

Dieter Dohmen

Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland

1. Einleitung

Die Finanzierung der (beruflichen) Weiterbildung ist nicht nur in Deutschland, sondern auch in den meisten europäischen Ländern einem ständigen Veränderungsprozess unterworfen. Bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts war die Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland mit im Prinzip vier Säulen der Finanzierung vergleichsweise überschaubar: (1) die staatliche Finanzierung der Anbieter, (2) die Beiträge der Teilnehmenden, (3) die Bundesagentur für Arbeit, die für die Arbeitslosen zuständig war, und (4) die steuerliche Absetzbarkeit der Weiterbildungsausgaben. Diese Situation hat sich in den vergangenen zehn Jahren durch die verstärkte Einbeziehung nachfrageorientierter Instrumente in Form von Gutscheinen bzw. gutscheinähnlichen Instrumenten an Individuen, aber auch Unternehmen,¹ beginnend mit dem Bildungsscheck NRW und der Bildungsprämie (vgl. Dohmen/De Hesselle/Himpele 2007), erheblich verändert.

Es stellt sich daher zum einen die Frage, in welchem Umfang diese neuen Finanzierungsinstrumente im Hinblick auf die Adressierung finanzieller Barrieren sinnvoll – oder gar zur Schließung von (systemischen) Finanzierungslücken erforderlich – waren, und zum anderen, ob sie zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Individuen beigetragen haben. Eine Antwort auf diese Fragen wird im folgenden Abschnitt 2 in einem kurzen theoretischen Überblick über die (ökonomischen) Grundlagen der Weiterbildungsfinanzierung, d.h. wann der Staat aus ökonomischer Sicht die Finanzierung übernehmen kann, gegeben. Im Weiteren wird gezeigt, welche Kosten Individuen und Arbeitgeber für Weiterbildungen tragen (siehe Abschnitt 3). Daran schließt sich in Abschnitt 4 ein zusammenfassender Überblick über die derzeit in Deutschland vorhandenen Finanzierungsinstrumente an, bevor in Abschnitt 5 die wesentlichen Daten zur Weiterbildungsbeteiligung dargestellt werden. Der letzte Abschnitt 6 rundet den Beitrag mit einer zusammenfassenden Bewertung ab.

2. Theoretische Grundlagen der Weiterbildungsfinanzierung

Die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten ist immer mit Kosten verbunden; die konkrete umsetzungsrelevante Fragestellung kann daher immer nur lauten, wer jeweils die damit verbundenen Kosten konkret zu tragen hat. Der ökonomischen Denkklogik folgend soll der Staat nur dann eingreifen, wenn der Markt, d.h. die rein

1 Dieser Beitrag fokussiert die berufliche Weiterbildung von Individuen.

private Finanzierung, nicht zu (volkswirtschaftlich) optimalen Ergebnissen führt. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn es sich erstens um ein Gut mit sinkenden Grenzkosten handelt, d.h. die Kosten für die Aufnahme eines zusätzlichen Teilnehmenden geringer sind als für den/die Vorherige, zweitens niemand aus „technischen Gründen“ von der Teilnahme ausgeschlossen werden kann oder drittens die Teilnahme mit externen Effekten, d.h. Wirkungen auf Dritte, verbunden ist. Ohne hier ins Detail zu gehen, lässt sich konstatieren, dass Weiterbildung zwar mit sprungfixen Kosten und somit – zumindest in Teilbereichen und bestimmten Grenzen – mit sinkenden Grenzkosten verbunden ist bzw. sein kann,² dies aber auch mit sinkender Qualität einhergehen kann.³ Insofern liegt durchaus eine Rivalität im Konsum bzw. der Nutzung vor, auch ist das Ausschlussprinzip anwendbar. Demgegenüber sind wiederum externe Effekte nicht auszuschließen, wie z.B. die Diskussion über die wider benefits der Erwachsenenbildung gezeigt hat (vgl. u.a. die Beiträge in der DIE-Zeitschrift 1/2013; Dohmen u.a. 2013).

Da gleichzeitig Individuen, Arbeitgeber und Gesellschaft bzw. die öffentliche Hand von der Erwachsenenbildung profitieren, lässt sich grundlegend eine Kostenteilung zwischen allen Beteiligten bzw. Nutznießern begründen (vgl. Dohmen u.a. 2013). Die Heterogenität des Weiterbildungsbereichs lässt dabei jedoch eine allgemeingültige Antwort nicht zu. Die oben andiskutierte Frage der Existenz, der Höhe wie auch der Verteilung der Erträge ist letztlich für jedes Weiterbildungssegment und/oder das Motiv des/der Teilnehmenden zu hinterfragen. So kann – zugegebenermaßen etwas zugespitzt – z.B. der Kochkurs für Eltern mit geringer Bildung/oder geringen Kochkünsten sowohl eine staatliche Mitfinanzierung begründen (etwa wenn die Kinder durch besseres Essen weniger krank werden und damit weniger in der Schule fehlen, bessere Schulleistungen zeigen und geringere Krankheitskosten verursachen) als auch u.U. eine Mitfinanzierung durch den Arbeitgeber rechtfertigen, wenn auch die Eltern weniger krank sind und deshalb produktiver am Arbeitsplatz sind. In diesem speziellen Fall sind auch die Krankenkassen potenzielle Mitfinanzierer, da auch diese von geringeren Krankheitskosten profitieren. Nicht umsonst beteiligen sich beide bereits heute teilweise an den Kosten entsprechender Angebote bzw. der Teilnahme daran.

2 Die größten (Fix)Kosten verursachen die Konzeption eines Angebots sowie die Personal- und ggf. Ausstattungskosten, z.B. für PCs. Sind diese Kosten gedeckt, fallen für eine/n zusätzliche/n Teilnehmer/in meist nur geringe Mehrkosten an.

3 Eine solche Diskussion wird z.B. im frühkindlichen und Schulbereich geführt. Hier ist nach der großen Mehrheit der Studien – zumindest in bestimmten Grenzen – kein (negativer) Zusammenhang zwischen der Schülerleistung und der Klassengröße festzustellen (vgl. Hattie 2009). Allerdings ist nicht auszuschließen, dass wichtige Bedingungsfaktoren für bessere Leistungen, z.B. Anpassung des Unterrichts an die mit kleineren Gruppengrößen verbundenen Möglichkeiten, Effekte langfristig kleiner Gruppen etc. noch unzureichend untersucht sind. Soweit uns bekannt ist, liegen bisher vor allem Querschnittsuntersuchungen zu diesem Thema vor.

Da der vorliegende Beitrag ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung fokussiert, lässt sich noch eine andere Herangehensweise wählen. Wenn Weiterbildung zu einem höheren Einkommen und/oder geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko führt, dann ist zumindest eine steuerliche Berücksichtigung der mit der Weiterbildung verbundenen Kosten angezeigt. Andernfalls würde sich der Staat in ungerechtfertigter Weise Erträge privater Bildungsinvestitionen aneignen (vgl. Barr 1998). Für diejenigen, die keine oder nur geringe Steuern zahlen und insofern von der steuerlichen Berücksichtigung nicht oder nur wenig profitieren, können ergänzende bzw. komplementäre Maßnahmen begründet werden, da die Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe aufgrund geringerer staatlicher Förderung ansonsten geringer ausfallen wird. D.h. das Prinzip der vertikalen Steuergerechtigkeit kann im übertragenen Sinne – und jenseits der oben stehenden Argumente – als Begründung für staatliche Förderung einkommensschwächerer Gruppen herangezogen werden (vgl. Dohmen/De Hesse/Himpele 2007; Rürup/Kohlmeier 2007).

Folgt man einem systemischen Ansatz, dann hängt die Wahl des Finanzierungsinstruments davon ab, welche finanzielle Barriere adressiert werden soll. Liquiditätsengpässe, z.B. bei sehr teuren Angeboten, können grundsätzlich durch ein (Banken-)Darlehen behoben werden; ein (subventioniertes) staatliches Darlehen ist nur erforderlich, wenn der Kapitalmarkt entsprechende Darlehen nicht oder nur zu sehr hohen und volkswirtschaftlich nachteiligen Konditionen zur Verfügung stellt. In Deutschland gibt es z.B. keine expliziten Weiterbildungsdarlehen von Banken, allerdings können bei einigen Banken normale Konsumentenkredite zu den entsprechenden Konditionen aufgenommen werden. Dies bedeutet zugleich aber auch, dass Weiterbildungsinteressierte mit guter Bonität, also hohem Einkommen und/oder besserer Bildung, bessere Konditionen erhalten, als Personen mit einem geringen Einkommen. Arbeitslose dürften unter dieser Bedingung eher selten einen Kredit für Weiterbildungen erhalten. Zumindest für bestimmte Zielgruppen wäre somit eine Zinssubventionierung bzw. eine staatliche Bürgschaft (Garantie) angezeigt.

