

Dezember 2010

# WISO Diskurs

Expertisen und Dokumentationen  
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

## In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland



Gesprächskreis  
Arbeit und Qualifizierung

**FRIEDRICH  
EBERT**  
  
**STIFTUNG**



Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und  
Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung

---

# **In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland**

Gerhard Bosch

## Inhaltsverzeichnis

---

Vorbemerkung	3
Schaubilder- und Tabellenverzeichnis	4
Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	5
1. Ziele und Struktur der Expertise	11
2. Zu wenig Investitionen in Weiterbildung in Deutschland	13
3. Fonds und Umlagesysteme in Deutschland	19
4. Erfahrungen mit Weiterbildungsfonds in anderen Ländern	21
5. Ziele, Instrumente und Strukturen von Weiterbildungsfonds	34
6. Eckpunkte für einen Weiterbildungsfonds in Deutschland	38
7. Zusammenfassung und Ausblick	41
Literaturverzeichnis	43
Der Autor	47

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind vom Autor in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

## Vorbemerkung

---

Die Notwendigkeit und wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung wird mittlerweile nicht mehr in Frage gestellt. Im Gegenteil: In kaum einer Äußerung von Politikerinnen und Politikern und Wirtschaftsvertreterinnen und -vertretern fehlt der Hinweis auf dieses Thema. Auch in der jüngsten Debatte über die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und den vermeintlich existierenden bzw. drohenden Fachkräftemangel wurde die Forderung nach Ausweitung und Verstärkung der Weiterbildung erhoben. Dies steht im auffälligen Gegensatz zur realen Situation: geringe Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahlen und sinkende Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung in den letzten Jahren. Diese Defizite hat Professor Dr. Ernst Kistler in einer neuen Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung offengelegt und benannt.<sup>1</sup>

Die vorliegende Expertise von Professor Dr. Gerhard Bosch, Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und Geschäftsführender Direktor des dort angesiedelten Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), unterbreitet hierzu einen Lösungsvorschlag. Er zielt darauf ab, die zu geringen Investitionen in berufliche Weiterbildung durch einen Weiterbildungsfonds zu beheben. In vielen anderen Staaten existieren derartige Fonds bereits und auch in Deutschland gibt es in der Baubranche und bei den Gerüstbauern ein solches Finanzierungsinstrument. Es zeigt sich, dass dadurch die Mittel für Weiterbildung deutlich erhöht und ein Anreiz für Unternehmen geschaffen wird, mehr in die Weiterbildung zu investieren. Der Autor belegt am Beispiel der Fonds in Frankreich, den Niederlanden und Süd-Korea die Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten, die

notwendigen Rahmenbedingungen und Verknüpfungsmöglichkeiten mit anderen Instrumenten der Weiterbildung und zeigt die Chancen die Chancen und Grenzen solcher Umlagesysteme auf. Auf der Basis langjähriger Forschungsarbeit und umfangreicher empirischer Recherchen entwickelt Gerhard Bosch einen konkreten Ansatz für einen Weiterbildungsfonds in Deutschland. Dieser sieht eine Beteiligung von Unternehmen und Beschäftigten vor und ergibt bei einem Beitrag von insgesamt ein Prozent der Bruttolohnsumme ein Volumen von insgesamt ca. 8 Mrd. Euro. Der Autor gibt detaillierte Hinweise und Empfehlungen für die inhaltliche Ausrichtung, die Organisation und die Zuständigkeiten und weist u. a. auf notwendige gesetzliche Regelungen zur Freistellung und zum Rückkehrrecht hin. Außerdem skizziert er Verknüpfungsmöglichkeiten zur steuerfinanzierten Weiterbildungsförderung (Erwachsenen BAföG) sowie zu einer investiven Arbeitsmarktpolitik, wie sie im Konzept einer Beschäftigungsversicherung von Professor Dr. Günther Schmid<sup>2</sup> vorgeschlagen und von der SPD als zukünftige Arbeitsversicherung thematisiert wird.

Wir bedanken uns bei Herrn Bosch für die Expertise und hoffen, dass dieser Beitrag nicht nur in der Politik, sondern insbesondere auch bei den Sozialpartnern auf Interesse stößt. Bildung ist das Thema des 21. Jahrhunderts. Dass es nicht nur ein Thema bleibt, sondern auch praktische Relevanz erhält, ist der Wunsch, den wir mit der Veröffentlichung dieser Studie verbinden.

*Ruth Brandherm*  
Leiterin des Gesprächskreises  
Arbeit und Qualifizierung

---

1 Kistler, Ernst: Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland. Bonn 2010, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07147.pdf>

2 Schmid, Günther: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung: Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik. Bonn 2008, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05295.pdf>

## Schaubilder- und Tabellenverzeichnis

---

Schaubild 1:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1979-2007 Basis: alle 19-64 Jährigen	13
Schaubild 2:	Gesamtfinanzierungsvolumen für Weiterbildung: Anteil direkter Ausgaben am BIP (in Prozent, 1996-2006)	14
Schaubild 3:	Zu erwartende Teilnahmestunden an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren	14
Schaubild 4:	Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen 1991 bis 2007, nach Qualifikation	16
Schaubild 5:	Arbeitskräftebedarf nach Qualifikation – Anteile in Prozent	17
Schaubild 6:	Einnahme der Weiterbildungsfonds sowie betriebliche Ausgaben für den Weiterbildungsplan, 1997-2006	26
Schaubild 7:	Programm zur Förderung der beruflichen Fähigkeiten	32
Schaubild 8:	Teilnehmerzahlen in Tausend an durch das EIS geförderte Weiterbildungsmaßnahmen	33
Tabelle 1:	Zu erwartende Teilnahmestunden an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nach Alter und Bildungsabschluss	15
Tabelle 2:	Höhe der Sozialkassenbeiträge und der Winterbeschäftigungsumlage für gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe 2009	20
Tabelle 3:	Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in Prozent der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung	22
Tabelle 4:	Umverteilungswirkung durch die Weiterbildungsfonds (nach Unternehmensgröße, 2005)	25
Tabelle 5:	Durch Branchenfonds geförderte Maßnahmen und Anteil an den Gesamtausgaben 2004	29
Tabelle 6:	Beiträge und Umlage für die Beschäftigtenversicherung (in Prozent)	31

## Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

---

### Ziele der Expertise

Wenn in Deutschland bereits hinreichend in Weiterbildung investiert würde, gäbe es keine Notwendigkeit, einen Weiterbildungsfonds zur Erhöhung der Weiterbildungsinvestitionen vorzuschlagen. Davon ist allerdings nicht auszugehen. Im internationalen Vergleich liegt die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland nur im Mittelfeld. Der Anteil der Ausgaben für Weiterbildung am Bruttonettoprodukt ist sogar um fast ein Drittel von 1,48 Prozent im Jahre 1995 auf 1,05 Prozent im Jahre 2006 zurückgegangen. Ein näherer Vergleich der Teilnehmerstrukturen zeigt, dass in Deutschland die Differenzen zwischen der Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen und Qualifikationsstufen deutlich ausgeprägter sind als etwa in Frankreich mit seinen Weiterbildungsfonds und Dänemark mit seiner weiterbildungsorientierten Arbeitsmarktpolitik, seinem einkommensunabhängigem Erwachsenen BAFöG und seinen sektoralen Fonds.

Angesichts eines raschen strukturellen Wandels muss verstärkt in Weiterbildung investiert werden. Die Nachfrage nach gering Qualifizierten sinkt allen Prognosen zufolge weiter. Die Qualifikationen vieler gut Ausgebildeter müssen aktualisiert und erneuert werden, wenn sie bis zum verlängerten Renteneintrittsalter beschäftigungsfähig bleiben wollen. Die Rentenreformen der letzten Jahre müssen durch eine aktive Qualifizierungspolitik unterfüttert werden.

Zur Erhöhung der Investitionen in Weiterbildung und der Verringerung der Ungleichheit in der Weiterbildungsbeteiligung bieten sich mehrere Strategien an. Erstens kann man, wie es von der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ (2003) vorgeschlagen wurde, ein Erwachsenen BAFöG einführen, das altersunab-

hängig Stipendien für das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen vergibt. Zweitens kann die Arbeitsmarktpolitik wieder stärker in abschlussbezogene Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohte investieren (Bosch 2009). Drittens kann man einen Weiterbildungsfonds einrichten.

Mit diesen drei Strategien werden unterschiedliche Akteure und potenzielle Teilnehmergruppen angesprochen. Sie schließen sich somit nicht gegenseitig aus, sondern lassen sich auch kombinieren. Mit Erwachsenenstipendien wird die individuelle Bildungsbereitschaft von Beschäftigten und Nichtbeschäftigten gefördert. Die Weiterbildung der Arbeitsmarktpolitik soll dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten bei Arbeitsplatzverlusten wiederherzustellen. Weiterbildungsfonds zielen auf die Weiterbildung von Betrieben. Im Konzept der SPD zu einer Arbeitsversicherung werden die genannten Vorschläge gebündelt und durch flankierende Maßnahmen, wie die Verbesserung der Weiterbildungsberatung und ein Freistellungsrecht für Beschäftigte während einer Weiterbildung, ergänzt.

Diese Expertise wertet Erfahrungen aus anderen Ländern mit Weiterbildungsfonds aus, umreißt Struktur, Finanzierung und Aufgabenstellung eines Weiterbildungsfonds, behandelt die Möglichkeiten der besonderen Förderung von Personengruppen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung und erörtert die Integration weiterer Aufgaben in den Fonds (z. B. Bildungsberatung). Die Kombination mit anderen Instrumenten wird angedacht, steht aber nicht im Mittelpunkt. Schwerpunktmäßig sollen die Potenziale eines Weiterbildungsfonds am Beispiel eines konkreten Modellvorschlags ausgelotet werden.

## Fonds und Umlagesysteme in Deutschland

Unter einem Fonds versteht man in der Regel Geldmittel, die über eine Umlage von einer bestimmten Gruppe von Begünstigten erhoben werden. Im Unterschied zu Steuereinnahmen sind die Mittel zweckgebunden. Der Umlage kann, muss aber nicht, eine entsprechende Gegenleistung durch den Fonds gegenüberstehen.

Im deutschen Sozialsystem gibt es mehrere gesetzliche Umlagen, so etwa beim Mutterschutz, beim Insolvenzgeld, beim Arbeits- und Unfallschutz sowie bei der Förderung von Schwerbehinderten. Der Hauptzweck dieser Umlagen besteht in der gleichen Verteilung von Risiken auf alle Unternehmen sowie der präventiven Verhaltenssteuerung. In einzelnen Branchen (z.B. Bauhauptgewerbe, Gerüstbaugewerbe) haben die Sozialpartner Umlagen zur Förderung der Erst- und Weiterbildung eingeführt. In den genannten Branchen sind infolge hoher Nachfrageschwankungen und der kleinbetrieblichen Strukturen Investitionen in berufliche Bildung für das einzelne Unternehmen sehr risikoreich. Die Risiken werden nunmehr durch die Erstattung von Bildungskosten von allen Unternehmen der Branchen gemeinsam getragen.

## Weiterbildungsfonds in anderen Ländern

Weiterbildungsfonds gehören insbesondere in Europa, aber auch darüber hinaus zu den etablierten Instrumenten, mit denen der Staat oder die Sozialpartner oder beide gemeinsam versuchen, Investitionen in einem Land oder einer Branche in berufliche Weiterbildung zu erhöhen. In Europa finden sich nach einer Untersuchung des CEDFOP (2008) Weiterbildungsfonds in Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, den Niederlanden, Norwegen, Polen, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern. Außerhalb Europas sind zahlreiche Länder dem französischen Beispiel gefolgt und haben Weiterbildungsfonds eingerichtet (z.B. mehrere Länder in Südamerika, Marokko, Québec, Korea).

Näher untersucht wurden hier die Fonds in Frankreich, den Niederlanden und Korea, die sich in ihren Konstruktionsmerkmalen sehr unterscheiden. In Frankreich müssen die Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten 1,6 Prozent der Bruttolohnsumme für Weiterbildung aufwenden. Ein Prozent entfällt auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die zentralen Merkmale der französischen Fonds sind: die Selbstverwaltung durch die Sozialpartner, die Kombination von betrieblichen und individuell geplanten Maßnahmen, die Reformfähigkeit (durch Anstöße des Staates), die gezielte Förderung prekärer Beschäftigter sowie die Kombination der Fondsfinanzierung mit anderen Instrumenten.

In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Grundlage für Weiterbildungsfonds. Die 89 Branchenfonds wurden von den Sozialpartnern über Tarifvereinbarungen geschaffen, die in der Regel für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Die meisten Fonds wurden in den letzten drei Jahrzehnten gegründet, sind also eine Reaktion auf eine Zunahme der Wissensintensität in der Wirtschaft. Die durchschnittliche Umlage lag 2005 bei 0,65 Prozent der Bruttolohnsumme. Rund 40 Prozent der niederländischen Unternehmen mit etwa 38 Prozent der Beschäftigten sind Mitglieder eines Fonds. Als Stärke der niederländischen Branchenfonds werden die Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen und die passgenaue Information und Beratung angesehen. Zu den Schwächen zählt die geringe Beteiligung von Klein- und Mittelunternehmen.

Korea hat Weiterbildungsfonds zur Förderung seiner nachholenden Industrialisierung eingesetzt. Mittlerweile ist der Fonds zu einer Beschäftigungsversicherung ausgebaut worden, die zum einen die Arbeitslosenunterstützung verwaltet und zum anderen die Weiterbildung fördert. Durch seine Interventionen gelang es dem koreanischen Staat, die Weiterbildung stark zu erhöhen und seine Strategien der Industrialisierung und der wirtschaftlichen Entwicklung zu flankieren. Die starke Staatsintervention war offensichtlich notwendig, da die Sozialpartner zu schwach und zersplittert sind, um in gesamtwirtschaftlichem Interesse handeln zu können.



Ein Vergleich der unterschiedlichen Fonds zeigt, dass man mit Fonds sehr unterschiedliche Ziele (Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen und Beschäftigten, Verbesserung der Weiterbildungsberatung, Förderung neuer Weiterbildungsstrukturen bestimmter Unternehmenstypen und Beschäftigtengruppen, Förderung der industriellen Entwicklung) verfolgen kann.

## Ziele, Aufgaben und Instrumente von Weiterbildungsfonds

Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung des Fachkräftenachwuchses müssen in umlagefinanzierten Fonds die wichtigsten Ziele bleiben. Umlagefinanzierte Fonds rechtfertigen sich nur, wenn sie die dominanten Bedürfnisse ihrer Finanziers, also der Unternehmer, in den Mittelpunkt stellen. Fonds sind kein geeignetes Instrument zur Benachteiligtenförderung. Das würde die Fonds innerhalb der Wirtschaft schnell stigmatisieren.

Nationale Weiterbildungsfonds auf gesetzlicher Grundlage können über Branchenfonds dezentralisiert werden. Eine dezentrale Fondsstruktur verbessert die Möglichkeiten der Einbeziehung der Sozialpartner und der Entwicklung zielgerichteter Dienstleistungen (z.B. Beratung von Unternehmen und Beschäftigten, spezielles Kursangebot für eine Branche und bestimmte Beschäftigtengruppen). Zudem sehen Sozialpartner, vor allem wenn sie die Fonds selbst aufgebaut haben und ihre Arbeit gestalten, die Umlage nicht als Belastung, sondern als Investition.

Man kann zwischen mehreren Umlagesystemen unterscheiden. Wenn die Umlage vorwiegend als Finanzquelle dient und auch für allgemeine Bildung verwendet wird, hat sie den Charakter einer Steuer. In den *levy-exemption-Fonds* muss eine Abgabe nur bezahlt werden, wenn das Unternehmen zu wenig in Weiterbildung investiert. In den *levy-grant-Fonds* müssen die Beiträge grundsätzlich gezahlt werden. Die Mittel fließen dann über Zuschüsse an die Betriebe oder Einzelpersonen zurück. In *levy-grant-Fonds* sind die Steuerungs- und Umverteilungsmöglichkeiten des Fonds erheblich größer. Gleichzeitig steigt der

Verwaltungsaufwand gegenüber den *levy-exemption-Fonds*, da die Finanzierung aller Weiterbildungsmaßnahmen über den Fonds läuft. Es gibt auch Mischformen zwischen beiden Typen.

In vielen Fonds wird Weiterbildung für bestimmte Unternehmen oder Personengruppen gezielt gefördert. Die Förderung kann über die Einnahme- oder die Ausgabenseite erfolgen. Auf der Einnahmeseite sind kleinere Unternehmen von der Umlagezahlung oft ausgenommen oder zahlen geringere Beiträge als größere Unternehmen. Die Höhe der Umlage kann nach Personengruppen (z.B. Leiharbeiter) gestaffelt werden. Auf der Ausgabenseite können bestimmte Unternehmen, Personengruppen oder Maßnahmentypen (abschlussbezogene Weiterbildung, Verbundweiterbildung) gezielt gefördert werden.

Hinsichtlich der Politik der Fonds kann man zwischen eher passiven umverteilenden Fonds und aktiv gestaltenden Fonds unterscheiden. Bei den passiv umverteilenden Fonds verbleibt die Initiative letztlich bei den Unternehmen. Aktiv gestaltende Fonds gehen auf die Unternehmen ein, erkunden ihren Bedarf, informieren und beraten und entwickeln geeignete Projekte. Die drei untersuchten Beispiele zeigen, wie sich die Fonds in den letzten Jahren in diese Richtung entwickelt haben.

Zu beachten ist das Zusammenwirken mit anderen Instrumenten der Förderung der Weiterbildung. Die Stärkung individueller Weiterbildungsrechte in Frankreich hat zum Beispiel in kurzer Zeit für die Fonds ein neues beachtliches Gestaltungsfeld entstehen lassen. Ebenso wichtig waren das Anrecht auf eine individuelle Kompetenzbilanz und das Recht auf Freistellung mit einem Rückkehrrecht. Bedeutsam können auch die Kombinationsmöglichkeiten von Fondsmitteln mit Mitteln der öffentlichen Hand oder der europäischen Sozialfonds sein. In Dänemark, das in Europa die höchste Weiterbildungsteilnahme aufweist, sind die anderen Instrumente der Förderung der Weiterbildung (über Erwachsenenstipendien und die Arbeitsmarktpolitik) so ausgebaut, dass für die vielen Branchenfonds keine Rolle mehr bei der Finanzierung, sondern nur noch bei der Beratung, Information und inhaltlichen Gestaltung übrig bleibt.

In einem bildungsfreundlichen und innovationsorientierten Umfeld mit lernförderlichen Arbeitsplätzen entfalten Fonds eine stärkere Wirkung als in einem Umfeld, in dem sie starke Widerstände gegen Weiterbildung alleine überwinden müssen.

