

**B , S , S .**

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

---

# **Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden**

## **Schlussbericht**

Basel, den 27. Juni 2016

Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden

Schlussbericht

zuhanden des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation

Verantwortlich seitens Auftraggeber: Theres Kuratli

Projektleitung seitens Auftragnehmer: Michael Morlok

Projektbearbeitung: Miriam Frey, David Liechti, Matthias Leuthard

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Basel

Tel: 061-262 05 55, Fax: 061-262 05 57, E-Mail: [contact@bss-basel.ch](mailto:contact@bss-basel.ch)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Zielgruppen</b> .....	<b>6</b>
2.1. Arbeitsmarktfähigkeit .....	7
2.2. Weiterbildungspartizipation.....	13
2.3. Zwischenfazit.....	23
<b>3. Finanzierungsinstrumente</b> .....	<b>24</b>
3.1. Instrumente im Überblick .....	24
3.2. Instrumente im Detail .....	26
<b>4. Konzeptskizzen</b> .....	<b>47</b>
4.1. Bildungsgutscheine .....	47
4.2. Fonds.....	55
4.3. Arbeitslosenversicherung.....	61
<b>5. Synthese</b> .....	<b>66</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>71</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>75</b>

## Zusammenfassung

### *Ziel der Studie*

Im Rahmen der Umsetzung der Fachkräfteinitiative sollen vertiefte Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Firma B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung mit einer Analyse beauftragt. Konkret beinhaltet das Mandat folgende Ziele:

- Identifikation von Zielgruppen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung
- Übersicht über Finanzierungsinstrumente zur Erhöhung derer Beteiligung
- Entwicklung von Konzeptskizzen möglicher Unterstützungsmassnahmen

Methodisch werden Datenauswertungen sowie eine Literaturanalyse durchgeführt.

### *Zielgruppen*

Die Datenauswertungen für die Schweiz zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, mit dem Alter stetig sinkt. Werden ältere Arbeitnehmende jedoch arbeitslos, dauert die Arbeitsmarktintegration länger. So nimmt die Vermittlungsfähigkeit von Stellensuchenden mit dem Alter ab und die Stellensuchdauer steigt.

Ein möglicher Lösungsansatz ist die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit durch Weiterbildung – während, aber insbesondere auch bereits vor einer allfälligen Arbeitslosigkeit. Arbeitnehmende ab 50 Jahren weisen jedoch gerade eine geringere Weiterbildungspartizipation auf als Jüngere – besonders deutlich zeigt sich dieser Effekt bei der Altersgruppe der 60-64-Jährigen – und auch der Wunsch nach Weiterbildung sinkt mit dem Alter.

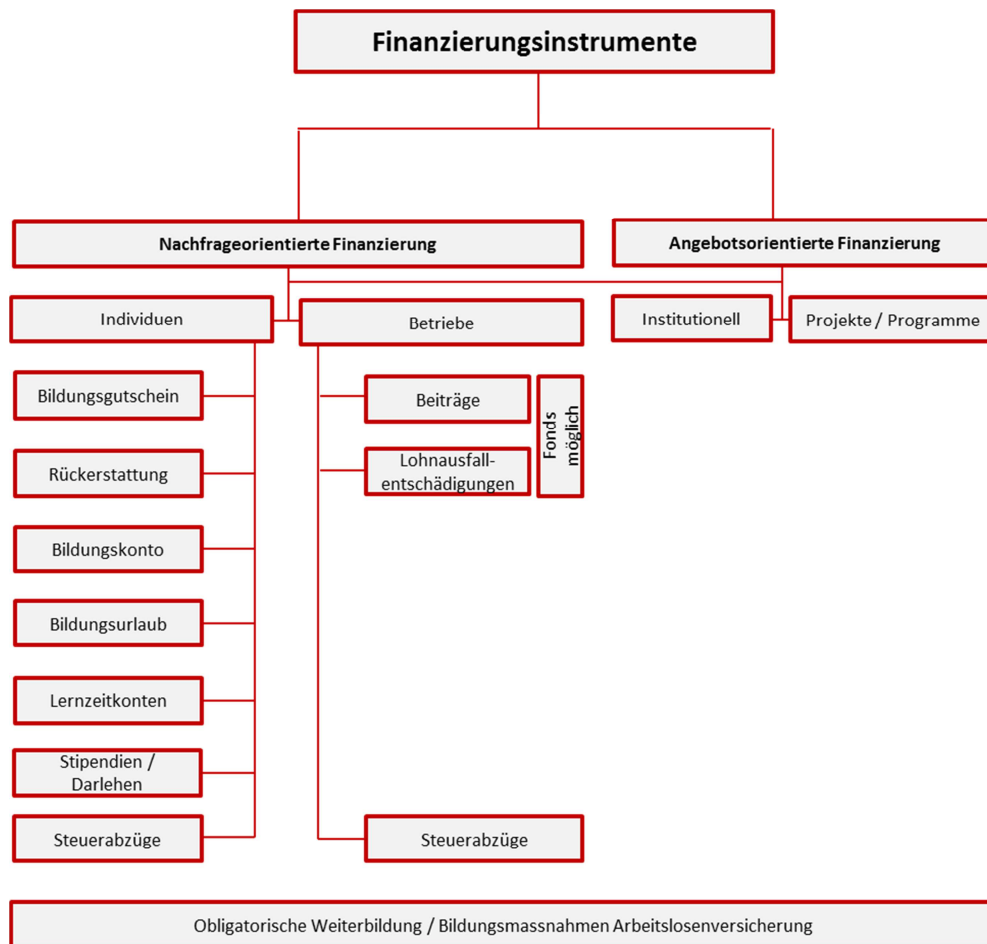
Aber nicht nur das Alter beeinflusst die Weiterbildungspartizipation. Auch andere Faktoren wie die Herkunft und das Bildungsniveau spielen eine Rolle. Deren Einfluss ist teilweise gross, jedoch kaum altersspezifisch. Ein Beispiel: Geringqualifizierte Arbeitnehmende nehmen zwar weniger an Weiterbildungen teil als höher qualifizierte Personen; dieser Unterschied wird mit dem Alter aber weder grösser noch kleiner. Insgesamt gilt: Es gibt einen Alterseffekt. Andere Faktoren sind jedoch stärker. Aus diesem Grund sollte sich eine Förderung der Weiterbildungsbeteiligung u.E. nicht nur auf ältere Arbeitnehmende beschränken, sondern andere Risikogruppen, insbesondere geringqualifizierte Arbeitnehmende, einschliessen. Begründung: Das Bildungsniveau hat auf nationaler Ebene den grössten Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung.

### Finanzierungsinstrumente

Die geringere Weiterbildungsbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden und weiteren Gruppen kann verschiedene Gründe haben:

- Finanzielle Restriktionen
- Nicht-finanzielle Restriktionen (z.B. Zeitmangel)
- Negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis (Investitionsentscheid)<sup>1</sup>

Die Instrumente zur Förderung setzen entsprechend an verschiedenen Punkten an, wobei unser Fokus auf den Finanzierungsinstrumenten liegt. Nachfolgende Abbildung stellt einen Überblick über die analysierten Instrumente dar.



Quelle: B,S,S. in Anlehnung an Käßlinger (2011)

<sup>1</sup> Bei objektiv betrachtet negativem Kosten-Nutzen-Verhältnis (beispielsweise aufgrund einer kürzeren Nutzenperiode bis zur Pension) ist ein Verzicht auf die Weiterbildung durchaus rational.

### *Konzeptskizzen*

Gemeinsam mit der Auftraggeberin wurden drei Finanzierungsinstrumenten ausgewählt, die im vorliegenden Kontext als grundsätzlich interessant erachtet werden:<sup>2</sup>

- Bildungsgutscheine
- Beiträge an Unternehmen / Lohnausfallentschädigungen über Fonds
- Bildungsmassnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung

Für die drei Finanzierungsinstrumente werden nachfolgend mögliche Ausgestaltungen skizziert.

	Bildungsgutscheine	Fonds	Arbeitslosenversicherung
Anspruch	Erwerbstätige ab 50 bis zu einem maximalen Einkommen (als „Proxy“-Indikator für das Bildungsniveau)	Erwerbstätige; weitere Einschränkung (älter, geringqualifiziert) bei staatlicher Förderung möglich	Potenziell von Arbeitslosigkeit betroffene Erwerbstätige; weitere Einschränkungen (älter, geringqualifiziert) möglich
Beitrag	Anteil Kurskosten mit einer Maximalgrenze	Anteil Kurskosten / Lohn mit einer Maximalgrenze	Anteil Kurskosten mit einer Maximalgrenze
Ablauf / Ausgestaltung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antragsstellung</li> <li>2. Ausstellung Bildungsgutschein an Unternehmen (betrieblicher Zugang) oder Individuen (individueller Zugang)</li> <li>3. Einlösung Bildungsgutschein bei Anbieter</li> <li>4. Rückerstattung vom Bund an Anbieter</li> </ol>	<p>Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Branchenfonds: Beiträge an bestehende oder neue Branchenfonds / Allgemeinverbindlichkeitserklärung</li> <li>• Schaffung eines nationalen Fonds</li> </ul>	<p>Mögliche Ausweitung bestehender Instrumente (Kurzarbeit; Massenentlassungen), aber: mit substantiellen Problemen verbunden (vgl. Herausforderungen)</p> <p>Schaffung eines individuellen Zugangs (z.B. Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder in vom Strukturwandel betroffenen Berufen)</p>
Herausforderungen	<p>Information Arbeitnehmende und Unternehmen</p> <p>Anerkennung Weiterbildungsanbieter</p>	<p>Information Arbeitnehmende und Unternehmen</p> <p>Nationaler Fonds: Differenzierung der Beiträge an den Fonds?</p>	<p>„Pool“ an Unternehmen mit Kurzarbeit / Massenentlassungen ist gering und eine Ausdehnung ist nicht wünschbar</p> <p>Fokussierung auf Zielgruppe evtl. problematisch</p>

<sup>2</sup> Der Fokus liegt gemäss Weiterbildungsgesetz auf nachfrageorientierten Instrumenten.

Bei der Beurteilung der Finanzierungsinstrumente sind u.E. insbesondere zwei Elemente relevant: 1) Kann die Zielgruppe durch das Instrument erfasst werden? 2) Gewährleistet das Instrument, dass nur Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, welche von den Branchen / Arbeitgebern als sinnvoll erachtet werden und damit auch die Arbeitsmarktfähigkeit erhöhen?

		Bildungsgutscheine		Fonds		Arbeitslosenversicherung (individueller Zugang)
		Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang	Branchenfonds	Nationaler Fonds	
Zielgruppenreichung	Umfassend?	●● „Proxy“-Indikator erfasst nicht alle Personen der Zielgruppe. Nur Personen erfasst, die selbst aktiv werden, aber: Chancengleichheit gewährleistet.	● „Proxy“-Indikator erfasst nicht alle Personen der Zielgruppe. Nur Personen erfasst, bei denen das Unternehmen aktiv wird, daher Chancengleichheit nicht gewährleistet.	●(●) Nur Personen erfasst, die Fonds unterstellt sind; Bewertung abhängig von Anzahl Fonds. Nur Personen, die sich selbst melden resp. vom Arbeitgeber gemeldet werden.	●(●) Bewertung abhängig davon, ob individueller oder betrieblicher Zugang (vgl. Bildungsgutscheine).	●● Nur für von Arbeitslosigkeit betroffene resp. gefährdete Personen. Nur Personen, die selbst aktiv werden (Annahme: tiefer Anteil).
	Nur diese?	●● „Proxy“-Indikator erfasst auch Höherqualifizierte	●● „Proxy“-Indikator erfasst auch Höherqualifizierte	●●● Weiterbildungskurse für geringqualifizierte Personen definiert	●● „Proxy“-Indikator erfasst auch Höherqualifizierte	●●● RAV-Beratung sowie Überprüfung klar definierter Kriterien stellen sicher, dass nur Personen der Zielgruppe teilnehmen.
Arbeitsmarkt-orientierung		● ggf. Unterstützung von Kursen, die Arbeitsmarktfähigkeit nicht substanzial erhöhen	●● Anbindung an Arbeitsmarkt ist gewährleistet (aber unternehmensspezifisch)	●●● Unterstützung von Weiterbildung, die von der Branche als sinnvoll erachtet wird	●(●) Abhängig davon, ob individueller oder betrieblicher Zugang (vgl. Bildungsgutscheine)	●● Durch Angliederung an Arbeitslosenversicherung grundsätzlich gegeben, aber neue Rolle und Inhalte (Brancheneinbezug nötig)

● gering, ●● mittel, ●●● hoch

Im Fazit lässt sich sagen, dass alle Instrumente Vor- und Nachteile aufweisen und daher eine Definition resp. Gewichtung der Zielsetzungen nötig ist. Aus unserer Sicht ist von entscheidender Bedeutung, dass das Instrument und seine Ausgestaltung die Arbeitsmarktorientierung im Fokus hat, d.h. dass die Branchen (und/oder Betriebe) bei der Umsetzung einbezogen werden.

## 1. Einleitung

An der ersten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende im April 2015 wurden Grundsätze zur Förderung der beruflichen Weiterbildung verabschiedet. Der Bundesrat entschied zudem, bis zum Fachkräftegipfel im Herbst 2016 Finanzierungsfragen bei der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden zu klären.

Vor diesem Hintergrund hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Firma B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung beauftragt, die Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbsspersonen zu untersuchen und Grobkonzepte für Unterstützungsmassnahmen zu entwickeln. Konkret beinhaltet dieses Mandat folgende Ziele:

- Identifikation von Zielgruppen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung
- Übersicht über Finanzierungsinstrumente zur Erhöhung derer Beteiligung
- Entwicklung von Konzeptskizzen möglicher Unterstützungsmassnahmen

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse zu den drei Zielsetzungen zusammen. Methodisch basiert die Analyse auf einer Datenauswertung sowie einer Literaturrecherche.



## 2. Zielgruppen

Um mögliche Zielgruppen zu beschreiben und zu priorisieren, werden zunächst quantitative Auswertungen durchgeführt.

### *Definition Weiterbildung*

Das Weiterbildungsgesetz<sup>3</sup> definiert Weiterbildung als Lernen in Form von strukturierten Angeboten, die inhaltlich nicht vom Staat definiert sind und die weder in der obligatorischen Schule stattfinden noch zu Abschlüssen der Sekundarstufe II, der höheren Berufsbildung oder akademischen Graden führen. Beispiele sind etwa Seminare oder Kurse. Diese nicht-formale Bildung ist entsprechend von der formalen Bildung und der informellen Bildung zu unterscheiden. Das Bundesamt für Statistik (BFS) verwendet in seinen Auswertungen grundsätzlich die gleiche Abgrenzung.<sup>4</sup> Falls nicht anders erwähnt, ist mit Weiterbildung zudem immer die berufliche Weiterbildung gemeint.

### *Datenquellen*

Die folgenden Auswertungen basieren auf der Arbeitslosenstatistik (AVAM), der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB). Die Weiterbildungspartizipation lässt sich sowohl mit der SAKE als auch mit dem Mikrozensus darstellen. Wir haben aus den folgenden Gründen entschieden, der SAKE den Vorrang zu geben:

- Fallzahl: Indem die SAKE-Befragungen von 2013 und 2014 kombiniert werden, können Informationen zu 60'000 - 80'000 Erwerbstätigen analysiert werden. Der Mikrozensus umfasst hingegen nur rund 7'000 Erwerbstätige.
- Aktualität: Der Mikrozensus wurde im Jahr 2011 durchgeführt, bei der SAKE liegen die neusten Jahresdaten für 2014 vor.

Anmerkung: In der SAKE wird nach der Weiterbildungspartizipation innerhalb der vergangenen vier Wochen gefragt, während der Mikrozensus sich auf die vergan-

---

<sup>3</sup> Vgl. SBFI (2015).