Darlehen sind aber immer auch mit dem Problem behaftet, dass einzelne Zielgruppen risiko- oder schuldenavers sind, d.h. generell Angst vor Verschuldung haben oder aber befürchten, dass sie das Darlehen nicht zurückzahlen können, etwa weil sie ex-ante nicht wissen, ob sie eine (besser bezahlte) Anstellung bekommen werden. Die Unsicherheit, einen Kredit (nicht) zurückzahlen zu können, beschreibt dabei ein grundlegendes Problem – schließlich ist im Vorhinein grundsätzlich nicht vollständig absehbar, ob sich die Investition in Weiterbildung rentiert, also zu einem (besser bezahlten) Arbeitsplatz führt und/oder das Arbeitslosigkeitsrisiko verringert etc. Hier werden sich risikobereitere Individuen tendenziell eher für eine Weiterbildung entscheiden, während risikoaverse eher auf die Weiterbildung verzichten würden – selbst, wenn sie die gleichen Informationen über ihre zu erwartenden Erträge und deren Eintrittswahrscheinlichkeit vorliegen hätten. Will man dieses Risiko adressie-

ren, sollte das Finanzierungsinstrument so ausgestaltet werden, dass es entsprechend flexibel reagiert. So kann bspw. ein Darlehen mit einer einkommensabhängigen Rückzahlung verbunden werden, wie dies z.B. in Australien – und seit dem 1. August 2013 auch in Großbritannien – bei Berufs- und Weiterbildungsdarlehen oder beim Higher Education Contribution Scheme der Fall ist; die Individuen zahlen so einen bestimmten Prozentsatz ihres Einkommens, z.B. fünf Prozent, zurück. Wer also 1.000 Euro verdient, zahlt 50 Euro, wer 5.000 Euro erhält, zahlt 250 Euro zurück. Möglich ist auch, Einkommensuntergrenzen festzulegen, bei deren Unterschreitung die Rückzahlung aussetzt. Dies ist etwa beim deutschen Studierenden- wie auch beim Meister-BAföG der Fall. Eine solche Regelung gibt es auch beim sogenannten „Advanced Learning Loan“, das seit dem 1. August 2013 in Großbritannien gilt. Hier müssen die Darlehensnehmer/innen neun Prozent des über 21.000 Pfund (€ 24.600) pro Jahr hinausgehenden Einkommens zahlen. Demnach müsste bei einem Einkommen von 25.000 Pfund (€ 29.300) ein Betrag von 30 Pfund (€ 35) pro Monat gezahlt werden. Natürlich kann aber auch ein anderer Weg gewählt werden, indem z.B. das Angebot durch staatliche Zuschüsse subventioniert wird oder, bei zu geringem Einkommen, ein Schuldenerlass als Risikoabsicherung dient.

Als letzte finanzielle Barriere ist noch eine geringe oder nicht vorhandene Zahlungsbereitschaft zu nennen, die letztlich nur durch eine (weitgehende) staatliche (Angebots-)Finanzierung oder hohe Zuschüsse aufgefangen werden kann. Die folgende Übersicht fasst die finanziellen Barrieren und die zu ihrer Überwindung geeigneten Finanzierungsinstrumente zusammen:

Finanzierungsinstrumente und deren Zielsetzung	Öffentliche Finanzierungsinstrumente			Ko-Finanzierungs-Instrumente				
	Angebotsfinanzierung für Anbieter	100% Zuschüsse (ohne Ko-Finanzierung)	Gebühren-ermäßigung	Gutscheine (mit Ko-Finanzierung)	Darlehen	Sparmodelle	Steueranreiz	Bildungsurlaub
geteilte Erträge				(x)			X	
Effizienz/Finanzierungsgründe								
Liquiditätsbeschränkungen	X	X ⁶	X	(x ⁶)	X	x ⁴		(x ⁵)
Kapitalmarktunvollkommenheiten				(x)	x ¹			
Schulden-/Risikoaversion	(x)	(x)		(x)	ICL ²	X		
Unsicherheit über die Erträge	(x)	(x)		(x)	ICL ²		(x)	
geringe/keine Erträge erwartet	(x)	(x)		(x)	(x ^{1,2})			(x ³)
keine/geringe Zahlungsbereitschaft	X	X		(x)				
Soziale Gerechtigkeit								
ungleicher Zugang zu/Verfügbarkeit von Finanzierungsmöglichkeiten	(x ³)	(x ²)	(x ³)	(x ³)				
ungleicher Zugang zu Erwachsenenbildung	(x ³)	(x ²)	(x ³)	(x ³)				
andere Gerechtigkeitsgründe	(x ³)	(x ²)	(x ³)	(x ³)				
X – erstbeste Lösung (x) – erstbeste Lösung, wenn bestimmte Bedingungen/Voraussetzungen erfüllt oder komplementäre Maßnahmen vorhanden sind (x) – zweitbeste Lösung zur Überwindung einer Barriere								
Bedingungen/komplementäre Maßnahmen								
1) staatliche Garantien und/oder Zinssubventionen								
2) einkommensabhängige Darlehensrückzahlung								
3) falls nur auf benachteiligte Gruppen ausgerichtet oder bevorzugte Förderkonditionen								
4) staatliche Zuschüsse und/oder Zinssubventionen								
5) bezahlter Bildungsurlaub								
6) wenn Auszahlung vor Beginn der Maßnahme oder geringerer Beitrag von Individuen aufgrund der Zahlung an Weiterbildungsanbieter verlangt wird								

Tabelle 1: Klassifizierung finanzieller Interventionen für die Finanzierung der Erwachsenenbildung (Dohmen u.a. 2013)

3. Kosten der Weiterbildung

Die von den Individuen getragenen Weiterbildungskosten werden auf nationaler Ebene durch den Adult Education Survey erhoben, welcher 2007, 2010 und 2012 durchgeführt wurde. Die Ergebnisse des AES 2010⁴ zeigen, dass die Mehrzahl der Teilnehmenden nicht allzu viel für ihre Weiterbildung ausgibt. Nur jede/r Vierte war selbst an der Finanzierung beteiligt, bei weiteren 22 Prozent haben andere die Finanzierung übernommen (vgl. Gnahs/Rosenblatt 2011, S. 187).⁵ Bei knapp der Hälfte derer, die sich selbst an der Finanzierung ihrer (non-formalen) Weiterbildung beteiligt haben, lagen die Beträge für die Teilnahme, Prüfungsgebühren, Bücher und Lehrmaterial bei unter 200 Euro, bei nur knapp einem Viertel lagen die Beträge bei 500 Euro und mehr. Die durchschnittlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung lagen bei 762 Euro. Bei der nicht beruflich veranlassten bzw. betrieblichen Weiterbildung hingegen lagen sie bei 415 bzw. 417 Euro, d.h. folgt man Gnahs und von Rosenblatt (ebd.), dann beteiligen sich Mitarbeitende auch an den Kosten betrieblicher Weiterbildung.

Während der AES nur einen Teil der direkten Ausgaben für die Weiterbildung erfasst, zeigt eine erneute Auswertung der Daten der BIBB-Studie von 2003 (vgl. Beicht/Krekel/Walden 2006),⁶ dass darüber hinaus in erheblichem Maße indirekte Kosten getragen werden. Dies betrifft z.B. Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Kinderbetreuungskosten etc. Im Durchschnitt sind die von den Teilnehmenden getragenen indirekten Kosten häufig höher als die direkten.

Personen anteilig an allen WB-Teilnehmenden in %						
		Kurs 2: Weiterbildungsart nach Definition 2010				gesamt
		betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht berufsbezogene Weiterbildung	keine	
Kurs 1: Weiterbildungsart nach Definition 2010	betriebliche Weiterbildung	2,4	1,4	1,7	1,6	7,2
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	0,9	2,6	1,4	3,3	8,4
	nicht berufsbezogene Weiterbildung	2,2	1,0	2,7	7,4	13,2
gesamt		5,5	5,1	5,9	12,3	28,8

Tabelle 2: Anteil der Weiterbildenden mit eigenen Ausgaben für die Weiterbildung nach Weiterbildungsart und Finanzierung (AES 2010, eigene Berechnungen, Werte gerundet)

- 4 Zwar sind Ende März 2013 erste Ergebnisse des AES 2012 vorgestellt worden; diese beinhalten aber noch keine Angaben zu den durchschnittlichen Kosten oder der Kostenverteilung.
- 5 Dies bedeutet, dass in diesen Fällen die Kostenübernahme durch Dritte bewusst wahrgenommen wird; schließlich müssen die Kosten auch in den anderen Fällen durch Dritte getragen werden. In der Regel dürfte dies die öffentliche Hand oder die Bundesagentur für Arbeit gewesen sein.
- 6 Es handelt sich hierbei um eigene Auswertungen der BIBB-Mikrodaten von 2003.

Geht man etwas weiter ins Detail, dann haben insgesamt 29 Prozent der (erwerbstätigen) 18- bis 60-jährigen Erwachsenen an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, für die sie auch eigene Finanzmittel aufgebracht haben (siehe Tabelle 2).⁷ Da die Ausgaben für bis zu zwei Maßnahmen genauer spezifiziert werden können, ist auch von Interesse, wie sich die Ausgaben auf unterschiedliche Maßnahmenarten verteilen. So haben z.B. 10,3 Prozent an mindestens einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, für die sie eigene Finanzierungsbeiträge aufgebracht haben, 10,8 Prozent haben für mindestens eine individuell-berufsbezogene Maßnahme eigene Mittel aufgewandt und insgesamt 16,3 Prozent für eine nicht beruflich veranlasste Maßnahme. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass sich diese Anteilswerte auf 28,8 Prozent summieren, und die Mehrheit der Teilnehmenden (15,5% bzw. 60% derer mit eigenen Ausgaben) somit Kosten für zwei Maßnahmen spezifiziert haben.⁸

Betrachtet man in einem weiteren Schritt den Anteil aller Weiterbildungsteilnehmenden, bei denen Dritte sich an den Kosten beteiligt bzw. diese übernommen haben (siehe Tabelle 3), dann haben sich die Arbeitgeber in 19,6 Prozent und 11,1 Prozent der ersten bzw. zweiten Maßnahme und die Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) in 2,7 Prozent bzw. 0,6 Prozent der Fälle daran beteiligt.⁹ Die Ausgaben wurden in 1,8 Prozent bzw. 0,6 Prozent der Fälle durch andere öffentliche Stellen (mit-)finanziert und bei 1,2 Prozent bzw. 0,3 Prozent durch nahe Angehörige. Bei Betrachtung der Spaltenwerte, dann entfallen zusammengenommen deutlich über 80 Prozent der Finanzierung durch Dritte auf betriebliche Weiterbildungen; während sich die verbleibenden gut 15 Prozent etwas mehr auf berufsbezogene als auf nicht-berufsbezogene Weiterbildung verteilen – insgesamt entfallen nur sechs Prozent auf eine Kofinanzierung durch (andere) öffentliche Stellen, der Anteil der BA bzw. der ARGEn ist nur geringfügig höher.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass es zwar zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/inne/n Finanzierungsbeziehungen in beide Richtungen gibt; diese aller-

7 Die hier ausgewiesenen Werte stimmen aufgrund einer anderen Abgrenzung nicht mit denen überein, die für den AES veröffentlicht wurden.

