigt der Anteil der Beratenen aus KMU den Anteil der Personen aus KMU, die laut Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an Weiterbildung partizipieren, deutlich. Die Beratenen sind zu rund drei Vierteln Frauen (74%): Dies entspricht den Erfahrungen anderer Instrumente - auch dort sind Frauen die größte Nutzergruppe. Allerdings nimmt ohnehin bei den Frauen ein größerer Anteil an betrieblicher und individueller berufsbezogener Weiterbildung Teil als unter den Männern. 16% aller Begünstigten haben einen Migrationshintergrund (Referenzwert in der Gesamtbevölkerung: 18,5%, Teilnehmerinnen an individueller berufsbezogener Weiterbildung innerhalb der Deutschen mit Migrationshintergrund laut Adult Education Survey (AES) 10%, Ausländer: 12%, betriebli-

<sup>23</sup> Informationen über die Anzahl der Beratungen und ausgegebenen Gutscheinen, über die Zusammensetzung der Nutzer sowie über die Themengebiete der geförderten Maßnahmen wurden auf Anfrage vom Projektträger des deutschen Luft- und Raumfahrtzentrums zur Verfügung gestellt.

che Weiterbildung: 17% versus 11%). Rund drei Viertel der Beratenen (78%) sind Arbeitnehmer (darunter 41% in Vollzeit (WB-Beteiligung nach BSW-Trend 2010: 12% individuell beruflich, 39% betrieblich) und 37% in Teilzeit oder mit geringfügigem Beschäftigungsumfang (WB-Beteiligung nach BSW-Trend 2010: 14% individuell beruflich, 30% betrieblich), 18% sind selbstständig. Damit ist der Anteil der Selbstständigen und Freiberufler bei den Nutzern der Bildungsprämie besonders hoch – in der Vergleichsgruppe aller Anspruchsberechtigten liegt der Anteil der Selbstständigen bei ca. 8%. Allerdings liegt der Anteil der Selbstständigen innerhalb der Bildungsprämie unterhalb der WB-Beteiligung nach BSW-Trend 2010 (23% individuelle berufliche Weiterbildung, 20% betriebliche Weiterbildung). Weitere 4% der Beratenen sind derzeit nicht erwerbstätig, Berufsrückkehrende oder Mütter und Väter in Elternzeit. Rund 40% der Programmnutzerinnen und -nutzer haben in den letzten beiden Jahren vor der Beratung keine berufliche Weiterbildung absolviert.

### *Arten geförderter Maßnahmen*

Ein großer Teil (ca. 30%) der Bildungsziele kann dem Tätigkeitsbereich „Gesundheit“ zugeordnet werden. Das können sowohl Fortbildungen für Beschäftigte im mobilen Pflegedienst sein als auch Fortbildungen für medizinische Fachangestellte oder freiberuflich tätige Stressbewältigungstrainerinnen und -trainer. Ebenfalls häufig nachgefragt werden Maßnahmen in den Themengebieten kaufmännische Inhalte / Recht (z. B. Kurse zum Rechnungswesen) und EDV (zusammen ca. 30%). Vertiefte oder erweiterte Sprachkenntnisse machen ca. 10% der Bildungsziele aus.

### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

### *Mitnahmeeffekte:*

### *Anstoßeffekte:*

### *Kosten/Nutzeneffizienz:*

### Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views:document&doc=10212&typ=RL> (Stand: 09.12.2011)

Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz - 5. VermBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I, S. 406), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. April 2011 (BGBl. I, S. 554)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Bildungsscheck NRW

(Datenkürzel: 1de2\_schcknrw)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Förderinstrument „Bildungsscheck NRW“ wurde mit der Absicht eingeführt, einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb und auf den allgemeinen Arbeitsmärkten zu leisten (vgl. SALSS 2008, S. 19). Durch die Bezuschussung der Kosten beruflicher Weiterbildung sollen Betriebe und Beschäftigte bewegt werden, selbst mehr in qualifizierende Maßnahmen zu investieren. Vier zentrale Zielsetzungen des Förderinstruments wurden formuliert (vgl. SALSS 2008, S. 19):

- Die Erhöhung der allgemeinen Beteiligung von Beschäftigten an Angeboten der beruflichen Weiterbildung
- Der Abbau von Disparitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung
- Die Stimulierung von betrieblichen Bildungsinvestitionen in Unternehmen, die sich bislang nur unterdurchschnittlich stark im Bereich der beruflichen Weiterbildung engagiert haben.
- Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Evaluatoren präzisieren das Ziel der erhöhten Weiterbildungsbeteiligung ausgehend vom operationellen Programm zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in NRW in der Förderphase 2007-2013 auf etwa 6.000 geförderte Unternehmen und 30.000 geförderte Teilnahmen pro Jahr (ausgehend von siebenjähriger Laufzeit) bzw. auf 10.500 geförderte Unternehmen und 53.000 Teilnahmen pro Jahr (ausgehend von vierjähriger Laufzeit). Zusätzlich wird im operationellen Programm eine Steigerung der Zahl der Weiterbildungsteilnehmer/-innen um 2% beabsichtigt, was 20.000 Beschäftigten entspricht.

Das Ziel der Verringerung von Disparitäten wird ausgehend von vorliegenden Informationen zum Weiterbildungsverhalten unterschiedlicher sozialer Gruppierungen im Berichtssystem Weiterbildung präzisiert. Unter den Teilnehmenden werden bestimmte Quoten von Trägern bestimmter demografischer Merkmale angestrebt (vgl. SALSS 2008, S. 22f.):

- Beschäftigte mit höchstens Hauptschulabschluss > 40%
- Un- und Angelernte > 7%
- Facharbeiter/-innen > 19%
- Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit > 5%
- Beschäftigte der Altersgruppe 40-49 Jahre > 24%
- Beschäftigte der Altersgruppe 50-64 Jahre > 18%
- Frauen > 52%

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit Januar 2006

*Hauptverantwortliche Stelle(n):*

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Regionale Versorgungsämter (Bis Mai 2007), Regierungsbezirke (ab Juni 2007)

*Verfahren:*

Interessierte Beschäftigte bzw. Unternehmen wenden sich an eine Beratungsstelle ihrer Wahl und vereinbaren einen Termin für ein Beratungsgespräch. Wichtig ist dabei, dass sie zu diesem Zeitpunkt noch keine Anmeldung zur der unter Umständen bereits ausgewählten Qualifizierungsmaßnahme vorgenommen haben. Für jedes Beratungsgespräch wird ein Protokoll erstellt, in dem Angaben zur Person bzw. zum Betrieb und zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen sowie zum Beratungsergebnis erfasst werden. Auf dem ausgegebenen Bildungsscheck werden der Name des Empfängers bzw. der Empfängerin vermerkt. Zudem müssen drei geeignete Anbieter für die ausgewählten Weiterbildungsinhalte angegeben werden – damit soll die Neutralität der Beratungsstellen gesichert, also verhindert werden, dass vorrangig auf die ihnen verbundenen Bildungsträger orientiert wird. Für die Auswahl geeigneter Bildungsanbieter gibt es keine formalen Vorgaben vonseiten des Landes, die Verantwortung für die Beurteilung der Anbieter liegt also aufseiten der Beratungsfachkräfte. Die Bildungsschecks werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Weiterbildungsveranstaltungen bei ihrem Anbieter eingereicht. Die Veranstalter lösen diese Schecks bei ihrem zuständigen Versorgungsamt bzw. seit Anfang 2008 bei der jeweiligen Bezirksregierung ein. Eine Vorfinanzierung der gesamten Lehrgangskoten war nur anfangs möglich. Die Versorgungsverwaltung bzw. die Bezirksregierung prüft die zur Erstattung eingereichten Belege und weist die entsprechenden Zuschüsse an.

*Förderhöhe:*

Die Höhe der Förderung beträgt 50% der Maßnahmekosten. Beim Start des Programms im Jahr 2006 lag die Förderhöchstgrenze bei 750 €. Zum 1. Juni 2007 wurde der Zuschuss auf maximal 500 € reduziert.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Im Jahr der Förderung und im Jahr vor der Förderung darf keine Teilnahme an einer betrieblich veranlassten Weiterbildung erfolgt sein. Anfangs konnte alle zwei Jahre ein Bildungsgutschein pro Kalenderjahr bezogen werden. Ab 1. Juni 2007 wurde die Förderung auf maximal zwei Bildungsschecks pro Jahr über den individuellen Zugang<sup>24</sup> erweitert.

Beschäftigte in „unsicheren Arbeitsmarktsituationen“ (über 50-Jährige; Personen ohne beruflichen Abschluss; Personen, die länger als vier Jahre nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten; befristet Beschäftigte; Berufsrückkehrer, die eine Weiterbildung für den Wiedereinstieg benötigen; Zeitarbeitnehmer) konnten das Instrument jedes Jahr in Anspruch nehmen.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung umfasst mindestens 50% der Maßnahmekosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Keine

---

<sup>24</sup> Der Gutschein kann auch an Betriebe für betriebliche Weiterbildungen ausgegeben werden.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt über die Ausstellung von Bildungsgutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich)*

Die Bildungsschecks sind weder auf spezifische Anbieter beschränkt, noch haben sie ein Verfallsdatum.

*Beratungsleistungen:*

Die Inanspruchnahme einer Weiterbildungsberatung ist obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Beschäftigte (abhängig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte im Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit und mithelfende Familienangehörige) in kleinen und mittelgroßen Unternehmen, sowie Inhaber/-innen von KMU, soweit ihr Unternehmen nicht länger als fünf Jahre besteht. Seit dem 1. Februar 2008 wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten auf Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer ausgedehnt. Dazu zählen Frauen und Männer, die ihren Berufsweg wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern unter 15 Jahren oder wegen der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben. Der Wegfall des Unterbrechungsgrundes muss mehr als ein Jahr zurückliegen oder die zuständige Arbeitsagentur muss eine Förderung abgelehnt haben. Zudem müssen der Hauptwohnsitz und/oder die Arbeitsstätte in NRW liegen.

Von einer Förderung ausgeschlossen sind:

- Angehörige des öffentlichen Dienstes,
- Beschäftigte, die in öffentlich geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen stehen,
- Beschäftigte in Transfergesellschaften sowie
- Auszubildende.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl*

Gefördert werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Freizeitkurse sind dagegen nicht förderfähig. Zudem sind arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen sowie Kurse, die ausschließlich zur Erlangung rechtlich vorgegebener Befähigungs- und Sachkundennachweise notwendig sind oder dem Erwerb von Fahrerlaubnissen dienen bzw. deren Kosten aufgrund gesetzlicher Regelungen vom Arbeitgeber zu übernehmen sind, von einer Förderung ausgeschlossen. Seit Juni 2007 werden darüber hinaus Einzelschulungen und Coachings sowie Veranstaltungen, die nicht mehr als sechs Unterrichtsstunden umfassen, nicht mehr bezuschusst.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten*

Im Jahr 2006 sind 61.000 Bildungsschecks (individuell und betrieblich) ausgegeben worden. Die Nachfrage war so hoch, dass die Fördermittel bei gleicher oder höherer Nachfrage im Folgejahr voraussichtlich nicht ausgereicht hätten. Daher wurde die maximale Förderhöhe im Juni 2007 auf 500 € reduziert und weitere Einschränkungen bezüglich der förderfähigen Kurse und der maximalen Anzahl jährlicher Förderungen (2 Schecks/Jahr und Erwerbstätigen) eingeführt (s. o.).

Von Januar 2006 bis April 2008 erfolgten insgesamt 86.266 individuelle Beratungen. Im selben Zeitraum wurden an Individuen 99.697 Gutscheine ausgegeben.

Bezüglich der Beratungsgespräche lässt sich ein positiver Trend aufzeigen:

Im ersten Halbjahr 2006 erfolgten 1.800 Beratungen pro Monat. Im zweiten Halbjahr 2006 lag die Zahl bei 4.000, im Mai 2007 bei 6.300 und im Januar 2008 bei 9.600 Beratungen. Zu Beginn lag der Anteil individueller Beratungen bei etwa 50%, dann stieg er ab dem zweiten Halbjahr auf 70%. Von Januar 2006 bis Ende März 2008 fanden insgesamt 81.000 individuelle Beratungen statt. Weil einige Beratungen von Personen beansprucht wurden, die bereits eine Förderung erfahren hatten, wurden insgesamt 58.660 Interessentinnen und Interessenten erreicht.

Ausgegebene Schecks:

Im ersten Halbjahr 2006 wurden monatlich im Durchschnitt 3.300 Schecks ausgegeben. Im zweiten Halbjahr erhöhte sich die Zahl auf 6.900. In den ersten fünf Monaten des Jahres 2007 wurden durchschnittlich 14.200 Schecks ausgegeben. Etwa 60% der ausgegebenen Gutscheine wurden von Betrieben bezogen. Allerdings ist die Zahl der ausgegebenen Schecks bei den Einzelpersonen von 2006 auf 2007 um 170% gestiegen. Von Januar 2006 bis März 2008 belief sich die Zahl ausgegebener Bildungsschecks auf 229.000. Davon gingen 96.300 an Personen.

#### *Teilnahmefälle*

Die an Personen vergebenen Schecks werden hochgerechnet zu etwa drei Vierteln in tatsächliche Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt. Ende März lag die Einlösequote bei nur 47%, allerdings ist eine Bestimmung der Quote schwierig, weil die Schecks kein Verfallsdatum haben und zwischen Einlösung und Bearbeitung des eingelösten Schecks - je nach Arbeitsbelastung der dafür zuständigen Stellen - einige Zeit verstreichen kann. Von den im ersten Monat ausgegebenen Schecks wurden bis zum März 2008 73% bearbeitet. Ein Jahr nach Ausstellung der Schecks sind etwas mehr als 60% bearbeitet. Bis Ende März 2008 haben etwa 83.300 Beschäftigte an einer durch den Bildungsscheck geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen. In 2006 waren es ca. 17.400 (5.184 im individuellen Zugang), im zweiten Jahr bereits 52.200 (20.457 im individuellen Zugang), im ersten Quartal 2008 14.000.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

Daten liegen hier nur für das Bezugsjahr 2007 vor. Dort nahmen etwa 55.000 verschiedene Beschäftigte an einer Bildungsscheck-geförderten Weiterbildung teil. Unter Berücksichtigung der Mitnahme- und Anschubeffekte (s. u.) kommen die Evaluatoren auf eine Erhöhung der Zahl an Weiterbildungsteilnehmer/-innen von 21.000 Erwerbstätigen (Zielwert: 20.000 pro Jahr) (vgl. SALLS 2008, S. 85f.).



### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten)*

4,3% (Referenzwert Mitte 2007 ermittelt) aller Anspruchsberechtigten in NRW haben bis März 2008 mindestens einen Bildungsscheck bezogen. Beim betrieblichen Zugang überwiegen Männer unter den Empfängern, beim individuellen Zugang Frauen. Insgesamt stellen Frauen mit 58% den größeren Anteil. Der Anteil der über 50Jährigen beträgt 14% (betrieblicher Zugang 15%, individueller Zugang 11%) und damit weniger als der entsprechende Anteil aller Weiterbildungsteilnehmer/-innen aus KMU (18%) nach dem Berichtssystem Weiterbildung. Auf der anderen Seite übersteigt der Anteil der 40-49Jährigen (insgesamt 34%, betrieblich: 34%, individuell: 34%) den Bezugswert von 24%. Der Anteil ausländischer Teilnehmer/-innen ist mit 4% (betrieblich: 3%, individuell 5%) im Durchschnitt geringer als nach BSW (5%). Personen mit geringem allgemeinem und beruflichem Bildungsstand sind bei der Inanspruchnahme des Instruments drastisch unter-, Personen mit hohem Bildungsstand stark überrepräsentiert. Personen in Kleinbetrieben werden vom Förderinstrument kaum erreicht. 36% der durch den individuellen Zugang und 48% der durch den betrieblichen Zugang erreichten Personen haben in den letzten fünf Jahren vor der Teilnahme keine Weiterbildungsveranstaltungen besucht (vgl. Jablonka 2009).

### *Arten geförderter Maßnahmen*

Die durchschnittlichen Gesamtkosten der geförderten Weiterbildung lagen vor Juni 2007 bei 840, danach bei 747 €. Es ist daher davon auszugehen, dass die Gutscheine überwiegend für mehrtägige Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsfortbildung eingesetzt werden.

### *Kosten/Bürokratischer Aufwand*

Bis Ende März 2008 lag die Fördersumme bei 35,2 Millionen €. Im individuellen Zugang lag die Fördersumme vor Juni 2007 bei 354, danach bei 297 € (vgl. SALSS 2008, S. 63f.).

### *Mitnahmeeffekte*

Bei der Programmevaluierung gaben 62% der Individuen, die einen Bildungsscheck über ihren Betrieb erhalten haben, an, die Weiterbildung hätte auch ohne Scheck stattgefunden. Unter denen, die den Scheck individuell beantragt haben, waren es 61% (vgl. SALSS 2008, S. 85).

### *Anstoßeffekte*

Auf der anderen Seite geben 86% der befragten Erwerbstätigen an, durch die Förderung zu zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen angeregt worden zu sein.

### *Kosten/Nutzeneffizienz*

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=9291> (Stand: 30.12.2011)

G.I.B. (Hrsg.): Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“. Bottrop 2008. URL: [http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeitspapiere\\_%2022\\_ProgrammMonitoring.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeitspapiere_%2022_ProgrammMonitoring.pdf) (Stand: 30.12.2011)

JABLONKA, P.: Evaluation eines Förderinstruments Bildungsscheck NRW. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2009) 3, S. 45-48

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

SALSS (Hrsg.): Evaluierung des Bildungsscheck NRW. Endbericht. 2008

# Qualifizierungsscheck Hessen

(Datenkürzel: 1de3\_schckhs)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel des seit 2008 laufenden Instruments ist es, Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit zusätzliche Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu geben. Hierfür stellt das Land Hessen im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU“ in der ESF-Förderperiode 2007 - 2013 insgesamt 8 Millionen Euro zur Verfügung, mit denen etwa 16.000 Qualifizierungsschecks gefördert werden sollen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit April 2008

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

*Verfahren:*

Mit der Abwicklung und Verwaltung der Qualifizierungsschecks ist der Weiterbildung Hessen e.V. als neutrale Einrichtung beauftragt. Voraussetzung für den Erhalt eines Qualifizierungsschecks ist eine persönliche, kostenlose Bildungsberatung. Im Rahmen dieser wird ein Beratungsprotokoll erstellt, welches an den Weiterbildung Hessen e.V. zu schicken ist. Dieser stellt dann die Qualifizierungsschecks aus. Die Weiterbildungsmaßnahme ist bei einem der zertifizierten Weiterbildungsanbieter in Hessen durchzuführen und muss spätestens 6 Monate nach Erhalt des Qualifizierungsschecks begonnen werden.

*Förderhöhe:*

Übernommen werden 50% der Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme, höchstens aber 500 Euro pro Person und Förderjahr.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt 50% der direkten Maßnahmekosten. Sämtliche Kosten, die über den Förderhöchstbetrag von 500 € hinausgehen sowie alle übrigen direkten und indirekten Kosten sind selbst zu tragen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Es sind ausschließlich die Maßnahmekosten förderfähig.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es handelt sich um ein Instrument auf Gutscheinbasis.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist das Instrument auf Teilnahmen bei zertifizierten Weiterbildungsanbietern beschränkt. Eine zeitliche Beschränkung besteht insofern, als der Gutschein nach sechs Monaten verfällt, sofern er nicht in Anspruch genommen wird.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen der Förderung obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Das Programm richtet sich an Geringqualifizierte (Personen ohne beruflichen Abschluss) und Ältere (ab 45 Jahren) in KMU (höchstens 250 Beschäftigte), die ihren Hauptwohnsitz in Hessen haben. Anspruchsberechtigte müssen also entweder geringqualifiziert oder ältere Arbeitnehmer/-innen sein. Ab Juli 2010 wurde die Förderung auf Teilzeitbeschäftigte und Ausbilder/-innen erweitert.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bei zertifizierten Anbietern.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Angestrebt wurde eine durchschnittliche Ausgabe von 165 Qualifizierungsschecks pro Monat. Dieser Wert wurde erst ab September 2009, dann aber nahezu durchgängig erreicht (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 24f.). Die Teilnehmerzahlen steigen mit Dauer des Programms kontinuierlich. Bis zum 31.12.2009 wurden 2061 Beratungen durchgeführt und 1.850 Qualifizierungsschecks ausgestellt. Im Jahr 2010 wurden zwischen dem 01. Januar und dem 17. Dezember 2.268 Anträge genehmigt.

*Teilnahmefälle*

Bis zum 17.12.2010 wurden 4.077 Qualifizierungsschecks bewilligt. 2.274 Schecks wurden bis zu diesem Stichtag eingelöst. Die Evaluatoren errechneten für die Laufzeit Mai 2009 bis 31.12.2009 eine Einlösequote von 79% (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 24).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Etwa die Hälfte der Gutscheineempfänger/-innen ist über 45 Jahre alt. Weniger als 10% gehören allerdings zu den über 55-Jährigen. Nur ein geringer Anteil (etwa 3%) ist unter 25 Jahre alt. Die Altersverteilung ist über die Jahre hinweg stabil. Frauen (2008: 56%, 2009: 60%, 2010: 65%) und Migranten (2008: 15%, 2009: 12%, 2010: 10%) nehmen überdurchschnittlich stark am Programm teil. Personen ohne berufliche Ausbildung (2008: 47%, 2009: 37%, 2010: 31%) werden zwar überproportional erreicht, gemessen an der Zielformulierung des Instruments sind diese Gruppen aber nicht sonderlich stark vertreten. Etwa 40% der Empfänger/-innen arbeiten in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 34f., BADEN/SCHMIDT 2010, S.27f.).

Von den in Hessen lebenden Ungelernten sind in 2008: 0,06%, in 2009: 0,17% und in 2010: 0,23% erreicht worden. Von den in Hessen lebenden Älteren in 2008: 0,025%, in 2009: 0,09% und in 2010: 0,15% (eigene Berechnungen).

#### *Arten geförderter Maßnahmen*

Im Rahmen der Programmevaluation werden regelmäßige telefonische Teilnehmerbefragungen durchgeführt. In die Stichprobe aufgenommen werden Personen, deren Qualifizierungsscheck-Bewilligung sechs bis zwölf Monate zurückliegt. Über die verschiedenen Erhebungszeitpunkte hinweg ist die Zusammensetzung der besuchten Maßnahmen nach Themenschwerpunkten nahezu konstant. Nach der Befragung im Jahr 2010 (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 72f.) nahmen 27,1% an Maßnahmen im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich, 14,8% an EDV-Maßnahmen, 14,8% an Softskills-Schulungen, 13,4% an Weiterbildungen im Bereich Sprachen und 10% an Maßnahmen im technischen Bereich teil. Etwa ein Viertel der Stichprobe entfiel auf die Kategorie „sonstiges“.

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

#### *Mitnahmeeffekte:*

Der Mitnahmeeffekt, gemessen am Anteil der Personen, die in der Evaluation angaben, dass sie auch ohne Förderung eine ähnliche Maßnahme besucht hätten, liegt bei etwa 60% (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 76f.)

#### *Anstoßeffekte:*

#### *Kosten/Nutzeneffizienz:*

#### Literatur:

BADEN, CHR.; HEID, S.; SCHMIDT, A.: Zwischenbericht zum Informationssystem Weiterbildung in Hessen. Frankfurt 2011. URL: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/ISWZwischenbericht.pdf> (Stand: 30.12.2011)

BADEN, CHR.; SCHMIDT, A.: Zwischenbericht zum Informationssystem Weiterbildung in Hessen. Frankfurt 2010. URL: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/ZwischenberichtInfosystem09.pdf> (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Bildungsscheck Brandenburg

(Datenkürzel: 1de4\_schckbb)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mithilfe des Instruments soll die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg erhöht werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit August 2009 (geplantes Ende 31.12.2012)

*Hauptverantwortliche Stelle(n):*

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie Brandenburg

*Verfahren:*

Wie bei der Bildungsprämie ist zunächst eine Beratungsstelle zu kontaktieren (LASA Brandenburg). Im Anschluss ist ein passendes Kursangebot zu wählen. Der Kursanbieter prüft den Bildungsscheck im Online-Portal der LASA, sammelt den Scheck sowie den Zahlungsnachweis nach Kursende ein, reicht ihn über das online-LASA-Portal ein und rechnet ihn ab. Die Rückerstattung der zuwendungsfähigen Ausgaben erfolgt nach Eingang der vollständigen Unterlagen in der Regel innerhalb von zwei Wochen durch die LASA Brandenburg GmbH.

*Förderhöhe:*

Gefördert werden bis zu 70% der Kursgebühren, maximal jedoch 500 €. Beschäftigte in Elternzeit, Aufstocker nach SGBII sowie im Rahmen des „Kommunal-Kombi“-Tätige erhalten einen Zuschuss von 90% der Seminarkosten.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Der Bildungsscheck kann zweimal pro Jahr in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt je nach Antragsstellendem mindestens 10% und maximal 30% der Kursgebühren bis zu einem Wert von höchstens 500 €. Alle darüber hinausgehenden Kosten müssen selbst getragen werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Über das Instrument können ausschließlich Kursgebühren finanziert werden.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Anbieter müssen ein überprüftes Qualitätsmanagementsystem besitzen und sich vor Annahme des ersten Schecks auf der Abrechnungsplattform der LASA (Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH) registriert haben.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt über die Ausstellung von Gutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Bildungsschecks sind ab dem Ausstellungszeitpunkt sechs Monate lang gültig.

*Beratungsleistungen:*

Eine telefonische oder persönliche Beratung ist obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Brandenburg, die im laufenden Jahr noch an keiner Weiterbildung teilgenommen haben mit Ausnahme von Personen im öffentlichen Dienst, Auszubildenden sowie Studierenden. Ausgeschlossen ist außerdem eine Förderung dann, wenn bereits im Rahmen anderer Instrumente gefördert wird.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Nicht gefördert werden

- Angebote, zur Erholung, Unterhaltung, privaten Haushaltsführung,
- Angebote der sportlichen oder künstlerischen Betätigung,
- arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen, wie z. B. Maschinenbedienschulungen und Trainings zum Verkauf spezifischer Produkte,
- Kurse, die ausschließlich zur Erlangung rechtlich vorgegebener Befähigungs- und Sachkundenachweise notwendig sind,
- Kurse zum Erwerb von Fahrerlaubnissen,
- Kurse, deren Kosten aufgrund gesetzlicher Regelungen vom Arbeitgeber zu übernehmen sind,
- Maßnahmen, die als Einzelunterricht durchgeführt werden,
- Angebote zur Regelung der Betriebsnachfolge,
- Kurse für berufsabschlussbezogene Qualifikationen, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähig sind,
- Maßnahmen, die bereits anderweitig öffentlich gefördert sind.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Nach Inkrafttreten der Förderrichtlinie wurden zunächst 40 bis 50 Schecks monatlich ausgegeben. In 2010 erhöhte sich die Zahl monatlich ausgegebener Schecks auf 140 bis 200.

*Teilnahmefälle*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Etwa 60% der Schecks werden eingelöst.

Literatur:

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=10958> (Stand: 30.12.2011)



# Qualischeck Rheinland-Pfalz

(Datenkürzel: 1de5\_schckrp)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Ziel des Instruments besteht darin, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten älterer Beschäftigter zu erhalten, zu erweitern und an die technologische Entwicklung anzupassen oder einen Beitrag für deren beruflichen Aufstieg zu leisten und dadurch indirekt auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Rheinland-Pfalz zu stärken.