<sup>4</sup> Vgl. z.B. BFS (2014). Es ist zu beachten, dass die universitären Bildungsgänge MAS, DAS und CAS heute zur Weiterbildung zählen. Im für die Auswertung verwendeten Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011, der vor dem Inkrafttreten des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt wurde, zählten MAS und DAS aufgrund ihrer Dauer noch zur formalen Bildung. Es ist davon auszugehen, dass auch Personen mit CAS wenigstens teilweise zur formalen Bildung gezählt wurden. Diese Ausbildungen machen allerdings insgesamt nur einen geringen Teil der besuchten Weiterbildungen aus.

genen 12 Monate bezieht. Die ausgewiesenen Werte zur Weiterbildungspartizipation nach SAKE sind entsprechend deutlich tiefer als solche, die auf Basis des MZB berechnet werden.<sup>5</sup>

## 2.1. Arbeitsmarktfähigkeit

Arbeitsmarktfähigkeit ist ein vielschichtiges Konzept<sup>6</sup> und viele Dimensionen können nicht in den bestehenden Daten beobachtet werden (Sozial- und Kommunikationskompetenz etc.). Wir nähern uns der Arbeitsmarktfähigkeit an, indem wir das Konzept summarisch und mit folgenden Indikatoren operationalisieren:

- Stellensuchendenquote: Bei der vorliegenden Thematik eignet sich die Stellensuchendenquote (Anteil aller bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldeten Personen an der Gesamtheit der Erwerbspersonen) besser als die Arbeitslosenquote (Anteil der beim RAV gemeldeten Personen, die unmittelbar vermittelbar sind), da sie auch jene Personen beinhaltet, die sich in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmassnahmen der RAV befinden. Es ist zu beachten, dass sich die Stellensuchendenquote aus zwei Komponenten zusammensetzt:
  - Wahrscheinlichkeit, arbeitslos resp. stellensuchend zu werden
  - Dauer der Stellensuche

Je höher die Wahrscheinlichkeit und je länger die Dauer sind, desto höher fällt die Stellensuchendenquote aus. Die beiden Komponenten können sich auch ausgleichen: Ein unterdurchschnittliches Risiko der Arbeitslosigkeit und eine überdurchschnittliche Dauer der Stellensuche kann zu einer durchschnittlichen Stellensuchendenquote führen.

- RAV „Triagecode“ zur Vermittlungsfähigkeit: RAV-Personalberatende der meisten Kantone unterteilen die Stellensuchenden anhand des Codes in „leicht-“, „mittel-“ und „schwervermittelbar“.

---

<sup>5</sup> Beispielsweise weist die SAKE für die Jahre 2013 und 2014 einen Anteil Personen mit einer beruflichen Weiterbildung innerhalb der letzten vier Wochen von 16% aus (25-64-Jährige). Der Anteil von Personen mit einer beruflichen Weiterbildung innerhalb der letzten 12 Monate laut MZB umfasst 36% (25-64-Jährige).

Gemäss Backes-Gellner (2011) wäre die Unterscheidung zwischen seltenen, aber gelegentlichen Teilnehmenden und „Nie-Teilnehmenden“ zudem wichtig. Aus den zur Verfügung stehenden Daten ist dies allerdings nicht ersichtlich.

<sup>6</sup> Ein Projekt, welches Michael Morlok für die kantonalen Arbeitsmarktbehörden gemeinsam mit Adecco und Manpower durchgeführt hat, identifizierte 11 Hauptkomponenten und 36 Teilkomponenten von Arbeitsmarktfähigkeit. Vgl. Morlok und Känel (2007).

Nachfolgend werden die Stellensuchendenquote und der RAV „Triagecode“ nach Altersgruppen differenziert ausgewertet (für zusätzliche Auswertungen vgl. Anhang).

### *Stellensuchendenquote*

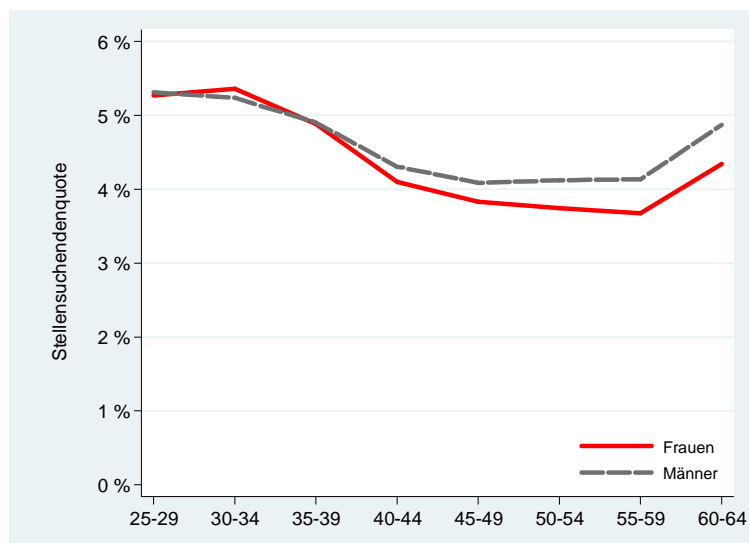
Die Stellensuchendenquote fällt mit dem Alter, dieser Effekt wird bei der letzten Alterskategorie (60-64 Jahre) allerdings umgedreht (vgl. Abbildung 1). Selbst diese Altersgruppe weist aber eine tiefere Quote als diejenige der 25-29-Jährigen auf.

Eindeutig ist der Effekt, wenn man die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, betrachtet (vgl. Abbildung 2): Diese fällt systematisch mit dem Alter. Gerade die umgekehrte Entwicklung zeigt sich bei der Stellensuchdauer (vgl. Abbildung 3): Je älter die arbeitslose Person ist, desto länger dauert die Stellensuche.

Dies bedeutet: Ältere Arbeitnehmende werden zwar weniger arbeitslos. Sind sie es jedoch, dauert die Arbeitsmarktintegration länger. Zu beachten ist, dass dieser Effekt nicht nur durch die Arbeitsmarktfähigkeit erklärt wird, sondern auch durch die Arbeitslosenversicherung vorgesehene längere Bezugsdauer von älteren Stellensuchenden (ab 55 Jahren beträgt die Rahmenfrist 520 Taggelder, während sie zuvor bei 400 Taggeldern liegt).

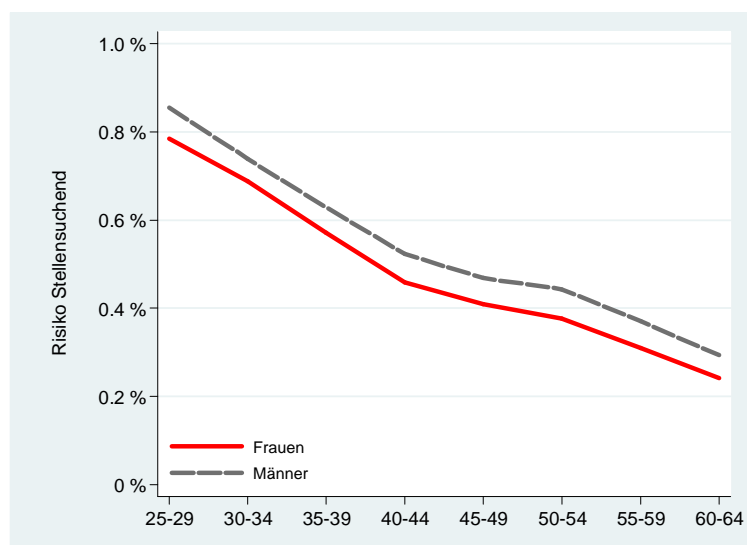
Weiter gilt es auf einen möglichen Selektionseffekt hinzuweisen: Die Stellensuche von älteren Personen gestaltet sich möglicherweise deshalb schwieriger, weil ihre Arbeitsmarktfähigkeit im Durchschnitt geringer ist. Aber nicht weil sie älter sind, sondern weil sie eine andere Zusammensetzung der Stellensuchenden aufweisen. Dies lässt sich am einfachsten erklären, wenn man davon ausgeht, dass sich ein (konstanter) Anteil der Erwerbsbevölkerung nur schwer in den Arbeitsmarkt integrieren lässt. Da bei älteren Personen die Stellensuchendenquote geringer ist als bei jüngeren, ist der Anteil dieser schwer vermittelbaren Personen bei ihnen höher; die Suchdauer der älteren Gruppe steigt daher im Mittel.

Abbildung 1 Stellensuchendenquote nach Alter und Geschlecht



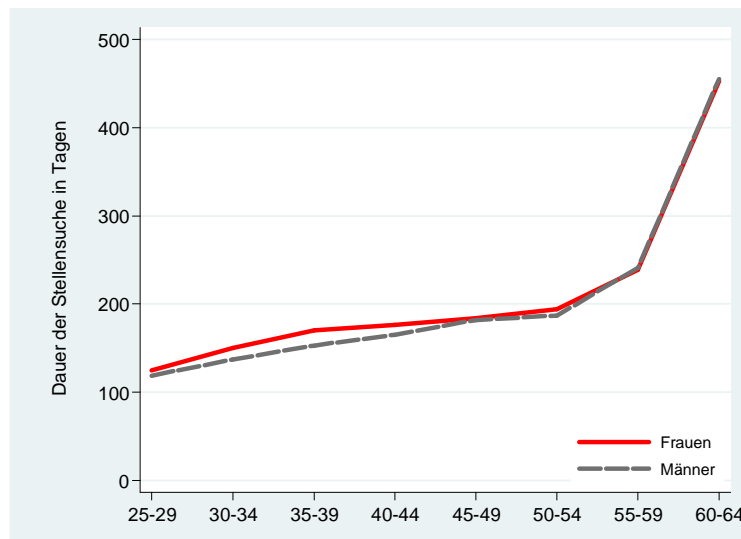
Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen

Abbildung 2 Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden nach Alter und Geschlecht



Bemerkung: Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden = Neuanmeldungen RAV / alle Erwerbstätigen und Stellensuchenden der Gruppe. Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen

Abbildung 3 Dauer der Stellensuche nach Alter und Geschlecht

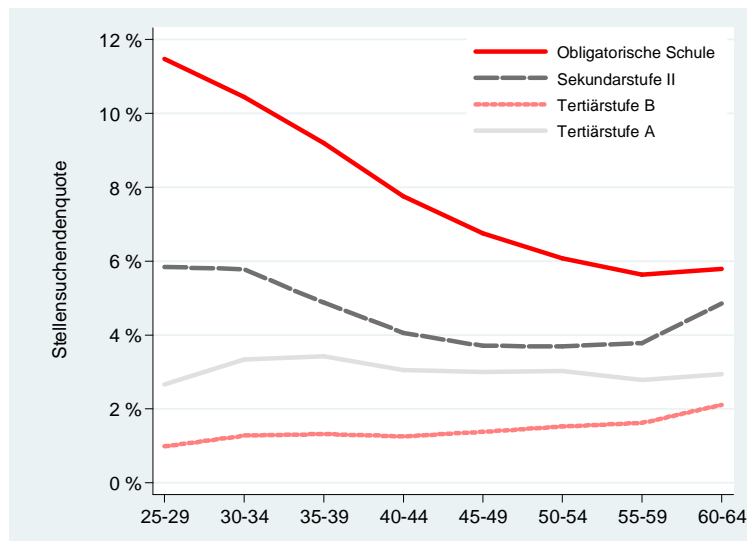


*Bemerkung: Dauer der Stellensuche = durchschnittliche Dauer zwischen An- und Abmeldung RAV. Aufgeführt ist der Median.<sup>7</sup> Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen*

Der Alterseffekt wurde auch differenziert nach Bildungsniveau analysiert. Die höchste Stellensuchendenquote über alle Altersgruppen weisen Personen auf, welche nur die obligatorische Schule besucht haben. Sie sinkt deutlich mit zunehmendem Alter, weist also noch einen stärkeren Alterseffekt auf als die Gesamtbevölkerung. Bei Personen mit Tertiärstufe B, welche insgesamt die geringste Quote aufweisen, steigt die Quote hingegen mit zunehmendem Alter leicht an.

<sup>7</sup> Es wird der Medianwert der Stellensuchdauer ausgewiesen. Dies vor allem aufgrund der hohen Ausreisser, da es Stellensuchende mit mehreren Rahmenfristen gibt. Gleichzeitig ist die Dauer der Beobachtung eingeschränkt durch Aussteuerungen (und somit Abmeldung beim RAV). Die Stellensuchdauer ist also eingeschränkt auf die Rahmenfristen.

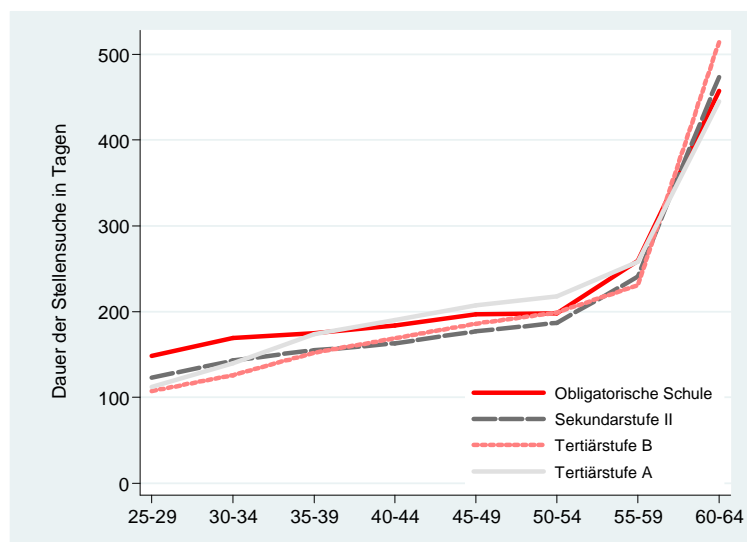
Abbildung 4 Stellensuchendenquote nach Alter und Bildungsniveau



Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen

Die Dauer der Stellensuche unterscheidet sich hingegen kaum nach Bildungsstufe und steigt mit zunehmendem Alter bei allen Bildungsniveaus deutlich an (gleich wie in der Grundgesamtheit).

Abbildung 5 Dauer der Stellensuche nach Alter und Bildungsniveau

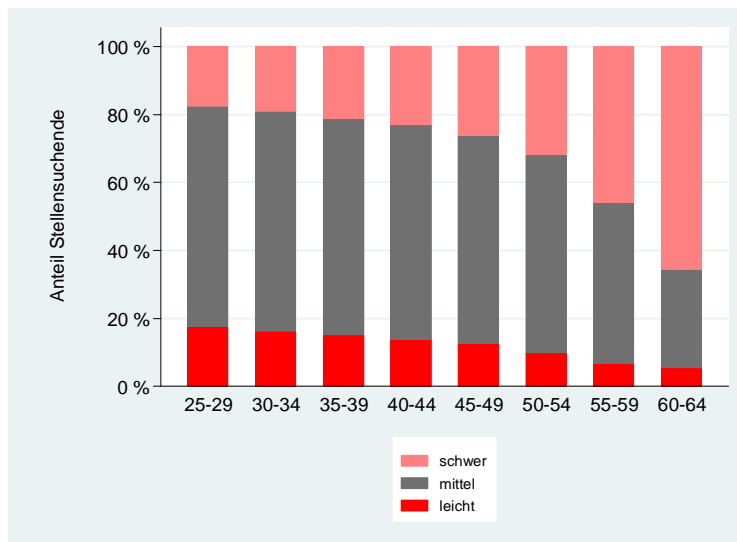


Bemerkung: Aufgeführt ist der Median. Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen

### Vermittelbarkeit aus Sicht der RAV-Personalberatenden

Die Personalberaterinnen und Personalberater auf den RAV schätzen ein, wie gut die Chancen der gemeldeten Personen sind, wieder eine Stelle zu finden (sogeannter Vermittlungscode). Es werden dabei die Kategorien leicht, mittel und schwer unterschieden. In Abbildung 6 sind die Anteile der drei Gruppen über die Altersklassen dargestellt.<sup>8</sup> Es zeigt sich deutlich, dass mit zunehmendem Alter der Anteil der als „schwer“ vermittelbar eingeschätzten Stellensuchenden ansteigt. Auch hier ist jedoch auf den oben skizzierten Selektionseffekt hinzuweisen.

Abbildung 6 Vermittlungsfähigkeit nach Alter



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik; eigene Berechnungen

#### Wichtigste Punkte zur Arbeitsmarktfähigkeit:

- Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, sinkt mit dem Alter stetig.
- Die Stellensuchdauer nimmt mit dem Alter stetig zu.
- Die Quote sinkt zunächst und steigt bei der ältesten Gruppe wieder an.
- Fazit: Ältere Arbeitnehmende werden zwar weniger arbeitslos. Sind sie es jedoch, dauert die Arbeitsmarktintegration länger.

<sup>8</sup> Die Stellensuchenden des Kantons Zürich wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt, da im Kanton Zürich der Vermittlungscode anderweitig genutzt wird. Es wurde jeweils die erste Einschätzung ausgewertet. Personalberater/innen haben die Möglichkeit, den Vermittlungscode im späteren Verlauf anzupassen.