8 Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass ein Teil der Teilnehmenden für weitere Maßnahmen Geld aufgebracht hat; allerdings konnten detaillierte Angaben nur für zwei Maßnahmen gemacht werden.

9 Dass sich die Arbeitgeber in Deutschland nach den Ergebnissen der vorstehenden Tabelle ausschließlich an den Kosten betrieblicher Weiterbildung beteiligen, liegt an der Definition im Rahmen des AES. Es wird davon ausgegangen, dass betriebliche Weiterbildung entweder durch eine „Beteiligung der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten“ oder durch die „Durchführung der Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit“ gekennzeichnet ist. Allerdings ist m.E. fraglich, ob diese Definition wirklich geeignet ist, die Abgrenzung zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung zu markieren. Es erscheint plausibler anzunehmen, dass sich die Arbeitgeber finanziell an individueller Weiterbildung beteiligen oder diese dadurch unterstützen, dass sie die Weiterbildung während der Arbeitszeit ermöglichen, als dass sich Individuen an der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung beteiligen, wie es nach der vorliegenden Definition in erstaunlich hohem Maße der Fall ist. Dies legt zugleich die Vermutung nahe, dass der Anteil betrieblicher Weiterbildung im AES überzeichnet und insbesondere der Anteil an individuell-berufsbezogener Weiterbildung unterschätzt wird.

dings nicht in gleichem Maße wirklich gegenseitig unterstützend sind. Während sich die Beschäftigten offenbar in erheblichem Umfang an den Kosten betrieblicher Weiterbildung beteiligen, konzentrieren sich die Arbeitgeber auf die betriebliche Weiterbildung und unterstützen ihre Mitarbeiter/innen offenbar aber nicht bei deren beruflichen Weiterbildung. Da dies allerdings der Praxis nicht wirklich entspricht, liegt die Vermutung nahe, dass einerseits die Trennlinien zwischen individuell-beruflich und betrieblich veranlasster Weiterbildung nicht immer scharf verlaufen und andererseits, dass die definitorische Abgrenzung des AES zumindest nicht glücklich ist.¹⁰

Anteil der Teilnehmer/innen mit anderen (Ko)-Finanziers	Weiterbildung 1			
	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht berufsbezogene Weiterbildung	Summe
Arbeitgeber	19,6	0,0	0,0	19,6
Arbeitsagentur oder ARGE	0,3	1,9	0,5	2,7
andere öffentliche Stelle	0,3	0,6	0,8	1,8
Eltern, Partner oder andere Familienmitglieder	0,1	0,3	0,8	1,2
Summe	20,4	2,9	2,1	25,4
Anteil der Teilnehmer/innen mit anderen (Ko)-Finanziers	Weiterbildung 2			
	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht berufsbezogene Weiterbildung	Summe
Arbeitgeber	11,1	0,0	0,0	11,1
Arbeitsagentur oder ARGE	0,1	0,4	0,0	0,6
andere öffentliche Stelle	0,2	0,2	0,1	0,6
Eltern, Partner oder andere Familienmitglieder	0,0	0,1	0,2	0,3
Summe	11,4	0,7	0,4	12,6

Tabelle 3: Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden mit (Ko)-Finanzierung durch Dritte (AES 2010, eigene Berechnungen, Werte gerundet)

Betrachtet man die Höhe der durchschnittlichen Beträge von Individuen im internationalen Vergleich, dann liegt Deutschland im Jahr 2007 im Mittelfeld. Werden die privaten Ausgaben ins Verhältnis zur Weiterbildungsbeteiligung gesetzt, dann zeigt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang zum Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (vgl. Dohmen/Dumcius u.a. 2012; Dohmen u.a. 2013). Mit anderen Worten, die Weiterbildungsbeteiligung ist in den Ländern höher, in denen die Individuen gemessen an ihrem

10 Dies würde auch bedeuten, dass der Anteil beruflich veranlasster individueller Weiterbildungen höher ist, als ihn der AES ausweist.

Pro-Kopf-Einkommen weniger für Weiterbildung ausgeben müssen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Weiterbildung in größerem Umfang entweder durch die Arbeitgeber oder den Staat finanziert werden muss.

In verschiedenen Studien wird allerdings auch darauf hingewiesen, dass staatliche Weiterbildungsfinanzierung in erheblicher Weise zu Mitnahmeeffekten führt. Danach würden rund 60 Prozent derer, die die staatliche Weiterbildungsförderung nutzen würden, diese ansonsten aus der eigenen Tasche finanzieren (vgl. Oosterbeek 2013; Falch/Oosterbeek 2011). Auch wenn von einem etwas geringeren Mitnahmeeffekt ausgegangen wird (vgl. Dohmen 2007), entspricht diese Größenordnung ungefähr auch den Ergebnissen deutscher Evaluationen (SALSS/Univation 2008).¹¹

Insofern stellt sich übergreifend die Frage, ob und in welchem Umfang die Veränderungen in der Weiterbildungsfinanzierung seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts dazu beigetragen haben, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zu erhöhen.

4. Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland

Wie in der Einleitung kurz skizziert wurde, ist die Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland insbesondere durch nachfrageorientierte Finanzierungsinstrumente erweitert worden. Nach einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB gab es im Jahr 2011 rund 112 Instrumente zur Finanzierung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Koschek/Müller/Walter 2011). Der folgende Abschnitt gibt sowohl einen Überblick über die angebots- wie die nachfrageorientierte Finanzierung in Deutschland und deren Entwicklung in den vergangenen Jahren. Die nachfolgende Übersicht fasst die verschiedenen (Ko-)Finanzierungsmöglichkeiten zusammen und strukturiert sie zugleich (siehe Tab. 4).

Die öffentliche Hand kann einmal die Anbieter direkt finanzieren oder sich aber an den von den Teilnehmenden getragenen Kosten beteiligen. Diese staatliche (Mit-) Finanzierung kann zum einen über die steuerliche Berücksichtigung der Kosten oder durch direkte Zuschüsse erfolgen, die einen Teil oder die gesamten Kosten abdecken können. Im ersten Fall, wenn die gesamten Kosten staatlich finanziert werden, spricht man von rein öffentlicher Finanzierung, im anderen Fall von Kofinanzierung. Die in den vergangenen knapp 10 Jahren neu eingeführten Finanzierungsinstrumente gehören ausnahmslos in die Kategorie der Ko-Finanzierungsinstrumente, da sich die öffentliche Hand nur teilweise an den Kosten beteiligt (siehe Tab. 6/7 im Anhang dieses Beitrags). Der dritte grundlegende Bereich ist die private Finanzierung durch Individuen und Arbeitgeber bzw. Unternehmen.

11 Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass über 80 Prozent der Personen, die angaben, dass sie ihre Weiterbildung auch ohne den Bildungsscheck durchgeführt hätten, darauf verwiesen, dass ihre Weiterbildung weitere Maßnahmen nach sich gezogen hätte (SALSS/Univation 2008).

	Öffentliche Finanzierung		Kofinanzierung			Private Finanzierung	
	Anbieter	Individuen	Individuen	Arbeitgeber/ Unternehmen	Individuen	Arbeitgeber	
Staat	Angebotsfinanzierung (unkonditional und konditional), nachfragebasierte Finanzierung (z.B. 100% Zuschüsse oder Gutscheine, bei denen keine Kofinanzierung erforderlich ist)	100% Zuschüsse oder Gutscheine, bei denen keine Kofinanzierung durch die Individuen erforderlich ist, weder explizit noch implizit	(Quasi)-Gutscheine, individuelle Lernkonten, Zuschüsse, Stipendien (falls mit Beitrag der Individuen), Darlehen (staatlich subventioniert oder durch den Staat bereitgestellt) Steueranreize, Bildungssparen (staatlich subventioniert oder reguliert)	Zuschüsse an Unternehmen, Steueranreize, Darlehen (falls staatlich subventioniert oder bereitgestellt), Trainings-/Weiterbildungsfonds (falls staatlich mitfinanziert), Bildungsurlaub (falls der Staat die Kosten ganz oder teilweise übernimmt)			
Individuen					Darlehen (zu Marktkonditionen, ohne staatliche Subventionierung) Bildungssparen (falls weder staatlich subventioniert noch reguliert) Humankapitalverträge	Rückzahlungsklauseln	
Arbeitgeber/ Unternehmen					unbezahlter Bildungsurlaub, Gebühren (falls sich der Arbeitgeber daran beteiligt)	bezahlter Bildungsurlaub Trainings-/Weiterbildungsfonds (national, sektoral) (ohne Beitrag des Staates)	

Tabelle 4: Strukturierte Übersicht über Finanzierungsformen und (Ko)-Finanziers in der Weiterbildung

Entsprechend der offiziellen Statistik wurden 2009 in Deutschland insgesamt 13,2 Milliarden Euro für Weiterbildung ausgegeben; darunter 1,1 Milliarden Euro für individuelle, 8,5 Milliarden Euro für betriebliche Weiterbildung, 1,4 Milliarden Euro durch die Bundesagentur und 2,3 Milliarden Euro für Einrichtungen der Tarifpartner (Statistisches Bundesamt 2012). Ein umfänglicheres Bild haben Dohmen/Hoi (2004) sowie darauf aufbauend Hummelsheim (2008) gezeichnet. Dohmen/Hoi schätzen die Gesamtausgaben für die Weiterbildung im Jahr 2000 auf 13,3 Milliarden Euro, davon gut 55 Prozent staatlich (einschl. Steuererstattung) und knapp 45 Prozent privat finanziert.¹²

In einer aktuellen Arbeit kommen Dohmen u.a. (2013) unter Einbeziehung des AES 2010 (vgl. Gnahn/Rosenblatt 2011) und des CVTS 4 zu einem Ausgabenvolumen von 17,6 Milliarden Euro; dies entspricht 0,9 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Damit liegt Deutschland im Mittelfeld; die höchsten Ausgaben haben die skandinavischen Länder Dänemark, Norwegen und Schweden sowie Österreich mit über 1,2 Prozent des BIP.