## Eckpunkte zu einem Weiterbildungsfonds in Deutschland

Durch einen Weiterbildungsfonds soll die Unterinvestition in berufliche Weiterbildung verringert werden. Die Erfahrungen aus anderen Ländern liegen dem folgenden Modell zugrunde. Vorgeschlagen wird ein Weiterbildungsfonds, in den ein Prozent der Lohn- und Gehaltssumme einfließt. Bei dieser Umlagehöhe könnte man bei aktuellem Stand (2009) mit einem Einnahmenvolumen von ca. acht Milliarden Euro rechnen. Bei der Finanzierung besteht die Möglichkeit, die Umlage, wie in anderen Ländern, alleine von den Arbeitgebern zu erheben. Alternativ kann sie gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht werden. Die Art der Finanzierung sollte Konsequenzen für die Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung haben. Bei einer Finanzierung alleine über die Arbeitgeber sollten betriebliche Maßnahmen im Vordergrund stehen, bei geteilter Finanzierung sowohl betriebliche als individuelle Maßnahmen unterstützt werden. Die Weiterbildungsteilnahme kann am ehesten erhöht werden, wenn sowohl die individuelle als auch die betriebliche Initiative unterstützt wird. Daher wird eine geteilte Finanzierung (0,7 Prozent Arbeitgeberumlage, 0,3 Prozent Arbeitnehmerumlage) vorgeschlagen. Die Umlage sollte zentral mit den Sozialversicherungsbeiträgen erhoben werden, was zusätzliche Verwaltungsstrukturen für den Beitragseinzug erspart.

Für befristete Beschäftigte und Leiharbeiter sollte ein höherer Beitrag von zwei Prozent erhoben werden, der sich auch in gezielten Leistungen für diese beiden Gruppen niederschlagen muss. Für Soloselbstständige, die hohe Beschäftigungsrisiken tragen, sollte ebenfalls eine Abgabe in Höhe von zwei Prozent erhoben werden. Die Erhebung der Abgabe für Soloselbst-

ständige kann nach dem Vorbild der Künstlersozialkasse über eine „Bildungskasse für Selbstständige“ erfolgen.

Entsprechend der anteiligen Finanzierung sollten 0,7 Prozent der Bruttolohnsumme für betriebliche Maßnahmen verwendet werden. Dies entspricht einer Summe von rund 5,6 Milliarden Euro. Auf individuell beantragte Maßnahmen entfallen 0,3 Prozent der Bruttolohnsumme, was ein Budget von rund 2,4 Milliarden Euro ergibt.

Für die betrieblichen Maßnahmen sollte ein *levy-exemption-System* gelten. Viele Unternehmen investieren bereits ausreichend in Weiterbildung und sollen nicht durch eine zusätzliche Bürokratie belastet werden, es sei denn, sie wollen die Dienstleistungen eines Fonds in Anspruch nehmen. Ein *levy-exemption-System* hat zudem den Vorteil, dass ein Teil der Unternehmen, die weniger als 0,7 Prozent der Bruttolohnsumme in Weiterbildung investieren, große Anstrengungen unternehmen werden, den Abfluss von Mitteln durch eigene Weiterbildungsanstrengungen zu vermeiden.

Für die individuellen Maßnahmen soll ein *levy-grant-System* gelten. Alle Mittel fließen in den Fonds und fließen über Zuschüsse an die Antragsteller wieder ab. Nur Beschäftigte mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von zwei Jahren sollten Anträge auf eine Weiterbildung stellen können.

Der Fonds sollte aus Mitteln der Umlage nicht vorrangig Benachteiligtenförderung betreiben, da er sonst in Zielkonflikte bei seinen Förderprioritäten gerät und zudem schnell als „Sozial-“ und nicht als Bildungs- und Innovations-einrichtung wahrgenommen wird.

Bei den betrieblichen Maßnahmen sollte nur formalisierte Weiterbildung als förderungsfähig gelten. Dabei sollen direkte Kosten (Lehrpersonal, Lehreinrichtungen, Sachkosten) und indirekte Kosten (Lohnersatz) gefördert werden.

Bei den individuellen Maßnahmen sollten vorrangig abschlussbezogene Maßnahmen gefördert werden. Für An- und Ungelernte sollten auch anerkannte Bildungsbausteine, also definierte Lernabschnitte aus Berufsausbildungen, förderungswürdig sein. Der Unterhalt sollte sich am ALG I bemessen. Die Maßnahmenkosten werden erstattet.

Für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein zentraler Fonds gebildet, an den die gesamte Umlage fließt. Der Fonds wird paritätisch von den Sozialpartnern verwaltet. Die Mittel für die betrieblichen Maßnahmen müssen an Branchenfonds weitergeleitet werden, sofern die Sozialpartner hierzu paritätisch verwaltete Einrichtungen einrichten bzw. bereits über solche verfügen (z. B. Bauwirtschaft). Eine solche Dezentralisierung ist wünschenswert, da hierdurch zusätzliche Akteure und eventuell auch zusätzliche Mittel über freiwillige Beiträge gewonnen werden. Es sollten allerdings Mindestgrößen für Branchenfonds (z. B. 30 Millionen Euro pro Jahr) festgelegt werden, um eine Zersplitterung auf viele kleine Fonds zu verhindern.

Wenn ein Weiterbildungsfonds gesetzlich verankert worden ist, werden sich, nach Erfahrungen in anderen Ländern, relativ schnell Branchenfonds bilden, da die Sozialpartner großes Interesse haben, die Weiterbildung in ihren Branchen selbst zu gestalten.

Die Fonds sollen selbst keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen dürfen, sondern sich auf Beratung, Information, Planung und Verwaltung konzentrieren.

Die Mittel für die betrieblichen und die individuellen Maßnahmen sollen getrennt budgetiert und verwendet werden. Es sollte zwei klar getrennte Antragswege für betriebliche und individuelle Maßnahmen geben. Anträge auf individuelle Förderung können wie beim „Meister BAföG“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz [AFBG]) bei den kommunalen Ämtern für Ausbildungsförderung in den Kreisen und kreisfreien Städten am ständigen Wohnsitz der Antragstellerin bzw. des Antragstellers gestellt werden. Die Antragsteller sollten auch dort beraten werden.

Ein Schwerpunkt der Weiterbildungsfonds sollte die Förderung der Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben sein, die in besonderem Maße auf externe Dienstleistungen angewiesen sind.

Ursprüngliche Überlegungen, den Weiterbildungsfonds in die Bundesagentur für Arbeit zu

integrieren, wurden verworfen. Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur folgt der Vermittlungslogik. Sie zielt auf die schnellere Vermittlung Arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit Bedrohter in Beschäftigung. Die Nichtteilnahme an Weiterbildung kann mit Sanktionen belegt werden. Alle anderen Länder, außer Korea mit seinem Staatfonds, haben Weiterbildungsfonds und Arbeitsmarktpolitik getrennt, da die Aufgabenstellung, die Abläufe, die Denkweise der handelnden Personen und die Art der Selbstverwaltung zu unterschiedlich sind.

Sinnvoll ist allerdings eine enge Kooperation der Bundesagentur für Arbeit mit den Fonds, insbesondere bei der betriebsorientierten Förderung der Weiterbildung. Sinnvoll ist auch die Kombination von Mitteln aus den Fonds und den betrieblichen Förderprogrammen der Bundesagentur, wie WeGebAU<sup>3</sup> oder der Förderung der Weiterbildung Älterer in Klein- und Mittelbetrieben. Ähnlich wie in den Niederlanden können gemeinsame Projekte gefördert werden.

Die Einführung von Fonds erfordert eine Reihe von Begleitmaßnahmen. Um die Beantragung für individuelle Qualifizierungsprojekte attraktiv zu gestalten, müsste eine Freistellung mit einem Rückkehrrecht gewährleistet werden. Ein solches Freistellungsrecht sollte nach französischem, dänischem und schwedischem Beispiel gesetzlich verankert werden. Vor allem sollte die Weiterbildungsberatung möglichst auf kommunaler Ebene ausgebaut werden.

Die Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland bieten durch die starke Dominanz beruflicher Arbeitsmärkte und die geringe Bedeutung der Senioritätentlohnung deutlich mehr Anreize für Weiterbildung als etwa in Frankreich. Die Abschaffung der finanziellen Anreize für einen vorzeitigen Ruhestand in Deutschland und die sukzessive Erhöhung des Rentenalters wird in den Betrieben die Notwendigkeit, mehr in Weiterbildung Älterer zu investieren, deutlich erhöhen. Gleichzeitig können die Fonds dazu beitragen, dass die Weiterbildungsbereitschaft nicht schon ab dem 40. Lebensjahr deutlich zurückgeht.

3 Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen.

## Ausblick

Das hier entwickelte Modell eines Weiterbildungsfonds für Deutschland setzt starke Anreize für die Unternehmen, die bislang zu wenig weiterbilden, mehr als bislang in ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren. Gleichzeitig erhalten Beschäftigte eine Chance, sich für eine selbst gewählte berufliche Weiterbildung freistellen zu lassen und sie mit einem Unterhaltsgeld, also ohne große finanzielle Nachteile, zu absolvieren.

Die Gefahr einer Anhäufung ungenutzter Geldmittel ist im vorgeschlagenen Modell gering. Es wäre für Unternehmen nicht rational, sich durch die Zahlung einer Abgabe ohne Gegenleistung von der Weiterbildungspflicht freizukaufen. Die Unternehmen werden entweder selbst ausreichend in Weiterbildung investieren, um die Abgabe niedrig zu halten. Wenn sie selber über zu geringe Kapazitäten zur Planung von Weiterbil-

dungsmaßnahmen verfügen, werden sie – wie in Frankreich – die Fonds drängen, überbetriebliche Maßnahmen, die auf ihre Interessen zugeschnitten sind, anzubieten. Mit der Abschaffung des Vorruhestands und der Heraufsetzung der Altersgrenze steigen die Anreize für die Beschäftigten, ihre Beschäftigungsfähigkeit auf eigene Initiative zu verbessern. Auf Seiten der Beschäftigten ist daher mit einem hohen Bedarf an selbstgewählten Weiterbildungsmaßnahmen zu rechnen.

Die höhere Abgabe in den Fonds für Leih- und befristete Arbeitnehmer ist ein Beitrag zur Reinternalisierung der Kosten hoher externer Flexibilität in die Wirtschaft und der gezielten Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigungsgruppen, die aufgrund ihrer geringen Betriebsbindung bislang nicht von betrieblicher Weiterbildung profitieren. Für die stark wachsende Gruppe der SoloSelbstständigen wird ein überbetrieblich organisiertes Angebot zur Weiterbildung geschaffen.

## 1. Ziele und Struktur der Expertise

Zur Erhöhung der Investitionen in Weiterbildung und der Verringerung der Ungleichheit in der Weiterbildungsbeteiligung bieten sich mehrere Strategien an. Erstens kann man, wie es von der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ (2003) vorgeschlagen wurde, ein Erwachsenen BAFÖG einführen, das altersunabhängig Stipendien für das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen vergibt. Zweitens kann die Arbeitsmarktpolitik wieder stärker in abschlussbezogene Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohte investieren (Bosch 2009). Drittens kann man einen Weiterbildungsfonds einrichten. Im Konzept der SPD zu einer Arbeitsversicherung werden mehrere dieser Vorschläge gebündelt und durch flankierende Maßnahmen, wie die Verbesserung der Weiterbildungsberatung und ein Freistellungsrecht für Beschäftigte während einer Weiterbildung, ergänzt (SPD 2009).

Mit diesen drei Strategien werden unterschiedliche Akteure und potenzielle Teilnehmergruppen angesprochen. Sie schließen sich somit nicht gegenseitig aus, sondern lassen sich auch kombinieren. Mit Erwachsenenstipendien wird die individuelle Bildungsbereitschaft von Beschäftigten und Nichtbeschäftigten gefördert. Die Weiterbildung der Arbeitsmarktpolitik soll dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten bei Arbeitsplatzverlusten wiederherzustellen. Weiterbildungsfonds zielen auf die Weiterbildung von Betrieben.

In dieser Expertise sollen die mögliche Struktur, Finanzierung und Aufgabenstellung eines Weiterbildungsfonds in Deutschland umrissen

werden. Sie enthält dabei Ausführungen zu folgenden Aspekten:

- zu übertragbaren Erfahrungen mit Fonds in anderen Ländern;
- zur Finanzierung des Fonds, wie z.B. Festlegung eines Mindestprozentsatzes, der von den Betrieben in den Fonds eingezahlt werden muss und die mögliche Bemessungsgrundlage (Umsatz, Gewinn, Beschäftigtenzahl, Wertschöpfung oder Lohnsumme eines Betriebes);
- zur Berücksichtigung von Personengruppen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung (Geringqualifizierte und Geringverdiener, ältere Menschen, Teilzeitkräfte, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund);
- zur möglichst effizienten und unbürokratischen Verwaltung des Fonds;
- zur Integration weiterer Aufgaben in den Fonds, z.B. Bildungsberatung und Qualitätssicherung oder Förderung der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Die Kombination mit anderen Instrumenten zur Förderung der Weiterbildung wird angedacht, steht aber nicht im Mittelpunkt. Schwerpunktmäßig sollen die Potenziale eines Weiterbildungsfonds am Beispiel eines konkreten Modellvorschlags ausgelotet werden.

Für die weitere Argumentation ist zunächst zu klären, was man unter einem Fonds verstehen kann. Unter Fonds versteht man in der Regel Geldmittel, die für einen bestimmten Zweck gesammelt werden. Diese klare Zweckbindung unterscheidet Fonds etwa von Steuereinnahmen, deren Ausgabezweck nach dem Non-Affektationsprinzip nicht vorab festgelegt ist<sup>4</sup>. Neben der Zweckbindung der Ausgaben erkennt man Fonds

<sup>4</sup> Man versteht unter Non-Affektationsprinzip (gemäß § 8 Bundeshaushaltsordnung) das Zweckbindungsverbot von Steuern. Dies bedeutet, dass öffentliche Mittel, also auch erhobene Steuern, keiner dezidierten Zweckbindung unterliegen dürfen, sondern generell der Deckung von Staatsausgaben zur Verfügung stehen.

an der Art der Aufbringung der Mittel. Es wird eine Umlage von einer bestimmten Gruppe der potenziell Begünstigten erhoben. Die Umlage wird entweder durch die besonderen Aufgaben der Gruppe oder den besonderen Nutzen, den diese Gruppe von der Finanzierung hat, gerechtfertigt. Die Umlage rechtfertigt sich durch diese „Gruppennützlichkeit“. Der Umlage kann, muss aber nicht unbedingt eine entsprechende Gegenleistung durch den Fonds gegenüberstehen.

Das konkrete Verhältnis zwischen Umlage und Leistung des Fonds wird durch die Aufgabenstellung des Fonds ausgestaltet und kann von einem Risikoausgleich über aktive projektbezogene Gestaltung bis hin zu äquivalenten Gegenleistungen reichen.

Eine Umlagefinanzierung für Weiterbildung rechtfertigt sich vor allem aus dem Ungleichgewicht zwischen den Kosten und den Erträgen der Weiterbildung innerhalb der Gruppe der Beitragszahler. Aus diesem Grunde wird aus Weiterbildungsfonds nur die berufliche Weiterbildung, die konkreten Nutzen für die Unternehmer als Ganzes hat, finanziert und nicht die allgemeine

Weiterbildung mit hohen externen Effekten über die Gruppe der Beitragszahler hinaus. Dort, wo eine solche „Gruppennützlichkeit“ nicht besteht, empfiehlt sich eine Steuerfinanzierung.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Zunächst wird ein kurzer Überblick über das Niveau und die Verteilung von Weiterbildungsinvestitionen und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland im internationalen Vergleich und die zu erwartende Qualifikationsstruktur gegeben (Abschnitt 2). Es folgt eine Übersicht über Umlagesysteme und Fonds in Deutschland, die allerdings kurz gehalten ist, da sie sich überwiegend nicht mit Bildung befassen (Abschnitt 3). Daran schließt sich eine Übersicht über Weiterbildungsfonds in anderen Ländern an, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Frankreich sowie den Niederlanden und Korea (Abschnitt 4). Auf dieser Basis werden Ziele, Instrumente und Strukturen von Weiterbildungsfonds unterschieden (Abschnitt 5) und Eckpunkte für einen Weiterbildungsfonds in Deutschland entwickelt (Abschnitt 6). Zum Abschluss werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst (Abschnitt 7).

## 2. Zu wenig Investitionen in Weiterbildung in Deutschland

Wenn bereits hinreichend in Weiterbildung investiert würde, gäbe es keine Notwendigkeit, einen Weiterbildungsfonds und andere Förderinstrumente zur Erhöhung der Weiterbildungsinvestitionen vorzuschlagen. Davon ist allerdings nicht auszugehen. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung lag in Deutschland 1997 um vier Prozentpunkte höher als 2007 (Schaubild 1). Gleichzeitig ist der Anteil der Investitionen für Weiterbildung (einschließlich der Investitionen in die allgemeine Weiterbildung) von 1,48 Prozent 1996 auf 1,05 Prozent 2006 zurückgegangen (Schaubild 2). In zahlreichen Untersuchungen zur Weiterbildungsteilnahme konnte gezeigt werden, dass vor allem gering qualifizierte Beschäf-

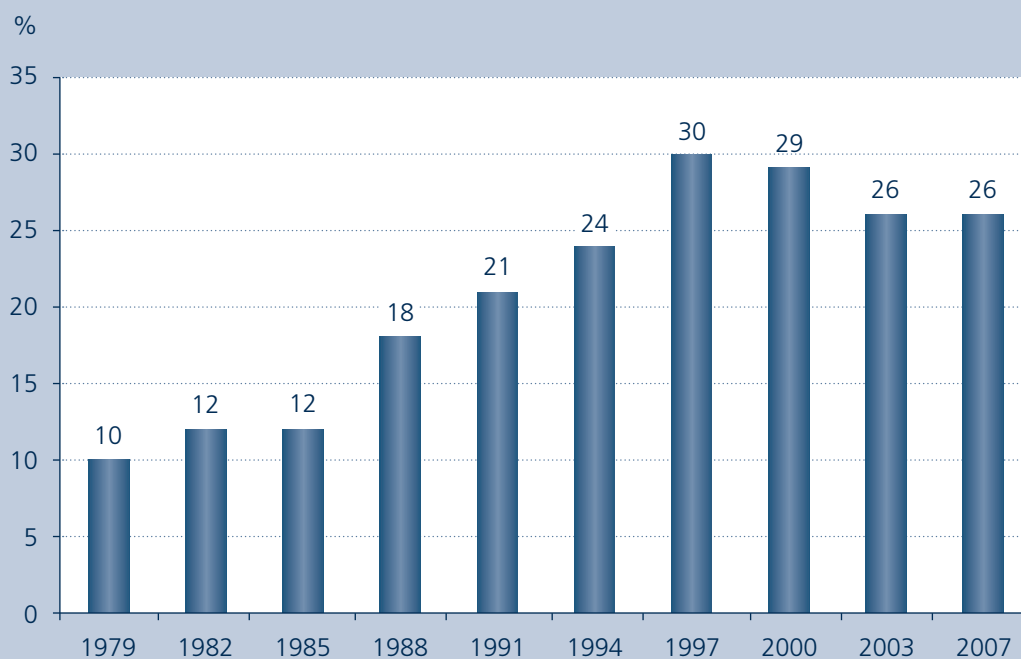
tigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben deutlich unter dem Durchschnitt an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (z.B. Expertenkommission 2004).