## **Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Laufend (aktuelle Förderperiode endet am 30.06.2012)

*Hauptverantwortliche Stelle(n):*

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz

*Verfahren:*

Der Scheck wird bei der ausführenden Stelle „Die Rat GmbH“ beantragt. Nach Prüfung der formellen Voraussetzungen sowie der inhaltlichen Fragen zu den Weiterbildungszielen stellt der Projektträger den QualiScheck aus. Dieser ist anschließend bei einem Weiterbildungsanbieter einzureichen. Qualischecks können von den Erwerbstätigen selbst oder von Betrieben für ihre Beschäftigten beantragt werden.

*Förderhöhe:*

Gefördert werden 50% der Kursgebühren bis maximal 500 €. Dabei gilt eine Bagatellgrenze von 60 €, die der Kurs mindestens kosten muss.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Pro Jahr und förderfähiger Person kann ein Gutschein eingelöst werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt 50% der direkten Maßnahmekosten. Sämtliche Kosten, die über den Förderhöchstbetrag von 500 € hinausgehen sowie alle übrigen direkten und indirekten Kosten müssen selbst getragen werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Lehr- und Lernmittel, Fahrtkosten, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten sind nicht förderfähig.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Maßnahmen müssen mindestens 60 € kosten, um förderfähig zu sein. Darüber hinaus muss der Anbieter über eine Anerkennung nach dem Weiterbildungsgesetz oder AZWV bzw. über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem, z. B. nach ISO 9000 oder LQW, verfügen.

Die Maßnahme muss im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes anerkannt sein, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufspraktische Fertigkeiten im handwerklichen oder kaufmännischen Bereich oder Sprach- und EDV-Kenntnisse vermitteln oder der Verbesserung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz dienen.

Von der Förderung ausgeschlossen sind u. a. innerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen, Trainings oder Weiterbildungen, für die der Arbeitgeber per gesetzlicher Verpflichtung aufkommen muss, sowie der Erwerb einer Fahrerlaubnis.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es handelt sich um ein Instrument auf Gutscheinbasis.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die ausgestellten Bildungsschecks müssen innerhalb von drei Monaten beim Bildungsanbieter eingereicht und spätestens sechs Monate nach Ausstellung durch den Bildungsanbieter zur Abrechnung eingelöst werden. Eine Beschränkung auf Anbieter mit Sitz in Rheinland-Pfalz besteht nicht, solange die oben genannten Anforderungen erfüllt werden.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Die Ausstellung des QualiSchecks können folgende Zielgruppen des Förderangebots beantragen:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 45 Jahren mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz, die noch keine Rente beziehen,
- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten, die ihren Sitz oder Betriebsstätte in Rheinland-Pfalz haben, für ihre in Rheinland-Pfalz tätigen Beschäftigten ab 45 Jahren sowie mitarbeitende Betriebsinhaber ab 45 Jahren in den ersten fünf Jahren nach der Unternehmensgründung,
- Selbständige oder Angehörige der Freien Berufe ab 45 Jahre in den ersten fünf Jahren nach Aufnahme ihrer freiberuflichen oder selbständigen Tätigkeit,
- Berufsrückkehrer ab 45 Jahren.

Von der Förderung ausgeschlossen sind Behörden oder Unternehmen mit mehrheitlich öffentlicher Beteiligung sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind Maßnahmen, die im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes anerkannt sind, Maßnahmen im handwerklichen und kaufmännischen Bereich, Sprachen und EDV sowie Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz dienen. Von einer Förderung ausgeschlossen sind arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, innerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen und Trainings, Weiterbildungsmaßnahmen für die ein Anspruch auf anderweitige Förderung besteht (z. B. über die Arbeitsverwaltung nach § 417 Abs. 1 SGB III oder Meister-BAföG), Weiterbildungsmaßnahmen für den Erwerb rechtlich vorgegebener Befähigungs- und Fachkundenachweise für Funktionen, zu denen das Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist, Weiterbildungen, deren Kosten aufgrund gesetzlicher Regelungen vom Arbeitgeber zu übernehmen sind, Weiterbildungsmaßnahmen, die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung oder der sportlichen Betätigung beziehungsweise der Vermittlung entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten dienen, der Erwerb einer Fahrerlaubnis, die Teilnahme an Informationsveranstaltungen, Fachtagungen, Messen und Kongressen, Weiterbildungsmaßnahmen, die durch andere teilnehmerbezogene Finanzierungsmaßnahmen gefördert werden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Weiterbildungsbonus Hamburg

(Datenkürzel: 1de6\_bonhh)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit dem Weiterbildungsbonus soll die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) gefördert werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 01.11.2009 (Förderrichtlinie Endet zum 30.06.2013)

*Hauptverantwortliche Stelle(n):*

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg

*Verfahren:*

Nach einer persönlichen Beratung bei „Punkt Bildungsmanagement“ erfolgt die Ausstellung eines Bildungsgutscheins. Die Weiterbildungsanbieter reichen den Gutschein nach Erhalt zusammen mit der Rechnung und einem Teilnahmezertifikat bei der Beratungsstelle ein. Die Beantragung des Bildungsbonus erfolgt entweder durch die Beschäftigten selbst oder die sie beschäftigenden Betriebe.

*Förderhöhe:*

Die Förderhöhe ist je nach Antragssteller/-in unterschiedlich. Die Maßnahmekosten Beschäftigter und Selbständiger können grundsätzlich zu 50%, bis maximal 750 €, gefördert werden. Die Förderung richtet sich auch an Auszubildende, solange über den Weiterbildungsbonus keine Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan finanziert werden. Existenzgründer (ALG I und II) sowie Selbständige im ALG II Bezug erhalten eine Förderung über 75% bis maximal 1.125 €. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im ALG II Bezug (sog. „Aufstocker“) erhalten bis zu 1.500 € Kurskosten eine vollständige Förderung. Beschäftigte in Betrieben, die über das „Hamburger Modell“ gefördert werden, erhalten einen Weiterbildungsbonus im Wert von 2.000 €, den sie während der Programmlaufzeit für eine oder mehrere Maßnahmen nutzen können. Auch hier beträgt die Förderung 100% (vgl. PUNKT Bildungsmanagement 2011b, c).

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Beantragung der Förderung ist pro förderfähiger Person und Jahr einmal möglich. Für Beschäftigte, deren Betriebe über das Hamburger Modell gefördert werden, steht der Weiterbildungsbonus über 2.000 € einmalig zur Verfügung.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt im Normalfall 50% der direkten Maßnahmekosten, sofern diese nicht 750 € übersteigen. Höhere Kurskosten sowie alle weiteren direkten und indirekten Kosten sind vollständig vom Teilnehmenden zu tragen. Existenzgründer und Selbständige im

ALG II Bezug müssen bei Maßnahmekosten von bis zu 1.125 € eine Eigenbeteiligung von 25% leisten. Aufstocker und Personen, deren Betriebe über das Hamburger Modell gefördert werden, tragen lediglich sämtliche direkten Maßnahmegebühren selbst, die 1.500 € bzw. 2.000 € übersteigen (vgl. PUNKT Bildungsmanagement 2011b).

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Annahmefähig sind Weiterbildungsanbieter, die entweder über eine Anerkennung nach Bundes- oder Landesrecht besitzen, nach ZfU (gemäß FernUSG) zertifiziert sind, über eine anerkannte Qualitätssicherung (etwa AZWV, ISO 9000, LQW) verfügen oder entsprechende „(...) Referenzen, eine vorhandene Infrastruktur sowie die notwendige fachliche Qualifikation nachweisen können“ (PUNKT Bildungsmanagement 2011, S. 1).

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es handelt sich um ein Gutscheinmodell.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

*Beratungsleistungen:*

Vor Ausstellung des Weiterbildungsbonus' ist die Teilnahme an einer individuellen Bildungsberatung obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Grundsätzlich richtet sich das Programm an alle in Hamburg wohnhaften Personen, die in Betrieben mit maximal 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (mindestens 15h./Woche) tätig sind, deren Jahresumsatz 50 Millionen Euro nicht übersteigt.

Als „Schwerpunkte“ werden jedoch genannt: Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit, Alleinerziehende, Auszubildende, Selbständige und Beschäftigte ALG-II-Bezieher. Förderquoten für diese Gruppen werden allerdings nicht benannt. Explizit von der Inanspruchnahme des Instruments ausgeschlossen sind Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes (vgl. PUNKT Bildungsmanagement 2011a, S. 1).

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Nach den verfügbaren Informationen muss die Maßnahme lediglich einen erkennbaren Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes leisten.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

PUNKT Bildungsmanagement (Hrsg.): Kurzbeschreibung des Weiterbildungsbonus'. 2011a.  
URL: [http://www.weiterbildungsbonus.net/uploads/media/WB\\_Kurzbeschreibung.pdf](http://www.weiterbildungsbonus.net/uploads/media/WB_Kurzbeschreibung.pdf)  
(Stand: 30.12.2011)

PUNKT Bildungsmanagement (Hrsg.): Zielgruppen des Weiterbildungsbonus'. 2011b. URL:  
[http://www.weiterbildungsbonus.net/fileadmin/user\\_upload/Weiterbildungsbonus/WB\\_Zielgruppen\\_Klassik\\_HaMo.pdf](http://www.weiterbildungsbonus.net/fileadmin/user_upload/Weiterbildungsbonus/WB_Zielgruppen_Klassik_HaMo.pdf) (Stand: 30.12.2011)

PUNKT Bildungsmanagement (Hrsg.): Infoblatt für Arbeitnehmer – „Hamburger Modell“. 2011c. URL:  
[http://www.weiterbildungsbonus.net/uploads/media/WB\\_Kurzbeschreibung\\_HaMo.pdf](http://www.weiterbildungsbonus.net/uploads/media/WB_Kurzbeschreibung_HaMo.pdf)  
(Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

(Datenkürzel: 1de7\_wegebung)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Intention des 2006 gestarteten Programms ist es, eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und beschäftigten Älteren insbesondere in kleinen und mittelgroßen Unternehmen zu geben und damit das Bewusstsein für die Herausforderungen des lebenslangen Lernens bei allen Beteiligten zu stärken. Durch die Teilnahme an einer Weiterbildung sollen Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden. Gleichzeitig kann durch die Qualifizierung ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden. Die im Rahmen des Konjunkturpaket II erfolgte Änderung des § 412t Abs. 4 SGB III ermöglichte eine Erweiterung des förderbaren Personenkreises auf alle Fachkräfte, die in den letzten vier Jahren an keiner öffentlich geförderten Weiterbildung teilgenommen haben.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 2006

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Bundesagentur für Arbeit

*Verfahren:*

Die Förderung wird entweder von den Arbeitnehmer/-innen oder den Arbeitgeber/-innen bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt. Vor der Förderung werden das Bildungsziel und die zum Erreichen des Bildungsziels erforderliche Dauer mit einem Berater der Bundesagentur für Arbeit besprochen und auf einem Bildungsgutschein festgehalten. Unter den auf dem Bildungsgutschein festgehaltenen Bedingungen können Bildungsinteressierte den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl für eine zur Förderung zugelassene Maßnahme einlösen.

*Förderhöhe:*

Grundsätzlich können die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten und Zuschuss zu den „notwendigen übrigen“ Kosten) erstattet werden.

Zusätzlich ist ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt sowie zu den Sozialversicherungsbeiträgen für Geringqualifizierte möglich. Die Förderhöhe wird entsprechend des Qualifizierungsbedarfs und des Arbeitsausfalls individuell festgelegt. Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen liegt die Zuschusshöhe bei bis zu 50%.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Arbeitnehmende und Arbeitgeber können die Förderung mehrfach in Anspruch nehmen.

*Eigenbeteiligung:*

Keine

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Für Geringqualifizierte werden Zuschüsse zum Arbeitsentgelt sowie zu den Sozialversicherungsbeiträgen gewährt. Älteren Erwerbstätigen können auch Kosten erlassen werden, die über die Kursgebühren hinaus entstehen.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Förderfähige Kurse können von solchen Einrichtungen angeboten werden, die nach Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zertifiziert sind.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Arbeitnehmer/-innen erhalten einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter Weiterbildungsangeboten wählen können, welche für die Förderung zugelassen sind.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Bildungsgutscheine der BA sind drei Monate lang gültig. Wenn der Bewerber zum Beispiel innerhalb des Gültigkeitszeitraums kein geeignetes Weiterbildungsangebot gefunden hat, wird gegebenenfalls ein neuer Gutschein ausgehändigt. Ein örtlicher Geltungsbereich kann von der Bundesagentur für Arbeit festgelegt werden.

*Beratungsleistungen:*

Vor Ausstellung eines Gutscheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Gering qualifizierte Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten oder ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Darüber hinaus richtet sich das Instrument an Arbeitnehmende, die das 45. Lebensjahr vollendet und in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Durch das Konjunkturpaket II wurde WeGebAU in den Jahren 2009 und 2010 zudem für qualifizierte Beschäftigte geöffnet, sofern deren letzte öffentlich geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegt (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S. 32).

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Grundsätzlich müssen für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermittelt werden. Ausgenommen ist eine Förderung von Qualifizierungen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist.



Es können Weiterbildungen gefördert werden, die im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durchgeführt werden. Bei geringqualifizierten Beschäftigten können Qualifizierungen gefördert werden, die zu einem anerkannten Berufsabschluss bzw. zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen oder mit einem verbands- oder branchenübergreifenden Zertifikat abschließen. Weiterbildungen für ältere Beschäftigte müssen außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

Im Jahr 2008 sind insgesamt 57.757 Förderungen erfolgt. Davon entfielen 9.792 Förderungen auf Arbeitnehmende ab 45 Jahren in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. 21.147 Geringqualifizierte wurden mit Weiterbildungskosten nach § 77 Abs. 2 SGB III gefördert. Arbeitgeber erhielten den Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) gem. § 235c SGB III für 26.818 Arbeitnehmende. Im Jahr 2009 erhöhten sich diese Werte auf 95.402 Förderungen, 10.551 auf Arbeitnehmende ab 45 Jahren in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten und Arbeitsentgeltzuschüsse für 34.930 Personen (vgl. Geschäftsbericht der BA 2009: 50).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Das Ausgabevolumen stieg zwischen 2007 (41 Mio. €) und 2009 (332,3 Mio. €) deutlich. Im Jahr 2010 wurden 274 Mio. € für 95.800 Förderungen eingesetzt.

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Informationsbroschüre Wegebau.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Programm-WeGebAU.pdf> (Stand: 30.12.2011)

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2009. 2010.

URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2009.pdf>

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Chèque annuel de formation (Genf, Schweiz)

(Datenkürzel: 1ch1\_chqann)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel des Instrumentes ist es, die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz zu erhöhen sowie Arbeitslosigkeit über eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit vorzubeugen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 2001

*Hauptverantwortliche Stelle(n):*

Regierung Kanton Genf, OFPC (office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue), SAEA (service des allocations d'études et d'apprentissage)

*Verfahren:*

Der Antrag auf einen Gutschein wird vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme gestellt. Zuvor muss ein Kurs bei einem Anbieter ausgewählt werden, der den Gutschein akzeptiert. Anschließend kann der Gutschein online oder beim OFPC bzw. dem SAEA beantragt werden.

*Förderhöhe:*

Maximal 750 Franken (etwa 460 €) pro Jahr und förderfähiger Person.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Der Scheck kann jährlich beantragt werden. Eine Besonderheit besteht darin, dass die Fördersumme über maximal drei Jahre kumuliert werden kann.

*Eigenbeteiligung:*

Sämtliche Kurskosten, die den Förderbetrag übersteigen sowie Lehrmaterialien und indirekte Kosten müssen selbst getragen werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Folgende Anbietergruppen sind berechtigt, Gutscheine zu akzeptieren (vgl. WOLTER ET AL. 2003, S. 67):

- Öffentliche Institutionen

- Einrichtungen von öffentlichem Interesse
- Berufsverbände
- im Rahmen der Arbeitslosenschulung anerkannte Bildungseinrichtungen

Anbieter müssen zudem über das schweizerische Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen (EduQua) verfügen.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es handelt sich um ein Gutscheininstrument.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur akkreditierte Anbieter des Kantons Genf Gutscheine akzeptieren dürfen. Die Gutscheine müssen darüber hinaus für eine konkrete Maßnahme beantragt werden. Zeitlich ist die Gültigkeit des Gutscheins somit auf den Beginn der Maßnahme beschränkt.

*Beratungsleistungen:*

Nicht vorgesehen

*Zielgruppen:*

Nach WOLTER ET AL. (2003, S. 66) richtet sich das Instrument an sämtliche im Kanton Genf wohnhafte und steuerpflichtige Erwachsene, deren Jahresbruttoeinkommen bestimmte Werte nicht übersteigt. Die OECD (2004, S. 131f.) bemerkt darüber hinaus, dass auch in Frankreich wohnhafte Personen anspruchsberechtigt sind, sofern sie eine Arbeiterlaubnis für das Kanton Genf besitzen oder im Jahr vor der Maßnahme im Kanton Genf erwerbstätig waren.

Darüber hinaus ist der Förderanspruch an Einkommenshöchstgrenzen gebunden. Bei Alleinlebenden beträgt die Grenze 88.340 und bei Verheirateten 103.260 Franken im Jahr. Für jedes Kind kommt ein Freibetrag von 7.460 Franken hinzu.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Die Maßnahme, für die das Instrument beantragt wird, muss mindestens 40 Stunden umfassen und der Verbesserung beruflicher Qualifikationen dienen.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Seit der Einführung des Instruments ist die Zahl der ausgegebenen Gutscheine kontinuierlich gestiegen (vgl. République et Canton de Geneve o.J., S. 1).

Im Jahr 2009 wurden 5.087 Schecks ausgegeben und die Quote von geförderten zur förderberechtigten Teilnahmen lag bei 17% (vgl. Republique et Canton de Geneve o.J.).

#### *Teilnahmefälle:*

Im Jahr 2002 waren 40.000 Kursteilnahmen förderberechtigt. Insgesamt wurden 1.500 Schecks (d. h. etwa 4%) der berechtigten Kursteilnahmen effektiv mit einem Scheck bezahlt. Durchschnittlich betrug der Förderwert der Schecks 552 Franken.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

#### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Ältere sind stark unterproportional, Hochqualifizierte überproportional vertreten. Im Jahr 2009 waren 62% der Nutzer/-innen zwischen 21 und 35 Jahren alt, 23% verfügten über einen Hochschulabschluss. Ein Fünftel der Bezieher/-innen hatte maximal einen Pflichtschulabschluss. Für den Zeitraum 2001-2005 gibt die Erziehungsdirektion des Kantons (2001, S. 17) an, dass lediglich 8% der Geförderten maximal die Pflichtschule abgeschlossen hatten (im Vergleich zu 19% der Grundgesamtheit). 30% der Beziehenden stammte 2009 aus den Bereichen Handel/Finanzen/Verwaltung, 23% aus der sozialen Arbeit, 17% aus dem Hotel- und Gaststättenbereich und 12% aus dem produzierenden Sektor. Je nach Jahr sind einmal eher Männer oder eher Frauen unter den Beziehenden. Gemessen an der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr vor der Förderung, sind die Geförderten zumeist ehemalige Nichtteilnehmende (vgl. OECD 2004: 134).

#### *Arten geförderter Maßnahmen:*

Im Jahr 2009 konnten Gutscheine für Kurse bei 70 Anbietern eingelöst werden. 82% der Gutscheine konzentrieren sich auf nur zehn Anbieter. Mit etwa 65% wurden die meisten Gutscheine für Sprachkurse eingelöst. Etwa zehn weitere Prozent der Gutscheine entfielen jeweils auf die Themen Betriebsführung/Verwaltung und EDV.

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

#### *Mitnahmeeffekte:*

WOLTER ET AL. (2003, S. 71) gehen von hohen Mitnahme- und Substitutionseffekten aus. Erstens ist der Anteil Höherqualifizierter unter den Empfängern besonders hoch. Zweitens gab in einer Befragung nahezu die Hälfte der Geförderten an, durch den Weiterbildungsanbieter über die Förderung informiert worden zu sein – und damit folglich zu einem Zeitpunkt, als bereits ein grundsätzliches Teilnahmeinteresse vorhanden war. Drittens gaben laut OECD (2003, S. 175) lediglich 21% der Geförderten im Rahmen einer Befragung an, dass sie eine Weiterbildung ohne den Gutschein nicht hätten finanzieren können. Im Umkehrschluss bedeutet dies einen enormen Mitnahmeeffekt.

#### *Anstoßeffekte:*

#### *Kosten/Nutzeneffizienz:*

WOLTER ET AL. (2003, S. 69) beurteilen die Kosten/Nutzen-Effizienz vor dem Hintergrund des Ziels, besonders Geringqualifizierte ansprechen zu wollen. Jeden geförderten Franken für die Teilnahme Geringqualifizierter müsse (auf Basis der Daten von 2002) mit fünf Franken erkaufte werden.

Literatur:

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

Erziehungsdirektion des Kantons Genf (Hrsg.): Bericht zur Prüfung von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung. Bern 2011

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf> (Stand: 12.12.2011)

Republic et Canton de Geneve (Hrsg.): Chèque annuel de formation. Rapport 2009. URL: [http://www.ge.ch/ofpc/doc/rapports\\_etudes/caf\\_rapport\\_09.pdf](http://www.ge.ch/ofpc/doc/rapports_etudes/caf_rapport_09.pdf) (Stand: 19.12.2011)

# Experiment mit Bildungsgutscheinen (Schweiz)

(Datenkürzel: 1ch2\_exp)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

In einem im Jahr 2006 durchgeführten natürlichen Feldexperiment wurden die Einführung eines landesweiten Gutscheininstruments simuliert und dessen Effekte geprüft.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* 2006

*Verfahren:*

Aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) wurde eine Zufallsstichprobe von 2.437 Personen gezogen. Diese Gruppe wurde auf verschiedene Experimentalgruppen aufgeteilt. Je ein Drittel der Personen bekam einen Weiterbildungsgutschein im Wert von 200, 750 oder 1.500 Franken. In jeder der Gruppen bestand darüber hinaus für die Hälfte der Personen das Angebot, eine telefonische Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen. Den verschiedenen Experimentalgruppen wurde eine Kontrollgruppe von 14.000 Personen gegenübergestellt, die keine Gutscheine erhielten.

*Förderhöhe:*

Je nach Experimentalgruppe betrug der Förderbetrag 200, 750 oder 1.500 Franken.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung fand einmalig statt.

*Eigenbeteiligung:*

Getragen werden mussten sämtliche Kursgebühren, die über den Gutschein-Betrag hinausgingen sowie sämtliche weitere direkten und alle indirekten Kosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Keine

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Gutschein

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Gutscheine konnten bei allen Schweizer Weiterbildungseinrichtungen eingelöst werden. Zeitlich bestand eine Einschränkung insofern, als die Gutscheine ausschließlich während der Laufzeit des Experiments eingelöst werden konnten.

*Beratungsleistungen:*

Für die Hälfte der Personen in der Experimentalgruppe bestand die Möglichkeit einer kostenfreien telefonischen Weiterbildungsberatung. Das Beratungsangebot war auf die Hälfte der Stichprobe beschränkt, um die Nutzung der Beratung und den Zusammenhang zwischen Beratung und Weiterbildungsteilnahme zu untersuchen.

*Zielgruppen:*

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Hinsichtlich Umfang und Themen der förderfähigen Maßnahmen bestanden keine Einschränkungen. Es konnten auch Kurse der nichtberuflichen Weiterbildung mit dem Gutschein besucht werden.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

**Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Es wurden insgesamt 2.347 Gutscheine ausgegeben.

*Teilnahmefälle:*

Insgesamt wurden 449 Gutscheine eingelöst, was einer Quote von 18,9% entspricht. Die beiden höherwertigeren Gutscheine wurden signifikant häufiger eingelöst als der Gutschein mit dem geringsten Nennwert von 200 Franken. Die kostenfreie Weiterbildungsberatung wurde lediglich von acht Prozent der Gutscheinempfänger/-innen genutzt. Zudem war die Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe mit Beratungsangebot nicht höher als in der Gruppe ohne das Angebot bzw. in der Kontrollgruppe.

**Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

Die Weiterbildungsbeteiligung war in der Experimentalgruppe um 5,5% höher als in der Kontrollgruppe. Hierbei ist jedoch wichtig, dass nur die beiden Gutscheine mit den höheren Nennwerten zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zur Kontrollgruppe geführt haben.

Die Weiterbildungsbeteiligung in der Experimentalgruppe war deutlich höher als die Einlösequote der Gutscheine. MESSER/WOLTER (2009, S. 11) führen dies darauf zurück, dass einige Weiterbildungsteilnahmen bereits vor Erhalt des Gutscheins erfolgten und darüber hinaus einige Weiterbildungen trotz der Möglichkeit, einen Gutschein einzulösen, individuell finanziert wurden. Mehr als die Hälfte der Personen, die auch ohne Einlösung des Gutscheins an

Weiterbildung teilnahmen, hatten eine andere Möglichkeit zur kostenfreien Teilnahme, z. B. über den Arbeitgeber.

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Der Gutschein wurde häufiger von Frauen, besser Gebildeten und Erwerbstätigen genutzt. Bestehende Ungleichheiten in der Weiterbildungsbeteiligung wurden durch das Instrument also teilweise verstärkt. Ehemalige Weiterbildungsteilnehmer/-innen sind stärker unter den Personen, die Gutscheine eingelöst haben. Keine Unterschiede zeigten sich bezüglich Alter und Betriebsgröße.

*Arten geförderter Maßnahmen:*

Mit dem Instrument wurden im Vergleich zur Kontrollgruppe insbesondere IT- sowie Sprachkurse besucht. 10% der Gutscheine wurden für freizeitorientierte Kurse verwendet.

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

MESSER/WOLTER (2009) errechnen einen Mitnahmeeffekt von 60%, da in der Experimentalgruppe zwar 18% der Gutscheine eingelöst wurden, die tatsächliche Beteiligung aber nur 5,5% über der der Kontrollgruppe lag. Der Umfang der Mitnahmeeffekte variierte mit dem höchsten Bildungsabschluss sowie der Förderhöhe. Unter den Personen mit tertiärem Abschluss haben 80% den Gutschein genutzt, obwohl sie eine Maßnahme auch mit eigenen Mitteln finanziert hätten, während der Mitnahmeeffekt in der Gruppe der Personen mit maximal abgeschlossener Pflichtschule „nur“ bei 33% lag. Bei den Gutscheinen mit dem geringsten Nennwert von 200 Franken kam es zu 100% Mitnahmeeffekten.

*Anstoßeffekte:*

Im Folgejahr des Experiments lag die Teilnahmequote von Personen, die während des Experiments ihren Gutschein einlösten um 15% über der Teilnahmequote von Personen der Kontrollgruppe und um etwa 22% über der Teilnahmequote von Personen der Experimentalgruppe, die ihren Gutschein nicht einlösten. WOLTER/MESSER (2009, S. 12) interpretieren dies als Anstoßeffekt.

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

*Literatur:*

Erziehungsdirektion des Kantons Genf (Hrsg.): Bericht zur Prüfung von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung. Bern 2011

Messer, D.; Wolter, S.: Kann man mit Gutscheinen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Resultate aus einem wissenschaftlichen Feldexperiment. Swiss Leading House on Economics of Education Working Paper No. 42. Bern 2009

Wolter, S.; Messer, D.: Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch. Bern 2009

Wolter, S.: Money Matters: Evidence from a Large-Scale Randomized Field Experiment with vouchers for Adult Training. IZA Discussion Paper No. 4017. 2009



# Gutscheinexperiment Südtirol

(Datenkürzel: 1it1\_exp)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Im Wintersemester 1996/1997 wurde in Südtirol ein Feldexperiment zur Überprüfung der Inanspruchnahme von Bildungsgutscheinen durchgeführt. Gutscheine wurden zufallsgesteuert an 1.500 Bewohner/-innen Südtirols ausgegeben.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Oktober 1996 bis April 1997

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung der Region Südtirol

*Verfahren:*

1.500 Personen zwischen 15 und 70 Jahren wurden zufällig als Gutscheinempfänger/-innen ausgewählt. Die Gutscheine konnten bei über 80 gemeinnützigen und kommerziellen Bildungsanbietern (entsprechend nahezu 100% der Anbieter in Südtirol) eingelöst werden.