4.1 Angebotsfinanzierung

Dieser Abschnitt gibt einen exemplarischen Überblick über die Angebotsfinanzierung in Deutschland anhand ausgewählter Bundesländer.¹³

Die Angebotsfinanzierung war lange Zeit der zentrale Eckpfeiler der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland, insbesondere bezogen auf die Volkshochschulen und ihnen gleichgestellten Organisationen; dies hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Erfolgte deren Finanzierung ursprünglich insbesondere in Form von inputorientierten Zuschüssen an die Einrichtungen, wurden in den vergangenen Jahren mehr und mehr auch leistungs- oder projektbezogene Elemente eingeführt; d.h. die Weiterbildungsanbieter erhalten ihre Mittel für bestimmte „Leistungen“, die sie erbringen, bzw. Projekte, die sie durchführen. Als Leistung kann hier z.B. auch die Zahl der Teilnehmenden dienen. Zielsetzung war dabei aber auch, die (unterstellte) Anreizlosigkeit der Inputfinanzierung zu überwinden und die Einrichtungen (stärker) dazu anzuhalten, sich an den Bedürfnissen der Nachfrage(nen) bzw. des „Marktes“ zu orientieren.¹⁴

Ferner ist zu konstatieren, dass die öffentliche Finanzierung über die Anbieter entweder, wie im Fall der Volkshochschulen, deutlich langsamer gewachsen ist als die

12 Bei dieser Berechnung wurde das Nettoprinzip angewandt, d.h. die Steuerminderung wurde bei privaten Haushalten abgezogen und den öffentlichen Haushalten zugeschlagen, d.h. die genannten Beträge sind mit anderen Berechnungen, insbesondere denen des Statistischen Bundesamtes, nicht vergleichbar.

13 Eine Auswahl ist erforderlich, da dies ansonsten den Rahmen des vorliegenden Beitrags überschreiten würde.

14 Der vorliegende Beitrag verzichtet auf eine ausführlichere Diskussion der Hintergründe für die verstärkte Umstellung von der Angebots- oder Objektförderung auf die Nachfrage- bzw. Subjektfinanzierung. Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, 2004; Hummelsheim 2010; Dohmen/Clevers 2003a, 2003b; Dohmen/Timmermann 2010; Dohmen/Ramirez-Rodriguez 2010.

Teilnahmeentgelte, oder aber, dass die Budgets, wie im Fall der Bundesagentur für Arbeit, deutlich rückläufig sind (Huntermann/Reichart 2011). Laut Volkshochschulstatistik haben sich die Zuweisungen aus öffentlichen Haushalten, d.h. insbesondere von Ländern und Kommunen, zwischen 1991 und 2011 von 320 auf knapp 410 Millionen Euro erhöht (+28% insgesamt bzw. durchschnittlich 1,2% p.a.) und entsprechen damit in etwa dem Betrag des Jahres 2003, während die Teilnahmeentgelte von 200 auf 395 Millionen Euro angestiegen sind und sich somit nahezu verdoppelt haben. Die Finanzierungsbeiträge „Anderer“ sind deutlich schwankender als die beiden anderen Quellen und haben sich zwischen 1991 und 2010 verdoppelt (von € 107 auf € 215 Mio.), sind anschließend aber um knapp 10 Prozent gesunken. Es soll nicht verschwiegen werden, dass in diesen Mitteln „Anderer“ auch öffentliche Beträge enthalten sind, die aber der Projektfinanzierung zuzurechnen und somit deutlich konjunkturabhängiger sind.¹⁵

Betrachtet man bspw. die Finanzierung allgemeiner Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen (vgl. DIE 2011), dann erfolgt die Finanzierung von Volkshochschulen und Weiterbildungseinrichtungen anderer Träger (WBE-AT) auf der Grundlage von Unterrichtsstunden und Teilnehmertagen, wobei ein Grundangebot sicherzustellen ist, das sich nach der Einwohnerzahl der Kommune richtet. Je 1.600 Unterrichtsstunden werden die Kosten einer pädagogisch hauptberuflichen bzw. hauptamtlichen besetzten Stelle erstattet. Zugrunde gelegt werden hierbei die im Haushalt festgelegten Sätze. Darüber hinaus sind auch Kürzungspauschalen bzw. -anteile zu berücksichtigen, die sich aus Vorgaben im Landeshaushalt ergeben. Weitere Mittel erhalten die Volkshochschulen bzw. WBE-AT für schulabschlussbezogene Maßnahmen.

4.2 Nachfrageorientierte Finanzierung

Im Fokus der Veränderungen bei der Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland standen in den vergangenen rund zehn Jahren die nachfrageorientierten Finanzierungsinstrumente, die in erheblicher Zahl durch Bund und Länder, aber auch durch die Bundesagentur für Arbeit eingeführt worden sind. Wie oben skizziert, kann sich die Kofinanzierung an Individuen sowie darüber hinaus auch an Unternehmen/Arbeitgeber oder an die Weiterbildungseinrichtungen selbst richten.

Die angehängte Tabelle 6 fasst die wesentlichen Regelungen bestehender Förderprogramme für Individuen zusammen. Die Übersicht zeigt, dass sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten existiert, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten; nur im Saarland und in Berlin gibt es momentan keine landesspezifischen Förderprogramme. Unter diesen Programmen stehen lediglich die bundesweite Bildungsprämie, der Bildungsscheck NRW und der Bildungsscheck Brandenburg breiteren Teilen der (erwerbstätigen bzw. beschäftigten) Bevölkerung zur Verfügung, ohne dabei die gesamte (Landes-)Bevölkerung zu adressieren. Die Bildungsprämie ist gerichtet an erwerbstätige Personen mit einem zu versteuernden Einkommen

15 Zu einer ausführlicheren Analyse vgl. Dohmen (2005).

von 20.000 bzw. 40.000 Euro bei zusammenveranlagten Personen (Kinderfreibeträge werden ggf. ergänzend berücksichtigt); der Bildungsscheck NRW fokussiert Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen und der Bildungsscheck Brandenburg sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne im öffentlichen Dienst Beschäftigte). Während durch den Bildungsscheck NRW zwischenzeitlich bis zu 88.000 Personen (2008) gefördert wurden (bei individuellem und betrieblichem Zugang), haben unterschiedliche Veränderungen, wie u.a. die Konzentration auf den betrieblichen Zugang, aber auch die Einführung der Bildungsprämie dazu geführt, dass die Zahl der Geförderten auf zuletzt 25.000 zurückgegangen ist (vgl. Haberzeth/Kulmus 2013). Demgegenüber hat sich die Zahl der über die Bildungsprämie Geförderten von 7.000 im Jahr 2009 auf ein (geschätztes) Niveau von rund 95.000 (2011) erhöht, ist anschließend (2012) aber wieder auf ca. 35.000–40.000 Personen abgesunken.¹⁶ Der Bildungsscheck Brandenburg hatte im vergangenen Jahr 2012 rund 1.400 Geförderte.

Alle anderen Programme sind auf recht eng umrissene Zielgruppen (hinsichtlich Alter, Berufsgruppe, Qualifikation, Einkommen) ausgerichtet (siehe Tabelle 6). Etwas stärker als andere Gruppen stehen dabei Existenzgründer/innen sowie in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigte Personen, aber auch Ältere und/oder Geringqualifizierte im Fokus. Einige Programme, wie z.B. der Weiterbildungsbonus Hamburg, erreichen so zwar etwas höhere Gefördertenzahlen als etwa der Bildungsscheck Brandenburg, aber auch hier sind die Zahlen in der Regel (sehr) begrenzt. Auf Bundesebene gibt es weitere spezifische Programme, wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), die „Begabtenförderung berufliche Bildung“ für berufliche Talente, AQUA für (arbeitslose) Zugewanderte mit einem im Ausland erworbenen, allerdings in Deutschland nicht anerkannten Hochschulabschluss oder das Qualifizierungsprogramm Kindertagespflege. Darüber hinaus gelten auch die Regelungen der Bundesagentur für Arbeit natürlich bundesweit. Wobei sich WeGebAU etwa an Unternehmen richtet, in denen die entsprechenden Personen beschäftigt sind, werden über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) Arbeitslose direkt angesprochen. Gerade letztere hat in den vergangenen zehn Jahren und insbesondere in den letzten Jahren eine deutliche Kürzung der Finanzvolumina erfahren (Jaich 2010).