Im internationalen Vergleich liegt die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland nur im Mittelfeld. Vor allem in den skandinavischen Ländern und der Schweiz können Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren im Erwerbsleben deutlich mehr Teilnahmestunden an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung erwarten (Schaubild 3). Ein näherer Vergleich der Teilnehmerstrukturen zeigt zudem, dass in Deutschland die Differenzen zwischen der Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen und Qualifikations-

Schaubild 1:

### Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1979-2007

Basis: alle 19-64-Jährigen



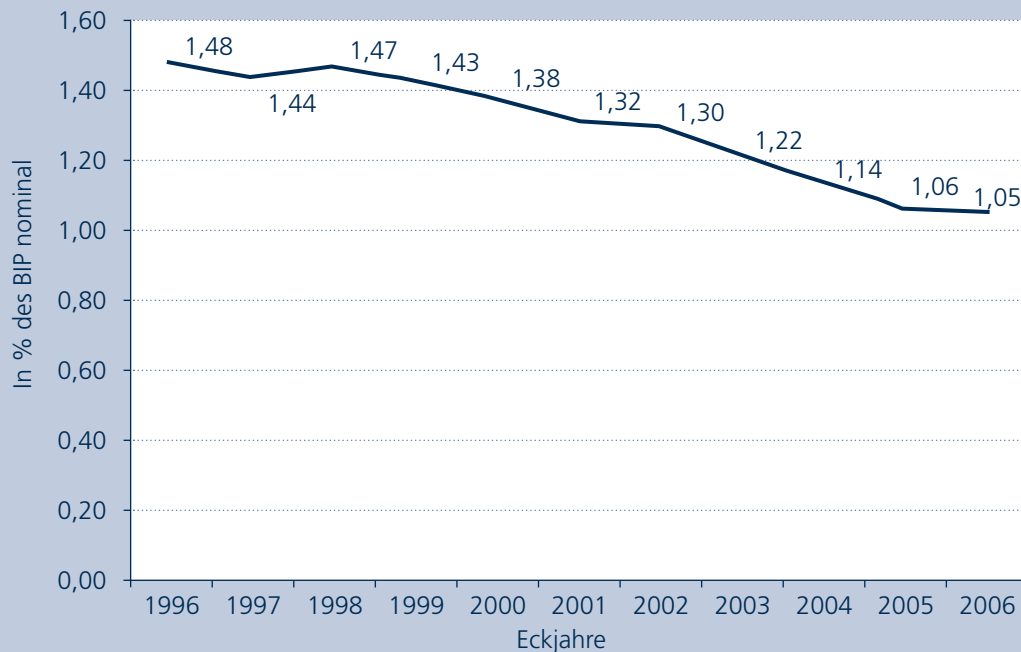
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008: 12).



Schaubild 2:

**Gesamtfinanzierungsvolumen für Weiterbildung: Anteil direkter Ausgaben am BIP**

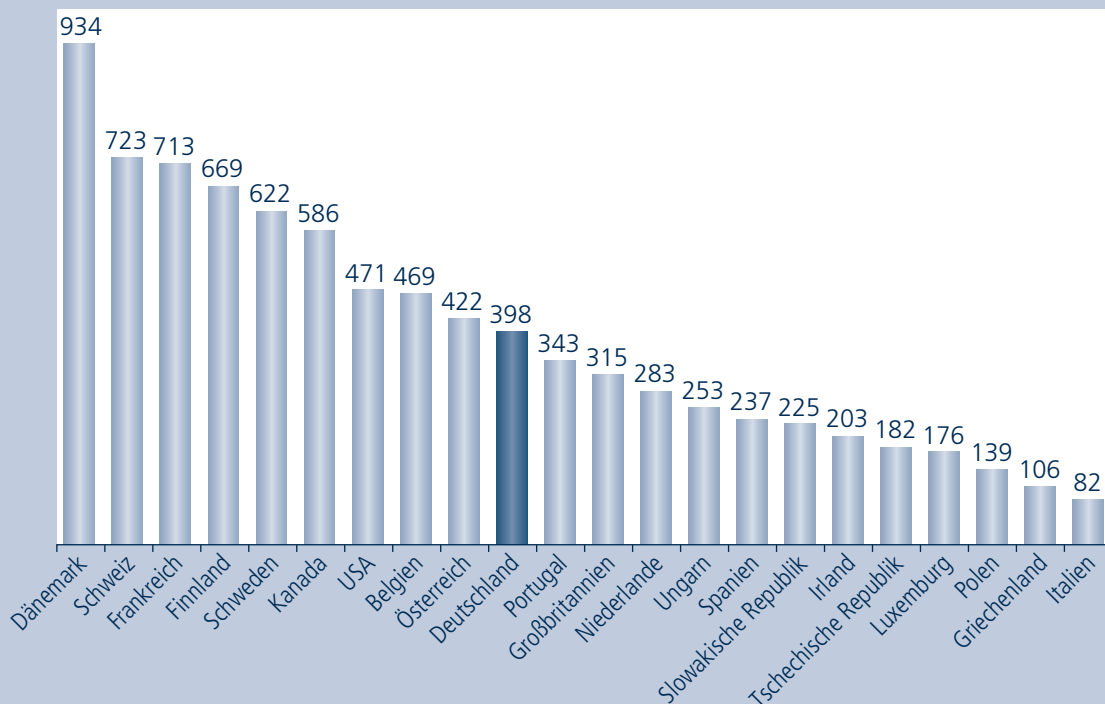
(in %, 1996-2006)



Quelle: DIE 2008: 98.

Schaubild 3:

**Zu erwartende Teilnahmestunden an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren**



Quelle: OECD 2008 (Bildung auf einen Blick, S. 443 ff.).



stufen deutlich ausgeprägter sind als etwa in Frankreich<sup>5</sup> mit seinen Weiterbildungsfonds und Dänemark mit seiner weiterbildungsorientierten Arbeitsmarktpolitik, seinem Erwachsenen BAföG und seinen sektoralen Fonds (Tabelle 1).

Die geringe Ausgangsqualifikation kombiniert mit einer niedrigen Weiterbildungsbeteiligung ist ein zentraler Grund, warum ältere gering Qualifizierte deutlich niedrigere Erwerbstätigenquoten als die besser Qualifizierten aufweisen (Schaubild 4). Auch von den Personen mit mittleren Qualifikationen (Berufsabschluss) sind zwischen 55 und 64 nur noch etwas mehr als 50 Prozent erwerbstätig. Unternehmerische Strategien der frühzeitigen Ausgliederung, auch um Weiterbildungsinvestitionen zu sparen, haben dazu beigetragen.

Die ersten Schritte zur Beendigung der Vorruhestandspraxis sind in Deutschland durch die Renten- und Arbeitsmarktreformen der letzten

Jahre gegangen worden. Der vorzeitige Rentenbezug ist erheblich erschwert und verteuert worden. Allerdings sind noch nicht die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, dass Ältere auch tatsächlich länger arbeiten können. Die niedrigen Beschäftigungsquoten der geringer qualifizierten Älteren zeigen, dass die Reformen auch bildungspolitisch unterfüttert werden müssen. Ohne eine solche Flankierung werden sie nur die Arbeitslosigkeit Älterer ansteigen lassen.

In den nächsten 15 Jahren wird nach allen Prognosen der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften weiter steigen. Schaubild 5 fasst die neueste bis 2025 reichende Prognose des IAB zur Arbeitskraftnachfrage nach Qualifikationen zusammen (Hummel/Thein/Zika 2010). Die größten Veränderungen finden sich im Segment der Personen ohne beruflichen Abschluss. Die prognostizierte Abnahme des Anteils von Arbeitsplätzen für Personen ohne Berufsabschluss an allen

Tabelle 1:

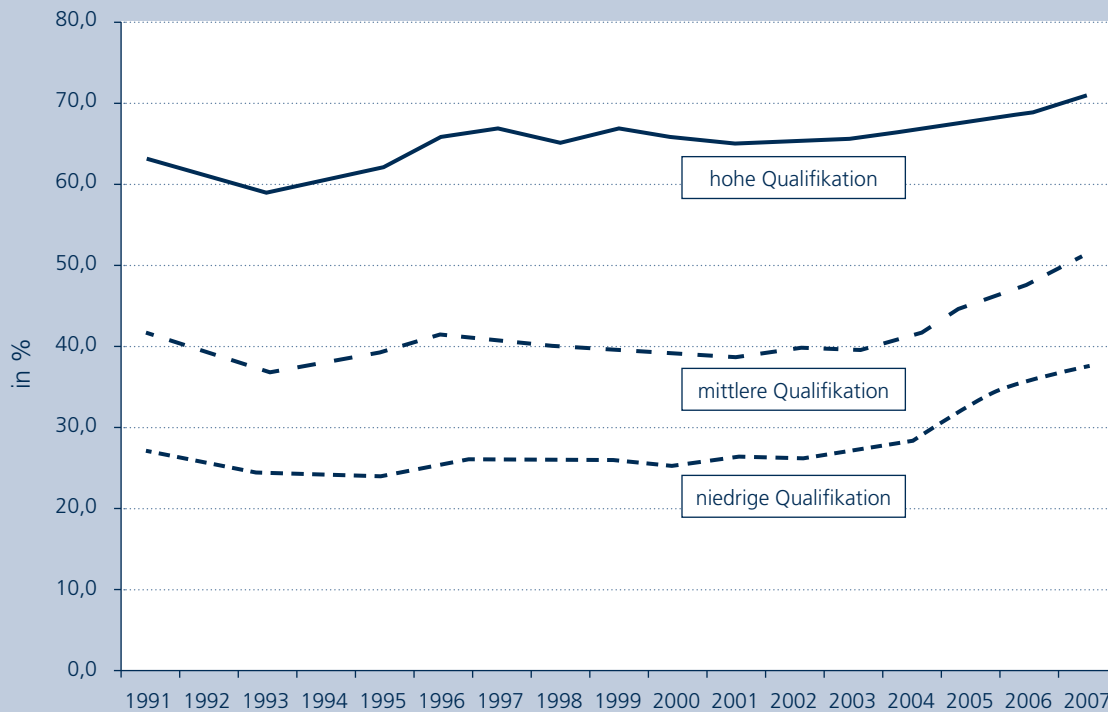
#### Zu erwartende Teilnahmestunden an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nach Alter und Bildungsabschluss

		25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre
<b>Dänemark</b>	Unterhalb Sekundarstufe I	239	243	171	65
	Sekundarstufe II	205	284	199	147
	Tertiärer Bereich	282	379	362	207
<b>Frankreich</b>	Unterhalb Sekundarstufe I	245	118	75	12
	Sekundarstufe II	324	227	123	18
	Tertiärer Bereich	488	291	206	76
<b>Deutschland</b>	Unterhalb Sekundarstufe I	54	39	32	5
	Sekundarstufe II	162	120	87	22
	Tertiärer Bereich	243	187	153	66

Quelle: OECD 2008: 445.

5 In Frankreich brechen allerdings die Weiterbildungszahlen für die über 55-Jährigen aufgrund der immer noch üblichen Frühpensionierung stark ein. Die Beschäftigtenquote der 55-64-Jährigen lag 2007 in Frankreich bei 38,3 Prozent, in Deutschland bei 51,5 Prozent und in Dänemark bei 58,6 Prozent (European Commission 2008: 232 ff.).

Schaubild 4:

**Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen 1991 bis 2007, nach Qualifikation**

Quelle: Mikrozensus Statistisches Bundesamt, Berechnungen von Brussig 2010.

Erwerbstätigen um 1,9 Prozentpunkte auf 13,3 Prozent entspricht in absoluten Zahlen einem Rückgang um ca. 600.000 Personen. Beruflich Qualifizierte werden weiterhin den größten Teil der Beschäftigten ausmachen. Der Anteilswachstum von 0,9 Prozent dieser Qualifikationsgruppe entspricht einer absoluten Zunahme der Nachfrage von rund 650.000. Das Wachstum der Nachfrage nach Hochschulabsolventen wird zum Teil auf Kosten der Absolventen einer Meister-, Techniker- oder Fachwirtefortbildung gehen, von denen einige durch Bachelor verdrängt werden.

Der deutsche Arbeitsmarkt wird in Zukunft also noch ausgeprägter als heute ein Fachkräftearbeitsmarkt sein. Wachsen werden vor allem Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung gefordert wird. Hierzu kommt ein „Qualifikationseffekt“. Bislang von angelernten Arbeitskräften ausgeübte Tätigkeiten werden „verberuflicht“, damit diese Arbeitskräfte breitere Aufgabengebiete übernehmen können.

Die Ergebnisse dieser Makroprognose werden durch zahlreiche Branchen- und Unternehmensstudien gestützt. Sie zeigen z. B., dass sich im Verarbeitenden Gewerbe deutsche Unternehmen zunehmend auf hochwertige Qualitätsprodukte konzentrieren haben und die damit verbundene hohe funktionale Flexibilität durch den Einsatz von Fachkräften sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor bereitgestellt wird. Mehrere Autoren sehen einen wesentlichen Grund für das Wiedererstarken der deutschen Industrie neben der hohen Innovationsfähigkeit in der durch gut aus- und weitergebildete Facharbeiter gewährleisteten hohen Fertigungsqualität und -flexibilität (Schumann 2002; Bosch 2010). Die starke Zunahme der Nachfrage nach deutschen Industriegütern im letzten Aufschwung führte zu einem Fachkräftemangel. Die Bedeutung von Facharbeit ist auch in Dienstleistungsbranchen, wie etwa dem Einzelhandel, gestiegen, indem in anderen Ländern Personen

ohne Berufsabschluss dominieren. Die deutsche Berufsausbildung verbunden mit einer aktiven betrieblichen Weiterbildung ermöglicht die Übernahme von Funktionen, die ansonsten von Vorgesetzten übernommen werden müssten (wie Warenbestellung) (Voss-Dahm 2009).

Die Arbeitsmarktsituation von Personen ohne Berufsabschluss wird damit in den nächsten 15 Jahren weiterhin prekär bleiben, umso mehr, als wegen des hohen Anteils Jugendlicher ohne Berufsausbildung das Angebot an gering Qualifizierten um rund 1,3 Millionen über der erwarteten Nachfrage liegen wird (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 161). Zu berücksichtigen bleibt weiter, dass ein wachsender Anteil der meisten sogenannten einfachen Tätigkeiten in der Dienstleistungsarbeit hohe Anforderungen an die Fähigkeit zu schreiben und lesen, zum Um-

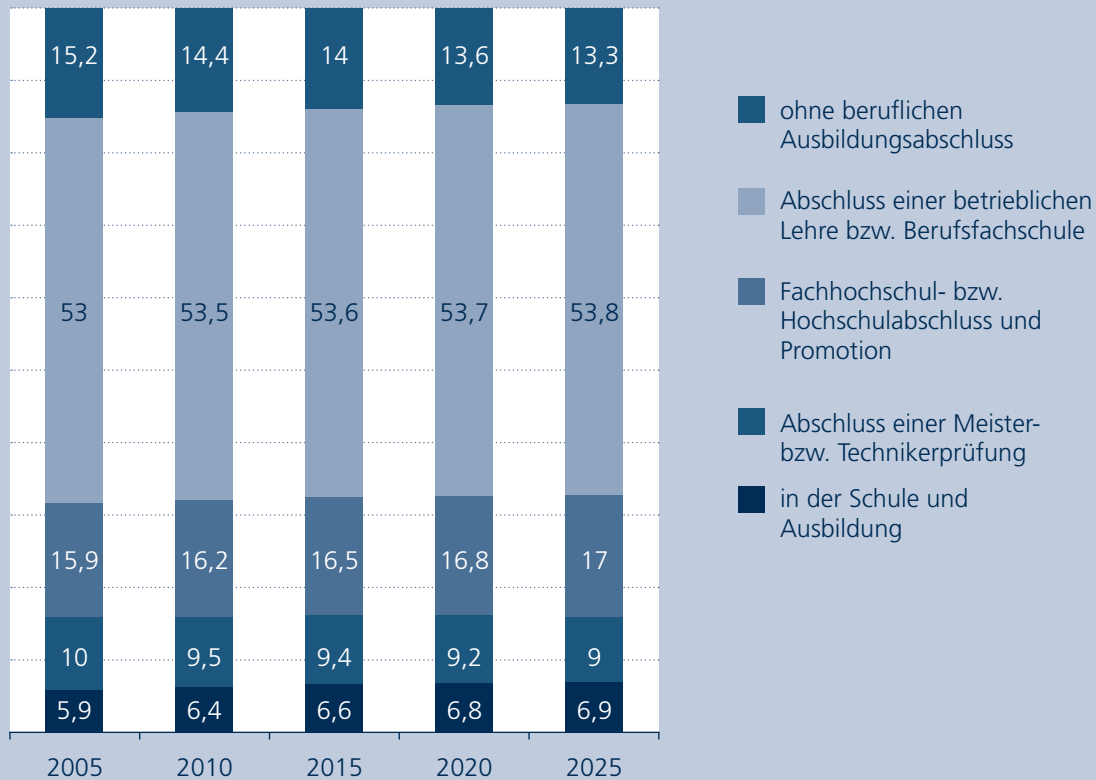
gang mit abstrakten Symbolen sowie der Kommunikation mit Kunden stellt. Da diese Fähigkeiten in der Berufsbildung erworben werden, gilt eine abgeschlossene Lehre selbst für viele einfache Tätigkeiten als Einstellungsvoraussetzung (Hieming u. a. 2005).

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist somit das wichtigste Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt und die Weiterbildung die Voraussetzung für kontinuierliche Beschäftigung. Die Qualifikationsprognosen werden aber nur eintreffen, wenn der künftige Bedarf nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt wird. Ansonsten kommt es zu unerwünschten Anpassungsreaktionen wie Produktionsverlagerungen, Zunahme von Überstunden bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit oder einem schleichenden Verlust an Wettbewerbsfähigkeit.

Schaubild 5:

**Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen**

Anteile in %



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes.

Bis 2025 werden etwa die Hälfte der mehr als 20 Millionen Erwerbspersonen mit einer Berufsausbildung ausscheiden (Hummel/Thein/Zika 2010: 113). Den hohen Ersatz- und Neubebedarf kann man nicht alleine durch die Berufsausbildung Jüngerer decken. Notwendig ist die kontinuierliche Weiterbildung von Beschäftigten und gleichermaßen die berufliche Nachqualifizierung eines Teils der vielen Jugendlichen, die in den letzten Jahren keinen Ausbildungsplatz bekommen haben. Weiterhin muss das Qualifikationsreservoir von Arbeitslosen entwickelt werden, da

die Unterbeschäftigung bis 2025 aufgrund der abnehmenden Größe der nachwachsenden Kohorten auf ein Viertel des heutigen Niveaus zurückgehen wird (Helmrich/Zika 2010: 15).

Die Bildungspolitik muss daher in den kommenden Jahren eine ihrer wesentlichen Aufgaben im Erhalt und der Erneuerung beruflicher Qualifikationen von Fachkräften, in der Vermeidung unterwertiger Beschäftigung, in der Qualifikationen verloren gehen, und Nachqualifizierung und Umschulung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten sehen.