*Förderhöhe:*

Jedem Teilnehmenden wurden drei Gutscheine im Wert von je etwa 25 € zugesandt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Einmalig

*Eigenbeteiligung:*

Kosten, die über Kursgebühren von 75 € hinausgingen, mussten selbst erbracht werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Weiterbildungsanbietern war die Teilnahme am Experiment freigestellt.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgte über die Ausgabe von Bildungsgutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Obwohl die Annahme von Gutscheinen nicht verpflichtend war, beteiligten sich nahezu alle Bildungsanbieter in Südtirol, sodass innerhalb des Bundeslandes praktisch keine Einschränkungen vorlagen.

kungen bestanden. Zeitlich war der Geltungsbereich insofern eingeschränkt, als Gutscheine nur im Zeitraum des Experiments (Oktober 1996 bis April 1997) eingelöst werden konnten.

#### *Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung war nicht vorgesehen.

#### *Zielgruppen:*

700 Gutscheine wurden zufällig an 15-70jährige Südtiroler/-innen ausgestellt. 800 weitere Gutscheine gingen zufällig an Personen aus besonderen Gruppen (je 200 pro Gruppe): Arbeitslose, Über 45jährige Arbeiter, italienischsprachige Südtiroler/-innen aus ländlichen Regionen, Bergbauern.

#### *Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Kurse konnten bei teilnehmenden Anbietern frei belegt werden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:* Nur 7% der ausgegebenen Gutscheine wurden tatsächlich eingelöst.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

#### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Frauen nutzten die Gutscheine häufiger als Männer (10 zu 6,5%). Bergbauern, Südtiroler aus ländlichen Gebieten und über 45jährige Arbeiter haben die Gutscheine besonders selten genutzt. Arbeitslose nutzten die Gutscheine überproportional (vgl. TAPPEINER/TROMPEDELLER 2002, S. 28).

#### *Arten geförderter Maßnahmen:*

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Das gesamte Experiment kostete 20.000 €

#### *Mitnahmeeffekte:*

#### *Anstoßeffekte:*

#### *Kosten/Nutzeneffizienz:*

Bezogen auf die ausgegebenen Gutscheine war der Verwaltungsaufwand mit 5% an den Gesamtkosten gering. Bezogen auf die eingelösten Gutscheine dagegen sehr hoch.

#### Literatur:

TAPPEINER, G.; TROMPEDELLER, I.: Experiment Bildungsgutschein – Erfahrungen in Südtirol. In: Education Permanente (2002) 2, S. 26-29.

BMBF (Hrsg.): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens. Bonn/Berlin 2004

# Corsi Voucher (Region Trento, Italien)

(Datenkürzel: 1it2\_corsivou)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Die Region Trento fördert die Beschäftigungsfähigkeit Erwerbstätiger und Erwerbsloser mit Bildungsgutscheinen zur Finanzierung von IT- und Sprachkursen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung der Region Trento

*Verfahren:*

Nach Beantragung der Förderung wird ein Bildungsgutschein ausgestellt. Kursanbieter haben die Möglichkeit, von den Teilnehmenden vor Maßnahmebeginn eine Gebühr über maximal 150 € zu erheben, die nur dann zurückerstattet wird, wenn der bzw. die Teilnehmende mindestens zu 70% der Maßnahmedauer anwesend ist.

*Förderhöhe:*

Pro Jahr und förderfähige Person können maximal zwei Gutscheine ausgestellt werden, wobei jeweils ein Gutschein auf jedes der beiden Fördergebiete (IT- und Sprachkurse) entfällt. Jeder Gutschein hat einen Wert von 1.500 €, sodass die maximale jährliche Förderung 3.000 € beträgt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Sämtliche Kosten, welche die 1.500 € an geförderten Kursgebühren übersteigen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Ausschließlich Kooperationspartner der Region Trento sind zur Annahme von Gutscheinen berechtigt.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt über die Ausgabe von Bildungsgutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur Kooperationspartner der Regierung Trento Gutscheine akzeptieren. Darüber hinaus müssen die Gutscheine spätestens sechs Monate nach Ausstellung eingelöst werden.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung kann freiwillig in Anspruch genommen werden.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich grundsätzlich an sämtliche 15-64jährigen Bewohner/-innen der Region. Nach der OECD (2004, S. 116) sind jedoch in erster Linie Langzeitarbeitslose, Immigranten, ethnische Minderheiten, HIV Positive, Behinderte, über 45Jährige, Personen ohne Hochschulabschluss sowie Frauen Zielgruppen des Förderprogramms.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Maßnahmen müssen einen Mindestumfang von 24 Stunden besitzen und dürfen eine Gruppengröße von 12 Personen nicht übersteigen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

# Chéquier Micro und Chéquier Langues (region Ile-de-France, Frankreich)

(Datenkürzel: 1fr1\_cheqmr)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

In der Region Ile-de-France werden zwei sehr ähnliche Gutscheinmodelle zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit angeboten. Ein Gutscheinmodell (Chéquier Micro) dient der Finanzierung von Kursen im IT-Bereich, während das andere (Chéquier Langues) die Teilnahme an Sprachkursen unterstützt.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1991 (Chéquiers Langues) bzw. 1993 (Chéquiers Micro)

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung der Region Ile-de-France

*Verfahren:*

Nach erfolgreicher Beantragung der Förderung erfolgt jeweils eine Bestimmung des persönlichen Lernstandes des Geförderten. Hiernach wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, der bei bestimmten Bildungsanbietern eingelöst werden kann.

*Förderhöhe:*

Chéquiers Langues: Förderung von Kursen im Umfang von 60-240 Stunden.

Chéquiers Micro: Förderung von Kursen im Umfang von 60-90 Stunden.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Einmalig

*Eigenbeteiligung:*

Alle Kosten mit Ausnahme der Kursgebühren. Letztere werden zu 100% gefördert.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Ausschließlich Kooperationspartner der Region Ile-de-France sind zur Annahme von Gutscheinen berechtigt.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt in Form von Bildungsgutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur Kooperationspartner der Regierung Ile-de-France Gutscheine akzeptieren.

Darüber hinaus verfallen die Gutscheine beider Instrumente nach einem festgelegten Zeitraum. Chéquiers Langues müssen spätestens drei Monate, Chéquiers Micro ein Jahr nach der Lernstandbestimmung eingelöst werden.

*Beratungsleistungen:*

Zu Beginn der Förderung ist eine persönliche Lernstandsmessung obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Zur Zielgruppe gehören Arbeitslose, geringqualifizierte Personen unter 26 Jahren, Auszubildende, Beschäftigte in Arbeitsagenturen sowie Beschäftigte der Tourismusbranche.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Innerhalb der nach der Lernstandserhebung vereinbarten Themengebiete und Schwierigkeitsgrade können Maßnahmen frei gewählt werden. Chéquiers Langues können für Kurse in den Sprachen Deutsch, Englisch, Spanisch und Italienisch eingelöst werden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

Gemäß OECD (2004, S. 111) wurden seit 1991 20.000 Chéquiers Langues eingelöst. Bezogen auf das Jahr der Veröffentlichung bedeutet dies durchschnittlich etwa 1.500 jährlich eingelöste Gutscheine.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur: OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

# Training-Cheque (Region Limousin, Frankreich)

(Datenkürzel: 1fr2\_traincheq)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel des Förderprogramms ist die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Es werden Sprachkurse sowie IT-Weiterbildungen gefördert.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 2003

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung der Region Limousin

*Verfahren:*

Anträge werden von Weiterbildungsinteressierten selbst, einem Berater bzw. einer Beraterin in der Arbeitsagentur oder dem Arbeitgeber gestellt. Nach Eingang des Förderantrags in der Regionalverwaltung wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, der bei ausgewählten Bildungseinrichtungen eingelöst werden kann.

*Förderhöhe:*

Gutscheine für Sprachkurse werden für Maßnahmen im Umfang von 40 Stunden ausgestellt. Ist die Teilnahme erfolgreich (regelmäßiger Besuch), kann ein weiterer Gutschein im selben Umfang ausgestellt werden.

Gutscheine für IT-Maßnahmen werden für einen Umfang von 21 (Anfängerkurse) bzw. 14 (vertiefende Kurse) Stunden ausgestellt. Bei einer erfolgreichen Teilnahme können bis zu zwei weitere Gutscheine ausgestellt werden.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Das Instrument kann einmalig in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Alle Kosten, die nicht die Kursgebühren betreffen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Ausschließlich Kooperationspartner der Region Limousin sind zur Annahme von Gutscheinen berechtigt.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur Kooperationspartner der Regierung Limousin Gutscheine akzeptieren. Darüber hinaus besitzen die Gutscheine eine pauschale Gültigkeit von sechs Monaten.

*Beratungsleistungen:*

Nicht vorgesehen

*Zielgruppen:*

Arbeitslose, Erwerbstätige in kleinen und mittleren Unternehmen, Personen mit einer (aktuellen oder früheren) Beschäftigung in der Tourismusbranche.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Maßnahmen können aus einer Liste mit Kooperationspartnern der Regionalverwaltung selbstständig ausgewählt werden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004



# Bildungsgutscheine für Beschäftigte – Belgien (Flandern)

(Datenkürzel: 1be1\_gutindivid\*)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

In Belgien können Betriebe und Beschäftigte auf insgesamt drei Gutscheininstrumente zurückgreifen, mit deren Hilfe die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Unternehmen gesteigert werden soll. Die Bildungsgutscheine für Betriebe in Wallonien (seit 1998) und Flandern (seit 2002) werden hier aber nicht berücksichtigt.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 2003

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung Flandern

*Verfahren:*

Arbeitnehmer/-innen haben die Möglichkeit, bei der Regierung jährlich einen Bildungsgutschein für nichtbetriebliche berufliche Weiterbildung zu erwerben.

*Förderhöhe:*

Personen können jährlich einen Gutschein im Wert von maximal 250 € erwerben. Der Kaufpreis dieses Gutscheins beträgt 50% der Fördersumme. Die Maximalförderung beträgt damit 125 €.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Jährlich

*Eigenbeteiligung:*

Mindestens 50% der direkten Maßnahmekosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Gefördert werden Maßnahmen bei zertifizierten Anbietern.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es handelt es sich um ein Gutscheinmodell.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Die Gutscheine können ausschließlich für Weiterbildungsmaßnahmen eingelöst werden.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist der Einsatz der Gutscheine auf zertifizierte Bildungsanbieter beschränkt. Die zeitliche Gültigkeit beträgt ein Jahr nach Ausstellung.

*Beratungsleistungen:*

Eine Beratung ist im Rahmen der Förderung nicht vorgesehen. Bildungsberatungen können jedoch selbst Ziel eines Förderantrags sein.

*Zielgruppen:*

Erwerbstätige insgesamt (Bildungsgutschein für Beschäftigte).

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Es können sämtliche Maßnahmen bei zertifizierten Anbietern besucht werden, die der beruflichen Weiterbildung dienen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

Im Jahr 2007 gab es etwa 250.000 Förderanträge im Rahmen des Bildungsgutscheins für Beschäftigte, mit einem Volumen von 34 Millionen Euro (vgl. CEDEFOP 2009, S. 111).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

SPARKS, J.; WEST, A.: Demand-side Financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion paper and case studies. Thessaloniki 2000

# Individual Learning Accounts (Schottland)

(Datenkürzel: 1gb1\_ILAScot)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Instrument diente zur Füllung der Förderlücke, die im Jahr 2001 durch den Wegfall der ILAs im vereinigten Königreich entstand. Ziel des Programms war die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* 01.12.2004 – 31.03.2011

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Schottische Regierung

*Verfahren:*

Nach der Registrierung für das Instrument wurde für Förderberechtigte ein virtuelles Lernkonto eingerichtet und ihnen eine Kontonummer mitgeteilt. Diese musste dem Bildungsanbieter zusammen mit der Absicht, die Förderung zu nutzen, vor der Kursteilnahme mitgeteilt werden. Nach Bestätigung der Förderung waren sämtliche Kursgebühren zu entrichten, die durch die Förderung nicht gedeckt wurden. Um eine so genannte „ILA200“ Förderung zu erhalten, mussten jährlich die Einkommensverhältnisse offengelegt werden.

*Förderhöhe:*

Im Instrument wurde zwischen sogenannten „ILA200“ („Targeted Offer“, Einführung 2004) und „ILA100“-Förderungen („Universal Offer“, Einführung 2005) unterschieden. Personen, die Anspruch auf die ILA200-Förderung hatten, konnten 200 Pfund erhalten. Entsprechend betrug die Förderung bei ILA100 100 Pfund.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung konnte jährlich in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung betrug pauschal zehn Pfund sowie sämtliche direkten Kosten, die über die Förderung hinausgehen. Außerdem mussten sämtliche indirekten Kosten selbst getragen werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Weiterbildungsanbieter mussten durch die Schottische Regierung anerkannt sein.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es wurden virtuelle Konten geführt. Ein eigenes Guthaben bzw. Guthaben von Dritten konnte allerdings nicht angespart werden. Im Kern handelte es sich bei dem Instrument folglich um eine Mischung aus Bildungskonto und gutscheinbasierter Förderung.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich bestand eine Einschränkung insofern, als ausschließlich Weiterbildungen bei zertifizierten Anbietern förderfähig waren. Da es sich nicht um ein Gutscheininstrument handelte, bestand keine Einschränkung in der zeitlichen Gültigkeit.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Einen Anspruch auf eine ILA200-Förderung hatten ausschließlich Personen, die Arbeitslosenhilfe erhielten oder deren jährliches Einkommen 22.000 Pfund (im Jahr 2010, in den Jahren zuvor waren jeweils geringere Einkommensobergrenzen angesetzt) nicht überstieg. Alle übrigen Personen, die das 16. Lebensjahr abgeschlossen (zu Beginn des Förderprogramms betrug das Einstiegsalter 18 Jahre) und in Schottland wohnhaft waren, hatten einen Anspruch auf die ILA100-Förderung (vgl. RUTHERFORD 2008).

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Kurse konnten ausschließlich bei Anbietern belegt werden, die von der schottischen Regierung für die ILAs akkreditiert waren. Bei der ILA100-Förderung kam einschränkend hinzu, dass nur Kurse förderfähig waren, die zu einem anerkannten Zertifikat des schottischen Qualifikationsrahmens (SCQF), jedoch maximal auf der sechsten Stufe (zu Beginn des Instruments: Niveaustufe fünf und ausschließlich Kurse im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie) führten, um trotz fehlender Einkommensbeschränkungen in erster Linie Geringqualifizierte zu erreichen. In beiden Fördervarianten ausgeschlossen waren universitäre Vollzeitstudiengänge, betriebliche Weiterbildung sowie Freizeitkurse.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Evaluationsdaten liegen ausschließlich für 1.000 zufällig ausgewählte ILA200-Teilnehmerinnen des Jahres 2005 vor. Hiernach waren Frauen, unter 50-Jährige, Arbeitslose und Personen mittleren Qualifikationsniveaus stark überrepräsentiert. 62% der Geförderten gaben an, in den drei Jahren vor der Förderung an Weiterbildung partizipiert zu haben (vgl. MCCOY 2007, RUTHERFORD 2008).

*Arten geförderter Maßnahmen:*

Nahezu die Hälfte der Kurse (48%) entfiel auf den Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien und fand an Colleges (45%) statt. In 82% wurden Kurse gewählt, die zu einem anerkannten Zertifikat des schottischen Qualifikationsrahmens führen (vgl. MCCOY 2007, RUTHERFORD 2008).

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

Etwa die Hälfte der im Rahmen der Evaluationsstudie Befragten Personen gab an, dass ein Besuch der Maßnahme ohne Förderung nicht besucht worden wäre. Im Umkehrschluss ergibt dies einen Mitnahmeeffekt von etwa 50%. Darüber hinaus gab die Hälfte der Befragten an, für die Zukunft weitere Teilnahmen an Weiterbildung zu planen. Hierunter planten 81%, erneut die Förderung in Anspruch zu nehmen (vgl. McCoy 2007, S. 3).

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

DOHMEN, D.; TIMMERMANN, D.: Financing Adult Learning in times of crisis. 2010. URL: [http://www.ksll.net/Documents/ALWG\\_Workshop%20Financing%20Adult%20Learning\\_background%20report.pdf](http://www.ksll.net/Documents/ALWG_Workshop%20Financing%20Adult%20Learning_background%20report.pdf) (Stand: 30.12.2011)

MCCOY, S.: Evaluation of Individual Learning Accounts Scotland: Learners' (ILA200) and Unconverted Enquiries (ILA200 and ILA100) Surveys. January – November 2006. 2007. URL: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/169157/0047119.pdf> (Stand: 30.12.2011)

RUTHERFORD, H.: ILA Scotland – A practical case study of demand-led funding for adult learning. 2008. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3098-att1-1-Hazel\\_Rutherford.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3098-att1-1-Hazel_Rutherford.pdf) (Stand: 30.12.2011)

GALLACHER, J.; BOYD, V.; INGRAM, R.; CROSSAN, B.; BRODIE, J.; CLEARY, P.; TOMAN, N.: Evaluation of Individual Learning Accounts Scotland (ILA Scotland) – Learning Providers and Intermediary Agencies Studies. 2007. URL: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/206937/0054972.pdf> (Stand: 30.12.2011)

# Individual Learning Accounts (Wales)

(Datenkürzel: 1gb2\_ILAWales)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit der Einführung der Lernkonten wurde in Wales eine Förderlücke geschlossen, die durch das Ende der Lernkonten im Vereinigten Königreich entstand. Mit der Einführung sollte die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere Geringqualifizierter, verbessert werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Juli 2003 – 31.03.2011

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Walisische Regierung

*Verfahren:*

Im ersten Jahr musste die Förderung vor Antritt der Bildungsmaßnahme beantragt und genehmigt werden. Ab dem Förderjahr 2005/2006 war eine Förderung auch bei Antragstellung nach dem ersten Kursbesuch möglich. Nur wenn die Förderung erst nach Kursbeginn beantragt wurde, mussten die Kosten der Maßnahme durch die geförderte Person vorgelegt werden.

*Förderhöhe:*

Zu Beginn des Programms wurden drei Fördergruppen unterschieden:

- Arbeitslose, die Arbeitslosenhilfe erhielten („Income Support“, „Job Seeker Allowance“ oder „Pension Credit“). Weiterbildungen dieser Gruppe wurden zu 100% bis zu einem Wert von 200 Pfund gefördert.
- Erwerbstätige, die Beihilfen erhielten („Work Tax Credit“, „Pension Savings“, „Housing Benefit“, „Council Tax Benefit“). Weiterbildungen dieser Gruppe wurden zu 80% bis zu einem Wert von 160 Pfund gefördert.
- Alle anderen Förderberechtigten (s. u.) wurden mit 50% und bis zu 100 Pfund gefördert.

Ab dem Förderjahr 2006/2007 wurden die ersten beiden Gruppen zu den Förderbedingungen der ersten Gruppe zusammengefasst.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Eine Inanspruchnahme des Instruments konnte pro Jahr und förderberechtigter Person einmal erfolgen.

*Eigenbeteiligung:*

Die Höhe der Eigenbeteiligung variierte je nach Zugehörigkeit zu einer der Fördergruppen sowie der Höhe der direkten Kosten der Maßnahme.

### *Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Neben den Maßnahme- und Prüfungsgebühren konnten auch andere direkte Kosten wie Lernmaterialien mit der Förderung finanziert werden.

### *Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Um förderfähige Weiterbildungskurse anbieten zu können war eine Zertifizierung für das ILA-Programm durch die walisische Regierung notwendig.

### *Ausgabeform (Gutschein/Steuerzugschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Auch wenn das Instrument die Bezeichnung „Lernkonto“ trug, handelte es sich im Kern um ein Gutscheinkonzept. Es wurden keine Konten geöffnet. Darüber hinaus bestand keine Möglichkeit, Fördermittel über mehrere Jahre hinweg zu akkumulieren.

### *Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

### *Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Förderung konnte ausschließlich bei akkreditierten Bildungsanbietern eingelöst werden. Ferner musste die Förderung für einen spezifischen Kurs beantragt werden. Insofern umfasste die Gültigkeit den Zeitraum vom Erhalt der Förderzusage bis zum Kursbeginn. Das Guthaben konnte innerhalb eines Förderzeitraums auch auf verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen verteilt werden.

### *Beratungsleistungen:*

Es bestand die Möglichkeit, eine kostenfreie Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen.

### *Zielgruppen:*

Förderfähig waren Arbeitslose und Geringqualifizierte (maximal NVQ-Level 2), die das 18. Lebensjahr bereits beendet hatten und zum Zeitpunkt der Antragstellung in Wales lebten.

### *Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Innerhalb der akkreditierten Anbieter und bis zum NVQ-Level 3 bestand keine Einschränkung hinsichtlich der förderfähigen Maßnahmen.

### *Sonstige Fördervoraussetzungen:*

## **Quantitative Umsetzung**

### *Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Im Zeitraum 2006/2007 wurden insgesamt 7.126 Maßnahmen bewilligt (vgl. WISEMAN/HARRINGTON 2007, S. 10).

### *Teilnahmefälle:*

Die Zahl tatsächlicher Teilnahmen im selben Zeitraum betrug 5.274, d. h. es wurde eine Einlösequote von ca. 80% erzielt (vgl. WISEMAN/HARRINGTON 2007, S. 10).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Etwa die Hälfte der Geförderten gehörte im Zeitraum 2006/2007 zur ersten Fördergruppe (100% Förderung bis zu einem Wert von 200 Pfund). Erwerbslose wurden mit dem Instrument folglich besonders gut erreicht. Unter den Geringqualifizierten waren Personen mit dem höchsten zulässigen Qualifikationsniveau (NVQ-Level 2) am stärksten vertreten. Personen ohne formale Qualifizierung waren gemessen an ihrem Anteil an der walisischen Bevölkerung stark unterrepräsentiert. Jüngere waren stark über-, Ältere stark unterrepräsentiert. Ehemalige Weiterbildungsteilnehmende (gemessen an der Teilnahme im Jahr vor der Förderung) waren leicht unterrepräsentiert (vgl. WISE/HARRINGTON 2007, S. 16f.).

*Arten geförderter Maßnahmen:*

Nahezu die Hälfte der Maßnahmen fand im Themengebiet Informationstechnologie statt (vgl. Welsh Department for Training and Education 2005, S. 16). Im Förderzeitraum 2006/2007 wurden zu mehr als zwei Dritteln Maßnahmen belegt, deren direkte Kosten die Fördersumme nicht überstiegen (vgl. Cedefop 2009, S 50). Insofern ist davon auszugehen, dass insbesondere kürzere Maßnahmen gefördert wurden.

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Das Department for Training and Education (2005) weist für das erste Förderjahr Ausgaben für geförderte Maßnahmen in Höhe von 720.000 Pfund aus (Zahl der geförderten Maßnahmen im Zeitraum 2003/2004: 3.200). Zusätzlich werden 115.000 Pfund administrative Kosten und 385.000 Pfund Marketingkosten ausgewiesen.

*Mitnahmeeffekte:*

In einer die Programmevaluation des Jahres 2006/2007 begleitenden Befragung gaben 46% der Geförderten an, dass sie die Maßnahme auch ohne Förderung besucht hätten. Weitere 20% waren sich dessen nicht sicher (vgl. WISE/HARRINGTON 2007, S. 46).

*Anstoßeffekte:*

43% der Befragten (s. o.) haben im Anschluss an die geförderte Teilnahme mindestens eine weitere Weiterbildung besucht. Die Hälfte dieser Gruppe gab an, dass sie die weitere Maßnahme ohne eine Förderung der ursprünglichen Maßnahme nicht besucht hätten (vgl. WISE/HARRINGTON 2007, S. 41, 44).

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Die Gesamtkosten und der administrative Aufwand waren deutlich geringer als bei anderen walisischen Förderprogrammen. Allerdings war das Programm wenig Kosteneffizient: Der Anteil administrativer Kosten an den Gesamtkosten lag mit einem Sechstel deutlich über dem anderer Programme. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahlen lagen auch die administrativen Kosten pro Gefördertem deutlich über denen anderer Instrumente (vgl. Welsh Department for Training and Education 2005).



Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Welsh Department for Training and Education (Hrsg.): Individual Learning Accounts Wales: Report of Strategic Review Group. 2005. URL: [http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/4038211/Guidance\\_and\\_Information/srg-review-e.pdf?lang=en](http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/4038211/Guidance_and_Information/srg-review-e.pdf?lang=en) (Stand 30.12.2011)

WISEMAN, J.; HARRINGTON, J.: Individual Learning Account Wales. Fourth Main Evaluation Report. 2007. URL: <http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/403829/899095/1146930/ilawfinalreport;jessionid=XndtTcnBD7vxdjnjdgLtdrKpf9Hy6zpSxJvd5LRFs3nwcSxbhQQx!-1064793545?lang=en> (Stand: 30.12.2011)

# Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

(Datenkürzel: 2de1\_AFBG)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel der individuellen Förderung nach diesem Gesetz ist es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Maßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell zu unterstützen und zur Existenzgründung zu ermuntern. Leistungen zum Lebensunterhalt werden gewährt, soweit die dafür erforderlichen Mittel anderweitig nicht zur Verfügung stehen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1996

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Von den Ländern bestimmte Behörden des Bezirks, KfW Bankengruppe. Finanzierung: 78% Bund, 22% Länder.

*Verfahren:*

Für die Entscheidung über die Förderungsleistungen ist die von den Ländern für die Durchführung dieses Gesetzes bestimmte Behörde des Bezirks zuständig, in dem der Teilnehmer oder die Teilnehmerin seinen oder ihren ständigen Wohnsitz hat. Hat der Teilnehmer oder die Teilnehmerin im Inland keinen ständigen Wohnsitz, so ist die Behörde zuständig, in deren Bezirk die Fortbildungsstätte liegt. Bei den zuständigen Behörden handelt es sich je nach Bundesland um unterschiedliche Einrichtungen, z. B. Kammern und Banken.

Die Förderungsanträge sind schriftlich an die nach Landesrecht zuständige Behörde zu richten. Die Förderung mit Unterhaltsbeiträgen erfolgt ab Maßnahmebeginn, frühestens jedoch ab dem Antragsmonat. Sie sollte daher rechtzeitig vor Beginn der Maßnahme beantragt werden. Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich.

Nach der Hälfte der Laufzeit der Maßnahme, spätestens nach sechs Monaten muss der Teilnehmer oder die Teilnehmerin einen Nachweis des Bildungsträgers erbringen, dass er oder sie regelmäßig an den Lehrveranstaltungen teilgenommen hat. Bei längeren Maßnahmen, Maßnahmen mit mehreren Maßnahmeabschnitten oder in besonderen Fällen kann das zuständige Amt darüber hinaus weitere Teilnahmenachweise z. B. im weiteren Verlauf der Maßnahme oder am Ende eines Bewilligungszeitraums verlangen.

*Förderhöhe:*

Die Förderung umfasst den Maßnahmebeitrag: (Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren) bis zu einem Gesamtbetrag von 10.226 € sowie die Kosten der Erstellung der fachpraktischen Arbeit in der Meisterprüfung des Handwerks sowie vergleichbarer Arbeiten in anderen Wirtschaftsbereichen bis zur Hälfte der notwendigen Kosten, höchstens jedoch bis zu einem Gesamtbetrag von 1.534 €. Der Maßnahmebeitrag ist vermögensunabhängig. Leistungen des Arbeitgebers zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sind bei der Antragstellung anzugeben oder, sofern sie später erfolgen, offenzulegen. Der Maßnahmebeitrag wird um diese Leistungen gemindert.

