

KfW-Research.

WirtschaftsObserver online.

Weiterbildungssysteme im internationalen Vergleich.  
Nr. 28, Oktober 2007.

## Weiterbildungssysteme im internationalen Vergleich.

*Insbesondere in den westlichen Industrienationen wird die Bedeutung von Weiterbildung in Zukunft zunehmen. Dafür verantwortlich sind der immer schneller voranschreitende technische Fortschritt mit seinen immer kürzeren Innovations- und Produktlebenszyklen, der demografische Wandel und die Herausforderungen an die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Allerdings steht Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern im Hinblick auf die Menge seiner Weiterbildungsaktivitäten eher schlecht da, dies soll sich ändern. Um einen Eindruck der Möglichkeiten der Förderung und Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten zu erhalten, ist es ratsam, nach Instrumenten, Erfolgen und Misserfolgen anderer Länder zu schauen. Grundsätzlich trifft man dabei immer wieder auf Fonds- und auf Lernkontenmodelle. Dabei ist festzustellen, dass kein Patentrezept für die Förderung von Weiterbildung besteht. Eine Förderung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sollte die Bestandteile einzelner Instrumente, die sich in anderen Ländern bewährt haben, aber auch die speziellen Rahmenbedingungen der bundesdeutschen Wirtschaftsstruktur berücksichtigen. Bei der Ausarbeitung und Entwicklung eines Konzepts zur Weiterbildungsförderung sollten sich alle betroffenen gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere Unternehmen und Gewerkschaften beteiligen.*

### **1. Einführung.**

Insbesondere in den Industrienationen wird in Zukunft die Bedeutung der Weiterbildung zunehmen. Zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen müssen die Gesellschaften im Bildungsbereich verstärkt Anstrengungen unternehmen. Immer schneller voranschreitender technischer Fortschritt mit immer kürzeren Innovations- und Produktlebenszyklen zwingt auch die Arbeitnehmer ihren Kenntnisstand anzupassen. Durch die Folgen des demografischen Wandels können es sich die Volkswirtschaften nicht mehr leisten, auf den Beitrag der älteren Arbeitnehmer zu verzichten, aber auch die Jüngeren werden gezwungen sein, sich kontinuierlich zu bilden und weiterzubilden. Daher müssen insgesamt die Bedingungen für ein lebenslanges Lernen verbessert werden.

Betrachtet man aktuelle Zahlen über die Weiterbildungsaktivitäten der Bevölkerung in Industrieländern, so kann man trotz begrenzter Vergleichbarkeit schließen, dass in manchen Ländern, die Möglichkeit und/oder die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen stärker verankert ist als in anderen Ländern. Beispielsweise sind die Weiterbildungsaktivitäten in Schweden und

dem Vereinigten Königreich stärker ausgeprägt als in Frankreich oder Deutschland (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1: Bevölkerung im Alter von 25–64 Jahren, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene teilnimmt**

Land	Prozent
Schweden	34,7
Vereinigtes Königreich	29,1
Dänemark	27,6
Finnland	24,8
Slowenien	17,8
Niederlande	16,6
Spanien	12,1
EU-25	10,8
Euro-Zone	8,7
Deutschland	8,1
Frankreich	7,6
Italien	6,2

Quelle: Statistisches Jahrbuch (2006), S. 65.

Zur besseren Gestaltung einer finanziellen Förderung von Weiterbildung in Deutschland, werden im Folgenden die Förderinstrumente anderer Länder betrachtet und – soweit dies möglich ist – eruiert, ob diese dort erfolgreich waren. Zu den wichtigsten gehören das Fondsmodell und die individuellen Lernkonten. Aufgrund der sehr spärlichen Datenlage über die exakten Ausgestaltungen und aktuellen Erfolge sowohl der Fondslösung als auch der Lernkonten in den einzelnen Ländern werden die Modelle exemplarisch an zwei Ländern – Frankreich für die Fondslösung und Großbritannien für die Lernkontenlösung – dargelegt. Anschließend soll auf die Frage eingegangen werden, inwieweit sich eines der beiden Modelle zur Anwendung auf die deutsche Weiterbildungslandschaft eignet.