### 3. Fonds und Umlagesysteme in Deutschland

---

Im deutschen Sozialsystem gibt es mehrere gesetzliche Umlagen, so etwa beim Mutterschutz, beim Insolvenzgeld, beim Arbeits- und Unfallschutz sowie bei der Förderung von Schwerbehinderten. Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (AAG) erhalten die Arbeitgeber alle nach dem *Mutterschutzgesetz* zu zahlenden Bezüge von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet. Der Hauptzweck dieser Umlage ist die Risikominderung für den einzelnen Arbeitgeber und die Vermeidung von Diskriminierung von werdenden Müttern auf dem Arbeitsmarkt. Im Insolvenzfall werden die ausstehenden Entgeltansprüche von der Bundesagentur für Arbeit bis zu drei Monate gezahlt. Da die Entgeltfortzahlung als klassische Arbeitgeberaufgabe definiert wird, wird die Umlage nicht aus dem Haushalt der Bundesagentur für Arbeit, sondern über eine Umlage aufgebracht, so dass die Arbeitgeber dieses Risiko gemeinschaftlich tragen. Die Beiträge zu den gesetzlichen Unfallversicherungen sowie die Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die nicht die im Sozialgesetzbuch IX festgelegte Anzahl von Schwerbehinderten beschäftigen, zielen nicht nur auf den Risikoausgleich zwischen Unternehmen, sondern auch auf die Steuerung des Verhaltens von Unternehmen. Die Ausgleichsabgabe sowie die aus der Ausgleichsabgabe finanzierten Hilfen sollen Unternehmen bewegen, Schwerbehinderte zu beschäftigen. In der gesetzlichen Unfallversicherung bemisst sich die Höhe der Umlage nach der Gefahrenklasse, in die das Unternehmen eingestuft ist.

Mehrere Fonds finden wir in der Bauwirtschaft, die für gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe über Tarifverträge gemeinsame Fonds aufgebaut hat. Diese Fonds zahlen an die Beschäftigten der Bauwirtschaft die Urlaubsent-

lohnung und bieten eine branchenbezogene Alterszusatzversicherung an. Weiterhin beteiligen sie sich an der Finanzierung der Winterbeschäftigung und des Saisonkurzarbeitergeldes sowie der Berufsausbildung (Tabelle 2). Mit der Winterbeschäftigungsumlage wurde 2006 erstmals auch eine Umlage für die Beschäftigten eingeführt und damit das klassische Prinzip der reinen Arbeitgeberverantwortung durchbrochen. Der Hauptgrund für diese Veränderung lag sicherlich in dem Drängen der Bauarbeiter, die Höhe der Umlage zu begrenzen. Als sachliches Argument lässt sich anführen, dass die Beschäftigten mit der Umlage dazu beitragen, ihre Beschäftigung im Winter zu stabilisieren (Kümmeling/Schietinger/Worthmann 2009). Im Gerüstbau wurde 1981 eine Umlage für Aus- und Fortbildung vereinbart. Die Umlage beträgt 2,6 Prozent. Beschäftigte in den Betrieben des Gerüstbaugewerbes haben einen Rechtsanspruch auf den Besuch einer Fortbildungsmaßnahme, wenn sie die jeweils vorangegangene Stufe der Aus- und Fortbildung nachweisen können. Die Sozialkasse erstattet den Betrieben den Lohn einschließlich der Sozialabgaben und übernimmt Reisekosten, Kosten der Bildungsmaßnahme und Lernmittelkosten (Expertenkommission 2004: 66).

Die Umlage für die Berufsbildung hat die größte fachliche Nähe zu einem Weiterbildungsfonds. Deshalb sind die Konstruktionselemente dieser Umlage interessant. Alle Unternehmen zahlen 2,5 Prozent ihrer Bruttolohnsumme an die Sozialkassen in einen Fonds. Die Unternehmen, die ausbilden, erhalten einen großen Teil ihrer Ausbildungskosten erstattet. Zum einen wird die in der Bauwirtschaft bedeutsame überbetriebliche Ausbildung finanziert. Zum anderen wird ein Teil der Ausbildungsvergütungen erstattet. Diese Erstattung ist degressiv ausgestattet, da

Tabelle 2:

### Höhe der Sozialkassenbeiträge und der Winterbeschäftigungsumlage für gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe 2009

Verfahren	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Urlaub*	14,1 %	14,1 %
Berufsausbildung*	2,5 %	2,5 %
Zusatzversorgung*	3,2 %	-
<b>Summe Sozialkassenbeiträge</b>	<b>19,8 %</b>	<b>16,6 %</b>
<b>Winterbeschäftigungs-Umlage**</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,0 %</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>21,8 %</b>	<b>18,6 %</b>

\* Beiträge für gewerbliche Arbeitnehmer im Rahmen des Sozialkassenverfahrens, Anteil der Bruttolohnsumme.

\*\* Winterbeschäftigungs-Umlage zur Finanzierung ergänzender Leistungen zum Saison-Kurzarbeitergeld in Höhe von insgesamt 2 % der Bruttolohnsumme. Getragen wird die Umlage anteilig durch den Arbeitgeber in Höhe von 1,2 % und durch die Arbeitnehmer in Höhe von 0,8 %.

Quelle: Sozialkassen der Bauwirtschaft.

angenommen wird, dass die Auszubildenden mit zunehmender Qualifikation und Erfahrung einen höheren Anteil an produktiver Arbeit leisten. Die Umlage für Berufsausbildung wurde in den 1970er Jahren eingeführt, als die Ausbildung stark zurückging und der Branche Fachkräfte fehlten. Mit der Umlage ist es gelungen, die Ausbildungsquote deutlich zu erhöhen und auch in der großen Baukrise ab Mitte der 1990er Jahre zu stabilisieren (Bosch/Zühlke-Robinet 2000, Kapitel 6: 187-213).

Die Umlage zur Berufsausbildung ist Folge eines ausgeprägten branchenspezifischen Marktversagens. Die Gründe dafür liegen in den hohen konjunkturellen und saisonalen Nachfrageschwankungen und der kleinbetrieblichen Unternehmensstruktur. Da Arbeitskräfte in dieser Bran-

che aufgrund dieser Bedingungen häufig das Unternehmen wechseln, lohnt sich für das einzelne Unternehmen eine Ausbildung nicht. Ohne eine Umlage käme es zu einer massiven Unterinvestition in Berufsausbildung. Durch die Umlage werden die Risiken der Ausbildung für die auszubildenden Unternehmen verringert. Gleichzeitig ist die Gruppennützigkeit gegeben, da es sich bei den Bauberufen um klassische Branchenberufe handelt, ein Wechsel also fast immer in der Branche stattfindet. Es überrascht daher nicht, dass sich in der Bauwirtschaft auch in vielen anderen Ländern wie Großbritannien, den Niederlanden, den USA oder Québec Fonds zur Finanzierung der beruflichen Bildung herausgebildet haben (Bosch/Philips 2003).

## 4. Erfahrungen mit Weiterbildungsfonds in anderen Ländern

---

Weiterbildungsfonds gehören weltweit zu den etablierten Instrumenten, mit denen der Staat oder die Sozialpartner oder beide gemeinsam versuchen, die Weiterbildungsinvestitionen in einem Land oder einer Branche zu erhöhen. In der Europäischen Union finden sich nach einer kürzlich erschienenen Übersicht des CEDEFOP (2008) Weiterbildungsfonds in Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, den Niederlanden, Norwegen, Polen, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern. Außerhalb Europas sind zahlreiche Länder dem französischen Beispiel gefolgt und haben Weiterbildungsfonds eingerichtet (z. B. mehrere Länder in Lateinamerika, Marokko, Québec) (Gasskow 2001; Charest 2007). In den kürzlich industrialisierten Ländern, wie etwa Korea, sind Weiterbildungsfonds ein Instrument zur Beschleunigung der wirtschaftlichen Entwicklung gewesen. Aus der Vielzahl der vorliegenden Beispiele sollen im Folgenden drei näher analysiert werden. Ausgewählt wurden die Fonds in Frankreich, den Niederlanden und Korea. Diese drei Modelle sind unterschiedlich konstruiert und zeigen ein unterschiedliches Aufgabenspektrum, so dass die große Variationsbreite von Modellen und Gestaltungsmöglichkeiten sichtbar wird. Da Frankreich mit seinem nationalen Weiterbildungsfonds das für Deutschland interessanteste Modell bietet und „Mutter“ vieler Nachfolgemodelle ist, soll es ausführlicher als die drei anderen Modelle analysiert werden.

### 4.1 Frankreich

Die Grundlage für die heutigen Fondsregelungen in Frankreich wurde 1968 in den berühmten „Accords de Grenelle“ gelegt, in denen der französische Staat und die Sozialpartner neben vielem

anderen auch die Aufnahme von Verhandlungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung vereinbarten. Diese Verhandlungen wurden mit einem nationalen branchenübergreifenden Abkommen („Accord national interprofessionnel“) zwischen den Sozialpartnern am 9. Juli 1970 abgeschlossen. Dieser „Accord“ wurde vom Gesetzgeber am 16. Juli 1971 in einem Gesetz erweitert. Dieses Gesetz sah vor, dass erstens Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme aufbringen mussten, zweitens, die Bildung von Fonds, an die die Unternehmen ihre Abgaben entrichten müssen, sowie drittens, die paritätische Verwaltung dieser Fonds. 1972 betrug der Prozentsatz, der für Weiterbildung ausgegeben werden musste, 0,8 Prozent. Zunächst war nicht festgelegt worden, ob mit diesen Geldern Maßnahmen auf Wunsch des Arbeitgebers oder des Beschäftigten zu finanzieren seien. In der Praxis wurde die Pflichtabgabe fast nur für betrieblich initiierte Maßnahmen genutzt. In den folgenden Jahren wurden mehrere zwischen den Tarifpartnern verhandelte Gesetzesnovellen und Tarifverträge des Systems weiterentwickelt. Dabei wurden vor allem die Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in das System einbezogen (1984) sowie die Zugriffsrechte von Betrieben und Beschäftigten auf die Mittel in den zweckgebundenen Fonds konkretisiert (Drexel 2003; Dubar 2000; Merle/Lichtenberger 2001; Terrot 1983).

Die Umlage wurde in den letzten Jahrzehnten zuletzt in der großen Reform von 2004/5 mehrfach erhöht (Tabelle 3). Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten müssen heute 1,6 Prozent ihrer Bruttolohnsumme für Weiterbildung aufwenden. 0,9 Prozent entfällt auf den betrieblichen Weiterbildungsplan (plan de formation de l'entreprise) und wird nur dann an einen Fonds

Tabelle 3:

**Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in % der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung**

	bis zu 10 Beschäftigte			mehr als 10 Beschäftigte		Leiharbeitsunternehmen
	bis 31.3.2004	ab 1.4.2004	ab 1.1.2005	bis 31.3.2004	ab 1.4.2004	
<b>Betrieblicher Bildungsplan</b>	0,15	Aufteilung durch Branchen-Tarifvertrag		0,9	0,9	1,3
<b>Eingliederung Jugendlicher</b>	0,1			0,4	0,45	0,4
<b>Bildungsurlaub</b>		- im Text		0,2	0,25	0,3
<b>Summe</b>	0,25	0,4	0,55	1,5	1,6	2,0
<b>Bildungsplan für befristet Beschäftigte</b>	1,0			1,0		

Quelle: Bosch 2003 und La Cour de Comptes 2008.

abgeführt, wenn die nachweisbaren Aufwendungen des Betriebes für Weiterbildung unterhalb dieser Grenze bleiben. Dabei haben die Betriebe die Möglichkeit eines mehrjährigen Nachweises. Wenn sie in einem Jahr drei Prozent der Lohnsumme für Weiterbildung aufgewendet haben, sind sie für weitere zwei Jahre von der Nachweispflicht und Abgabe befreit, auch wenn sie dann keine Maßnahmen durchführen. 0,45 Prozent werden für Weiterbildung im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen von Jüngeren (insertion professionnelle des jeunes) an einen Fonds abgeführt und 0,25 Prozent werden an einen Fonds für den individuellen Bildungsurlaub (congé de formation) abgeführt. Bei befristet Beschäftigten beträgt die Abgabe für den Bildungsurlaub ein Prozent der Lohnsumme. Leiharbeitsunternehmen müssen insgesamt zwei Prozent der Lohnsumme für Weiterbildung aufwenden, wobei 1,3 Prozent auf den betrieblichen Bildungsplan entfällt. Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten waren bis 2004 nur zu zwei minimalen Beiträgen verpflichtet, die aber schrittweise von 0,25 auf 0,55 Prozent erhöht wurden.

Der betriebliche Bildungsplan wird von den Unternehmen erstellt und sie können die Beschäftigten anweisen, an den Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Allerdings muss der Arbeitgeber das „comité d'entreprise“ (Betriebsrat) einmal pro Jahr über die Umsetzung des alten und die Erstellung des neuen Bildungsplans informieren und anhören. Den Vorschlägen des comité d'entreprise muss zwar nicht gefolgt werden, dennoch kann der Arbeitgeber sanktioniert werden, wenn er den Beweis für diese Anhörung nicht liefern kann. Darüber hinaus gelten folgende Regelungen zur Qualitätssicherung: Ausgeschlossen ist die Förderung von Maßnahmen, die in der Grauzone zwischen Arbeit und Lernen liegen und leicht zu Missbrauch Anlass geben können (Betriebsbesuche, die Präsentation neuer Produkte, reine Informations- und „Sensibilisierungs“-Veranstaltungen, Konferenzen, Studienreisen, reine Anpassung an den Arbeitsplatz sowie Weiterbildung durch Sekten) (Drexel 2003: 19). Die Maßnahmen müssen definierten Qualitätsstandards folgen, wozu auch ein hoher Pflichtanteil für die regelmäßige Fortbildung des Weiter-



bildungspersonals zählt (2,5 Prozent der Brutto-lohnsumme dieser Gruppe).

Die Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans können entweder interne oder externe Maßnahmen sein. Im ersten Fall kann sich der Arbeitgeber die Löhne des Lehrpersonals und alle Kosten für die pädagogische Ausstattung als Ausgaben für die Weiterbildung anrechnen lassen. Im zweiten Fall ist die vom Weiterbildungsanbieter ausgestellte Rechnung maßgeblich. In beiden Fällen werden auch die Löhne der Arbeitnehmer für die Dauer der Weiterbildung sowie eventuelle Unterkunft- und Transportkosten auf die Unternehmensabgabe angerechnet. Die Ausgaben der Unternehmen werden vom Steueramt sowie von einer regionalen Behörde, der „Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle“, die ebenfalls für die Fonds zuständig ist, kontrolliert. Die Unternehmen müssen eine besondere Steuererklärung abgeben, die die Ausgaben für die Weiterbildung darstellt.<sup>6</sup>

Gemäß Art. L.931-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches – das Weiterbildungsgesetz ist Teil des Arbeitsgesetzbuches (code du travail) – hat jeder Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob er schon an Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans teilgenommen hat oder nicht, Anspruch auf einen unbezahlten Bildungsurlaub mit einem Rückkehrrecht in den Betrieb. Voraussetzung ist, dass der Antragsteller mindestens 24 Monate lang gearbeitet hat, darunter 12 Monate im selben Unternehmen. Der Bildungsurlaub dauert so lange wie die Weiterbildungsmaßnahme, maximal jedoch ein Jahr oder 1.200 Stunden. Der Beschäftigte kann sich bei einem Fonds um eine Finanzierung der Weiterbildung bewerben. Falls der Antrag gefördert wird, zahlt der Fonds dem Beschäftigten während des Bildungsurlaubs je nach Einkom-

men zwischen 80 Prozent bis 100 Prozent des Referenzlohnes im ersten und 60 Prozent im zweiten Jahr. Zwischen zwei Bildungsurlauben muss ein sogenannter „délai de franchise“ liegen, d.h. der Arbeitnehmer muss eine Frist ablaufen lassen, die zwischen sechs Monaten und sechs Jahren liegt.<sup>7</sup> Der Antrag auf einen Bildungsurlaub muss beim Arbeitgeber zwei bis vier Monate vor Beginn des Kurses gestellt werden.

Die Einwilligung kann unter bestimmten Voraussetzungen verschoben werden.<sup>8</sup> 2006 nahmen 35.700 unbefristet Beschäftigte und 7.540 befristet Beschäftigte, rund 80 Prozent im Alter zwischen 25 und 44 Jahren, einen Bildungsurlaub (La Cour de Comptes 2008: 38). 2005 wurden dafür rund 800 Millionen Euro aufgewendet und zwischen 65 Prozent (unbefristet Beschäftigte) und 80 Prozent (befristet Beschäftigte) der Anträge genehmigt (CEDEFOP 2008: 88). Wegen des höheren Beschäftigungsrisikos der befristet Beschäftigten ist ihre Förderchance größer.

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, den eigenen Standort genauer zu bestimmen, werden seit den 1980er Jahren im Rahmen des Bildungsurlaubs auch sogenannte Kompetenzbilanzen (bilan des compétences) unterstützt. Es handelt sich um eine Evaluierung der persönlichen Kompetenzen und Motivation zur Entwicklung einer persönlichen Berufs- und Weiterbildungsplanung. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten hierzu auf Antrag freizustellen.

Mit den „capital temps de formation“ (CTF) wurde eine Mischform zwischen dem Bildungsurlaub, der auf Initiative des Arbeitnehmers genommen wird, und dem Bildungsplan, der auf Initiative des Arbeitgebers aufgestellt wird, geschaffen. Beim CTF besucht der Arbeitnehmer auf seine Initiative hin einen Weiterbildungskurs, der aber zum Betriebsplan gehört. Ein Gesprächspartner brachte dies so auf den Punkt: „L'employeur pro-

6 Diese Steuererklärungen werden in jedem Jahr durch den Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications), einer staatlichen Forschungseinrichtung, die unter anderem vom Bildungsministerium und vom Arbeitsministerium abhängt, analysiert.

7 Die Dauer des „délai“ errechnet sich aus Dauer des vorherigen Bildungsurlaubes in Stunden geteilt durch 12 Monate.

8 Der erste Grund, warum der Arbeitgeber eine Verschiebung verlangen kann, ist die gleichzeitige Abwesenheit von mehreren Arbeitnehmern seines Betriebes auf Grund von Bildungsurlaub. Die Quote unterscheidet sich nach Größe des Unternehmens: Bei einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten sind es 2 Arbeitnehmer, bei einem Unternehmen mit über 200 Beschäftigten sind es 2 Prozent der Beschäftigtenzahl. Der zweite Grund sind wesentliche Beeinträchtigungen des normalen Ablaufs der Produktion durch die Abwesenheit des Arbeitnehmers. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmervertreter informiert werden.

pose, l'employé dispose“. Die Nutzung dieses Instruments ist an Tarifvereinbarungen gebunden, die die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme (Betriebs- und Branchenzugehörigkeit, Alter, Qualifizierungsgrad, Art und Dauer der Bildungsmaßnahme, Verlauf des Bildungsurlaubes) festlegen. Der Arbeitnehmer muss beim Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag einreichen. Auch beim CTF kann der Antrag nicht abgelehnt werden, aber der Teilnahmebeginn kann unter bestimmten Voraussetzungen verschoben werden.<sup>9</sup> Wie beim individuellen Bildungsurlaub werden die Kosten für die Bildungsmaßnahme von einem Sammelfonds übernommen. Im Falle des CTF beträgt der Anteil jedoch entsprechend der Teilung der Verantwortung maximal 50 Prozent.

Bei den Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche bekommen schließlich die Unternehmen, die eine der unterschiedlichen Maßnahmen (abschlussbezogene Qualifikation, Anpassungsqualifikation oder Orientierungskurse) anbieten, die Kosten für die Ausbildung von einem Fonds erstattet und erhalten oft noch zusätzliche Zuschüsse vom Staat.