Bei Vollzeitmaßnahmen: Beitrag zu Unterhaltskosten, der sich nach Bafög-Bedarfssatz für auswärts untergebrachte Fachschüler mit abgeschlossener Berufsausbildung, dem Zuschlag für die Krankenversicherung und Pflegeversicherung für Studenten sowie Erhöhungsbeträgen nach dem AFBG (52 €) richtet. Dieser Beitrag erhöht sich um 215 € für den Ehegatten/die Ehegattin und um 210 € je Kind für das nach dem Einkommenssteuergesetz ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Bei Vollzeitmaßnahmen werden auf den Unterhaltsbeitrag Einkommen und Vermögen der Teilnehmerin und des Teilnehmers und Einkommen ihrer Ehegatten angerechnet. Einkommen und Vermögen der Eltern bleiben außer Betracht. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind die aktuellen, für den Bewilligungszeitraum glaubhaft gemachten Einkommensverhältnisse entscheidend. Bei der Anrechnung des Einkommens der Ehegattin/des Ehegatten wird von den Einkommensverhältnissen im vorletzten Kalenderjahr ausgegangen.

Alleinerziehende erhalten für jedes Kind, das das zehnte. Lebensjahr noch nicht vollendet hat sowie für jedes behinderte Kind einen Kinderbetreuungszuschlag (dessen Verwendung nicht nachgewiesen werden muss) von 113 €.

Für die Zeit zwischen Ende der Maßnahme und Anfertigung des Prüfungsstückes bzw. Ablegen der Prüfung wird der gewährte Unterhaltsbetrag sowie Kinderbetreuungszuschlag auf Antrag für bis zu drei Monate als Darlehen weitergezahlt.

Beispiele:

- 675 € für Alleinstehende ohne Kind, davon 229 € Zuschuss/446 € Darlehen
- 885 € für Alleinerziehende mit einem Kind, davon 334 € Zuschuss/551 € Darlehen
- 890 € für Verheiratete, davon 229 € Zuschuss/661 € Darlehen
- 1.100 € für Verheiratete mit einem Kind, davon 334 € Zuschuss/766 € Darlehen
- 1.310 € für Verheiratete mit zwei Kindern, davon 439 € Zuschuss/871 € Darlehen

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Mehrere Förderungen, zum Beispiel bei Nichtbestehen der Maßnahme oder wenn eine zweite Aufstiegsfortbildung einen ersten Fortbildungsabschluss voraussetzt, sind möglich.

*Eigenbeteiligung:*

Die Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren wird in Höhe von 30,5% als Zuschuss geleistet. Darüber hinaus besteht der Maßnahmebeitrag aus einem Anspruch auf Abschluss eines Darlehensvertrags mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Bei Bestehen der Prüfung wird ein Erlass von 25 Prozent auf das auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallende Restdarlehen gewährt. Bei der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens werden bereits ab der Einstellung und der dauerhaften Beschäftigung eines neuen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiters oder einer sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiterin oder eines/einer Auszubildenden 33 Prozent des auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens erlassen.

Der Zuschussanteil am Unterhaltsbeitrag beträgt 44%. Dabei bleiben die Erhöhungsbeträge sowie ein Pauschalbetrag in Höhe von 103 € außer Betracht. Der Erhöhungsbetrag für jedes Kind wird zur Hälfte und der Kinderbetreuungszuschlag in voller Höhe als Zuschuss geleistet. Die Zuschüsse werden bis zum Ablauf des Monats, in dem planmäßig der letzte Unterricht abgehalten wird, gewährt. Bei triftigen Gründen für eine Verlängerung der Förderdauer wird der Unterhaltsbeitrag für den Zeitraum, um den die Förderungshöchstdauer verlängert worden ist, in voller Höhe als Zuschuss geleistet.

Während der Prüfungsvorbereitungsphase besteht für den Unterhaltsbeitrag einschließlich der Erhöhungsbeträge sowie für den Kinderbetreuungszuschlag vorbehaltlich ein Anspruch auf Abschluss eines Darlehensvertrags mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Das Darlehen ist nach Ende der Maßnahme und einer anschließenden Karenzzeit von zwei Jahren, maximal jedoch nach sechs Jahren, innerhalb von zehn Jahren mit monatlichen Raten von mindestens 128 € zu tilgen. Die Absolventen und Absolventinnen von Fortbildungsmaßnahmen können ab dem Beginn ihrer Rückzahlungspflicht zwischen einem festen und einem variablen Zins wählen, der in der Regel erheblich unter dem marktüblichen Zinssatz liegt. Bei verminderter Erwerbstätigkeit, Erziehungspflichten oder wenn das Einkommen bestimmte Schonbeträge nicht übersteigt, (Diese betragen z. Z. 960 € für die Förderungsberechtigten, plus 480 € für Ehegatten und 435 € für jedes Kind) kann das Darlehen zunächst gestundet und dann erlassen werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Ja

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Der Träger muss für die Durchführung der Fortbildungsmaßnahme geeignet sein. Die Eignung liegt vor, wenn es sich um einen öffentlichen Träger oder eine Einrichtung handelt, die unter staatlicher Aufsicht steht oder staatlich anerkannt ist, oder durch ein Zertifikat nachgewiesen wird, dass der Träger oder die Einrichtung

1. nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – anerkannt worden ist oder

2. ein System zur Sicherung der Qualität anwendet und auch im Übrigen keine Umstände vorliegen, die der Eignung des Trägers oder der Einrichtung entgegenstehen.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Kein Gutschein im eigentlichen Sinne. Die Förderung erfolgt durch direkte Überweisung auf das Konto der Förderungsberechtigten.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Nur Bildungsmaßnahmen sind förderfähig. Bei Vollzeitmaßnahmen obliegt die Verwendung des Unterhaltszuschusses natürlich keinem Verwendungszweck.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Förderung läuft maximal 24 Monate bei Vollzeit- bzw. 48 Monate bei Teilzeitmaßnahmen, kann bei guter Begründung jedoch verlängert werden (z. B. Schwangerschaft, besondere Umstände, längere vorgeschriebene Dauer der Maßnahme).

*Beratungsleistungen:*

Nicht vorgesehen

*Zielgruppen:*

Erwerbstätige, die einen ersten Ausbildungsabschluss besitzen und einen Fortbildungsabschluss anstreben, der auf der Erstausbildung aufbaut.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen öffentlicher und privater Träger, die

- einen Abschluss in einem nach §4 des Berufsbildungsgesetzes oder nach § 25 der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberuf, einen vergleichbaren bundes- oder landesrechtlich geregelten Berufsabschluss oder eine diesen Berufsabschlüssen entsprechende berufliche Qualifikation voraussetzen und
- in einer fachlichen Richtung gezielt vorbereiten auf (Fortbildungsziel)
  - o Fortbildungsabschlüsse zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf der Grundlage der §§33 und 54 des Berufsbildungsgesetzes oder der §§ 42, 42a, 45, 51a und 122 der Handwerksordnung,
  - o gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen oder
  - o gleichwertige Fortbildungsabschlüsse an anerkannten Ergänzungsschulen auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen.

Liegen keine bundes- oder landesrechtlichen Regelungen vor, ist auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen förderfähig, die auf gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach den Weiterbildungsempfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft vorbereiten. Darüber hinaus ist im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen förderfähig, wenn bei Präsenzlehrgängen die fachlich zuständige Landesbehörde am Sitz des Trägers und bei Fernunterrichtslehrgängen die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht bestätigt, dass die Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Landes in diesem Bereich entspricht.

Maßnahmen, deren Durchführung öffentlich-rechtlichen Vorschriften nicht unterliegen, müssen nach der Dauer der Maßnahme, der Gestaltung des Lehrplans, den Unterrichtsmethoden, der Ausbildung und Berufserfahrung der Lehrkräfte und den Lehrgangsbedingungen eine erfolgreiche berufliche Fortbildung erwarten lassen. Dies wird in der Regel angenommen, sofern keine Umstände vorliegen, die der Eignung der Maßnahme zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung nach Absatz 1 Nummer 2 entgegenstehen.

Maßnahmen sind förderfähig

1. in Vollzeitform, wenn

a) sie mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen (Minstdauer),

b) sie innerhalb von 36 Kalendermonaten abgeschlossen werden (maximaler Zeitrahmen) und

c) in der Regel in jeder Woche an vier Werktagen mindestens 25 Unterrichtsstunden stattfinden (Fortbildungsdichte);

2. in Teilzeitform, wenn

- a) sie mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen (Minstdauer),
- b) sie innerhalb von 48 Kalendermonaten abgeschlossen werden (maximaler Zeitrahmen) und
- c) in der Regel innerhalb von 8 Monaten mindestens 150 Unterrichtsstunden stattfinden (Fortbildungsdichte).

Jeweils 45 Minuten einer Lehrveranstaltung gelten als Unterrichtsstunde. Unterrichtsstunden sind Präsenzlehrveranstaltungen, in denen die nach den Fortbildungsregelungen und Lehrplänen vorgesehenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch hierzu qualifizierte Lehrkräfte planmäßig geordnet vermittelt werden. Stunden einer fachpraktischen Unterweisung werden als Unterrichtsstunden anerkannt, wenn ihre Inhalte in der Prüfungsregelung verbindlich vorgegeben sind, sie unter Anleitung einer Lehrkraft in der Regel in der Fortbildungsstätte durchgeführt und durch theoretischen Unterricht in nennenswertem Umfang begleitet werden. Zusätzlich werden die im Lehrplan des Bildungsträgers verbindlich vorgesehenen Klausurenkurse und Prüfungssimulationen mit bis zu 10% der nach diesem Gesetz förderfähigen Gesamtstunden der Unterrichtsstunden, höchstens aber 50 Std., als förderfähig anerkannt. Förderfähig ist nur die für das Erreichen des jeweiligen Fortbildungsziels angemessene Anzahl von Unterrichtsstunden. Besteht die Maßnahme aus mehreren Maßnahmeabschnitten, ist für die Ermittlung des maximalen Zeitrahmens und der Fortbildungsdichte die Gesamtmaßnahme ausschlaggebend. Dabei sind alle Maßnahmeabschnitte der Lehrgangskonzeption einschließlich der dazwischen liegenden unterrichtsfreien Zeiten zu berücksichtigen. Die Sätze 1 bis 8 gelten auch für den von dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin gewählten Lehrgangsablauf.

Die Maßnahmen können aus mehreren in sich selbständigen Abschnitten (Maßnahmeabschnitten) bestehen.

Unterrichtsfreie Ferienzeiten gemäß § 11 Absatz 4 sowie individuelle Verkürzungen der Maßnahme durch Anrechnung bereits absolvierter Aus- oder Fortbildungen bleiben außer Betracht.

Die Teilnahme an einer Maßnahme wird nach diesem Gesetz nicht gefördert, wenn

1. für sie Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz geleistet wird,
2. für sie Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach § 6 Absatz 1 des Beruflichen Rehabilitierungsgesetzes geleistet wird,
3. Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch geleistet wird und es sich um eine Maßnahme in Vollzeitform handelt, es sei denn, die Agentur für Arbeit hat mit dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin vereinbart, dass die Maßnahme abgeschlossen werden kann,
4. ein Gründungszuschuss nach den §§ 57 und 58 oder ein Existenzgründungszuschuss nach § 421 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geleistet wird und es sich um eine Maßnahme in Vollzeitform handelt oder
5. Leistungen zur Rehabilitation nach den für einen Rehabilitationsträger im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geltenden Vorschriften erbracht werden.

Der Anspruch auf Förderung nach diesem Gesetz ist auf die Leistungen zum Lebensunterhalt beschränkt, wenn die Kosten der Maßnahme nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch für Personen ohne Vorbeschäftigungszeit übernommen werden.

Die Teilnahme an einem Fernunterrichtslehrgang ist förderfähig, wenn der Lehrgang nach § 12 des Fernunterrichtsschutzgesetzes zugelassen ist oder, ohne unter die Bestimmungen des Fernunterrichtsschutzgesetzes zu fallen, von einem öffentlich-rechtlichen Träger veranstaltet wird und die Voraussetzungen des § 2 erfüllt werden. Die Mindestdauer nach § 2 Absatz 3 und die Förderungshöchstdauer nach § 11 Absatz 1 sind nach der Anzahl der durchschnittlich für die Bearbeitung der Fernlehrbriefe benötigten Zeitstunden und der Anzahl der für Präsenzphasen vorgesehenen Unterrichtsstunden zu bemessen.

Eine Maßnahme, die teilweise unter Einsatz elektronischer Medien durchgeführt wird und die nicht als Fernunterricht nach § 12 des Fernunterrichtsschutzgesetzes zulassungspflichtig ist, wird gefördert, wenn sie durch Präsenzunterricht oder eine diesem vergleichbare und verbindliche mediengestützte Kommunikation ergänzt wird und regelmäßige Erfolgskontrollen durchgeführt werden. Unter mediengestützter Kommunikation sind alle mit einem Präsenzunterricht vergleichbaren Unterrichtsformen sowie Unterrichtsformen zu verstehen, die auf einer Online-Lernplattform abgewickelt werden, bei der der Lernprozess von der Lehrkraft aktiv gesteuert und der Lernfortschritt von ihr regelmäßig kontrolliert wird. Die Mindestdauer und die Förderungshöchstdauer bemessen sich in diesen Fällen nach der Anzahl der für den Präsenzunterricht und den für die mediengestützte Kommunikation vorgesehenen Unterrichtsstunden.

Förderfähig ist die Teilnahme an Maßnahmen, die im Inland durchgeführt werden.

Die Teilnahme an Maßnahmen, die vollständig oder teilweise in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt werden, wird gefördert, wenn sie auf der Grundlage von Vereinbarungen der in den jeweiligen Mitgliedstaaten für die Fortbildungsprüfungen zuständigen Stellen durchgeführt wird.

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

Im Jahr 2010 nahmen 166.395 Personen das Instrument in Anspruch, darunter 64.917 in Teilzeitform (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 18).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Das in 2010 zur Verfügung stehendes Budget umfasste 456 Mio. €, davon 141 Mio. € für Zuschüsse und 315 Mio. € für Darlehen.

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Erhalten die Teilnehmer schon Leistungen auf der Grundlage anderer Gesetze, wie beispielsweise nach dem BAföG oder dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, ist die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ganz oder teilweise ausgeschlossen.

Literatur:

BMBF (Hrsg.): „Meister-BaföG“ – Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Gesetz und Beispiele. Bonn/Berlin 2009. URL: [http://www.bmbf.de/pub/das\\_neue\\_afbg.pdf](http://www.bmbf.de/pub/das_neue_afbg.pdf) (09.12.2011)

Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG, sog. „Meister-BAföG“) . Bekanntmachung der Neufassung vom 18. Juni 2009 (BGBl. I S. 1322) [berichtigt durch Bekanntmachung vom 7. Juli 2009 (BGBl. I S. 1794), zuletzt geändert durch Art. 2 des Dreiundzwanzigsten Gesetzes zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (23. BAföGÄndG) vom 24. Oktober 2010 (BGBl. I, S. 1422)]

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Weiterbildung. Wiesbaden 2011



# Weiterbildungsscheck Sachsen

(Datenkürzel: 2de2\_wbsachsen)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit dem Weiterbildungsscheck fördert der Freistaat Sachsen insbesondere umfangreichere bzw. kostenintensive Weiterbildungen sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen, besonders solcher Personengruppen, für welche die Weiterbildungsberichterstattung regelmäßig niedrige Teilnahmequoten ausweist.

## **Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* 2007-2013

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft; Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Sächsische Aufbaubank

*Verfahren:*

Anträge auf Förderung müssen vor Beginn der Maßnahme bei der sächsischen Aufbaubank gestellt werden. Dem Antrag müssen mindestens drei Vergleichsangebote von Weiterbildungsanbietern beiliegen. Nach Bestätigung durch die Bank kann eine Maßnahme gebucht werden. Nach dem Besuch der Maßnahme kann die Auszahlung der entstandenen Kosten bei der Bank beantragt werden.

*Förderhöhe:*

Die Höhe der Förderung ist abhängig vom Erwerbseinkommen der Antragstellenden. Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von bis zu 2.500 € beträgt die Höhe der Förderung 80% der Maßnahmekosten. Liegt das monatliche Bruttoeinkommen zwischen 2.500 und 4.150 €, so werden die Maßnahmekosten zu 60% gefördert. In der Förderrichtlinie wird keine Förderhöchstgrenze benannt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Über den Förderturnus finden sich in der Förderrichtlinie keine Informationen. Eine mehrfache Beantragung pro förderfähiger Person und Jahr wird an keiner Stelle ausgeschlossen, sodass von der Möglichkeit einer regelmäßigen Inanspruchnahme ausgegangen werden kann.

*Eigenbeteiligung:*

Bei Bruttoeinkommen bis zu 2.500 € pro Monat müssen 20%, bei Einkommen von bis zu 4.150 € 40% der Maßnahmekosten selbst getragen werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein, es werden nur die Kosten der Maßnahme bezuschusst.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Es handelt sich nicht um ein echtes Gutscheinmodell, da die Erstattung der Ausgaben erst nach Beendigung der Maßnahme erfolgt. Übersteigen die Kosten der Maßnahme 3.000 €, so können den Antragstellenden Teilzahlungen gewährt werden.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Förderung ist nicht auf spezifische Weiterbildungsanbieter (z. B. Anbieter aus Sachsen) beschränkt. Darüber hinaus liegen keine Angaben vor, wann die Auszahlung der Förderung nach Beendigung der Maßnahme spätestens zu beantragen ist.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung durch die Sächsische Aufbaubank kann in Anspruch genommen werden, ist jedoch nicht obligatorisch.

*Zielgruppen:*

Antragsberechtigt sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, deren Hauptwohnsitz in Sachsen liegt. Ausgeschlossen sind Mitarbeiter/-innen im öffentlichen Dienst.

Wenn das monatliche Bruttoeinkommen der Antragssteller zwischen 2.500 und 4.150€ liegt, muss mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- der/die Antragstellende ist älter als 50 Jahre,
- der/die Antragstellende ist teilzeitbeschäftigt,
- der/die Antragstellende ist in einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- der/die Antragstellende ist in Leiharbeit oder
- mit der Weiterbildung wird ein erster akademischer Abschluss angestrebt.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Ausgeschlossen von einer Förderung sind freizeitorientierte Themen. Darüber hinaus müssen die Kosten der Weiterbildung bei einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen von maximal 2.500 € mindestens 650 € und bei einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen zwischen 2.500 und 4.150 € mindestens 1.000 € betragen.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views:document&doc=11239&pos=box#box> (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (WB für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen)

(Datenkürzel: 2de3\_BonSH)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein beabsichtigt das Land, die Qualifikationen von Erwerbstätigen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu sichern.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 01.07.2007 (Ende der aktuellen Förderperiode: 31.12.2013)

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr  
Schleswig-Holstein

*Verfahren:*

Anträge werden spätestens drei Monate nach Ende einer Weiterbildungsmaßnahme, zusammen mit einer Reihe von Nachweisen (einem Nachweis des Weiterbildungsträgers über Titel und Bildungsziel des Weiterbildungsseminars, die Seminarkosten sowie den Stundenumfang; gegebenenfalls einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Freistellung; gegebenenfalls einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Anzahl der freigestellten Stunden zur Teilnahme an der Weiterbildung; einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Einbettung der Weiterbildungsmaßnahme in ein Personalentwicklungskonzept; sowie gegebenenfalls einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, dass 55% der Kosten des Weiterbildungsseminars übernommen werden) bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein eingereicht. Die Erstattung der geförderten Beiträge erfolgt nicht an Weiterbildungsanbieter, sondern direkt an die antragsstellenden Beschäftigten.

*Förderhöhe:*

Weiterbildungsteilnahmen können bis zu maximal 4.000 € gefördert werden.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Über den Förderturnus finden sich in den offiziellen Angaben des Ministeriums keine Informationen. Eine mehrfache Beantragung pro förderfähiger Person und Jahr wird an keiner Stelle ausgeschlossen, sodass von der Möglichkeit einer regelmäßigen Inanspruchnahme ausgegangen werden kann.

*Eigenbeteiligung:*

Die begünstigten Personen tragen keine Maßnahmekosten. Findet die Weiterbildung durch Freistellung in der regulären Arbeitszeit statt, können bis zu 100% der Kurskosten gefördert

werden. Wird die Maßnahme in der Freizeit besucht, werden 45% bezuschusst und der Betrieb übernimmt 55% der Kurskosten.

#### *Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein, es sind lediglich Maßnahme und Prüfungsgebühren für berufliche Weiterbildung förderfähig.

#### *Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Annahmefähig sind Weiterbildungsanbieter mit Sitz oder Betriebsstätte in Schleswig-Holstein. Weiterbildungen können auch bei Anbietern ohne Betriebsstätte in Schleswig-Holstein stattfinden, sofern in Schleswig-Holstein kein entsprechendes Angebot vorliegt.

#### *Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Im Kern handelt es sich nicht um ein Gutscheinmodell, da die begünstigten Personen bzw. deren Arbeitgeber in Vorleistung treten und die Kurskosten erst nachträglich rückerstattet werden.

#### *Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

#### *Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich besteht eine Einschränkung insofern, als Maßnahmen grundsätzlich bei Anbietern durchgeführt werden sollen, die ihren Sitz oder mindestens eine Betriebsstätte in Schleswig-Holstein haben. Die Förderung muss überdies spätestens drei Monate nach dem Ende der Maßnahme beantragt werden.

#### *Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

#### *Zielgruppen:*

Antragsberechtigt sind Beschäftigte aus KMU mit Sitz oder Betriebsstätte in Schleswig-Holstein. Auch Auszubildende können den Bonus beantragen, sofern die Weiterbildungsmaßnahme keine Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abdeckt.

Nicht gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Unternehmen und öffentlichen Körperschaften, an denen Religionsgemeinschaften, juristische Personen des öffentlichen Rechts bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts mehrheitlich unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind, leitende Angestellte gemäß Betriebsverfassungsgesetz, Beschäftigte eines Weiterbildungsträgers bzw. einer Weiterbildungseinrichtung für selbst durchgeführte Maßnahmen, sowie Beschäftigte aus Transfergesellschaften.

#### *Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Gefördert werden können Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie Prüfungen. Auch betriebsspezifische Maßnahmen sind förderfähig, solange sie von einem externen Weiterbildungsträger geplant und durchgeführt werden. Im Gegensatz zu dem Gros der übrigen Förderinstrumente fällt damit auch der Erwerb von Fahrerlaubnissen in das Förderspektrum,

sofern diese betriebsnotwendig sind. Gefördert wird nur, wenn der Betrieb ein Personalentwicklungskonzept vorlegen kann. Nicht gefördert werden von der Landwirtschaftskammer durchgeführte Maßnahmen.

#### *Sonstige Fördervoraussetzungen:*

Der Mindestumfang für förderfähige Maßnahmen beträgt 16 Stunden. Bei Maßnahmen, die einen höheren Umfang als 400 Stunden haben, muss sichergestellt sein, dass sie nicht in den Förderbereich des AFBG fallen. Der Arbeitgeber muss außerdem Nachweisen, dass die Weiterbildung in ein Personalentwicklungskonzept eingebunden ist.

Für förderfähige Maßnahmen gilt außerdem eine Bagatellgrenze von 160 €. Bei Weiterbildungsmaßnahmen für Auszubildende muss sichergestellt werden, dass die Inhalte der Maßnahme nicht der Erstausbildung dienen.

### **Quantitative Umsetzung**

#### *Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

#### *Teilnahmefälle:*

Zahlen liegen für die Jahre 2007 bis 2009 vor. In 2007 wurden 732, in 2008 1.734 und in 2009 1.408 Personen gefördert.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

#### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Das Verhältnis von geförderten Männern zu Frauen hat sich über die letzten Jahre hinweg mehrfach gewandelt. In 2007 waren die Anteile etwa gleich, in 2008 wurden mehr Männer, in 2009 mehr Frauen gefördert. Jüngere Erwerbstätige sind über-, ältere Beschäftigte stark unterrepräsentiert. Antragstellende aus den Wirtschaftszweigen Gesundheitswesen, Sozialwesen, Handel und sonstigen Dienstleistungen sind im Vergleich zu anderen Branchen besonders stark vertreten. Geringqualifizierte sind gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung überrepräsentiert (vgl. Zukunftsprogramm Arbeit 2010a, 2010b, 2008).

#### *Arten geförderter Maßnahmen*

Der ESF-Bericht des Landes für das Jahr 2008 weist geförderte Maßnahmen in folgenden Bereichen aus: Gesundheitswesen und Medizin, gewerblich-technischer Bereich, kaufmännisch betriebswirtschaftlicher Bereich, Pädagogik, Psychologie, Dienstleistungen einschließlich Transport, Verkehr, Gastgewerbe, Hauswirtschaft, ferner Rhetorik, einschließlich Kommunikation, Verkaufstraining und Organisationstechniken, EDV, Arbeitswelt, Fremdsprachen, Mitarbeiterführung, sonstiges einschließlich Lizenzen, Recht, Agrarbereich und Nachholen von Schulabschlüssen (vgl. Zukunftsprogramm Arbeit 2010b, S. 29).

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Der ESF-Bericht des Landes für das Jahr 2009 weist für das Förderinstrument, das dort unter der „Prioritätsachse A 1 Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten“ geführt wird, Auszahlungen über 1.582.237 € aus. Hierbei wird allerdings nicht angegeben, ob es sich um Gesamtkosten des Instruments oder lediglich um geförderte Maßnahmekosten handelt (vgl. Zukunftsprogramm Arbeit 2010b, S. 30).

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Zukunftsprogramm Arbeit (Hrsg.): Durchführungsbericht für das Jahr 2009 zum operationellen Programm des Landes Schleswig-Holstein für den Europäischen Sozialfonds im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in der Förderperiode 2007-2013. 2010a. URL: <http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/954502/publicationFile/durchfuehrungsbericht09.pdf> (Stand: 30.12.2011)

Zukunftsprogramm Arbeit (Hrsg.): Durchführungsbericht für das Jahr 2008 zum operationellen Programm des Landes Schleswig-Holstein für den Europäischen Sozialfonds im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in der Förderperiode 2007-2013. 2010b. URL <http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/903528/publicationFile/durchfuehrungsbericht08.pdf> (Stand: 30.12.2011)

Zukunftsprogramm Arbeit (Hrsg.): Durchführungsbericht für das Jahr 2007 zum operationellen Programm des Landes Schleswig-Holstein für den Europäischen Sozialfonds im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in der Förderperiode 2007-2013. 2008. URL <http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/903528/publicationFile/durchfuehrungsbericht08.pdf> (Stand: 30.12.2011)

# Bildungskarenz und Weiterbildungsgeld Österreich

(Datenkürzel: 2at1\_bkarenz)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Die Bildungskarenz in Österreich unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von Bildungsurlaubregelungen in anderen Ländern, z. B. in Deutschland. Erstens ist die maximale Dauer der Karenz mit einem Jahr relativ lang. Zweitens wird für jeden Tag in Karenz ein Weiterbildungsgeld gewährt. Es handelt sich also um ein Programm der monetären Weiterbildungsförderung. Während der Teilnahme zahlt der Arbeitgeber weder Lohn noch Nebenkosten. Die Bildungskarenzierten bleiben kranken-, unfall- und rentenversichert.

## **Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1998

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich

*Verfahren:*

Die Bitte um Bildungskarenz wird entweder persönlich beim AMS vorgetragen oder aber es wird ein elektronischer Antrag gestellt. Der Arbeitgeber muss dem Wunsch des Arbeitnehmers um Bildungskarenz grundsätzlich zustimmen.