Werden die Zahlen zusammengefasst, dann dürften – ohne Berücksichtigung der Förderung der BA – derzeit rund 100.000 Personen eine Kofinanzierung durch staatliche Mittel erhalten; in der Spitze dürften knapp 150.000 Personen gefördert worden sein (siehe Tabelle 5). Auch wenn dies auf den ersten Blick relativ wenig aussieht, ist zu berücksichtigen, dass nur rund ein Viertel der sich Weiterbildenden überhaupt Kosten für die Weiterbildung selbst trägt und diese Kosten meist auch eher gering sind. Es ist daher nicht auszuschließen, dass in vielen Fällen eine Antragstellung und der da-

16 Laut Pressemitteilung des BMBF vom 26.3.2013 wurden für den Zeitraum seit 2009 insgesamt 164.000 Gutscheine ausgegeben, genauere Informationen liegen offiziell nicht vor. Die o.g. Zahl wurde auf Grundlage verfügbarer Informationen geschätzt.

mit verbundene Aufwand als nicht lohnend angesehen werden.¹⁷ Bei insgesamt knapp 22 Millionen Weiterbildungsteilnehmenden ergäbe sich damit für das Jahr 2011 eine Quote von rund 0,7 Prozent, für die nachfolgenden Jahre von rund 0,5 Prozent. Da allerdings eine zentrale Fördervoraussetzung ist, dass die Teilnehmenden eigene Kosten für die Teilnahmebeiträge zu entrichten haben, verändert sich die tatsächliche Zielerreichung etwas und die Gefördertenquote – mit Blick auf die grundsätzlich förderfähigen Personen – erhöht sich auf zwei Prozent.¹⁸ Eine genauere Schätzung ist nicht möglich, da die hierzu erforderlichen Daten nicht immer vorliegen bzw. in einem recht zeitaufwändigen Verfahren beschafft werden müssen.

	2009	2010	2011	2012
Bildungsprämie ²⁰	7.100	63.400	95.000	55.000 (?)
Bildungsscheck NRW	62.788	35.300	28.171	24.865
Kompetenzentwicklung MV	663	2.663	3.555	4.199
Bildungsscheck Brandenburg	14	736	1.318	1.414
Bildungsscheck Bremen				100
Weiterbildungsbonus Hamburg		406	1.302	2.419
QualiScheck Hessen	2007 bis 2013: insgesamt 11.200			
Sub-Total	70.551	101.769	129.346	86.583
Gesamtzahl und Berücksichtigung weiterer Förderregelungen (der Länder) (geschätzt) ²¹	75.000	110.000	140.000	95.000

Tabelle 5: Zahl der geförderten Weiterbildungsteilnehmenden

Die durchschnittliche Förderung variiert zwischen gut 300 Euro in Brandenburg und 650 Euro beim Weiterbildungsbonus in Hamburg im Jahr 2011 – allerdings ist der Durchschnittswert mit 500 Euro im Jahr 2012 deutlich niedriger. Der Bildungsscheck NRW und die Bildungsprämie liegen unseres Wissens bei Durchschnittsbeträgen zwischen 300 und 360 Euro. Diese unterschiedlichen Förderbeträge sind in Teilen eine Folge der Förderregelungen, die in den meisten Fällen auf eine Größenordnung von bis zu 500 Euro begrenzt sind, allerdings in Einzelfällen, wie z.B. in Brandenburg oder

17 So ist z.B. anzunehmen, dass die sehr geringe Gefördertenanzahl bei der Bildungsprämie im Jahr 2009 auf zwei Effekte zurückzuführen ist: (1) die geringe Maximalförderung von € 154 (u.U. in Kombination mit den relativ niedrigen Einkommensgrenzen), (2) die in Anlaufphasen grundsätzlich geringe(re)n Antragszahlen, da ein Instrument erst bekannt werden und sich ‚rumsprechen‘ muss.

18 Da eine weitere Fördervoraussetzung i.d.R. darin besteht, dass es sich um eine (abhängig) beschäftigte Person handelt, ist die tatsächliche Quote noch etwas höher.

19 Die Verteilung der Gesamtzahl von 220.000 auf die einzelnen Jahre ist auf der Grundlage unterschiedlicher Datenquellen teilweise konkret angegeben und teilweise geschätzt, da für die Jahre 2011 und 2012 keine genauen Daten vorliegen.

20 Für diese weiteren Förderregelungen liegen keine Daten zur Inanspruchnahme vor, es werden aber jeweils nur einige hundert bis wenige tausend Personen gefördert. Hierbei wurde implizit auch berücksichtigt, dass Instrumente zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt wurden.

Hamburg, diesen Betrag auch übersteigen können. So gibt es etwa in Brandenburg keine Begrenzung des absoluten Förderbetrags, auch der Förderanteil ist mit 70 Prozent vergleichsweise hoch, dennoch zeigt sich ein durchschnittlicher Förderungsbeitrag, der auf vergleichbarem Niveau des Wertes der Bildungsprämie und des Bildungsschecks NRW liegt, deren Höchstförderung bei 500 Euro liegt. Auch Hamburg hat mit einer Förderung von bis zu 100 Prozent im Falle der Freistellung durch das Unternehmen und einer Obergrenze von 4.000 Euro eine sehr komfortable Regelung getroffen. Im Allgemeinen ist die Förderung jedoch auf bis zu 50 Prozent begrenzt.

4.3 Andere Regelungen

Es gibt eine Reihe von anderen Regelungen, die die Weiterbildung direkt oder indirekt unterstützen.

Steuerliche Regelungen: Unternehmen und Beschäftigte können die Weiterbildungsausgaben steuerlich geltend machen. Bei Unternehmen werden sie – wie alle anderen Ausgaben auch – als Betriebsausgaben berücksichtigt. Bei abhängig Beschäftigten können Ausgaben für berufliche Weiterbildung als Werbungskosten vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden. Allerdings müssen die Weiterbildungsausgaben zusammen mit anderen Werbungskosten den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 Euro pro Jahr übersteigen. Es ist naheliegend, dass dies eine erhebliche Hürde ist, sofern nicht andere Werbungskosten bereits einen Großteil des Arbeitnehmer-Pauschbetrags ausmachen. Bei Selbständigen gilt diese Grenze nicht, sodass alle beruflich bedingten Weiterbildungsausgaben zu einer Verringerung des zu versteuernden Einkommens führen.

Bildungsurlaub: In 12 von 16 Bundesländern besteht die Möglichkeit, sich eine Woche zur Teilnahme an bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen, freistellen zu lassen – ohne dass dies das Gehalt verringert. Insofern spricht man von einem bezahlten Bildungsurlaub. Jährlich machen bis zu ein Prozent der Berechtigten von dieser Möglichkeit Gebrauch, was auch den Größenordnungen in anderen Ländern entspricht (vgl. Cedefop 2012b).

Rückzahlungsklauseln sind in Deutschland nach dem BGB zulässig und werden in der Regel auf betrieblicher bzw. einzelvertraglicher Ebene vereinbart. Rückzahlungsklauseln greifen dann, wenn ein/e Mitarbeiter/in das Unternehmen kurz nach einer vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildung verlässt; die Höhe bzw. der Anteil der zu erstattenden Kosten richtet sich danach, wie lange der/die Mitarbeiter/in nach der Weiterbildung noch im Unternehmen beschäftigt war. In welchem Umfang Rückzahlungsklauseln in deutschen Unternehmen praktiziert werden ist nicht bekannt, da es hierzu keine statistischen Informationen gibt und Unternehmen auch sehr zurückhaltend bei der Bereitstellung entsprechender Informationen sind. Es scheint allerdings, dass diese Regelung nur vergleichsweise selten tatsächlich angewandt wird, d.h. eine

Rückzahlung tatsächlich eingefordert wird. Hierfür dürfte auch der recht hohe administrative Aufwand bedeutsam sein sowie die meist doch recht begrenzten Weiterbildungskosten, die durch die Unternehmen getragen werden.

4.4 Finanzierungsbarrieren und Finanzierungsinstrumente

Abschnitt 2 enthielt eine strukturierte Gegenüberstellung von möglichen Finanzierungsbarrieren und Finanzierungsinstrumenten, die zur Überwindung dieser Barrieren geeignet sind. Die vorangegangenen Teile dieses Abschnitts gaben einen Überblick über die in Deutschland genutzten Finanzierungsinstrumente. Im Folgenden nun werden beide Ebenen zusammengeführt.

Steueranreize waren als erstbeste Lösung im Hinblick auf die *zwischen Staat und Individuen geteilten* Erträge benannt worden. Individuen können ihre Weiterbildungskosten grundsätzlich steuerlich geltend machen. Bei abhängig beschäftigten Personen gilt dies allerdings nur, soweit die Weiterbildungsausgaben – ggf. zusammen mit anderen sog. Werbungskosten²¹ – über den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 Euro im Jahr hinausgehen; bei Selbstständigen und Freiberuflern gilt diese Einschränkung nicht.

Die Effekte dieser Regelung sind insbesondere bezogen auf abhängig Beschäftigte schwer einzuschätzen und abhängig von vielen Faktoren, die zum Teil mit der Weiterbildung zu tun haben, zum Teil davon unabhängig sind. So können bspw. auch geringe Weiterbildungsausgaben zur Steuerminderung führen, wenn andere Werbungskosten geltend gemacht werden können, deren Größenordnung mindestens 1.000 Euro beträgt. Umgekehrt werden Weiterbildungsausgaben von über 1.000 Euro nur in dem 1.000 Euro übersteigenden Umfang steuermindernd anerkannt, wenn es keine anderen abzugsfähigen Werbungskosten gibt.