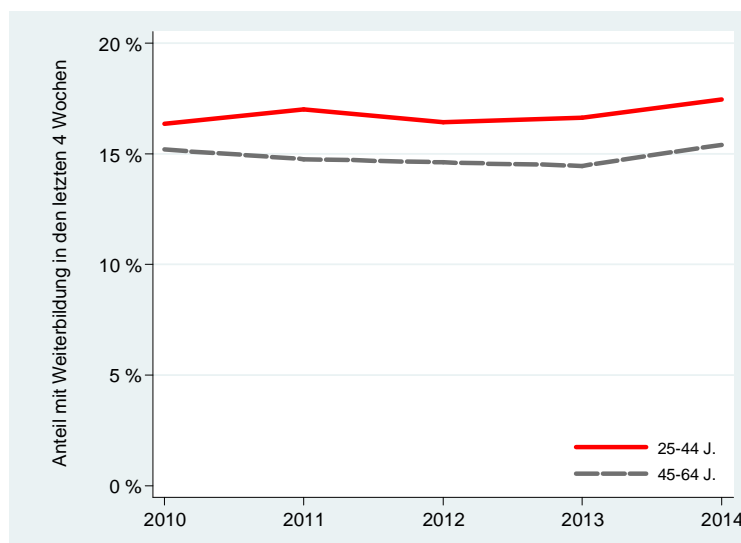
## 2.2. Weiterbildungspartizipation

Im vorigen Kapitel wurde aufgezeigt, dass die Vermittlungsfähigkeit von Stellensuchenden mit dem Alter abnimmt und ihre Stellensuchdauer steigt. Ein möglicher Lösungsansatz ist eine Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit durch Weiterbildung – während, aber insbesondere auch bereits vor einer allfälligen Arbeitslosigkeit.<sup>9</sup>

Im folgenden Abschnitt wird der Anteil der Erwerbstätigen, die innerhalb der letzten vier Wochen eine Weiterbildung besucht haben, dargestellt. Zusätzliche Auswertungen finden sich im Anhang.

Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Weiterbildungspartizipation über die Jahre 2010 bis 2014 auf. Diese liegt bei den unter 45-Jährigen etwas höher als bei den Erwerbstätigen ab 45 Jahren.

Abbildung 7 Entwicklung der Weiterbildungspartizipation über die Jahre



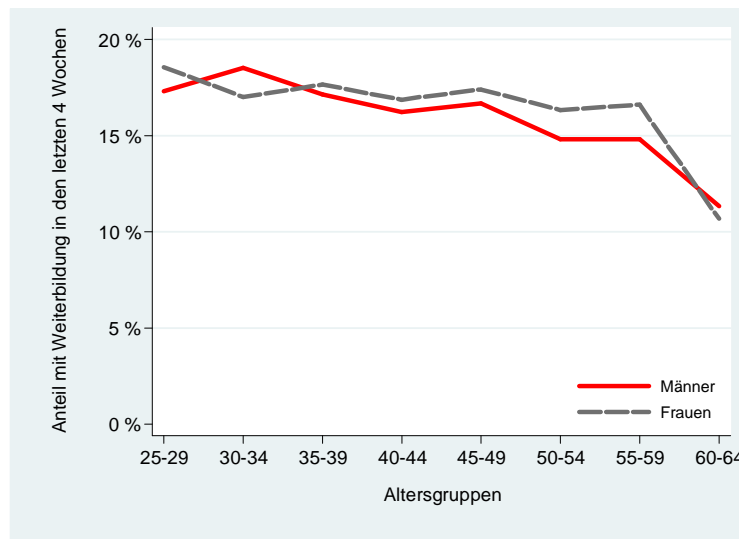
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

Für die folgenden Auswertungen wurden die Jahre 2013 und 2014 aus der SAKE zusammengenommen, um die Fallzahl zu erhöhen. Abbildung 8 zeigt einen deutlichen Alterseffekt.

<sup>9</sup> Vgl. z.B. Büchel und Pannenberg (2003, zitiert aus Backes-Gellner, 2009), welche aufzeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit durch Teilnahme an Weiterbildung substantiell reduziert werden kann.



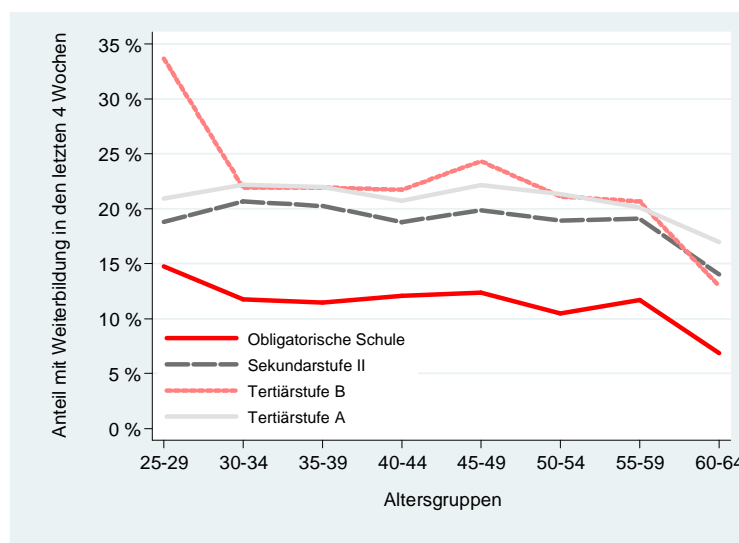
Abbildung 8 Weiterbildungspartizipation nach Geschlecht



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

Abbildung 9 differenziert die Weiterbildungspartizipation nach Bildungsstufe. Es zeigt sich, dass Erwerbstätige ohne nachobligatorische Ausbildung auch am seltensten Weiterbildungen besuchen. Mit Ausnahme der Gruppe der 25-29-Jährigen (bei denen die Personen mit Abschluss auf Tertiärstufe B gegen oben abweichen) zeigt sich eine sehr ähnliche Entwicklung der Partizipation, welche vor allem bei der ältesten Gruppe (60 bis 64-Jährige) deutlich abnimmt.

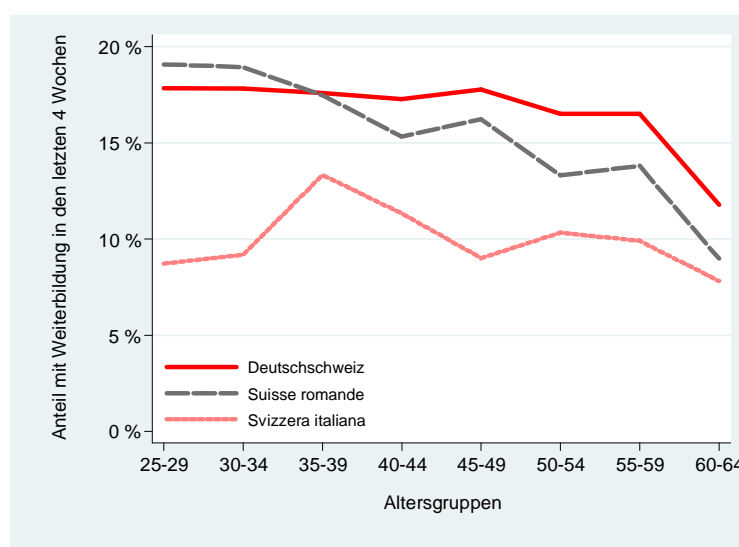
Abbildung 9 Weiterbildungspartizipation nach Bildungsniveau



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

Des Weiteren zeigen sich Unterschiede in der Weiterbildungspartizipation nach den drei Sprachregionen<sup>10</sup> der Schweiz: In der deutsch- und französischsprachigen Schweiz ist der Anteil Erwerbstätiger mit Weiterbildung ähnlich hoch und nimmt, in der Romandie stetig, in der Deutschschweiz vor allem mit der höchsten Altersgruppe, ab. In der italienischsprachigen Schweiz ist die Weiterbildungspartizipation mit rund 10% deutlich tiefer, allerdings zeigt sich nur eine sehr geringe Abnahme bei den älteren Erwerbstätigen.

Abbildung 10 Weiterbildungspartizipation nach Sprachregion

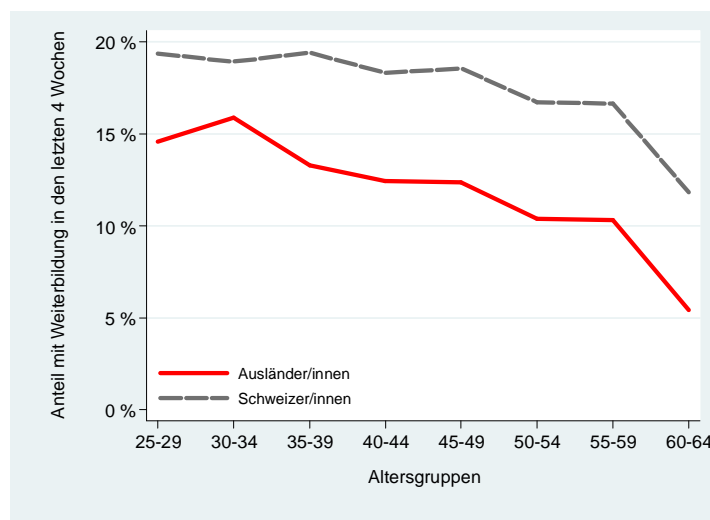


Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

Als weiteres Differenzierungsmerkmal wird die Herkunft (Schweizer/innen bzw. Ausländer/innen) aufgenommen. Die Weiterbildungspartizipation bei den Schweizer/innen ist über alle Altersgruppen rund 5 Prozentpunkte höher. Die Entwicklung nach Alter der Erwerbspersonen ist in beiden Gruppen sehr ähnlich.

<sup>10</sup> Die französischsprachige Schweiz umfasst Erwerbstätige aus den Kantonen FR, VD, VS, NE und GE, die italienischsprachige Schweiz umfasst den Kanton Tessin. Die übrigen Kantone wurden der Deutschschweiz zugeordnet.

Abbildung 11 Weiterbildungspartizipation nach Herkunft



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

Die Weiterbildungspartizipation nach Branchen zeigt in allen Wirtschaftsabschnitten einen (unterschiedlich grossen) Alterseffekt. Prozentual am grössten ist die Differenz im Gastgewerbe, wo die Weiterbildungspartizipation insgesamt tief ist.

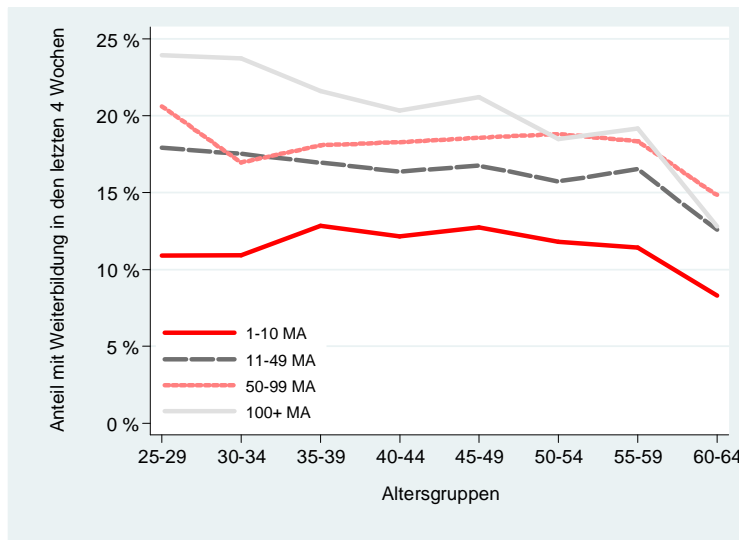
Tabelle 1 Weiterbildungspartizipation nach Branchen und Sektoren

Wirtschaftsabschnitt	25-44 J.	45-64 J.	Differenz
Land- und Forstwirtschaft	14%	10%	-29%
Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	15%	12%	-20%
Baugewerbe	10%	9%	-10%
Handel, Reparaturgewerbe	13%	12%	-8%
Verkehr und Lagerei	16%	14%	-13%
Gastgewerbe	6%	4%	-33%
Information und Kommunikation	18%	16%	-11%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	19%	17%	-11%
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	12%	8%	-33%
Freiberufliche, wiss. und techn. DL	17%	12%	-29%
Öff. Verwaltung, exterr. Körperschaften	25%	19%	-24%
Erziehung und Unterricht	27%	25%	-7%
Gesundheits- und Sozialwesen	26%	24%	-8%
Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst DL	13%	11%	-15%
Sektor I	14%	10%	-29%
Sektor II	13%	11%	-15%
Sektor III	19%	16%	-16%

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

Des Weiteren wird die Weiterbildungspartizipation nach Grösse des Arbeitgebers differenziert ausgewertet (vgl. Abbildung 12). Es zeigt sich deutlich, dass die Weiterbildungspartizipation mit der Firmengrösse ansteigt. Die geringste Weiterbildungspartizipation weisen die Mitarbeitenden der kleinsten Firmen auf. Bei allen Grössenklassen ist die nochmals geringere Partizipation der ältesten Gruppe der Erwerbstätigen (60-64 Jahre) zu beobachten.

Abbildung 12 Weiterbildungspartizipation nach Unternehmensgrösse



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

#### Multivariate Regression zur Weiterbildungspartizipation

Mittels einer Regressionsanalyse kann identifiziert werden, welche Faktoren für die Unterschiede der Weiterbildungspartizipation innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitnehmenden „verantwortlich“ sind. Beispiel: Die deskriptiven Auswertungen haben ergeben, dass ältere Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (Geringqualifizierte) weniger Weiterbildung in Anspruch nehmen als andere Arbeitnehmende in der gleichen Altersgruppe. Dies könnte mit der unterschiedlichen Branchenverteilung der Bildungsgruppen zu tun haben. Die Regressionsanalyse prüft solche Scheinkorrelationen. So ist sichergestellt, dass die weitere Diskussion an der richtigen Stelle ansetzt (im vorgehenden fiktiven Beispiel beispielsweise mit einem Branchen- statt einem Ausbildungsfokus). In Tabelle 2 sind die Resultate der Regressionsanalyse abgebildet. Lesebeispiel: Die Weiterbildungspartizipation reduziert sich um 2 Prozentpunkte, wenn eine Person unter sonst gleichen Bedingungen (d.h. gleiche Ausbildung, gleiches Geschlecht, etc.) älter als 45 Jahre ist.

Tabelle 2 Einflussfaktoren der Weiterbildungspartizipation, Regression

Merkmal	25-64 Jahre	45+ Jahre
<b>Personenmerkmale</b>		
45+ Arbeitnehmende	- 2%	
Frau	nicht sign.	nicht sign.
Ausländer/in	- 4%	- 4%
<b>Erwerbsspensum</b>		
Teilzeit	- 3%	- 2%
<b>Ausbildung</b>		
Obligatorische Schule	- 6%	- 6%
Tertiärstufe B	nicht sign.	nicht sign.
Tertiärstufe A	nicht sign.	nicht sign.
<b>Firmengrösse</b>		
11-49 Mitarbeitende	+ 3%	+ 3%
50-99 Mitarbeitende	+ 4%	+ 4%
100+ Mitarbeitende	+ 6%	+ 5%
<b>Branche</b>		
Land- und Forstwirtschaft	+ 2%	nicht sign.
Baugewerbe	- 2%	- 2%
Handel, Reparaturgewerbe	+ 2%	+ 2%
Verkehr und Lagerei	+ 3%	+ 4%
Gastgewerbe	- 3%	- 3%
Information und Kommunikation	+ 3%	+ 3%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	+ 2%	+ 3%
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	nicht sign.	nicht sign.
Freiberufliche, wiss. und techn. DL	nicht sign.	nicht sign.
Öff. Verwaltung, exterr. Körperschaften	+ 9%	+ 9%
Erziehung und Unterricht	+ 12%	+ 12%
Gesundheits- und Sozialwesen	+ 13%	+ 13%
Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst DL	+ 3%	+3%
<b>Sprachregion</b>		
Suisse romande	- 2%	- 3%
Svizzera italiana	- 5%	- 5%
<b>Weiterbildungspartizipation Referenzgruppe</b>	16%	14%

*Hinweis: Die Referenzperson ist ein Schweizer Mann mit einer Sek II Ausbildung, der in einer Firma mit 10 oder weniger Mitarbeitenden in der Branche Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung tätig ist und in der Deutschschweiz wohnt. In der Analyse mit den 25-64 Jährigen ist er zudem weniger als 45 Jahre alt. In der Analyse, die nur die 45+ Jährigen abdeckt ist die Person per Definition 45+ (es werden keine Altersklassen differenziert). Ausgewiesen sind auf dem 5%-Signifikanzniveau statistisch signifikante Variablen. Detailresultate finden sich im Anhang. Grün markiert = positiver Einfluss, grau markiert = negativer Einfluss.*

Bei der Interpretation der Regressionsanalyse<sup>11</sup> ist zu beachten, dass die einzelnen Merkmale jeweils mit einer Referenzgruppe verglichen werden müssen. Diese Referenzgruppe sind Schweizer Männer mit einer Sekundarstufe II Ausbildung, die in einer Firma mit 10 oder weniger Mitarbeitenden in der Branche Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung tätig sind, in der Deutschschweiz wohnen und jünger als 45 Jahre alt sind.<sup>12</sup> Die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden weist insgesamt eine Weiterbildungsquote von 14% auf, Personen mit einem Alter von 44 Jahre oder jünger eine Quote von 16% (beide Gruppen jeweils mit den weiteren Merkmalen der Referenzgruppe).