*Förderhöhe:*

Grundlage für das Weiterbildungsgeld ist ein fiktives Arbeitslosengeld, das dem/der Bildungskarenzierten im Arbeitslosigkeitsfall zur Verfügung stehen würde. Der Mindestwert des Weiterbildungsgeldes beträgt 14,53 € pro Tag. Vor 2008 war dies ein Fixwert, der nicht überschritten werden konnte.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann alle vier Jahre in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Nur Kosten, die durch das Weiterbildungsgeld nicht abgedeckt werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Ja, der Förderbetrag ist nicht zweckgebunden.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Überweisung des Förderbetrags erfolgt direkt auf das Konto des/der Bildungskarenzierten.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*



Das Weiterbildungsgeld wird pauschal überwiesen. Der Anlass zur Förderung ist jedoch immer Weiterbildung.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Es besteht keine örtliche Beschränkung. Die Förderung ist auf mindestens zwei Monate und höchstens zwölf Monate beschränkt. Die Karenzzeit kann dabei über den gesamten Geltungszeitraum von vier Jahren verteilt sein.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Selbständige, Beamte und Geringfügig Beschäftigte sind ausgeschlossen.

Voraussetzung für die Beantragung von Bildungskarenz ist eine Mindestbetriebszugehörigkeit von sechs Monaten. Um auch Saisonarbeiter fördern zu können, ist diese Mindestbetriebszugehörigkeit lediglich für den Gesamtzeitraum der vergangenen vier Jahre vor Eintritt in die Karenz nachzuweisen. Direkt vor Eintritt in die Karenz muss lediglich ein dreimonatiges Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen werden.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Die Teilnahme muss für eine im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entsprechende Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen werden. Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden, bei Personen mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder bis zum vollendeten siebenten Lebensjahr, für die keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht, mindestens 16 Wochenstunden betragen. Umfasst die Weiterbildungsmaßnahme nur eine geringere Wochenstundenanzahl, so ist nachzuweisen, dass zur Erreichung des Ausbildungszieles zusätzliche Lern- und Übungszeiten in einem Ausmaß erforderlich sind, dass insgesamt eine vergleichbare zeitliche Belastung besteht. Die Weiterbildung darf nicht beim karenzierenden Arbeitgeber stattfinden, es sei denn, dass sie nur dort möglich ist.

## **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

Im Jahr 1999 waren durchschnittlich 1.426 Personen in Bildungskarenz. Im Jahr 2000 erhöhte sich die Zahl auf 3.502 Personen.

Im Jahr 2008 wurde die Bildungskarenz deutlich erweitert. Zuvor musste eine Mindestbeschäftigungsdauer beim Arbeitgeber von drei Jahren vorliegen. In Bildungskarenz waren im Jahr 2008 durchschnittlich 1.551 Personen, im Jahr 2009 stieg die Zahl auf durchschnittlich 4.894.

Der Nutzungsanstieg lässt sich partiell auch durch die aktuelle Wirtschaftslage erklären, in der Arbeitgeber eher geneigt sind, Mitarbeiter/-innen für längere Zeiträume freizustellen: Während der Karenz werden keine Löhne gezahlt.

## **Inanspruchnahme und Erfolg**

Eine Evaluation der Bildungskarenz liegt bislang nur für das Land Tirol für den Zeitraum 1998 bis 2004 vor.

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

In der Evaluation für Tirol durch KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER (2006) zeigte sich, dass Frauen die Bildungskarenz gemessen an ihrem Anteil unter den Anspruchsberechtigten überdurchschnittlich oft in Anspruch nehmen. Im Evaluationszeitraum waren drei Viertel der Bildungskarenzierten Frauen. Ein Grund hierfür ist, dass die Bildungskarenz häufig direkt im Anschluss an die Elternkarenz genommen wird, um diese faktisch zu verlängern. Die Einkommen der Bildungskarenzierten lagen unterhalb des mittleren Einkommensniveaus in Österreich. Hieraus schließen die Autoren, dass die Karenz nicht nur für besser Verdienende interessant ist. Der größte Teil (83,5%) der Geförderten ist zwischen 25 und 44 Jahren alt.

Von den rund 13.000 Tiroler Betrieben, die Personen mit Anspruch auf Bildungskarenz beschäftigen, sind zwischen 1998 und 2004 nur 365 Betriebe an dem Abschluss einer Karenzvereinbarung beteiligt gewesen. Die Beteiligungswahrscheinlichkeit stieg mit der Betriebsgröße und war im Bereich „Gesundheit und Soziales“ weit überdurchschnittlich (vgl. KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER 2006, S. 21).

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Rund die Hälfte der Bildungskarenzierten nimmt selbst innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Bildungskarenz keine stabile Beschäftigung auf (vgl. KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER 2006, S. 25).

Frauen gelingt der Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz deutlich besser, wenn an die Elternkarenz noch eine Bildungskarenz angeschlossen wird. Die Erfolgsquoten liegen „mit Bildungskarenz“ weit über den Erfolgsquoten „ohne Bildungskarenz“. Das Einkommen nach der Bildungskarenz war im Evaluationszeitraum geringer als zum Zeitpunkt des Eintritts in die Karenz. Gelingt ein Einkommensanstieg, dann beträgt dieser durchschnittlich 6.190 € pro Jahr. In der Vergleichsgruppe der Personen ohne Inanspruchnahme der Bildungskarenz fielen Einkommensanstiege deutlich moderater aus (3.380 €) (vgl. KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER 2006, S 34).

Literatur:

Online-Auftritt der AMS Österreich. URL: <http://www.ams.at> (Stand: 09.12.2011)

Arbeitslosen-Versicherungsgesetz (AIVG). In: BGBl. Nr. 609/1977 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 52/2011.

Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG). In: BGBl. Nr. 459/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011

KERNBEIß, G.; LEHNER, U.; WAGNER-PINTER, M.: Bildungskarenz in Tirol. Inanspruchnahme, Zielgruppe und Auswirkungen auf die Berufslaufbahn. Innsbruck 2006

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

# Ausbildungsbeihilfe – Tirol

(Datenkürzel: 2at2\_beihilf)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel der Förderung ist, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Gefördert werden können Lebenshaltungskosten während der Dauer der Bildungsmaßnahme oder während der Absolvierung einer Lehre. Durch die Vergabe von Ausbildungsbeihilfen als Zuschuss zu Lebenshaltungskosten soll ein Anreiz zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen trotz reduziertem oder niedrigem Einkommen geleistet werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung

*Verfahren:*

Förderanträge sind vor Beginn der Maßnahme schriftlich beim Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung einzureichen. Die Auszahlung des Förderbetrages erfolgt vierteljährlich im Nachgang der Teilnahme. Eine Auszahlung der letzten Förderrate erfolgt nur nach Vorlage einer aktuellen Teilnahmebestätigung bzw. eines Nachweises über das aufrechte Lehrverhältnis.

*Förderhöhe:*

Die Höhe der Förderung bemisst sich nach der Höhe des Einkommensverlustes und der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung und beträgt

- bei vorheriger mindestens vierjähriger Beschäftigungsdauer 30% des Einkommensverlustes, maximal monatlich 300 €,
- bei vorheriger mindestens sechsmonatiger bis vierjähriger Beschäftigungsdauer 25% des Einkommensverlustes, maximal monatlich 250 €
- bei Wieder- und Ersteinsteiger/-innen beträgt die Förderung monatlich 100 €,
- bei Lehrlingen beträgt die Förderung monatlich 100 €.

Förderungen, die von dritter Seite gewährt, zugesagt oder dort beantragt sind, werden bei der Bemessung der Ausbildungsbeihilfe berücksichtigt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

*Eigenbeteiligung:*

Die Kosten der Maßnahme werden nicht gefördert, sodass die Eigenbeteiligung 100% beträgt

### *Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Ja, die Förderung beschränkt sich explizit auf Lebenserhaltungskosten.

### *Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Erforderlich ist eine Anerkennung durch das Land Tirol.

### *Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Eine Überweisung der Fördersumme erfolgt vierteljährlich auf das Konto der begünstigten Personen.

### *Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Die Förderung ist für sämtliche Kosten der Lebenserhaltung einsetzbar, kann allerdings nur im Zusammenhang mit einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme beantragt werden.

### *Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Da die Förderung im Nachgang der Kursanmeldung erfolgt, besitzt sie kein Verfallsdatum. Eine örtliche Beschränkung besteht insofern, dass ausschließlich Kurse bei anerkannten Anbietern förderfähig sind.

### *Beratungsleistungen:*

Sofern die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, mehr als zwei Jahre dauert oder mehr als 5.000 € kostet, kann als weitere Fördervoraussetzung der Nachweis einer vorangegangenen bildungsanbieterunabhängigen Bildungs- und Berufsberatung, die bei einer dafür anerkannten Stelle absolviert wurde, verlangt werden.

### *Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmer/-innen und freie Dienstnehmer/-innen, die zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben; Arbeitnehmer/-innen, freie Dienstnehmer/innen und öffentlich-rechtlich Bedienstete, die in einem aufrechten Arbeitsverhältnis die Arbeitsverpflichtung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme reduziert haben; Arbeitnehmer/-innen und öffentlich-rechtlich Bedienstete, die zum Zwecke der beruflichen Qualifikationsverbesserung ihr aufrechtes Arbeitsverhältnis karenziert haben; Wiedereinsteiger/-innen und Ersteinsteiger/-innen nach Familienphasen; Lehrlinge.

Bewerber/-innen müssen grundsätzlich ihren ordentlichen Wohnsitz oder ihren Beschäftigungsort in Tirol haben und ein vorhergehendes durchgehendes Beschäftigungsverhältnis von mindestens sechs Monaten nachweisen können. Förderungen werden nur vergeben, wenn die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, mindestens 15 Wochenstunden beträgt oder eine vergleichbare zeitliche Belastung aufweist. Förderungen werden nur vergeben, wenn die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, mindestens zwei Monate und maximal drei Jahre dauert. Sofern die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, länger als ein Jahr dauert, ist die Förderung für jedes Ausbildungsjahr gesondert zu beantragen.

Die Förderung ist einkommensabhängig. Eine Förderung ist nur möglich, wenn das monatliche Haushaltseinkommen des Vorjahres bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt, die sich an der Haushaltsgröße orientieren. Bei einer Person liegt die Einkommensgrenze

bei 1.600 € und bei zwei Personen bei 2.300 €. Jede weitere Person erhöht die Obergrenze um 200 €.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderbare Bildungsmaßnahmen sind nur solche, die von einem anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden. Nicht förderfähig ist der Besuch von Schulen, Hochschulen, (Privat)Universitäten, sowie damit vergleichbaren Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht, für die durch die öffentliche Hand bereits Schulbeihilfen, Stipendien oder ähnliche Unterstützungen vorgesehen sind.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Quellen:

[www.kursfoerderung.at](http://www.kursfoerderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Rahmenrichtlinie. 2009a. URL: <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Rahmenrichtlinie.pdf> (Stand: 30.12.2011)

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol für berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Richtlinie Ausbildungsbeihilfe. 2009b. URL: <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/AusbildungsbeihilfeRL.pdf> (30.12.2011)

# Bildungsförderung – Niederösterreich

(Datenkürzel: 2at3\_bilfö)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Land Niederösterreich gewährt seinen Arbeitnehmenden eine Bildungsförderung für berufliche Weiterbildung, die dem Erhalt des Arbeitsplatzes dient.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Land Niederösterreich

*Verfahren:*

Spätestens drei Monate nach Ende des Kurses bzw. einer Kurseinheit ist ein elektronischer Förderantrag einzureichen. Zertifizierte Kursanbieter können dort direkt ausgewählt werden. Der Kursanbieter bestätigt nach Erhalt des Antrages die Teilnahme und Abrechnung des Kurses. Hiernach wird der Antrag an die Förderstelle des Landes Niederösterreich weitergeleitet.

*Förderhöhe:*

Die Höhe der Förderung beträgt für Arbeitnehmer/-innen unter 45 Jahren und Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld 50% der Kurskosten.

Wiedereinsteiger/-innen nach der Kinderkarenz, die beim AMS arbeitssuchend gemeldet sind, Arbeitnehmer/-innen über 45 Jahre sowie Sozialhilfebezieher/innen erhalten 80% der Kurskosten.

Erhält die/der Antragsteller/-in bereits einen Zuschuss zu den Kurskosten durch Dritte, so verringert sich der maximale Förderbetrag entsprechend.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Innerhalb von sechs Jahren können maximal 2.640 € in Anspruch genommen werden. Nicht verbrauchte Guthaben können in dieser Zeit für weitere Bildungsmaßnahmen beansprucht werden.

*Eigenbeteiligung:*

Je nach Antragsteller 20 oder 50% der direkten Maßnahmekosten, sowie sämtliche Nebenkosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Gefördert werden ausschließlich Kurskosten.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Notwendig ist eine Zertifizierung durch die Donau-Universität.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheid/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Förderung rückwirkend erfolgt, handelt es sich nicht um ein echtes Gutscheininstrument, sondern um einen nachträglichen Rabatt.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist die Förderung auf Kurse bei Anbietern beschränkt, die durch die Donau-Universität zugelassen sind. Die Gutscheine müssen überdies spätestens drei Monate nach Kursende eingereicht werden.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmer/innen aus dem Bereich der Privatwirtschaft; Wiedereinsteiger/-innen bis höchstens drei Jahre nach Ende der Elternzeit, die beim AMS arbeitsuchend gemeldet sind und keine Leistung vom AMS erhalten; Arbeitnehmer/-innen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen; Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld; Sozialhilfebezieher/-innen; Arbeitnehmer/-innen, die einen Meister- oder Konzessionsprüfungsvorbereitungskurs besuchen und während dieser Zeit arbeitslos/karenziert sind; Arbeitnehmer/-innen, die einen Vorbereitungskurs für die Berufsreifeprüfung bzw. die Studienberechtigungsprüfung besuchen; Arbeitnehmer/-innen, die einen Vorbereitungskurs zum Hauptschulabschluss besuchen; öffentlich Bedienstete in handwerklicher Verwendung, wie z. B. Straßenwärter, Tischler, Elektriker, etc.

Förderfähig sind österreichische Staatsbürger/-innen, Staatsbürger/-innen eines anderen EWR-Mitgliedstaates sowie deren Familienangehörige und Flüchtlinge. Der Hauptsitz muss seit mindestens drei Monaten vor Kursbeginn in Niederösterreich liegen.

Nicht gefördert werden Personen, die beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt sind (Ausnahmen: Wiedereinsteiger/-innen ohne Leistungsbezug, Personen, die einen Meister- oder Konzessionsprüfungsvorbereitungskurs besuchen), Teilnehmer/-innen an Arbeitsstiftungen und Beschäftigte in Beschäftigungsinitiativen, sowie Abiturienten (Ausnahme: Berufsreifeprüfung).

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Die besuchte Maßnahme muss berufsspezifisch sein, d. h. dem zum Zeitpunkt der Antragstellung ausgeübten Beruf entsprechen. Der Besuch der Maßnahme muss dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung dienen. Eine Ausnahme bilden Vorbereitungskurse auf die Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung sowie Vorbereitungskurse zum Nachholen des Hauptschulabschlusses, die ebenfalls förderfähig sind. Die Maßnahmen müssen außerdem von der Donau-Universität zertifiziert sein.

Nicht gefördert werden alle Studien und Lehrgänge an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen und sonstigen Instituten, die mit einem akademischen Grad abschließen (Bachelor-, Master-, Magister-, Doktoratsstudium, Propädeutikum, Lehrgänge universitären Charakters bzw. Studiums sowie postgraduale Studien), Hobbykurse, Kurse mit Kosten unter 70 € sowie Ausbildungen und Umschulungen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Literatur:

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.



# Bildungsgeld update – Tirol

(Datenkürzel: 2at4\_bildup)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel der Förderung ist, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Durch einen Beitrag zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungskosten soll ein Anreiz zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen geschaffen werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung

*Verfahren:*

Anträge auf Förderung sind spätestens zwei Wochen nach Beginn der Maßnahme postalisch oder elektronisch beim Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung einzureichen. Die Auszahlung des Förderbetrages erfolgt nach Absolvierung der Schulungsmaßnahme bei Vorlage einer Anwesenheitsbestätigung (75% Anwesenheit), des positiven Abschlusses (sofern Zusatzförderung in Anspruch genommen werden soll), einer Zahlungsbestätigung sowie gegebenenfalls der Bestätigung weiterer in Anspruch genommener Förderungen. Die Vorlage der Unterlagen muss spätestens drei Monate nach Maßnahmeende erfolgen.

*Förderhöhe:*

Bei Kursen, die zwischen 01.01.2010 und 31.12.2011 beginnen, beträgt die Förderung maximal 35% der nachgewiesenen Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 700 € pro Person und Kalenderjahr. Bei Kursen, die nach dem 31.12.2011 beginnen, beträgt die Förderung maximal 30% der nachgewiesenen Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 500 € pro Person und Kalenderjahr.

Eine Zusatzförderung wird auf Antrag gewährt, wenn die Maßnahme mit einem auf gesetzlicher Grundlage beruhenden Abschluss endet. Sie beträgt für Kurse, die zwischen dem 01.01.2010 und dem 31.12.2011 beginnen, maximal 25% der nachgewiesenen Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 500 € pro Person und Kalenderjahr. Für Kurse, die nach dem 31.12.2011 beginnen, können maximal 20% der nachgewiesenen und tatsächlich vom Förderer/werber/von der Förderer/werberin bezahlten Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 300 € pro Person und Kalenderjahr gefördert werden.

Förderungen von dritter Seite werden nicht von der Förderung abgezogen, solange der gesamte Förderbetrag (inklusive Bildungsgeld) nicht höher als 80% der nachgewiesenen Bildungskosten ist.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt mindestens 65% bzw. 70% (ab 2012) der Kurskosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Förderfähig sind ausschließlich Kurskosten und Prüfungsgebühren.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Erforderlich ist eine Anerkennung durch das Land Tirol.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens zwei Wochen nach Kursbeginn beantragt werden muss und auch eine Frist zur Einreichung von Belegen eingehalten werden muss. Die Förderung ist außerdem auf Kurse in Tirol beschränkt.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Personen, auch Arbeitslose und Selbständige (sofern der Betrieb nicht mehr als fünf Beschäftigte hat) mit Wohnsitz in Tirol.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Es werden Kosten für Schulungsmaßnahmen zur Aus- und Weiterbildung gefördert, die von anerkannten Bildungsträgern angeboten werden. Nicht förderfähig ist der Besuch von Schulen, Hochschulen, (Privat) Universitäten, sowie damit vergleichbaren Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht, für die durch die öffentliche Hand bereits Schulbeihilfen, Stipendien oder ähnliche Unterstützungen vorgesehen sind.

Die Förderung wird als nicht rückzahlbarer Einmalzuschuss gewährt. Die Förderung ist einkommensunabhängig und besteht aus einer Basisförderung und einer Zusatzförderung, wenn die Maßnahme mit einem gesetzlich geregelten Abschluss endet. Die Basisförderung wird nur für Bildungsmaßnahmen gewährt, deren Kurskosten mindestens 180 € betragen. Für die Zuerkennung einer Basisförderung ist eine mindestens 75%ige Anwesenheit bei der zu fördernden Bildungsmaßnahme erforderlich. Die Zusatzförderung wird nur für Bildungs-

maßnahmen gewährt, deren Kurskosten inklusive Prüfungsgebühren mindestens 500 € betragen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursfoerderung.at](http://www.kursfoerderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Rahmenrichtlinie. 2009a. URL: <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Rahmenrichtlinie.pdf> (Stand: 30.12.2011)

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol für berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Richtlinie Bildungsgeld Update. 2009d URL: <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Bildungsgeld-updateRL.pdf> (Stand: 30.12.2011)

# Bildungskonto Kärnten

(Datenkürzel: 2at5\_bilkok)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Ziel der Förderung besteht darin, die Teilnahme der in Kärnten wohnhaften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der fortschreitenden Entwicklung der österreichischen Volkswirtschaft zu sichern und entstehende Nachteile auszugleichen sowie die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in beruflicher und örtlicher Hinsicht zu erhöhen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Land Kärnten

*Verfahren:*

Anträge zur Förderung der Kursmaßnahme können frühestens drei Monate vor Beginn der Kursmaßnahme, während der Laufzeit der Kursmaßnahme und längstens bis sechs Monate nach Abschluss der Kursmaßnahme gestellt werden. Anträge zur Förderung des Lebensunterhaltes können frühestens drei Monate vor Beginn der Kursmaßnahme und spätestens bis zum Beginn der Kursmaßnahme gestellt werden.

Die Auszahlung der Förderung erfolgt nach Vorlage der Teilnahme- und Zahlungsbestätigung des Kursträgers.

*Förderhöhe:*

Die maximale Förderhöhe beträgt bis zu 2.500 € innerhalb eines Förderzeitraumes. Kurskosten sowie Prüfungsgebühren werden grundsätzlich mit 50% gefördert. Kursmaßnahmen von Lehrlingen sowie Wiedereinsteiger/-innen (Beginn bis drei Jahre nach dem Karenzende), die zum Zeitpunkt des Beginns der Kursmaßnahme kein oder nur ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis haben, können bis zu 75% gefördert werden. Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die durch die Komplexität der Maßnahme eine vorübergehende Einschränkung der Erwerbstätigkeit von zumindest zwölf Monaten zur Folge haben und die mit einem erheblichen Einkommensverlust von zumindest 75% verbunden sind, bei denen aber ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Interesse gegeben ist, kann anstatt der Kurskosten die Förderung für die Deckung des Lebensunterhaltes gewährt werden, wobei der monatliche Förderbetrag mit 250 € begrenzt ist. Voraussetzung ist dabei, dass die Ausbildung berufsbegleitend nicht möglich bzw. nicht zumutbar ist und die Antragstellerin bzw. der Antragsteller vor der Antragstellung innerhalb der letzten fünf Kalenderjahre mindestens 36 versicherungspflichtige Monate nachweisen kann. Ferner ist eine Stellungnahme einer vom Land Kärnten anerkannten Bildungs- bzw. Berufsberatungseinrichtung vorzulegen.

Andere Förderquellen sind bevorzugt in Anspruch zu nehmen und werden bei der Antragstellung berücksichtigt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Ein Förderzeitraum beträgt fünf Jahre.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt mindestens 50% der direkten Kurs- und Prüfungsgebühren.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Auf Basis des Instruments können im Normalfall ausschließlich Kurs- und Prüfungsgebühren gefördert werden. Unter bestimmten Bedingungen (s. o.) sind auch allgemeine Lebenserhaltungskosten förderfähig.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Erforderlich ist eine Anerkennung durch das Land Kärnten.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheid/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens sechs Monate nach Kursende beantragt werden muss. Örtlich ist die Förderung zudem auf anerkannte Kurse beschränkt.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Gefördert werden Arbeitnehmer/-innen und Personen in Karenz, deren zu versteuerndes Jahreseinkommen unter 28.000 € liegt. Bei Alleinverdienern und je unterhaltspflichtigem Kind erhöht sich dieser Betrag um 1.000 €. War oder ist der bzw. die Antragsstellende auch selbstständig erwerbstätig, ist der letzte verfügbare ESTG-Bescheid (max. 2 Jahre alt) ergänzend zu berücksichtigen. Einkommen aus einem Landwirtschaftlichen Betrieb sind mit dem 4-fachen des Einheitswertes zu berücksichtigen. Die Förderung beschränkt sich auf Personen mit Wohnsitz in Kärnten.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Es können grundsätzlich nur Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, die eine nachhaltige berufliche Nutzung erwarten lassen. Dies können sowohl Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildungen, aber auch Umschulungen sein. Hobbykurse etc. sind generell nicht förderfähig. Es können nur Kurse und Weiterbildungsmaßnahmen ab einem Mindestumfang von 20 Unterrichtseinheiten zu je mindestens 45 Minuten gefördert werden. Die Kurse und

Weiterbildungsmaßnahmen müssen von einem vom Land Kärnten anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursfoerderung.at](http://www.kursfoerderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Richtlinie der Kärntner Landesregierung zur Gewährung von Förderungsmitteln im Rahmen des Kärntner Arbeitnehmer- und Weiterbildungsförderungsgesetz (K-AWFG) für Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen. Link:

[http://olga.pixelpoint.at/media/PPM\\_3DAK\\_bl2010/~M0/156.3dak.pdf](http://olga.pixelpoint.at/media/PPM_3DAK_bl2010/~M0/156.3dak.pdf) (Stand: 30.12.2011)

# Bildungskonto – Oberösterreich

(Datenkürzel: 2at6\_boö1\* und 2at7\_boö2\*)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit dem Oberösterreichischen Bildungskonto wird die berufsorientierte Weiterbildung und/oder Umschulung von Arbeitnehmer/-innen mit Hauptwohnsitz in Oberösterreich unterstützt. Unterschieden wird zwischen einem allgemeinen und einem speziellen Bildungskonto. Mit dem speziellen Bildungskonto werden solche Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert, die mit einer Prüfung bzw. einem Zeugnis abschließen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1994

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Land Oberösterreich

*Verfahren:*

Ein Antrag auf Förderung ist spätestens sechs Monate nach Abschluss der Bildungsmaßnahme beim Amt der oberösterreichischen Landesregierung einzureichen.

*Förderhöhe:*

Beim allgemeinen Bildungskonto werden grundsätzlich 50% der Kurskosten bis maximal 900€ gefördert. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld, Personen in Elternkarenz, Wiedereinsteiger/-innen, die am AMS arbeitssuchend gemeldet sind und Bezieher/-innen von Wochengeld erhalten eine Förderung von 70% und maximal 1.300 €. Beim speziellen Bildungskonto erhöht sich die Förderung auf maximal 1.800 bzw. 2.200 €.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

*Eigenbeteiligung:*

Je nach Antragstellendem/r beträgt die Eigenbeteiligung folglich Mindestens 50% bzw. 30% der direkten Maßnahmekosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Es werden ausschließlich direkte Maßnahmekosten gefördert.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Notwendig ist ein Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenenbildung oder ein vergleichbarer Qualifikationsnachweis.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist die Förderung auf Bildungsanbieter mit Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenenbildung oder einem vergleichbaren Zertifikat beschränkt. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens sechs Monate nach Kursende beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Einen Anspruch auf die Förderung haben Arbeitnehmer/-innen, geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer/-innen, Bezieher/-innen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, sowie Selbständige, die ein Matura besitzen. Darüber hinaus gefördert werden Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld, Personen in Elternkarenz, beim AMS als arbeitssuchend gemeldete Wiedereinsteiger/-innen, Bezieherinnen von Wochengeld sowie Akademiker/-innen mit einem Bruttoeinkommen von maximal 1.500€ im Monat.

Zum Kursbeginn muss der Wohnort in Oberösterreich liegen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Die Maßnahme muss der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung bzw. Umschulung dienen und bei einer Einrichtung absolviert werden, die über das Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenenbildung oder über einen vergleichbaren Qualitätsnachweis verfügt. Fördervoraussetzung ist auch eine mindestens 75%ige Anwesenheit im Kurs.

Nicht gefördert werden Hobbykurse sowie Führerscheinkurse der Gruppen A und B sowie Kurse mit einer Teilnahmegebühr unter 90 €

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Einer Veröffentlichung der OECD (2004, S. 95) zufolge sind etwa zwei Drittel der Geförderten Männer, und mehr als die Hälfte der Geförderten ist unter 30 Jahre alt.

*Arten geförderter Maßnahmen*



Etwa drei Fünftel der Förderungen entfallen auf das spezielle Bildungskonto (vgl. OECD 2004, S. 96).

