

B3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). **E** Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen sowie die ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit → **Tabelle B3.1-1**. Die Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind im Jahr 2009 ausgelaufen; Förderfälle im Jahr 2010 erfolgten im Rahmen der Restabwicklung. Das mit § 46 SGB III zum 1. Januar 2009 eingeführte Instrument der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, das u. a. Elemente der bisherigen Trainingsmaßnahmen aufnimmt, wird zu den vermittlungsunterstützenden Leistungen gerechnet, nicht zur Qualifizierung.

E Fördervoraussetzungen

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, oder weil die Notwendigkeit einer Weiterbildung

wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist (§ 77 SGB III). Dabei wird berücksichtigt, ob die Arbeitslosigkeit auch ohne eine Weiterbildung beendet werden könnte, ob andere arbeitsmarktpolitische Instrumente erfolgversprechender sind und ob mit dem angestrebten Bildungsziel eine Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich ist. Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden und gilt für entsprechende zugelassene Maßnahmen. Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen.

Für Sonderprogramme der Bundesagentur für Arbeit gelten spezielle Förderbedingungen.

Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Neben der beruflichen Weiterbildung liegt wie im Vorjahr der Schwerpunkt der Berichterstattung auf den aufgrund der Wirtschaftskrise initiierten bzw. ausgeweiteten Maßnahmen zur Förderung spezieller Zielgruppen wie z. B. Geringqualifizierter oder Personen in Kurzarbeit.

Tabelle B3.1-1: Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2010

	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
Qualifizierung 2010	215.961	114.498	101.463	586.435	344.994	241.441
Berufliche Weiterbildung	188.782	96.890	91.891	486.795	267.557	219.238
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	18.318	10.424	7.894	23.609	11.272	12.337
Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen (einschl. Reha) (Restabwicklung) ¹	1.702	24	1.677	10.050	184	9.866
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit	7.160	7.160	–	65.981	65.981	–

¹ Die individuelle Förderung der Teilnehmer erfolgt auf der Grundlage des zum 01.01.2009 eingeführten § 46 SGB III.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III – Arbeitsförderung – und seit 2005 auch nach SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende – ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Es soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden.

In den vergangenen Jahren ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung zunächst zwischen 2000 und 2005 durch Umsteuerung des Mitteleinsatzes im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktprogramme reduziert worden. Innerhalb der Leistungen zur Verbesserung der Qualifikation wurden zudem verstärkt Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III eingesetzt. Der Rückgang von FbW-Maßnahmen setzte sich abgeschwächt bis zum Jahr 2005 fort. Ab 2006 erfolgte wieder eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung, die ihren Höhepunkt 2009 erreichte.

Im Jahr 2010 war die Förderung der beruflichen Weiterbildung rückläufig → [Schaubild B3.1-1](#) und → [Schaubild B3.1-2](#).

Im Jahr 2010 sind 486.795 Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu verzeichnen. Das ist ein Rückgang um 21,3 % gegenüber dem Vorjahr.

Der Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist weiter gestiegen: Von den 486.795 Eintritten im Jahr 2010 entfielen 52.100 auf Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (das entspricht 10,7%; 2009: 7,3%; 2008: 6,9%). Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2010 10,1% (2009: 12%; 2008: 13,4%); der Anteil der Ausländer/-innen lag bei 10,8% (2009: 11%; 2008: 11,3%). Langzeitarbeitslose waren mit einem Anteil von 11,4% (2009: 7,8%; 2008: 12,5%) an den Eintritten vertreten (Statistisches Bundesamt 2010d, 2011i).

Der Rückgang der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen war im Jahr 2010 geringer als der Rückgang der Gesamteintritte → [Tabelle B3.1-2](#). Bei den Arbeitslosen hat sich der Anteil von Männern

Schaubild B3.1-1: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II von 2000 bis 2010¹

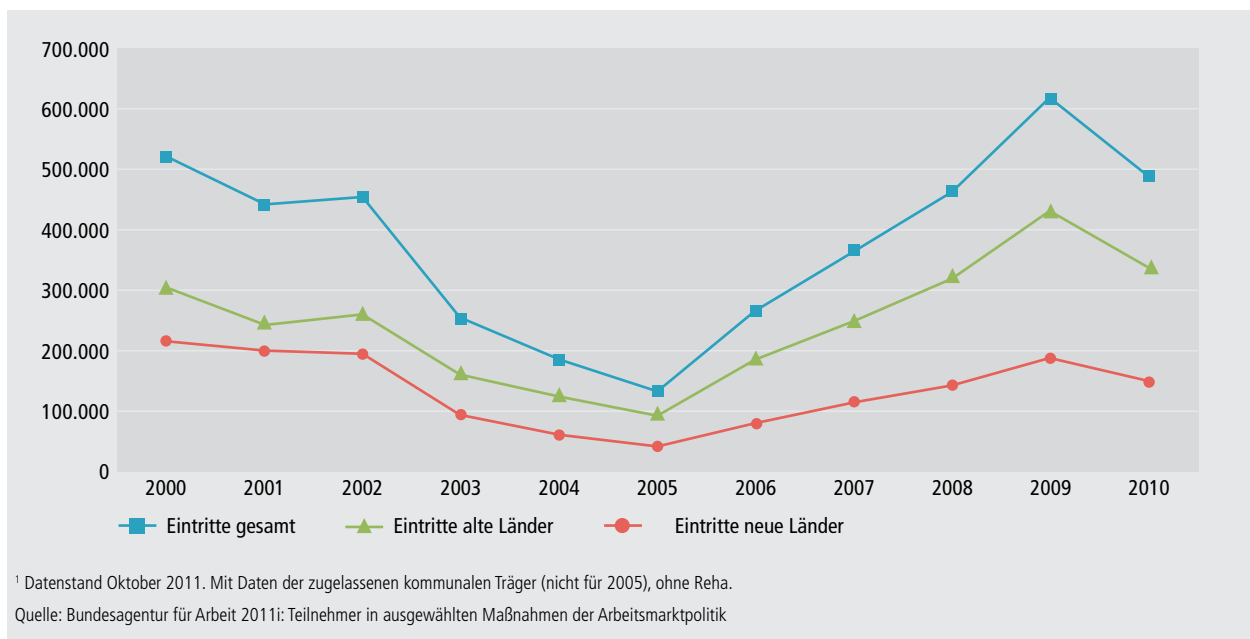


Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II von 2001 bis 2010¹

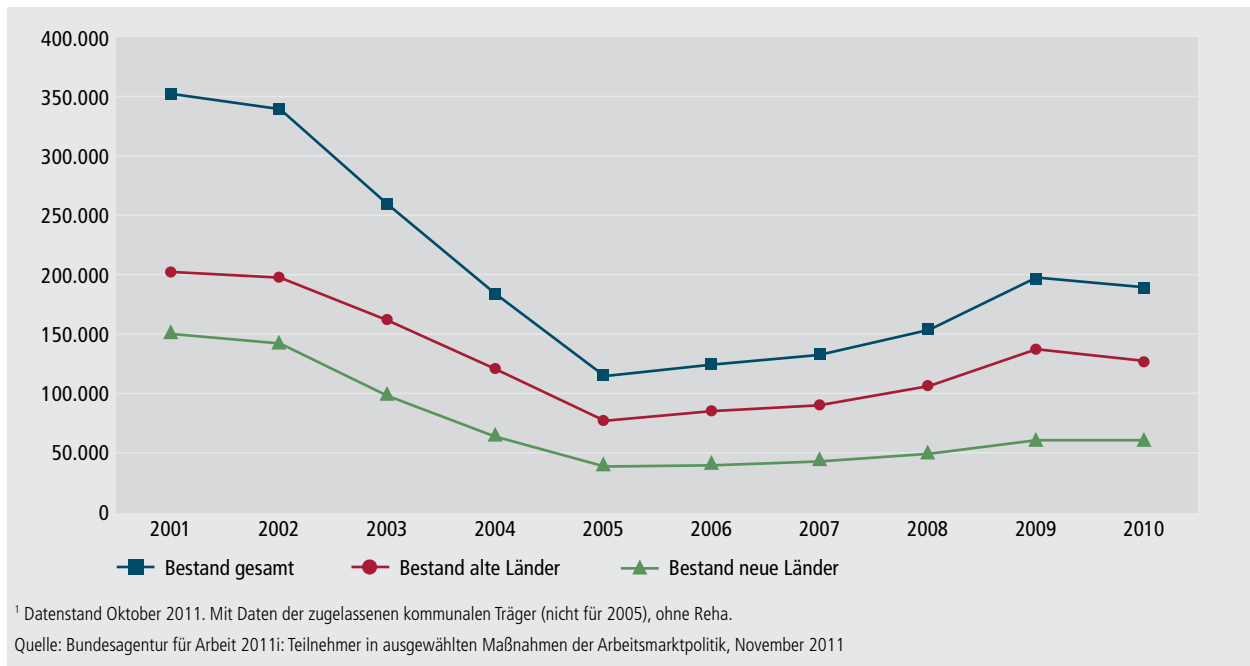


Tabelle B3.1-2: Zugang und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II in den Jahren 2005 bis 2010¹

Eintritte/Zugang		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Bundesgebiet	Gesamt	131.521	264.343	364.894	462.532	618.435	486.795
	davon Frauen	53.994	114.721	168.022	210.719	253.965	206.087
Alte Länder	Gesamt	91.096	185.457	249.675	320.217	431.065	336.627
	davon Frauen	39.143	82.692	117.519	148.194	174.163	140.140
Neue Länder	Gesamt	40.425	78.886	115.219	142.315	187.370	150.158
	davon Frauen	14.851	32.029	50.503	62.525	79.802	65.947
Jahresdurchschnittsbestand		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Bundesgebiet	Gesamt	114.350	124.800	131.714	154.088	198.104	188.782
	davon Frauen	59.743	60.175	63.419	73.734	89.820	88.802
Alte Länder	Gesamt	76.157	85.535	90.056	105.508	137.049	128.177
	davon Frauen	40.792	41.756	43.845	51.168	61.199	58.081
Neue Länder	Gesamt	38.193	39.264	41.568	48.579	61.054	60.605
	davon Frauen	18.951	18.420	19.574	22.566	28.621	30.721

¹ Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (nicht für 2005)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011h: Zugang und Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011; Bundesagentur für Arbeit 2011i: Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Oktober 2011

(ca. 54 %) und Frauen (ca. 46 %) im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Obwohl die Arbeitslosigkeit der Männer im Jahresdurchschnitt mit 6 % stärker zurückging als die der Frauen (jahresdurchschnittlicher Rückgang um 5 %), liegt die Arbeitslosenquote der Frauen weiter unter der der Männer, die von der Wirtschaftskrise stärker betroffen waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011e).