Es zeigt sich insgesamt, dass verschiedene Merkmale einen starken Einfluss auf die Weiterbildungspartizipation ausüben. Das Alter ist eine wichtige Determinante, allerdings gibt es Faktoren, die noch stärker auf die Weiterbildung einwirken (beispielsweise die Herkunft oder die Ausbildung).

Vergleicht man die Einflussfaktoren, welche die Weiterbildung aller Arbeitnehmenden bestimmen, mit den Faktoren welche mit der Weiterbildungsintensität der 45+ Arbeitnehmenden korrespondieren, so zeigt sich, dass die gleichen Merkmale dominieren (vgl. die beiden Spalten „25-64 Jahre“ und „45+ Jahre“). So weisen beispielsweise Geringqualifizierte eine deutlich unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote auf, unabhängig von ihrem Alter.

Nur wenige Faktoren haben einen altersspezifischen Einfluss, so dass sie anders wirken, wenn eine Personen jünger oder älter ist (diese komplexeren Zusammenhänge sind in den detaillierten Regressionsanalysen im Anhang dargestellt). Eine Ausnahme dieser generellen Regel ist die Unternehmensgrösse: In Firmen mit über 100 Mitarbeitenden bilden sich Personen über 45 Jahren unterdurchschnittlich häufig weiter – der Unterschied zu den jüngeren Mitarbeitenden (die bei diesem Firmentyp ausgesprochen häufig in Weiterbildungen partizipieren) ist besonders gross.<sup>13</sup>

Ebenfalls im Anhang aufgeführt ist eine Unterteilung nach Alterskategorien innerhalb der über 44-Jährigen. Dabei zeigt sich, dass erst für die über 50-Jährigen ein

---

<sup>11</sup> Es handelt sich hierbei um die Resultate einer OLS-Regression. Als Robustheitscheck wurde auch eine Logit Regression geschätzt; die Resultate sind sehr ähnlich.

<sup>12</sup> In der Analyse, die nur die 45+ Jährigen abdeckt ist, ist die Referenzgruppe per Definition 45 Jahre und älter.

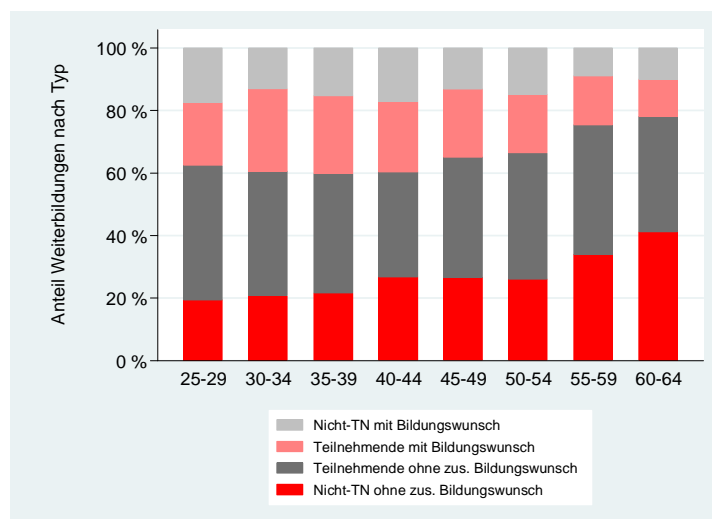
<sup>13</sup> Zudem sind ältere Mitarbeitende in der Romandie besonders wenig und ältere Personen, die Teilzeit arbeiten, besonders viel an Weiterbildungen beteiligt. Diese drei Merkmale – Grossfirmen, Romandie, Teilzeit – haben einen altersspezifischen Einfluss, der statistisch signifikant ist (5%-Signifikanzniveau), d.h. als robust gelten kann. Der altersspezifische Einfluss aller anderen Merkmale ist statistisch nicht signifikant.

Alterseffekt auftritt. Die 45-49-Jährigen weisen keinen statistisch signifikanten Unterschied in ihrer Weiterbildungspartizipation im Vergleich zu den unter 45-Jährigen auf.

### *Gründe und Hindernisse von Weiterbildung*

Aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) werden weitere Auswertungen zu Weiterbildungswünschen und -Hindernissen sowie zum Informationsverhalten erstellt. Abbildung 13 stellt den Wunsch der Befragten nach Weiterbildung dar.<sup>14</sup> Aus dieser Auswertung kommt heraus, dass bei älteren Erwerbstätigen häufig kein Wunsch nach (weiterer) Weiterbildung vorhanden ist. Somit ist zumindest ein Teil der geringeren Weiterbildung der älteren Erwerbsbevölkerung nachfragegetrieben.

Abbildung 13 *Erfüllung des Weiterbildungswunsches*



Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen

Des Weiteren werden in Tabelle 3 die Gründe dargestellt, warum keine (weitere) Weiterbildung besucht wurde. Die am häufigsten genannten Hindernisse bei der jüngeren Altersgruppe stellt ein Mangel an verfügbarer Zeit dar. Dieses Hindernis

<sup>14</sup> In dieser Auswertung wurden nur Personen berücksichtigt, welche ausschliesslich berufliche Weiterbildungen besucht haben, um Verzerrungen zu vermeiden.

steht bei den Älteren erst an dritter Stelle. Sie nehmen demgegenüber häufiger wahr, dass die Weiterbildung beruflich oder privat nicht benötigt wird.<sup>15</sup>

Tabelle 3 Partizipationshindernisse für Weiterbildungen

<b>Partizipationshindernis</b>	<b>25-44</b>	<b>45-64</b>	<b>Differenz</b>
Beruflich nicht benötigt	54%	71%	31%
Privat nicht benötigt	51%	67%	31%
Teilnahmevoraussetzungen nicht erfüllt	7%	5%	-29%
Kosten zu hoch	33%	22%	-33%
Mangel Unterstützung Arbeitgeber	21%	14%	-33%
Mangel Unterstützung Staat	15%	10%	-33%
Ungünstige Kurszeiten	44%	36%	-18%
Hohe familiäre Beanspruchung	41%	27%	-34%
Kursort zu weit entfernt	15%	16%	7%
Wegen Computer/Internet kein Fernunterricht	(3%)	5%	67%
Nicht mehr so viel lernen wie in Schule	13%	26%	100%
Gesundheits-, Altersgründe	6%	21%	250%
Kein passendes Angebot gefunden	23%	21%	-9%
Kurs schon ausgebucht	7%	6%	-14%
Zeitmangel	63%	53%	-16%

*Bemerkung: Zahl in Klammern dargestellt basiert auf nur 25 Nennungen (Zähler). Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen*

Als Informationsquelle wird das Internet am häufigsten genutzt (vgl. Tabelle 4), nämlich von 82% der jüngeren Altersgruppe und 72% der Älteren. Rund ein Viertel der Älteren (26%) informiert sich über Bücher und Broschüren, was eine deutliche Abweichung zu den Jüngeren darstellt.

<sup>15</sup> Aufgrund eines Fehlers in der Filtersetzung des Fragebogens, wurden den französischsprachigen Teilnehmenden nicht alle Fragen zur Begründung gestellt. Daher werden in der folgenden Tabelle nur die deutsch- und italienischsprachigen Teilnehmenden berücksichtigt.



Tabelle 4 Quellen der Informationssuche

Informationssuche	25-44	45-64	Differenz
Internet	82%	72%	-9%
Familie, Freunde, Kollegen	11%	9%	-2%
Arbeitgeber	6%	9%	2%
Berufsberatung, RAV	2%	1%	-1%
Bildungseinrichtungen	12%	12%	0%
TV, Radio, Zeitung	5%	10%	5%
Bücher, Broschüren	14%	26%	12%
andere Quellen	5%	7%	2%

*Bemerkung: Alle Erwerbstätigen, die Informationen **gesucht** haben. Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen*

#### Wichtigste Punkte zur Weiterbildungspartizipation:

- Ältere Arbeitnehmende weisen eine geringere Weiterbildungspartizipation auf als Jüngere.
- Aber: Der Alterseffekt ist erst ab 50 Jahren statistisch signifikant.
- Bei der ältesten Gruppe (60-64 Jahre) ist er am deutlichsten.
- Qualifikation und Herkunft haben einen unabhängigen, starken Effekt.
- Der Wunsch nach Weiterbildung sinkt mit dem Alter.
- Fazit: Es gibt einen Alterseffekt. Andere Faktoren sind jedoch stärker.

### 2.3. Zwischenfazit

Die Weiterbildungspartizipation von älteren Arbeitnehmenden ist geringer als bei jüngeren Personen. Aber nicht nur das Alter beeinflusst die Weiterbildungspartizipation. Auch andere Faktoren wie die Herkunft und das Bildungsniveau spielen eine Rolle. Deren Einfluss ist teilweise gross, jedoch kaum altersspezifisch. Ein Beispiel: Ausländische Arbeitnehmende nehmen zwar weniger an Weiterbildungen teil als Schweizer/innen; dieser Unterschied wird mit dem Alter jedoch weder grösser noch kleiner. Was bedeutet dies für die Zielgruppen? Aus unserer Sicht muss zwischen drei Zielsetzungen unterschieden werden.<sup>16</sup>

Ansatz 1:

- Ziel: Gleichmässige Reduktion des Alterseffekts
- Vorgehen: Unterstützung *aller* älteren Arbeitnehmenden
- Anmerkung: Basierend auf den statistischen Auswertungen wäre die Definition der älteren Arbeitnehmenden auf Personen ab 50 Jahren anzupassen (zuvor tritt kein statistisch signifikanter Effekt auf).

Ansatz 2:

- Ziel: Reduktion des Alterseffekts bei Risikogruppen<sup>17</sup>
- Vorgehen: Unterstützung der älteren Arbeitnehmenden mit geringer Qualifikation
- Begründung: Das Merkmal Bildungsniveau hat auf nationaler Ebene neben dem Alter den grössten Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung. Eine Branchenfokussierung resp. eine Förderung älterer Migrantinnen und Migranten wäre ebenfalls denkbar.

Ansatz 3:

- Ziel: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bei Risikogruppen
- Vorgehen: Unterstützung *aller* Geringqualifizierten (altersunabhängig)
- Begründung: Die Datenauswertungen zeigen, dass das Bildungsniveau den grössten Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung hat (grösser als der Alterseffekt).

In Absprache mit der Auftraggeberin fokussieren wir nachfolgend auf Ansatz 2.

---

<sup>16</sup> Dies immer unter der Prämisse, dass die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung volkswirtschaftlich betrachtet suboptimal ist und in der Folge staatliche Eingriffe gerechtfertigt sind. Diese These wird in der vorliegenden Studie nicht analysiert.

<sup>17</sup> Mit Risikogruppen ist gemeint, dass diese Gruppen unabhängig vom Alter eine geringe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

### 3. Finanzierungsinstrumente

Die geringere Weiterbildungsbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden und weiteren Gruppen kann verschiedene Gründe haben (vgl. Tabelle 3). Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Finanzielle Restriktionen
- Nicht-finanzielle Restriktionen (z.B. Zeitmangel)
- Negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis (Investitionsentscheid). Anmerkung: Bei objektiv betrachtet negativem Kosten-Nutzen-Verhältnis (beispielsweise aufgrund einer kürzeren Nutzenperiode bis zur Pension) ist ein Verzicht auf die Weiterbildung durchaus rational.<sup>18</sup>

Die Instrumente zur Förderung – wir fokussieren nachfolgend auf Finanzierungsinstrumente – setzen entsprechend an verschiedenen Punkten an. Während beispielsweise Bildungsgutscheine die Kosten verringern und Bildungsurlaube Zeit für Weiterbildung schaffen, setzt die Implementierung / Förderung von Programmen für spezifische Zielgruppen beim Nutzen an.

#### 3.1. Instrumente im Überblick

Nachfolgend werden zwölf mögliche Finanzierungsinstrumente von Weiterbildungsmassnahmen im Sinne einer Auslegeordnung dargestellt:

1. Bildungsgutschein
2. Rückerstattung
3. Bildungskonto
4. Bildungsurlaub
5. Lernzeitkonten
6. Stipendien / Darlehen
7. Steuerabzüge (für natürliche und/oder juristische Personen)
8. Beiträge an Betriebe / Lohnausfallentschädigungen (direkt oder Fonds)
9. Institutionelle Finanzierung von Bildungsanbietern
10. Projekt-/Programmförderung
11. Obligatorische Weiterbildung
12. Bildungsmassnahmen der Arbeitslosenversicherung

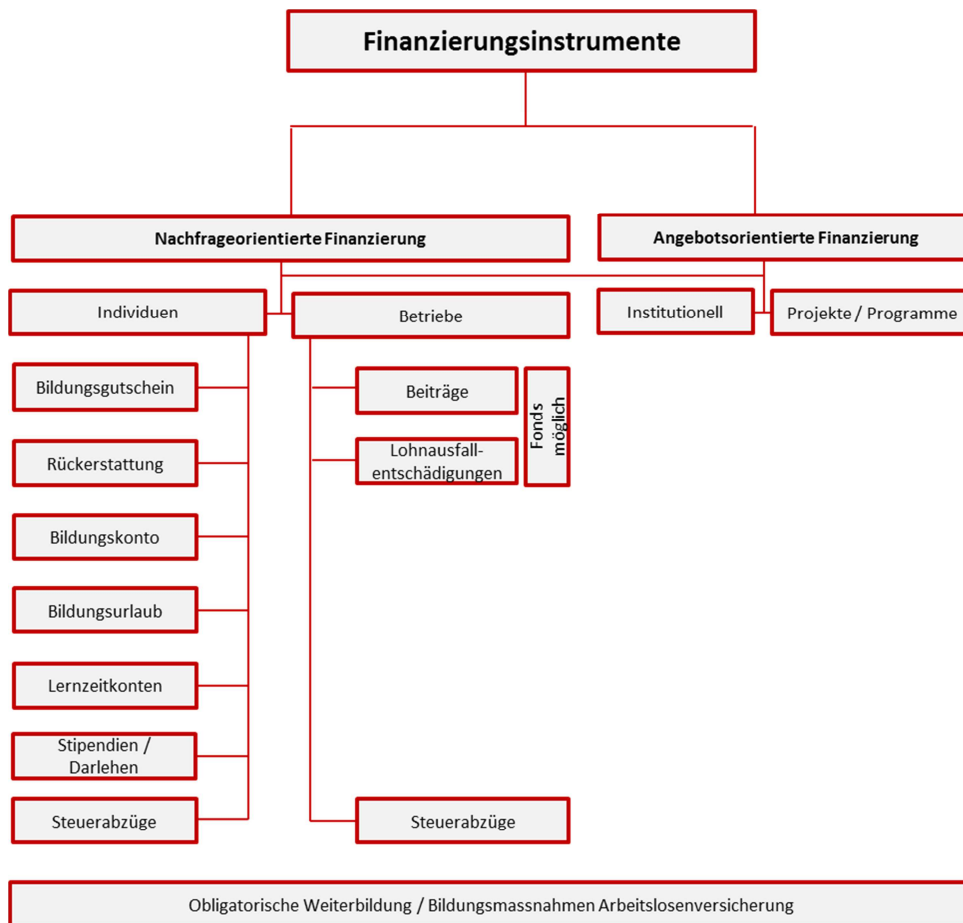
Nicht jedes Instrument weist dieselbe Zielsetzung resp. Eignung für alle Zielgruppen auf. Zunächst gilt es zwischen nachfrageorientierten und angebotsorientierten

---

<sup>18</sup> Die Renditen von Weiterbildungen sind nicht Gegenstand der vorliegenden Studie.

Instrumenten zu unterscheiden. Nachfrageorientierte Instrumente setzen beim Nachfrager der Bildungsleistung (Individuen, Arbeitgeber<sup>19</sup>) an, angebotsorientierte Instrumente beim Anbieter (Bildungsinstitution). Weiter weisen die Instrumente unterschiedliche Finanzströme, Zielsetzungen, Zielgruppen und Wirkungen auf. Eine erste Systematisierung der Instrumente bezüglich Nachfrage- und Angebotsorientierung sowie Finanzströme stellt Abbildung 14 grafisch dar. Die weiteren Elemente (Grundidee, Zielgruppe, Verbreitung, Wirkungen und Nebeneffekte) werden in den nachfolgenden Tabellen im Detail aufgeführt.<sup>20</sup>

Abbildung 14 Finanzierungsinstrumente im Überblick



Quelle: B,S,S. in Anlehnung an Käßlinger (2011)

<sup>19</sup> Arbeitgeber können nicht eindeutig dem Angebot oder der Nachfrage zugeordnet werden (bei der unternehmensinternen Weiterbildung sind sie Anbieter, bei der unternehmensexternen Weiterbildung Nachfrager). Für die vorliegende Übersicht werden sie unter die Nachfrage subsumiert.