Das Gesetz hatte es den Sozialpartnern überlassen, die Fonds zu gründen. Der Staat autorisiert nach Abschluss einer Tarifvereinbarung die Arbeit der Fonds. Die Fonds (Les organismes paritaires collecteurs agréés – OPCA) werden paritätisch verwaltet. Die Verwaltungsräte können Schwerpunkte der Arbeit (Zielgruppen, fachliche Inhalte etc.) festlegen. Die Zahl der Fonds wuchs im Laufe der Jahre auf über 250 mit sehr unterschiedlicher Größe und Aufgabenstellung. Teilweise führten die Fonds auch selber Weiterbildungen durch. Aufgrund der Kritik an der unzureichenden Transparenz und Effizienz der Fondsstruktur sowie dem Übergewicht der Arbeitgeber bei seiner Steuerung hob der Staat 1993 alle Genehmigungen auf und forderte die Sozialpartner auf, das System der Fonds zu reformieren. 1994 einigten sich die Sozialpartner in einem nationalen Abkommen (Accord National Interprofes-

sionnel) auf eine Umstrukturierung der Fonds. Alle Fonds im Anwendungsbereich dieses Abkommens<sup>10</sup> mussten sich auf eine der Abgabe- und Maßnahmentypen, also zum Beispiel auf den Bildungsplan oder den Bildungsurlaub, konzentrieren und durften selbst keine Weiterbildungen mehr durchführen. Zudem wurde eine Mindestbudgetgröße von 15,24 Millionen Euro (damals 100 Millionen Francs) festgelegt, die aber aufgrund von Ausnahmeregelungen, insbesondere für das Handwerk und die freien Berufe, von einem Fünftel der Fonds unterschritten wurde. Weiterhin wurden Obergrenzen für den Verwaltungs- und Beratungsaufwand auf insgesamt 9,9 Prozent festgesetzt (4,9 Prozent für die Verwaltung und 5 Prozent für die Beitragseinziehung und Informationsbeschaffung)<sup>11</sup>. Da die Beiträge nicht zentral eingezogen werden, sind die Kosten hierfür vergleichsweise hoch.

In der Folge der Reform verringerte sich die Zahl der Fonds auf 99. Heute gibt es 40 Branchenfonds, 25 regionale Fonds und 31 Fonds (darunter 26 regionale), die ausschließlich für den Bildungsurlaub zuständig sind. Die restlichen Fonds sind national und interprofessionell angelegt. Die Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche der Fonds sind jedoch weiterhin nicht nur für einen Außenstehenden recht unübersichtlich. Dies ist schon erkennbar an der Vielzahl der Fonds für den Bildungsurlaub.

Die Mittel für den betrieblichen Bildungsplan fließen – falls ein entsprechender Tarifvertrag abgeschlossen wurde, in eine nationale branchenspezifische OPCA (wie z.B. in der Metall- und Chemieindustrie). In einzelnen Tarifbereichen (z.B. Automobilinstandhaltung) wurde vereinbart, dass alle Mittel für den Bildungsplan in den Fonds fließen, der für die Branche die Weiterbildung überbetrieblich organisiert. Für Betriebe ohne Branchenfonds sind regionale oder nationale OPCA zuständig, die immer branchenübergreifend sind. Große Unternehmen zahlen meistens nicht in einen Fonds ein, sondern or-

9 Hier gelten die gleichen Gründe wie beim Bildungsurlaub, vgl. daher Fußnote.

10 Dies ist z. B. nicht der Fall in folgenden Branchen: Landwirtschaft, Entertainment, Mitarbeiter der Handwerkskammern, Presse, Soziales. Hier können die Fonds OPCA sowohl die Abgaben zum Bildungsurlaub als auch zum Bildungsplan sammeln.

11 Art. 3 – Arrêté du 28 décembre 1995.

ganisieren die Weiterbildung in eigener Verantwortung oder kaufen diese als Dienstleistung ein. Kleine und mittlere Unternehmen zahlen eher die Abgabe in einen Fonds ein und nutzen die Angebote dieses Fonds. Vor allem größere Betriebe erwarten von den Fonds einen Rückfluss der Mittel. In vielen Fonds werden diese Mittel nicht umverteilt. Stattdessen wird den Betrieben ein Ziehungsrecht für die von ihnen gezahlten und über mehrere Jahre akkumulierten Beträge gewährt. Aufgrund dieser geringen Umverteilung nach Bildungsbedarf (Mutualisation) fließen die Beiträge zumeist proportional an die Betriebe zurück (Tabelle 4). Aus bildungspolitischer Sicht wird nicht nur der Mangel an „Mutualisation“, sondern auch die leichte Umverteilung zugunsten der größeren Betriebe kritisch gesehen (La Cour des Comptes 2008: 77ff.).

Der Anteil der Fonds an den Einnahmen aus der gesetzlichen Umlage bzw. Weiterbildungspflicht für die Unternehmen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen (Schaubild 6). Darin spiegelt sich die zunehmende Externalisierung der Weiterbildung vor allem durch die kleinen und mittleren Unternehmen wider, die ja die meisten Mittel in die Fonds einzahlen. Die Unternehmen erhöhen dabei sogar freiwillig ihre Beiträge an die Fonds, die wiederum den Unternehmen neue Dienstleistungen und Bildungs-

maßnahmen anbieten. Der Anteil der freiwilligen, also das gesetzliche Minimum überschreitende Abgaben an die Fonds ist von 3,3 Prozent im Jahre 2000 auf 13,4 Prozent der Einnahmen im Jahre 2005 gestiegen (La Cour des Comptes 2008: 71).

Die gesetzliche Umlage liegt unterhalb der betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen. Deren Anteil an der Lohnsumme verdoppelte sich von 1,6 Prozent im Jahre 1974 auf über 3 Prozent im Jahre 2006 (La Cour de Comptes 2008: 75). Auch Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten liegen im Durchschnitt mit 1,84 Prozent über der Mindestpflicht. Der Anteil der Teilnehmer an allen Beschäftigten erhöhte sich von 1974 bis 1999 von 17,1 Prozent auf 37,4 Prozent. Dabei ist eine große Streuung zu beobachten. Die Teilnehmerquote der ungelerten Arbeiter liegt mit 19 Prozent deutlich unter der der Führungskräfte (cadres) mit 53 Prozent. Die Dauer der betrieblichen Maßnahmen hat sich allerdings von 62 Stunden 1974 auf 35 Stunden 1999 verringert. Bei der Dauer der Maßnahmen gibt es keinen großen Unterschied zwischen den sozio-ökonomischen Gruppen (Drexel 2003). Die betriebliche Weiterbildung zielt also vor allem auf kurze Anpassungsweiterbildungen. Umfassender sind die Bildungsmaßnahmen für Leiharbeiter, die in verleihten Zeiten gelegt werden. Die Weiterbil-

Tabelle 4:

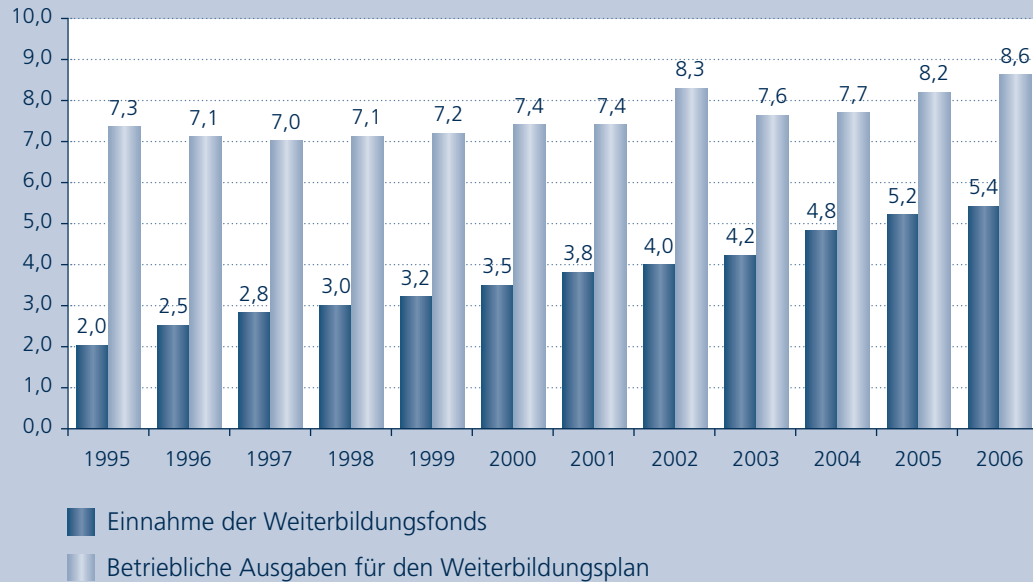
**Umverteilungswirkung durch die Weiterbildungsfonds**

(nach Unternehmensgröße, 2005)

<b>Unternehmensgröße (Zahl der Beschäftigten)</b>	<b>Anteil an den Beiträgen zum Fonds</b>	<b>Anteil an den Ausgaben des Fonds</b>
<b>Weniger als 10</b>	13,0 %	12,0 %
<b>10 bis 199</b>	49,6 %	46,5 %
<b>200 bis 1.999</b>	26,1 %	26,2 %
<b>2.000 und mehr</b>	11,3 %	15,3 %
<b>Gesamt</b>	100,0 %	100,0 %

Quelle: La Cour des Comptes, 2008: 78.

Schaubild 6:

**Einnahme der Weiterbildungsfonds sowie betriebliche Ausgaben für den Weiterbildungsplan, 1997-2006**

Quelle: La Cour des Comptes, 2008: 71.

derung von Leiharbeitnehmern, finanziert über den Fonds für Leiharbeitnehmer, wird von Experten als beispielhaft hervorgehoben. Rund 40.000 Leiharbeitnehmer werden jährlich aus den Mitteln des Fonds FA.F.T.T (157 Millionen Euro) qualifiziert. Hinzu kommen die Förderung für den Bildungsurlaub und Kompetenzbilanzen (CEDEFOP 2008: 89-91).

Neben der Reform der Fondsstruktur wurden in den letzten Jahren auch die Themen der verbesserten Förderung von gering qualifizierten Beschäftigten und der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen diskutiert. Die Anerkennung solcher Kompetenzen, die „Validation des acquis de l'expérience“ (VAE), wurde durch mehrere Gesetze (1984, 1992 und 2002) schrittweise verbessert. Heute muss eine Tätigkeit im entsprechenden Berufsfeld von drei und nicht mehr von vier Jahren nachgewiesen werden. Die Anerkennung kann zudem nicht mehr alleine vom Bildungs-, sondern auch von anderen Ministerien ausgesprochen werden. Dennoch bleibt die Zahl der Anerkennungen, zumeist auf dem Niveau

eines Facharbeiterabschlusses, mit rund 26.000 im Jahre 2006 bescheiden (La Cour des Comptes 2008: 49).

Wichtiger war die Stärkung individueller Weiterbildungsansprüche im Betrieb (Droit individuel à la formation), die 2003 tariflich vereinbart und 2004 gesetzlich verankert wurden. Jeder Beschäftigte hat danach ein Anrecht auf 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr. Die Stunden können maximal über sechs Jahre auf 120 Stunden angesammelt werden. Die Unternehmen müssen den Anträgen auf Nutzung dieser Weiterbildungskontingente zustimmen. Bei einem Betriebswechsel sind die nicht ausgeschöpften Kontingente übertragbar. Die Inanspruchnahme ist langsam ange laufen. 2005 beanspruchten nur 29.000 Beschäftigte ihr Kontingent. 2006 stieg die Zahl auf 166.000 und 2007 sogar auf 400.000. Für 2008 wurde mit 500.000 gerechnet (La Cour des Comptes 2008: 39). Da die bislang nicht genutzten Stundenkontingente noch nicht verfallen sind, kann man über die Gesamtwirkungen noch nichts Abschließendes sagen, außer, dass es be-

achtliche Zuwächse in kurzer Zeit gegeben hat. Die neuen individuellen Bildungsansprüche scheinen auch einer der Gründe des Bedeutungszuwachses der Fonds (Schaubild 6) zu sein. Die Unternehmen und auch die Sozialpartner in den Fonds sind bestrebt, den Beschäftigten sinnvolle Weiterbildungsangebote zu unterbreiten.

In der einschlägigen französischen Literatur ist unbestritten, dass das Weiterbildungsgesetz von 1971 ganz wesentlich zur Erhöhung der Weiterbildungsaufwendungen der Betriebe und der individuellen Weiterbildungsteilnahme beigetragen hat (Lichtenberger/Mehaut 2001). Die Betriebe haben sich durch die Mindestpflicht zur Weiterbildung nicht von der Weiterbildung freigekauft, sondern investierten im Gegenteil zunehmend mehr in die Weiterbildung.

Im Gegensatz zu weit verbreiteten Annahmen beruht das französische Weiterbildungssystem nicht auf einer reinen Fondsregelung. Man kann es eher als eine Kombination von gesetzlicher Mindestpflicht zur betrieblichen Weiterbildung und überbetrieblichen Fonds bezeichnen. Die Betriebe haben großes Interesse, die Mindestbeiträge im Betrieb selber für Weiterbildung zu verplanen, anstatt sie an einen externen Fonds abzuführen. Nur wenn der Fonds die Dienstleistungsfunktionen in einer Art ausgelagerter Weiterbildungsabteilung erfüllt und sich aufgrund der hohen Zahl der betreuten Betriebe sowohl die Kosten als auch die Qualität der Dienstleistungen verbessert, ergeben sich auch Anreize für die Abführung an einen Fonds. Das neue *Droit individuel à la formation* sowie die zunehmende Externalisierung von Weiterbildung in den letzten Jahren haben zu einem Bedeutungszuwachs der Fonds vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (bis 2.000 Beschäftigte) geführt.

Ebenso unbestritten ist, dass das System mit seiner paritätischen Verwaltung und vor allem seiner Weiterentwicklung über Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und dem Staat die gesellschaftliche Diskussion über Weiterbildung in Gang gesetzt und am Leben gehalten hat. Weiterbildung ist ein Thema geworden, das zwischen den Sozialpartnern konsensual behandelt wird (CEDEFOP 2008: 92). Die Sozialpartner konnten in ihren Verhandlungen immer davon ausgehen,

dass der Staat ihre Vereinbarungen für allgemein verbindlich erklärt oder in Gesetzesform gießt. Die Tarifbindung ist trotz der geringen Organisationsquote der Gewerkschaften durch die hohe Organisationsquote der Arbeitgeber (ungefähr 75 Prozent der Arbeitgeber gehören aber einem Arbeitgeberverband an) und die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen auf das europäische Rekordniveau von 95 Prozent gestiegen (Visser 2008).

Eine Stärke des Systems war bislang seine innere Reformfähigkeit. Einige der Schwächen, wie die Überkomplexität der Verwaltungsstrukturen, konnten abgemildert, aber noch nicht beseitigt werden. Allerdings hat sich die Reformdiskussion immer nur auf Teilsysteme der Weiterbildung bezogen. Die in der Verantwortung des Bildungsministeriums liegende Allgemeinbildung sowie die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden niemals thematisiert. Die institutionelle Abschottung dieser Teilsysteme wurde von mehreren unserer Gesprächspartner als eine große Schwäche angesehen.

Die hohe Ungleichheit der Bildungsteilnahme, sowohl der Betriebe unterschiedlicher Größe als auch der unterschiedlichen Personengruppen, konnte allerdings trotz der vielfältigen Instrumente und Reformbemühungen bislang nicht verringert werden. Ebenso wenig gelang es, die Betriebe von der Notwendigkeit längerfristiger und nachhaltiger Bildungsmaßnahmen zu überzeugen. Dass man hier trotz vieler Appelle nicht erfolgreich war, liegt aber weniger am Finanzierungssystem als an der Struktur des französischen Arbeitsmarktes. Es dominieren weiterhin betriebliche Arbeitsmärkte, in denen man seine Kenntnisse über betriebliche Anlernmaßnahmen erwirbt und überbetrieblich wenig mobil ist. Die ausgeprägte innerbetriebliche Arbeitsteilung blockiert den Aufstieg für die unteren Qualifikationskategorien, denen mithin auch die Anreize zur Weiterbildung fehlen. Diesen Mangel hat die französische Industriosozilogie schon frühzeitig festgestellt und für eine Stärkung der beruflichen Arbeitsmärkte nach deutschem Vorbild plädiert (Maurice u. a. 1982; Drexel 2001). Es ist nur folgerichtig, dass die französische Reformdiskussion nicht nur an der Finanzierung, sondern auch an der Frage der überbetrieblichen Verwertbarkeit



von Qualifikationen ansetzt. Nur wenn eine solche überbetriebliche Verwertung gewährleistet ist, kann man auch stärkere Eigenbeiträge der Beschäftigten erwarten und die Mauer zwischen den selbst initiierten und betrieblich angeregten Maßnahmen überbrücken.

## 4.2 Niederlande

In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Grundlage für Weiterbildungsfonds. Die 89 Branchenfonds wurden von den Sozialpartnern über Tarifvereinbarungen gegründet. Vor 1980 zählte man nur neun Fonds. Die meisten Fonds wurden zwischen 1980 und 1989 (38) und zwischen 1990 und 1999 (42) gegründet. Seit 2000 kamen elf weitere hinzu. Durch Fusionen verminderte sich dann die Zahl wieder auf 89 (CEDEFOP 2008: 131). Neben den sektoralen Fonds wurden weitere allgemeine Bildungsfonds gebildet, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden.

Die Beiträge zu den Branchenfonds sind meistens verpflichtend, obgleich sich auch Beispiele für freiwillige Beiträge finden lassen. Der durchschnittliche Beitrag lag 2005 bei 0,65 Prozent der Bruttolohnsumme und damit höher als noch zehn Jahre zuvor (0,56 Prozent). Die Beitragshöhe reicht bis zu 2,5 Prozent. 2003 nahmen die Fonds 600 Millionen Euro ein. Das nicht verausgabte Geld wird den Reserven zugeführt. Einige Fonds haben beträchtliche Reserven angehäuft, was zu Kritik geführt hat. Die sektoralen Fonds werden von den Sozialpartnern paritätisch geführt. Jede Branche verfügt über ein eigenes Kompetenzzentrum für Weiterbildung, das von der Regierung finanziert, aber von den Sozialpartnern gesteuert wird. Häufig sind es die gleichen Vertreter der Sozialpartner, die für den Fonds und das Kompetenzzentrum verantwortlich sind.

Rund 40 Prozent der niederländischen Unternehmen mit 38 Prozent aller Beschäftigten sind Mitglieder eines Fonds. In einigen Branchen sind alle Unternehmen Mitglieder (Landwirtschaft, Energie und Wasser, Hotels/Restaurants), in einigen ist die Quote sehr hoch (verarbeitendes Gewerbe 71 Prozent, Bauwirtschaft 52 Prozent), während sie in anderen niedrig ist (Finanz-

dienstleistungen 20 Prozent, sonstige Dienstleistungen 32 Prozent). Es gibt keine zusammenfassende Übersicht über die Struktur der Teilnehmer an den von den Fonds geförderten Bildungsmaßnahmen, aber klare Hinweise, dass gut qualifizierte und Beschäftigte aus größeren Betrieben eher an einer Weiterbildung teilnehmen als gering qualifizierte und Beschäftigte aus mittleren und kleineren Betrieben.

Die Branchenfonds haben sich sehr unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte gesetzt. Die Maßnahmen reichen von der finanziellen Förderung der Weiterbildung der Beschäftigten in der jeweiligen Branche, über Information und Beratung, Untersuchungen über Weiterbildungsbedarf, die Entwicklung von Karrierewegen für Studenten in die Branche mit Praktika und Lernphasen in Unternehmen, Qualifizierungsprojekte für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte, die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, Kinderbetreuung auch ohne konkreten Bildungsbezug für die arbeitenden Eltern und Informationen über Arbeitsbedingungen und Unfallschutz (Tabelle 5). Die Rolle der Branchenfonds hat sich in den letzten Jahren von einer eher umverteilenden Rolle zu der einer aktiv gestaltenden Rolle des Beratens, Initiierens und Unterstützens gewandelt.