Die Gesamtausgabemittel im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung betragen 2010 1,92 Mrd. € (2009: 2,3 Mrd. €; 2008: 1,5 Mrd. €). Davon entfielen rund 958 Mio. € (2009: 1,3 Mrd. €; 2008: 0,8 Mrd. €) aus dem Eingliederungstitel auf die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung). Dazu kommen rund 962 Mio. € (2009: 1,1 Mrd. €; 2008: 0,7 Mrd. €) für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung. In der Grundsicherung betragen die Gesamtausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung 827 Mio. € (Bundesagentur für Arbeit 2011g, 2010c).

Um die Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu bewältigen und einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden im Jahr 2010 zielgruppenspezifische FbW-Programme fortgeführt bzw. neu aufgelegt. Qualifizierungsangebote für nicht aus SGB-Mitteln förderbare Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld wurden darüber hinaus aus ESF-Mitteln finanziert.

WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen)

Im Fokus des erstmals 2006 aufgelegten Programms steht eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von beschäftigten Älteren, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, um ihnen zusätzlich Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern. Im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) wurden die Förderungsmöglichkeiten befristet bis 31. Dezember 2010

um die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen erweitert, deren Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren mindestens 4 Jahre zurückliegt und die in den letzten 4 Jahren nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Rechtsgrundlage: § 421t Abs. 4 SGB III). Die Mittel für WeGebAU wurden im Rahmen des Konjunkturpaketes II finanziell aufgestockt, um einen Beitrag zum Ausbau der Weiterbildung Beschäftigter zu leisten. Im Jahr 2010 betrug das Gesamtvolumen der Förderungen 274 Mio. € (2009: 332,3 Mio. €; 2008: 167 Mio. €) (Bundesagentur für Arbeit 2011g).

Das Sonderprogramm WeGebAU bietet 2 Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- *Zuschüsse zu Weiterbildungskosten (WK)*
Gering qualifizierten oder älteren Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, erstatten die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter die Lehrgangskosten und geben einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten. Insbesondere Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen soll damit die Aufnahme einer Weiterbildung ermöglicht werden. Sie erhalten einen Bildungsgutschein und können damit zwischen Weiterbildungsmaßnahmen wählen, in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Diese Förderungen nach §§ 235c und 77 Abs. 2 SGB III sind nicht begrenzt auf Weiterbildungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen; auch Teilqualifikationen können erworben werden → [Tabelle B3.1-3](#).

- *Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)*
Für die Qualifizierung ungelernter oder gering qualifizierter Arbeitnehmer/-innen erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Zuschüsse können bis zur Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Die Höhe des AEZ kann für Zeiten ohne

Tabelle B3.1-3: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2007 bis 2010¹

	Gesamt	FbW	davon: Geringqualifizierte § 77 Abs. 2 SGB III	davon: Ältere in KMU § 417 SGB III	davon: Qualifizierte § 421t Abs. 4 SGB III	Arbeitsentgelt- zuschuss (AEZ) § 235c SGB III
Zugang						
2007	29.100	14.573	10.458	4.115		14.527
2008	66.106	33.397	23.007	10.390		28.571
2009	101.890	65.311	38.441	11.108	15.762	36.579
2010	102.450	87.641	17.374	12.515	57.752	14.809
Bestand						
2007	4.138	1.960	1.397	564		2.178
2008	16.341	8.787	6.294	2.493		7.544
2009	29.077	17.347	11.573	3.495	2.279	11.730
2010	37.380	29.272	9.044	3.989	16.240	8.108

¹ Wird die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl mit der Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 77 ff. SGB III als auch mit der Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber nach § 235c SGB III gefördert, wird sie hier je Förderung und damit doppelt ausgewiesen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010d: Qualifizierungsförderung, 03.2010; Bundesagentur für Arbeit 2011j: Zugang und Bestand in das Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff., Dezember 2011

Arbeitsleistung bis zu 100 % betragen (Rechtsgrundlage: § 235c SGB III).

Von 2009 auf 2010 sind die Eintritte in das Programm WeGebAU weiter gestiegen, die Teilnehmerezahlen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben sich in den 3 angesprochenen Beschäftigtengruppen jedoch unterschiedlich entwickelt. Während die Förderungen nach § 77 ff. SGB III rückläufig waren und die Zahl der geförderten älteren Beschäftigten in KMU sich um etwas mehr als 10 % erhöhte, hat sich die Zahl der Förderungen qualifizierter Beschäftigter mehr als verdreifacht → [Schaubild B3.1-3](#).

FbW- und ESF-geförderte Qualifizierung während der Kurzarbeit

Während einer Qualifizierung in der Kurzarbeit gab es 2010 folgende Fördermöglichkeiten:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) während Kurzarbeitergeldbezug nach §§ 77 ff. SGB III für gering qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld
- ESF-BA-Programm für qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld
- ESF-Förderung von Qualifizierung während Transfer-Kug (EQT): Transferkurzarbeitergeld

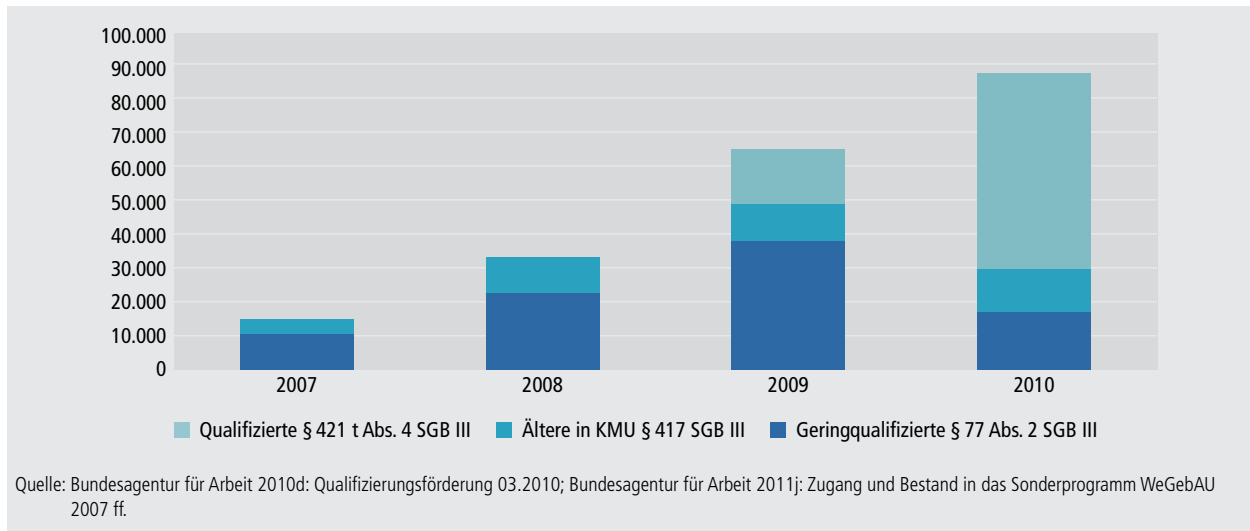
wird gewährt bei betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen, bei denen Arbeitnehmer ihre versicherungspflichtige Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (meist Transfergesellschaft) mit Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt fortsetzen (Voraussetzungen in §§ 216a und 216b SGB III).

- ESF-Förderung von Qualifizierung während konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld (konj. Kug/Saison-Kug [EQK]): Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn aus wirtschaftlichen Ursachen in Betrieben die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend gekürzt wird (Voraussetzungen in §§ 169 bis 182 SGB III). Mit Saison-Kurzarbeitergeld werden Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe stabilisiert, die durch witterungsbedingten Arbeitsausfall bedroht sind → [Tabelle B3.1-4](#).

Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG)

Im Programm „Fbw während KuG“ wird seit 2009 die Weiterbildung von gering qualifizierten Bezieherinnen und Beziehern von Kurzarbeitergeld gefördert. Diese Förderung hat Vorrang vor den Maßnahmen des ESF-BA-Programms.

Schaubild B3.1-3: Zugänge zu FbW im Sonderprogramm WeGebAU

Tabelle B3.1-4: Zugang zu FbW- und ESF-geförderter Qualifizierung während der Kurzarbeit¹

	Insgesamt	FbW während Kug § 77 Abs. 2 SGB III	ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit		
			insgesamt	Transfer-Kug	ESF konj./Saison-Kug
2009	147.871	24.612	123.259	11.028	112.231
2010	71.595	5.614	65.981	12.914	53.067

¹ Datenstand März 2011.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011e: Arbeitsmarkt in Zahlen, Geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit

ESF-finanzierte Qualifizierung für Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld

Im Rahmen des ESF-BA-Programms kann die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich in Kurzarbeit befinden, gefördert werden. Der Personenkreis der förderungsfähigen Teilnehmer/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen, die Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen, wurde 2009 ausgeweitet. Seit 1. Januar 2009 sind neben den Bezieherinnen und Beziehern von Transferkurzarbeitergeld auch die von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld in die ESF-Förderung einbezogen. Die Befristung dieser Förderung wurde verlängert bis 31. März 2012. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und dem förderungsfähigen Personenkreis. Unterschieden wird z. B. zwischen allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte über den betrieblichen Arbeitsplatz hinaus verwendbar sind (förderfähig zu 60 % der als angemessen

geltenden Lehrgangskosten), und spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte in erster Linie den betrieblichen Arbeitsplatz des Beschäftigten betreffen (förderfähig zu 25 % der als angemessen geltenden Lehrgangskosten). Zur Sicherstellung der Qualität werden grundsätzlich nur Maßnahmen gefördert, die nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen sind. Davon kann im Ausnahmefall abgewichen werden, wenn zum Beispiel weder zeitnah noch regional adäquate zugelassene Maßnahmen vorhanden sind. Maßnahmen im eigenen Betrieb mit eigenem Trainerpersonal können gefördert werden, wenn der Qualifizierungsbedarf in einem Qualifizierungsplan nachvollziehbar begründet wird. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber. Eine Förderung ist nur im KuG-Zeitraum möglich.