<sup>20</sup> Die Zusammenstellung basiert auf einer kurzen Literaturrecherche. Sie kann daher keine vollständige Übersicht über alle Evaluationen und Studien zur vorliegenden Thematik gewährleisten.

### 3.2. Instrumente im Detail

#### *Bildungsgutschein*

Dimensionen	Bildungsgutschein (= BG)
Grundidee	Gewährung von Gutscheinen, die Personen bei einer Weiterbildungsteilnahme eigener Wahl einlösen können. Meist werden die BG an Arbeitnehmende ausgeschüttet, teilweise an Unternehmen.
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: Genf, Luzern (angedacht 1995, jedoch nicht eingeführt)</li> <li>• International: Deutschland, Österreich, Italien, Grossbritannien, Niederlande und Belgien</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmende, Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige</li> <li>• zielgenauer Einsatz für bestimmte Gruppen möglich</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten einer Weiterbildung (WB) sinken → Nachfrage steigt.</li> <li>• Psychologischer Effekt: Personen möchten einen Gutschein nicht „verfallen“ lassen.</li> <li>• Aufgrund der Konkurrenz zwischen den Anbietern steigt die Qualität. Angebot orientiert sich stärker an den Bedürfnissen der Nachfragenden.</li> <li>• Individuelle Verantwortung stärkt das Bewusstsein für Weiterbildung und etabliert eine Lernkultur im Sinne des „Lebenslangen Lernens“</li> <li>• Finanzielle Anreize mittels BG genügen nicht, um Bildungsbarrieren abzubauen. Ebenso wichtig sind Information und Sensibilisierung. Anmerkung: Diese Aussage gilt grundsätzlich für alle Instrumente.</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Allgemein:</b> Weiterbildungsteilnahme kann zwar erhöht werden, aber Mitnahmeeffekte<sup>21</sup> sind u.U. hoch.</li> <li>• Evaluation Kt. <b>Genf</b> (CdC, 2015): BG für berufsbezogene Weiterbildung an alle Einwohner/innen von Genf unter einer bestimmten Einkommensgrenze. Einlösen des Gutscheins ist nur bei akkreditierten Kursangeboten (ab 2003 EduQua-Zertifizierung vorausgesetzt) möglich. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Anreizwirkung war geringer als erwartet, v.a. bei Zielgruppen (u.a. Geringqualifizierte, Personen über 45 Jahren)</li> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: zwei Drittel der BG-Bezüger/innen sind (hoch-)qualifizierte Personen. 47% der Bezüger/innen haben die Information über den BG von der Weiterbildungsinstitution erhalten. D.h. diese Personen beantragten den BG erst, nachdem sie sich für die Weiterbildung entschieden hatten. → hohe Mitnahmeeffekte</li> <li>○ Angebotsstruktur änderte sich kaum.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>21</sup> Mitnahmeeffekte liegen dann vor, wenn Personen, die das erwünschte Verhalten (Weiterbildung) auch ohne den finanziellen Anreiz gezeigt hätten, eine finanzielle Anreizmassnahme (Bildungsgutschein) in Anspruch nehmen.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Schweizweites Feldexperiment</b> (Wolter und Messer, 2009): wissenschaftliches Feldexperiment (2'437 ausgegebene Gutscheine), Kontrollgruppe zu Vergleichszwecken <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Weiterbildungsbeteiligung der Experimentalgruppe statistisch signifikant um 15-20% höher. Nachfrage nach BG ist zudem preissensitiv: Je höher der Nominalwert ist, desto höher die Einlöse-Quote. Die Gutscheine mit niedrigem Nominalwert von 200 Franken führten vollständig zu Mitnahmeeffekten. Kurzfristig: Keine Arbeitsmarkteffekte sichtbar.</li> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: Mitnahmeeffekt von durchschnittlich 60%. Der Mitnahmeeffekt nimmt mit steigender Bildung massiv zu und erreicht bei universitär gebildeten Personen fast 90%, bei Personen mit obligatorischer Schulbildung &lt; 40%.</li> <li>○ gewünschtes Nachfrageverhalten in Bezug auf Kursinhalt (IT, Sprachkurse)</li> <li>○ Information: BG mit Beratung wurden nicht häufiger eingelöst als BG ohne Beratungsangebot. Die telefonische Gratisberatung wurde lediglich von 8% der Empfänger/innen genutzt.</li> </ul> </li> <li>• <b>Deutschland</b> (rwi, 2012): Kombination zwischen Bildungsgutschein und Bildungskonto. Voraussetzungen BG: berufliche Weiterbildung, Erwerbstätigkeit, vor Beginn WB, Einkommensgrenzen, Eigenanteil Teilnehmende. Höhe: 50% der Kosten bis max. 500 Euro (pro BG, d.h. pro Jahr). <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: relativ hohe Nutzung (in 3 Jahren ca. 166'000 BG). Frauen, Migrant/innen, Weiterbildungsaktive wurden mehr erreicht. Geringqualifizierte nahmen etwas seltener teil (gemessen an ihrem Anteil in der gesamten Anspruchsgruppe).</li> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: Mitnahmeeffekt insgesamt 62%. Bei Männern, Weiterbildungsaktiven und einkommensstarken Personen höher.</li> </ul> </li> <li>• <b>Österreich</b> (EIM, 2005): Bildungsgutschein der Arbeiterkammer Wien, für alle Mitglieder (= Erwerbstätige, zudem Stellensuchende, Selbständige und Lernende). Bildungsgutscheine können bei festgelegten Institutionen eingelöst werden (ca. 4000 Kurse). Höhe: 120 Euro (für Personen in Elternzeit: 170 Euro). Evaluation in Wien: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: 18% nahmen zum ersten Mal an einer WB teil</li> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: 45% der Teilnehmenden hätten ohne BG nicht teilgenommen → Mitnahmeeffekt: 55%</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen nach Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kanton Genf: Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmende werden weniger erreicht als andere Gruppen.</li> <li>• Mitnahmeeffekte steigen mit dem Bildungsniveau. Daher: Instrument ist effizienter, wenn es für Personen mit geringem Bildungsstand ausgestellt wird anstatt mit dem „Giesskannenprinzip“ über alle Bildungsschichten.</li> </ul>
Risiken und Nebeneffekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allenfalls reduzieren Arbeitgeber ihr finanzielles Engagement in Weiterbildungen. Zudem werden direkte Anreize zur externen Weiterbildung gesetzt, da die Gutscheine i.d.R. nicht unternehmensintern eingelöst werden können → Crowding out bzw. Verdrängungseffekte</li> <li>• evtl. ist eine Akkreditierung von Weiterbildungsangeboten notwendig, um Qualität der Bildungsinstitutionen sicher zu stellen und Akzeptanz zu gewährleisten → administrativer Aufwand</li> </ul>

*Rückerstattung*

Dimensionen	Rückerstattung
Grundidee	Die Kosten der Weiterbildung werden ganz oder teilweise an die Arbeitnehmenden oder Arbeitgeber rückerstattet. Die Rückererstattung kann dabei an das erfolgreiche Absolvieren der Weiterbildung gebunden sein.
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz (Beispiele): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bund: Rückerstattung bei Vorbereitungskursen für eidgenössische Berufsprüfungen sowie höhere Fachprüfungen geplant.</li> <li>○ Kanton Bern: Rückerstattung im Rahmen der sprachlichen Weiterbildung für Lehrpersonen</li> <li>○ Kanton Zürich: Rückerstattung der Kurskosten der Teilnehmenden von swch.ch (Schule und Weiterbildung Schweiz)</li> </ul> </li> <li>• International: Einige österreichische Bundesstaaten</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmende, Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige</li> <li>• zielgenauer Einsatz für bestimmte Gruppen möglich</li> </ul>
Wirkungen Theorie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten einer Weiterbildung sinken → Nachfrage steigt. Falls Rückerstattung an Erfolg gebunden ist, höherer Anreiz für Abschluss / Erfolg (Motivation und Durchhaltewillen)</li> <li>• Vorfinanzierung: Teilnehmende müssen in der Lage sein, die Weiterbildung vorzufinanzieren → Problem für Personen mit Budgetrestriktion</li> <li>• Aufgrund der Konkurrenz zwischen den Anbietern steigt die Qualität. Angebot orientiert sich stärker an den Bedürfnissen der Nachfragenden.</li> </ul>
Wirkungen Evidenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Österreich (Wolter et al., 2003): Rückerstattung von 50-80% der Weiterbildungskosten bis zu einem Maximalbetrag. Zielgruppe: Personen, die als höchsten Bildungsabschluss einen Lehr- oder vergleichbaren Abschluss haben. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Sehr positiv (EU Best Practice-Modell), es konnten Teilnehmende angesprochen werden, die sonst weniger an Weiterbildungen teilnehmen (s.u.)</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen nach Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Personen mit tiefen Einkommen wiegt Problematik der Vorfinanzierung stärker.</li> <li>• Österreich (Wolter et al., 2003): Effektivität: Tendenziell profitieren die besser Gebildeten unter den Berechtigten. Es konnten aber auch Personen angesprochen werden, die sich sonst weniger an Weiterbildungen beteiligen (20% hatten lediglich obligatorische Schule absolviert).</li> </ul>
Risiken und Nebeneffekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitnahmeeffekte</li> <li>• Verdrängungseffekt Arbeitgeber</li> <li>• Problematik Vorfinanzierung (s.o.)</li> <li>• evtl. ist eine Akkreditierung von Weiterbildungsangeboten notwendig, um Qualität der Bildungsinstitutionen sicher zu stellen und Akzeptanz zu gewährleisten → administrativer Aufwand</li> </ul>

*Bildungskonto*

Dimensionen	Bildungskonto (= BK)
Grundidee	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BK, dessen Sparkapital (ausschliesslich) für Weiterbildungen genutzt werden darf. Je nach Ausgestaltung wird das Sparkonto vom Staat, vom Arbeitgeber und/oder steuerbefreit resp. steuerbegünstigt vom Arbeitnehmenden gespeist.</li> <li>• BK und Bildungsgutscheine besitzen eine ähnliche Wirkungsweise. Folglich sind die in der Tabelle eingetragenen Argumente zum Teil deckungsgleich.</li> </ul>
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: nein</li> <li>• International: z.B. Niederlande, Grossbritannien, Schweden, USA</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• primär Arbeitnehmende</li> <li>• zielgenauer Einsatz für bestimmte Gruppen möglich</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten einer Weiterbildung sinken. / Finanzierung ist gesichert. → Nachfrage steigt.</li> <li>• Angebot: Aufgrund der Konkurrenz zwischen den Anbietern steigt die Qualität. → Angebot orientiert sich stärker an den Bedürfnissen der Nachfragenden.</li> <li>• Individuelle Verantwortung stärkt das Bewusstsein für Weiterbildung und etabliert eine Lernkultur im Sinne des „Lebenslangen Lernens“</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grossbritannien</b> (Balzer, 2001): Sparkonto (Individual Learning Account) für alle Einwohner/innen möglich, das zum Zweck der persönlichen Weiterbildung eingerichtet wurde. Direkter staatlicher Zuschuss auf BK. Zielgruppe: Untere Mittelschicht; die sozial am stärksten benachteiligten Personen wurden durch andere Massnahmen aufgefangen (New Deal). Das Programm wurde 2001 wieder eingestellt (Qualitätsprobleme, s.u.). <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Weiterbildungsbeteiligung nahm stark zu.</li> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: Geringe Mitnahmeeffekte (Befragung: 14% hätten auch ohne das Konto Weiterbildung nachgefragt). Nur ca. die Hälfte der Bezüger hätte die Kurskosten auch ohne ein Lernkonto bezahlen können.</li> <li>○ Angebot (Dohmen, 2002): Markteintritt unseriöser Anbieter → Qualität nahm rasant ab (bis Oktober 2001 wurden bereits 8500 Klagen registriert).</li> <li>○ Information: Beratung wie BK funktionieren, wurde notwendig</li> </ul> </li> <li>• <b>USA</b> (Bundesrat, 2005): Sparkonto für Personen mit geringem Einkommen. Für jeden Dollar, den diese Personen auf ihr Konto einzahlen, zahlen der Staat und eine involvierte Nichtregierungsorganisation (NGO) eine entsprechende Summe auf dasselbe Konto. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Wenige Beiträge gesprochen → Sparsamkeit der Vergabestellen und zu eng definierte Kriterien für Teilnahme</li> <li>○ Information: NGO berät zusätzlich</li> </ul> </li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deutschland</b> (rwi, 2012): Kombination zwischen Bildungsgutschein und Bildungskonto (Spargutschein genannt). Voraussetzungen Bildungskonto: u.a. berufliche Weiterbildung, Erwerbstätigkeit. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: geringe Nutzung im Vergleich zu Bildungsgutschein (in 3 Jahren ca. 20'000 Spargutscheine). Da Spargutscheine jedoch keinen Mehraufwand verursachen (Bildungs- und Spargutscheine werden gemeinsam abgewickelt), ist Weiterführung gemäss Evaluationsbericht vertretbar.</li> </ul> </li> <li>• <b>Niederlande</b> (EIM, 2005): verschiedene Projekte, i.d.R. Finanzierung hälftig durch Staat und hälftig durch Arbeitgeber, Sozialpartner oder Branchenverband. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Weiterbildungsbeteiligung stieg.</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen nach Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Schweden</b> (Guggisberg und Schmutge, 2007): Individuelle Lernkonten, die mit Arbeitgeberbeiträgen aufgestockt werden. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inanspruchnahme v.a. von Gutqualifizierten. Geringere Inanspruchnahme von geringqualifizierten Personen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Grossbritannien</b> (Balzer, 2001 und Guggisberg und Schmutge, 2007): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kontoinhaber aus unterschiedlichen sozialen Gruppierungen und Altersgruppen.</li> <li>○ Zwei Drittel der Konten gehörten Frauen.</li> <li>○ Kontoinhaber waren zwischen 31 und 50 Jahre alt.</li> <li>○ Häufige Nachfrage durch mittelqualifizierte Personen, weniger von Geringqualifizierten.</li> </ul> </li> <li>• <b>Niederlande</b> (EIM, 2005): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Auch zuvor weiterbildungsinaktive Personen konnten erreicht werden.</li> </ul> </li> <li>• Mitnahmeeffekte steigen mit dem Bildungsniveau. Daher: Instrument ist effizienter, wenn es für Personen mit geringem Bildungsstand ausgestellt wird anstatt mit dem „Giesskannenprinzip“ über alle Bildungsschichten.</li> </ul>
Risiken und Nebenbenefekte	<p>evtl. ist eine Akkreditierung von Weiterbildungsangeboten notwendig, um Qualität der Bildungsinstitutionen sicher zu stellen und Akzeptanz zu gewährleisten (siehe Bsp. GB) → administrativer Aufwand</p>

*Bildungsurlaub*

Dimensionen	Bildungsurlaub
Grundidee	Arbeitgeber (AG) kommen für die Lohnfortzahlung während der Weiterbildungsteilnahme auf. Die direkten Kosten (Lernmaterialien, Gebühren) zahlen in der Regel die Arbeitnehmenden (AN). Der Staat unterstützt die Unternehmen teilweise mit Beiträgen.
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Das schweizerische Arbeitsrecht kennt keinen Anspruch der Arbeitnehmenden auf Bildungsurlaub, jedoch besteht die Möglichkeit zur Festschreibung von Bildungsurlaub im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Das Recht auf Bildungsurlaub ist in fast allen GAVs vorhanden, jedoch unterschiedlich ausgestaltet. Beispiel: Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Gastgewerbes, Nach Art. 19: „Im ungekündigten Arbeitsverhältnis hat der Mitarbeiter Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die berufliche Weiterbildung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. (...)“.<sup>22</sup></li> <li>○ Individueller Vertrag zwischen AN und AG möglich, der das Recht auf einen bezahlten Bildungsurlaub regelt.</li> </ul> </li> <li>• International: Deutschland, Belgien, Dänemark, Frankreich, Österreich, Italien</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmende</li> <li>• Arbeitslose, Selbständige und Nicht-Erwerbstätige werden nicht erreicht.</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Zeitliche Kosten einer Weiterbildung sinken → Nachfrage steigt.</li> <li>• Der Bildungsurlaub in Form von GAV hat den Vorteil, dass dieser gezielt auf die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen in einer Branche angepasst werden kann.</li> <li>• Der Bildungsurlaub spricht jene Personen an, die bezüglich Weiterbildungen ohnehin schon eine hohe Teilnahmequote aufweisen → Grosse Mitnahmeeffekte</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Schweiz:</b> keine empirische Evidenz zur Inanspruchnahme (Backes-Gellner, 2011)</li> <li>• <b>Deutschland</b> (Backes-Gellner, 2011): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Nur wenige machen von Bildungsurlaub Gebrauch. Die Teilnahmequote stieg nicht (gerade von Risikogruppen).</li> </ul> </li> <li>• Ähnliche Resultate in Belgien und Frankreich</li> </ul>