## **2. Frankreich als Beispiel für ein Fondssystem.**

In Frankreich galt lange Zeit die Devise, dass die Arbeitnehmer von der Schule in den Betrieb kommen und dort alles Relevante für ihr weiteres Berufsleben lernen. Die Folge war eine geringe Transferierbarkeit des erlernten Wissens auf einen neuen Arbeitgeber und eine hohe Immobilität der französischen Arbeitnehmer. Durch einen Konsens der Sozialpartner wurde die berufliche Weiterbildung als gesellschaftliche Aufgabe erkannt, welcher 1971 in ein Gesetz mündete, das noch heute die Grundlage des französischen Weiterbildungssys-

tems bildet. Ziel war es, durch verstärkte Teilnahme der Niedrigqualifizierten eine höhere Mobilität der Mitarbeiter zwischen den Unternehmen zu erreichen.<sup>1</sup>

Hauptbestandteil des Gesetzes von 1971 war die Einführung eines obligatorischen, von den Unternehmen zu entwerfenden betrieblichen Bildungsplans, in dem die zukünftigen Weiterbildungsaktivitäten und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter verzeichnet werden. Zur Finanzierung mussten die Unternehmen 1,6 % ihrer Bruttolohnsumme für die Weiterbildung ihrer Angestellten aufbringen. Für die Weiterbildung im Rahmen des betrieblichen Bildungsplanes mussten 0,9 % aufgewendet werden. Blieben die Unternehmen unter diesem Betrag, war die Differenz an einen Fonds abzugeben. Obligatorisch waren die finanziellen Transfers von 0,55 % der Bruttolohnsumme für Eingliederungsmaßnahmen Jugendlicher und ca. 0,2 % für Bildungsurlaube.<sup>2</sup>

Die Sammelfonds für die oben erläuterte Zwangsabgabe wurden in Frankreich eingeführt, um die Unternehmen dazu zu bewegen, in die betriebliche Weiterbildung zu investieren. Die Fonds fungieren aber nicht nur als eine Art Sammelkonto für die Abgabe, sondern vermitteln darüber hinaus auch Weiterbildungsmaßnahmen an die nicht weiterbildenden Unternehmen und beraten diese in Fragen der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.<sup>3</sup> Die knapp 100 Fonds können sowohl regional- wie branchenspezifisch sein und besitzen einen Verwaltungsrat der paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist. Auch kann die Verwaltung der Fonds unterschiedliche Schwerpunkte festlegen, z. B. hinsichtlich der zu fördernden Zielgruppe oder der fachlichen Inhalte. Nach einigen Schwierigkeiten der Fonds (Transparenz, Effizienz, zu großes Übergewicht der Arbeitgeber) wurde der Versuch unternommen, das Fondssystem Mitte der 90er Jahre zu reformieren und Kosten und Zahl der Fonds zu beschränken. Seither darf der maximale Verwaltungsaufwand nur noch 9,9 % der Fondseinnahmen betragen.<sup>4</sup> Dennoch blieben Aufgaben und Zuständigkeiten recht unübersichtlich. Verwaltet wird von den Fonds eine relativ hohe Summe, im Jahr 2001 3,8 Mrd. EUR.<sup>5</sup> Davon wurden ca. 80 % von Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten in die Fonds eingezahlt. Gleichzeitig kamen 75 % der mit Fondsmitteln unterstützten Weiterbildungsteilnehmer aus

---

<sup>1</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 137.

<sup>2</sup> Vgl. Drexel, I. (2005), S. 3. Hier: Die Alternative zur Individualisierung des Weiterbildungsaufwands: Pflichtausgabe der Betriebe und Umlagefonds – das Beispiel Frankreichs. Die Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern müssen nur 0,55 % abführen (ca. 0,35 % für die Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen ihres Bildungsplanes und ca. 0,2 % für die Eingliederungsmaßnahmen Jugendlicher).

<sup>3</sup> Vgl. Drexel, I. (2004), S. 6.

<sup>4</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 140.

<sup>5</sup> Ebenda, S. 138.

Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten. Das System der Sammelfonds wird also vor allem von kleinen und mittleren Betrieben genutzt.<sup>6</sup>

Sowohl mit den Weiterbildungsmaßnahmen gemäß dem betrieblichen Bildungsplan als auch durch das Instrument des Bildungsurlaubs, wurde jedoch keine nennenswerte Steigerung der Beteiligung Geringqualifizierter an Weiterbildung erreicht. Insgesamt nahmen im Jahr 2000 28 % der Bevölkerung über 15 Jahre ein Angebot zur Weiterbildung in Anspruch. Von der Gruppe der ungelernten Arbeiter nahmen nur 16,1 % an Maßnahmen teil, bei gelernten Arbeitern waren es immerhin 28,2 %. Dagegen bildeten sich im gleichen Jahr 53,7 % der ausgebildeten Techniker und 52,1 % der hoch qualifizierten Ingenieure inkl. anderen Führungspersonals weiter.<sup>7</sup> Insgesamt verfügten nur weniger als 10 % aller Weiterbildungsteilnehmer nicht über die allgemeine Hochschulreife bzw. einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der gesamten betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen an der Bruttolohnsumme verdoppelte sich von 1,6 % im Jahr 1974 auf 3,2 % im Jahr 1999. Die Weiterbildungsbeteiligung über alle Beschäftigten hinweg hat sich im gleichen Zeitraum von 17,1 % auf 37,4 % erhöht. Dies entspricht 3,7 Mio. Weiterbildungsteilnehmern im Jahr 1974, gegenüber 9,6 Mio. im Jahr 1999, wobei sich allerdings die durchschnittliche Dauer einer Weiterbildungsmaßnahme im gleichen Zeitraum von 62 auf 35 Stunden verringerte.<sup>8</sup>

Durch das Gesetz von 1971 konnten die Weiterbildungsaktivitäten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gesteigert werden. Die Unternehmen haben sich nicht nur von ihrer minimalen Weiterbildungspflicht „freigekauft“, sondern sogar auch darüber hinaus in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert. Allerdings konnte das gesetzte Ziel der höheren Bildungsbeteiligung Niedrigqualifizierter nicht erreicht werden. Weiterhin trägt die stark arbeitsteilige Organisation der französischen Unternehmen und die Dominanz der betrieblichen Arbeitsmärkte dazu bei, dass eine Steigerung der überbetrieblichen Mobilität kaum erreicht werden konnte.<sup>9</sup> Die Fonds zeichneten sich ferner durch hohen Verwaltungsaufwand aus. Nach gewerkschaftlicher Meinung sollten diese Befunde Deutschland nicht davon abhalten, ein Fondssystem mit betrieblicher Zwangsabgabe zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung einzuführen. Dieses müsse an deutsche Verhältnisse angepasst werden und könne so die Verantwortung

---

<sup>6</sup> Vgl. Drexel, I. (2004), S. 6.

<sup>7</sup> Vgl. CEDEFOP (2004), S. 20-21.

<sup>8</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 141-142.

<sup>9</sup> Ebenda, S. 145-146.

der Sozialpartner in Deutschland stärken, und gleichzeitig die Bedeutung von Weiterbildung stärker in der deutschen Gesellschaft verankern.<sup>10</sup>

Zwischenfazit:

In vielen Ländern wird die Fondslösung zur Finanzierung und Förderung von Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen praktiziert. Zumindes am Beispiel von Frankreich lässt sich über alle Beschäftigten eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung konstatieren. Die Mittel aus den Fonds werden dazu benutzt, um die Weiterbildung der Mitarbeiter von Unternehmen zu finanzieren und zu organisieren. Ein Vorteil der Fonds liegt darin, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) selbst nicht den organisatorischen Aufwand für Weiterbildung betreiben müssen. Einen Nachteil stellen allerdings die Ineffizienzen in der Verwaltung der Fonds und der Abwicklung der Weiterbildung dar. Weiterhin können die Maßnahmen nicht so genau auf den Bedarf eines Unternehmens zugeschnitten sein, wie in einer direkten Beziehung zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbieter. Hinsichtlich der Mobilität und zukünftigen Einkommenssteigerungen kann die Abkoppelung der Weiterbildungsinhalte von dem Bedarf des einzelnen Unternehmens für den Arbeitnehmer aber einen Vorteil darstellen. Im Folgenden wird nun eine Alternative zum Fondsmodell betrachtet.