Grundlegend und unabhängig davon gilt aber auch, dass steuerliche Regelungen aufgrund des mit dem Einkommen steigenden Grenzsteuersatzes dazu führen, dass die gleichen Weiterbildungskosten bei Personen mit hohem Einkommen zu einer höheren Steuererminderung führen als bei Personen mit einem geringeren Einkommen. Dies ist eine zwangsläufige Folge der progressiven Einkommenssteuersätze, die auch deshalb allgemein akzeptiert wird, weil sie dazu führt, dass Personen mit hohem Einkommen bei gleichem Einkommenszuwachs einen höheren Anteil des gestiegenen Einkommens an Steuern abführen. Mit Blick auf die Weiterbildungsausgaben führt diese Regelung allerdings auch dazu, dass somit die Nettokosten einer Weiterbildung für Personen mit einem höheren oder hohen Einkommen geringer sind als für eine Person mit niedrigem oder keinem Einkommen.²² Haben die selbst zu tragenden Nettokosten der Weiterbildung

21 Hierzu zählen z.B. Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte etc.

22 Bei einem Grenzsteuersatz von 15% führen Weiterbildungskosten von € 1.000 zu einer Steuererminderung von maximal € 150, während sich die Steuer um € 450 verringert, wenn der Spitzensteuersatz von 45% zugrunde gelegt wird. D.h. die Nettokosten belaufen sich für Personen, die keine Steuern zahlen auf € 1.000, für Personen, deren Grenzsteuersatz 15% beträgt, auf € 850 und für Spitzenverdiener auf € 550.

einen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung, wovon auszugehen ist, dann werden Personen mit einem höheren Einkommen eher eine Weiterbildung aufnehmen als Personen mit einem geringeren Einkommen, solange es keine anderen Kofinanzierungsmöglichkeiten gibt bzw. gab.

Bis zur Einführung des Bildungsschecks NRW (2006) und der Bildungsprämie (Ende 2008) gab es solche komplementären Regelungen tatsächlich nicht, allerdings ist darauf hinzuweisen, dass nur die Bildungsprämie explizit den Ansatz verfolgte – und auch weitgehend in der Ausgestaltung darauf ausgerichtet war und ist – die Personen zu unterstützen, die von der Einkommensteuer nur bedingt profitiert haben (vgl. Dohmen/De Hesse/Himpele 2007; Rürup/Kohlmeier 2007). Der Bildungsscheck NRW verfolgt eine andere Zielsetzung; dies gilt auch für einen Teil der anderen länderspezifischen Instrumente, worauf weiter unten noch zurückzukommen sein wird. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass auch die Bildungsprämie die Lücke zugunsten derer, die vom Steuerfreibetrag nicht (vollständig) erreicht werden, nur teilweise schließen kann. Da maximal 50 Prozent der förderfähigen Teilnahmeentgelte bis zu einem Höchstbetrag von 500 Euro übernommen werden – die Höchstförderung wird erreicht, wenn der Teilnahmebeitrag bei 1.000 Euro liegt –, sinkt der staatliche Kofinanzierungsanteil sukzessive, je höher der Betrag von 1.000 Euro überschritten wird. Im unteren Bereich wird hingegen ein höherer Anteil als bei der Einkommensteuer kofinanziert. Die Bildungsprämie hat also eine bestehende Lücke zwar in Ansätzen geschlossen, jedoch bleiben Lücken bestehen, während in Teilen ein höherer Anreiz als bei der Einkommensteuer besteht; letzteres erscheint allerdings vertretbar.

Ein Weiterbildungsdarlehen zur Beseitigung von *Liquiditätsbeschränkungen* gibt es bisher in Deutschland nicht; allenfalls Konsumentenkredite können zu entsprechenden Konditionen aufgenommen werden. Auch wenn Volkshochschulen und andere vergleichbare Einrichtungen einen Teil der Finanzierung direkt über die Angebotsfinanzierung erhalten, waren Gebühren oder Teilnahmeentgelte lange Zeit nicht einkommensabhängig gestaffelt. Andere, staatliche nicht subventionierte Träger erheben häufig die gleichen Beträge für alle Teilnehmenden,²³ ermöglichen bisweilen aber Ratenzahlung etc.²⁴ Der fehlende Weiterbildungskredit bedeutet jedoch eine echte Lücke im Finanzierungssystem, die auch durch die zweitbesten Lösungen nur bedingt geschlossen wird. Lediglich für bestimmte Zielgruppen und Maßnahmen werden explizit oder implizit die gesamten Kosten abgedeckt, z.B. beim Nachholen von Schulabschlüssen oder beim Weiterbildungsgutschein der BA, der allerdings nur für einen Teil

23 Dies ist aufgrund fehlender Kompensationsmechanismen, u.a. zum Ausgleich von einkommensbedingten Unterschieden, bei den Teilnahmebeiträgen zwangsläufig.

24 Ratenzahlung ist zwar unter Liquiditätsgesichtspunkten hilfreich, kann aber unter steuerlichen Gesichtspunkten kontraproduktiv sein, wenn man dadurch unter der o.g. Schwelle von € 1.000 bleibt, während man diese bei Vollzahlung überschritten und somit einen Teil der Beiträge rückerstattet bekommen hätte. Da man diesen Differenzbetrag allerdings hätte finanzieren müssen, ist nicht auszuschließen, dass eine ökonomisch u.U. günstigere Lösung nicht realisierbar ist. Dieses Beispiel zeigt aber, dass das Weiterbildungsfinanzierungssystem in Deutschland komplex und sehr einzelfallabhängig ist.

der Arbeitslosen zur Verfügung steht. D.h. Liquiditätsengpässe und Kapitalmarktunvollkommenheiten sind in der Weiterbildung bisher nicht geschlossen worden, anders etwa als beim Hochschulstudium.²⁵

Hinsichtlich der *unsicheren Ertragsersparungen* waren einkommensabhängige Darlehen als erstbeste Lösung genannt worden. Da es in Deutschland keine Darlehensregelungen gibt, gibt es auch keine entsprechend modifizierten Regelungen. Lediglich zweitbeste Lösungen, wie z.B. Gutscheine werden angeboten. Da die Höhe der Gutscheine und damit der staatlichen Kofinanzierung jedoch in der Regel „gedeckt“ ist, bedeutet dies, dass insbesondere bei kostenintensiven und damit i.d.R. längeren Maßnahmen nur ein begrenzter – und mit steigenden Kosten sinkender – Anteil des Ertragsrisikos aufgefangen werden kann. Ausgenommen sind hiervon Weiterbildende in Sachsen, wo der Bildungsgutschein nicht gedeckelt ist und mit Einschränkungen in Brandenburg.

Bezüglich der *geringen Ertragsersparungen sowie mit Blick auf die geringe Zahlungsbereitschaft* stehen mittlerweile insbesondere Gutscheine zur Kofinanzierung zur Verfügung, in der Regel jedoch nur für bestimmte Zielgruppen; nur in Brandenburg werden (fast) alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und in NRW alle Beschäftigten in KMU adressiert. Auch die Angebotsfinanzierung ist wieder zu nennen, zumindest für Volkshochschulen und vergleichbare Einrichtungen; für die FbW deckt der Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit die gesamten Fortbildungskosten ab. Ferner wird über diese Instrumente auch die geringe Zahlungsbereitschaft abgedeckt.

Soziale Ungerechtigkeiten beim Zugang zur Erwachsenenbildung bzw. deren Finanzierung werden am ehesten über Instrumente aufgefangen, die sich entweder ausschließlich an unterrepräsentierte Gruppen wenden oder diesen bessere Finanzierungsbedingungen bieten als anderen Gruppen. Betrachtet man die Finanzierungsinstrumente der Länder, dann setzen mehrere von ihnen in unterschiedlicher Form hieran an. Adressiert werden ältere oder gering qualifizierte Personen in Hessen und Rheinland-Pfalz explizit. In Hamburg gelten unterschiedliche Förderkonditionen in Abhängigkeit von sozialen Kriterien. Hierbei stellt sich aber die Frage, ob eine derartige Komplexität wirklich geeignet ist, den Zugang tatsächlich zu erleichtern oder ob dies zur Verwirrung oder gar Abschreckung führt. Auch der Zugang über den Arbeitgeber muss nicht unbedingt vorteilhaft sein. Der vorliegende Beitrag kann diese Frage nicht beantworten, da die verfügbaren Daten zur Beantwortung dieser Frage nicht ausreichen. Allerdings verweisen die Gefördertenanzahlen auf eine eher geringe Inanspruchnahme; diese gilt jedoch auch für die Modelle in Hessen und Rheinland-Pfalz. In Sachsen und Brandenburg werden hingegen breite Gruppen angesprochen, sodass die allgemeine Förderung der Weiterbildung im Vordergrund steht.

25 Diese Lücke wurde bereits im Rahmen der Vorarbeiten, die dann zur Einführung der Bildungsprämie führten, identifiziert und sollte im Rahmen des Drei-Säulen-Modells geschlossen werden (vgl. Dohmen/De Hessel/Himpele 2007; Rürup/Kohlmeier 2007). Bisher ist jedoch kein Weiterbildungskredit eingeführt worden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Einführung von Gutscheinregelungen in den unterschiedlichen Varianten zweifellos dazu geführt hat, die eine oder andere Finanzierungslücke zu schließen. Allerdings ist auch festzuhalten, dass abgesehen von der bundesweiten Bildungsprämie keine Regelung geeignet ist, gezielt und übergreifend Lücken zu schließen. Vielmehr sprechen die verschiedenen Modelle der Länder jeweils unterschiedliche Zielgruppen – zu immer wieder unterschiedlichen Bedingungen – an. Abgesehen von Nordrhein-Westfalen, Brandenburg und Sachsen handelt es sich meist zudem um eher kleine spezifische Zielgruppen, was sich auch in geringen Gefördertenzahlen niederschlägt.