Die Eintritte in Qualifizierung während Kurzarbeit haben sich von 2009 auf 2010 mehr als halbiert. Dies entspricht ungefähr dem Rückgang der Kurz-

arbeit von jahresdurchschnittlich 1,144 Mio. auf 503.000 (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 13). Besonders stark ist die FbW-Förderung gering qualifizierter Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld zurückgegangen; die Zugänge betragen 2010 weniger als ein Viertel des Vorjahreswertes. Leicht angestiegen ist die Zahl der Bezieher/-innen von Transfer-Kurzarbeitergeld, die im ESF-BA-Programm gefördert werden. Der Frauenanteil bei den Zugängen zu Qualifizierung (2010: 15,9%; 2009: 17,6%;) während Kurzarbeit liegt unter dem Frauenanteil bei Kurzarbeit (2010: 20,8%; 2009: 21,3%) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011f, S. 91).

Laut Geschäftsbericht der BA wurden im Haushaltsjahr 2010 für die Förderung gering qualifizierter Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld (FbW während Kurzarbeit) 13 Mio. € ausgegeben. Die Ausgaben für die Förderung während des Bezugs von konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld betragen 31 Mio. €; für die Förderung der Qualifizierung während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld wurden 12 Mio. € aufgewendet.

Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

Da Geringqualifizierte auch weiterhin schlechtere Arbeitsmarktchancen haben und gleichzeitig ein Fachkräftemangel prognostiziert wird, unterstützt die Bundesagentur für Arbeit seit 2010 mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) den in einzelnen Bereichen und Regionen erkennbaren Strukturwandel durch geeignete, auch längerfristige Qualifizierungen. Geringqualifizierten wird im Rahmen von IFlaS ermöglicht, einen anerkannten Berufsabschluss oder eine zertifizierte Teilqualifikation zu erwerben. Damit führt IFlaS die Zielsetzung der Initiative zur Qualifizierung Geringqualifizierter in modifizierter Form fort. Dafür standen laut Geschäftsbericht 2009 für 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2010c) 350 Mio. € aus dem Eingliederungstitel zur Verfügung, mit denen 2010 35.800 Förderungen für 126 Mio. € finanziert wurden (Bundesagentur für Arbeit 2011g).

(Katrin Gutschow)

B3.2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)²⁹⁷ – sog. „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen **E**.

E Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG)

Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen. Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Über Darlehenssteller hinaus werden Anreize geschaffen, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Fortbildungsabschlüsse, die über dem angestrebten Fortbildungsabschluss liegen, wie z. B. ein Hochschulabschluss bzw. Bachelor.

Bereits zum 1. Januar 2002 wurden mit dem 1. AFBG-Änderungsgesetz die Leistungen deutlich verbessert; ein weiterer Ausbau erfolgte 2009 mit dem 2. AFBG-Änderungsgesetz²⁹⁸. Seit dem 1. Juli 2010 wird für Maßnahmen und Maßnahmenabschnitte, insbesondere auch zur Sicherheit für Fortbildungsinteressierte, von den Trägern der Maßnahmen die Anwendung eines Qualitätssystems verlangt.

In der Regel werden Aufstiegsfortbildungen gefördert, die im Inland stattfinden. Die Teilnahme an Maßnahmen, die vollständig oder teilweise in anderen Mitgliedstaaten der EU durchgeführt werden, wird dann gefördert, wenn sie auf der Grundlage von Kooperationsvereinbarungen zwischen den in den jeweiligen Mitgliedstaaten zuständigen Stellen durchgeführt wird.

²⁹⁷ Siehe <http://www.meister-bafog.info/>.

²⁹⁸ Vgl. **E** in BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B3.2.

Die Förderung beinhaltet den sog. Maßnahmebeitrag, der unabhängig vom Einkommen und Vermögen gewährt wird. Bei Vollzeitmaßnahmen kann ein Beitrag zum Lebensunterhalt beantragt werden. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Für Familien gibt es besondere Förderkonditionen. Die Darlehen zum „Meister-BAföG“ werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von 2 Jahren – maximal bis zu 6 Jahren – zins- und tilgungsfrei. Ob sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst.

Mit der Erhöhung der BAföG-Sätze zum 1. Oktober 2010 wurden auch die Bedarfssätze und Freibeträge des „Meister-BAföG“ erhöht. Dies gilt für alle Vollzeitmaßnahmen, die rückwirkend ab Oktober 2010 die erhöhten Sätze und Freibeträge erhalten.

Generell sind die Förderungsanträge schriftlich an die nach Landesrecht zuständige Behörde zu richten. Die Förderung erfolgt ab Maßnahmebeginn, frühestens jedoch ab dem Antragsmonat. Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert

sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmeabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

Nach der im August 2011 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2011a) erhöhte sich die Zahl der Geförderten im Jahr 2010 um 5,6% auf 166.395 Personen. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 64.917 (39%), eine Teilzeitmaßnahme 101.478 (61%) Personen → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +10,6%, in Teilzeit +2,7%.

Der Frauenanteil an den insgesamt geförderten Personen lag bei 31,2% (51.835) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl um 6%. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 25,6% weiblich; in Teilzeitmaßnahmen lag der Frauenanteil bei 34,7%. 82,5% der Geförderten waren zwischen 20 bis unter 35 Jahre alt. Davon stellten Teilnehmende zwischen 25 bis unter 30 Jahren (34,3%) den größten Anteil, danach folgten die 20- bis unter 25-Jährigen (32,8%). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen

Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2001 bis 2010

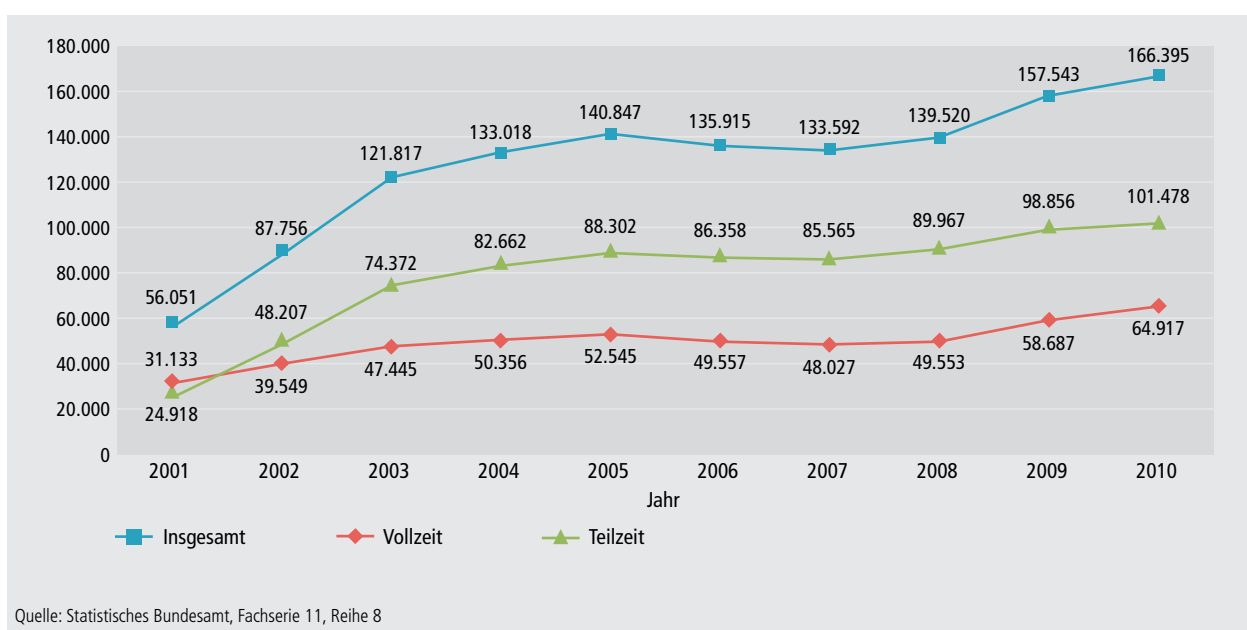
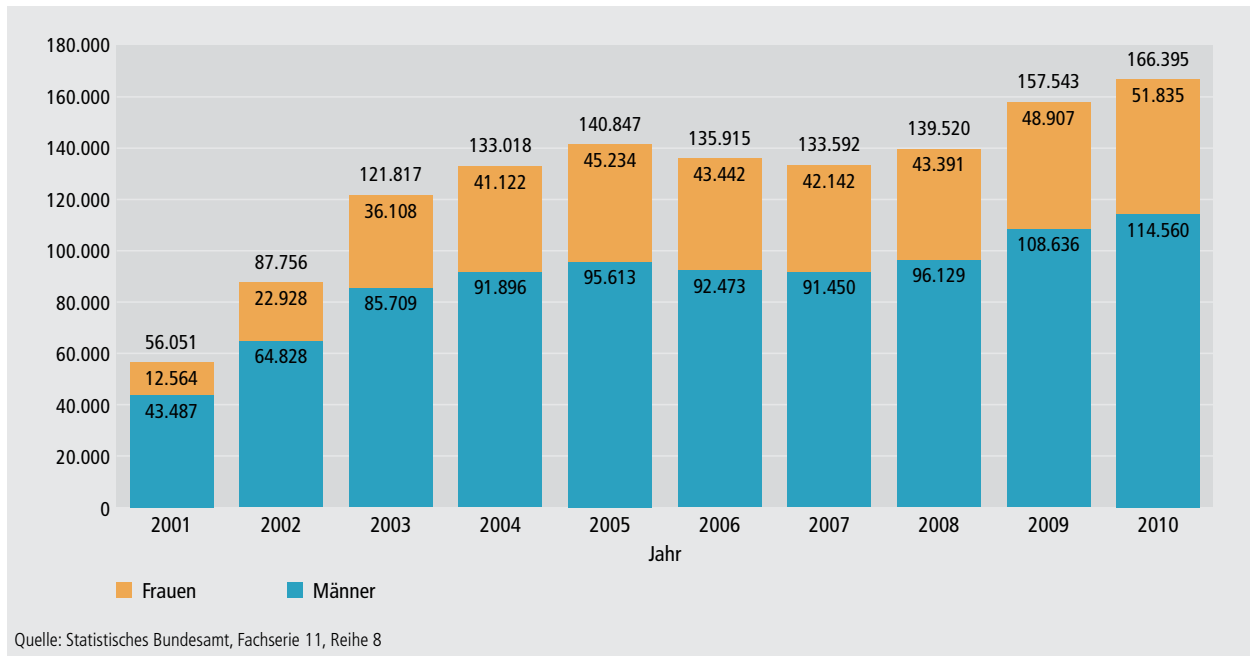


Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2001 bis 2010**



(15,4 %) lag an dritter Stelle, gefolgt von den 35- bis unter 40-Jährigen (8 %). Differenziert man nach Geschlecht, lag bei den Frauen die Gruppe der Teilnehmenden zwischen 20 bis unter 25 Jahren an erster Stelle, bei den Männern die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen. Bei den Geförderten in Vollzeit war die stärkste Gruppe zwischen 20 und unter 25 Jahren, gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen. In Teilzeitfortbildungen waren die 25- bis unter 30-Jährigen an erster Stelle, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen.

Die Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 85.224 (51,2 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 48.834 Förderbewilligungen (29,3 %).

An Förderleistungen wurden im Jahr 2010 insgesamt 518.674 Mio. € bewilligt (Statistisches Bundesamt 2011b). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 164.850 Mio. € und Darlehen in Höhe von 353.823 Mio. €. Die Veränderungsrate beim finanziellen Aufwand insgesamt gegenüber dem Vorjahr betrug +13,8 %. In Anspruch genommen wurden von 159.633 Förderungswilligen insgesamt 416.071

Mio. € (Zuschüsse 156.196 Mio. €, Darlehensanteil 259.876 Mio. €). Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2010 lag bei 1.115 €.

Im Jahr 2011 bewilligte die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) im Rahmen des AFBG 56.332 Darlehen mit einem Fördervolumen von 268.697 Mio. €. Dies ist eine Steigerung von 3,4 % gegenüber dem Vorjahr mit einem Fördervolumen von 259.763 Mio. €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78 % und die Länder zu 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen.

(Brigitte Seyfried)

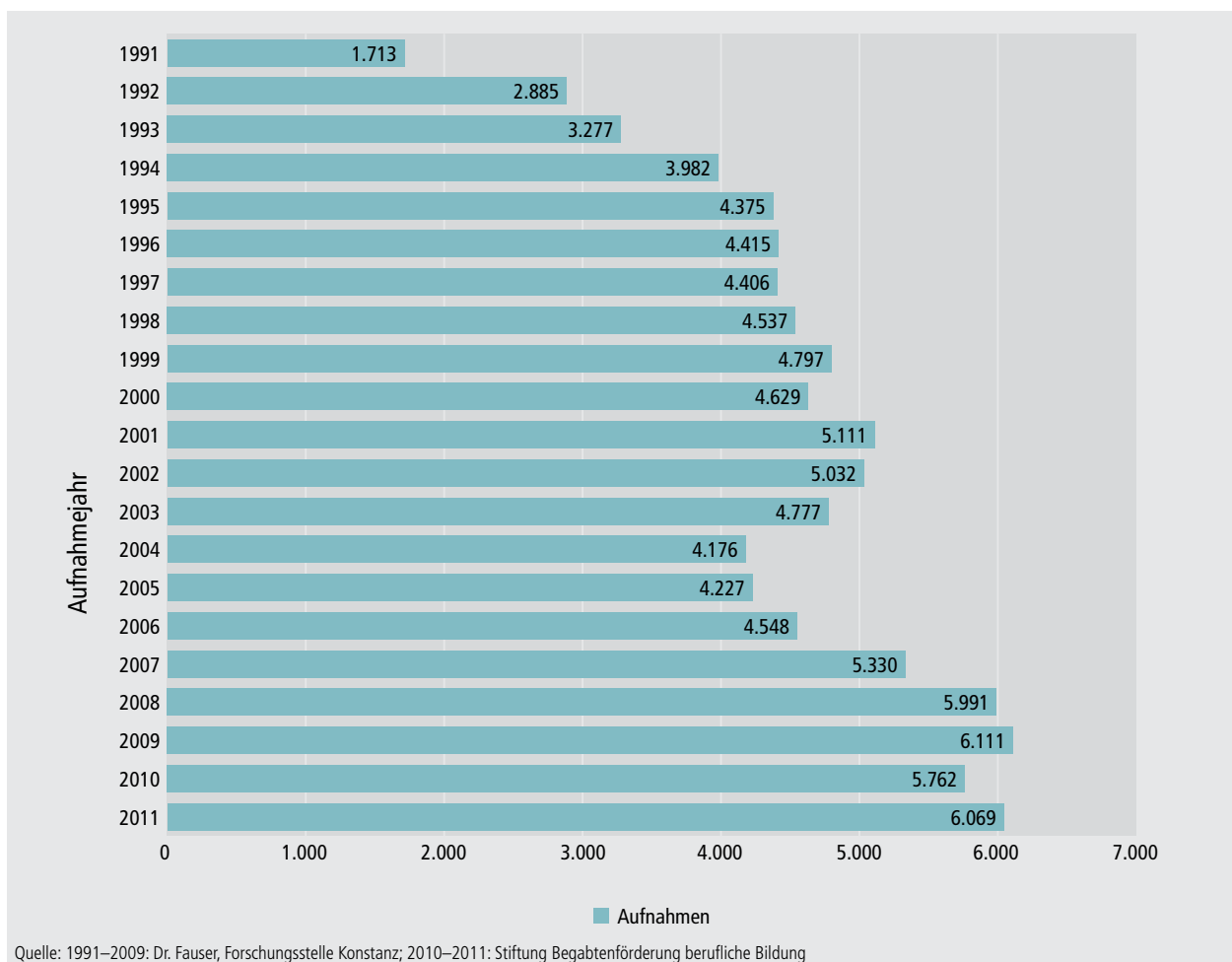
B3.3 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm Weiterbildungsstipendium²⁹⁹ des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert fachliche Weiterbildungen, zum Beispiel zur Technikerin/zum Techniker, zur Handwerksmeisterin/zum Handwerksmeister oder zur Fachwirtin/zum Fachwirt, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen, wie EDV-Kurse oder Intensivsprachkurse, sowie berufsbegleitende Studien-

gänge. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 6.000 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Die Stipendiatin/Der Stipendiat trägt einen Eigenanteil in Höhe von 10 % der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

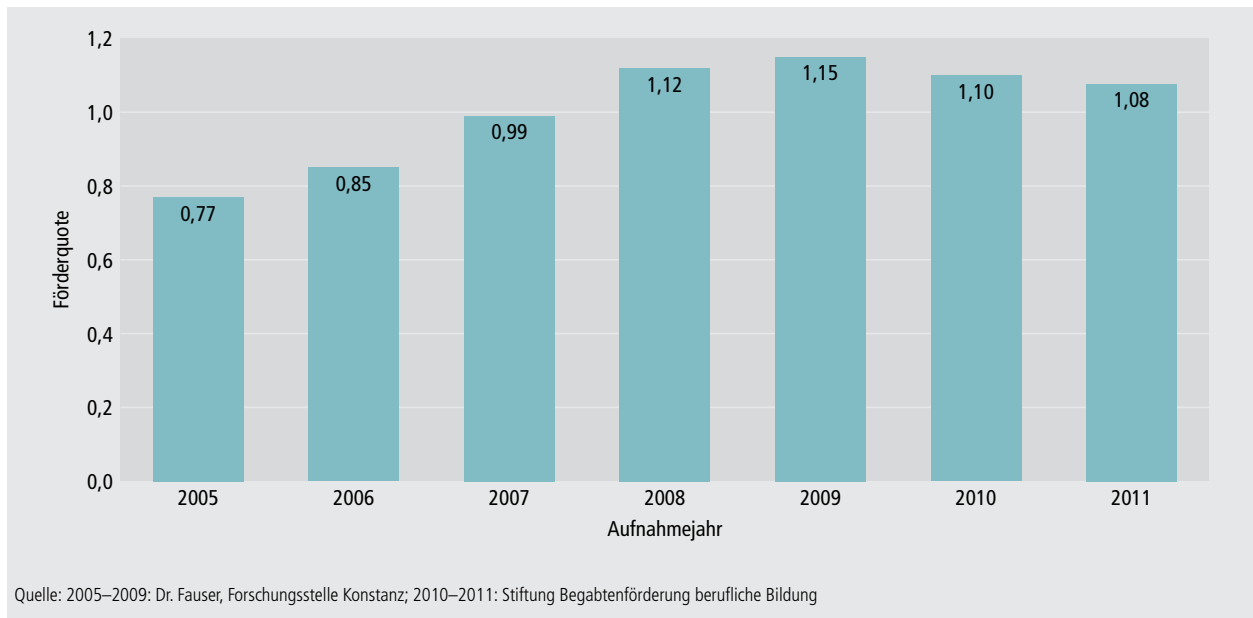
Das Weiterbildungsstipendium feierte im Jahr 2011 sein 20-jähriges Bestehen. Im Jahr 2012 wurde das 100.000ste Weiterbildungsstipendium vergeben. Das

Schaubild B3.3-1: Neustipendiatinnen und Neustipendiaten, 1991 bis 2011



299 Siehe auch <http://www.bmbf.de/weiterbildungsstipendium>.

Schaubild B3.3-2: Förderquote 2005 bis 2011 (in %)



Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft startete im Jahr 1991 mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen durch 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen. Für diese Stipendiatinnen und Stipendiaten der ersten Stunde standen anfänglich Fördermittel in Höhe von (umgerechnet) 5 Mio. € für ihre berufliche und persönliche Weiterbildung bereit. 20 Jahre später, im Programmjahr 2011, betrug das Mittelvolumen 22,7 Mio. €. 2011 wurden über 6.000 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten von knapp 300 Kammern und anderen zuständigen Stellen neu in das Förderprogramm aufgenommen → [Schaubild B3.3-1](#).

Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administration des Programms beauftragt ist die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB). Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

Schaubild B3.3-3: Aufnahmen 2011 nach Ausbildungsbereichen (in %)

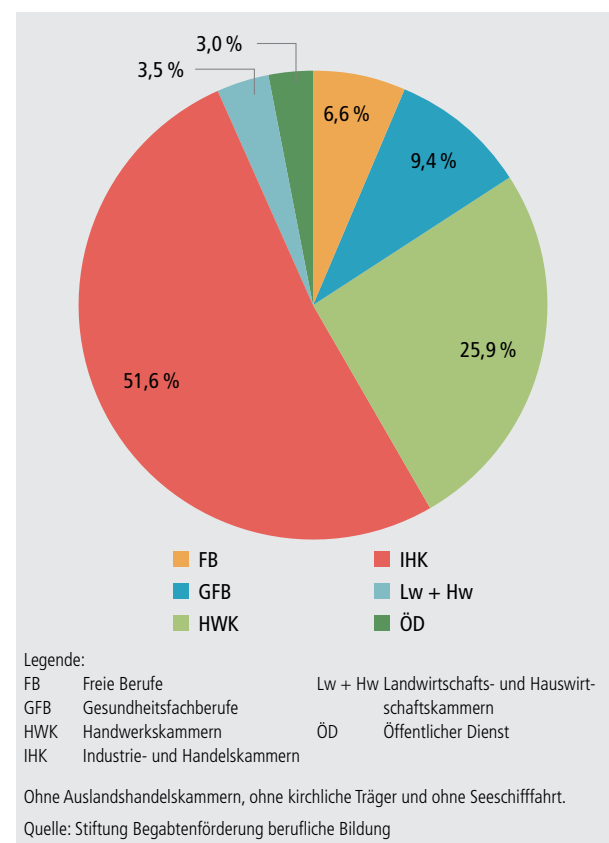
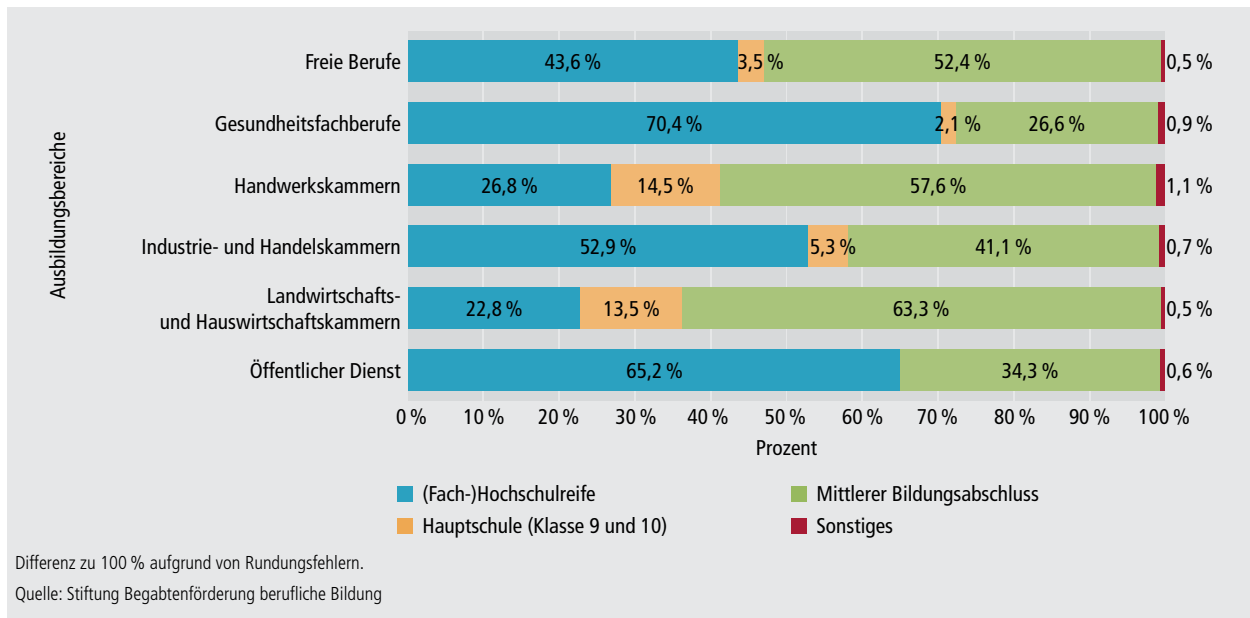


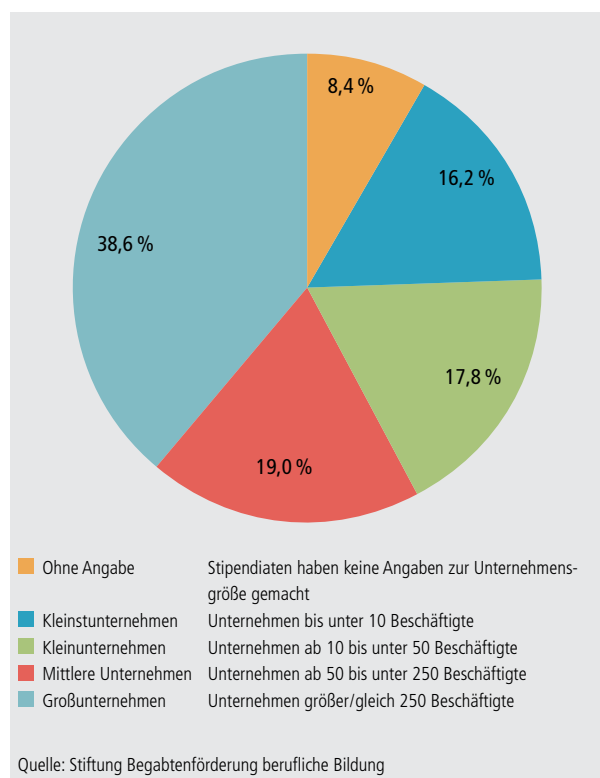
Schaubild B3.3-4: **Schulische Vorbildung nach Ausbildungsbereichen 2011**

Die Förderquote im Programm Weiterbildungsstipendium gibt das Verhältnis zwischen aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten eines Jahres und erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung bzw. bei Gesundheitsfachberufen des Vorjahres wieder. → **Schaubild B3.3-2** zeigt, dass die Zielvorgabe der Bundesregierung zu Beginn der 16. Legislaturperiode im Jahr 2005, bis 2009 ein Prozent eines Ausbildungsjahrgangs aufzunehmen, erreicht wurde.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm Weiterbildungsstipendium ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Diese kann nachgewiesen werden

- durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung oder
- durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder
- durch einen begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Im Jahr 2011 sind beinahe 90 % der Stipendiatinnen und Stipendiaten ausschließlich wegen exzellenter Leistungen bei der Berufsabschlussprüfung in die Förderung aufgenommen worden. Der Erfolg bei

Schaubild B3.3-5: **Größe der Unternehmen Aufnahmejahr 2011**

einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb als maßgebliches Aufnahmekriterium spielt bei Stipendiatinnen eine nachgeordnete Rolle – aber rund 13 % der männlichen Stipendiaten konnten sich über diesen Zugang für ein Stipendium qualifizieren.

Gut die Hälfte aller Neuaufnahmen 2011 erfolgt durch Industrie- und Handelskammern, etwa ein Viertel durch Handwerkskammern und ein Zehntel durch die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung für die Gesundheitsfachberufe → **Schaubild B3.3-3**.

Die Begabtenförderung ist – rein quantitativ gesehen – in einigen Sektoren (Land- und Hauswirtschaft, Handwerk, freie Berufe) mehrheitlich ein Programm zur Förderung der Weiterbildung mittlerer Bildungsgruppen, in anderen Bereichen (Gesundheitsfachberufe, Industrie und Handel, öffentlicher Dienst) hingegen vorrangig ein Programm zur Förderung der Weiterbildung von Abiturientinnen und Abiturienten → **Schaubild B3.3-4**.

Nur 4 von 10 Stipendiatinnen und Stipendiaten sind in einem Großunternehmen beschäftigt. 3 von 10 arbeiten bei einem Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten → **Schaubild B3.3-5**.

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung)

B3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Für den nachträglichen Erwerb von Berufsabschlüssen gibt es grundsätzlich 2 Zugangswege: Die Zulassung zur Prüfung kann im Rahmen einer Umschulung (§§ 58 ff. BBiG, § 42e–42i HwO) oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 (2) HwO (sogenannte Externenprüfung) erfolgen.