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

# WAFF-Weiterbildungskonto Wien

(Datenkürzel: 2at8\_waff)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit dem Weiterbildungskonto unterstützt der WAFF (Wiener Arbeitnehmer/-innen Förderungsfonds) berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von arbeitslosen und beschäftigten Wiener/-innen, wenn die Kurse bei einem vom WAFF anerkannten Bildungsträger besucht wurden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1995

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* WAFF

*Verfahren:*

Anträge auf Förderung müssen zusammen mit einer Teilnahmebestätigung spätestens drei Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme beim WAFF eingebracht werden.

*Förderhöhe:*

Im Normalfall beträgt die Förderung 200 € 300 € werden bereitgestellt, wenn Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Altersteilzeitgeld) bezogen werden, Eltern- oder Bildungskarenz in Anspruch genommen oder Sozialhilfe bezogen wird. Eine Förderung über 450 € erfolgt, wenn in der Weiterbildung ein Haupt- oder Ausbildungsabschluss erworben oder wenn die Werkmeister- oder die Berufsreifepfung abgelegt wird. Die Förderung kann mit anderen Förderinstrumenten kombiniert werden, wenn es sich hierbei um Instrumente der Sozialpartner (also z. B. den AK-Bildungsgutschein) handelt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Eine Förderung ist alle zwei Jahre möglich. Die Förderung kann in diesem Zeitraum einmalig oder verteilt über mehrere Teilzahlungen in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Bei der Maximalförderung von 200 € und 300 € beträgt die Eigenbeteiligung 50 und bei der Maximalförderung von 450 € 20 Prozent.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Es werden ausschließlich direkte Maßnahme- und Prüfungsgebühren bezuschusst.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Die Maßnahme muss bei einem vom WAFF anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden. Hierzu gehören sämtliche öffentlich-rechtlichen Anbieter; Anbieter, die von gesetzlichen oder freiwilligen Interessensvertretungen geleitet werden; Anbieter, die gesetzlich geregelte Kurse anbieten und hierfür ermächtigt sind; Einrichtungen, die über bestimmte Qualitätssiegel verfügen (CERT-NÖ, OÖ-EBOS, SQS, wien-cert).

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist die Förderung auf Anbieter beschränkt, die Qualitätszertifikate nachweisen können. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens drei Monate nach Kursende beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an Arbeiter/-innen, Angestellte, Vertragsbedienstete, geringfügig Beschäftigte, Freie Dienstnehmer/-innen nach ASVG, Lehrlinge, Arbeitslose (beim AMS Wien gemeldet), Personen, die beruflich wieder einsteigen möchten, Personen in Eltern- oder Bildungskarenz, Präsenz- oder Ausbildungsdienstleistende und Zivildienstler, Sozialhilfeempfänger/-innen, Neue Selbstständige (das sind Personen, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz gemäß § 2 (1) Ziff. 4 GSVG, versichert sind), Neuzuwanderer/-innen mit Status "Niederlassungsbewilligung beschränkt". Nicht gefördert werden alle anderen Selbstständigen, sowie Beamte und Beamtinnen, Student/-innen, Schüler/-innen und Pensionäre. Für eine Förderberechtigung muss außerdem spätestens zur Antragstellung der Wohnsitz in Wien liegen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Ausschließlich Kurse der beruflichen Weiterbildung bei zertifizierten Anbietern, die einen Kurspreis von 75 € übersteigen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

Zahlen liegen nur für das Jahr 2005 vor. Hier nahmen 5.043 Personen eine Förderung in Anspruch.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Frauen und Personen unter 25 Jahre waren überrepräsentiert, Über45Jährige und Personen ohne Berufsausbildung waren unterrepräsentiert (vgl. WAGNER 2007: 12-10).

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Im Jahr 2005 beliefen sich die Ausgaben für das WAFF Weiterbildungskonto auf 906.071 €. Die 5.043 geförderten Personen wurden somit im Schnitt mit etwa. 180 € unterstützt, wobei die Verwaltungskosten nicht berücksichtigt sind.

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

Webauftritt des WAFF: <http://www.waff.at/>

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

# Bildungsscheck Salzburg

(Datenkürzel: 2at9\_checks)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Mit dem Bildungsscheck fördert das Land Salzburg Qualifizierungsmaßnahmen, die beruflich nutzbar sind.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Laufend (aktuelle Förderrichtlinie endet am 31.12.2011)

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Land Salzburg

*Verfahren:*

Antragsformulare können beim Land Salzburg persönlich, per E-Mail oder telefonisch bezogen werden. Der Förderantrag muss innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Ausbildung bzw. innerhalb von sechs Monaten nach der positiven Absolvierung der Abschlussprüfung gestellt werden.

*Förderhöhe:*

Übernommen werden 50% der Kurskosten bei Kursen bis maximal 830 €. Bei der Werkmeister-, Meister- oder Befähigungsprüfung sowie bei der Berufsreifepfung für Lehrlinge beträgt die Höchstgrenze 1.000 €. Bei Personen über 50 Jahren sowie bei unter 20Jährigen ohne Berufsausbildung beträgt die Höchstgrenze 1.250 €. Kosten, die von Dritten übernommen werden, werden nicht berücksichtigt. Vor dem Jahr 2008 betrug die allgemeine Höchstgrenze 730 €. Teilnahmen wurden bis dahin zu 40% gefördert.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Einmalig

*Eigenbeteiligung:*

Die Hälfte der Kurskosten ist vom Teilnehmenden zu tragen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Bildungsträger im Land Salzburg benötigen ein zertifiziertes Qualitätsmanagement-System, um Kurse für die Förderung öffnen zu können. Bei Bildungsträgern außerhalb des Landes muss es sich um öffentlich anerkannte Weiterbildungsanbieter handeln.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist die Förderung auf anerkannte Anbieter bzw. Anbieter mit einem zertifizierten Qualitätsmanagement-System beschränkt. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens sechs Monate nach Kursende beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an alle Personen, deren Hauptwohnsitz oder Arbeitsstätte im Land Salzburg liegt und die keinen akademischen Abschluss vorweisen können. Akademiker/-innen können nur gefördert werden, wenn es sich um Wiedereinsteiger/-innen nach einer Familienphase handelt.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Gefördert werden ausschließlich Kurse der beruflichen Weiterbildung. Kurse mit Kurskosten von weniger als 200 € sind nicht förderfähig.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–112–22.

# Bildungsscheck Steiermark

(Datenkürzel: 2at10\_checkst)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Land Steiermark fördert mit dem Bildungsscheck die Weiterbildung von Lehrlingen, von jungen Lehrabsolventen bzw. Lehrabsolventinnen sowie von Personen ohne Lehrabschlussprüfung, die die außerordentliche Lehrabschlussprüfung berufsbegleitend nachholen möchten.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Land Steiermark

*Verfahren:*

Anträge sind innerhalb von drei Monaten nach Kursabschluss bzw. nach erfolgreichem Bestehen der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung beim Amt der Steirischen Landesregierung einzubringen.

*Förderhöhe:*

Im Normalfall beträgt die Höchstförderung 500 € Gefördert werden bis zu 50% der Kurskosten bei Weiterbildungskursen ab 200 €. Der Bildungsscheck kann auch in mehreren Tranchen in Anspruch genommen werden. Das Nachholen der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung wird zu 100% gefördert.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann einmal pro laufender oder abgeschlossener Lehre in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt im Normalfall mindestens 50%. Beim Nachholen der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung muss kein Eigenbeitrag geleistet werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Es liegen keine Informationen vor, ob die Förderung auf bestimmte Einrichtungen beschränkt ist. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens drei Monate nach Kursende beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an Lehrlinge, die eine betriebliche Lehre absolvieren, Lehrabsolventen/Lehrabsolventinnen bis zum Alter von 25 Jahren sowie Personen ohne Abschluss, die die außerordentliche Lehrabschlussprüfung nachholen möchten. Der Hauptwohnsitz der Förderempfänger muss seit mindestens einem Jahr vor Beantragung der Förderung in der Steiermark liegen. Wehr- und Zivildienst sowie Betreuungspflichten für Kinder erhöhen die Altersgrenze.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind berufsbezogene Höherqualifizierungen, persönlichkeitsbezogene Qualifizierungen (Soft-Skills-Maßnahmen), Schlüsselqualifikationen (Sprachkurse, EDV-Kurse) sowie spezielle Lehrgänge, die auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Von einer Förderung ausgenommen sind Freizeitkurse.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Internetauftritt des Landes Steiermark:

<http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10125186/4249279#3>

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.



# Bildungszuschuss Vorarlberg

(Datenkürzel: 2at11\_bizu)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Der Bildungszuschuss in Vorarlberg setzt sich aus fünf Komponenten zusammen, nämlich dem Bildungskonto, der Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen, der Bildungsprämie für Unternehmer/-innen, dem Startkapital, sowie dem Wohnzuschuss, der im Folgenden allerdings nicht weiter betrachtet wird, weil er nicht der Unterstützung der Bildungsanstrengungen dient.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Arbeiterkammer Vorarlberg, Land Vorarlberg, Wirtschaftskammer Vorarlberg, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

*Verfahren:*

Ein Antrag auf Förderung muss bei der Arbeiterkammer spätestens innerhalb von drei Monaten nach erfolgreichem Abschluss der Bildungsmaßnahme schriftlich eingereicht werden.

*Förderhöhe:*

Über das Bildungskonto können bis zu 275 € monatlich, jedoch nicht mehr als 2.750 € pro Jahr gefördert werden.

Mithilfe der Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer/-innen lassen sich bis zu einem Drittel der Kurs- und Prüfungsgebühren, maximal jedoch 2.200 € in Anspruch nehmen. Bei berufsbildenden Fachkursen (s. u.) beschränkt sich die Förderung auf maximal ein Viertel der Kurs- und Prüfungsgebühren.

Eine erhöhte Bildungsprämie für den Besuch von Vorbereitungslehrgängen für die Berufsreifeprüfung bzw. Studienberechtigungsprüfung kann für Jugendliche unter der Voraussetzung gewährt werden, dass die erfolgreiche Ablegung der Berufsreifeprüfung vor Vollendung des 25. Lebensjahres nachgewiesen wird. Die Förderhöhe beträgt hier maximal 1.650 €, Kurs- und Prüfungsgebühren werden allerdings zu bis zu 75% bezuschusst.

Über das Startkapital besteht ein jährlicher Anspruch auf 50% der direkten Kurskosten und Kursnebenkosten bis zu 2.200 €

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Bildungskonto und Startkapital können jährlich in Anspruch genommen werden. Über die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer/-innen liegen diesbezüglich keine Informationen vor.

*Eigenbeteiligung:*

Beim Bildungskonto sind sämtliche Kosten zu tragen, welche die Jahreshöchstförderung übersteigen.

Bei der Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer/-innen beträgt die Eigenbeteiligung zwischen 25 und 75 Prozent der Kurs- und Prüfungsgebühren (s. o.).

Die Eigenbeteiligung beim Startkapital beträgt 50% der direkten Kurskosten und Kursnebenkosten.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Die Förderung erstreckt sich auch auf Prüfungsgebühren sowie – bei der Förderlinie „Startkapital“ auf weitere Kursnebenkosten.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da im Rahmen der Förderung Beträge rückerstattet werden, handelt es sich weder um eine konten- noch eine gutscheinbasierte Förderung, sondern um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Es liegen keine Informationen vor, ob die Förderung auf bestimmte Einrichtungen beschränkt ist. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens drei Monate nach Kursende beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Eine kostenlose telefonische oder persönliche Beratung wird angeboten.

*Zielgruppen:*

Das Bildungskonto richtet sich an Arbeitnehmende, die zuletzt in Vorarlberg beschäftigt waren, eine mindestens einjährige Berufstätigkeit im EWR-Raum nachweisen können und durch die Ausbildung ihre berufliche Tätigkeit stark einschränken bzw. aufgeben müssen und damit einen erheblichen Einkommensverlust hinnehmen müssen. Sie müssen überdies vor Beginn der Maßnahme in Vorarlberg beschäftigt gewesen sein und dürfen noch kein Studium an einer Universität oder FH abgeschlossen haben. Zudem muss der Hauptwohnsitz in Vorarlberg liegen und es kann nicht gleichzeitig eine Beihilfe des Arbeitsmarktservice empfangen werden.

Die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen richtet sich an Arbeitnehmende, die zum Zeitpunkt der Antragstellung in Vorarlberg über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind, eine mindestens einjährige Berufstätigkeit im EWR-Raum nachweisen können und noch kein Studium an einer Uni oder FH abgeschlossen haben sowie an Lehrlinge, die in Vorarlberg ihre Lehre absolvieren.

Für die Förderung über das Bildungskonto und die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen gilt zusätzlich, dass das letzte Monats-Nettoeinkommen des Förderungswerbers 2.150 € nicht übersteigen darf. Bei der Berechnung des Nettoeinkommens werden Sonderzahlungen und die Familienbeihilfe nicht berücksichtigt. Bei der Bemessung des Einkommens wird für Unterhaltsberechtigte ein Freibetrag von je € 300,- gewährt.

Über die Bildungsprämie für Unternehmer/-innen werden Einzelunternehmer/-innen, voll hafende Gesellschafter/-innen von Personengesellschaften sowie mit mehr als 25% an einer Gesellschaft beteiligte handelsrechtliche Geschäftsführer/-innen von Kapitalgesellschaften, die als höchste Qualifikation einen Maturaabschluss aufweisen, gefördert. Der Sitz des Unternehmens muss sich in Vorarlberg befinden. Die Bildungsprämie für Unternehmer/-innen wird nur gewährt, wenn der letzte durch rechtskräftigen Steuerbescheid nachgewiesene Jahresüberschuss/Gewinn € 30.100,- nach Steuern nicht übersteigt. Bei der Berechnung des Nettoeinkommens wird die Familienbeihilfe nicht berücksichtigt. Bei der Bemessung des Einkommens wird für Unterhaltsberechtigte ein Freibetrag von je € 3.600,- gewährt.

Das Startkapital richtet sich an Personen nach bzw. während den Jahren der Kindererziehung und Haushaltsführung, die wieder ins Berufsleben eintreten wollen, deren Qualifikation sich jedoch aufgrund der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung verändert hat. Der Hauptwohnsitz muss in Vorarlberg liegen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Über das Bildungskonto können Vollzeitmaßnahmen mit einer Dauer von mindestens vier Monaten (mindestens 30 Stunden Unterrichts- bzw. Praktikumszeit an mindestens vier Tagen pro Woche) gefördert werden.

Voraussetzung einer Förderung über die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen sowie für Unternehmer/-innen ist, dass die Weiterbildung im arbeitsmarktpolitischen Interesse liegen und eine erhebliche Qualifikationsverbesserung zur Folge haben muss.

Förderbar sind dabei grundsätzlich:

- Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung und Studienberechtigungsprüfung,
- Universitäts- und Fachhochschullehrgänge und Lehrgänge universitären Charakters,
- Kurse an WIFI-Fachakademien,
- Werkmeisterschulen des WIFI,
- Vorbereitungslehrgänge auf die Lehrabschlussprüfung
- Vorbereitungslehrgänge auf die Meister- oder Befähigungsprüfung, vorausgesetzt, dass die anfallenden Kurs- und Prüfungsgebühren und das Pauschale für das Prüfungsmaterial mehr als € 1.000,- betragen
- berufsbildende Fachkurse (Mindeststundenausmaß von 80 Unterrichtsstunden).

Nicht gefördert werden Hobbykurse aller Art sowie Studien an Universität und Fachhochschule, die unter das Studienförderungsgesetz fallen.

Im Rahmen des Startkapitals förderfähig sind berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen mit einer Mindestdauer von 50 Unterrichtsstunden. Nicht gefördert werden Hobbykurse aller Art.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

## **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Informationsportal des Bildungszuschusses Vorarlberg: <http://www.bildungszuschuss.at/>

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

# Qualifizierungsförderungszuschuss – Burgenland

(Datenkürzel: 2at12\_qfsbur)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Die burgenländische Landesregierung gewährt Zuschüsse für Kurskosten, die durch eine Teilnahme an Weiterbildung entstehen, um die Weiterbildungsnachfrage zu stärken.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Burgenländische Landesregierung

*Verfahren:*

Ein Antrag auf Förderung muss, online oder postalisch, spätestens vier Monate nach Abschluss der Maßnahme bei der burgenländischen Landesregierung gestellt werden. Beschäftigungslose Personen müssen schon zum Beginn der Bildungsmaßnahme beim AMS als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sein.

*Förderhöhe:*

Kurskosten und Kursmaterialien können bis maximal 75% gefördert werden. Dabei dürfen jedoch 364 € pro Monat und 36,40 € pro Kurstag nicht überschritten werden. Bei paralleler Förderung durch dritte wird der förderfähige Betrag um die Drittförderung reduziert.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung beträgt mindestens ein Viertel der Maßnahmekosten inklusive Kursmaterialien.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Erstattungsfähig sind Kursgebühren sowie Kosten für Kursmaterialien

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Erforderlich ist eine Anerkennung im Burgenland.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist die Förderung auf im Burgenland anerkannte Anbieter beschränkt. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens vier Monate nach Kursende beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Im Rahmen des Förderinstrumentes ist keine Bildungsberatung vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmende, Arbeitslose, Arbeitssuchende, Lehrlinge, Zivil- und Wehrdiener sowie Wiedereinsteiger/-innen nach dem Elternkarenzurlaub (bis maximal fünf Jahre nach der Geburt des Kindes). Von einer Förderung ausgeschlossen sind Student/-innen, Pensionäre, Schüler/-innen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Das monatliche Bruttoeinkommen darf bei Alleinverdienenden 2.595 € (+ 10% für Ehepartner + 10% für jedes Kind, für welches Familienbeihilfe bezogen wird) bzw. bei Familien 4.152 € nicht übersteigen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind Maßnahmen, in denen Qualifikationen vermittelt werden, die im Berufsleben zur Anwendung gelangen oder Voraussetzung für eine Höherqualifizierung sind. Die Maßnahmen können nur bei anerkannten Einrichtungen durchgeführt werden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

[www.kursfoerderung.at](http://www.kursfoerderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Internetauftritt des Landes Burgenland. Link: <http://www.burgenland.at/gesundheitsoziales/arbeitnehmerfoerderung/qualifikationsfoerderungzuschuss>

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

# Lernkonten in den Niederlanden (Individuelle LeerRekeningen)

(Datenkürzel: 2nl1\_lernk1\* und 2nl2\_lernk2\*)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

In den Jahren 2001-2003 sowie 2006-2008 fanden zwei niederländische Modellversuche statt, in deren Rahmen die Umsetzbarkeit und Akzeptanz von Lernzeitkonten geprüft wurden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* 2001-2003, 2006-2008

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Niederländische Regierung, Branchenfonds, Arbeitgeber

*Verfahren:*

In beiden Modellversuchen kam kein einheitliches Verfahren zu Anwendung.

Der erste Modellversuch (2001-2003) teilte sich auf acht unabhängige Teilmodelle auf, die sich in ihrer Ausgestaltung bisweilen stark unterschieden. Zudem wurde zwischen einer ersten und einer zweiten Versuchsphase differenziert. In einigen Teilmodellen wurden Lernkonten von einer das jeweilige Teilmodell tragenden Organisation verwaltet. Teilweise wurden dort virtuelle Lernkonten eingerichtet, teilweise wurden, in Zusammenarbeit mit Banken, auch echte Konten eröffnet. In anderen Teilmodellen wurden bei einer Bank Konten errichtet, wobei die Individuen die Verwaltung dieser Konten selbst verantworteten. In einer dritten Gruppe von Modellen wurden Gutscheine ausgestellt bzw. wurde Bargeld ausgegeben.

In den zweiten Modellversuch waren vier Sektorfonds eingebunden (Tierpflege/Gartenbau; Einzelhandel Floristik/Einzel- und Großhandel Kartoffeln, Gemüse, Früchte; Nahrungsmittel/Genussmittel; Handwerk). Auch hier wurden die Verfahren vom Ansparen bis zur Auszahlung für Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlich gehandhabt. Einige Fördermittel wurden über Bankkonten, andere über Gutscheinlösungen bereitgestellt.

*Förderhöhe:*

Im ersten Modellversuch belief sich die Förderung der Regierung auf 50% der von dritter Seite getätigten Investitionen, maximal 454 € in der ersten bzw. 450 € in der zweiten Phase. Dritte waren entweder die beschäftigenden Betriebe, deren übergeordnete Branchenfonds, Arbeitsagenturen oder die Geförderten selbst.

Der Förderumfang im zweiten Modellversuch betrug 1.000 €. Jeweils die Hälfte dieses Betrags wurde von der Regierung und dem jeweiligen Fonds zur Verfügung gestellt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Teilnahme am Instrument war jeweils einmalig möglich.

*Eigenbeteiligung:*

In der ersten Versuchsphase des ersten Modellversuchs mussten die geförderten Individuen in drei der acht Modelle eine Eigenbeteiligung leisten. In einem Modell war die Eigenbeteili-

gung fix auf 22 € festgesetzt. In einem weiteren Modell konnten zwischen einem und 200 € eingezahlt werden und in einem dritten Modell erfolgte die Eigenbeteiligung dadurch, dass Maßnahmen in der Freizeit stattfinden mussten<sup>25</sup>. In der zweiten Phase erforderten fünf Modelle eine Eigenbeteiligung.

#### *Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Modellprojekt 2001-2003: Je nach Modellprojekt konnten Guthaben entweder ausschließlich für direkte Kosten (Maßnahmegebühren, Lernmaterialien, etc.) oder auch für indirekte Kosten verwendet werden (z. B. Fahrtkosten).

#### *Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Keine

#### *Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Ausgabeform war nicht einheitlich geregelt. Teilweise wurden tatsächlich Konten eröffnet, teilweise wurden Gutscheine ausgegeben, teilweise sogar Bargeld. Die Ausgabe von Gutscheinen erfolgte teilweise nachgelagert. D. h. von den Individuen finanzierte Ausgaben wurden nachträglich erstattet.

#### *Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja.

#### *Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich bestanden keinerlei Einschränkungen. Zeitlich bestanden Einschränkungen insofern, als die Förderung lediglich während der Laufzeit der Modellprojekte in Anspruch genommen werden konnte.

#### *Beratungsleistungen:*

Die Wahrnehmung von Bildungsberatung war nicht verpflichtend. Der Umgang mit Beratung war in den verschiedenen Teilmodellen (erster Modellversuch) bzw. Sektorfonds (zweiter Modellversuch) sehr unterschiedlich. Teilweise wurden Betriebe und geförderte Beschäftigte aufsuchend beraten, zum Teil konnten Beratungsangebote bei Bedarf und die Initiative der Geförderten vorausgesetzt, angefragt werden.

#### *Zielgruppen:*

Primäre Zielgruppe waren Erwerbstätige und insbesondere Geringqualifizierte. Im ersten Modellprojekt wurden auch Konten für Erwerbslose eröffnet. Die Fördergelder der Regierung wurden dann durch Beträge der Arbeitsagenturen ergänzt.

#### *Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Bezüglich der finanzierbaren Bildungsmaßnahmen gab es nur wenige Anforderungen. In der Literatur findet sich lediglich der Hinweis, dass Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigungsfähigkeit dienen mussten (vgl. OECD 2003, S. 118). Allerdings finden sich auch Hin-

---

<sup>25</sup> Im Zusammenhang der übrigen hier betrachteten Instrumente erscheint die Bezeichnung des Einbringens von Freizeit als „Eigenbeteiligung“ ungewöhnlich. Da im hier dargestellten Förderprogramm jedoch (aufgrund der Finanzierung durch Betriebe bzw. Sektorfonds) überwiegend betriebliche Weiterbildung gefördert wurde, macht es Sinn von einer Eigenbeteiligung zu sprechen, wenn die Weiterbildung außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet.



weise darauf, dass die Kurswahl komplett freigestellt war und vielfach nicht beruflich relevante Maßnahmen belegt wurden (vgl. EIM 2005, S. 55).

### **Quantitative Umsetzung**

#### *Teilnahmefälle:*

Im ersten Modellversuch wurden ca. 2.500 Lernkonten eröffnet. Zwei Drittel der Beschäftigten (die das Förderprogramm nutzten) investierten in eine Weiterbildungsmaßnahme, ein Drittel investierte in mehr als eine Maßnahme.

Am zweiten Modellversuch nahmen insgesamt 1.266 Erwerbstätige teil. Für 639 Personen wurde ein Lernkonto eröffnet, die übrigen 627 bildeten die Kontrollgruppe.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

Im zweiten Modellversuch nahmen 41% der Kontrollgruppe an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. In der Experimentalgruppe mit Lernkonten lag der entsprechende Wert bei 67%. Allerdings waren lediglich 68% der Maßnahmen in der Experimentalgruppe über das Lernkonto finanziert. Der Anteil der Kurse, die durch den Arbeitgeber bzw. das Individuum selbst finanziert wurden (25% bzw. 5%), war hierdurch deutlich geringer als in der Kontrollgruppe (76% bzw. 13%). Die Lernkonten erhöhten die Teilnahmequoten stärker bei Personen, die vor der Fördermaßnahme an keiner Weiterbildung partizipiert haben (im Vergleich zu ehemaligen Teilnehmenden). Außerdem war der Effekt in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten deutlich stärker als in kleineren Betrieben.

#### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

In der zweiten Phase des ersten Modellversuchs bestand die Gruppe der Förderpersonen zu 35% aus Erwerbslosen. Informationen über die Verteilung auf personenbezogene Merkmale liegen nur für die erste Phase vor (vgl. OECD 2004, S. 122): Männer waren stärker vertreten (62%) als Frauen. 42% der Geförderten waren unter 36 Jahre alt und 86% verfügten maximal über einen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II.

Im zweiten Modellversuch waren ältere Erwerbstätige, ehemalige Weiterbildungsteilnehmende, Frauen und Immigranten gemessen an ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung unterrepräsentiert. Geringqualifizierte waren entsprechend dem Ziel des Modellversuchs deutlich überrepräsentiert. Bezüglich der erreichten Personengruppen ist anzumerken, dass die Förderempfänger/-innen von den Fonds bzw. Betrieben ausgewählt wurden.

#### *Arten geförderter Maßnahmen:*

Arbeitgeberseitig wurde Kritik am ersten Modellversuch geübt, weil Beschäftigte über die Verwendung der Guthaben selbständig entscheiden konnten und die Verwendung zudem nicht auf bestimmte Anbieter oder Themengebiete beschränkt war (vgl. EIM 2005, S. 55). Laut OECD (2004, S. 121) waren 59% der geförderten Maßnahmen fachliche Fortbildungen und 15% EDV-Kurse.

Im zweiten Modellversuch wurde unterschieden zwischen Maßnahmen, die oder die nicht auf die aktuelle Beschäftigung der Geförderten bezogen sind. Durch die Einführung von Lernkonten stieg der Anteil letzterer.

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

#### *Mitnahmeeffekte:*

Laut der OECD (2005a, S. 10) haben 60% der Befragten<sup>26</sup> des ersten Modellprojekts berichtet, dass sie ohne die Förderung durch den öffentlichen Haushalt keine eigenen Mittel investiert hätten. Im Umkehrschluss bedeutet dies einen Mitnahmeeffekt von 40%. FALCH/OOSTERBEEK (2011, S. 28) weisen einen Mitnahmeeffekt von 60% aus.

Im zweiten Modellversuch führte die Einführung der Lernkonten dazu, dass betriebliche Investitionen in Weiterbildung zurückgingen, d. h. auf die Förderung abgewälzt wurden. Hinsichtlich der individuellen Finanzierung liegen ambivalente Ergebnisse vor: Zwar war in der Experimentalgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe auch der Anteil der individuell eingebrachten monetären Mittel geringer. Andererseits stieg durch die Einführung der Lernkonten auch der Anteil an Maßnahmen, die in der Freizeit durchgeführt wurden.

#### *Anstoßeffekte:*

Nach Falch/Oosterbeek (2011, S. 28) steigt die Weiterbildungsbeteiligung unter ILA-Nutzern im ersten Jahr nach der Förderung um 5 und im zweiten Jahr nach der Förderung um 17%.