Die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen können inner- oder außerbetrieblich durchgeführt werden. Interne Kurse sind oft nicht zertifiziert. Die Fonds können selbst entscheiden, ob sie betriebsinterne Maßnahmen finanzieren. Nicht alle tun dies.

Finanziert werden hauptsächlich die direkten Bildungskosten. Die Erstattung liegt bei 50-80 Prozent der Kosten, so dass die Unternehmen noch eigene Beträge zusteuern müssen. Indirekte Kosten (wie etwa Lohnersatz) werden von 56 Prozent der Fonds nicht erstattet. Die Arbeit einiger Fonds wird regelmäßig evaluiert. Der Branchenfonds in der Metallindustrie führt zum Beispiel Kundenbefragungen durch, die eine hohe Zufriedenheit bei den Mitgliedsfirmen wegen der professionellen Unterstützung und Kundenorientierung widerspiegeln.

Tabelle 5:

**Durch Branchenfonds geförderte Maßnahmen und Anteil an den Gesamtausgaben 2004**

Maßnahme	Anzahl der Fonds	Anteil in %	Ausgaben in % der Gesamtausgaben
<b>Weiterbildung</b>	25	81	5-100
<b>Information und Beratung</b>	19	61	2-30
<b>Untersuchungen</b>	17	55	1-15
<b>Karrierewege in die Branche</b>	15	48	10-50
<b>Beschäftigungsprojekte</b>	13	42	2-20
<b>Anerkennung erworbener Kompetenzen</b>	13	42	4-20
<b>Kinderbetreuung</b>	13	42	3-23
<b>Arbeitsbedingungen</b>	11	36	0,5-20

Quelle: CEDEFOP 2008: 134.

Einige der Branchenfonds versuchen, bestimmte Beschäftigtengruppen durch höhere Kostenerstattungen besonders zu fördern. Allerdings hat diese Zielorientierung in den letzten Jahren abgenommen. Während 1999 41 Prozent der Branchenfonds keine zielgruppenorientierten Maßnahmen durchführten, waren es 2004 bereits 67 Prozent (CEDEFOP 2008: 136). Die meisten zielgruppenorientierten Maßnahmen konzentrieren sich auf ältere Beschäftigte, Frauen, Migranten und gering Qualifizierte. Einige Fonds, wie etwa der Branchenfonds in der Metallindustrie, unterstützen individuelle Initiativen. Beschäftigte aus der Branche können sich über ihren Arbeitgeber um ein Weiterbildungsbudget von 750 Euro pro Jahr bewerben.

Als Stärke der niederländischen Branchenfonds wird die Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen und die passgenaue Weiterbildung und Beratung gesehen. Vor allem werden Weiterbildungsinvestitionen durch die Umlage weniger konjunkturanfällig und verstetigt. Die geringe Beteiligung von Klein- und Mittelbetrieben gilt als Schwäche. Zudem wird berichtet, dass zunehmend Unternehmen Rückzahlungsklauseln mit ihren Beschäftigten verein-

baren, die das Fondsprinzip der gemeinschaftlichen Bekämpfung der Unterinvestition in Weiterbildung unterlaufen (CEDEFOP 2008: 142).

### 4.3 Süd-Korea

Die schnelle nachholende Industrialisierung Südkoreas ist wohl kaum ohne seine massiven Investitionen in Bildung und Weiterbildung zu erklären (Bosch 2005 und 2006). Als Südkorea neue, besonders kapitalintensive Industrien, wie zum Beispiel die Stahl- und Chemieindustrie, entwickeln wollte, erwies sich die vorhandene innerbetriebliche Weiterbildung als unzureichend. Mit dem Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 1976 wurde daher ein Umlagesystem eingeführt: Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten (seit 1992 mehr als 150), die nicht den von der Regierung festgelegten Prozentsatz ihrer Belegschaft (bis zu sechs Prozent der Belegschaft) weiterbildeten, mussten eine Abgabe zahlen, aus der berufliche Bildungsmaßnahmen finanziert wurden. Da viele Unternehmen lieber ihre eigenen Maßnahmen durchführen wollten, anstatt Maßnahmen außerhalb ihres Einflussbereichs zu finan-

zieren, nahm die Zahl der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsangebote deutlich zu. Als sich die Expansion der Schwerindustrie verlangsamte und die Regierung die Umlage verringerte, ging auch der Anteil der Unternehmen, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, von 70,7 Prozent im Jahr 1978 auf 22,5 Prozent im Jahr 1994 zurück. Dies lässt erkennen, dass die innerbetriebliche Weiterbildung in vielen Betrieben nur unter staatlichem Druck ausgebaut worden war (Lee/Kim 2004).

Um die berufliche Bildung in den Unternehmen wieder stärker zu fördern und gleichzeitig auch entlassene Beschäftigte stärker sozial abzufedern, wurde Ende der 1990er Jahre die so genannte Beschäftigungsversicherung (EIS Employment Insurance System) eingeführt. Das EIS ist eine Mischung aus Arbeitslosenversicherung, in die Arbeitnehmer und Arbeitgeber paritätisch einzahlen, und einem Umlagesystem für das Programm zur Förderung der beruflichen Bildung. Betriebe mit weniger als 150 Beschäftigten zahlen 0,1 Prozent der Lohnsumme und solche mit mehr als 1.000 Beschäftigten 0,7 Prozent (Tabelle 6). Obgleich das EIS über Beiträge der Arbeitnehmer und Betriebe finanziert wird, so trägt doch die Regierung die alleinige Verantwortung für dessen Administration, was von den Unternehmerverbänden und den Gewerkschaften zunehmend kritisiert wird.

Als das EIS 1995 eingeführt wurde, deckte es nur 3,94 Mio. bzw. 32,5 Prozent aller Beschäftigten ab, da zunächst nur regulär Beschäftigte einen Anspruch auf Leistungen hatten. Die zahlreichen „irregulär“ Beschäftigten<sup>12</sup> unterlagen nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht, und Beschäftigte in Kleinbetrieben (mit weniger als 30 Beschäftigten für die Arbeitslosenversicherung und weniger als 70 Beschäftigten für das Programm zur Beschäftigungssicherung und das Programm zur Förderung der beruflichen Fähigkeiten) waren ebenfalls nicht einbezogen. Mittlerweile deckt

das EIS aber fast alle – auch die irregulär Beschäftigten – ab. Seit dem 1.1.2004 sind auch Tagelöhner versicherungspflichtig. Ausgenommen von der Versicherungspflicht sind nur noch wenige Gruppen wie Beschäftigte mit weniger als 80 Arbeitsstunden im Monat, neu eingestellte Ältere ab 60 Jahre und Ältere ab 65 Jahre oder Beschäftigte im öffentlichen Dienst. In der Praxis ist es allerdings offensichtlich noch nicht gelungen, die irregulär Beschäftigten voll in das EIS einzubeziehen. Im August 2002 wurden von den Leiharbeitnehmern nur 24,4 Prozent und von den Tagelöhnern nur 3,8 Prozent erfasst (Yi/Lee 2003).

Das Programm zur Förderung der beruflichen Fähigkeiten unterteilt sich in drei Subprogramme (Schaubild 7). Unternehmen erhalten auf Antrag Zuschüsse der Regierung für die Durchführung innerbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen sowie verbilligte Kredite für Investitionen in Bildungseinrichtungen. Die Zuschüsse für Beschäftigte im zweiten Subprogramm unterteilen sich in Zuschüsse zu den Bildungskosten für Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, für ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre und Arbeitskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, die für ihre Ausbildung selbst bezahlen, sowie verbilligte, langfristige Ausbildungskredite für Personen, die eine Weiterbildung über dem Niveau der zweijährigen College-Ausbildung absolvieren. Im dritten Subprogramm werden die Maßnahmenkosten und Unterhaltsgelder für Arbeitslose während der Weiterbildung gezahlt. Als nach der Asienkrise die Arbeitslosenzahlen anstiegen, floss der größte Teil der Ausgaben in die Förderung der Weiterbildung der Arbeitslosen. Mittlerweile ist die Zahl der geförderten Arbeitslosen stark gesunken, während die der Zahl der geförderten Beschäftigten (von 8.365 im Jahre 1997 auf 112.816 im Jahre 2002) und der Teilnehmer an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen stark zugenommen

12 Der Anteil der irregulären Arbeitskräfte, definiert als Personen, die für einen festgelegten Zeitraum arbeiten und kein Anrecht auf bestimmte Leistungen haben, ist von 42 Prozent im Jahr 1995 auf 52 Prozent in 2002 gestiegen. Nach der Finanzkrise Ende der 1990er Jahre gewannen die Beschäftigungsverhältnisse vor allem infolge neuer Personalstrategien der Unternehmen an Stabilität (Kim Yoo-Sun 2003). Zählt man nur die Arbeitskräfte zu den irregulär Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis de facto befristet ist, kommt man zu einer niedrigeren Quote von 17 Prozent (OECD 2003: 135-6).



Tabelle 6:

**Beiträge und Umlage für die Beschäftigtenversicherung (in %)**

		Bis 31 Dez. 1998		Ab 1. Jan. 1999		Ab 1. Jan. 2003	
		Beschäftigte	Arbeitgeber	Beschäftigte	Arbeitgeber	Beschäftigte	Arbeitgeber
<b>Arbeitslosenunterstützung</b>		0,3	0,3	0,5	0,5	0,45	0,45
<b>Beschäftigtenversicherungsprogramm</b>		-	0,2	-	0,3	-	0,15
<b>Programm zur Förderung der beruflichen Fähigkeiten</b>	Betriebe mit weniger als 150 Beschäftigten	-	0,1	-	0,1	-	0,1
	Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten	-	0,3	-	0,3	-	0,3
	Betriebe mit 150 bis 1.500 Beschäftigten	-	0,5	-	0,5	-	0,5
	Betriebe mit mindestens 1.000 Beschäftigten	-		-	0,7	-	0,7

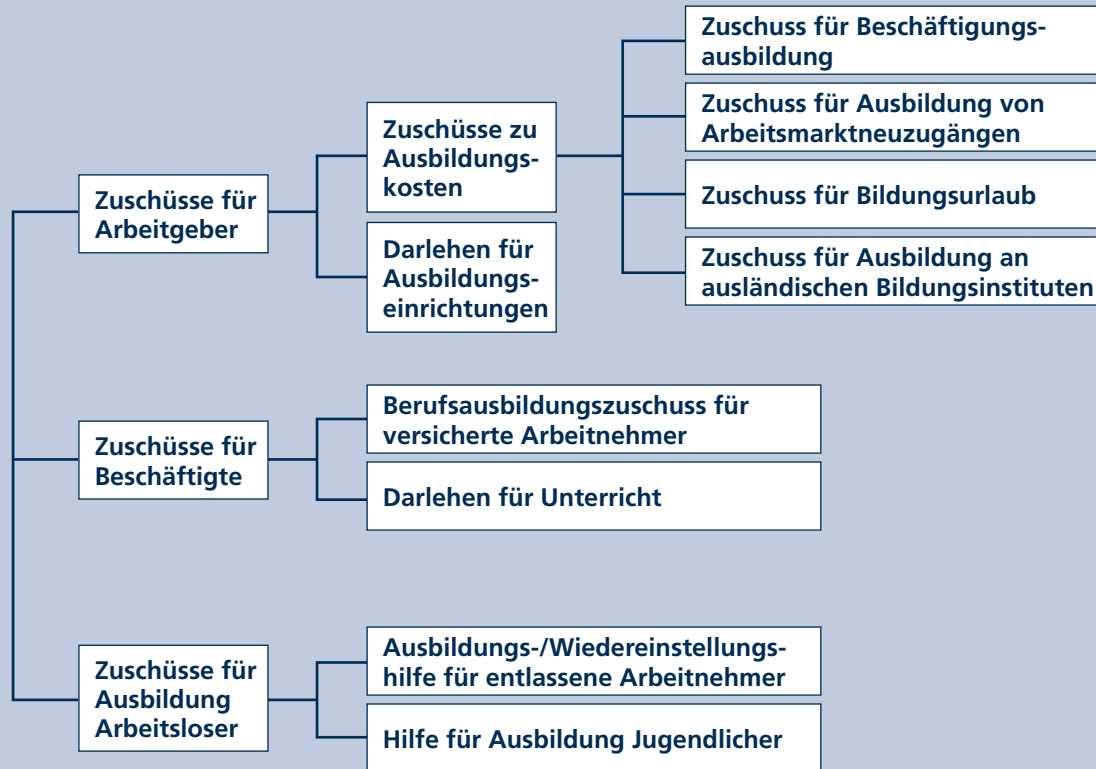
Quelle: Republic of Korea, Ministry of Labour (2004: 23).

hat (Schaubild 8). Die von den Beschäftigten selbst initiierte Weiterbildung hat an Bedeutung gewonnen, steht aber noch im Schatten der betrieblichen Weiterbildung.

Zur Förderung der Weiterbildung gering Qualifizierter wurden besondere finanzielle Anreize gesetzt. Der Anteil der Kosten, der erstattet wird, erhöht sich, wenn bestimmte Zielgruppen einbezogen sind. Außerdem werden Weiterbildungskonsortien besonders gefördert, in denen Großbetriebe auch Beschäftigte aus Kleinbetrieben weiterbilden. Detaillierte Zahlen zur Teilnehmerstruktur liegen zu den von Arbeitgebern initiierten Weiterbildungen vor, in die fast nur regulär Beschäftigte einbezogen sind. Die Teilnahmequoten der Frauen liegen dabei deutlich unter denen der Männer. Trotz der finanziellen

Anreize partizipieren Personen mit einem niedrigen schulischen Abschluss (unterhalb der höheren Schule) ebenso wie einfache Arbeiter oder Ältere kaum an Weiterbildung (Lee/Kim 2004). Überraschend ist, dass in einem Land mit einer so starken Industrie wie in Süd-Korea auch die qualifizierten Kräfte in der Produktion (gelernte Arbeiter, Techniker) geringere Teilnahmequoten aufweisen als Bürokräfte oder sogar Dienstleistungs- und Verkaufspersonal. Darüber hinaus differiert die Teilnahmequote stark nach der Unternehmensgröße. In Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten nehmen 58 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildung teil, in Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten nur 3,1 Prozent. Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten erhalten aufgrund ihrer hohen Teil-

Schaubild 7:

**Programm zur Förderung der beruflichen Fähigkeiten**

Quelle: Kil-Sang, Yoo; Jiyeun, Chang (2004: 342).

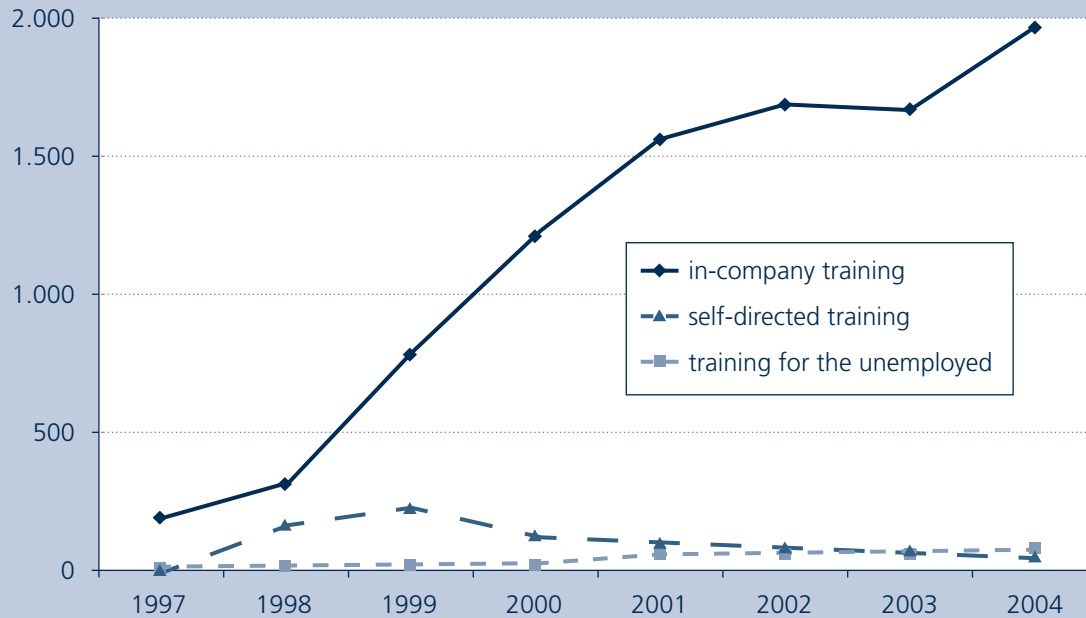
nahmequote 38 Prozent ihrer Beiträge in Form von Zuschüssen zu Bildungsmaßnahmen zurück, die Kleinstunternehmen (ein bis vier Beschäftigte) nur 7,6 Prozent, obgleich sie wesentlich geringere Beiträge zahlen und einen höheren Zuschuss zu ihren Qualifikationsmaßnahmen bekommen als Großbetriebe.

Die betriebliche Weiterbildung ist damit in hohem Maße selektiv und unterstützt die starke Segmentation des südkoreanischen Arbeitsmarktes zwischen Männern und Frauen, Groß- und Kleinunternehmen, Arbeitern und Angestellten, hoch Qualifizierten und gering Qualifizierten. Lee/Kim (2004) befürchten, dass die von Arbeitgebern initiierten Bildungsmaßnahmen aufgrund der Ungleichheit der Teilnahmekancen, „die

Lohn- und Beschäftigungsdiskrepanz zwischen verschiedenen Beschäftigungsgruppen vergrößern könnten“. Kaum korrigiert wird diese Schiefelage durch das Subprogramm „Zuschüsse für Beschäftigte“, das Zuschüsse für die Qualifizierung von Älteren und von Angestellten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten vorsieht. Dieser zielgerichtete „Zuschuss zur beruflichen Bildung für versicherte Beschäftigte“ wurde im Jahre 2002 nur von 35.537 Personen in Anspruch genommen.

Im Unterschied zu den beiden anderen dargestellten Systemen ist die südkoreanische Beschäftigungsversicherung staatlich gesteuert. Durch Interventionen gelang es dem südkoreanischen Staat, die Investitionen in berufliche Bil-

Schaubild 8:

**Teilnehmerzahlen in Tausend an durch das EIS geförderte Weiterbildungsmaßnahmen**

Quelle: Yoon; Lee: 2010.

derung stark zu erhöhen und seine Strategien der Industrialisierung und der wirtschaftlichen Entwicklung zu flankieren. Es konnten positive Effekte der Förderung auf die Bildungsintensität und die wirtschaftliche Leistung der Betriebe festgestellt werden (Lee/Kim 2004). Die starke Staatsintervention war offensichtlich notwendig, da die Sozialpartner zu schwach und zersplittert sind, um in gesamtwirtschaftlichem Interesse handeln zu können. Die staatliche Intervention

war jedoch nur bei der Förderung der beruflichen Bildung in den Großbetrieben erfolgreich. Die Einbeziehung der hohen Anteile der irregulär Beschäftigten ist nicht geglückt. Zudem lässt die Bildungsbereitschaft sofort nach, wenn der Staat nicht mehr interveniert. Die starke Dominanz der Senioritätsentlohnung untergräbt die Weiterbildungsbereitschaft langjährig Beschäftigter, da ihr Gehalt vorrangig von der Betriebszugehörigkeit abhängt und Weiterbildung nicht belohnt wird.