### **3. Großbritannien als Beispiel für ein Lernkontensystem.**

Das britische Bildungssystem ist durch seine häufigen Umbrüche wenig von Stabilität und Kontinuität gekennzeichnet. Grundsätzlich galt in Großbritannien lange, dass „Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten Aufgabe der Unternehmen sei und dass der Staat hierfür keine Verantwortung trage“<sup>11</sup>. Daher kann in Großbritannien nicht von einem geschlossenen System der Berufsbildung gesprochen werden.

Das britische Bildungssystem ist spätestens seit der Regierung Thatcher ein marktorientiertes System mit einer Vielzahl von im freien Wettbewerb agierenden und interagierenden Organisationen. Zum Beispiel gibt es die „Open University“, an der viele verschiedene Kurse angeboten werden, die zu unterschiedlichen Abschlüssen führen. Hervorzuheben ist, dass es einen offenen Zugang zu ihr gibt, d. h. es gibt keine Zugangsvoraussetzungen im Gegen-

---

<sup>10</sup> Vgl. Drexel, I. (2004), S. 6. Zum gewerkschaftlichen Beitrag der Debatte um Weiterbildung in Deutschland siehe z. B. Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung (2007).

<sup>11</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 147.

satz zu einer normalen Hochschule. Die Studienzeiten können frei gewählt werden, so dass Familie, Arbeit und Studium miteinander in Einklang gebracht werden können.<sup>12</sup>

Im Jahr 1988 wurde das Programm der *career development loans* (CDL) ins Leben gerufen. In Kooperation mit drei kommerziellen Banken (Barclays, The Co-operative Bank und The Royal Bank of Scotland) sollen Individuen mit einem Kredit ihre berufliche Weiterbildung finanzieren. 300 bis 8.000 GBP werden an Personen vergeben, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wollen. Sowohl Angestellte als auch Arbeitslose können einen Antrag stellen, um sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitmaßnahmen zu finanzieren, die in der Regel nicht länger als zwei Jahre dauern dürfen. Finanzierbare Kosten sind sowohl Kursgebühren als auch Lebenshaltungs- oder Fahrtkosten.<sup>13</sup> Die Abwicklung des Darlehens und Berechtigungsprüfungen übernehmen die Banken. Die aktuellen Zinsen liegen bei 12,9 % p. a., obwohl diese prinzipiell von Bank zu Bank auch unterschiedlich sein können. Bis zu 80 % der Kursgebühren und 100 % der anderen Kosten können davon abgedeckt werden.<sup>14</sup> Einen Monat nach Ende der Weiterbildungsmaßnahme endet die Karenzphase, die aber durch soziale Härten auf bis zu 17 Monate aufgeschoben werden kann.

Seit Beginn des CDL-Programms im Jahr 1988 wurden ca. 150.000 Darlehen bewilligt. Die öffentliche Förderung beschränkt sich auf die Übernahme der Zinsen bis zum Ende der Karenzzeit. Sie belief sich im Jahr 2002 auf ca. 23 Mio. EUR.

Zusätzlich zum CDL-Programm wurden im Jahr 2000 Bildungskonten, so genannte ILA (*individual learning account*) für natürliche Personen eingeführt. Zielvorgabe war, bis 2002 1 Mio. Konten einzurichten, wobei jede Person über 19 Jahren dazu berechtigt war. Sinn eines ILA ist es, dass verschiedene gesellschaftliche Gruppen – Staat, Gewerkschaften, Unternehmen oder/und Arbeitnehmer – Beträge auf ein solches Konto einzahlen, die von den Arbeitnehmern ausschließlich zur Weiterbildung verwendet werden dürfen. Die Betreuung der Konten wird von einer halbstaatlichen Organisation durchgeführt. Um die Prämie von 150 GBP zu erhalten, mussten die Individuen selbst mindestens 25 GBP einzahlen.<sup>15</sup> Ende 2001 waren bereits 2,6 Mio. Konten eröffnet worden.<sup>16</sup> Von Kursen, die grundlegende Fähigkeiten betreffen, wie z. B. IT-Kurse, aber auch Alphabetisierungskurse, konnten 80 %, aber maximal

---

<sup>12</sup> Vgl. Loans – Career Development Loans (2007).

<sup>13</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 150.

<sup>14</sup> Vgl. Loans – Career Development Loans (2007).

<sup>15</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 151-154.

<sup>16</sup> Vgl. Cheesman, K. (2002), S. 10.