Die zentrale Frage bleibt demnach, ob diese Vielzahl an Instrumenten dazu beigetragen hat, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

5. Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Werden die aktuellen Ergebnisse internationaler Vergleichsuntersuchungen betrachtet und in Relation zu früheren Untersuchungen gestellt, dann scheint die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, wie auch in vielen anderen europäischen Ländern, anzusteigen.

Beim Adult Education Survey (AES), der die Weiterbildung auf individueller Ebene misst, zeigt sich ein Anstieg von 45,4 Prozent im Erhebungszeitraum 2007 und auf 49,8 Prozent der Erwachsenen im Erhebungszeitraum 2011/12.²⁶ Dies entspräche einem Anstieg um rund zehn Prozent bzw. 4,4 Prozentpunkte.²⁷ Auch im internationalen Vergleich ist dies ein vergleichsweise starker Anstieg; allerdings liegen derzeit (Mitte Juli 2013) weder vollständige Daten für alle europäischen Länder noch abschließend europäische Durchschnittswerte vor. Zwischen 2007 und 2011 sind nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern neue Instrumente für die Finanzierung der individuellen Weiterbildung eingeführt worden; vereinzelt wurden auch Instrumente wieder abgeschafft oder durch andere ersetzt (vgl. Dohmen u.a. 2013).

Angesichts der Weiterentwicklung bzw. Veränderung bei den Fördermöglichkeiten in den letzten Jahren, stellt sich die Frage, welche Rolle die Finanzierung bei der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung gespielt hat.

26 Es ist darauf hinzuweisen, dass die Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung doch recht deutlich voneinander abweichen können, je nachdem, ob man die deutsche oder die internationale AES-Statistik zugrunde legt bzw. betrachtet. Die Ursachen hierfür sind insbesondere unterschiedliche Abgrenzungen der relevanten Altersgruppen. So betrachtet die deutsche AES-Studie die 18- bis 64-jährige Bevölkerung, während sich die internationale AES-Studie auf die 25- bis 64-Jährigen konzentriert (vgl. Rosenblatt/Bilger 2011). In der Folge lag die Beteiligung 2007 nach dem deutschen AES bei 44%, 2010 bei 42,4% und im Jahr 2012 bei 49%.

Ferner ist zu beachten, dass unterschiedliche Jahreszahlen verwendet werden. Für den deutschen AES wurden Erhebungen in den Jahren 2009/10 für den AES 2010 und in den Jahren 2011/12 für den AES 2012 durchgeführt; der internationale AES wird als AES 2011 bezeichnet und bezieht sich dabei auf die Erhebungen für den deutschen AES 2012.

27 Hierbei zeigt sich ein Anstieg bei der nicht-formalen und ein Rückgang bei der formalen Weiterbildung.

6. Zusammenfassende Bewertung

Folgt man dem AES, dann ist die Weiterbildungsbeteiligung in den vergangenen Jahren in Deutschland von 45,4 auf 49,8 Prozent angestiegen. Die Analysen im vorliegenden Beitrag verdeutlichen, dass mit Hilfe der in den vergangenen zehn Jahren eingeführten nachfrageorientierten (Ko)-Finanzierungsinstrumente zwar einige Lücken in der Finanzierungssystematik teilweise geschlossen werden konnten, allerdings kann offenbar nicht davon ausgegangen werden, dass der beobachtbare Anstieg vor allem auf die Einführung dieser Finanzierungsinstrumente bedingt ist. Erreicht werden nach unseren Schätzungen aktuell rund 100.000 Personen – im Jahr 2011 dürften es rund 150.000 gewesen sein. Anschließende Veränderungen in den Förderparametern, die meist steuerungsbedingt im Hinblick auf die Gesamtzahl der Geförderten waren – und damit intendiert sind – haben insbesondere bei den größeren Programmen (Bildungsprämie und Bildungsscheck NRW) zur Absenkung der Gefördertenzahlen geführt, während die anderen Programme in aller Regel höchstens nur einige wenige tausend Personen erreichen und dies – trotz eines beobachtbaren Anstiegs der Gefördertenzahlen – nicht kompensieren können. Da derzeit noch keine Informationen über die durchschnittliche Höhe der individuell getragenen Ausgaben bzw. deren Verteilung vorliegen, kann diese Vermutung vorerst nur als „These in den Raum“ gestellt, nicht aber abschließend belegt werden. Aber selbst wenn alle 150.000 Geförderten nur aufgrund der staatlichen Kofinanzierung an einer Weiterbildung teilgenommen hätten, dann hätte sich die Weiterbildungsbeteiligung gerade einmal um rund 0,2 Prozentpunkte erhöht, während die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt um gut vier Prozentpunkte angestiegen ist. Dies spricht dafür, dass der Anstieg aller Weiterbildungsindikatoren in den vergangenen Jahren nicht oder nur sehr bedingt in Zusammenhang mit den neu eingeführten Finanzierungsinstrumenten steht. Folgt man internationalen Studien, dann kann zudem von einem Mitnahmeeffekt von mindestens 50 Prozent (vgl. Dohmen 2007) oder auch 60 Prozent (vgl. Falch/Oosterbeek 2011; Oosterbeek 2013) ausgegangen werden. Diese Werte würden zu einem Mobilisierungseffekt von allenfalls 0,1 Prozentpunkten führen. Interessant ist zudem, dass die gestiegenen Weiterbildungsbeteiligungsraten sowohl in Deutschland als auch in Europa mit einer Verringerung der durchschnittlichen Weiterbildungsdauer einhergehen (vgl. Dohmen u.a. 2013).

Auch wenn die o.g. These nicht besagt, dass die Förderprogramme wirkungslos sind, stellt sich zumindest aus einer ökonomischen Perspektive die Frage, ob sie in der vorliegenden Form wirklich ihren Zweck erfüllen, d.h. geeignet sind, die Weiterbildungsbeteiligung (der unterrepräsentierten Gruppen) nennenswert zu erhöhen. Der Gesamteffekt erscheint vergleichsweise gering. Hinzu kommt, dass die Vielfalt und Komplexität der Regelungen insbesondere bildungsfernere Schichten überfordern dürften und somit – ungewollt – als neue Barriere wirken kann. Die fehlende Finanzierung wäre durch die Unübersichtlichkeit oder Komplexität der Regelungen

ersetzt worden. Ferner stellt sich die Frage, ob es effektiver ist, wenn die Förderung insbesondere den Zielgruppen zugute kommt, die ohne die finanzielle Unterstützung ihre Weiterbildung nicht finanzieren können, wie dies z.B. Falch/Oosterbeek (2011) und Oosterbeek (2013) fordern, oder ob eine allgemeine und umfassende Förderung vorteilhaft ist, wie dies insbesondere in den skandinavischen Ländern der Fall ist, die eine hohe Weiterbildungsbeteiligung vorweisen können (vgl. Dohmen u.a. 2013). Eine gerade abgeschlossene Studie des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (ebd.) kommt zu dem Ergebnis, dass offene und flexible Finanzierungssysteme bzw. -instrumente vorteilhaft im Hinblick auf hohe Beteiligungsquoten, allerdings auch mit hohen Mitnahmeeffekten verbunden sind. Jedoch unabhängig davon, welchem der beiden Ansätze gefolgt wird, ist eine systemische und länderübergreifend besser aufeinander abgestimmte finanzielle Förderung zu empfehlen. In der derzeitigen Situation führen die gleichen individuellen Voraussetzungen zu sehr unterschiedlicher staatlicher Kofinanzierung, abhängig davon, in welchem Bundesland er oder sie lebt. Ausgenommen hiervon sind die Personen, die durch eine der bundesweiten Förderregelungen Unterstützung erhalten können.

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass die bereits durch Dohmen/De Hessele/Himpele (2007) bzw. Rürup/Kohlmeier (2007) identifizierte Liquiditätslücke zur Finanzierung kostenintensiver beruflicher Weiterbildungen weiterhin nicht geschlossen wurde. International vergleichende Untersuchungen deuten wiederholt darauf hin, dass die Verfügbarkeit von Weiterbildungsdarlehen in einem positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung stehen könnte (vgl. PPMI/FiBS 2013; Dohmen u.a. 2013).

Literatur

- Barr, N. (1988): *The Economics of the Welfare State*. 3. Aufl., Oxford
- Beicht, U./Krekel, E.M./Walden, G. (2006): *Berufliche Weiterbildung. Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?* Bielefeld
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2013): *Förderdatenbank, Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU*. URL: www.foerderdatenbank.de
- Cedefop (2012a): *Payback Clauses in Europe. Supporting company investment in training*. Luxembourg
- Cedefop (2012b): *Training Leave. Policies and practice in Europe*. Research paper 28. Luxembourg
- Cedefop (2012c): *Learning and innovation in enterprises*. Research Paper No. 27. Luxembourg
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2011): *Lernende fördern – Strukturen stützen*. Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen, Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. Bonn
- Dohmen, D. (2005): *Ökonomisierung und Angebotsentwicklung in der (öffentlichen) Weiterbildung*. Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE): „Organisationswandel der Weiterbildung“. Bonn
- Dohmen, D. (2013): *Deutschlands Weiterbildungsfinanzierung im internationalen Vergleich*. In: DIE (2013): *Trends der Weiterbildung*. Bielefeld (i. Ersch.)
- Dohmen, D. (2007): *Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung – eine Synopse*, FiBS-Forum Nr. 40, Berlin. URL: www.fibs.eu

- Dohmen, D./Cleuvers, B.A. (Hg.) (2003a): Nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung – Neue Trends für Kindertagesstätte, Schule und Hochschule. Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie, Bd 1. Bielefeld
- Dohmen, D./Cleuvers, B.A. (Hg.) (2003b): Finanzierung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen. Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie, Bd. 2. Bielefeld
- Dohmen, D./Ramirez-Rodriguez, R. (2010): Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa, Gutachten im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, Berlin
- Dohmen, D./Timmermann, D. (2010): Financing Adult Learning in Times of Crises. Background report for the workshop. Brussels, 18.–19.10.2010
- Dohmen, D./Hoi, M. (2004): Bildungsaufwand in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. FiBS-Forum Nr. 20. Köln. URL: www.fibs.eu
- Dohmen, D./De Hesselde, V./Himpele, K. (2007): Analyse möglicher Modelle und Entwicklung eines konkreten Konzepts zum Bildungssparen. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin
- Dohmen, D./Dumcius, R. u.a. (2012): Financing training. Final Report für Cedefop (unveröffentlicht). Berlin/Vilnius
- Dohmen, D. u.a. (2013): Financing the Adult Learning Sector. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission/DG Education and Culture. Draft Final Report (unveröffentlicht)
- Europäische Kommission (2013): Eurostat-Datenbank Bildung und Weiterbildung. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2002): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Bielefeld
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Bielefeld
- Falch, T./Oosterbeek, H. (2011): Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training. EENEE Analytical Report No. 10. Brüssel
- Fletcher, M. (2013): Financing skills training in the UK-engineering construction industry: industry levy arrangements, apprenticeships, sector bodies and 'license to practice'. Vortrag, gehalten im Rahmen der Thematic Working Group, Financing, der Europäischen Kommission, DG Education and Culture, Brüssel, 12.06.2013
- Gnahs, D./Rosenblatt, B. v. (2011): Individuelle Kosten der Weiterbildung. In: Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 185–190
- Haberzeth, E./Kulmus, C. (2013): Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung – Entwicklung und Bedeutung von Weiterbildungsgutscheinen in Deutschland. Präsentation auf der Abschlusskonferenz des Effekte-Projekts, Berlin, 25.02.2103
- Hattie, J. (2009): Visible Learning. A synthesis of over 800 Meta-analyses relating to Achievement. London/New York
- Hummelsheim, S. (2008): Finanzierung. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hg.): Trends der Weiterbildung – Trendanalyse 2008. Bielefeld
- Hummelsheim, S. (2010): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld.
- Huntemann, H./Reichart, E. (2011): Volkshochschul-Statistik, 49. Folge, Arbeitsjahr 2010, Hg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bonn
- Jaich, R. (2010): Finanzierung. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hg.): Trends der Weiterbildung – DIE Trendanalyse 2010. Bielefeld
- Koschek, W./Müller, N./Walter, M. (2011): Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Landesebene. Abschlussbericht. Bonn
- Oosterbeek, H. (2013): The financing of adult learning. EENEE Analytical Report No. 10, Brüssel
- PPMI/FiBS (2012): Financing Training. Final report of a study on behalf of Cedefop. Vilnius/Berlin
- Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (2011): Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen. In: Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 23–48
- Rürup, B./Kohlmeier, A. (2007): Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin u.a.

Anhang

Ebene	Zielgruppe									
	Alle bzw. breite Förderengruppen (ESF) (bis zu versteuertem Einkommen von € 20.000/40.000)	Gering-qualifizierte WeGebAU	Erwerbstätige in KMU WeGebAU	Erwerbstätige bestimmter Branchen AFBG-Meister-BAPBG, Aktionsprogramm Kindererbspflege (ESF)	Existenzgründer/-innen Gründercoaching Deutschland (ESF)	Alleinerzielende	Frauen Frauen im ländl. Raum	Erwerbstätige in der Landwirtschaft	Migrant/innen AQUA (ESF)	Arbeitslose AQUA (ESF), Förderung der berufl. Weiterbildung
Bund	Bildungsgrämie (ESF) (bis zu versteuertem Einkommen von € 20.000/40.000)	WeGebAU	WeGebAU	AFBG-Meister-BAPBG, Aktionsprogramm Kindererbspflege (ESF)	Gründercoaching Deutschland (ESF)				AQUA (ESF)	Förderung der berufl. Weiterbildung
BB	Bildungsscheck (abhängig Beschäftigte, außer Öffentl. Dienst) (ESF)	Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung von Beschäftigten in KMU's (ESF)								
BE										
BW										
BY										
HB	BföR		BföR		Frauen im ländl. Raum		Frauen im ländl. Raum			Frauen im ländl. Raum
HE					BRUT		berufl. Qualifizierung in Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau			
HH	Qualifizierungsscheck (ESF)	Qualifizierungsscheck (ESF)								
HM	WB-Bonus (ESF)	WB-Bonus (ESF)			WB-Bonus (ESF)				WB-Bonus (ESF)	Qualifizierung von Arbeitslosen (ESF)
NI			berufl. Qualifizierung in Land- und Forstwirtschaft		Qualifizierung von Existenzgründern (ESF)					Qualifizierung von Arbeitslosen (ESF)
NW			NRW-Bildungsscheck (ESF)		NRW-Bildungsscheck (ESF)		berufl. Qualifizierung in Land- und Forstwirtschaft			
RP										
SH		Qualischeck			Qualischeck					
SL			WB-Bonus							
SN	Sachsen-WB-Scheck (ESF)	Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (ESF)	Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (ESF)							Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (ESF), WB-Scheck für arbeitslose Nichtleistungsempfänger (ESF)
ST					ego-START					
TH			WB-Scheck (ESF), Förderung betriebswirtschaftlicher und technischer Fertigkeiten		Förderung betriebswirtschaftlicher und technischer Beratungen					Förderung von Berufsbildungsmaßnahmen

Tabelle 6: Zielgruppe der Finanzierungsprogramme in Deutschland

	Förderprogramm	max. Förderbetrag	Förderbeitrag	Förderanteil
		nicht spezifiziert	bis zu 100% der nachgewiesenen Kosten (ggf. einschl. Reisekosten etc.)	
	AQUA (ESF)	€ 150 monatlich plus Zuschuss zum Schulgeld	25–50% des Schulgeldes	
	Aktionsprogramm Kindtragspfllege – (ESF)	€ 10.226		
	Weister-BAföG (AFBG)	Keine fixen Obergrenzen		
	WeGeAtU		75% der Lehrgangskosten bei mindestens 45-jährigen 50% bei jüngeren Mitarbeiter/innen Für Arbeitgeber teilweise auch Erstattung des Arbeitsentgelts möglich	
Bund	Bildungsprämie (ESF)	€ 500	50%	
	Weiterbildungsstipendium (SBB)	€ 6.000 (über drei Jahre)	90%	
	Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung von Beschäftigten in KMU (ESF)	€ 3.000/Jahr	max. 70% der Weiterbildungskosten inkl. Prüfungsgebühren	
BB	Bildungsscheck Brandenburg	€ 3.000/Jahr	max. 70% der Weiterbildungskosten inkl. Prüfungsgebühren	
	ländliche Berufsbildung		max. 85% der förderfähigen Ausgaben für Vorbereitung und Teilnahme an der WB	
BW	ländliche Weiterbildung	€ 10/Stunde	max. 50% der zuwendungsfähigen Kosten	
BY	Bildungsförderungsrichtlinien – BiFör	100% des Lehrgangsentgelts und der Fahrtkosten	Unterkunft und Verpflegung werden anteilmäßig bezuschusst	
HB	Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau	€ 50/Tag	max. 60% der förderfähigen Teilnahmegebühren, bei Azubis max. 80%	
HE	Qualifizierungsscheck	€ 500/Jahr	max. 50% der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben	
	Hamburg – Weiterbildungsbonus (ESF)	Beschäftigte, Selbstständige (geringqualifiziert, ungelernt, Migrationshintergrund) max. € 750; Beschäftigte, Selbstständige in KMU des Hamburger Handwerks max. € 2.000; Aufstocker max. € 1.500	Beschäftigte, Selbstständige (geringqualifiziert, ungelernt, Migrationshintergrund) max. 50%; Beschäftigte, Selbstständige in KMU des Hamburger Handwerks max. 75%; Aufstocker max. 100%	
HH				
MV	Kompetenzentwicklung in Unternehmen	€ 500	75% der vom Anbieter in Rechnung gestellten Gesamtkosten	
	IWIN	€ 20/Stunde		
NI	Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau	€ 50/Tag	max. 60% der förderfähigen Teilnahmegebühren, bei Azubis max. 80%	
NW	NRW-Bildungsscheck (ESF)	€ 500	max. 50% der Teilnahmekosten	
RP	Qualischeck	€ 500	50% der direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahme	
SH	Zukunftsprogramm Arbeit – Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein	€ 4.000	100%, wenn Beschäftigte freigestellt werden. Sonst 45% max. 80% der Weiterbildungskosten	
SN	Sachsen-Weiterbildungsscheck (ESF)		max. 80% der förderfähigen Ausgaben	
	ESF-Richtlinie Berufliche Bildung – A – Projekte zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (ESF)			
	Weiterbildungsscheck (ESF)	€ 500/Jahr	50% der Ausgaben einer beruflichen Weiterbildung	
TH	Förderung von Berufsbildungsmaßnahmen	€ 2.000	max. 70% der nachgewiesenen Ausgaben	
	Förderung betriebswirtschaftlicher und technischer Beratungen von KMU und Existenzgründern	€ 9.100	max. 70% der Beratungsausgaben	

Tabelle 7: Zusammenfassender Überblick über die Weiterbildungsförderprogramme in Deutschland