<sup>22</sup> Information gefunden am 5.4.2016 auf: <http://www.l-gav.ch/index.php?id=73&L=0>

Wirkungen nach Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deutschland</b> (Backes-Gellner, 2011): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zielgruppe konnte nicht erreicht werden; primär nutzten weiterbildungsaktive Personen den Bildungsurlaub. → Hohe Mitnahmeeffekte</li> </ul> </li> <li>• <b>Dänemark</b> (Wolter, 2003): Erwerbstätige hatten Möglichkeit zu einem bezahlten Bildungsurlaub, während dieser Zeit nahmen Arbeitslose diese Stelle ein. AG war verpflichtet, Weiterbildungswunsch von AN zu akzeptieren. AN erhielt Salär vom Staat in der Höhe des Arbeitslosengeldes. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ vor allem Erwerbstätige höherer Bildungsschichten und Angestellte des öffentlichen Sektors profitierten vom Angebot → hohe Mitnahmeeffekte</li> </ul> </li> </ul>
Risiken und Nebeneffekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangelnder Informationstand: Arbeitnehmende sind bezüglich ihres rechtlich fixierten Anspruchs auf Bildungsurlaub zu wenig informiert.</li> <li>• Sorge um Arbeitsplatz: Arbeitnehmende nehmen aus Angst den Arbeitsplatz zu verlieren ihr Recht auf Bildungsurlaub nicht wahr.</li> <li>• evtl. ist eine Akkreditierung von Weiterbildungsangeboten notwendig, um Qualität der Bildungsinstitutionen sicher zu stellen und Akzeptanz zu gewährleisten → administrativer Aufwand</li> </ul>

*Lernzeitkonten*

Dimensionen	Lernzeitkonten
Grundidee	<p>Für jeden Beschäftigten werden individuelle Zeitkonten eingerichtet, auf denen Betriebe und Beschäftigte „Zeiteinheiten“ einzahlen. Lernzeitkonten bieten Arbeitnehmenden die Möglichkeit, die Überstunden als vergütete Freistellungszeiten für Weiterbildung zu nutzen.</p> <p>Ausgestaltungsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfügbarkeitsrecht des Zeitguthabens: uneingeschränkt beim Arbeitnehmenden?</li> <li>• Verwendbarkeit bezüglich Weiterbildungsart: Lernzeitkonten für jegliche Weiterbildung anwendbar?</li> </ul>
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: Schweizerisches Arbeitsrecht kennt keinen Anspruch des Arbeitnehmenden auf Lernzeitkonten.</li> <li>• International: Deutschland (2.5% der Unternehmen), ansonsten kaum verbreitet</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmende</li> <li>• Arbeitslose, Selbständige und Nicht-Erwerbstätige werden nicht erreicht.</li> </ul>
Wirkungen Theorie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Zeitliche Kosten einer Weiterbildung sinken → Nachfrage steigt.</li> <li>• Möglichkeit zur antizyklischen Weiterbildung: Zeitguthaben, die in auftragsstarken Phasen angespart werden, lassen sich in auftragsschwachen Phasen auflösen und für Weiterbildung nutzen.</li> </ul>
Wirkungen Evidenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Allgemein</b> (Backes-Gellner, 2011): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kaum empirische Befunde, da wenige Erfahrungen mit Lernzeitkonten vorliegen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Deutschland</b> (Backes-Gellner, 2011): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: Lernzeitkonten korrelieren positiv mit Weiterbildungsaktivität im Unternehmen, Kausalität ist jedoch offen. Instrument der Lernzeitkonten kommt eher in Grossbetrieben zur Anwendung, weniger bei KMU.</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen nach Zielgruppen	<p>Backes-Gellner (2011):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringqualifizierte Personen werden eher weniger erreicht (ausser bei klaren Beschäftigungsperspektiven).</li> <li>• Frauen arbeiten öfters Teilzeit resp. weisen Erwerbslücken auf. Folglich resultiert für Frauen ein geringerer Zeitanspruch.</li> <li>• Ältere Arbeitnehmende: Die verbleibende Zeit im Erwerbsleben ist geringer, wodurch der (wahrgenommene) Nutzen einer Weiterbildung evtl. sinkt. Sind die Zeitguthaben nicht zweckgebunden, werden andere Verwendungsoptionen (finanziell, Freizeit) möglicherweise vorgezogen.</li> </ul> <p>→ Lernzeitkonten alleine reichen nicht aus, um die Weiterbildungsbeteiligung Gruppen mit tiefer Beteiligung zu erhöhen. Verwendungszweck der Zeitguthaben muss zudem klar definiert sein.</p>

---

Risiken und Nebenwirkungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transferierbarkeit: Sind angehäufte Lernzeiten bei Stellenwechsel übertragbar? → Gutscheinsystem könnte die Übertragbarkeit sicherstellen</li><li>• Widerstand Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte: Mögliche Freizeitverluste durch die Einführung von Lernzeitkonten.</li><li>• Zeiterfassung von Lernzeitkonten: Informelles Lernen schwierig trennscharf zu erfassen</li></ul>
----------------------------	---

---

*Stipendien/Darlehen*

Dimensionen	Stipendien/Darlehen
Grundidee	<p>Beide Instrumente verfolgen das Ziel, einkommensschwache Personen finanziell in die Lage zu versetzen, eine Weiterbildung nachzufragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stipendien:</b> staatliche Beiträge zur Gewährleistung des Lebensunterhalts bei einer Aus- und Weiterbildung, welche nicht zurückbezahlt werden müssen: Je nach Ausgestaltung müssen bei einem Abbruch der Aus- bzw. Weiterbildung bereits ausbezahlte Beträge anteilmässig zurückerstattet werden.</li> <li>• <b>Darlehen:</b> staatliche Geldleistungen, die nach Abschluss der Ausbildung zurückbezahlt werden müssen. Darlehen werden mit niedrigen Zinsen oder zinsfrei gewährt.</li> </ul>
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: Ausgestaltung (Höhe der Stipendien, Anzahl unterstützte Personen) von Kanton zu Kanton unterschiedlich. Zu beachten: 16 Kantone weisen eine Altersgrenze von 45 Jahren oder jünger auf.</li> <li>• International: weit verbreitet</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzlich: Arbeitnehmende, Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige</li> <li>• Aber: Nur einkommensschwache Personen → erhöht Chancengleichheit</li> <li>• Nur bei längeren Weiterbildungen anwendbar, welche Reduktion des Erwerbsspensums notwendig machen.</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Indirekte Kosten einer Weiterbildung sinken → Nachfrage steigt.</li> <li>• Hauptziel: Chancengleichheit</li> <li>• Stärkung der Bildungssouveränität der Individuen → Bewusstsein für Weiterbildung stärken.</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	-
Wirkungen nach <b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Stipendien und Darlehen wird die Weiterbildungsteilnahme von einkommensschwachen Personen gefördert.</li> <li>• Ausgestaltung fokussiert auf junge Personen in Erstausbildung</li> <li>• Kanton Bern (Spycher und Salz, 2001): Ausländer sind bei den Antragstellenden untervertreten</li> </ul>
Risiken und Neben-effekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: Stipendienwesen kantonal organisiert → Stipendiensysteme unterscheiden sich zum Teil ziemlich stark.</li> <li>• Falls einziges Instrument mit hohen Beiträgen: Anreiz zur Reduktion des Erwerbsspensums anstelle einer berufsbegleitenden Weiterbildung (bei gleichem Erwerbsspensum).</li> </ul>

*Steuerabzüge*

Dimensionen	Steuerabzüge
Grundidee	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die für die Weiterbildung aufgewendeten Kosten sind steuerlich abzugsfähig (denkbar für Arbeitnehmende und Arbeitgeber), wodurch die Steuerlast reduziert wird (indirektes Förderinstrument).</li> <li>• Idee: Keine Besteuerung der Erträge von Weiterbildungsinvestition, da die Investition bereits Kosten verursacht</li> </ul>
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz (natürliche Personen): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bundessteuern: seit 2016 können berufliche Weiterbildungskosten von den Steuern abgezogen werden, bis zu einer Obergrenze von 12'000 CHF.</li> <li>○ Kantonale Steuern: Kantone können selber festlegen, wie weit die Weiterbildungskosten von den Steuern abgezogen werden können (unterschiedlich von Kanton zu Kanton)</li> </ul> </li> <li>• International: z.B. Deutschland</li> <li>• Beispiel Belgien (juristische Personen): einmaliges Programm 1999-2001: Steuererleichterung für Unternehmen, falls folgende Voraussetzungen erfüllt wurden: Ausgaben für WB war 1999 höher als im Vorjahr (bei konstanten Mitarbeitendenzahlen) und die Steuererleichterung musste in Weiterbildung investiert werden.</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzlich: Arbeitnehmende, Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige</li> <li>• Aber: Personen mit einem tiefen Einkommen werden kaum erreicht.</li> <li>• Schlechte Steuerungsmöglichkeiten, da Differenzierung nur anhand der in der Steuererklärung erfassten Merkmale möglich ist</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten einer Weiterbildung sinken → Nachfrage steigt. Aber: Eher gering, da indirekt und retrospektiv.</li> <li>• Steuerabzüge haben relativ zu anderen Förderinstrumenten geringe Anreizwirkungen → ergänzende Finanzierungsinstrumente sind notwendig (Dohmen, 2002).</li> <li>• Steuerabzüge wirken wenig zielgerichtet und sind mit hohen Streuverlusten verbunden, wenn es darum geht, die Weiterbildungsbeteiligung von gering qualifizierten Personen zu erhöhen (Backes-Gellner, 2011).</li> <li>• Wolter (2008): Mitnahmeeffekte bis zu 100%</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wolter (2008): keine wissenschaftliche Studie bekannt, welche die Anreizwirkung von Steuerabzugsmöglichkeiten bei natürlichen Personen auf die Weiterbildungsbeteiligung untersucht</li> <li>• Beispiel Belgien (EIM, 2005): Weiterbildungsbeteiligung stieg durch Steuerabzug bei juristischen Personen</li> </ul>

---

Wirkungen nach <b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personen mit hohem Einkommen profitieren stärker.</li><li>• Personen mit einem tiefen Einkommen, die geringe / keine Steuern zahlen, profitieren von der Massnahme kaum.</li><li>• Beispiel Belgien (EIM, 2005): KMU wurden gut erreicht</li></ul>
Risiken und Nebeneffekte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verdrängungseffekte</li><li>• Differenzierung nach Art der Weiterbildung (beruflich / Freizeit) kaum möglich</li><li>• Kann Ungleichheit verstärken: Individuen in höheren Einkommensklassen profitieren mehr von Weiterbildungsabzügen.</li><li>• Bei der Bundessteuer ist die Steuerhöhe für viele Personen relativ gering, weshalb die Abzugsmöglichkeiten ebenfalls eingeschränkt sind (Annahme: keine Negativsteuern).</li></ul>

---



*Beiträge an Unternehmen / Lohnausfallentschädigungen*

Die Beiträge an Unternehmen können in Form von direkten Zahlungen für die Weiterbildung oder als Lohnausfallentschädigungen ausgestaltet sein. Die beiden Instrumente sind eng miteinander verwandt, weshalb sie nachfolgend gemeinsam diskutiert werden.

Dimensionen	Beiträge an Unternehmen / Lohnausfallentschädigungen
Grundidee	<p>Ausgestaltungsformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beiträge: Übernahme von direkten Weiterbildungskosten (in Form von Bildungsgutscheinen oder Rückerstattungen möglich, s.o.)</li> <li>• Lohnausfallentschädigungen: Kompensation für Erwerbsausfall (entspricht Bildungsurlaub)</li> </ul>
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz (Beiträge): z.B. Programme „Fit im Job“ in den Kantonen St. Gallen und Basel-Landschaft, die sich spezifisch auf geringqualifizierte Arbeitnehmende in KMU fokussieren.</li> <li>• International: Grossbritannien, Dänemark (Lohnausfallentschädigung), Irland (Beiträge), Belgien (Beiträge in Form von Bildungsgutscheinen: Beim Erwerb eines Bildungsgutscheins durch ein Unternehmen gewährt der Staat nochmals denselben Betrag. Einlösbar bei akkreditierten Bildungsinstitutionen. Nur KMU können teilnehmen.)</li> </ul>
Zielgruppe	Oftmals spezifisch für Unternehmen mit hohem Anteil an geringqualifizierten Personen und KMU
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten einer Weiterbildung sinken für das Unternehmen → Nachfrage steigt.</li> <li>• Begleitung / Beratung: Unternehmen werden sensibilisiert, Informationsdefizit der Unternehmen wird entgegengewirkt</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kanton St. Gallen</b> (Guggisberg und Schmutz, 2007): Ziel: Arbeitnehmende, die wenig von Weiterbildungen profitieren, arbeitsmarktfähig zu halten und vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Finanzierung ist temporär begrenzt (Anschubfinanzierung). Inkl. Beratung und Bedarfsanalyse. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2002 kamen 20 konkrete Weiterbildungsmassnahmen und rund 20 Personen konnten vor drohender Arbeitslosigkeit geschützt werden (Einschätzung der Projektleiter)</li> <li>○ Unternehmen führten Weiterbildungsmassnahmen über Anschubfinanzierung hinaus weiter (nachhaltige Förderung der Arbeitnehmenden)</li> </ul> </li> <li>• <b>Grossbritannien</b> (Guggisberg und Schmutz, 2007): Lohnkosten werden bis zu 150% übernommen (bei kleinen Unternehmen, bei Grossunternehmen nur ein Teil der Lohnkosten), in Kombination mit Subventionierung der Kurskosten für Geringqualifizierte (Pilotprojekt) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ passendes Angebot ist wichtiger als finanzielle Unterstützung</li> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: Mitnahmeeffekt von 85-90%</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dänemark</b> (Guggisberg und Schmutge, 2007): Bis 60% der Lohnkosten werden vom Staat übernommen. Zudem: Begleitung der Unternehmen und teilweise Einsatz temporärer Mitarbeitenden, die Arbeit übernehmen. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Finanzielle Anreize waren für Unternehmen (v.a. KMU) wichtig. Ebenfalls entscheidend war, dass ein konkreter Nutzen (für Unternehmen und Mitarbeitende) aus der Weiterbildung erwartet wurde.</li> </ul> </li> <li>• <b>Irland</b> (EIM, 2005): Beiträge, sinkend nach Grösse von Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effizienz / Mitnahmeeffekt: Kleine Unternehmen weisen geringere Mitnahmeeffekte auf als Unternehmen mit mehr als 100 MA (&lt; 40% im Vergleich zu 63%).</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen nach Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Allgemein:</b> Individuelle Beratung und Bedarfsanalyse führen zu massgeschneiderten Lösungen.</li> <li>• <b>Grossbritannien</b> (Guggisberg und Schmutge, 2007): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effektivität: 10-20% der Zielgruppenunternehmen (= Unternehmen mit hohem Anteil geringqualifizierter Personen) wurden erreicht.</li> <li>○ KMU nahmen unterdurchschnittlich teil (trotz höherer finanzieller Anreize, s.o.).</li> </ul> </li> <li>• <b>Belgien</b> (EIM, 2005): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Geringqualifizierte Arbeitnehmende wurden wenig erreicht.</li> </ul> </li> </ul>
Risiken und Nebeneffekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ggf. hoher Aufwand, da intensive Beratung / Begleitung Teil der Programme ist resp. zu deren Erfolg beiträgt.</li> <li>• Kanton St. Gallen: Nach Wegfall der finanziellen Unterstützung des Kantons (Anschubfinanzierung) hatten die Wirtschaftsverbände, welche die weitere Finanzierung übernehmen sollten, kein Interesse an der Fortführung des Programms.</li> <li>• Ggf. Qualitätssicherung nötig</li> </ul>

Die Beiträge an die Unternehmen resp. Lohnausfallentschädigungen können über Fonds gewährt werden. Diese sind ein bekanntes Instrument der Weiterbildungsfinanzierung und werden daher separat dargestellt. Zu beachten ist, dass bei den Fonds nicht nur die Förderung der Weiterbildung, sondern auch die Solidarität der Finanzierung im Vordergrund steht.