350 EUR der Kosten übernommen werden; von anderen beruflichen Maßnahmen bis zu 20 % der Kosten (maximal 150 EUR).<sup>17</sup> Die Konten wurden zwar bei einer von der Regierung beauftragten Organisation geführt und die Guthaben waren dort verzeichnet, die Förderung von maximal 150 EUR wurde aber direkt an den in Anspruch genommenen Weiterbildungsanbieter geleistet.<sup>18</sup> Allerdings wurde das Programm aus finanzpolitischen Gründen und wegen zahlreicher Missbrauchsfälle Ende 2002 wieder eingestellt. Dies resultierte daraus, dass Weiterbildungsträger zur Zertifizierung keine Qualifikationskriterien erfüllen mussten. Eine Überprüfung der Weiterbildungsanbieter und die Beratung der Weiterbildungsinteressierten hätte zu viel höheren Kosten des *individual learning account*-Programms geführt. Die Höhe der öffentlichen Zuschüsse betrug auch so schon im Jahr 2001 ca. 110 Mio. EUR und im Jahr 2002 ca. 330 Mio. EUR.<sup>19</sup>

Eine zur Evaluation der englischen *individual learning accounts* (ILA) eingesetzte Expertenkommission kam zu dem Schluss, dass ein ILA zur Stärkung der beruflichen Bildung in Großbritannien und der individuellen Entscheidung über diese ein angemessenes Instrument sei, welches in der Zukunft, unter angemessener Berücksichtigung der Defizite des alten Systems neu aufgelegt werden sollte.<sup>20</sup> Die wichtigsten Ergebnisse dieser Evaluation sind:

- Die berufliche Vorbildung der Weiterbildungsinteressenten ist relativ hoch. Nur 19 % der Konten wurden von niedrigqualifizierten Teilnehmern (unter NVQ Level 2) eröffnet.<sup>21</sup>
- 85 % der Lernkonteninhaber haben keinerlei Beratung in Anspruch genommen, um zu eruieren, welche Maßnahme die geeignete für sie wäre. 73 % haben sogar nur ein Angebot für eine Maßnahme eingeholt. Dies könnte die These stützen, dass eine objektive, unabhängige und qualifizierte Beratung sinnvoll sein könnte.
- Die Halter von Lernkonten hatten sich zu 68 % in den letzten 12 Monaten (Stand: 2002) weitergebildet, was einer recht hohen Weiterbildungsaktivität gleichkommt.

---

<sup>17</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 154.

<sup>18</sup> Vgl. Cheesman, K. (2002), S. 9-10.

<sup>19</sup> Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), S. 154-155.

<sup>20</sup> Vgl. Thom, G. et al. (2002). Dort ebenso für die folgenden Ergebnisse.

<sup>21</sup> Die Bewertung NVQ (National Vocational Qualification) ist kein eigener Abschluss, sondern nur eine Einschätzung der beruflichen Fähigkeiten und der Kompetenzen einer Person. Die Einstufung erfolgt entweder in feste Levels durch den Vorgesetzten oder es ist notwendig einen Kurs zu absolvieren um notwendige Anforderungen zu erfüllen. Ursprünglich wurde das NVQ-System aufgrund der hohen Zersplitterung des britischen Berufsbildungssystems eingeführt. Siehe zur Diskussion Bretschneider, M. (2005), S. 1-10.



- Die Mehrzahl der Befragten (77 %) hat angegeben, dass eine finanzielle Unterstützung sie auch zu zukünftigen Weiterbildungsaktivitäten anregen würde.
- 64 % gaben an, dass eine Liste mit zertifizierten Anbietern sie zur Weiterbildung bewegen würde. Dagegen wäre eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung (70 %) bzw. ein Kurs über das Internet (46 %) kein Grund, eine Weiterbildung aufzunehmen.
- 79 % der Befragten bestätigten, dass ein Lernkonto sie dazu anreizen würde, mehr eigene finanzielle Mittel in ihre persönliche Weiterbildung zu investieren.

Die Regierung kündigte im September 2007 an, noch einmal ein ILA-Programm aufzulegen, da damit grundsätzlich gute Erfahrungen gemacht worden seien. Allerdings sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um Missbrauchsfälle in Zukunft einzudämmen.<sup>22</sup>

Die Probleme in der Qualitätssicherung, insbesondere hinsichtlich der Weiterbildungsanbieter haben in hohem Maße dazu beigetragen, dass das erste ILA-Programm vor Ende seiner Laufzeit abgebrochen wurde. Lernkonten scheinen grundsätzlich eine geeignete Maßnahme zu sein, da prinzipiell alle, von der Weiterbildung des Arbeitnehmers profitierenden Parteien sich an der Finanzierung beteiligen können. Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Unternehmen und Regierung können Teilbeträge auf ein solches Konto einzahlen, um Weiterbildung auf breiter Ebene zu ermöglichen und anzuregen.

#### **4. Fazit.**

Auch wenn hier nur die Finanzierungslösungen zweier Länder präsentiert wurden, so finden sowohl Fonds- als auch das ILA-Modell in weiteren Ländern Anwendung (siehe Tabelle 2).

An den beiden untersuchten Ländern – Frankreich und Großbritannien – sind die im Prinzip vorherrschenden Weiterbildungsmodelle dargestellt worden: die Fondslösung einerseits und das Lernkontensystem andererseits. Die Fondsmodelle waren in der Vergangenheit in vielen Ländern die erste Wahl zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.<sup>23</sup> In den letzten Jahren haben verstärkte Aktivitäten der OECD-Länder allerdings zu einer größeren Popularität der Lernkontenidee geführt. Einen kurzen Überblick über einige Länder, die eine Fondslösung oder Lernkonten installiert haben, ist in Tabelle 2 aufgeführt.

---

<sup>22</sup> Vgl. ELAP (2006), S. 16.

<sup>23</sup> Beispielsweise haben auch hier nicht betrachtete Länder wie z. B. Brasilien, Malaysia, Singapur die Fondslösung bevorzugt.

**Tabelle 2: Länderüberblick Finanzierungssysteme Weiterbildung**

Finanzierungssystem und Land	Ausgestaltung des Systems	Finanzierungsquellen	Finanzierungszweck
<b><u>Fondssysteme</u></b>			
Brasilien	5 gewerkschaftliche Branchenfonds, seit 1955	Zwangsabgabe der Unternehmen, von Branchenfonds abhängig (ca. 1,2 % der Bruttolohnsumme)	Berufliche Aus- und Weiterbildung
Frankreich	ca. 100 Fonds, seit 1971	Zwangsabgabe der Unternehmen, bis 0,9 % der Bruttolohnsumme	Berufliche Weiterbildung, Integration Jugendlicher, Bildungsurlaub
Südkorea	Ein-Fondssystem, seit 1976	Zwangsabgabe der Unternehmen, je nach Unternehmensgröße zwischen 0,3 und 0,7 % der Bruttolohnsumme	Weiterbildung, Alphabetisierung, Arbeitslosenunterstützung
Malaysia	Ein-Fondssystem, seit 1992	Zwangsabgabe der Unternehmen (1 % der Bruttolohnsumme)	Nachträgliche Erstattung der Weiterbildungskosten
Niederlande	ca. 100 Fonds der Sozialpartner, seit 1992	von Sektoren u. Branchen abhängige Zwangsabgabe der Unternehmen	Lehrlingsausbildung, Weiterbildung von Angestellten u. Arbeitslosen
<b><u>Lernkonten</u></b>			
Großbritannien	Pilotprojekt: halbstaatlich Trägerorganisation betreut Projekt u. Konten, private Weiterbildungsanbieter	Öffentliche Zuschüsse (Prämie), Arbeitnehmer	Weiterbildung aller Personen älter als 19 Jahre
Niederlande	Pilotprojekt: von Trägerorganisationen verwaltete Lernkonten als Ergänzung zum Fondssystem	Startgeld von Staat, steuerliche Anreize für Arbeitgeber u. Arbeitnehmer, Gewerkschaften	Weiterbildung von Angestellten u. Arbeitslosen
Schweden	Pilotprojekt: Lernkonten für Individuen u. Firmen als Ergänzung zur staatlich finanzierten Weiterbildung	Steuerliche Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	Weiterbildung von Angestellten

Quellen: BIBB (2005a), BIBB (2005b), BIBB (2005c), OECD (2005a), OECD (2005b), OECD (2005c), Lynèl (2003).