Mit **Umschulungen** werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben müssen oder wollen, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen mindestens um ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt (**vgl. Kapitel B1.3**).

Die sogenannte **Externenprüfung** richtet sich hingegen insbesondere an Personen, die für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben wollen. Auf die Teilnahme an der Abschlussprüfung können sich extern zugelassene Teilnehmende auf unterschiedliche Arten vorbereiten: Sie können sich die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten parallel zu ihrer Berufstätigkeit autodidaktisch aneignen, dabei auf betriebliche Weiterbildungsangebote zurückgreifen oder sich in einem speziellen Kurs auf die Prüfungsteilnahme vorbereiten. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in der Regel in einem zeitlichen Umfang von 6 Monaten gefördert.

Weil eine große Anzahl junger Erwachsener noch keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (**vgl. Kapitel A9.3**) und die Einmündungs- und Erfolgsaussichten bei – gegenüber der normalen Ausbildungszeit verkürzten – Umschulungen gering sind, wurde Mitte der 1990er-Jahre das Konzept der abschlussorientierten **Nachqualifizierung** entwickelt. Darunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und die sich insbesondere an Personen richten, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist. Das Konzept der abschlussorientierten Nachqualifizierung sieht eine Qualifizierung vor, die – wie in der dualen

Ausbildung – Arbeiten und Lernen verknüpft und deren Dauer sich an der Ausbildungszeit orientiert. Durch einen modularen Aufbau soll es in der Nachqualifizierung auch möglich sein, erworbene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrung oder absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder aus abgebrochenen Ausbildungen, zu berücksichtigen. Der Berufsabschluss wird dabei im Allgemeinen über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO (sogenannte Externenprüfung) erreicht. Die Datenlage **E** bezüglich des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ist sowohl heterogen als auch unvollständig.

E Datenlage zu abschlussorientierten Nachqualifizierungen

Erfasst wird die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG und HwO geordneten Berufen (vgl. Kapitel A4.8).

Die Teilnahmestatistik der BA (vgl. Kapitel B3.1) weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes aus. Darin sind Umschulungen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung und abschlussbezogene Nachqualifizierungen zusammengefasst. Diese Daten liegen nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis differenziert vor.

Abschlussorientierte Nachqualifizierungen gemäß der oben genannten Definition stellen eine nicht näher zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zzgl. Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar.

Darüber hinaus liegen aktuelle Daten³⁰⁰ aus einer Befragung von Teilnehmenden bzw. Interessenten an der Externenprüfung vor, die im BIBB-Forschungsprojekt „Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung“ (FP 4.3.301) erhoben wurden.

Ansätze zur Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Zurzeit werden abschlussorientierte Qualifizierungen in folgenden Programmen angesprochen:

- Das vom BMBF mit der Laufzeit 2008-2013 aufgelegte Programm „**Perspektive Berufsabschluss**“ zielt in der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ darauf, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung zu schaffen und damit zur Verringerung des Anteils an- und ungelerner junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beizutragen. Dazu werden im Zusammenwirken mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren Konzepte für bedarfsgerechte Nachqualifizierung regional angepasst implementiert, bestehende Fördermöglichkeiten transparent gemacht und gebündelt und Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut.³⁰¹
- Eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine ist Ziel des ebenfalls vom BMBF geförderten Programms **JOBSTARTER CONNECT**.³⁰² Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Mit bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen sollen die unterschiedlichen Möglichkeiten des „Übergangssystems“ stärker auf die duale Berufsausbildung ausgerichtet werden. Einer der 4 Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine ist die Nachqualifizierung.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte können Maßnahmen, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zielen, aus dem BA-Sonderprogramm **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) finanziert werden. Des Weiteren fördert die BA den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen bzw. Teilqualifikationen im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (vgl. Kapitel B3.1).

(Katrin Gutschow)

300 Weitere Informationen unter <http://www.bibb.de/de/wlk52121.htm>.

301 Für weitere Informationen siehe <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/105.php>.

302 Für weitere Informationen siehe <http://www.jobstarter.de/de/1208.php>.

B3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung

→ **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus öffentlichen Haushalten für Weiterbildung in den Jahren 2006 bis 2011, verglichen mit dem Jahr 2001. Der größte Teil der Aufwendungen steht in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung. Teilweise sind aber auch Ausgaben für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung erfasst, da diese nicht immer eindeutig von den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung getrennt werden können.

Der Bund beteiligt sich an der Weiterbildungsfinanzierung durch die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Die Ausgaben für diese Programme werden in den Haushalten zu Titeln zusammengefasst. Gemäß Funktionenplan nach § 14 Bundeshaushaltsordnung (BHO) kennzeichnen die Funktionskennziffern (FKZ) 151, 152, 153 und 155 die Titel, welche in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgaben

Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (Teil 1)

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Aus- bildung ¹
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
BMBF²								
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,005	0,005	0,007	0,010	0,012	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,044	0,037	0,035	0,044	0,050	0,068	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,026	0,028	0,029	0,030	0,029	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,016	0,019	0,024	0,035	0,044	X
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG	0,045	0,122	0,120	0,122	0,140	0,149	0,198	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,036	0,035	0,040	0,039	0,048	0,035	
BMW²								
Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen	0,027	0,023	0,035	0,024	0,026	0,024	0,027	
BMAS²								
Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II ³								X
• Zuschüsse zu den Kosten beruflicher Weiterbildung für behinderte Menschen	k.A.	0,022	0,023	0,026	0,027	0,026	k.A.	
• Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	k.A.	0,076	0,076	0,077	0,082	0,084	k.A.	
Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II ³	k.A.	k.A.	0,504	0,670	0,802	0,827	k.A.	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	k.A.	0,000	0,001	0,001	0,001	k.A.	X
Länder⁴								
Fachschulen ⁵	k.A.	0,510	0,491	0,505	0,558	0,633	0,661	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	0,013	0,034	0,034	0,034	0,039	0,051	0,056	
Förderung der Weiterbildung ⁶	0,126	0,088	0,062	0,057	0,058	0,054	0,057	X
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	0,306	0,187	0,184	0,183	0,205	0,227	0,238	X
Einrichtungen der Lehrerfortbildung	0,130	0,097	0,090	0,083	0,081	0,088	0,117	
Volkshochschulen	0,176	0,139	0,137	0,139	0,140	0,144	0,150	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ⁷	0,038	0,022	0,021	0,021	0,021	0,021	0,023	
Weiterbildungsprogramme der Länder ⁶	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.			
• Westdeutschland ⁶	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.			
• Ostdeutschland ⁶	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ca. 0,5	ca. 0,5	
Gemeinden und Zweckverbände⁴								
Förderung der Weiterbildung ⁸	0,053	–	–	–	–	–	–	X
Volkshochschulen	0,229	0,213	0,216	0,227	0,237	0,240	0,245	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ⁷	0,050	0,033	0,033	0,034	0,035	0,036	0,037	
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	–	0,046	0,035	0,050	0,053	0,053	0,054	X

Fortsetzung Tabelle B3.5-1

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Aus- bildung ¹
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
Bundesagentur für Arbeit²								
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte								
• für Weiterbildungsmaßnahmen	k.A.	0,272	0,179	0,163	0,169	0,179	0,179	
• nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k.A.	1,690	1,690	1,822	1,892	1,871	1,806	X
Förderung der beruflichen Weiterbildung ³	6,982	1,341	1,413	1,618	2,584	2,026	1,773	
davon: Weiterbildungskosten	k.A.	0,527	0,619	0,788	1,262	0,958	0,824	
Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld	k.A.	0,083	0,014	-0,001	–	–	–	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung ⁴	k.A.	0,714	0,748	0,739	1,136	0,962	0,877	
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k.A.	0,014	0,029	0,088	0,182	0,106	0,073	
Einstellungszuschüsse bei Vertretung	k.A.	0,004	0,003	0,004	0,002	–	–	
Beauftragung externer Weiterbildungsberater (i. R. v. WeGebAU – Projektförderung nach § 10 SGB III)	–	–	–	0,007	0,003	–	–	
Institutionelle Förderung ⁵	0,044	0,004	0,002	0,000	–	–	–	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transferkurzarbeitergeld ¹⁰	–	–	–	0,037	0,036	0,043	0,011	

¹ Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

² Ist-Werte für 2001 und 2006 bis 2010. Haushaltsansätze für 2011.

³ Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

⁴ Ist-Werte für 2001 und 2006 und bis 2008. Vorläufige Ist-Werte für 2009 und 2010, Haushaltsansätze für 2011.

⁵ Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2006 bis 2010: Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2011: Schülerzahlen des Schuljahres 2010/2011 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Ab dem Datenreport 2011 wurde das Ausgabenkonzept von Nettoausgaben auf Grundmittel umgestellt. Da dies auch rückwirkend für die Jahre ab 2007 geschah, unterscheiden sich die Angaben für die Jahre 2007 bis 2010 leicht von den Angaben in früheren Ausgaben des Datenreports.

⁶ Siehe Anmerkungen im Text.

⁷ Geschätzt auf Grundlage des Anteils des Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ am Gesamtvolumen der Unterrichtsstunden (2006: 15,7 %, 2007: 15,5 %, 2008: 14,9 %, 2009: 14,9 %, 2010: 15,0 %).

⁸ Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

⁹ Die institutionelle Förderung beinhaltete z. B. Zuschüsse für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen sowie Zuschüsse für die Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der beruflichen Rehabilitation. Die institutionelle Förderung im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurde jedoch 2009 abgeschafft.

¹⁰ Im Datenreport 2011 ist ein Tippfehler unterlaufen: für das Jahr 2010 waren dort 0,033 Mrd. € angegeben.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne

Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung und Vermögensrechnung des Bundes

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen

Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungserg GesamtHH

Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte

Bundesagentur für Arbeit, Statistiken zu Einnahmen und Ausgaben in den Rechtskreisen SGB II und SGB III

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik

Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Oktober 2011) und der Bundesagentur für Arbeit (Februar 2012)

für Programme, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen (vgl. Kapitel A8.2). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die „Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und die Leistungen für Menschen mit Behinderung sowie für die spezi-

ellen Maßnahmen für Jüngere des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bereich des SGB II. Daher greift → Tabelle B3.5-1 nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist die nach sachlichen Gesichtspunkten der Weiterbildung zuzurechnenden Haushaltstitel aus. Haushaltstitel des Bundes, die in bedeutendem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind durch ein Kreuz am Ende der Zeile gekennzeichnet. Das Gleiche gilt für die übrigen Tabellenpositionen.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Die Jahresrechnungsstatistik des StBA weist für die Förderung der Weiterbildung (FKZ 151) einen Beitrag der Länder in Höhe von 57 Mio. € aus. Allerdings sind dort – wie zuvor beschrieben – die Länderprogramme nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug zählen beispielsweise zum Bereich Arbeitsmarktpolitik, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung vermutlich unterschätzt wird. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in den entsprechenden Programmen kommt zu dem Ergebnis, dass die (geplanten) Ausgaben der Länder im Jahr 2010 größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € lagen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist (vgl. Müller/Koscheck 2011).

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die Volkshochschulen (VHS), Einrichtungen der Lehrerfortbildung und andere Einrichtungen der Weiterbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnehmergebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenzierbar. Näherungsweise wurde daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Es sei aber darauf hingewiesen, dass auch die anderen Programmbereiche „Politik – Gesellschaft – Umwelt“, „Kultur – Gestalten“, „Gesundheit“, „Sprachen“ und „Grundbildung – Schulabschlüsse“ in weiten Teilen berufsrelevante Qualifikationen vermitteln.

Darüber hinaus sind die Länder an der Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung beteiligt (vgl. **Kapitel B3.1**). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22 % festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78 % trägt.

Die Länder finanzieren darüber hinaus die Fachschulen. Hingegen sind die Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildung bei den Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust, 2007).

Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist aufgrund einer Verschlechterung ihrer arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume im Vergleich zu 2001 stark gesunken. Zwischen 2006 und 2009 war zwar wieder eine leicht steigende Tendenz zu erkennen, seit 2009 gehen die Ausgaben aber erneut zurück. Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis des SGB III (vgl. **Kapitel B3.1**) zählen die Kosten der Weiterbildung, Unterhaltsgeld sowie Teilunterhaltsgeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung sowie Einstellungszuschüsse bei Vertretung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Arbeitslosigkeit bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der den Bildungsausgaben zurechenbare Anteil aber bei mindestens 50 % liegen.

Das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) (vgl. **Kapitel B3.1**) sowie weiterbildungsbezogene Teile des Integrationsfortschrittsprogramms für Betreuungskunden sind in den Angaben der BA bereits erfasst. Hinzuzurechnen sind teilwei-

se noch die Leistungen für Menschen mit Behinderung. Die genaue Zuordnung ist jedoch laut Angaben der BA lediglich bei einem kleinen Volumen möglich. Der größte Teil der Leistungen für Menschen mit Behinderung kann nicht auf Erstausbildung oder Weiterbildung aufgeteilt werden. Ähnlich wie beim Arbeitslosengeld ist es durchaus fragwürdig, ob es sachgerecht ist, die Ausgaben in voller Höhe als Bildungsausgaben zu interpretieren.

Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung im Rechtskreis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen im Rechtskreis des SGB II zuständig. Das Kriterium für die Förderung nach SGB II ist eine Phase der Arbeitslosigkeit, die länger als ein Jahr andauert; deshalb finden sich im Rechtskreis SGB III ähnliche berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung und Jüngere wie im Rechtskreis SGB II. Außer Kraft gesetzt wurde zum 1. Januar 2009 die Maßnahme zur institutionellen Förderung. Relativ neu im Förderspektrum der BA ist hingegen die Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit (vgl. **Kapitel B3.1**). Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer, die keine berufliche Ausbildung vorweisen können oder seit mindestens 4 Jahren anstatt der gelernten Tätigkeit einer anderen an- oder ungelerten Tätigkeit nachgehen.

Die von Bundesministerien, BA und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Je nach Zielgebiet liegt der Kofinanzierungssatz bei bis zu 50 % oder 75 %. In der Förderperiode 2007 bis 2013 stehen insgesamt ca. 9,4 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Allerdings ist laut ESF derzeit keine Auskunft darüber möglich, in welcher Höhe in den einzelnen Jahren tatsächlich Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung aus ESF-Mitteln getätigt wurden. Die unter Prioritätsachse B der Programmstruktur zu subsumierenden Ausgaben dienen fast vollständig der Weiterbildung.³⁰³ Über die gesamte Förderperiode stehen Bund und Ländern

hierfür insgesamt 2,84 Mrd. € zur Verfügung. Aber auch die übrigen Prioritätsachsen können Ausgaben mit Bezug zur beruflichen Aus- und Weiterbildung enthalten, sodass sich die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel größenordnungsmäßig zwischen 0,5 und 1 Mrd. € bewegen dürften. Die ESF-Mittel für Weiterbildung sind aber nicht gesondert in → **Tabelle B3.5-1** berücksichtigt, da sie zumindest teilweise bereits in den dort aufgeführten Haushaltstiteln der Ministerien berücksichtigt sind. Denn nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zur → **Tabelle B3.5-1** noch erhöht, ist daher nicht ohne Weiteres möglich.

(Normann Müller, Ulrike Azeez)

303 A: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist, B: Verbesserung des Humankapitals, C: Beschäftigung und soziale Integration, D: technische Hilfe, E: transnationale Maßnahmen.

B3.6 Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung wurden in den letzten Jahren in einer Reihe großer Tarifbereiche wie z. B. in der chemischen Industrie (2003), der Metall- und Elektroindustrie (2001/2006) und im öffentlichen Dienst (2005/2006) vereinbart. Der Geltungsbereich allein dieser neuen Tarifabkommen umfasst etwa 5 Mio. Beschäftigte (Bahnmüller/Hoppe 2011).

Qualifizierungstarifverträge regeln meist Verfahrensfragen der betrieblichen Weiterbildung, die häufig durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebs- bzw. Personalräten detaillierter ausgestaltet werden können. Oft beinhalten die Qualifizierungstarifverträge einen verbindlichen „Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft“ zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs wie z. B. beim Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Verbindliche Weiterbildungsansprüche, wie sie z. B. im Jahr 2009 für die Beschäftigten im Erziehungsdienst in den westdeutschen Kommunen tariflich vereinbart wurden, finden sich hingegen selten.

Die Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge hält am Prinzip der einzelbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung fest. Nur wenige Tarifverträge beteiligen über ein Fondssystem alle Betriebe des Tarifbereichs an der Weiterbildungsfinanzierung und begreifen damit die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche.

Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung

Der zentrale Ansatz eines tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung **E**. So zahlen alle Betriebe, die einem solchen Tarifvertrag unterliegen, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme oder einen festen Beitrag pro Beschäftigten in einen

meist von beiden Tarifparteien paritätisch verwalteten Fonds ein → **Tabelle B3.6-1**. Aus diesem Fonds können Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren.

E Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2001 eingesetzte Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ forderte in ihrem Abschlussbericht „die Tarifparteien und die betrieblichen Partner auf, die Instrumente der Arbeits- und Lernzeitkonten intensiv zu nutzen und ggf. auf tarifvertraglicher Ebene kollektive Finanzierungsregeln zu entwickeln, wie sie etwa in der Baubranche bekannt sind“ (Expertenkommission 2004).

Während die Empfehlung an die Sozialparteien, tarifliche Regelungen zu Lernzeiten zu vereinbaren, im Konsens erfolgte, blieb das Instrument tariflicher Finanzierungsregelungen in der Kommission umstritten. Lediglich für die Leiharbeiter/-innen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt empfahl die Kommissionsmehrheit die Einrichtung tariflicher Branchenfonds, da weder Verleiher noch Entleiher einen Anreiz hätten, in die Weiterbildung der Leiharbeiter/-innen mit ihren schnell wechselnden Arbeitsorten zu investieren. Um hier einen Anreiz für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen, soll nach dem Vorbild anderer EU-Mitgliedstaaten ein geringer Prozentsatz der Lohnsumme in einen Fonds eingezahlt werden, aus dem die Leiharbeitsfirmen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten refinanzieren können. Die Kommission verweist hierbei u. a. auf die Einrichtung tariflicher Weiterbildungsfonds in der Leiharbeitsbranche der Niederlande. In den Niederlanden existieren tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung jedoch nicht nur in der Leiharbeitsbranche, sondern spätestens seit den 1980er-Jahren in einer Vielzahl von Branchen. Mitte 2007 gab es in den Niederlanden 140 Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O Fonds) in 116 Wirtschaftszweigen. 86 % der 6,9 Mio. Arbeitnehmer/-innen in den Niederlanden fallen unter diese O&O Fonds (Donker van Heel u. a. 2008, S. 10). Im Gegensatz dazu sind in Deutschland tarifliche Regelungen zur Einrichtung von Weiterbildungsfonds auf wenige kleine Branchen begrenzt (Berger/Moraal 2011).

Tabelle B3.6-1: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2011

	Textilbranche				Land- und Forstwirtschaft		Gerüstbaugewerbe Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ⁵ (Angaben für 2010)
	Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie		Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigten, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service ²	Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie ²	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein ³	Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen ⁴	
	arbeitgeberseitig ¹	arbeitnehmerseitig ²					
Anzahl der tarifgebundenen Betriebe	357	372	15	3 ^c	1.802	ca. 300	2.864
Arbeitnehmer im Tarifbereich	49.301	41.107	10.691	1.746	4.467	k.A.	20.000 ^h
Beitragseinnahmen	279.741 €	k.A.	k.A.	k.A.	2001	k.A.	98.320.000 € ⁱ
Tarifliche Beitragsregelung	jährliche Pauschale von 12,50 € pro Beschäftigten, denen ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird		35,- € je Beschäftigten pro Jahr	3,4 % der jährl. Bruttolohn- und Gehaltssumme ^d	monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeitnehmer, 70 % trägt der Arbeitgeber und 30 % der Arbeitnehmer ^f	monatlicher Beitrag: 5 € für den Arbeitgeber und 3 € für den Arbeitnehmer	2,5 % der Bruttolohnsumme für Aus- und Fortbildung
Fondsbudget	539.770 € ^a	511.573 €	534.600 €	818.000 € ^{b, d, e}	190.000 €	ca. 35.000 €	101.909.000 € ^k
Weiterbildungsbudget 2010 gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren)	539.770 €	511.573 €	534.600 €	198.000 € ^{b, e}	190.000 €	ca. 35.000 €	10.200.000 € ^l
Genutzte Mittel	353.723 €	249.293 €	234.356 €	198.000 € ^{b, e}	155.000 € ^g	k.A.	1.760.000 €
Anzahl der Betriebe, die Fondsmittel beansprucht haben	102	k.A.	11	3 ^c	k.A.	28	160
Anzahl der Arbeitnehmer, die den Fonds beansprucht haben	972 ^b	314	723	272	580	43	281

Anmerkungen:

^a Inklusive vorhandener Mittel aus den Vorjahren.^b Ein Arbeitnehmer kann bis zu 5 Tage p.a. gefördert werden. Die Zahl gibt die Teilnahmefälle an. Ein Arbeitnehmer, der im Jahr an 2 Fortbildungen teilnimmt, wird somit zweimal gezählt.^c Abweichend zu der von der kritischen Akademie genannten Betriebszahl gibt es laut IG-Metall-Vorstands Ressort Operative Tarifpolitik in der Miederindustrie 2 Unternehmen mit 4 Betrieben.^d Beiträge werden für Altersversorgung, Bildung, Kur und Erholungsmaßnahmen genutzt, es besteht eine Vorzugsregelung für IG-Metall-Mitglieder.^e Angaben für das Jahr 2010.^f In der Regel tragen die Arbeitgeber den Gesamtbeitrag.^g Hinzu kommen verbindliche Bezuschussungszusagen in Höhe von 26.000 €, die Anfang 2012 ausgezahlt werden.^h Gewerbliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt.ⁱ Beiträge 2010 zur Sozialkasse inkl. Nachveranlagungen für die Vorjahre (Grundlage: 24,2 % der Bruttolohnsumme, davon 2,5 % für Berufsbildung).^k Für tarifliche Sozialleistungen inkl. Berufsbildung zur Verfügung stehende Mittel aus Beiträgen und Erträgen (Zinsen usw.).^l Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag.

Quellen:

¹ Auskunft des Vereins zur Aus-, Fort- und Weiterbildung Aschaffenburg vom 19.01.2012.² Auskunft der Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kritische Akademie Inzell vom 11.01.2012.³ Auskunft des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein (QLF S.H.) e.V. vom 16.01.2012 und telefonische Auskunft vom 24.01.2012.⁴ Auskunft des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e.V. in Kassel vom 24.01.2012.⁵ Jahresbericht 2010 der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes, Wiesbaden 2011. Ergänzend Auskunft der Sozialkasse.⁶ Auskunft des IG-Metall-Vorstands Ressort Operative Tarifpolitik vom 23.01.2012.

Bahn Müller (2009) hebt 3 Vorteile der tariflichen Fondsfinanzierung hervor. So ermöglichen Tariffonds eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und der aktuellen wirtschaftlichen Lage eines Betriebes, wenngleich die Beitragszahlung an die Beschäftigtenzahlen in der jeweiligen Branche gekoppelt ist und die Höhe der zur Verfügung stehenden Fondsmittel somit auch von der aktuellen Wirtschaftslage abhängig ist. Durch die paritätische Beteiligung von Arbeitgebern und Gewerkschaften orientieren sich Finanzierungsentscheidungen weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche. In eher klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen entlasten Tariffonds gerade kleinere Einzelbetriebe nicht nur finanziell, sondern auch bei der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen.

Tariffonds beruhen auf „Kompensations-tarifverträgen“ in eher kleinen Branchen

Trotz der hier genannten Vorteile stimmen die Arbeitgeberverbände einer Fondslösung zur Weiterbildungsfinanzierung oft erst dann zu, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichten. Insofern handelt es sich bei Qualifizierungstarifverträgen immer um sogenannte „Kompensationstarifverträge“, da der Finanzierungsbeitrag der Arbeitgeber meist durch Verzicht der Arbeitnehmer kompensiert wird. Beim Tariffonds der Textil- und Bekleidungsindustrie nahmen diese z. B. eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgeldes in Kauf.

Bisher einigten sich die Tarifparteien vorrangig kleinerer Branchen mit meist klein- und mittelbetrieblicher Struktur auf die Einrichtung eines überbetrieblichen Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung. Entsprechend fallen derzeit auch nur knapp 100.000 Arbeitnehmer/-innen in den Geltungsbereich eines Tariffonds. Das derzeit für Weiterbildung über Tariffonds verwaltete Mittelvolumen lässt sich dabei nicht genau beziffern, da es teilweise nicht nur für Weiterbildung, sondern auch für Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen verwendet wird. Schätzungsweise standen im Kalenderjahr 2010 bzw. 2011 für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Fondsmittel in Höhe von knapp 3,8 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden in den betreffenden Branchen knapp 3 Mio. € zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten ausgezahlt.

Tarifliche Fonds zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme bestehen derzeit in den folgenden Branchen:

Textil- und Bekleidungsindustrie

Im Wirtschaftsbereich Textil und Bekleidung haben sich die Tarifparteien von 3 kleinen Branchen auf überbetriebliche Fondslösungen zur Weiterbildungsfinanzierung geeinigt. Zu Beginn des Jahres 2012 trat die neu verhandelte Tarifvereinbarung zur überbetrieblichen Fondsfinanzierung der Weiterbildung in der *Miederindustrie* in Kraft. Erstmals wurde dieser Tariffonds im Jahr 1963 ausgehandelt und seitdem immer wieder verlängert. In der aktuellen Vereinbarung verpflichten sich die Arbeitgeber, 3,4 % der Bruttolohn- und Gehaltssumme in einen Fonds zur Altersversorgung, Bildung und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen einzuzahlen.

In der *Branche Textil Service* trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e.V. und die IG Metall übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“. Die intex-Mitgliedsbetriebe verpflichten sich zu diesem Zweck, jährlich 35 € je Beschäftigten an einen Verein zur Verwaltung des Tariffonds abzuführen.

Im Jahr 1997 vereinbarten die Tarifparteien der *Textil- und der Bekleidungsindustrie* den Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in diesem Industriezweig. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags waren die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal 2 % der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds. Die Fondsmittel stehen jeweils zur Hälfte für arbeitgeberseitig und für arbeitnehmerseitig veranlasste Weiterbildung zur Verfügung.

Land- und Forstwirtschaft

Mitte der 1990er-Jahre vereinbarten die für Land- und Forstwirtschaft zuständigen Tarifparteien einen tariflichen „Qualifizierungsfonds“ für das ostdeutsche Tarifgebiet. Die Besonderheit dieses Fonds bestand darin, dass über ihn Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, die sich auch an ehemalige Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft richteten, die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten. Mit Datum vom 10. November 2006 wurde der Qualifizierungsfonds der Land- und Forstwirtschaft e.V. (QLF) schließlich liquidiert. Die Modalitäten des eingestellten Tariffonds waren im Jahr 2001 Vorbild für die Errichtung von Qualifizierungsfonds, die die Tarifparteien der Forstwirtschaft in Niedersachsen und der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein vereinbarten.

Gerüstbaugewerbe

Der finanziell bedeutendste Tariffonds mit langer Tradition stellt die *Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe* dar (Berger/Häusele/Moraal 2012). Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell im Jahr 1981. Aus der Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung finanziert. Förderfähig sind nach Tarifvertrag dieser Branche nur die Fortbildungslehrgänge zum geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer, zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung und zur Abschlussprüfung Gerüstbauer/Gerüstbauerin gemäß § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz. Die Teilnahmen an diesen Lehrgängen wurden im Jahr 2010 mit 1,76 Mio. € aus der Sozialkasse bezuschusst.

→ **Tabelle B3.6-1** verdeutlicht, dass die für Weiterbildung zur Verfügung stehenden Fondsmittel oft nur zum Teil ausgeschöpft werden. Die Nutzung der Fonds könnte möglicherweise durch eine stärkere aufsuchende Betriebsberatung durch die fondsverwaltenden Stellen gefördert werden. Die Tabelle zeigt ferner, dass die Nutzung der hier aufgeführten Tariffonds weder im Gerüstbau noch bei den Fonds der Textilbranchen auf die alleinige Weiterbildungsfinanzierung fokussiert ist. Sie dient teilweise ebenso

der Ausbildungsfinanzierung wie auch der Förderung anderer tariflich festgelegter Sozialleistungen. In diesem Zusammenhang ist auch der im Jahr 2008 in der chemischen Industrie aufgelegte Demografiefonds zu erwähnen. Er dient jedoch in erster Linie der Schaffung alters- und leistungsgerechter Arbeitsbedingungen und flexibler Übergänge in den Ruhestand. In der Verbindung mit Langzeitkonten ist allerdings auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke nicht ausgeschlossen. Das Beispiel des Demografietarifvertrags in der chemischen Industrie zeigt, dass derartige tarifliche Fondsmodelle zur Berufsbildungsfinanzierung nicht auf kleine Branchen begrenzt bleiben müssen.

(Klaus Berger, Daniela Decker, Dick Moraal)