Dimensionen	Finanzierung über Fonds
Grundidee	Solidarische Finanzierung der Weiterbildung durch die Unternehmen
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz:<sup>23</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sozialpartnerschaftliche Fonds: verbindlich erklärter Fonds im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmende (AN) zahlen paritätisch in den Fonds ein. AG beantragt beim Fonds die Übernahme von Kurskosten (u.a. für Weiterbildung) sowie ggf. eine Lohnausfallentschädigung.</li> <li>○ Freiwillige Branchenfonds</li> </ul> </li> <li>• International: Lateinamerika, Karibik, Asien (Südkorea, Taiwan), Afrika, Niederlanden, Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Island, Italien, Norwegen, Polen, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmende</li> <li>• Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige werden nicht erreicht.</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemein: Unabhängig von der ökonomischen Situation gewisse Sicherheit über die Höhe der finanziellen Mittel.</li> <li>• Allgemeinverbindlich erklärte Fonds: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vorteile: Solidarität zwischen den Betrieben, Zwang kann Initialzündung zur Weiterbildung auslösen, Bildungsniveau in der Branche steigt</li> <li>○ Nachteile: Zwang, administrativer Aufwand, Abgrenzungsprobleme, Unternehmen hat weniger Anreiz, eigenständige (nicht vom Fonds erfasste) Aktivitäten zu initiieren</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsfonds gehören weltweit zu den etablierten Instrumenten, mit denen der Staat oder die Sozialpartner oder beide gemeinsam versuchen, die Weiterbildungsinvestitionen in einem Land oder einer Branche zu erhöhen (Dohmen, 2003)</li> <li>• Erfolg eher durchzogen. Gründe: hoher Verwaltungsaufwand, Mitnahmeeffekte (Dohmen, 2003)</li> </ul>
Wirkungen nach <b>Zielgruppen</b>	Teilweise nur bestimmte Branchen mit relativ hohem Organisationsgrad
Risiken und Nebenwirkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzerrungseffekt: Faktor Arbeit wird relativ zum Kapital teurer</li> <li>• Unternehmer wälzen Weiterbildungsbeträge auf Arbeitnehmende (niedrigere Reallöhne, AN finanziert Weiterbildung selbst) oder Endprodukt ab.</li> </ul>

<sup>23</sup> Weiter gibt es allgemeinverbindlich erklärte Berufsbildungsfonds (alle Betriebe innerhalb einer Branche zahlen Beiträge in einen Fonds ein) und kantonale Berufsbildungsfonds (alle Betriebe innerhalb eines Kantons zahlen Beiträge in einen Fonds ein). Diese Berufsbildungsfonds finanzieren ebenfalls Weiterbildungsaktivitäten, allerdings i.d.R. nicht durch individuelle Beiträge.

*Institutionelle Angebotsförderung*

<b>Dimensionen</b>	<b>Institutionelle Angebotsförderung</b>
Grundidee	Finanzierung Bildungsinstitution und in der Folge Vergünstigung der Kursgebühren
Verbreitung (Beispiele)	Schweiz: Weit verbreitet. In neun Kantonen gibt es Weiterbildungseinrichtungen, die hauptsächlich öffentlich finanziert werden: BS, GE, GR, JU, NE, OW, TI, ZG, ZH (EDK, 2015)
Zielgruppe	Alle Teilnehmenden der Weiterbildungskurse, keine zielgenaue Förderung von spezifischer Weiterbildung möglich
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten sinken → Nachfrage steigt.</li> <li>• Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Qualität (Bestimmung von Anforderungen möglich) / Qualitätssicherung</li> <li>○ Geringerer Aufwand, da nur mit (wenigen) Institutionen anstatt (vielen) Teilnehmenden die Koordination und Abwicklung erfolgen muss</li> <li>○ Strategische Zielsetzungen möglich (z.B. längerfristige Unterstützung derselben Institutionen)</li> <li>○ Keine Vorfinanzierung durch die Teilnehmenden (Institutionen senken mit Subventionen die Preise)</li> <li>○ sichert einer Infrastruktur über gewisse Zeit hinweg durch gewährleistende Finanzierung bzw. Förderung</li> </ul> </li> <li>• Nachteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Keine zielgenaue Wirkung (alle Teilnehmenden profitieren), in der Folge Mitnahmeeffekte</li> <li>○ Geringere Signalwirkung (da Sichtbarkeit eines Bildungsgutscheins oder einer Rückerstattung höher ist als eine Senkung der Kursgebühren)</li> <li>○ Wettbewerbsverzerrung (nur einige Institutionen profitieren, da nicht alle Beiträge erhalten werden, ungleiche Spiesse)</li> <li>○ Geringere Wahlfreiheit für die Teilnehmenden resp. Ungleichbehandlung</li> <li>○ Finanzierung unabhängig von der Nutzung (Nachfrage)</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	-
Wirkungen nach <b>Zielgruppen</b>	-
Risiken und Nebeneffekte	Vgl. Nachteile

*Projekt-/Programmförderung*

<b>Dimensionen</b>	<b>Projekt-/Programmförderung</b>
Grundidee	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzierung von Programmen der Bildungsinstitutionen und in der Folge Vergünstigung der Kursgebühren</li> <li>• z.T. ähnliche Wirkungsweise wie institutionelle Angebotsförderung</li> </ul>
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kanton Bern: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kurse für Erwachsene mit Lese- und Schreibschwierigkeiten</li> <li>○ Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten. Zielgruppe: Personen im Integrationsprozess, die Deutsch oder Französisch lernen wollen und als schwer erreichbar gelten.</li> </ul> </li> <li>• Kanton St. Gallen: Deutschkurse für fremdsprachige Mütter, Deutschkurse für Illettrist/innen</li> <li>• Kanton Genf: Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten</li> </ul>
Zielgruppe	Förderung der Weiterbildung für spezifische Zielgruppen möglich
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreizwirkung: Finanzielle Kosten sinken → Nachfrage steigt.</li> <li>• Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Qualität (Bestimmung von Anforderungen möglich) / Qualitätssicherung</li> <li>○ Geringerer Aufwand, da nur mit (wenigen) Institutionen anstatt (vielen) Teilnehmenden die Abwicklung erfolgen muss</li> <li>○ Strategische Zielsetzungen möglich (z.B. Aufbau / Förderung eines spezifischen Angebots)</li> <li>○ Keine Vorfinanzierung durch die Teilnehmenden (Institutionen senken mit Subventionen die Preise)</li> </ul> </li> <li>• Nachteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mitnahmeeffekte</li> <li>○ Geringere Signalwirkung (da Sichtbarkeit eines Bildungsgutscheins oder einer Rückerstattung höher ist als eine Senkung der Kursgebühren)</li> <li>○ Wettbewerbsverzerrung (nur einige Institutionen profitieren, da nicht alle Beiträge erhalten werden)</li> <li>○ Geringere Wahlfreiheit für die Teilnehmenden resp. Ungleichbehandlung</li> <li>○ Finanzierung unabhängig von der Nutzung (Nachfrage)</li> <li>○ Problematik, zielführende Programme zu identifizieren</li> </ul> </li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	-
Wirkungen nach <b>Zielgruppen</b>	-
Risiken und Neben- effekte	Im Gegensatz zur institutionellen Förderung relativ unsicher bzgl. der nachhaltigen Finanzierung

*Obligatorische Weiterbildung*

<b>Dimensionen</b>	<b>Obligatorische Weiterbildung</b>
Grundidee	Obligatorisch muss der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmenden einige Tage (beispielsweise 3 Tage pro Jahr) zur beruflichen Weiterbildung gewähren, wobei die Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden.
Verbreitung (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument kommt nicht in dieser Form zum Einsatz</li> <li>• Frankreich: vorgeschriebene Weiterbildungsquote (% der Lohnsumme muss für Weiterbildung eingesetzt werden (Anteil abhängig von Unternehmensgrösse), Abgabe zur Kompensation möglich)</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmende</li> <li>• Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige werden nicht erreicht.</li> <li>• Chancengleichheit (falls alle Mitarbeitenden Anspruch haben) → Teilnahme an Weiterbildung für alle Personen (auch Risikogruppen)</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligatorium induziert eine neue Weiterbildungskultur</li> <li>• Evtl. werden Weiterbildungsmaßnahmen mit einem negativen Kosten-Nutzen-Verhältnis umgesetzt.</li> <li>• Unklar, ob Weiterbildungsbeteiligung tatsächlich erhöht werden kann, da Ausweichreaktionen zu erwarten sind (Backes-Gellner, 2011).</li> </ul>
Wirkungen <b>Evidenz</b>	Keine direkte empirische Evidenz → Instrument kommt in dieser Form nicht zum Einsatz
Wirkungen nach <b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falls alle Arbeitnehmenden Anspruch auf Weiterbildung haben, profitieren alle.</li> <li>• Frankreich (EIM, 2005): KMU bezahlen eher Abgabe als Grossunternehmen.</li> </ul>
Risiken und Neben- effekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art der Weiterbildungsmaßnahme: Schwierigkeit, sich auf einen obligatorischen sinnvollen Katalog zu einigen, auf dem die Einhaltung des Obligatoriums durchgesetzt werden kann. Zudem ggf. hoher Aufwand für Qualitätssicherung. → Erhalten die Arbeitnehmenden auf Basis eines Obligatoriums jene Massnahmen, die hilfreich sind und längerfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen?</li> <li>• Durchsetzungsmöglichkeiten: Schwierig, ein solches Obligatorium in der Praxis umzusetzen (Akzeptanz der beteiligten Stellen eher gering). <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bei Nichteinhaltung unrealistisch den Unternehmen ein Beschäftigungsverbot zu erteilen oder den Arbeitnehmenden die Lizenz zum Arbeiten zu entziehen.</li> <li>○ Frankreich: Bei Nichteinhaltung: Ausgleichsabgabe (gemessen an der Lohnsumme). Aber: Gefahr Ausweichreaktion → Zahlung als Legitimation</li> </ul> </li> </ul>

*Bildungsmassnahmen Arbeitslosenversicherung*

Dimensionen	Bildungsmassnahmen Arbeitslosenversicherung
Grundidee	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) umfassen ein breites Angebot an Qualifikations- und Beschäftigungsprogrammen<sup>24</sup>. Sie haben das Ziel, die Eingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu fördern.</li> <li>• Es wird zwischen kollektiven und individuellen Massnahmen unterschieden. Die kollektiven Massnahmen gehören zum Kernangebot der Arbeitsmarktbehörden und werden für versicherte Personen angeboten (<b>angebotsorientiert</b>). Individuelle Massnahmen werden auf dem freien Bildungsmarkt eingekauft und auch von nichtarbeitslosen Personen besucht. Diese Massnahmen werden eingesetzt, um besondere Bedürfnisse abzudecken (<b>nachfrageorientiert</b>).</li> </ul>
Verbreitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweiz: Schweizweit verbreitet. Die Kantone bieten verschiedene AMM an und nutzen diese in unterschiedlicher Intensität.</li> <li>• International: Weit verbreitet</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellensuchende</li> </ul>
Wirkungen <b>Theorie</b>	<p>In der Forschungsliteratur zu den AMM werden vier Typen von Wirkungshypothesen unterschieden (vgl. Morlok et al., 2014):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Droheffekt vor der AMM: Die Hypothese postuliert, dass ein Teil der Stellensuchenden durch eine abschreckende Wirkung der AMM zu stärkeren Suchanstrengung motiviert wird.</li> <li>○ Lock-in Effekt während der AMM: Trifft diese Hypothese zu, dann führen AMM (besonders die zeitintensiven) dazu, dass den Stellensuchenden weniger Zeit für Bewerbungsaktivitäten bleibt.</li> <li>○ Humankapitaleffekt nach der AMM: Diese Hypothese sagt aus, dass AMM das Humankapital der Stellensuchenden stärken.</li> <li>○ Signaleffekt nach der AMM: Laut dieser Hypothese unterstützt die AMM die Stellensuchenden dabei, ihr Potential Arbeitgebern besser zu signalisieren (positiver Effekt). Der Effekt kann aber auch negativ sein, nämlich dann, wenn Arbeitgeber das „RAV-Diplom“ so interpretieren, dass der Bewerber ein eher geringes Fachwissen aufweist oder zur Bewerbung motiviert werden musste.</li> </ul> <p>Weitere Ziele der Massnahmen können auch Motivation, Validierung (Referenz für Jobsuche), Stärkung des Netzwerks und die Abklärung sein (siehe EFK 2014).</p>

<sup>24</sup> Anmerkung: Beschäftigungsmassnahmen weisen ebenfalls einen kleinen Trainingsteil auf und die darin gesammelten Erfahrungen können u.E. auch als Weiterbildung verstanden werden, weshalb sie hier ebenfalls berücksichtigt werden.

<p>Wirkungen <b>Evidenz</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluation im Auftrag des SECO</b> (Morlok et al., 2014) Ausgestaltung: Untersuchung anhand von Bewerbungsdaten von Stellensuchenden in den Kantonen BE, SG, VD, ZG und ZH. Aufbereitung von Indikatoren, die bei der gleichen Person mehrmals (vor und nach der Massnahme) gemessen werden können. Das Selektionsproblem fällt dadurch weg.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wirkung insgesamt: Insgesamt resultiert eine Erhöhung der Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat um 9.7%</li> <li>○ Wirkung nach Teilgruppen: Stellensuchende (unter 40 J.) profitieren stärker als ältere (über 40 J.) Stellensuchende. Die Wirkung ist zudem bei Frauen und Ausländer/innen deutlich höher als bei Männern und Schweizer/innen.</li> <li>○ Wirkung nach Massnahme: Am besten schnitten Basisprogramme und persönlichkeitsorientierte Programme (bei beiden stehen berufliche Standortbestimmung und Bewerbungstraining im Vordergrund) sowie Beschäftigungsprogramme ab. Sprach- und Fachkurse hatten eine tiefere Wirkung.</li> </ul> </li>   <li>• <b>Evaluation der Eidg. Finanzkontrolle</b> (EFK, 2015) Ausgestaltung: Die EFK untersuchte (u.a.), ob die Teilnehmenden von Beschäftigungsmassnahmen und Praktika diese als nützlich empfinden. In der Befragung wurden die Kantone AG, BE, GE, LU, SG, SZ, TI und VS abgedeckt.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Insgesamt empfand rund die Hälfte der Teilnehmenden die Beschäftigungsmassnahme als nützlich für die berufliche Wiedereingliederung;</li> <li>○ Zwischen den Kantonen sind grosse Unterschiede zu beobachten. Externe Beschäftigungsprogramme wurden deutlich besser bewertet; entsprechend waren die Rückmeldungen in Kantonen, die solche externen Angebote anbieten, positiver.</li> </ul> </li> </ul> <p>Weitere Studien zu den Schweizer Massnahmen (Gerfin, Lechner (1999); Lalive, Zweimüller (2000); Martinovits, Rothenbühler, Ganzaroli (2000); Gerfin, Lechner, Steiger (2002); Falk, Lalive, Zweimüller (2005); Lalive, Zehnder, Zweimüller (2006); Marti, Osterwald (2006); Lalive, VanOurs, Zweimüller (2008) und Lalive, Morlok, Zweimüller (2010) stellten mehrheitlich eine positive Wirkung fest, wobei der Effekt in Abhängigkeit der Massnahmen und Teilnehmendengruppe sehr stark variiert.</p>
<p>Risiken und Neben- effekte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lock-in Effekt (siehe Beschrieb oben).</li> <li>• Substitutionseffekt: Es ist denkbar, dass die AMM einer Person zur Stelle verhilft; eine andere Person ohne AMM dadurch aber nicht rekrutiert wird. Insgesamt würde in dieser Situation keine Verbesserung herbeigeführt. Auch wenn dieser Substitutionseffekt nicht vollständig ist, muss trotzdem mit einer Schwächung des Gesamteffekts gerechnet werden (siehe Bruno et al. 2013).</li> </ul>



## Wichtigste Punkte zu den Finanzierungsinstrumenten:

- Bildungsgutscheine: kann effektiv sein, aber Ausgestaltung ist entscheidend (zielgruppenspezifisch und genügend hoher Beitrag)
- Rückerstattung von Kursbeiträgen: ähnliche Wirkungsweise wie Bildungsgutscheine, aber Problem der Vorfinanzierung (insbesondere für Personen mit Budgetrestriktionen)
- Bildungskonto: kann effektiv sein, aber Ausgestaltung ist entscheidend (zielgruppenspezifische Ausgestaltung möglich)
- Bildungsurlaub: hohe Mitnahmeeffekte, erreicht Risikogruppen kaum
- Lernzeitkonten: hohe Mitnahmeeffekte, erreichen Risikogruppen kaum
- Stipendien / Darlehen: nur für bestimmte Zielgruppe und nur bei länger dauernden Weiterbildungen anwendbar
- Steuerabzüge für natürliche Personen: benachteiligen mit den Geringverdienenden (welche oftmals auch Geringqualifizierte sind) gerade diejenige Gruppe, welche die geringste Weiterbildungsbeteiligung aufweist, daher wenig zielführend, zudem: sehr hohe Mitnahmeeffekte
- Beiträge an Unternehmen / Lohnausfallentschädigungen (Fonds): grundsätzlich geeignet, aber Ausgestaltung ist entscheidend
- Institutionelle Angebotsförderung: nicht zielgenau, daher für zielgruppenspezifischen Einsatz wenig geeignet
- Projekt-/Programmförderung: grundsätzlich geeignet (falls Identifikation zielführender Programme möglich ist)
- obligatorische Weiterbildung: Ausweichreaktionen, weitere unerwünschte Effekte / Herausforderungen (Akzeptanz, etc.)
- Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung: nur für Stellensuchende anwendbar

## 4. Konzeptskizzen

Gemeinsam mit der Auftraggeberin wurde eine Auswahl von drei Finanzierungsinstrumenten getroffen, die im vorliegenden Kontext als grundsätzlich interessant erachtet werden.<sup>25</sup>

- Bildungsgutscheine
- Beiträge an Unternehmen / Lohnausfallentschädigungen über Fonds
- Bildungsmassnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung

Für die drei Finanzierungsinstrumente werden nachfolgend mögliche Ausgestaltungen skizziert. Diese sind nicht als detaillierte Konzepte zu verstehen, sondern stellen eine Basis für weiterführende Diskussionen und Abklärungen dar.