Wie in Tabelle 2 zu sehen, müssen in einer Fondslösung meistens die Unternehmen eine Zwangsabgabe an einen Fonds entrichten, die hauptsächlich als ein Anteil der Lohnkosten (Bruttolohnsumme) berechnet wird. Aus diesem gemeinsamen Topf wird die berufliche Weiterbildung für alle Arbeitnehmer bzw. eine besondere Zielgruppe finanziert. Oft haben die Fonds auch weitere Aufgaben, wie beispielsweise koordinative und beratende Funktion bezüglich der Weiterbildung. Der grundsätzliche Vorteil der „Bildungsfonds“ ist, dass durch die Zwangsabgabe alle Unternehmen an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligt werden. Insbesondere zur Förderung von Weiterbildung in den KMU, die kaum den organisatorischen

und finanziellen Aufwand für eigene Weiterbildungsaktivitäten leisten können und oft auch nicht leisten wollen<sup>24</sup>, könnte die Fondslösung hilfreich sein. Dabei müssten auftretende Ineffizienzen, die durch Verwaltung der Fonds und Kompetenzüberschneidungen entstehen, sorgfältig mit dem zu erwartenden Nutzen abgewogen werden. Bei einer Anwendung der Fondslösung auf Deutschland müsste die wichtige Rolle der KMU bei der Beschäftigungssicherung beachtet werden.

In einigen Ländern sind zwischenzeitlich individuelle Lernkonten eingerichtet bzw. Pilotprojekte gestartet worden. Prinzipiell zahlen – mitunter staatlich gefördert – neben dem Individuum noch andere gesellschaftliche Gruppen (Unternehmen, Staat, Gewerkschaften u. a.) auf diese Lernkonten ein. Die Verwendung ist dann in der Regel an die Weiterbildung des Individuums gebunden. In den Pilotprojekten zeigt sich, dass der Erfolg von der genauen Ausgestaltung des Systems der Lernkonten und der Kooperation mit den Weiterbildungsanbietern abhängt. Eine erfolgreiche Einführung in Deutschland würde auch ein hohes Maß an sorgfältiger Konzeptionierung und Marktbeobachtung notwendig machen.

Eine Darlehenslösung, wie sie in Großbritannien mit den *career development loans* zu finden ist, kann die Förderung von Weiterbildung durch die individuellen Lernkonten ergänzen, aber auch als ein selbstständiges Instrument betrachtet werden. Der mäßige Erfolg der Darlehen in Großbritannien hängt vermutlich mit den hohen Zinssätzen zusammen, die von den Banken für Weiterbildungsdarlehen verlangt werden. Eine Unterstützung durch die öffentliche Hand könnte dieses Defizit mildern oder beseitigen und zu verstärkten Weiterbildungsaktivitäten führen. Unabhängig von der Art der finanziellen Förderung der beruflichen Weiterbildung, bleibt die Frage zu beantworten, wie eine dem Bedarf angemessene Beratung und damit einhergehende Qualitätssicherung erfolgen kann. Das Instrumentarium „Darlehen“ könnte in besonderem Maß zur Qualitätssicherung beitragen, da der Weiterbildungsteilnehmer wegen seiner Rückzahlungsverpflichtung ein starkes eigenes Interesse an Qualität hat.

Eine Förderung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sollte auf den internationalen Erfahrungen aufbauen, die mit Fonds, Lernkonten und Weiterbildungsdarlehen gemacht wurden. Um das individuelle Moment der Weiterbildung zu stärken, sollten die Individuen selbst entscheiden können, für welche Art der Weiterbildung sie die Förderung verwenden. Eine Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung der Weiterbildung wäre wünschenswert. Die Rolle des Staates sollte sich dabei nicht nur auf die Zahlung eines Zuschusses zu einem Lernkonto oder zu einer geringeren Verzinsung eines Weiterbildungsdarlehens be-

---

<sup>24</sup> Vgl. Dürig, W./ Egelin, J./ Niefert, M. (2006), S. 122-123.

schränken. Auch der wichtige Bereich der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung wäre ein staatliches Aktionsfeld.