## 5. Ziele, Instrumente und Strukturen von Weiterbildungsfonds

Die Darstellung der Weiterbildungsfonds in drei Ländern lässt eine große Variationsbreite von Entstehungsgründen, Zielen, Strukturen und Förderinstrumenten erkennen. Die Fonds haben trotz aller Unterschiede aber eine Gemeinsamkeit. Sie wurden – ebenso wie die Umlagefinanzierung der Berufsausbildung im Bauhauptgewerbe – in Reaktion auf eine diagnostizierte Unterinvestition in Weiterbildung<sup>13</sup> eingerichtet. Die Gründe für die Unterinvestition können dabei sehr unterschiedlich sein:

- (1) kurzer Planungshorizont der Unternehmen;
- (2) hohe Planungskosten für Weiterbildung bei gleichzeitiger Unsicherheit über die Höhe der privaten Erträge;
- (3) Einschätzung, dass die privaten Erträge geringer als die sozialen Erträge sind (hohe externe Effekte);
- (4) hohe zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte, so dass andere Unternehmen profitieren, ohne sich an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligt zu haben;
- (5) unzureichende interne Ressourcen zur Planung von Weiterbildung (vor allem in Klein- und Mittelbetrieben);
- (6) unrealistische Annahmen der Unternehmen über die Ergiebigkeit externer Arbeitsmärkte bei Fachkräftemangel;
- (7) hohes Entwicklungstempo und große Anzahl neu entstehender Unternehmen;
- (8) hohe Konjunkturabhängigkeit der Weiterbildungsinvestitionen.

Durch eine Umlage können Finanzierungsrisiken für die investierenden Unternehmen verringert, Weiterbildungsinvestitionen verstetigt und die Informations-, Planungs- und Durchführungskosten von Weiterbildung verringert werden. Vor al-

lem wird der Planungshorizont der Unternehmen verlängert, da die Kosten der Weiterbildung teilweise aus dem Wettbewerb herausgenommen werden.

Mit den Fonds können verschiedene Ziele verfolgt werden. Weiterbildungsfonds sollen dazu beitragen:

- (a) die Investitionen von Unternehmen in berufliche Weiterbildung zu erhöhen;
- (b) die Entwicklung bestimmter Industrien zu fördern;
- (c) die individuelle Weiterbildungsbereitschaft und -initiative zu stärken;
- (d) die Weiterbildungsteilnahme bestimmter Beschäftigtengruppen zu erhöhen;
- (e) die Weiterbildungsaktivitäten in bestimmten Branchen oder Unternehmenstypen (z. B. Klein- und Mittelbetriebe) zu steigern;
- (f) neue Strukturen in der Weiterbildung zu fördern (z. B. Weiterbildungsallianzen in der Region oder zwischen Betrieben);
- (g) die Kooperation von wichtigen Akteuren zu verbessern (z. B. die Kooperation der Sozialpartner).

Oft werden mehrere dieser Ziele gleichzeitig angestrebt, wobei es durchaus zu Zielkonflikten kommen kann. Diese Zielkonflikte kann man durch eine Aufteilung der Mittel auf mehrere Fonds mit unterschiedlichen Zielsetzungen, wie in Frankreich, mildern. Zu beachten ist allerdings, dass immer darauf geachtet wurde, dass der direkte Nutzen für die finanzierenden Unternehmen erkennbar blieb. Die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und des Fachkräftenachwuchses blieben in allen umlagefinanzierten Fonds die wichtigsten Ziele. Offensichtlich rechtfertigt sich ein umlagefinanzierter Fonds nur, wenn er die domi-

13 Zum Teil werden durch Fonds auch Maßnahmen der Erstausbildung unterstützt, auf die wir an dieser Stelle nicht weiter eingehen.

nanten Bedürfnisse seiner Finanziers, also der Unternehmen und der Beschäftigten<sup>14</sup>, in den Mittelpunkt stellt. Dies schließt natürlich eine gezielte Förderung der Klein- und Mittelbetriebe mit ein. Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und der Bewältigung des demographischen Wandels liegt auch die Förderung von Migranten, gering Qualifizierter und Älterer im Interesse der Unternehmen. Ein Fonds scheint allerdings kein geeignetes Instrument der Benachteiligtenförderung zu sein. Eine solche Ausrichtung würde im Übrigen die Fonds innerhalb der Wirtschaft schnell stigmatisieren. Auch die Verringerung der Defizite in der Allgemeinbildung, die oft der Hauptgrund für Bildungsbenachteiligung sind, wurde durch die untersuchten Fonds nicht angestrebt. Diese Aufgabe liegt in der öffentlichen Verantwortung und sollte aus Steuermitteln finanziert werden.

Weiterbildungsfonds können für die gesamte Wirtschaft (Frankreich, Süd-Korea), für einzelne Branchen (z.B. in den Niederlanden in sehr vielen Branchen sowie in der Bauwirtschaft und in der Leiharbeit in verschiedenen Ländern) oder in bestimmten Regionen eingerichtet werden. Fonds für die gesamte Wirtschaft werden meist per Gesetz etabliert, Fonds auf Branchenebene über Tarifverträge, die anschließend in den meisten Fällen für allgemeinverbindlich erklärt werden. In Einzelfällen gibt es mangels starker Tarifpartner oder mangels einer Allgemeinverbindlichkeitsregelung auch Branchenfonds durch gesetzliche Regulierung (z. B. Bauwirtschaft Québec) (Charest 2007).

Nationale Weiterbildungsfonds auf gesetzlicher Grundlage können, wie in Frankreich, dezentralisiert werden. Eine dezentrale Fondsstruktur verbessert die Möglichkeiten der Einbeziehung der Sozialpartner und der Entwicklung zielgerichteter Dienstleistungen (z. B. Beratung von Unternehmen und Beschäftigten, spezielles Kursangebot für eine Branche und bestimmte Beschäftigtengruppen). Zudem sehen Sozialpartner,

vor allem, wenn sie die Fonds selbst aufgebaut haben und ihre Arbeit gestalten, die Umlage nicht als Belastung, sondern als Investition. Nicht in jedem Land sind die Voraussetzungen für eine Selbstverwaltung durch die Sozialpartner gegeben, da sie zu schwach oder zersplittert sind (z. B. in Süd-Korea). Hier taucht allerdings die Frage nach den Ursachen der Schwäche der Sozialpartner auf. Es ist auch möglich, dass die Sozialpartner so schwach sind, weil sie nicht in wichtige gesellschaftliche Steuerungsprozesse verantwortlich eingebunden sind. Die hohe Stabilität der tarifvertraglichen Bindungen und der Mitgliedschaft der Arbeitgeber in Arbeitsorganisationen in den Niederlanden und in Frankreich ist möglicherweise dadurch zu erklären, dass in den industriellen Beziehungen nicht nur Löhne, sondern zugleich auch viele andere Themen verhandelt werden. Der Staat spielt zudem über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung fast aller Branchentarifverträge eine stabilisierende Rolle und stellt die Voraussetzungen für eine allgemeine Beitragspflicht her (wie in Deutschland in der Bauwirtschaft).

In der Literatur, die noch weitere Fonds in die Analyse einbezieht, werden mehrere Typen von Umlagesystemen unterschieden (Gasskow 2001). Wenn die Umlage, wie in einigen südamerikanischen Ländern, vorwiegend als Finanzquelle dient und auch für allgemeine Bildung verwendet wird, hat sie den Charakter einer Steuer, so dass man nicht mehr von einem Fonds im engeren Sinn sprechen kann. In den levy-exemption fonds muss eine Abgabe nur bezahlt werden, wenn die Unternehmen zu wenig in Weiterbildung investieren. Das Niveau der betrieblichen Investition kann in Geld (Anteilen an der Bruttolohnsumme wie in Frankreich) oder Köpfen (Teilnahmequote wie früher in Korea) gemessen werden. In den levy-grant Fonds müssen die Beiträge grundsätzlich gezahlt werden. Die Mittel fließen dann über Zuschüsse an die Betriebe oder Einzelpersonen zurück. Die Art der Zuschüsse kann

14 Die Umlage wurde immer von der Lohnsumme erhoben und geht damit auch in die Bruttolohnsumme ein. Die Umlage kann man auch als entgangenen Lohn bezeichnen, so dass auch die Beschäftigten an der Finanzierung beteiligt sind.

programmatisch festgelegt werden, wobei das Spektrum hier von Ermessensleistungen bis hin zu Rechten auf Leistungen reicht. Sie können aber auch in Form von Einzelförderungen ausgehandelt werden, wie zum Teil in Süd-Korea. In levy-grant-Fonds sind die Steuerungs- und Umverteilungsmöglichkeiten des Fonds erheblich größer. Gleichzeitig steigt der Verwaltungsaufwand gegenüber den levy-exemption-Fonds, da die Finanzierung aller Weiterbildungsmaßnahmen über den Fonds läuft. Es finden sich auch Mischformen zwischen beiden Typen. In Frankreich muss die Abgabe für die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen (0,9 Prozent der Lohnsumme) nur gezahlt werden, wenn der Betrieb zu wenig in eigene Weiterbildung investiert. Die Abgabe für die überbetrieblichen Maßnahmen (0,7 Prozent) muss hingegen immer gezahlt werden.

Viele Fonds setzen besondere Anreize für die Weiterbildung in bestimmten Betrieben oder Personengruppen. Die Förderung kann über die Einnahme- oder die Ausgabenseite erfolgen. Auf der Einnahmeseite sind kleinere Unternehmen von der Umlagezahlung oft ausgenommen oder zahlen geringere Beiträge als größere Unternehmen (Süd-Korea, Frankreich). Die Höhe der Umlage kann nach Personengruppen gestaffelt werden. In Frankreich liegt sie für befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer höher als für Festangestellte. Auf der Ausgabenseite können bestimmte Unternehmen, Personengruppen oder Maßnahmentypen (abschlussbezogene Weiterbildung, Verbundweiterbildung) gezielt gefördert werden. So werden in Frankreich befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer stärker und bevorzugt gefördert. Korea versucht, Klein- und Mittelbetriebe über Verbundmaßnahmen mit Großunternehmen stärker zur Weiterbildung zu motivieren.

Die Wirkungen von Fonds auf Weiterbildung hängen nicht alleine von ihrer institutionellen Ausgestaltung, sondern auch (a) von der Politik der Fonds, (b) dem Zusammenwirken mit anderen Instrumenten der Weiterbildungsförderung

und (c) ihrer Einbettung in Arbeitsmarkt- und Produktionsstrukturen ab:

(a) Hinsichtlich der Politik der Fonds kann man zwischen eher passiven umverteilenden Fonds und aktiv gestaltenden Fonds unterscheiden. Bei den passiv umverteilenden Fonds verbleibt die Initiative letztlich bei den Unternehmen. Durch die Fondsfinanzierung ändern sich allein die Kostenkalküle der Unternehmen. Das reicht aber oft nicht aus, um weiterbildungsabstinente Unternehmen, insbesondere die kleineren oder mittleren Unternehmen, zu bewegen, mehr in Weiterbildung zu investieren. Aktiv gestaltende Fonds gehen auf die Unternehmen ein, erkunden ihren Bedarf, informieren, beraten, entwickeln geeignete Projekte und senken durch Verbundprojekte die Kosten. In den drei untersuchten Ländern finden sich Beispiele für eine Aktivierung der Fonds in den letzten Jahren.

(b) Zu beachten ist das Zusammenwirken mit anderen Instrumenten der Förderung der Weiterbildung. Die Stärkung individueller Weiterbildungsrechte in Frankreich hat zum Beispiel in kurzer Zeit für die Fonds ein neues beachtliches Gestaltungsfeld entstehen lassen. Ebenso wichtig waren das Anrecht auf eine individuelle Kompetenzbilanz und das Recht auf Freistellung mit einem Rückkehrrecht. Bedeutsam können auch die Kombinationsmöglichkeiten von Fondsmitgliedern mit Mitteln der öffentlichen Hand, der Arbeitsmarktpolitik oder der europäischen Sozialfonds sein, die in Frankreich nicht üblich sind, aber in den Niederlanden eine Rolle spielen. Sie ermöglichen die Verbindung von Allgemein- und Berufsbildung, was besonders wichtig für gering Qualifizierte ist. In Dänemark, das in Europa die höchste Weiterbildungsteilnahme aufweist, sind die anderen Instrumente der Förderung der Weiterbildung (über Erwachsenenstipendien und die Arbeitsmarktpolitik) so ausgebaut, dass für die vielen Branchenfonds keine Rolle mehr in der Finanzierung, sondern nur noch in der Beratung, Information und inhaltlichen Gestaltung übrig bleibt (CEDEFOP 2008: 43-51).

(c) Schließlich muss Weiterbildung auf ein bildungsfreudiges Umfeld treffen. Dies ist in Frankreich mit seinen ausgeprägten innerbetrieblichen Arbeitsmärkten und der geringen Wertschätzung beruflicher Bildung und in Süd-Korea mit der scharfen Trennung zwischen regulären und irregulären Beschäftigten sowie der dominanten Senioritätsentlohnung, die Bildung nicht belohnt, nur begrenzt ausgeprägt. Solche Arbeits-

markt- und Produktionsstrukturen prägen auch das Verhalten der Akteure, also der Sozialpartner, der betrieblichen Interessenvertreter und der Unternehmer. In einem bildungsfreundlichen und innovationsorientierten Umfeld mit lernförderlichen Arbeitsplätzen entfalten Fonds eine stärkere Wirkung als in einem Umfeld, in dem sie starke Widerstände gegen Weiterbildung alleine überwinden müssen.

## 6. Eckpunkte für einen Weiterbildungsfonds in Deutschland

Im Folgenden wird ein Modell für einen Weiterbildungsfonds in Deutschland entwickelt, das dazu beitragen soll, die in Kapitel 2 beschriebene Unterinvestition in berufliche Weiterbildung zu verringern. Dabei sollen die Erfahrungen aus anderen Ländern genutzt werden.

Vorgeschlagen wird ein zentraler Weiterbildungsfonds, in den ein Prozent der Lohn- und Gehaltssumme einfließt. Bei dieser Umlagehöhe könnte man, ausgehend von den beitragspflichtigen Einkommen des Jahres 2009, mit einem Einnahmenvolumen von ca. acht Milliarden Euro rechnen. Bei der Finanzierung besteht die Möglichkeit, die Umlage, wie in anderen Ländern, alleine von den Arbeitgebern zu erheben. Alternativ kann sie gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht werden. Die Art der Finanzierung sollte Konsequenzen für die Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung haben. Bei einer Finanzierung alleine über die Arbeitgeber sollten betriebliche Maßnahmen im Vordergrund stehen, bei geteilter Finanzierung sowohl betriebliche als individuelle Maßnahmen unterstützt werden. Die Weiterbildungsteilnahme kann am ehesten erhöht werden, wenn sowohl die individuelle als auch die betriebliche Initiative unterstützt wird. Daher wird eine geteilte Finanzierung (0,7 Prozent Arbeitgeberumlage, 0,3 Prozent Arbeitnehmerumlage) vorgeschlagen.

Die Umlage sollte zentral mit den Sozialversicherungsbeiträgen erhoben werden, was zusätzliche Verwaltungsstrukturen für den Beitragsentzug erspart. Das französische Beispiel zeigt, dass durch eine dezentralisierte Beitragsenthebung hohe Kosten und unnötige Verwaltungsstrukturen entstehen können. Das sollte vermieden werden.

Nach französischem Vorbild sollte, wie bereits von der Expertenkommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens 2004 vorgeschlagen, für befristete Beschäftigte und Leiharbeiter

ein höherer Beitrag von zwei Prozent (1,4 Prozent Arbeitgeber, 0,6 Prozent Arbeitnehmer) erhoben werden, der sich allerdings auch in gezielten Leistungen für diese beiden Gruppen niederschlagen muss. Für Soloselbstständige, die hohe Beschäftigungsrisiken tragen, sollte ebenfalls eine Abgabe in Höhe von zwei Prozent erhoben werden. Die Erhebung der Abgabe für Soloselbstständige kann nach dem Vorbild der Künstlersozialkasse über eine „Bildungskasse für Selbstständige“ erfolgen.

Entsprechend der anteiligen Finanzierung sollten 0,7 Prozent der Bruttolohnsumme für betriebliche Maßnahmen verwendet werden. Dies entspricht nach aktuellem Stand (2009) einer Summe von rund 5,6 Milliarden Euro. Auf individuell beantragte Maßnahmen entfallen 0,3 Prozent der Bruttolohnsumme, was ein Budget von rund 2,4 Milliarden Euro ergibt. Für befristet Beschäftigte und Leiharbeiter erfolgt die Aufteilung auf beide Maßnahmetypen nach den gleichen Anteilen. Bei den Soloselbstständigen kann es nur ein Budget für individuell beantragte Maßnahmen geben.

Für die betrieblichen Maßnahmen sollte ein levy-exemption-System gelten. Unternehmen wendeten 2006 insgesamt rund 10 Milliarden Euro für Weiterbildung auf (DIE 2008: 100). Man kann also davon ausgehen, dass viele Unternehmen bereits ausreichend in Weiterbildung investieren und nicht durch eine zusätzliche Bürokratie belastet werden sollen, es sei denn, sie wollen die Dienstleistungen eines Fonds in Anspruch nehmen. Ein levy-exemption-System hat zudem den Vorteil, dass ein Teil der Unternehmen, die weniger als 0,7 Prozent der Bruttolohnsumme in Weiterbildung investieren, große Anstrengungen unternehmen werden, den Abfluss von Mitteln durch eigene Weiterbildungsanstrengungen zu vermeiden. Die Unternehmen, die bereits eine



aktive Weiterbildungspolitik betreiben, müssen nur eine zusätzliche Abgabe von 0,3 Prozent für die individuellen Maßnahmen tragen.

Für die individuellen Maßnahmen soll ein levy-grant-System gelten. Alle Mittel fließen in den Fonds und fließen über Zuschüsse an die Antragsteller wieder ab. Nur Beschäftigte mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von zwei Jahren sollten Anträge auf die Förderung einer Weiterbildungsmaßnahme stellen können. Befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer, also Beschäftigte mit höherem Arbeitsplatzrisiko und höherer Abgabe, sollten gezielt gefördert werden, und zwar sowohl bei den betrieblichen, als auch bei den individuellen Maßnahmen.

Der Fonds sollte aus Mitteln der Umlage nicht vorrangig Benachteiligtenförderung betreiben, da er sonst in Zielkonflikte bei seinen Förderprioritäten gerät und zudem schnell als Sozial- und nicht als Bildungs- und Innovations-einrichtung wahrgenommen wird. Allerdings soll der Fonds in bestimmtem Maße aus zusätzlichen öffentlichen Mitteln auch gezielt Beschäftigten-gruppen fördern können.