Für das zweite Modellprojekt liegt lediglich ein schwacher Indikator vor: In der Experimentalgruppe (12%) gaben im Vergleich zur Kontrollgruppe (28%) wesentlich weniger Personen an, in Zukunft keine Weiterbildungsteilnahme zu planen. Allerdings wurde die Frage nach der zukünftigen Planung lediglich Personen gestellt, die im Förderzeitraum gar keinen Kurs besuchten.

#### *Kosten/Nutzeneffizienz*

#### Literatur:

DOETS, C.; HUISMANN, T.: Effectiveness of Individual Learning Accounts. Amsterdam 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

EIM (Hrsg.): Policy Instruments to foster training of the employed. Zoetermeer/Rotterdam 2005. URL:

[http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers\\_files/RT5\\_LLL\\_Volume\\_2\\_Symmary\\_Report.pdf](http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/RT5_LLL_Volume_2_Symmary_Report.pdf) (Stand: 30.12.2011)

FALCH, T.; OOSTERBEEK, H.: Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training. EENEE Analytical Report No. 10. Prepared for the European Commission. URL:

[http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEContent/\\_IMPORT\\_TELECENTRUM/DOCS/EENEE\\_AR10.pdf](http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEContent/_IMPORT_TELECENTRUM/DOCS/EENEE_AR10.pdf) (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Thematic Review on Adult Learning. The Netherlands – Country Note. 2005a  
URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/45/43/34813512.pdf> (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Promoting Adult Learning. Paris 2005b

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-finance of Lifelong Learning. Second International Seminar: Taking Stock of Experience with Co-finance Mechanisms. 2003. URL:  
<http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf> (Stand: 30.12.2011)

---

<sup>26</sup> In der Quelle wird nicht angegeben, wer befragt wurde. Da die öffentlichen Mittel in erster Linie durch Betriebe ergänzt wurden, ist davon auszugehen, dass es sich um Angaben der Arbeitgeber handelt.

# Individual learning and development account – Belgien (Flandern)

(Datenkürzel: 3be1\_ILA)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Die Bildungskonten „Bijblijfrekening“ wurden 2002 konzipiert und im Jahr 2003 eingeführt, um sie in vier Modellprojekten als Instrument der Weiterbildungsförderung zu testen. Die Modellprojekte wurden im Frühjahr 2004 beendet.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* 2002-2004

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung Flandern

*Verfahren:*

Insgesamt wurden vier Organisationen mit der Einrichtung und Betreuung von jeweils 75 bis 150 Bildungskonten beauftragt. Die Beträge auf dem Bildungskonto standen den Kontoinhabern zur Finanzierung beruflicher Bildungsmaßnahmen zur Verfügung.

*Förderhöhe:*

Die Regierung Flandern unterstützte die Bildungskonten mit einer Summe von 1.000 €. Diese Summe konnte durch Beiträge der Arbeitgeber, durch Organisationen der Branche der Kontoinhaber oder durch die Kontoinhaber selbst beliebig aufgestockt werden.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung war einmalig, da es sich um Modellprojekte handelte.

*Eigenbeteiligung:*

Sämtliche Kosten, die über die Fördersumme hinausgingen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Ja, die Fördersumme konnte auch für weitere direkte Kosten, wie Kursmaterialien sowie für indirekte Kosten, z. B. für Fahrtkosten und zur Deckung der Lebenshaltungskosten genutzt werden.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Es bestanden keine formalen Anforderungen. Die Institutionen, welche die Konten betreuten, konnten individuell darüber entscheiden, ob eine Maßnahme förderfähig ist.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Gefördert wurde über die Einrichtung von Bildungskonten.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja, wobei auch eine Verwendung für sämtliche indirekte Kosten der Maßnahme möglich war.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

*Beratungsleistungen:*

Eine Bildungsberatung war nicht grundsätzlich vorgesehen. Allerdings konnte das Bildungskonto auch zur Finanzierung einer persönlichen Weiterbildungsberatung verwendet werden (OECD 2004, S. 97).

*Zielgruppen:*

Bezüglich der Zielgruppen liegen keine eindeutigen Informationen vor: Nach DOHMEN ET AL. (2007, S. 13) richteten sich die Konten an Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Geringqualifizierte, Personen aus der Bekleidungsindustrie sowie an Erwerbstätige in sozialen Berufen. Folgt man jedoch der OECD (2004, S. 97), so gehörten ausschließlich Erwerbstätige zur Zielgruppe, wobei sich die Konten besonders an Ältere, Geringqualifizierte, Immigranten sowie Behinderte richteten.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig waren ausschließlich Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die keine betriebsnotwendigen Qualifikationen vermitteln und außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

# Individual Learning Accounts (UK)

(Datenkürzel: 3uk1\_ILA)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

In Großbritannien wurde im Jahr 2000 die Möglichkeit eingerichtet, ein individuelles Bildungskonto zu eröffnen, welches das Ansparen für Bildungsmaßnahmen zum Ziel der Erhöhung der Bildungsbeteiligung staatlich unterstützte.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* September 2000 – November 2001

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Department for Education and Skills / Capita Business Services Ltd. (durchführende und kontenverwaltende Organisation)

*Verfahren:*

Nach Einrichtung des Kontos, die via Internet oder telefonisch veranlasst werden konnte, erhielten Geförderte eine individuelle Kontonummer sowie Informationen zur Nutzung des Bildungskontos. Es war vorgesehen, jedem Kontoinhaber bzw. jeder Kontoinhaberin jährlich einen Kontoauszug zur Verfügung zu stellen, der über den Kontostand und über für Weiterbildung verwendete Guthaben informiert. Es handelte sich um virtuelle Konten. Die öffentliche Förderung bei einer Auszahlung wurde direkt an die Weiterbildungsanbieter erstattet.

*Förderhöhe:*

Wenn bei der Eröffnung mindestens 25 Pfund auf das Konto eingezahlt wurden, wurde ein einmaliger Förderbetrag von 150 Pfund erstattet. Darüber hinaus wurden je nach Kursthema Teilnahmebeträge erlassen. Bei Maßnahmen aus den Bereichen Informationstechnologie, Alphabetisierung oder allgemeine Grundbildung belief sich die Verminderung der Teilnahmebeträge auf 80% (maximal jedoch 200 Pfund). Bei allen anderen Maßnahmen wurden 20% erlassen (maximal 100 Pfund). Keine Reduzierung der Teilnahmebeträge wurde für Sport- und Freizeitkurse sowie für Studiengänge und Berufsausbildungsgänge gewährt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Reduzierung der Maßnahmekosten konnte bei jeder Weiterbildungsteilnahme in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

Eine Eigenbeteiligung war in jedem Fall notwendig. Die Höhe hing vom Themengebiet der Maßnahme ab (s. o.).

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Neben den direkten Kursgebühren konnten auch andere direkte Kosten, z. B. für Bücher etc. mit Hilfe der Bildungskonten bezogen werden.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Keine.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Konten wurden nicht als echte Girokonten bei Banken, sondern als virtuelle Sparguthaben geführt.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Gespartes Guthaben konnte für Bildungsmaßnahmen und Lernmaterial (zur Ergänzung einer Maßnahme oder zum Selbstlernen) genutzt werden.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Verwendung angesparter Guthaben war nicht auf bestimmte Weiterbildungsanbieter beschränkt. Da Guthaben kontinuierlich angespart und ausgezahlt werden konnten, bestand auch keine zeitliche Beschränkung.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung war nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtete sich an alle in Großbritannien wohnhaften Personen, die das 19. Lebensjahr abgeschlossen hatten.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Für betriebliche Weiterbildung konnten die angesparten Guthaben nicht verwendet werden.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Bis zur Ankündigung (September 2001), dass das Förderprogramm eingestellt wird, wurden nahezu drei Mio. Konten eröffnet.

*Teilnahmefälle:*

Bis zur Einstellung des Programms wurden 1,4 Mio. Teilnahmen registriert (OECD 2004, S. 181).

## **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Hinsichtlich der tatsächlich erreichten Personengruppen liegen teilweise sehr unterschiedliche Zahlen vor. Laut OECD hat die Hälfte der Kontoinhaber in den drei Jahren vor der Kontoeröffnung an keiner Bildungsmaßnahme teilgenommen. Unter den Personen, die tatsächlich an einer geförderten Maßnahme teilnahmen, hatten 22% im Jahr zuvor keine Bildungsmaßnahme besucht. 16% der Personen, die an einer Maßnahme teilnahmen, hatten keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss. Nahezu die Hälfte der Personen, die einen geförderten Kurs besuchten, waren Arbeitslos (44%) (vgl. OECD 2004, S. 181).

Laut einer im Jahr 2001 vorgestellten Zwischenbilanz waren 59% der Kontobesitzenden Frauen und 8% Arbeitslose. In einer weiteren Evaluation, die zum Programmende hin veröffentlicht wurde, wurde ein Frauenanteil von 66% ausgewiesen (vgl. OECD 2004, S. 182).

THURSFIELD ET. AL (2002: 140) geben dagegen an, dass 44% der Kontoinhaber geringqualifiziert waren und 75% der Kontoinhaber im Jahr vor der Eröffnung an einer Form von Weiterbildung teilnahmen.

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

In 1998/1999 standen 1 Mio. Pfund reine Fördergelder bereit. In 2000/2001 wuchs dieser Betrag auf 72 Mio. Pfund an. In 2001/2002 betrug die Förderung 223 Mio. Pfund.

*Mitnahmeeffekte:*

THURSFIELD ET. AL (2002, S. 140) geben, basierend auf den Ergebnissen einer telefonischen Befragung, an, dass 74% der Personen, die an einer geförderten Maßnahme teilnahmen, den Besuch dieser Maßnahme auch ohne Förderung geplant hatten.

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

Balzer, C. (2001): Finanzierung der Weiterbildung. Bonn.

BMBF (Hrsg.) (2004): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. URL: [http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf) (Stand: 30.12.2011)

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf> (Stand: 30.12.2011)

STROKA, W.: Internationales Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. 1. Statusbericht. 2001. URL: [http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/99\\_Mon\\_LiWe\\_1-2002.pdf](http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/99_Mon_LiWe_1-2002.pdf) (Stand: 30.12.2011)

STROKA, W.: Internationales Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. 2. Statusbericht. 2002. URL: [http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/98\\_Mon\\_LiWe\\_2-2002.pdf](http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/98_Mon_LiWe_2-2002.pdf) (Stand 30.12.2011)

THURSFIELD, D.; SMITH, V.; HOLDEN, R.; HAMBLETT, J.: Individual learning accounts: honourable intentions, ignoble utility? In: Research in Post-Compulsory Education, 7 (2002) 2, S. 133-146.

# Learn\$ave – Kanada

(Datenkürzel: 3ca1\_learns)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Learn\$ave diente der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung sowie Existenzgründungen von Geringverdienenden mithilfe von Bildungskonten.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* 2000-2008

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Human Resources and Skills Development Canada

*Verfahren:*

Das Projekt wurde in zehn kanadischen Gemeinden durchgeführt. Etwa 5.000 Personen mit niedrigem Einkommen wurden zur Eröffnung eines Bildungskontos angeworben (es handelt sich folglich um eine Positivauswahl interessierter Personen). Das Projekt war eine Mischung aus Modellprojekt und natürlichem Experiment: Die Teilnehmer/-innen in drei der zehn Regionen teilten sich auf zwei Experimentalgruppen und eine Kontrollgruppe auf. Eine erste Gruppe erhielt als monetären Anreiz zum Bildungssparen für jeden eingezahlten Dollar einen Förderbetrag von drei Dollar sowie Weiterbildungen zum Finanz- und Fallmanagement (Kurse zur allgemeinen Lebensführung: Ausfüllen von Anträgen etc.). Eine zweite Gruppe erhielt ausschließlich den monetären Anreiz und in der dritten Gruppe (Kontrollgruppe) wurde das Sparverhalten nicht zusätzlich unterstützt. In den übrigen sieben Regionen wurde analog der ersten Experimentalbedingung gefördert, eingezahlte Förderbeträge wurden also (allerdings nicht einheitlich, sondern je nach Region mit dem zwei- bis siebenfachen Wert der Einzahlung) bezuschusst und es wurden Kurse zum Finanz- und Fallmanagement angeboten. Es mussten mindestens zwölf Monate lang (nicht zwingend in aufeinanderfolgenden Monaten) 10 \$ angespart werden, um auf die Beträge des Kontos zugreifen zu können. Bis auf die Region Calgary (zwei Jahre) betrug der Zeitraum, in dem Sparguthaben angehäuft werden konnten, drei Jahre. Der maximale monatliche Sparbetrag betrug 250 \$ pro Monat für alle zehn Regionen. Der maximale Gesamtbetrag hingegen variierte zwischen 900 und 2.000 \$.

Zum Projektstart konnte gewählt werden, ob das Sparkonto für spätere Entnahmen für Weiterbildungskurse oder für Existenzgründungen angelegt werden sollte. Weil das learn\$ave Projekt in erster Linie als Instrument der Weiterbildungsförderung getestet werden sollte, war der Anteil an Personen, deren Existenzgründung gefördert wurde, auf 20% beschränkt.

Die Bildungskonten wurden je nach Region bei verschiedenen Banken eröffnet. Beträge konnten nach Prüfung, ob der Förderzweck den Bedingungen entspricht, in Form von Gutscheinen abgehoben werden. Die Gutscheine waren dann bei den entsprechenden Bildungsanbietern bzw. zur Deckung von Nebenkosten einzulösen. Spätestens 54 Monate nach Projektstart mussten die angesparten Beträge verwendet werden.

*Förderhöhe:*



Die monetäre Förderhöhe variierte regional. Die höchste Förderung betrug 4.000 \$ über drei Jahre. In einigen Regionen wurden darüber hinaus kostenlose Kurse zum Finanz- und Fallmanagement angeboten.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Gefördert wurde bei jeder Einzahlung auf das Konto, sofern der Einzahlende zu einer der Experimentalgruppen gehörte. In der Kontrollgruppe wurde nicht gefördert.

*Eigenbeteiligung:*

Ja. Der Umfang der Eigenbeteiligung variierte nach der Region und der Zugehörigkeit zur Experimental- oder Kontrollgruppe. In der Kontrollgruppe lag die Eigenbeteiligung bei 100%.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Ja, bis zu 50% der direkten Maßnahmekosten bis maximal 1.500 \$ pro Maßnahme konnten für Unterrichtsmaterialien, Kinderbetreuung usw. verwendet werden. In weniger dicht besiedelten Regionen konnten auch Fahrtkosten aus dem Sparguthaben refinanziert werden.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Beim Bildungsanbieter musste es sich um eine „designated educational institution“ handeln. Hierzu gehören:

- Kanadische Universitäten, colleges, sowie andere Institutionen die Kurse im postsekundären Bereich anbieten,
- Kanadische Bildungsanbieter der beruflichen Weiterbildung, die durch das Human Resources and Skills Development Canada zertifiziert sind,
- Kurse an Universitäten außerhalb Kanadas, die einen Mindestumfang von 13 aufeinander folgenden Wochen haben und mindestens mit einem Bachelorgrad abschließen, sowie
- Universitäten, colleges oder andere Bildungsanbieter in den USA, die Kurse im postsekundären Bereich anbieten, wenn die bzw. der Studierende grenznah wohnhaft ist.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Gefördert wurde auf Bildungskonten. Die Auszahlung der Förderbeträge erfolgte mittels Gutscheinen.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Nein, das Förderinstrument diente auch der Unternehmensgründung. Allerdings mussten sich Teilnehmende zu Beginn entscheiden, welchen Förderzweck ihr Konto erfüllen sollte.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich: Auf bestimmte Bildungsinstitutionen (siehe oben), zeitlich: 12-54 Monate nach Projektstart.

*Beratungsleistungen:*

Für alle Beteiligten wurden in den jeweiligen Regionen regelmäßig Informationskurse angeboten, die auch die Verwendung der Sparguthaben betrafen. Die Inanspruchnahme der Beratung war freiwillig.

#### *Zielgruppen:*

Folgende Voraussetzungen mussten gegeben sein, um am Projekt teilnehmen zu können:

**Einkommen:** Das Jahreshaushaltseinkommen im Jahr des Projektstarts sowie dem vorhergehenden Jahr durfte maximal 120% der Armutsgrenze „LICO“ (before tax Low income Cut off) betragen. Diese Grenze differiert je nach Haushaltsgröße und Region. In Toronto lag sie zum Projektzeitpunkt beispielsweise bei 36.000\$ für einen Drei-Personen-Haushalt.

**Liquidität:** Darüber hinaus durften Teilnehmende maximal über 3.000 \$ oder 10% ihres jährlichen Haushaltseinkommens in Form flüssigen Kapitals verfügen.

**Wohneigentum:** Der Wert des Wohneigentums durfte nicht über dem Median des der Wohneigentumswerte in der Region liegen.

**Alter:** Förderfähig waren Personen zwischen 21 und 65 Jahren sowie 18-20-Jährige, sofern sie mindestens zwei Jahre erwerbstätig waren.

**Bildung:** Förderfähig waren ausschließlich Personen, die nicht in einer Vollzeit-Bildungsmaßnahme eingeschrieben waren.

**Wohnort:** Der Hauptwohntort musste bei Anmeldung zum Programm in einer der zehn Programmregionen liegen.

#### *Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Gefördert wurden Kurse bei bestimmten Anbietern (s. o.).

### **Quantitative Umsetzung**

#### *Teilnahmefälle:*

Am Programm nahmen insgesamt 4.802 Personen teil.

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

Personen in den Experimentalgruppen sparten durchschnittlich deutlich mehr an als Personen der Kontrollgruppe. Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung wurde durch einen Vergleich von Experimental- und Kontrollgruppe (in der es keine monetäre Förderung gab) gemessen. Die Weiterbildungsbeteiligung in der Kontrollgruppe war hoch, auch in der Kontrollgruppe waren folglich Personen mit hoher Bildungsaffinität überrepräsentiert. Dennoch war die Weiterbildungsbeteiligung in den Experimentalgruppen (zusammengenommen 8,2%) höher als in der Kontrollgruppe. Kein Unterschied konnte allerdings zwischen den beiden Experimentalgruppen festgestellt werden. Die Weiterbildungsbeteiligung erwerbsloser Teilnehmer/-innen erhöhte sich nicht während der Projektlaufzeit. Akademiker/-innen und Personen ohne Abschluss konnten ihre Weiterbildungsbeteiligung am deutlichsten steigern (vgl. Leckie et al. 2010, S. 81f.). Da die Guthaben übertragbar waren, konnten auch andere Familienmitglieder von einer Förderung profitieren. Die Weiterbildungsbeteiligung der Partner/-

innen von Geförderten war in den Experimentalgruppen deutlich höher (etwa 11%) als in der Kontrollgruppe, wobei sich abermals keine Unterschiede zwischen den beiden Experimentalgruppen zeigten.

Personen der Experimentalgruppen gaben durchschnittlich 2000 \$ mehr für Weiterbildungskurse aus als Personen der Kontrollgruppe. Bei diesem Betrag handelte es sich in erster Linie um die Förderguthaben. Es wurden also keine zusätzlichen privaten Investitionen angeregt. Die durchschnittlich aufgewendete Zeit für Weiterbildung war in den Experimentalgruppen indes deutlich höher als in der Kontrollgruppe (159 Stunden bei Studiengängen, 52 Stunden bei kürzeren Maßnahmen).

#### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Das Durchschnittsalter der Geförderten war geringer als das Durchschnittsalter in der Population. Single-Haushalte, Migranten und Akademiker waren stark überrepräsentiert. Personen, denen die zusätzlichen Weiterbildungs- und Beratungsangebote während der Laufzeit angeboten wurden, unterschieden sich nur geringfügig (positiv) im Sparverhalten von Personen der zweiten Experimentalbedingung (z. B. 76 \$ höhere durchschnittliche Ansparungen über die Gesamtlaufzeit) und überdies nicht im Investitionsverhalten.

#### *Arten geförderter Maßnahmen*

Im Vergleich zur Kontrollgruppe haben Personen der beiden Experimentalgruppen besonders oft an sehr umfangreichen Weiterbildungsmaßnahmen (Studiengängen) partizipiert. Die Wahrscheinlichkeit, an einer kürzeren Maßnahme teilzunehmen, war in den Experimentalgruppen nicht höher als in der Kontrollgruppe. Die Anzahl besuchter Maßnahmen von geringerem Umfang war in den Experimentalgruppen allerdings höher als in der Kontrollgruppe.

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand*

Ausschließlich auf Personen bezogen, die ein Lernzeitkonto für Bildungsmaßnahmen eröffneten, kostete das Modellprojekt insgesamt 4.516 \$ pro Teilnehmer/-in in der Experimentalgruppe ohne und 4.724 \$ pro Teilnehmer/-in in der Experimentalgruppe mit zusätzlichen Weiterbildungsangeboten. Nach 48 Monaten wurden in den Experimentalgruppen durchschnittlich 2.435 \$ reine Fördergelder pro Teilnehmer/-in für Weiterbildung ausgegeben. Die Verwaltungskosten waren pro Teilnehmer/-in demnach etwa genauso hoch, wie die Kosten, die durch die direkte Förderung entstanden. Innerhalb der Verwaltungskosten erwies sich die Prüfung, ob geplante Auszahlungen für Weiterbildungsmaßnahmen gerechtfertigt sind, als besonders kostenintensiv (etwa 300 \$ pro Teilnehmer/-in).

#### *Mitnahmeeffekte:*

Durch den Vergleich von Experimentalgruppen und der Kontrollgruppe konnte gezeigt werden, dass 95% der Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne Förderung stattgefunden hätten, die Mitnahmeeffekte sind entsprechend groß.

#### *Anstoßeffekte:*

Tatsächliche Anstoßeffekte konnten nicht gezeigt werden, da das Weiterbildungsverhalten der Geförderten nach Projektende nicht weiter verfolgt wurde. Auch wurde nicht, wie in anderen Studien üblich, erhoben, ob die Geförderte in Zukunft weitere Teilnahmen planen.

#### *Kosten/Nutzeneffizienz*

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass mit einer höheren Bezuschussung pro angesparter Geldeinheit auch mehr angespart wird. Der positive Effekt auf das Sparverhalten nimmt jedoch mit zunehmender Förderung ab.

Die Kosteneffizienz, bezogen auf das Lernverhalten, blieb insgesamt jedoch gering: durch den Vergleich von Experimentalgruppen mit der Kontrollgruppe wird deutlich, dass 95% der Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne monetäre Förderung stattgefunden hätten. Um eine Teilnahme ohne Mitnahmeeffekt zu erzeugen, mussten durchschnittlich etwa 70.000 \$ (ausschließlich monetäre Förderung) bzw. 55.000 \$ (in der Gruppe mit zusätzlichen Weiterbildungsangeboten) aufgewendet werden. 20% der Teilnehmer/-innen machten keinen Gebrauch von gefördertem Guthaben, sodass der Verwaltungsaufwand hier umsonst war.

Im Vergleich zu anderen Lernkonten zeigte learn\$ave eine bessere Kosteneffizienz (vgl. Leckie et al. 2010, S. 96f.). Dies führen die Autoren in erster Linie darauf zurück, dass die Kosten pro angespartem \$ auf den Lernkonten bei learn\$ave niedriger waren.

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

LECKIE, N.; SHEK-WAI-HUI, T.; TATTRIE, D.; ROBSON, J.; VOYER, J.-P.: learn\$ave – Individual Development Accounts Projekt. Final Report. Ottawa 2010

# Individual Development Accounts (USA)

(Datenkürzel: 3us1\_idausa)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

In vielen US-Bundesstaaten bzw. Counties werden einkommensschwachen Haushalten spezielle Bankkonten angeboten, auf denen Teile des Erwerbseinkommens angespart werden können. Die Sparbeträge werden durch öffentliche Förderung ergänzt, wenn sie für den Hausbau, Existenzgründungen oder Weiterbildung genutzt werden. Die Vielzahl an Förderprogrammen – laut OECD (2004, S. 140) existierten im Jahr 2004 über 300 Programme – wird unter dem Begriff der Individual Development Accounts zusammengefasst.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1993

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierungen der jeweiligen Bundesstaaten, Banken, Kommunen (County Departments), Bundesregierung

*Verfahren:*

Das Antragsverfahren unterscheidet sich je nach IDA-Programm. Im Kern wird auf Antrag ein Konto eingerichtet, auf dem Teile des Erwerbseinkommens (keine anderen Einzahlungen) angespart werden können. Ein Ansparzeitraum und -ziel sowie die Höhe der Förderung pro angespartem Dollar werden zu Beginn der Förderung festgelegt. Werden Sparbeträge für den Bau eines ersten Eigenheims, für Existenzgründungen oder Weiterbildung entnommen, dann erhalten die Sparer eine Förderprämie (in wenigen IDA-Programmen können Sparbeträge auch für andere Zwecke mit einem Anspruch auf Förderung entnommen werden). Die Förderung wird aus dem Temporary Assistance for Needy Families (TANF) Fonds, aus Bundes- und Bundesstaatsfonds, dem Community Reinvestment Act oder anderen Fonds (z. B. demonstration project) finanziert (MCKENNA/OWEN/BLANSETT 2001).

*Förderhöhe:*

Die Höhe der Förderung variiert je nach IDA-Programm. Entnommene Beträge werden mit dem einfachen bis neunfachen Wert gefördert. Im Jahr 2002 wurde in 14 IDA-Projekten jeder angesparte Dollar durchschnittlich um zwei Dollar Förderung ergänzt (SCHREINER/CLANCY/SHERRADEN 2002, S. III). Allerdings ist die maximale Förderhöhe nach oben hin begrenzt. Die Förderhöchstgrenzen variieren je nach Programm, in der Literatur finden sich jedoch zumeist Beispiele, bei denen der Höchstentnahmewert (Ansparguthaben plus Förderung) bei etwa 4500 \$ liegt.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Sofern die Mittel für einen förderfähigen Zweck investiert werden, wird jede Entnahme von Sparbeträgen gefördert.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung variiert je nach IDA. Für die Berechnung des Eigenanteils ist zum einen der Faktor relevant, mit dem die eigenen Sparbeträge multipliziert werden. Hiernach variiert die Eigenbeteiligung zwischen 12 und 50 Prozent. Zum anderen existieren in jedem Programm auch Förderhöchstgrenzen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein, es werden ausschließlich direkte Maßnahmekosten gefördert.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Es sind ausschließlich Weiterbildungen bei Anbietern förderfähig, welche die umfangreichen Bedingungen des „Higher Education Act“ erfüllen.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Guthaben werden auf einem Bankkonto angespart. Die Förderung hingegen erfolgt bei Entnahme von Guthaben auf Gutscheinbasis.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Nein, nur etwa ein Fünftel der Guthaben werden für Bildungsmaßnahmen verwendet.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich: Ausschließlich bei Anbietern, welche die Bedingungen des Higher Education Act erfüllen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht ausschließlich um Anbieter in den USA.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Personen mit Anspruch auf „Temporary Assistance for Needy Families“ (TANF) oder „Earned Income Tax Credit“ (EITC) oder deren letztes Jahreseinkommen unter einem bestimmten Wert liegt, den die mit der Förderung beauftragte Stelle festsetzt. Häufig handelt es sich hierbei um 150 bis 200% des Wertes, der in den „Federal Poverty Guidelines“ als Armutsgrenze festgesetzt ist. Je nach Programm liegt die Jahreseinkommens-Höchstgrenze etwa bei 30.000 \$. Darüber hinaus darf das Familienvermögen ohne den Wert des Hauptwohnsitzes und eines Autos 10.000 \$ nicht übersteigen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Gefördert wird grundsätzlich die Teilnahme an „post-secondary“ education.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Über Gesamtzahl der Kontobesitzer liegen keine Informationen vor. Im Rahmen der American Dream Demonstration (ADD) wurden Informationen über die Nutzung der IDAs von 14 IDA-Programmen über vier Jahre hinweg untersucht. Die 14 Programme hatten im Betrachtungszeitraum insgesamt 2.364 Teilnehmende.