Autor: Alexander Klein (069) 7431-3307

**Literatur.**

- Bretschneider, M. (2005), Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in England, in: Trends in Bildung International 10 – „Nichtformale Bildung und Wissensgesellschaft“, Frankfurt am Main, S. 1-10.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2005a), Beschreibung des Berufsbildungssystems in Brasilien, [www.bibb.de](http://www.bibb.de), Abruf: Oktober 2007.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2005b), Kurzbeschreibung des Berufsbildungssystems in Frankreich, [www.bibb.de](http://www.bibb.de), Abruf: Oktober 2007.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2005c), Das Berufsbildungssystem der Republik Korea, [www.bibb.de](http://www.bibb.de), Abruf: September 2007.
- Cheesman, K. (2002), The European learning account project – a report on the activities of the ELAP Project, o. O.
- Drexel, I. (2004), Für die Weiterbildung zahlen die Betriebe – Frankreichs fondsgestütztes System der Finanzierung kann die Diskussion in Deutschland vorantreiben, in: Frankfurter Rundschau, 2. Februar 2004, Ausgabe Stadt, Frankfurt am Main, S. 6.
- Drexel, I. (2005), Die Alternative zur Individualisierung des Weiterbildungsaufwands: Pflichtausgabe der Betriebe und Umlagefonds – das Beispiel Frankreichs, Vortrag auf BIBB-Fachtagung, 2./3. Juni 2005, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Dürig, W./ Egel, J./ Niefert, M. (2006), Mittelstand und berufliche Qualifizierung, in: KfW, Creditreform, IfM, RWI, ZEW (Hrsg.), Konjunkturaufschwung bei anhaltendem Problemdruck – Mittelstandsmonitor 2006 – Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, Frankfurt am Main, S. 81-138.
- Europäische Kommission (2000), Further training funds as an impulse for new models of lifelong learning – integrated funding concepts (IFC), [http://improving-ser.sti.jrc.it/default/page.gx?\\_app.page=entity.html&\\_app.action=entity&\\_entity.object=TSER----000000000000401&\\_entity.name=Report](http://improving-ser.sti.jrc.it/default/page.gx?_app.page=entity.html&_app.action=entity&_entity.object=TSER----000000000000401&_entity.name=Report), Abruf: September 2007.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2004), The thematic overview of VET in England and the devolved administrations of the UK, [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/thematic\\_overview\\_uk\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/thematic_overview_uk(1).pdf), Abruf: Oktober 2007.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2006), Overview of the Vocational Education and Training System, <http://www.cedefop.europa.eu/>, Abruf: Oktober 2007.

European Industrial Relations Observatory on-line (EIROnline) (2002), Government proposes individual learning accounts system, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/04/feature/se0204102f.html>, Abruf: September 2007.

European Learning Account Partner (ELAP) (o. J.), Experimenting with individual learning accounts: a final balance, <http://www.e-lap.org/docs/150.doc>, Abruf: Oktober 2007.

European Learning Account Partner (ELAP) (2006), The ELAP Report, <http://www.e-lap.org/docs/158.doc>, Abruf: Oktober 2007.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), Der Weg in die Zukunft, Berlin.

Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung (2007), Gewerkschaften geben Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, <http://www.gew.de/>, Abruf: September 2007.

Loans – Career Development Loans, <http://www.moneyfacts.co.uk/>, Abruf: Oktober 2007.

Lynèl, A. (2003), Individual learning accounts in Sweden: A stimulus for lifelong learning, Paper presented at the International Policy Seminar on Making Lifelong Learning a Reality, IIEP/UNESCO and KRIVET, Seoul, 24. – 26. Juni 2003.

OECD (2005a), Thematic review on adult learning – Korea Country Note, <http://www.oecd.org/dataoecd/6/14/34936685.pdf>, Abruf: September 2007.

OECD (2005b), Thematic review on adult learning – The Netherlands Background Report, <http://www.oecd.org/dataoecd/45/43/34813512.pdf>, Abruf: September 2007.

OECD (2005c), Thematic review on adult learning – The Netherlands Country Note, <http://www.oecd.org/dataoecd/14/52/35268210.pdf>, Abruf: September 2007.

Statistisches Bundesamt (2006), Statistisches Jahrbuch 2006 für das Ausland, [www.destatis.de](http://www.destatis.de), Abruf: Oktober 2007.

Thom, G. et al. (2002), Individual learning accounts: a consultation exercise on a new ILA style scheme – Final report to the Department for Education and Skills, <http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/rr339.pdf>, Abruf: Oktober 2007.