Bei den betrieblichen Maßnahmen sollte nur formalisierte Weiterbildung als förderungsfähig gelten. Dabei sollen direkte Kosten (Lehrpersonal, Lehreinrichtungen, Sachkosten) und indirekte Kosten (Lohnersatz) gefördert werden. Die Abgrenzungen von förderungswürdigen Maßnahmen im französischen Code de Travail (Artikel 900-2) können ein Orientierungspunkt sein. Dort werden Maßnahmentypen, die von Anpassungs- und Fortbildungsmaßnahmen bis hin zur Vorbereitung auf die Übernahme neuer Tätigkeiten reichen, erwähnt. Ausdrücklich erwähnt wird auch die Erstellung individueller Kompetenzbilanzen. Informelles Lernen in der Arbeit ist häufig eine komplementäre Lernform, aber im Einzelfall oft nicht von normaler und produktiver Arbeit abzugrenzen. Die Förderung des informellen Lernens sollte deshalb als Eigenbeitrag der Unternehmen angesehen werden. Nicht gefördert werden sollen gesetzlich verpflichtende Schulungsmaßnahmen, wie etwa zum Arbeits- und Unfallschutz, individuelles Coaching von Einzelpersonen sowie öffentlichkeitsorientierte Tagungen und Konferenzen von Unternehmen.

Bei den individuellen Maßnahmen sollten vorrangig abschlussbezogene Maßnahmen gefördert werden. Für An- und Ungelernte sollten auch anerkannte Bildungsbausteine, also definierte Lernabschnitte aus Berufsausbildungen, förderungswürdig sein. Auch Teilzeit oder berufs begleitende Maßnahmen sollten gefördert werden. Förderwürdig sind die Maßnahmenkosten und der Unterhalt bis zu zwei Jahren. Es ist darüber nachzudenken, für bestimmte bildungsferne Gruppen diese Zeit zu verlängern, da eine zeitlich komprimierte Berufsausbildung eine zu hohe Hürde darstellen kann. Der Unterhalt sollte sich am ALG I bemessen. Die Maßnahmenkosten werden erstattet. Um Überschneidungen mit den vielfältigen Programmen der Förderung der Berufsvorbereitung, -orientierung und -bildung zu vermeiden, sollten eine Mindestaltersgrenze für Anträge an den Fonds (etwa 25 Jahre) festgesetzt werden.

Anspruchsberechtigt sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Soloselbstständige. Eine offene Frage ist, ob Einzelpersonen einmal oder mehrfach Anträge an den Fonds stellen können. Aus einer Ansparlogik kann man argumentieren, dass Einzelpersonen über ein Kontingent verfügen, das sie nicht überschreiten sollen (z. B. maximal 24 Monate). Bei einer Beschäftigungslogik wird eher vom individuellen Bedarf ausgegangen. Angesichts hoher Arbeitsmarktdynamik, die auch dazu führen kann, dass mehrfache Berufswechsel notwendig sind, sollte man von der Beschäftigungslogik ausgehen. Man kann hier Missbrauch durch eine Karenzzeit (etwa sechs Jahre) zwischen den Förderperioden verhindern.

Für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein zentraler Fonds gebildet, an den die gesamte Umlage fließt. Der Fonds wird paritätisch von den Sozialpartnern verwaltet. Der Fonds soll selbst keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen dürfen, sondern sich auf Beratung, Information, Planung und Verwaltung konzentrieren. Für diese Aufgaben sollen nicht mehr als zehn Prozent der Mittel verwendet werden dürfen. Diese Quote soll überprüft und ggfs. verändert werden.

Die Mittel für die betrieblichen und die individuellen Maßnahmen müssen getrennt budgetiert und verwendet werden. Es sollte zwei klar getrennte Antragswege für betriebliche und individuelle Maßnahmen geben. Anträge auf individuelle Förderung können wie beim „MeisterBAföG“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz [AFBG]) bei den kommunalen Ämtern für Ausbildungsförderung bei den Kreisen und kreisfreien Städten am ständigen Wohnsitz der Antragstellerin bzw. des Antragstellers gestellt werden. Die Antragsteller sollten auch dort beraten werden.

Die Mittel für individuelle Maßnahmen werden vom zentralen Fonds verausgabt. Die Mittel für die betrieblichen Maßnahmen müssen hingegen an Branchenfonds weitergeleitet werden, sofern die Sozialpartner hierzu paritätisch verwaltete Einrichtungen einrichten bzw. bereits über solche verfügen (z. B. Bauwirtschaft). Eine solche Dezentralisierung ist wünschenswert, da hierdurch zusätzliche Akteure und eventuell auch zusätzliche Mittel über freiwillige Beiträge gewonnen werden. Es sollten allerdings Mindestgrößen für Branchenfonds (z. B. 30 Millionen Euro pro Jahr) festgelegt werden, um eine Zersplitterung auf viele kleine Fonds, wie vor der letzten Zusammenlegung der Fonds in Frankreich, zu verhindern. Nicht verausgabte Mittel aus den Branchenfonds sollten nach Überschreitung einer Haushaltsreserve, die auch mehrjährige Planung ermutigen sollte, für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden, damit nicht – wie in den Niederlanden – große Beträge gehortet werden.

Wenn ein Weiterbildungsfonds gesetzlich verankert worden ist, werden sich nach Erfahrungen in anderen Ländern relativ schnell Branchenfonds bilden, da die Sozialpartner großes Interesse haben, die Weiterbildung in ihren Branchen selbst zu gestalten.

Eine gemeinsame Schwäche aller bisherigen Fondsmodelle ist die unzureichende Initiierung von Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben.

Ein Schwerpunkt des Weiterbildungsfonds sollte die Förderung der Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben sein, die in besonderem Maße auf externe Dienstleistungen angewiesen sind. Mangelnde interne Kapazitäten der Personalentwicklung sind ein grundlegender Strukturmangel bei der Planung und Durchführung von Weiterbildung gegenüber Großbetrieben. Fonds sollten daher die Möglichkeiten, in Klein- und Mittelbetrieben interne oder externe Bildungsbeauftragte zu fördern, die die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens konzipieren. Vorbild könnte das britische Modell der Small Firm Development Accounts sein (Expertenkommission 2004: 179 und 264-8).<sup>15</sup>

Ursprüngliche Überlegungen, den Weiterbildungsfonds in die Bundesagentur für Arbeit zu integrieren, wurden verworfen. Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur folgt der Vermittlungslogik. Sie zielt auf die schnellere Vermittlung Arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit Bedrohter in Beschäftigung. Die Nichtteilnahme an Weiterbildung kann mit Sanktionen belegt werden. Alle anderen Länder, außer Süd-Korea mit seinem Staatfonds, haben Weiterbildungsfonds und Arbeitsmarktpolitik getrennt, da die Aufgabenstellung, die Abläufe, die Denkweise der handelnden Personen und die Art der Selbstverwaltung zu unterschiedlich sind.

Sinnvoll ist allerdings eine enge Kooperation der Bundesagentur für Arbeit mit den Fonds, insbesondere bei der betriebsorientierten Förderung der Weiterbildung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten. Ähnlich wie in den Niederlanden können gemeinsame Projekte gefördert werden. Die Förderung betrieblicher Weiterbildung, die mangels anderer Finanzierungsquellen in den letzten Jahren von der Bundesagentur für Arbeit schrittweise übernommen wurde, sollte allerdings Aufgabe der Fonds werden. Dies betrifft vor allem die Förderung der Weiterbildung Älterer in Klein- und Mittelbetrieben und das WeGebAU-Programm.

---

15 In diesem Programm werden Betriebe bei der Entwicklung eines betrieblichen Weiterbildungsplans unterstützt, der Voraussetzung für die Förderung der Teilnehmer ist.

## 7. Zusammenfassung und Ausblick

---

Der internationale Vergleich von Weiterbildungsfonds hat gezeigt, dass sich hinter ähnlichen formalen Strukturen ganz unterschiedliche Praktiken verbergen können. Es finden sich aktive Weiterbildungsfonds, die Unternehmen und Beschäftigte informieren und beraten und nicht zuletzt durch die Stärkung der Zusammenarbeit der Sozialpartner Auslöser für eine neue Weiterbildungskultur sind. Andere Fonds sind eher Geldsammelstellen, was auf Dauer keinen Sinn macht.

Das hier entwickelte Modell eines Weiterbildungsfonds für Deutschland setzt starke Anreize für die Unternehmen, die bislang zu wenig weiterbilden, mehr als bislang in ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren. Es wäre für Unternehmen nicht rational, sich durch die Zahlung einer Abgabe ohne Gegenleistung von der Weiterbildungspflicht freizukaufen. Gleichzeitig erhalten Beschäftigte eine Chance, sich für eine selbst gewählte berufliche Weiterbildung freistellen zu lassen und sie mit einem Unterhaltsgeld, also ohne große finanzielle Nachteile, zu absolvieren.

Die Gefahr einer Anhäufung ungenutzter Geldmittel ist im vorgeschlagenen Modell gering. Die Unternehmen werden entweder selbst ausreichend in Weiterbildung investieren, um die Abgabe niedrig zu halten. Wenn sie selber über zu geringe Kapazitäten zur Planung von Weiterbildungsmaßnahmen verfügen, werden sie – wie in Frankreich – die Fonds drängen, überbetriebliche Maßnahmen, die auf ihre Interessen zugeschnitten sind, anzubieten. Durch den raschen strukturellen Wandel und die Heraufsetzung der Altersgrenze steigen die Anreize für die Beschäftigten, ihre Beschäftigungsfähigkeit auf eigene Initiative zu verbessern. Auf Seiten der Beschäftigten ist daher mit einem hohen Bedarf an selbstgewählten Weiterbildungsmaßnahmen zu rechnen.

Die höhere Abgabe in den Fonds für Leih- und befristete Arbeitnehmer ist ein Beitrag zur Reinternalisierung der Kosten hoher externer Flexibilität in die Wirtschaft und der gezielten Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigungsgruppen, die aufgrund ihrer geringen Betriebsbindung bislang nicht von betrieblicher Weiterbildung profitieren. Für die stark wachsende Gruppe der Soloselbstständigen wird ein überbetrieblich organisiertes Angebot zur Weiterbildung geschaffen.

Die Einrichtung eines Weiterbildungsfonds hat Auswirkungen auf andere Instrumente der Förderung der Weiterbildung. Die bisherige Förderung der innerbetrieblichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit sollte vom Weiterbildungsfonds übernommen werden, um Überschneidungen zu vermeiden. Das vorgeschlagene Erwachsenen-BAFöG (Expertenkommission 2004) könnten auch nicht Beschäftigte nutzen und es zielt in hohem Maße auch auf das Nachholen allgemeinbildender Abschlüsse, so dass Überschneidungen mit dem Weiterbildungsfonds gering sind.

Die Einführung von Fonds erfordert eine Reihe von Begleitmaßnahmen. Um die Beantragung für individuelle Qualifizierungsprojekte attraktiv zu gestalten, müsste eine Freistellung mit einem Rückkehrrecht gewährleistet werden. Ein solches Freistellungsrecht sollte nach französischem, dänischem oder schwedischem Beispiel gesetzlich verankert werden. Vor allem sollte die Weiterbildungsberatung möglichst auf kommunaler Ebene ausgebaut werden. Die Sozialpartner haben die Aufgabe, Qualifizierungsbausteine und anerkannte Weiterbildungsmodul im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes zu entwickeln, um mehr Orientierungspunkte für individuelle Berufswege zu schaffen.

Die Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland bieten durch die starke Dominanz beruflicher Arbeitsmärkte und die geringe Bedeutung der Senioritätsentlohnung deutlich mehr Anreize für Weiterbildung als etwa in Frankreich. Die Abschaffung der finanziellen Anreize für einen vorzeitigen Ruhestand in Deutschland und die

sukzessive Erhöhung des Rentenalters wird in den Betrieben die Notwendigkeit, mehr in Weiterbildung Älterer zu investieren, deutlich erhöhen. Gleichzeitig können die Fonds dazu beitragen, dass die Weiterbildungsteilnahme nicht schon ab dem 40. Lebensjahr deutlich zurückgeht.

## Literaturverzeichnis

---

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel, im Auftrag der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder und des BMBF, Bielefeld.  
[http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb\\_2010.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf)
- Bosch, Gerhard 2003: „Lebenslanges Lernen“ als „freiwillige Pflicht“: Fonds zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2003-08. <http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2003/report2003-08.shtml>
- Bosch, Gerhard 2005: OECD Thematic review on adult learning: Korea Country note (G. Bosch rapporteur), Paris, Online: <http://www.oecd.org/dataoecd/6/14/34936685.pdf>
- Bosch, Gerhard 2006: Erwachsenenbildung in Süd-Korea, in: Asien: deutsche Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur, H. 98, S. 45-65.
- Bosch, Gerhard 2009: Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2009: Entwicklung und Reformoptionen. In: Bothfeld, Silke; Sesselmeier, Werner; Bogedan, Claudia (Hrsg.) 2009: Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden: VS. S. 94-111.
- Bosch, Gerhard; Philips, Peter (Hrsg.) 2003: Building chaos: an international comparison of deregulation in the construction industry. London: Routledge. Routledge research studies in business organization.
- Bosch, Gerhard 2010: Zur Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland, in: Bosch, G., Krone, S., Langer, D. (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland: aktuelle Entwicklungen und Standpunkte. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaft, S. 37-61.
- Bosch, Gerhard; Zühlke-Robinet, Klaus 2000: Der Bauarbeitsmarkt: Soziologie und Ökonomie einer Branche. Frankfurt: Campus-Verlag.
- Brussig, Martin 2010: Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer – Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter, in: IAQ Altersübergangsreport Nr. 2010-03.
- Charest, Jean 2007: Life-long learning system within the Québec construction industry, in: Workplace Gazette Vol. 6 No. 3.
- Cedefop 2008: Sectoral training funds in Europe, Cedefop panorama series: 156, Luxemburg.
- DIE 2008: Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Drexel, Ingrid 2001: Vor einer Angleichung des deutschen und des französischen Bildungssystems? – Kontrastierende Entwicklungstendenzen und ähnliche Destabilisierungstendenzen, in: Lutz, B. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Deutsche Forschungsgemeinschaft Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München.

- Drexel, Ingrid 2003: Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich – Analyse und Schlussfolgerungen. Ein Gutachten im Auftrag von IG Metall und Ver.di, München.
- Dubar, Claude 2000: La formation professionnelle continue, Paris 1985.
- European Commission 2008: Employment in Europe 2008, Luxemburg.
- Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens 2004: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft, Bielefeld, Bertelsmann, Schriftenreihe Bd. 6. [http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf)
- Gasskow, Vladimir 2001: Government interventions in private financing of training, Internationale Arbeitsorganisation, Genf.
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.) 2010: Beruf und Qualifikation. BiBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld.
- Hieming, Bettina; Jaehrling, Karen; Kalina, Thorsten; Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia 2005: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen: Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation, Bd. 550.
- Hummel, Markus; Thein, Angela; Zika, Gerd 2010: Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025, in: Helmrich, R.; Zika, G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation. BiBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld, S. 81 - 101.
- Kil-Sang, Yoo; Jiyeun, Chang (Hrsg.) 2004: Aktive Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung in ausgewählten Ländern, KLI und FES, S. 342.
- Kim, Yoo-Sun 2003: The Cause of Nonstandard Workforce Increase, Social & Economic Critiques, Vol. 21, Korea Social & Economic Studies Association (auf Koreanisch).
- Kümmerling, Angelika; Schietinger, Marc; Worthmann, Georg 2009: Das Saisonkurzarbeitergeld. Ein erfolgreiches Instrument zur Vermeidung von Entlassungen, IAQ-Report 2009-02.
- La Cour des Comptes 2008: Rapport public thématique «la formation professionnelle tout au long de la vie», Paris.
- Lee, Byung-Hee; Kim, Jooseop 2004: Skill development and training policies in Korea, Korea Labour Institute, unveröffentlichtes Manuskript.
- Lichtenberg, Yves; Méhaut, Philippe 2001: Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue – bilan pour un futur. <http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html>
- Maurice, Marc; Sellier, François; Silvestre, Jean-Jacques 1982: Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF.
- Merle, Vincent; Lichtenberg, Yves 2001: Formation et éducation tout au long de la vie, 1971 - 2001: deux réformes, un même défi. In: Formation Emploi 76, Marseille.
- OECD 2003: OECD Economic Surveys: Korea, Volume 2003/5, Paris.
- OECD 2008: Bildung auf einen Blick, Paris.
- Republic of Korea, Ministry of Labour 2004, Labour Administration, Seoul, S. 23.
- Schumann, Michael 2002: Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen, in: Sofi-Mitteilungen Nr. 31, S. 105-112.

- SPD 2009: Von der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung, Stand 25. März 2009, Berlin.
- Terrot, Noël 1983: Histoire de l'éducation des adultes en France, Paris.
- TNS Infratest Sozialforschung 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München.
- Visser, Jelle 2008: Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS), an international database, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam.
- Voss-Dahm, Dorothea 2009: Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma. Zugl.: Univ. Duisburg-Essen, Diss., 2009.
- Yi, Llcheong; Lee, Byung-Hee 2003: "Development characteristics of unemployment policy in Korea", paper presented at the United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Workshop on Social Policy in a Development Context – East Asian component, Bangkok, Thailand, 30 June-1 July 2003.
- Yoon, Jin Ho; Lee, Byung-Hee 2009: Transformation of Government-led Vocational Training System in Korea, in: Bosch, G.; Charest, J. (Hrsg.) 2010: Vocational Training. International perspectives, London, Routledge, S. 162-186.





## Der Autor

---

### **Dr. Gerhard Bosch**

ist Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und Geschäftsführender Direktor des dort angesiedelten Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ). Er war Mitglied der Expertenkommission des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema „Finanzierung Lebenslangen Lernens“.





## Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

**Finanzkrise kostet jeden Deutschen im Schnitt mehr als 9.000 Euro**

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Nach der Krise ist vor der Krise  
Haben wir die richtigen Lehren gezogen,  
und was bleibt zu tun?**

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Rente mit 67: Zwischen Demographie und  
Arbeitsmarkt**

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

**Eine Energiepolitik für die Zukunft**

WISO direkt

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

**Europas unterschätzte Ungleichheit**

WISO direkt

Steuerpolitik

**Welche Steuerpolitik gehört zum  
„sozialdemokratischen Modell“?**

WISO direkt

Arbeitskreis Mittelstand

**Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz –  
Förderungsgesetz für KMU?**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Was die Verbraucherpolitik von der  
Verhaltensökonomie lernen kann**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Was die Verbraucherpolitik wissen sollte –  
Handlungsfelder der Verbraucherborschung**

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Neuordnung der Finanzierung des  
Öffentlichen Personennahverkehrs  
Bündelung, Subsidiarität und Anreize  
für ein zukunftsfähiges Angebot**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

**Das Programm Soziale Stadt  
Kluge Städtebauförderung für die Zukunft der  
Städte**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Rückkehr zur lebensstandardsichernden und  
armutsfesten Rente**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Bedarfsbemessung bei Hartz IV  
Zur Ableitung von Regelleistungen auf  
der Basis des „Hartz-IV-Urteils“ des  
Bundesverfassungsgerichts**

WISO direkt

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Gute Arbeit und lebenslanges Lernen –  
das Versagen der Weiterbildung in Deutschland**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Perspektiven der Erwerbsarbeit:  
Facharbeit in Deutschland**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Die Mitbestimmung im Kontext europäischer  
Herausforderungen**

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Arbeitsplatz Hochschule  
Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung  
in der „unternehmerischen Universität“**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Integrationspolitik der Europäischen Union**

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung

**Wem werden Konjunkturprogramme gerecht?  
Eine budgetorientierte Gender-Analyse der  
Konjunkturpakete I und II**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

[www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso)