

## 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**.

#### **E** Fördervoraussetzungen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördert die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer/-innen 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 Förderfähige bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

#### 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.

Tabelle B3.1-1: Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2011

	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
<b>Qualifizierung 2011</b>	<b>179.732</b>	<b>99.504</b>	<b>80.228</b>	<b>333.404</b>	<b>166.792</b>	<b>166.612</b>
Berufliche Weiterbildung	161.575	88.627	72.948	304.991	148.165	156.826
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	17.010	9.869	7.141	19.786	10.106	9.680
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit	1.008	1.008	–	8.521	8.521	–

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012: Arbeitsmarkt 2011; Datenstand März 2012

Schaubild B3.1-1: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2001 bis 2011

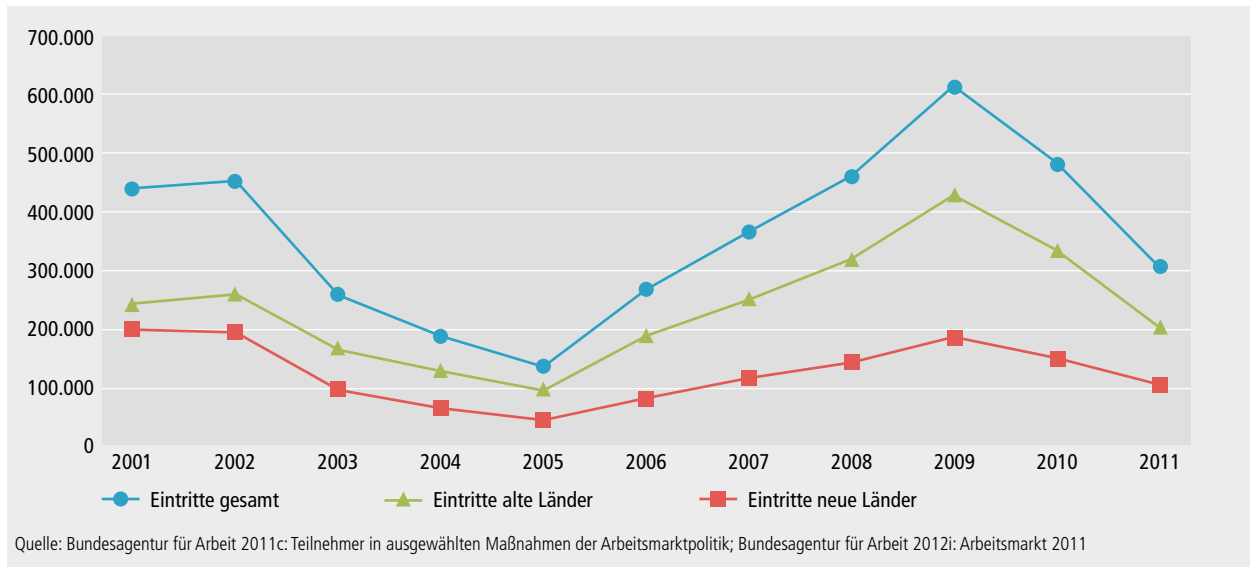
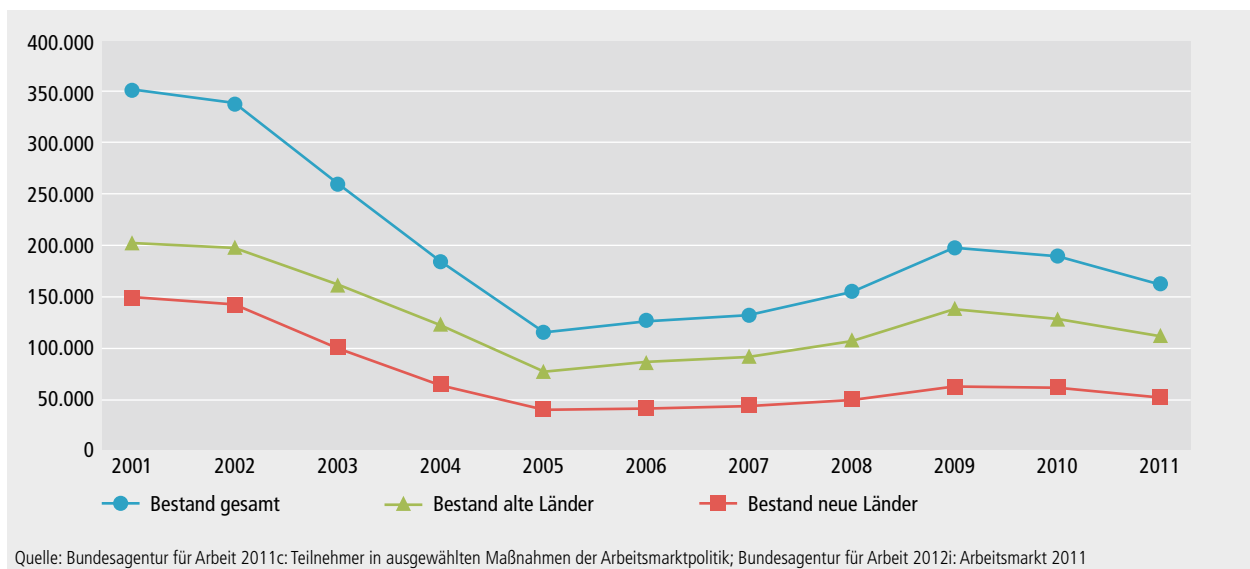


Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2001 bis 2011



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 vorübergehend eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung, die ihren Höhepunkt 2009 erreichte. 2010 ging die Förderung wieder zurück. 2011 ist mit 304.991 Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ein erneuter Rückgang um 37,3% zu verzeichnen → [Schaubild B3.1-1](#) und → [Schaubild B3.1-2](#).

Der Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist weiter gestiegen: Von den 304.991 Eintritten im Jahr 2011 entfielen 34.779 auf Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf; das entspricht einem Anteil von 11,4 % (2010: 10,7 %; 2009: 7,3 %; 2008: 6,9 %). Viele Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nehmen jedoch an Weiterbildungen teil, die nicht abschlussbezogen sind. Von den Personen, die eine Weiterbildung aufgenommen haben, war 2011 ein Drittel ohne Berufsabschluss (2010: 30,7 %).

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten lag 2011 mit 10,6 % ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres (2010: 10,1 %; 2009: 12 %; 2008: 13,4 %); der Anteil der Ausländer/-innen betrug 12,3 % (2010: 10,8 %; 2009: 11 %; 2008: 11,3 %). Langzeitarbeitslose waren mit einem Anteil von 12,7 % (2010: 11,4 %; 2009: 7,8 %; 2008: 12,5 %) an den Eintritten vertreten (Statistisches Bundesamt 2010a, 2011a, 2012e).

Der Rückgang der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen war im Jahr 2011 geringer als der Rückgang der Gesamteintritte → [Tabelle B3.1-2](#). Ihr Anteil an den Zugängen betrug 45 %.

Mit den Teilnehmerzahlen gingen auch die ausgegebenen Fördermittel zurück. Die Gesamtausgabemittel im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung betragen 2011 1,7 Mrd € gegenüber 1,92 Mrd. € im Vorjahr. Diese Ausgaben setzen sich aus den Weiterbildungskosten aus dem Eingliederungstitel (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung) und den Ausgaben für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung zusammen. In der Grundsicherung gingen die Gesamtausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung ebenfalls zurück und betragen 2011 645 Mio. € (2010: 827 Mio. €) (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 2012h).

Um die Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu bewältigen und einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden auch im Jahr 2011 zielgruppenspezifische FbW-Programme fortgeführt. Qualifizierungsangebote für nicht aus SGB-Mitteln förderbare Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld wurden darüber hinaus aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

**Tabelle B3.1-2: Zugang und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III in den Jahren 2005 bis 2011<sup>1</sup>**

Eintritte/Zugang		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Bundesgebiet</b>	<b>Gesamt</b>	131.521	264.343	364.894	462.532	618.435	486.795	304.991
	davon Frauen	53.994	114.721	168.022	210.719	253.965	206.087	138.037
<b>Alte Länder</b>	<b>Gesamt</b>	91.096	185.457	249.675	320.217	431.065	336.627	201.460
	davon Frauen	39.143	82.692	117.519	148.194	174.163	140.140	91.727
<b>Neue Länder</b>	<b>Gesamt</b>	40.425	78.886	115.219	142.315	187.370	150.158	103.431
	davon Frauen	14.851	32.029	50.503	62.525	79.802	65.947	46.310
<b>Jahresdurchschnittsbestand</b>		<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>Gesamt</b>	114.350	124.800	131.714	154.088	198.104	188.782	161.575
	davon Frauen	59.743	60.175	63.419	73.734	89.820	88.805	79.959
<b>Alte Länder</b>	<b>Gesamt</b>	76.157	85.535	90.056	105.508	137.049	128.177	110.825
	davon Frauen	40.792	41.756	43.845	51.168	61.199	58.083	52.775
<b>Neue Länder</b>	<b>Gesamt</b>	38.193	39.264	41.568	48.579	61.054	60.605	50.751
	davon Frauen	18.951	18.420	19.574	22.566	28.621	30.722	27.184

<sup>1</sup> Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (nicht für 2005).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011d: Zugang und Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011; Bundesagentur für Arbeit 2011c: Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Oktober 2011; Statistisches Bundesamt 2012: Weiterbildung 2012e

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

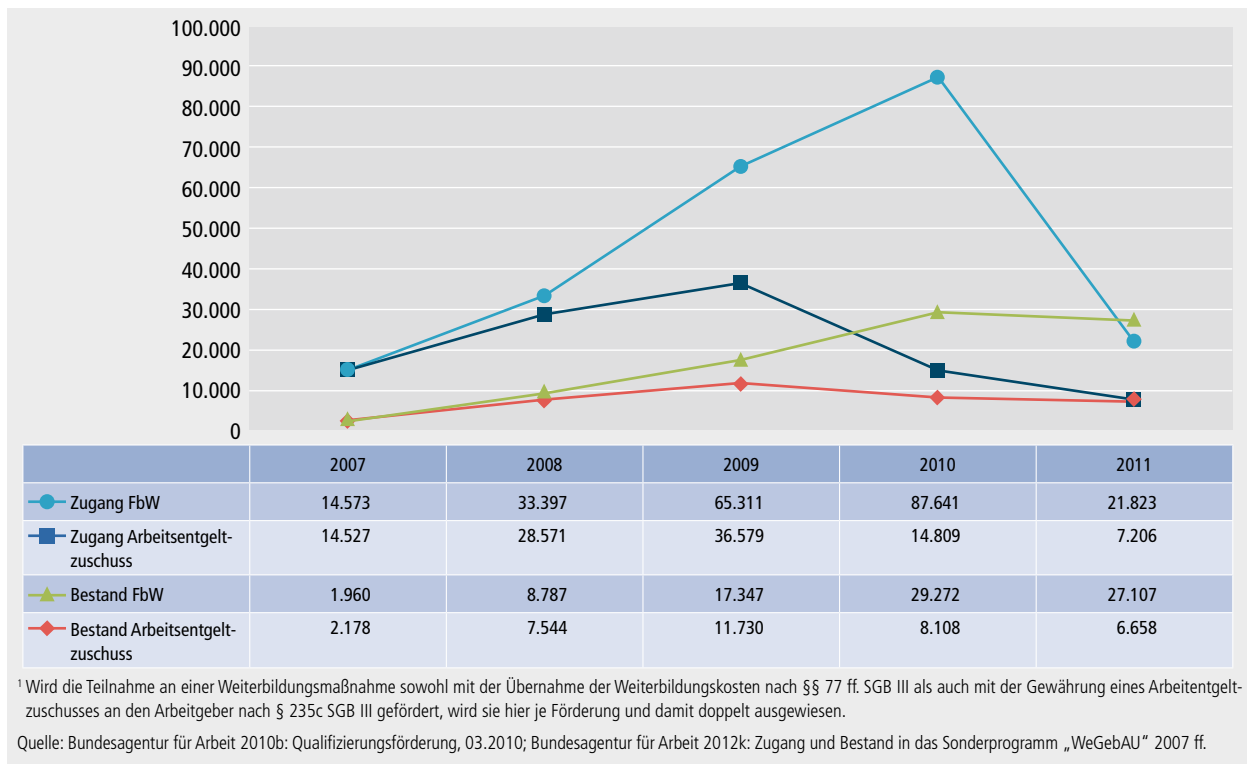
Im Fokus des erstmals 2006 aufgelegten Programms steht eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von beschäftigten Älteren, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, um ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu vermitteln und ihre Beschäftigungschancen 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).

Im Jahr 2011 betrug das Gesamtvolumen der WeGebAU-Förderungen 206 Mio. € (2010: 274 Mio. €; 2009: 332,3 Mio. €; 2008: 167 Mio. €) (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 2012h).

Das Sonderprogramm WeGebAU bietet 2 Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- **Zuschüsse zu Weiterbildungskosten**  
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 Beschäftigten 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

Schaubild B3.1-3: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2007 bis 2010<sup>1</sup>



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 → **Schaubild B3.1-3**.

- **Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss**  
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 Arbeitsleistung bis zu 100 % betragen (Rechtsgrundlage: § 235c SGB III).

Von 2010 auf 2011 sind die Eintritte in das Programm WeGebAU von 102.450 auf 29.029 gesunken. Das ist ein Rückgang um ca. 70%. Hier macht sich insbesondere der Wegfall der Fördergrundlage für qualifizierte Beschäftigte bemerkbar, auf die im Jahr 2010 fast zwei Drittel der Zugänge entfielen. Doch auch die Förderung Geringqualifizierter (§ 77 Abs. 2 SGB III) und älterer Beschäftigter in KMU hat sich mehr als halbiert → **Schaubild B3.1-3**.

### **FbW- und ESF-geförderte Qualifizierung während der Kurzarbeit**

Während einer Qualifizierung in der Kurzarbeit gab es 2011 folgende Fördermöglichkeiten:

- **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) während Kurzarbeitergeldbezug nach §§ 77 ff. SGB III für gering qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld**  
In diesem Programm 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.
- **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. 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, und spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte in erster Linie den betrieblichen Arbeitsplatz der Beschäftigten betreffen. Zur Sicherstellung der Qualität werden grundsätzlich nur Maßnahmen gefördert, die nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen 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 Zeitraum des Bezugs von Kurzarbeitergeld möglich.
- **ESF-Förderung von Qualifizierung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld**  
Transferkurzarbeitergeld wird bei betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen gewährt, bei denen Arbeitnehmer/-innen 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 konjunkturellen oder Saison-Kurzarbeitergelds**  
Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn aus wirtschaftlichen Ursachen in Betrie-

Tabelle B3.1-3: Zugang zu FbW- und ESF-geförderter Qualifizierung während der Kurzarbeit

Jahr	insgesamt	Förderung der beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug	ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit		
			insgesamt	während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld	während des Bezugs von konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld
2009	147.871	24.612	123.259	11.028	112.231
2010	71.595	5.614	65.981	12.914	53.067
2011	9.503	982	8.521	3.632	4.889

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011e: Arbeitsmarkt in Zahlen, Geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit; Bundesagentur für Arbeit 2012k: Förderstatistik, Zugang und Bestand in berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit (§ 77 Abs. 2 SGB III) Deutschland 2010 bis 2012 und Zugang und Bestand in ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit Deutschland 2010 bis 2012, Datenstand November 2012

Tabelle B3.1-4: Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

	Initiative zur Flankierung des Strukturwandels gesamt			FbW berufliche Weiterbildung mit Abschluss			FbW sonstige berufliche Weiterbildung		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
<b>Zugang</b>									
2010	36.121	21.919	14.202	21.446	12.855	8.591	14.574	9.030	5.544
2011	21.855	12.868	8.987	12.943	7.653	5.290	8.819	5.167	3.652
<b>Jahresdurchschnittsbestand</b>									
2010	14.148	8.639	5.509	9.594	5.916	3.678	4.516	2.710	1.805
2011	27.893	16.138	11.755	22.505	13.266	9.238	5.265	2.824	2.441

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012k: Förderstatistik, Zugang und Bestand in Initiative zur Flankierung des Strukturwandels, Datenstand November 2012

ben 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.

Die Eintritte in Qualifizierung während Kurzarbeit sind, wie die Eintritte in Kurzarbeit, im Jahr 2011 weiter stark zurückgegangen → [Tabelle B3.1-3](#).

### 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.

Zu diesem Zweck wurden im Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose/Teilqualifikationen“ in ausgewählten Berufen Teilqualifikationen entwickelt, die an typischen betrieblichen Abläufen ausgerichtet sind. Diese Teilqualifikationen decken in ihrer Summe das jeweilige Berufsbild ab und ermöglichen somit Geringqualifizierte

fizierten grundsätzlich den Erwerb eines Berufsabschlusses über die Externenprüfung. Die Teilqualifikationen wurden in zehn Arbeitsagenturen unter Beteiligung von Jobcentern im Rahmen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen erprobt. Die Erprobung wird 2012 fortgesetzt (Bundesagentur für Arbeit 2012).

Im Jahr 2011 entfielen von den 21.855 Zugängen im Programm wie im Vorjahr ca. 60 % auf abschlussorientierte Maßnahmen → [Tabelle B3.1-4](#).

Im Rahmen der Programmevaluation erhobene Daten wurden im IAB genutzt, um zu untersuchen, ob Faktoren identifiziert werden können, die den Zugang zum Programm beeinflussen, und welchen Einfluss die individuelle Weiterbildungsbereitschaft dabei hat. Diese Untersuchungen zeigen, „dass eher die ‚Besseren unter den Förderfähigen‘ in die Maßnahmen gelangen“ (Fertig/Osiander 2012, S. 4) und dass „Personen mit größerer Risikoneigung in beruflichen Fragen eher bereit sind, sich weiterzubilden, ebenso Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund“ (Osiander 2012, S. 4).

(Katrin Gutschow)

## B3.2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – 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** Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen, um durch Höherqualifizierung dem Fachkräftemangel zu begegnen und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern. 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 Darlehensteilerlasse 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.

Durch das Erste und das Zweite Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes wurden die Leistungen des AFBG deutlich verbessert (vgl. **E** im BIBB-Datenreport 2012). Die Förderung beinhaltet den sogenannten 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. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24,

bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten). Für weitere Informationen siehe <http://www.meister-bafoeg.info/>.

Nach der im August 2011 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2012a) betrug die Zahl der Geförderten im Jahr 2011 166.467 Personen. Im Vergleich zum Vorjahr ist nur eine geringfügige Veränderung festzustellen. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 66.961 (40,2 %), eine Teilzeitmaßnahme 99.506 (59,8 %) Personen → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +3,1 %, in Teilzeit -1,9 %.

Der Frauenanteil an den insgesamt geförderten Personen lag bei 31,6 % (52.634) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl um 1,5 %. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 26,8 % weiblich, ein leichter Anstieg von 1,2 % im Vergleich zum Vorjahr. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen lag

bei 34,9 %. Wie in den Jahren zuvor lag der Hauptanteil der Geförderten im Alter von 20 bis unter 35 Jahren (82,6 %). Den größten Anteil der Teilnehmenden unter den Geförderten stellten die 25- bis unter 30-Jährigen (34 %), gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen (33 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (15,2 %) lag an dritter Stelle, gefolgt von den 35- bis unter 40-Jährigen (7,7 %). Differenziert man bei der Gruppe der insgesamt Geförderten nach Frauen und Männern, war bei den Frauen die Gruppe der Teilnehmenden von 20 bis unter 25 Jahren wiederum an erster Stelle, bei den Männern die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen. Bei den insgesamt Geförderten in Vollzeit war die stärkste Gruppe zwischen 20 und unter 25 Jahren, gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen. In Teilzeitfortbildungen waren wie im Vorjahr die 25- bis unter 30-Jährigen an erster Stelle, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen.

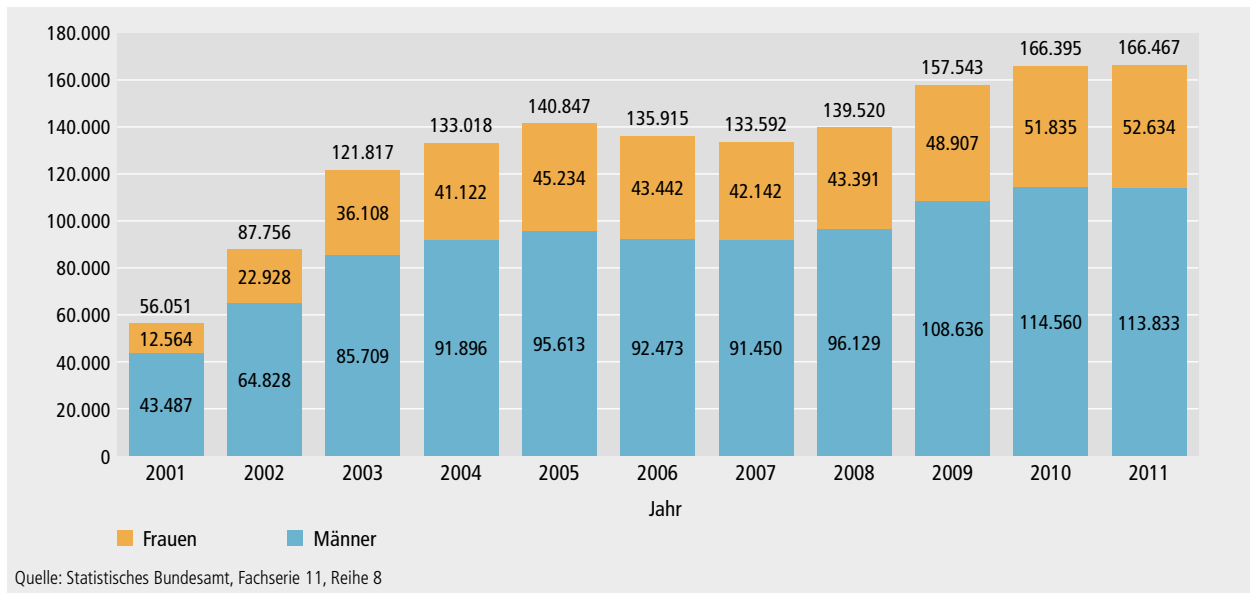
Die Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 83.925 (50,4 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 48.488 Förderbewilligungen (29,1 %).

**Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2001 bis 2011**





Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2001 bis 2011**



An Förderleistungen wurden im Jahr 2011 insgesamt 538,97 Mio. € bewilligt<sup>278</sup> (Statistisches Bundesamt 2012b). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 173,86 Mio. € und Darlehen in Höhe von 365,11 Mio. €. Die Veränderungsrate beim finanziellen Aufwand insgesamt gegenüber dem Vorjahr betrug +3,9%. In Anspruch genommen wurden von 155.357 Förderungswilligen insgesamt 455,73 Mio. € (Zuschüsse 173.864 Mio. €, Darlehensanteil 281.867 Mio. €). Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2011 lag bei 1.161 €.

Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) bewilligte im Jahr 2012 im Rahmen des AFBG 56.473 Darlehen (2011: 56.332). Das Fördervolumen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr von 268,7 Mio. € auf 267 Mio. €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die KfW 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)

278 Alle Zahlen gerundet.

## B3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung

### B3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm Weiterbildungsstipendium des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene 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 Studiengänge. 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 3-jährigen

Förderzeitraums beantragen. Die Stipendiatin/ Der Stipendiat trägt einen Eigenanteil in Höhe von 10 % der förderfähigen Kosten pro Maßnahme. Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ startete im Jahr 1991 mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen durch 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen. Diesen Stipendiatinnen und Stipendiaten der ersten Stunde standen anfänglich Fördermittel in Höhe von (umgerechnet) 5 Mio. € für ihre berufliche und persönliche Weiterbildung bereit.

Im Jahr 2012 wurde bereits das 100.000ste Weiterbildungsstipendium vergeben. Das Mittelvolumen betrug rund 20 Mio. €. Mehr als 6.500 Stipendiatinnen und Stipendiaten wurden von knapp 300 Kammern und anderen zuständigen Stellen neu in das Förderprogramm aufgenommen → [Schaubild B3.3.1-1](#).

Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/ Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administra-

Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereich (Aufnahmejahre 2010 bis 2012)

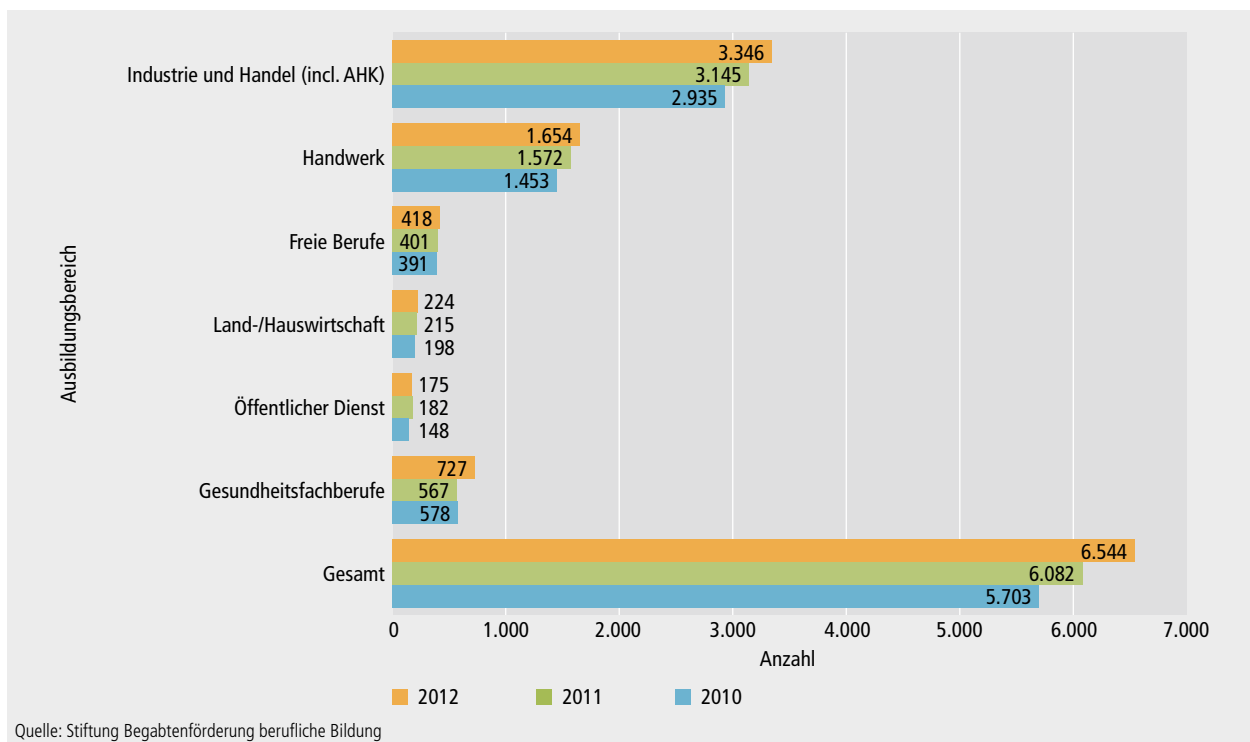
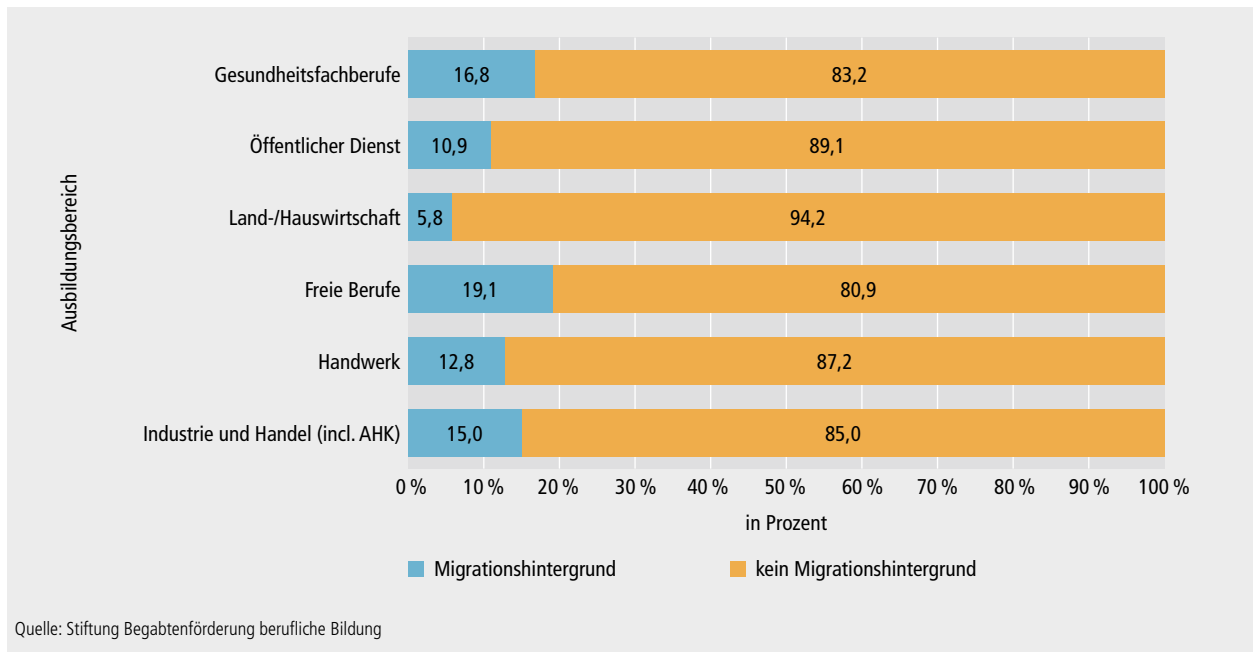


Schaubild B3.3.1-2: **Migrationshintergrund der Stipendiatinnen und Stipendiaten nach Ausbildungsbereichen (Aufnahmejahrgang 2012)**



tion des Programms beauftragt ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

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 des Arbeitgebers oder der Berufsschule.

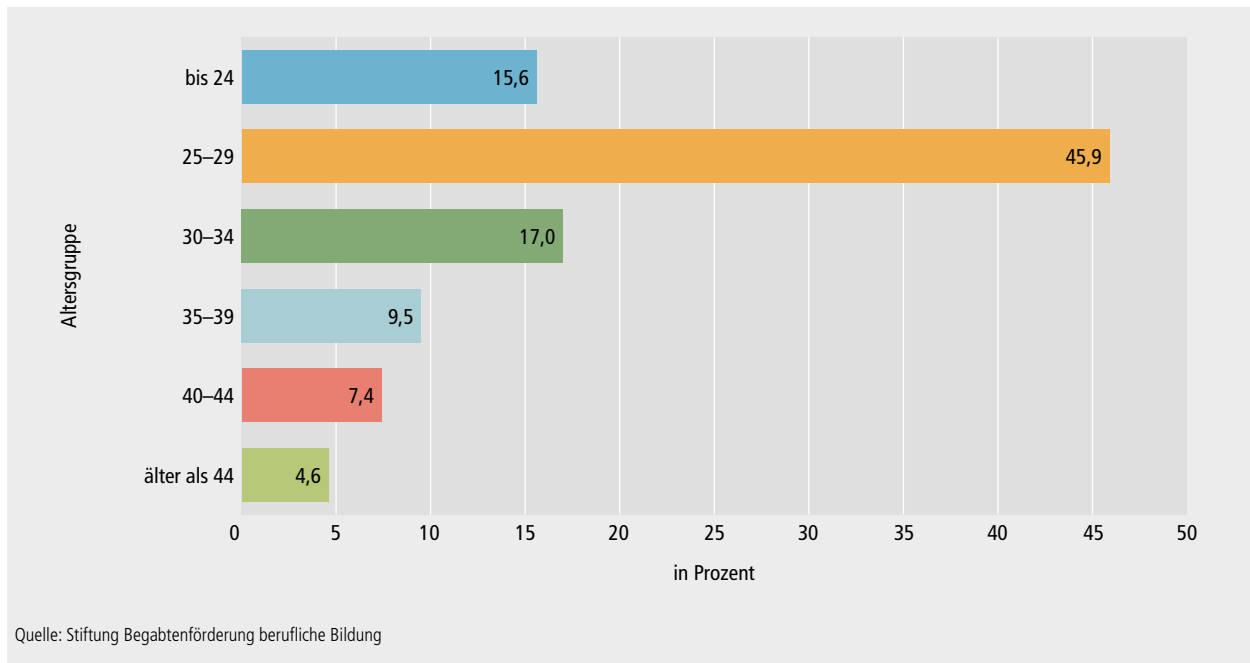
Im Jahr 2012 wurden insgesamt 946 Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Migrationshintergrund in das Förderprogramm aufgenommen, das entspricht einem Anteil von 14,5%. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2006 noch 5,8% → **Schaubild B3.3.1-2**.

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

### B3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendium“ schafft Studienanreize für Berufserfahrene ohne und mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es sowohl berufsbegleitend Studierende als auch Vollzeitstudierende für die Dauer ihres Studiums (Regelstudienzeit). Vollzeitstudierende erhalten monatliche Zuschüsse i. H. v. 670 € zuzüglich 80 € Büchergeld und ggf. eine Betreuungspauschale für eigene Kinder. Für einen berufsbegleitenden Studiengang werden 2.000 € pro Jahr zur Verfügung gestellt. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten die Förderung ausschließlich für ein erstes Studium an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen. Besonders erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen eines Erststudiums wird die Weiterförderung für einen Masterabschluss angeboten. Vollzeitstudierende können für die Dauer von maximal einem Studienjahr das Studium an einer ausländischen Hochschule fortsetzen. Hierfür wird zusätzlich zur Grundförderung eine monatliche Pauschale von 200 € gewährt.

Schaubild B3.3.2-1: **Alter der Stipendiatinnen und Stipendiaten bei der Aufnahme in das Förderprogramm Aufstiegsstipendium**



Mit der Durchführung des Programms ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung beauftragt. Das Aufstiegsstipendium startete im Jahr 2008. Seitdem wurden 4.935 Stipendiatinnen und Stipendiaten – im Durchschnitt der letzten 4 Jahre knapp 1.100 Personen pro Jahr – aufgenommen. Ende 2012 hatten 701 Geförderte das Studium erfolgreich beendet.

Förderberechtigt sind besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich spätestens vor dem Ende des zweiten Studienseesters bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung oder durch die besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Immerhin reicht etwa jeder/jede fünfte Bewerber/-in einen solchen Arbeitgebervorschlag ein.

Die studierwilligen beruflichen Talente bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Die ersten beiden Auswahlstufen werden online am PC absolviert, in der letzten Stufe führen sie ein strukturiertes Auswahlgespräch mit Jurorinnen und Juroren aus Wirtschaft und Wissenschaft.

Die Altersstruktur der 4.935 aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten belegt, dass das bildungspolitische Ziel des Förderprogramms, auch langjährig Berufstätigen ein Erststudium zu ermöglichen, erreicht wird. 38,5% der Geförderten sind zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Förderprogramm 30 Jahre oder älter. Beim Start in das Studium sind die Geförderten mit 29,1 Jahren im Durchschnitt 5 Jahre älter als die „traditionell Studierenden“ mit 24,1 Jahren (Isserstedt u. a. 2010) → [Schaubild B3.3.2-1](#).

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

### B3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Berufsabschlüsse können nachträglich im Rahmen einer Umschulung nach §§ 58 ff. BBiG, § 42e bis 42i HwO oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO (Externenprüfung) erworben werden. 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 um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt (vgl. **Kapitel B4.4**). Mit der sogenannten **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet werden oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der Bundesagentur für Arbeit 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. Im Rahmen der abschlussorientierten Nachqualifizierung werden – wie in einer dualen Ausbildung – Arbeiten und Lernen verknüpft. Durch den modularen Aufbau können erworbene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen, berücksichtigt werden. Die Ausbildungsdauer orientiert sich an der regulären Dauer von dualen Ausbildungsgängen. Ein Berufsabschluss kann über die sogenannte Exter-

nenprüfung erreicht werden. Nachqualifizierung, die diesem Konzept folgt, ist bisher kein Regelangebot.

Die Datenlage **E** zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist sowohl heterogen als auch unvollständig. Aktuelle Informationen zu Teilnehmenden bzw. Interessenten an der Externenprüfung liegen aus dem BIBB-Forschungsprojekt „Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung“ vor.<sup>279</sup>

#### **E** Datenlage zu abschlussorientierten Nachqualifizierungen

Abschlussorientierte Nachqualifizierungen stellen eine nicht präzise zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zzgl. Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG geordneten Berufen (vgl. **Kapitel A4.8**). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte. Daten über die Anzahl der Nachqualifizierungen liegen nicht vor.

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

### Ansätze zur Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Zurzeit werden abschlussorientierte Qualifizierungen auf Bundesebene in folgenden Programmen angesprochen:

<sup>279</sup> Abschlussbericht des Projekts unter [https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_43301.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_43301.pdf).

- Das von BMBF mit der Laufzeit 2008 bis 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 ungelernter 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.<sup>280</sup>
- Ziel des ebenfalls vom BMBF geförderten Programms **JOBSTARTER CONNECT** ist eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine.<sup>281</sup> 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 Bundesagentur für Arbeit den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen bzw. Teilqualifikationen im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (vgl. **Kapitel B3.1**).

(Katrin Gutschow)

<sup>280</sup> Für weitere Informationen siehe: <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/105.php>.

<sup>281</sup> 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 von 2001 bis 2012. 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) 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 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 speziellen 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 jene Haushaltstitel aus, die verursachungsgerecht der Weiterbildung zuzurechnen sind. 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 Wei-

terbildungsförderung beteiligt. Die beschriebene Abgrenzungsproblematik besteht auch hier. Angesichts der Vielzahl an Länderhaushalten ist es aber praktisch kaum möglich, alle Haushaltstitel zu identifizieren, welche tatsächlich den Weiterbildungsausgaben hinzugerechnet werden sollten. Aus diesem Grund wird auf die Jahresrechnungsstatistik des StBA zurückgegriffen. Sie weist für sonstige Weiterbildungszwecke (FKZ 153) einen geplanten Beitrag der Länder in Höhe von 293 Mio. € im Jahr 2012 aus. Förderprogramme sind dort – wie zuvor beschrieben – aber 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 durch die Jahresrechnungsstatistik vermutlich unterschätzt wird. Zudem wird die Teilnahmeförderung explizit nicht unter Funktion 153 subsumiert. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in Weiterbildungsprogrammen 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); für die Folgejahre liegen keine Informationen vor. Über die Größe der Schnittmenge zwischen dem in der Jahresrechnungsstatistik ausgewiesenen Betrag für Weiterbildungsausgaben und der BIBB-Schätzung des Programmvolumens ist keine Aussage möglich.

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die Volkshochschulen (VHS) und Einrichtungen der Lehrerfortbildung. 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. Der BMBF-Haushaltstitel verrechnet die Rückzahlung von Darlehen aus vergangenen Perioden mit den in der jeweiligen Periode an Geförderte ausgezahlten Mitteln. Daher gibt er keinen Aufschluss über die tatsächliche Höhe der Förderung in der jeweiligen Periode (siehe hierzu Fachserie 11, Reihe 8 des Statistischen Bundesamtes). Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht allerdings ohnehin die Belastung der öffentlichen Haushalte. Nicht zu vergessen ist auch der Länderbeitrag zu den Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diese Förderung wird zu 100 % als Zuschuss gewährt und gemeinsam von Bund und Ländern getragen.

Schließlich finanzieren die Länder Fachschulen und Hochschulen. Die Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildungszwecke sind allerdings bei den in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführten Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust 2007).

Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) auf Basis des SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) (vgl. **Kapitel B3.1**) zählen im Wesentlichen die Kosten der Weiterbildung, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie Zuschüsse

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

	2001	2006	2009 <sup>14</sup>	2010	2011	2012	Aus- bildung <sup>15</sup>
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
<b>BMBF<sup>1</sup></b>							
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,007	0,010	0,011	0,012	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,044	0,044	0,050	0,101	0,068	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,029	0,030	0,028	0,035	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,024	0,035	0,039	0,045	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) <sup>2</sup>	0,045	0,122	0,140	0,149	0,170	0,187	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,036	0,039	0,048	0,060	0,041	
BAföG für Schüler in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB <sup>3</sup>	0,053	0,069	0,084	0,080	0,083	k.A.	
<b>BMWi<sup>1</sup></b>							
Berufliche Bildung für den Mittelstand – Fortbildungseinrichtungen <sup>4</sup>	0,027	0,023	0,026	0,024	0,024	0,029	
<b>BMAS<sup>5</sup></b>							
Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II <sup>5</sup>							X
• Zuschüsse zu den Kosten beruflicher Weiterbildung für behinderte Menschen	k.A.	0,022	0,027	0,026	0,023	0,019	
• Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	k.A.	0,076	0,082	0,084	0,076	0,065	
Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II <sup>5</sup>	k.A.	k.A.	0,802	0,827	0,645	0,572	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	k.A.	0,001	0,001	0,001	0,000	X
<b>Länder<sup>6</sup></b>							
Fachschulen <sup>7</sup>	k.A.	0,510	0,565	0,640	0,697	0,725	X
BAföG für Schüler in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB <sup>3</sup>	0,029	0,037	0,045	0,043	0,045	k.A.	
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) <sup>2</sup>	0,013	0,034	0,039	0,051	0,048	0,053	
Volkshochschulen (FKZ 152)	0,176	0,139	0,140	0,144	0,149	0,153	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ <sup>8</sup>	0,038	0,022	0,021	0,021	0,011	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153) <sup>9</sup>	0,432	0,275	0,255	0,271	0,293	0,293	X
Einrichtungen der Lehrerfortbildung (FKZ 155)	0,130	0,097	0,082	0,091	0,102	0,124	
Weiterbildungsprogramme der Länder <sup>9</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	ca. 0.5	k.A.	k.A.	
<b>Gemeinden und Zweckverbände<sup>6</sup></b>							
Volkshochschulen (FKZ 152)	0,229	0,213	0,217	0,196	0,198	0,200	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ <sup>8</sup>	0,050	0,033	0,032	0,029	0,014	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153) <sup>9</sup>	0,053	0,046	0,053	0,062	0,063	0,064	X



Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (Teil 2)

	2001	2006	2009 <sup>14</sup>	2010	2011	2012	Aus- bildung <sup>15</sup>
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
<b>Bundesagentur für Arbeit<sup>5</sup></b>							
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte							
• für Weiterbildungsmaßnahmen	k.A.	0,272	0,169	0,179	0,179	0,179	
• nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k.A.	1,690	1,892	1,871	1,806	1,747	X
Berufliche Weiterbildung <sup>10</sup>	k.A.	0,527	1,262	0,958	0,824	0,674	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung <sup>11</sup>	k.A.	0,714	1,136	0,962	0,877	0,771	
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k.A.	0,014	0,182	0,106	0,073	0,066	
Förderung von Jugendwohnheimen <sup>12</sup>	0,044	0,004	–	–	–	–	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer-Kurzarbeitergeld <sup>13</sup>	–	–	0,036	0,043	0,011	0,004	

<sup>1</sup> Ist-Werte für 2001, 2006 und 2009 bis 2011 gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2012.

<sup>2</sup> Die ausgewiesenen Werte geben keinen Aufschluss über die in der jeweiligen Periode tatsächlich an Geförderte ausgezahlten Mittel, vgl. Anmerkung im Text.

<sup>3</sup> Förderung für Schüler in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß Bafög-Statistik des Statistischen Bundesamtes. Die Angaben wurden zu 65 % dem Bund und zu 35 % den Ländern zugerechnet. Bis zum Datenreport 2012 nicht berücksichtigt.

<sup>4</sup> Bis zum Jahr 2011 wurden diese Ausgaben unter dem Haushaltstitel „Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen“ geführt. Erfasst ist die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.

<sup>5</sup> Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

<sup>6</sup> Ist-Werte für 2001, 2006 und 2009 bis 2010. Vorläufige Ist-Werte für 2011, Haushaltsansätze für 2012.

<sup>7</sup> Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2006 und 2009 bis 2011: Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2012: Schülerzahlen des Schuljahres 2011/2012 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.

<sup>8</sup> 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 %, 2011: 7,3 %).

<sup>9</sup> Die Funktion 153 fasst die ehemaligen Funktionen 151 (Förderung der Weiterbildung) und 153 (Andere Einrichtungen der Weiterbildung) zusammen. Der in der Jahresrechnungsstatistik unter Funktion 153 geführte Betrag weist unter Umständen eine in ihrer Höhe unbekannte Schnittmenge mit der BIBB-Schätzung des Mittelvolumens in Weiterbildungsprogrammen der Länder auf, vgl. Anmerkungen im Text.

<sup>10</sup> Entspricht der Position „Weiterbildungskosten“ im Datenreport 2012. Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

<sup>11</sup> Siehe Anmerkungen im Text.

<sup>12</sup> Die institutionelle Förderung im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurde 2009 abgeschafft. Seit April 2012 können jedoch wieder Leistungen für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen erbracht werden.

<sup>13</sup> Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer, die keine berufliche Ausbildung vorweisen können oder seit mindestens 4 Jahren anstatt der gelernten Tätigkeit einer anderen an- oder ungelernten Tätigkeit nachgehen.

<sup>14</sup> Für Angaben zu den Jahren 2007 und 2008 siehe Datenreport 2012.

<sup>15</sup> Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit einem Kreuz gekennzeichnet.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne  
 Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes  
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen  
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungserg GesamtHH  
 Bundesagentur für Arbeit, Quartalsbericht  
 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 (Dezember 2012) und der Bundesagentur für Arbeit (Februar 2013)

zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung. 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 zuzurechnende Anteil aber bei mindestens 50 % liegen.

Gesondert zu berücksichtigen sind gegebenenfalls die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung. Der größte Teil dieser Leistungen kann jedoch laut Angaben der BA nicht eindeutig der Erstausbildung oder Weiterbildung zugeordnet werden. Zudem ist – wie auch beim Arbeitslosengeld – zu hinterfragen, ob es sachgerecht ist, die Ausgaben ihrem Zweck nach in voller Höhe als Bildungsausgaben zu interpretieren.

Aufgrund einer Verschlechterung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume sind die Ausgaben der BA seit 2001 stark zurückgegangen. Nach leicht steigender Tendenz zwischen 2006 und 2009 haben sie sich bis 2012 wieder reduziert, was aber vor allem dem demografischen Wandel und der zurückgegangenen Arbeitslosigkeit geschuldet sein dürfte. Im Zuge der am 1. April 2012 in Kraft getretenen Instrumentenreform wurden allerdings die Voraussetzungen zur Förderung einer beruflichen Weiterbildung – wenn auch zeitlich befristet – leicht erweitert (vgl. Pressemitteilung 030/2012 der BA zur Instrumentenreform).

Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung auf Basis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen auf Basis 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.

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.<sup>282</sup> 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)

282 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

Die derzeit jüngste tarifliche Fondsregelung zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung vereinbarte die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie mit dem Zeitarbeitsunternehmen USG People Germany im Dezember 2011. Auf der Grundlage dieses Haustarifvertrags wurde im letzten Jahr der Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e. V. gegründet. In den Fonds werden insgesamt 2 % der Bruttolohnsumme eingezahlt; daran beteiligen sich das Zeitarbeitsunternehmen mit 0,8 %, die Entleihbetriebe mit 0,8 % und die Zeitarbeitsbeschäftigten mit 0,4 %. Über diesen Tariffonds wird die berufliche Weiterbildung für Leiharbeiter/-innen erstmals finanziell abgesichert. Dieser Haustarifvertrag folgt damit einer Empfehlung der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2001 eingesetzten Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“. Die Kommission schlug „angesichts der hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitnehmern (...) die Einrichtung von Branchenfonds vor, um die Lernchancen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt zu verbessern“ (Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens 2004, S. 235).

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 wurden spätestens seit den 1980er-Jahren in einer Vielzahl von Branchen eingerichtet. 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 diesen O&O Fonds (Donker van Heel u. a. 2008, S. 10). Im Gegensatz dazu hält die Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge in Deutschland am Prinzip der einzelbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung fest (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B3.6). Nur wenige Tarifverträge beteiligen über ein Fondssystem alle Betriebe des Tarifbereichs an der Weiterbildungsfinanzierung und begreifen damit die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als ein-

zelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche (Berger/Moraal 2012).

#### Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung

Der zentrale Ansatz eines tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. 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 → **Table B3.6-1**. Aus diesem Fonds können Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren.

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. Einschränkend gilt jedoch, dass 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 abhängt. 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 „Kompensationstarifverträgen“ 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 diesen 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 nicht nur für Weiterbildung die Fonds, sondern auch für Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen Mittel bereitstellen. Im Kalenderjahr 2011 bzw. 2012 standen zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Fondsmittel in Höhe von ca. 4,3 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden in den betreffenden Branchen knapp 3,8 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, den 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 sowie in Hessen vereinbarten.

### **Gerüstbaugewerbe**

Den finanziell bedeutendsten Tariffonds mit langer Tradition stellt die *Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe* (Berger/Häusele/Moraal 2012). Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell im Jahr 1981. Aus dieser Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten

Tabelle B3.6-1: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2012<sup>a</sup>

	Textilbranche				Land- und Forstwirtschaft <sup>b</sup>		Gerüstbaugewerbe
	Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie <sup>c</sup>		Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service <sup>d</sup>	Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Niederindustrie <sup>b</sup>	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein <sup>e</sup>	Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen <sup>f</sup>	Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Angaben für 2011) <sup>g</sup>
	arbeitgeberseitig <sup>1</sup>	arbeitnehmerseitig					
Anzahl der tarifgebundenen Betriebe	361		14	3	1.878	280	2.925
Anzahl der Arbeitnehmer im Tarifbereich	50.611		10.590	1.703	4.390	k.A.	20.900 <sup>2</sup>
Beitragseinnahmen in €	611.700 €		<del>XXXXX</del>	<del>XXXXX</del>	253.000 €	k.A.	108.329.000 € <sup>3</sup>
Tarifliche Beitragsregelung	12,50 € p. a. für Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte anteilig nach Arbeitszeit		35,- € je Beschäftigten/Jahr	3,4 % der jährlichen Brutto Lohn- und Gehaltssumme	monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeitnehmer, 70 % trägt der Arbeitgeber und 30 % der Arbeitnehmer <sup>4</sup>	monatlicher Beitrag: 5 € für den Arbeitgeber und 3 € für den Arbeitnehmer	2,5 % der Brutto-lohnsumme für Aus- und Weiterbildung
Weiterbildungsbudget 2012 gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren)	487.200 € <sup>5</sup>	574.801 €	383.150 €	800.000 €	210.000 €	ca. 45.000 €	11.191.000 € <sup>6</sup>
Genutzte Mittel in €	370.700 €	249.500 €	319.944 €	800.000 €	195.000 € <sup>7</sup>	ca. 25.000 € <sup>8</sup>	1.800.000 €
Anzahl der Betriebe, die Fondsmittel beansprucht haben	112	nicht registriert	7	3	nicht registriert	25	190
Anzahl der Arbeitnehmer, die den Fonds beansprucht haben	934 <sup>9</sup>	251	555	280	796	35	315

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum 1. Juli 2011 bis 30 Juni 2012.<sup>2</sup> Gewerbliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt.<sup>3</sup> Gesamtbeitragseinnahmen zur Finanzierung für tarifliche Sozialleistungen inkl. Berufsbildung.<sup>4</sup> In der Regel tragen die Arbeitgeber den Gesamtbeitrag.<sup>5</sup> Budget für 2011.<sup>6</sup> Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag.<sup>7</sup> Zuzgl. verbindlicher Bezuschussungszusagen für Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von 7.200 €, die zu Beginn 2013 ausgezahlt werden.<sup>8</sup> Mittelnutzung in 2011.<sup>9</sup> 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.

## Quellen:

<sup>a</sup> Der Weiterbildungsfonds Zeitarbeit ist in der Übersicht nicht aufgeführt, da er nach Auskunft der Abteilung Tarifpolitik der IG BCE zu Redaktionsschluss des BIBB-Datenreports seine operative Tätigkeit noch nicht aufgenommen hatte.<sup>b</sup> Für den Tariffonds der Land- und Forstwirtschaft Hessen lagen keine Angaben vor.<sup>c</sup> Verein zur Aus-, Fort- und Weiterbildung Aschaffenburg.<sup>d</sup> Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kritische Akademie Inzell.<sup>e</sup> Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e.V.<sup>f</sup> Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen e.V.<sup>g</sup> Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes.

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 Ausbilder-eignungsprüfung und zur Abschlussprüfung Gerüstbauer/Gerüstbauerin gemäß § 45 Abs. 2 BBiG. Die Teilnahmen an diesen Lehrgängen wurden im Jahr 2011 mit 1,8 Mio. € aus der Sozialkasse bezuschusst.

Die → **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 leistungsge-rechter Arbeitsbedingungen und flexibler Übergänge in den Ruhestand. In der Verbindung mit Langzeitkonten ist allerdings auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke möglich. 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)

## B3.7 Programm Bildungsprämie

### Was ist die Bildungsprämie?

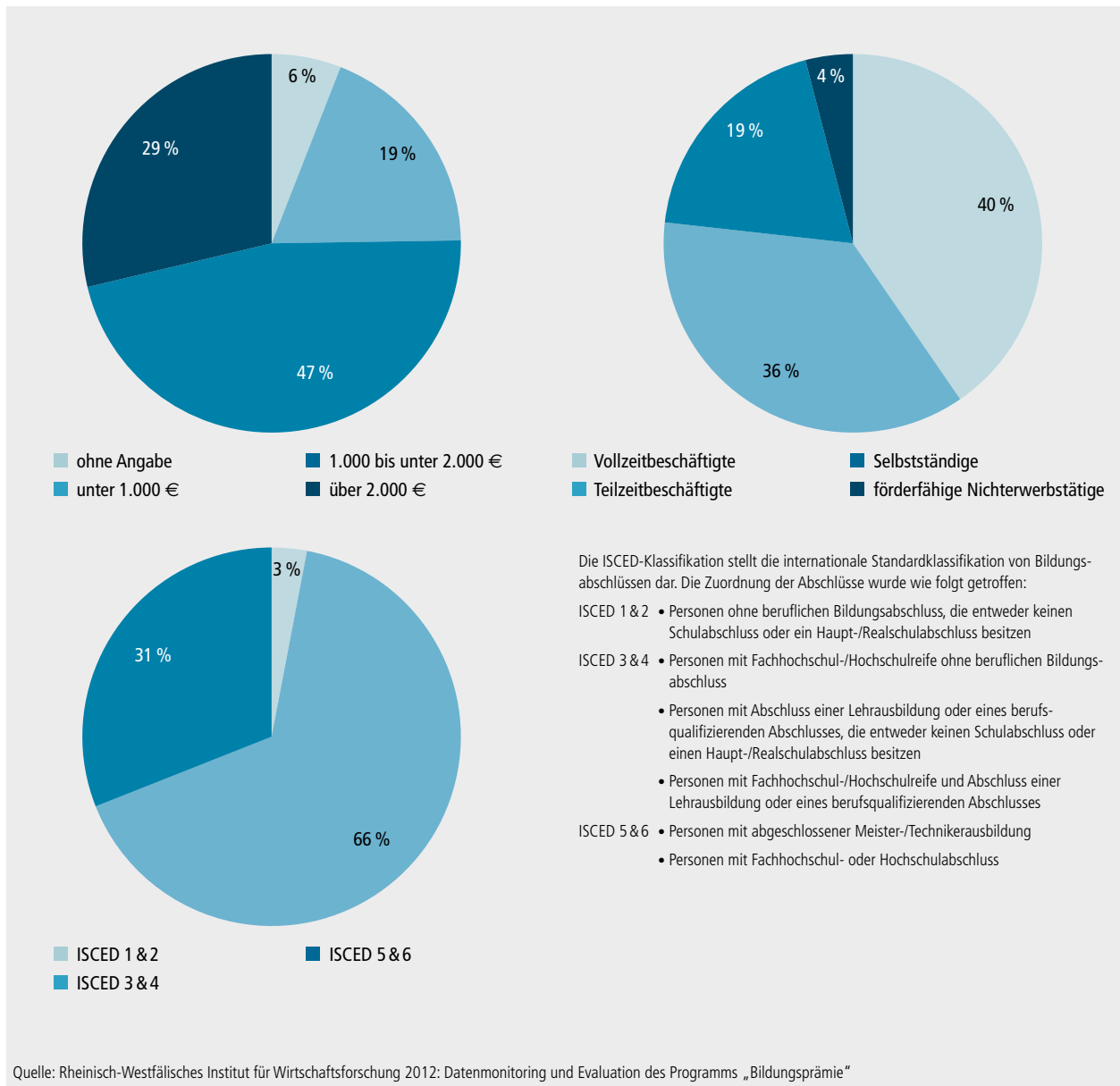
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Dezember 2008 das Programm Bildungsprämie (<http://www.bildungspraemie.info>) eingeführt, um mehr Menschen für Weiterbildung zu mobilisieren – insbesondere Personengruppen mit niedrigem Einkommen, die sich bisher aus finanziellen Gründen nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt haben. Das Programm ist nachfrageorientiert angelegt und fördert gezielt individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Es soll dazu beitragen, den Weg für die Anerkennung von Weiterbildungs-investitionen als sinnvolle Vorsorgeleistung für eine erfolgreiche Beschäftigungsbiografie zu ebnen.

Mit der Bildungsprämie, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird, können Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, die berufsspezifische Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vermitteln sowie Weiterbildungen, die der Stärkung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen. Hierzu gehören beispielsweise Kurse im Bereich Grundbildung oder Fremdsprachen.

Die Bildungsprämie umfasst 2 Finanzierungsinstrumente, die kumulativ anwendbar sind:

- **Prämiengutschein:** Mit dem Prämiengutschein werden 50 % der Weiterbildungskosten übernommen, maximal jedoch 500 €. Den Gutschein können Personen erhalten, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 € bei Alleinstehenden (bzw. 40.000 € bei gemeinsamer Veranlagung) nicht übersteigt.
- **Spargutschein:** Mit dem Weiterbildungssparen wird im Vermögensbildungsgesetz eine Entnahme aus dem angesparten Guthaben erlaubt, um Weiterbildung auch dann zu finanzieren, wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Arbeitnehmersparzulage geht dabei nicht verloren. Der Spargutschein kann auch als Ergänzung des Prämiengutscheins für den verbleibenden finanziellen Eigenanteil genutzt werden. Damit können aufwendige und oftmals langfristige Weiterbildungsmaßnahmen leichter finanziert werden.

Schaubild B3.7-1: Nutzer/-innen der Bildungsprämie nach Einkommen, Bildungsniveau und Beschäftigungsstatus



Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargut-scheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch verpflichtend, das bundesweit bei ca. 560 Beratungsstellen kostenlos angeboten wird.

### In welchem Umfang wird gefördert?

Bereits in der ersten Förderphase (1. Dezember 2008 bis 30. November 2011)<sup>283</sup> war die Nachfrage

<sup>283</sup> Alle Angaben zur ersten Förderphase sind folgendem, noch nicht veröffentlichten Bericht entnommen: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (u. a.): Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“. Endbericht. Essen 2012.

groß. Insgesamt wurden 165.894 Prämiegutscheine und 19.753 Spargutscheine ausgegeben – knapp 80 % der Prämiegutscheine wurden eingelöst. Die durchschnittlichen Gesamtkosten der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen betragen 1.084 €, die durchschnittliche Förderhöhe 344 €. Das Gesamtkostenvolumen der geförderten Weiterbildungen beläuft sich damit auf etwa 140 Mio. €. Aufgrund der positiven Ergebnisse der ersten Förderphase wurde das Programm um weitere 2 Jahre (bis 30. November 2013) verlängert.

Die Erfahrungen der ersten Förderphase führten zu leichten Veränderungen der Förderkonditionen, um die Programmmittel noch stärker auf die Zielgruppe der Personen mit niedrigem Einkommen und einer eher geringen Weiterbildungsbeteiligung zu konzentrieren. So wurden bspw. die Einkommensgrenzen gesenkt. Darüber hinaus wurde auf eine stärkere Abgrenzung zum Zuständigkeitsbereich des SGB II und III geachtet und die Förderung nun auf Personen, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, beschränkt.

### Wer hat die Bildungsprämie genutzt?

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der ersten Förderphase zeigen, dass die Zielgruppe der Erwerbstätigen, die nur über knappe finanzielle Ressourcen verfügen, durch die Bildungsprämie gut erreicht wird. Die Programmteilnehmer/-innen beziehen häufiger ein geringes oder mittleres Einkommen als Beschäftigte in der Gruppe der Anspruchsberechtigten im Durchschnitt. Zwei Drittel der Programmteilnehmer/-innen haben ein Einkommen von unter 2.000 € brutto im Monat.

Ein Großteil der Antragsteller/-innen (40 %) ist im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt, gefolgt von den Bereichen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (12 %) sowie Erziehung und Unterricht (11 %).

Der Anteil der Selbstständigen ist unter den Programmnutzern und -nutzerinnen mit 19 % ausgesprochen hoch. Auch Teilzeitkräfte beteiligen sich überdurchschnittlich häufig. Ihr Anteil liegt fast auf dem Niveau der Vollzeitkräfte. In Bezug auf die Bildung ist

ein Großteil der Teilnehmer/-innen (66 %) der Klassifizierung ISCED 3 & 4 zuzuordnen → **Schaubild B3.7-1**. Aus den ISCED-Stufen 1 und 2 stammen 3 % der Nutzer/-innen.

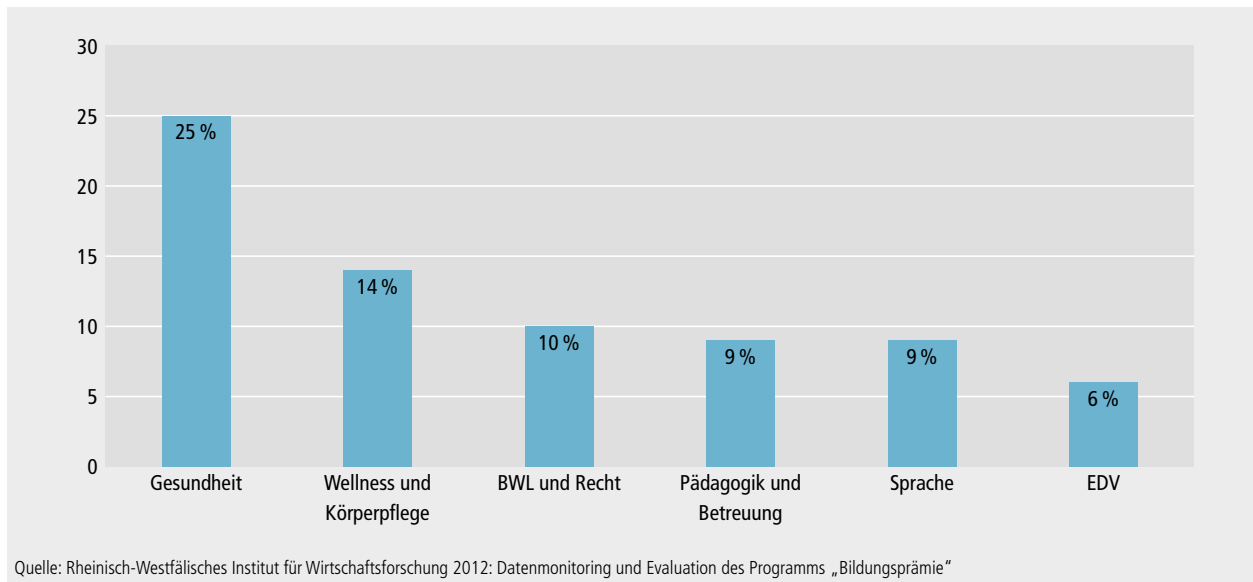
Personengruppen, deren Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungen laut Adult Education Survey (AES) Trendbericht 2010 (Bilger/von Rosenblatt 2011, S. 6, 25, 37) unter dem Durchschnitt liegt, bemühen sich überdurchschnittlich häufig um einen Prämiegutschein: Dies trifft vor allem auf Beschäftigte in KMU bis 250 Mitarbeiter/-innen (89 % der Programmnutzer/-innen) und auf Teilzeitbeschäftigte zu. Personen mit Migrationshintergrund haben einen Anteil von 16 % an der Nutzung der Bildungsprämie – drei Viertel aller Nutzer/-innen sind weiblich → **Tabelle B3.7-1**.

**Tabelle B3.7-1: Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren der 1. Förderphase**

	relative Anteile in %
<b>Geschlecht</b>	
männlich	26
weiblich	74
<b>Alter</b>	
unter 25	12
25 bis unter 35	32
35 bis unter 45	30
45 bis unter 55	22
55 und älter	4
<b>Migrationshintergrund</b>	
ohne Migrationshintergrund	84
mit Migrationshintergrund	16
<b>Betriebsgröße</b>	
in KMU beschäftigt (0 bis 250 Beschäftigte)	89
nicht in KMU beschäftigt (über 250 Beschäftigte)	11

Quelle: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung 2012: Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“



Schaubild B3.7-2: **Schwerpunkt Weiterbildungsinhalte**

### Was wurde gefördert?

In der ersten Förderphase umfassten knapp die Hälfte (45 %) der geförderten Weiterbildungen zwischen 40 und 160 Unterrichtsstunden. Dabei haben 32 % der Maßnahmen eine Laufzeit von unter einem Monat, 36 % von einem bis 6 Monate und 12 % von über einem Jahr. Die Weiterbildungsinhalte decken ein breites Themenspektrum ab. Die am häufigsten nachgefragten Weiterbildungen liegen im Bereich Gesundheit (25 %) sowie Wellness und Körperpflege (14 %) → [Schaubild B3.7-2](#).

### Wie sehen die Nutzer/-innen die Bildungsprämie?

Die Programmteilnehmer/-innen bewerten die Bildungsprämie mehrheitlich positiv. In einer Befragung gaben mehr als 80 % in Bezug auf die Förderhöhe, Beratung und Einlösung eine hohe Zufriedenheit an. Die Beratung zur Bildungsprämie bewerten fast 90 % mit sehr gut bis gut. Auch der Indikator der Weiterempfehlungsrates weist auf eine positive Programmbeurteilung hin: 86 % der Teilnehmer/-innen der ersten Förderphase haben die Bildungsprämie einer oder mehreren Personen weiterempfohlen.

(Julia Jörgens)