### *Teilnahmefälle:*

Laut einer Evaluation der ADD wird etwa ein Fünftel der entnommenen Beträge für Bildungsmaßnahmen eingelöst (vgl. SCHREINER/CLANCY/SHERRADEN 2002, S. IV). Je höher die Förderung (sowohl Fördermultiplikator als auch maximale Förderhöhe), desto stärker ausgeprägt ist die Sparbereitschaft (vgl. SCHREINER/CLANCY/SHERRADEN 2002, S. IV).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

#### *Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

Ein IDA (Tulsa, Oklahoma) wurde auf Basis eines Feldexperiments evaluiert. In diesem IDA-Programm konnten Personen der Experimentalgruppe bis zu 2.250 \$ ansparen. Die Förderung für Bildungsmaßnahmen betrug einen Dollar für jeden angesparten Dollar, sodass mit einer Eigenbeteiligung von 50% maximal 4.500 \$ für Weiterbildung entnommen werden konnten. Die Kontrollgruppe bestand aus Personen ohne IDA. Im Vergleich zeigte sich, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung in der Experimental- und Kontrollgruppe nicht voneinander unterschieden (vgl. MILLS ET AL. 2007).

#### *Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Im ADD waren 80% der Sparenden Frauen. Das Durchschnittsalter der Sparenden betrug 36 Jahre. Mehr als 60% der Teilnehmenden konnte mindestens einen College-Besuch vorweisen, nur 15% war ohne Highschool-Abschluss.

#### *Arten geförderter Maßnahmen:*

#### *Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

#### *Mitnahmeeffekte:*

#### *Anstoßeffekte:*

#### *Kosten/Nutzeneffizienz:*

#### Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

MCKENNA, J.; OWEN, A.; BLANSETT, C.: Individual Development Accounts: The Path to a Dream. In: Journal of Extension, 39 (2001) 1.

SCHREINER, M.; CLANCY, M.; SHERRADEN, M.: Saving Performance in the American Dream Demonstration. 2002. URL:

<http://csd.wustl.edu/Publications/Documents/ADDReport2002.pdf> (Stand: 30.12.2011).

MILLS, G.; GALE, W.; PATTERSON, R.; ENGELHARDT, G.; ERIKSEN, M.; APOSTOLOV, E.: EFFECTS OF INDIVIDUAL DEVELOPMENT ACCOUNTS ON ASSETT PURCHASES AND SAVINGS BEHAVIOR: EVIDENCE FROM A CONTROLLED EXPERIMENT. IN: JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS, 92 (2008) 5-6, S. 1509-1530.

# Lifelong Learning Plan – Kanada

(Datenkürzel: 3ca2\_lifelp)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ähnlich der Entnahme von Sparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz können kanadische Staatsbürger, die in eine private Altersvorsorge nach dem „registered retirement savings plan“ (RRSP) einzahlen sowie deren Ehepartner/-innen oder eingetragene Lebenspartner/-innen, angesparte Beträge für Weiterbildungszwecke entnehmen. Da das angesparte Guthaben erst bei Renteneintritt besteuert wird, stellt der Lifelong Learning Plan eine steuerbasierte Weiterbildungsförderung dar.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1999

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Canada Revenue Agency (kanadische Steuerbehörde)

*Verfahren:*

Auf Antrag erfolgt die Auszahlung eines Teils der nach dem RRSP angesparten Altersvorsorge.

*Förderhöhe:*

Da es sich um eine steuerliche Förderung handelt, hängt die Förderhöhe vom entnommenen Sparguthaben sowie dem individuellen Steuersatz ab.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Aus dem RRSP können für eine Bildungsmaßnahme jährlich maximal 10.000 \$ steuerfrei entnommen werden. Entnahmen, die über diesen Betrag hinausgehen, müssen in der Einkommenssteuer geltend gemacht werden. Innerhalb von vier Jahren können mal 20.000 \$ entnommen werden. Eine erneute Entnahme für eine weitere Bildungsmaßnahme ist erst wieder möglich, wenn die entnommenen Beträge vollständig zurückgezahlt wurden.

*Eigenbeteiligung:*

Die entnommenen Beträge sind bisher unbesteuerte Teile des Erwerbseinkommens. Die Eigenbeteiligung ist folglich hoch.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Die entnommenen Beträge sind nicht auf Kursgebühren beschränkt.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Beim Bildungsanbieter muss es sich um eine „designated educational institution“ handeln. Hierzu gehören:



- Kanadische Universitäten, colleges, sowie andere Institutionen die Kurse im postsekundären Bereich anbieten,
- Kanadische Bildungsanbieter der beruflichen Weiterbildung, die durch das Human Resources and Skills Development Canada zertifiziert sind,
- Kurse an Universitäten außerhalb Kanadas, die einen Mindestumfang von 13 aufeinander folgenden Wochen haben und mindestens mit einem Bachelorgrad abschließen, sowie
- Universitäten, colleges oder andere Bildungsanbieter in den USA, die Kurse im postsekundären Bereich anbieten, wenn die bzw. der Studierende grenznah wohnhaft ist.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Auszahlung erfolgt auf das Konto des/der Geförderten.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Das angesparte Guthaben ist in erster Linie zur privaten Altersvorsorge vorgesehen.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtliche Einschränkungen bestehen in erster Linie hinsichtlich der zugelassenen Bildungsanbieter (s. o.). Zeitliche Einschränkungen bestehen insofern, als das zu entnehmende Guthaben für spezifische Maßnahmen beantragt werden muss.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Förderfähig sind kanadische Staatsbürger/-innen, die die das 71. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben und über einen RRSP verfügen, sowie deren Ehegatten/Ehegattinnen bzw. eingetragene Lebenspartner/-innen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind ausschließlich Maßnahmen, die vom Bildungsanbieter als Vollzeitmaßnahmen deklariert sind. Darüber hinaus muss der Umfang der Maßnahme mindestens zehn Wochenstunden betragen und die Maßnahme muss mindestens drei Monate andauern.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

Canada Revenue Agency (Hrsg.): Lifelong Learning Plan. Ohne Jahr. URL: <http://www.cra-arc.gc.ca/E/pub/tg/rc4112/rc4112-11e.pdf> (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

# Bildungsdarlehen – Tirol

(Datenkürzel: 4at1\_bdtiro)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Ziel der Förderung ist, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Durch die Vergabe von Bildungsdarlehen soll eine erleichterte Finanzierung von Aus- und Weiterbildungskosten erreicht und damit ein Anreiz zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen geschaffen werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* laufend

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung

*Verfahren:*

Spätestens vier Wochen vor Beginn der zu fördernden Maßnahme muss ein Förderantrag schriftlich zusammen mit weiteren Unterlagen beim Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung eingereicht werden. Bei Bewilligung der Förderung wird ein Darlehensvertrag abgeschlossen, in dem auch die Kredittilgung festgelegt wird. Der Kredit muss ab dem ersten Monat nach Maßnahmeende getilgt werden.

*Förderhöhe:*

Die Förderung wird als zinsfreies Darlehen gewährt. Ein Darlehen für Fortbildungsmaßnahmen kann bis zur Höhe der nachgewiesenen reinen Kosten der Bildungsmaßnahme gewährt werden. Förderfähig sind neben den Schulungskosten verpflichtendes Unterrichtsmaterial und Prüfungsmaterial sowie Prüfungsgebühren. Förderungen, die von dritter Seite gewährt, zugesagt oder dort beantragt sind, sind bei der Darlehensbemessung zu berücksichtigen.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Pro Person können maximal drei Förderungen für unterschiedliche Maßnahmen beantragt werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung für die direkten und indirekten Maßnahmekosten beträgt 100%. Die Förderung besteht in der Bereitstellung eines zinsfreien Kredits.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Die Förderung deckt auch Unterrichtsmaterial sowie Prüfungsgebühren.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Erforderlich ist eine Anerkennung durch Land Tirol.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerquittung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt in Form eines Bildungskredits.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Da die Förderung im Nachgang der Kursanmeldung erfolgt, besitzt sie kein Verfallsdatum. Eine örtliche Beschränkung besteht insofern, dass ausschließlich Kurse bei anerkannten Anbietern förderfähig sind.

*Beratungsleistungen:*

Sofern eine Bildungsmaßnahme mehr als zwei Jahre dauert oder mehr als 5.000 € kostet, kann als weitere Fördervoraussetzung der Nachweis einer vorangegangenen bildungsanbieterunabhängigen Bildungs- und Berufsberatung, die bei einer dafür anerkannten Stelle absolviert wurde, verlangt werden.

*Zielgruppen:*

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmer/innen, freie Dienstnehmer/innen und öffentlich-rechtlich Bedienstete in einem aufrechten Arbeitsverhältnis; Arbeitnehmer/innen und freie Dienstnehmer/innen, die zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben; Arbeitnehmer/innen, freie Dienstnehmer/innen und öffentlich-rechtlich Bedienstete, die zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ihr aufrechtes Arbeitsverhältnis karenziert haben; Wiedereinsteiger/innen und Ersteinsteiger/innen.

Die Förderung ist einkommensabhängig. Eine Förderung ist nur möglich, wenn das monatliche Haushaltseinkommen des Vorjahres bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt, die sich nach der Haushaltsgröße richten. Bei Einpersonenhaushalten beträgt die Obergrenze 1.700 €, bei zwei Personen 2.600 €, bei drei Personen 2.800 €, bei vier Personen 2.900 € und bei fünf Personen 3.000 €. Bei jeder weiteren Person erhöht sich die Obergrenze um 200 €.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Es werden Kosten für Schulungsmaßnahmen zur Aus- und Weiterbildung gefördert. Förderbare Schulungsmaßnahmen sind nur solche, die von einem anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden. Nicht förderfähig ist der Besuch von Schulen, Hochschulen, (Privat)Universitäten, sowie damit vergleichbaren Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht, für die durch die öffentliche Hand bereits Schulbeihilfen, Stipendien oder ähnliche Unterstützungen vorgesehen sind. Förderungen werden in der Regel nur für Bildungsmaßnahmen vergeben, die maximal drei Jahre dauern und/oder mindestens 700 € und maximal 15.000 € kosten.

## **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

## **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz*

Literatur:

[www.kursförderung.at](http://www.kursförderung.at) – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Rahmenrichtlinie. 2009a. URL: <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Rahmenrichtlinie.pdf> (Stand: 30.12.2011)

Land Tirol: Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol für berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Richtlinie Bildungsdarlehen. 2009c. URL: <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/BildungsdarlehenRL.pdf> (Stand: 30.12.2011)

# Career Development Loans (UK)

(Datenkürzel: 4uk1\_cdruk)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Bei den Career Development Loans handelt es sich um öffentlich geförderte Bildungskredite, die Arbeitslosen und Erwerbstätigen im Vereinigten Königreich einen leichteren Zugang zu kostenintensiven Weiterbildungsmaßnahmen erlauben sollen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1988

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Regierung des Vereinigten Königreichs (Department for Education and Skills)

*Verfahren:*

Anträge werden bei der nächstliegenden „Learning & Skills Council“ gestellt. Während der Bildungsmaßnahme, maximal jedoch zwei Jahre lang und im Umfang zwischen 300 und 8.000 Pfund, werden sämtliche Kursgebühren sowie der Kreditzins von der Regierung übernommen. Eine Rückzahlung erfolgt im Anschluss an die Bildungsmaßnahme. Sowohl die Dauer der Rückzahlungsperiode, als auch die Höhe der Kreditzinsen wird individuell festgesetzt. Erwerbstätige müssen mit der Rückzahlung spätestens einen Monat nach Maßnahmeende beginnen. Erwerbslose (mindestens drei Monate Erwerbslosigkeit bei Antragsstellung) können den Beginn der Rückzahlung um bis zu 17 Monate stunden.

*Förderhöhe:*

Die Förderung besteht in erster Linie darin, dass Bildungskredite ohne öffentliches Engagement überhaupt nicht oder nur zu sehr hohen Zinsen gewährt würden. Durch das Instrument wird die Versorgung von Bildungswilligen mit entsprechenden Krediten erleichtert. Die Maßnahmekosten und Kreditzinsen werden jedoch nicht bezuschusst.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Nach Abzahlung des Kredits kann das Instrument erneut genutzt werden.

*Eigenbeteiligung:*

Ein Großteil der Maßnahmekosten sowie die gesamten Kreditzinsen können gestundet werden, sind allerdings gänzlich selbst zu tragen. Bei Erwerbstätigen können 80% der Maßnahmekosten bis einen Monat nach Ablauf der Maßnahme gestundet werden. Bei Erwerbslosen können sämtliche Maßnahmekosten bis zu 17 Monate nach Ende der Maßnahme gestundet werden.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Der Kredit kann auch für Lernmaterialien sowie indirekte Kosten (Fahrt- und Unterkunftskosten, Kinderbetreuung) genutzt werden.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

keine

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Ausgabe erfolgt in Form einer direkten Auszahlung auf ein Konto des bzw. der Begünstigten.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja.

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Alle in UK wohnhaften Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Es können sowohl kürzere Maßnahmen, als auch Studiengänge in Vollzeit und Teilzeit finanziert werden. Notwendige Bedingung ist ausschließlich, dass es sich um berufliche Weiterbildung handelt.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

Im Evaluationszeitraum 2006/2007 wurden 11.848 Kredite mit einem durchschnittlichen Wert von 3.436 Pfund vergeben (vgl. LSC 2008).

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

Das Instrument wird mehrheitlich von Männern genutzt. Diese machten im Zeitraum 2006/2007 57,6% der Geförderten aus. Im Zeitverlauf hat sich die Quote jedoch zunehmend zugunsten der Frauen entwickelt. Etwa zwei Drittel der Geförderten sind unter 30 Jahre alt.

Etwa 60% der geförderten Maßnahmen wurden in Vollzeit durchgeführt. Bei einem ebenso hohen Anteil an Maßnahmen lag die Dauer bei über einem Jahr (vgl. LSC 2008).

*Arten geförderter Maßnahmen:*

Ein Fünftel der geförderten Maßnahmen entfällt auf das Themengebiet Informationstechnologie. Im Evaluationszeitraum 2006/2007 entfielen 4,5% der geförderten Maßnahmen auf den Hochschulbereich (vgl. LSC 2008).

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

Die OECD (2004, S. 136) gibt an, dass 52% - 55% der Maßnahmen ohne Förderung nicht durchgeführt würden. Bei den übrigen 45-48% könnte man folglich von einem Mitnahmeeffekt sprechen, der allerdings nicht gravierend ist, weil sämtliche Kosten vom Individuum getragen werden.

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

DOHMEN, D.; TIMMERMANN, D.: Financing Adult Learning in times of crisis. 2010. URL: [http://www.ksll.net/Documents/ALWG\\_Workshop%20Financing%20Adult%20Learning\\_background%20report.pdf](http://www.ksll.net/Documents/ALWG_Workshop%20Financing%20Adult%20Learning_background%20report.pdf) (Stand: 30.12.2011)

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

LSC (Hrsg.): Evaluation of the Career Development Loans Programme. Analysis of management information reporting. 2008. URL: [http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/Career\\_Development\\_Loan\\_MI\\_Evaluation\\_FINAL.pdf](http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/Career_Development_Loan_MI_Evaluation_FINAL.pdf) (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf> (Stand: 30.12.2011)



# Bildungskredit für Studierende an „Technical Institutions“ (Südkorea)

(Datenkürzel: 4kr1\_techbk)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Durch vergünstigte Bildungskredite sollen mehr Personen zur Aufnahme längerer Kurse bzw. Studiengänge an „technical Institutions“ befähigt werden.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 2002

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Koreanisches Bildungsministerium sowie National Agricultural Co-operative Federation (abwickelnde Bank).

*Verfahren:*

Ein Antrag auf Förderung wird entweder vor Aufnahme der Bildungsmaßnahme oder spätestens einen Monat nach Beginn der Maßnahme gestellt. Der Antrag wird zunächst an die Leitung der Bildungsinstitution weitergereicht, die ihrerseits eine Empfehlung für die Förderung aussprechen muss. Bei erfolgreicher Antragstellung wird zwischen dem Geförderten und der Förderbank ein Vertrag abgeschlossen. Der Kredit wird maximal vier Jahre lang in zwei jährlichen Raten überwiesen. Eine Rate darf dabei 3 Millionen Won nicht übersteigen. Die Kreditzinsen betragen 10,5%. Hiervon werden 5,25% direkt von der Regierung übernommen. Die übrigen 5,25% müssen monatlich vom Geförderten an die Bank überwiesen werden. Der Kredit muss nach Abschluss der Maßnahme – unabhängig von der Höhe – innerhalb von zwei Jahren in gleichmäßigen monatlichen Raten abbezahlt werden.

*Förderhöhe:*

Die Förderhöhe variiert mit der Höhe des Kredits. Gefördert werden keine Maßnahmekosten, sondern lediglich die Hälfte der Kreditzinsen.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Nach Rückzahlung des Kredits kann ein erneuter Kredit aufgenommen werden.

*Eigenbeteiligung:*

100% der Maßnahmegebühren, 50% der Kreditzinsen.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Nein, ausschließlich Kreditzinsen.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Die Förderung betrifft private „technical Institutions“ in Südkorea.

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt auf Basis eines Bankkredits.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Örtlich ist die Förderung auf „Technical Institutions“ beschränkt. Zeitlich ist das Instrument auf vier Jahre Inanspruchnahme festgelegt.

*Beratungsleistungen:*

Nicht vorgesehen

*Zielgruppen:*

Teilnehmende bzw. angehende Teilnehmende, die von der Leitung der Bildungsinstitution für eine Teilnahme am Förderprogramm empfohlen wurden.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Kurse mit mindestens einjähriger Dauer, die mindestens seit zwei aufeinanderfolgenden Jahren angeboten worden sein müssen.

### **Quantitative Umsetzung**

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf> (Stand: 30.12.2011)

# Aufstiegsstipendium

(Datenkürzel: 5de1\_Stip)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt beruflich Qualifizierte, die in Ausbildung und Beruf ihr besonderes Talent und Engagement bewiesen haben. Gefördert wird ein Erststudium, das in Vollzeit oder berufsbegleitend an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule absolviert wird. Ziel ist es, beruflich Begabten zusätzliche Perspektiven zu eröffnen, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung zu erhöhen und mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel zusätzliche Potenziale für die Gesellschaft zu erschließen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 2008

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* BMBF, Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung

*Verfahren:*

Die Förderung wird beim Begabtenförderungswerk beantragt.

*Förderhöhe:*

Bei einem Vollzeitstudium werden pauschal 670 € pro Monat und 80 € Büchergeld sowie eine Kinderbetreuungspauschale für Kinder, die das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und im Haushalt leben (113 € für das erste Kind, 85 € für jedes weitere Kind) erstattet. Bei einem Auslandsstudium wird eine zusätzliche Auslandspauschale von 200 € gewährt. Bei einem berufsbegleitenden Studium beträgt die Förderung 1.700 € pro Jahr.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Das Aufstiegsstipendium kann einmalig in Anspruch genommen werden.

*Eigenbeteiligung:* Keine

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Ja – pauschale Förderung.

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

Anerkannte Hochschule

*Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Die Förderung erfolgt als zweckungebundene Auszahlung auf das Konto des Empfängers.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Nein

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Die Dauer der Förderung wird vom Begabtenförderwerk festgelegt, soll sich aber nach der Regelstudienzeit richten.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Zur Zielgruppe zählen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung nach BBiG, HWO oder Landesrecht. An diese Ausbildung muss sich eine mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit angeschlossen haben. Ferner müssen besondere Leistungen in Beruf und Ausbildung nachgewiesen werden (mindestens 87 Punkte in der Kammerprüfung bzw. Note 1,9, oder erfolgreiche Teilnahme in einem überregionalen Leistungswettbewerb oder Vorschlag des Betriebs).

Personen, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren beantragt oder eröffnet worden ist, wird keine Förderung gewährt. Dasselbe gilt für Personen, die eine eidesstattliche Versicherung nach § 807 der Zivilprozessordnung (ZPO) oder § 284 der Abgabenordnung 1977 abgegeben haben oder zu deren Abgabe verpflichtet sind.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Förderfähig sind Hochschulstudiengänge an anerkannten Hochschulen (Bachelorabschluss, Diplomabschluss, Magisterstudiengänge, Staatsexamen, in Ausnahmefällen auch Masterstudium). Das Studium darf zum Zeitpunkt des Förderantrags bereits begonnen haben, allerdings darf das zweite Semester noch nicht abgeschlossen sein.

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*

*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Für das Aufstiegsstipendium stand im Jahr 2010 ein Mittelvolumen von sieben Mio. Euro zur Verfügung.

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=10198> (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

# Begabtenförderung Berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)

(Datenkürzel: 5de2\_weiterstip)

## **Allgemeine Informationen und Zielsetzung:**

Aus den Mitteln für die Begabtenförderung berufliche Bildung fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung. Das Ziel der Förderung besteht in der Förderung der persönlichen und beruflichen Entfaltung begabter und leistungsbereiter junger Menschen nach ihrer Berufsausbildung. Gefördert wird die Teilnahme an Weiterbildungen.

## **Formale Ausgestaltung des Instruments:**

*Laufzeit:* Seit 1991

*Hauptverantwortliche Stelle(n):* Bundesministerium für Bildung und Forschung

*Verfahren:*

Die Zuständige Stelle, bei der das Ausbildungsverhältnis eingetragen war, beantragt die Förderung bei der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung. Die Förderung wird dann von Personen, die im Stipendiatenprogramm aufgenommen sind, bei der zuständigen Stelle beantragt.

*Förderhöhe:*

Die Höhe der Förderung pro Stipendiatin/Stipendiat soll innerhalb eines Kalenderjahres 1.700 EUR nicht übersteigen. In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle diesen Förderbetrag aus vorhandenen Fördermitteln überschreiten. Die Höchstförderung von 5.100 € (ab Januar 2012: 6.000 €) pro Stipendiatin/Stipendiat darf in drei Förderjahren nicht überschritten werden.

*Förderturnus (einmal/regelmäßig):*

Die Förderung kann einmalig für eine Laufzeit von drei Jahren beantragt werden. Innerhalb dieses Zeitraums kann die Förderung – bis zu einem Förderhöchstbetrag (s. o.) – für beliebig viele Maßnahmen genutzt werden.

*Eigenbeteiligung:*

Die Eigenbeteiligung an den geförderten Ausgaben jeweils 10%.

*Erstattung von nicht-Trainingskosten?*

Neben den direkten Maßnahmekosten sind auch andere direkte und indirekte Kosten förderfähig (z. B. Beratungskosten, Fahrt- und Aufenthaltskosten).

*Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:*

*Ausgabeform (Gutschein/Steuerbescheinigung/Konto) und Zahlungsmodalitäten:*

Bei dem Instrument handelt es sich nicht um ein Gutscheininstrument im engeren Sinn, da kein Coupon ausgestellt wird. In der Richtlinie ist nicht geregelt, ob die Auszahlung der Förderung vor oder nach der Fälligkeit der Kosten erstattet wird. Die Auszahlungsmodalitäten werden individuell zwischen dem Stipendiaten und den zuständigen Stellen ausgehandelt.

*Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):*

Ja

*Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):*

Es bestehen keine Beschränkungen auf nationale Weiterbildungsanbieter. Zeitlich besteht eine Einschränkung insofern, als Weiterbildungen ausschließlich während des dreijährigen Stipendiums bezuschusst werden.

*Beratungsleistungen:*

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

*Zielgruppen:*

Die Zielgruppe des Instruments sind junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung, die ihre Leistungsfähigkeit und Begabung durch besondere Leistungen in Ausbildung und Beruf nachgewiesen haben und für die Zukunft Leistungsbereitschaft im Beruf erwarten lassen.

In die Begabtenförderung kann als Stipendiatin/Stipendiat einmal aufgenommen werden, wer eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) oder in einem bundesgesetzlich geregelten Fachberuf im Gesundheitswesen besonders erfolgreich abgeschlossen hat. Die Qualifizierung wird nachgewiesen

- durch das Ergebnis der Berufsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten oder besser als „gut“ (bei mehreren Prüfungsteilen Durchschnittsnote 1,9 oder besser)
- oder durch besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb
- oder durch begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Bei Aufnahme in die Begabtenförderung berufliche Bildung darf die Stipendiatin/der Stipendiat das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Durch Anrechnung

- von Zeiten des Mutterschutzes
- von Elternzeit
- des Grundwehr- oder Zivildienstes
- eines freiwilligen sozialen Jahres
- eines freiwilligen ökologischen Jahres
- einer Tätigkeit als Entwicklungshelferin/Entwicklungshelfer
- des Besuchs beruflicher Vollzeitschulen
- einer schwerwiegenden Erkrankung von mehr als drei Monaten Dauer

kann die Aufnahme als Stipendiatin/Stipendiat auch nach dem 25. Lebensjahr erfolgen.

Dies gilt auch, wenn im Einzelfall besondere Umstände dies rechtfertigen. Die Entscheidung hierüber trifft die Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB) – Gemeinnützige Gesellschaft mbH, Bonn.

Die Anrechnungsfähigkeit der Zeiten wird auf höchstens drei Jahre begrenzt.

Nicht gefördert werden können Hochschulabsolventen.

*Freiheit in der Maßnahmenwahl:*

Gefördert werden berufsbegleitende Weiterbildungen. Dies gilt nicht bei Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden. Arbeitssuchende können in die Begabtenförderung aufgenommen werden, wenn sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die zuständige Agentur für Arbeit dies bestätigt. Eine nachgewiesene Beschäftigung im Ausland ist gleichgestellt. Der Besuch von Weiterbildungen in Vollzeitform ist förderfähig, wenn die Stipendiatin/der Stipendiat dafür beurlaubt oder freigestellt wird. Bei Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, ist der Nachweis eines Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich. Förderfähig sind die Teilnahme an anspruchsvollen Maßnahmen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen; die Vorbereitung auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung; die Teilnahme an anspruchsvollen Bildungsmaßnahmen, die der Entwicklung fachübergreifender und allgemeiner beruflicher oder sozialer Kompetenzen oder der Persönlichkeitsbildung dienen; berufsbegleitende Studiengänge, die auf Ausbildung oder Berufstätigkeit der Stipendiatin/des Stipendiaten fachlich/inhaltlich aufbauen.

Nicht bezuschusst werden insbesondere Bildungsmaßnahmen, die zur betriebsüblichen Weiterbildung gehören; Bildungsmaßnahmen, die zu mehr als einem Drittel außerberufliche Programmanteile enthalten, die den o. g. Qualifizierungszielen nicht entsprechen; Bildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung auf allgemein bildende Bildungsabschlüsse dienen; Prüfungsgebühren; Fachpraktika im Ausland bei einem Tochterunternehmen des Arbeitgebers.

Maßnahmen sind auch dann (unter Bedingungen) förderfähig, wenn der Antrag auf Förderung gestellt wird, nachdem die Maßnahme bereits begonnen hat.

*Sonstige Fördervoraussetzungen:*

### **Quantitative Umsetzung**

*Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:*

*Teilnahmefälle:*

Im Jahr 2009 gab es bundesweit 17.400 Stipendiaten (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S. 33).

### **Inanspruchnahme und Erfolg**

*Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:*

*Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):*



*Arten geförderter Maßnahmen:*

*Kosten/Bürokratischer Aufwand:*

Das Mittelvolumen des Instruments für das Jahr 2010 betrug 28 Mio. € (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S. 33).

*Mitnahmeeffekte:*

*Anstoßeffekte:*

*Kosten/Nutzeneffizienz:*

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=5010> (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011