### 4.1. Bildungsgutscheine

Wie in Kapitel 3 aufgeführt sind Bildungsgutscheine in einer Vielzahl von Ländern üblich. Besonders verbreitet sind sie in Deutschland, wo neben drei nationalen Programmen für verschiedene Zielgruppen auch rund ein Dutzend Bundesländer das Instrument der Bildungsgutscheine kennt. Eine Übersicht über diese Programme findet sich im Anhang. Nachfolgend werden die Eckpunkte der möglichen Ausgestaltung des Instruments kurz diskutiert. Zur Illustration werden die Elemente am Beispiel von Nordrhein-Westfalen ergänzend vorgestellt.

#### *Beitragsempfänger/innen und Antragsmodalität*

Bildungsgutscheine können zielgruppenspezifisch ausgestaltet werden, indem Anspruchskriterien definiert werden. Entsprechend den Zielsetzungen (vgl. Abschnitt 2.3. ) wären dies die beiden Kriterien Alter und Qualifikationsniveau. In den Programmen in Deutschland wurden diese Kriterien wie folgt operationalisiert (vgl. Anhang):

- Alter: 45 oder 50 Jahre. *Hinweis:* Basierend auf den statistischen Auswertungen wäre im Schweizer Kontext u.E. ein Fokus auf Personen ab 50 Jahren geeignet (zuvor tritt kein statistisch signifikanter Effekt auf).
- Qualifikationsniveau: ohne Berufsabschluss oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf tätig

Häufig wird in den Programmen allerdings nicht das Qualifikationsniveau, sondern eine Einkommensgrenze definiert. Dies löst u.E. eines der grössten Probleme der

---

<sup>25</sup> Der Fokus liegt gemäss Weiterbildungsgesetz auf nachfrageorientierten Instrumenten.

konkreten Umsetzung: Es ist zwar relativ leicht zu beweisen, einen bestimmten Abschluss zu besitzen, ungleich schwerer jedoch zu belegen, dass man diesen nicht besitzt. In der Folge könnte das Qualifikationsniveau von Antragsstellern kaum überprüft werden und es besteht ein gewisses Missbrauchspotenzial. Das Einkommen als Anspruchskriterium ist des Weiteren in vielen Bereichen gebräuchlich (z.B. bei den Stipendien). Der Nachteil des „Proxy“-Indikators ist jedoch, dass das Instrument damit nur indirekt auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten wirkt. Zudem beinhaltet eine Einkommensgrenze immer eine Schwelle, das heisst, Personen mit einem nur um 1 CHF höheren Einkommen als die festgelegte Grenze profitieren nicht mehr von der Förderung.

Weiter werden in den betrachteten Programmen in Deutschland teilweise nur Arbeitnehmende von KMU unterstützt. Hintergrund ist, dass KMU weniger weiterbilden als Grossunternehmen. Dies hat zwar auch unsere Analyse bestätigt. Allerdings zeigte sie auch, dass bei Arbeitnehmenden ab 50 Jahren ausser bei Kleinunternehmen keine eindeutigen Unterschiede nach Unternehmensgrösse bestehen (vgl. Abbildung 12).

Weiter stellt sich die Frage, wer den Antrag stellt resp. wer den Bildungsgutschein erhält. Dies könnten sowohl Arbeitnehmende als auch Unternehmen sein – beide Varianten kommen in der Praxis vor. Der Einbezug der Unternehmen hat dabei den Vorteil, dass die Arbeitsmarktorientierung und die Unterstützung durch die Unternehmen nochmals stärker sind. Dies ist jedoch gleichzeitig ein möglicher Nachteil in Bezug auf die Chancengleichheit: Mitarbeitende können nur an der Förderung partizipieren, wenn das Unternehmen ein Interesse daran hat. Zudem wären Erwerbslose und Nichterwerbstätige ausgeschlossen.

Eine Studie aus Deutschland<sup>26</sup> hat des Weiteren gezeigt, dass bei einem betrieblichen Zugang die Geschlechtermischung ausgewogener ist. Ein Beispiel: Das Bundesland Nordrhein-Westfalen ermöglicht beide Systeme – bei den betrieblichen Anträgen partizipieren Frauen und Männer je etwa zur Hälfte, bei den individuellen Anträgen stammen hingegen nur 30% von Männern. Letzteres Beispiel zeigt, dass man sich nicht zwingend für eine Antragsvariante entscheiden muss, sondern sowohl Individuen als auch Unternehmen ansprechen kann.

---

<sup>26</sup> Vgl. rwi (2012).

**Beispiel: Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen<sup>27</sup>**

Von den individuellen Bildungsschecks in Nordrhein-Westfalen profitieren Arbeitnehmende und Personen in Elternzeit, welche folgende Kriterien erfüllen:

- Zu versteuerndes Jahreseinkommen: max. 30'000 Euro<sup>28</sup>
- In einem KMU beschäftigt
- Mindestens eine der folgenden Eigenschaften ist gegeben:
  - Migrationshintergrund
  - 50 Jahre und älter
  - ohne Berufsabschluss
  - angelernt oder mehr als 4 Jahre nicht im erlernten Beruf tätig
  - atypisch beschäftigt (befristet, geringfügig, in Leiharbeit, in Teilzeit)
  - Berufsrückkehrende
- Maximal 1 Bildungsscheck im Zeitraum von 2 Jahren

Betriebe können die Bildungsschecks unter folgenden Bedingungen beantragen:

- Weniger als 250 Beschäftigte (KMU)
- Teilnehmende: max. Jahreseinkommen (brutto) von 39'000 Euro
- Max. 10 Bildungsschecks im Zeitraum von 2 Jahren

### *Höhe der Beiträge*

Die Ergebnisse des Pilotversuchs von Bildungsgutscheinen in der Schweiz (vgl. Wolter und Messer, 2009) zeigen, dass die Weiterbildungsteilnahme mit Höhe der Beiträge ansteigt – besonders deutlich ist dieses Ergebnis bei den Erwerbstätigen. Getestet wurden im Pilotversuch drei Beiträge: 200 CHF, 750 CHF und 1'500 CHF. Der höchste Nennwert, 1'500 CHF, erhöhte die Weiterbildungsbeteiligung bei Erwerbstätigen um 25 Prozentpunkte (der tiefste um weniger als 5 Prozentpunkte). Möglich wäre, die Beiträge in Abhängigkeit der Kurskosten zu definieren, z.B. 50% der Kurskosten mit einer Maximalgrenze von 1'500 CHF oder höher.

---

<sup>27</sup> Quellen: [www.mais.nrw/bildungsscheck](http://www.mais.nrw/bildungsscheck), [www.weiterbildungsberatung.nrw](http://www.weiterbildungsberatung.nrw)

<sup>28</sup> Gemeinsam veranlagt: 60'000 Euro

**Beispiel: Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen<sup>27</sup>**

Die Höhe der Beiträge beträgt 50% der Kurskosten, wobei maximal 500 Euro pro Bildungsgutschein ausbezahlt werden. Der Restbetrag wird vom Teilnehmenden (individueller Zugang) resp. dem Betrieb (betrieblicher Zugang) übernommen.

*Umsetzung*

*Geförderte Weiterbildung:* Mit Bildungsgutscheinen wird die innerbetriebliche Weiterbildung nicht gefördert, sondern es erfolgt eine Beschränkung auf externe Anbieter und Kurse. Der Inhalt der Weiterbildungskurse sollte u.E. berufsbezogen sein, jedoch nicht weiter eingeschränkt werden. Denn: Die Betriebe und Mitarbeitenden können ihre Bedürfnisse selbst am besten einschätzen. Da sie zudem einen Eigenanteil tragen und Zeit investieren, ist davon auszugehen, dass Weiterbildung besucht wird, die auch tatsächlich einen Mehrwert generiert. Wichtig ist dabei die Information und Transparenz über die Angebote (vgl. auch den Abschnitt zu den Herausforderungen).

*Ablauf:* Der Ablauf lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Antragssteller stellt ein Gesuch für eine Weiterbildung. In verschiedenen ausländischen Programmen ist dafür ein Beratungsgespräch notwendig. Oftmals wird die Umsetzung dabei ausgelagert. Das heisst: Der Antrag wird bei einer Beratungsstelle o.ä. gestellt und nicht beim Finanzierer.
- Der Antrag wird geprüft und ein Bildungsgutschein ausgestellt.
- Der Bildungsgutschein wird beim Weiterbildungsanbieter eingelöst; die Kosten für die Teilnehmenden werden reduziert.
- Der Weiterbildungsanbieter lässt sich die (reduzierten) Kosten vom Finanzierer rückerstatten.

*Finanzierung:* Aktuell besteht für die Finanzierung dieses Instruments keine gesetzliche Grundlage.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Das Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014 beinhaltet zwar einen Artikel zu Finanzhilfen für Weiterbildung, dieser verweist jedoch auf die Spezialgesetzgebung, welche die Grundlage für die Massnahme bilden müssen.

**Beispiel: Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen<sup>27</sup>**

Gefördert werden Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung dienen. Ausgegeben wird der Bildungsscheck in einer von 230 Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen. Dazu zählen z.B. Volkshochschulen, Wirtschaftsförderstellen und Handwerkskammern. Der Bildungsscheck kann nur persönlich beantragt werden; eine Beratung ist obligatorisch. Auf dem Bildungsscheck erfasst sind:

- Name der teilnehmenden Person
- Weiterbildungsthema
- mögliche Weiterbildungsanbieter
- Gültigkeitsdauer und Ausstellungsdatum (muss vor Kursbeginn sein)

Die Bildungsschecks werden von den Teilnehmenden dem Weiterbildungsanbieter abgegeben. Der Weiterbildungsanbieter stellt dann einen Antrag an die zuständige Behörde (Bezirksregierungen in NRW) auf Erstattung von 50% des Kursbeitrags (max. 500 Euro), wobei folgende Unterlagen eingereicht werden müssen:

- Bildungsscheck
- Kopie der Rechnung
- Beleg über die Zahlung
- Auszug aus dem Kursprogramm

Die Finanzierung erfolgt über den Europäischen Sozialfonds.

### *Beurteilung*

Bildungsgutscheine weisen verschiedene Vorteile auf: Die Weiterbildungsbeteiligung wird gefördert, indem die Kosten für die Teilnehmenden reduziert werden. Im Vergleich zu anderen Finanzierungsinstrumenten haben die Bildungsgutscheine den Vorteil, dass die Beiträge direkt erfolgen und die Kurskosten dadurch sinken (d.h. keine Vorfinanzierung nötig ist). Dazu kommt, dass die möglichen Nutzniesserinnen und Nutzniesser den Gutschein nicht verfallen lassen möchten (psychologischer Effekt). Weiterer Vorteil: Die Bildungsgutscheine können zielgruppenspezifisch ausgestaltet und im Vergleich zu anderen Finanzierungsinstrumenten sehr gut gesteuert werden.

Ein indirekter Effekt der Bildungsgutscheine ergibt sich aus deren Nachfrageorientierung, welche zwei Vorteile beinhaltet. Erstens erhöhen sich Flexibilität und Selbstverantwortung der Teilnehmenden, indem sie den Anbieter selbst wählen können. Zweitens ist davon auszugehen, dass diese „Macht“ der Konsumenten zu einem höheren Wettbewerb zwischen den Weiterbildungsanbietern und in der Fol-

ge zu einer Verbesserung der Qualität führt. Im vorliegenden Kontext besonders relevant: Falls für ältere und/oder geringqualifizierte Arbeitnehmende aktuell nicht genügend zugeschnittene Weiterbildung angeboten wird, können die Bildungsgutscheine dazu führen, dass solche Angebote geschaffen resp. ausgebaut werden.

Diesen Vorteilen stehen Nachteile gegenüber. Der vielleicht grösste: Von Bildungsgutscheinen können Personen, welche die Weiterbildung auch ohne den Bildungsgutschein absolviert hätten, kaum ausgeschlossen werden. Es treten also Mitnahmeeffekte auf. Diese liegen gemäss der bisherigen Erfahrungen in der Schweiz und international insgesamt bei etwa 50% bis 60%. Wolter und Messer (2009) zeigen auf, dass die Mitnahmeeffekte mit dem Bildungsniveau steigen. Eine Einschränkung auf geringqualifizierte Personen resp. Personen mit geringem Einkommen ist vor diesem Hintergrund zielführend. Mitnahmeeffekte können zudem verringert werden, wenn die Bildungsgutscheine nur alle zwei oder drei Jahre gewährt werden. Begründung: Ein – erwünschter – Effekt von Bildungsgutscheinen ist, dass eine „Verstetigung“ der Weiterbildung erfolgt. Das heisst, dass zuvor weiterbildungsaktive Personen, die zum ersten Mal eine Weiterbildung in Anspruch nehmen, dies künftig öfters tun werden. Wenn man diesen „Anstosseffekt“ berücksichtigt, ist zu erwarten, dass die Mitnahmeeffekte geringer sind, wenn Bildungsgutscheine von derselben Person nicht jedes Jahr bezogen werden können (da der Anteil der zuvor weiterbildungsaktiven Personen dann höher ist). *Anmerkung:* Diese Verstetigung der Weiterbildung resp. die Anschubfinanzierung ist bei jüngeren Personen aufgrund der längeren verbleibenden Erwerbstätigkeit unter sonst gleichen Bedingungen wirkungsvoller. Die Fokussierung auf ältere Arbeitnehmende führt somit dazu, dass das Potenzial sich nicht vollständig entfalten kann.

Ein weiterer möglicher Nachteil liegt in einem sog. Verdrängungseffekt. Es ist denkbar, dass Arbeitgeber sich vermehrt aus der Förderung der Weiterbildung zurückziehen, wenn Bildungsgutscheine gewährt werden. Im Pilotversuch von Wolter und Messer (2009) bestätigt sich dies nicht, was jedoch bei einem befristeten Experiment wenig überraschend ist. Längerfristig lassen sich Verdrängungseffekte u.E. nicht ausschliessen.

Beispiel: Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen<sup>30</sup>

Die Mitnahmeeffekte liegen bei 60% (individueller Zugang) resp. 50% (betrieblicher Zugang). Diese Schätzung basieren auf einer Befragung der Nutzer/innen aus dem Jahr 2006.

---

<sup>30</sup> Quellen: rwi (2012).

### *Herausforderungen*

Als Herausforderungen der Umsetzung von Bildungsgutscheinen zeigen die bisherigen Erfahrungen insbesondere zwei Punkte: Qualitätssicherung und Zielgruppen-erreichung / Information.

*Qualitätssicherung:* Einer der grossen Vorteile der Bildungsgutscheine – die Förderung von Wettbewerb und damit Qualität – kann sich bei einer nicht adäquaten Ausgestaltung in das Gegenteil verkehren. Zur Qualitätssicherung sehen dabei die meisten Programme eine Einlösung der Bildungsgutscheine nur bei anerkannten Weiterbildungsanbietern und/oder -kursen vor. Im Kanton Genf wird diesbezüglich beispielsweise die EduQua-Zertifizierung angewandt. Wichtig ist, dass der Zugang neuer Anbieter und Weiterbildungskurse bestehen bleibt und dass die Akkreditierung nicht zu restriktiv ist, um die Wahlmöglichkeiten der Teilnehmenden und Betriebe nicht zu stark einzuschränken und den Verwaltungsaufwand nicht substanziell zu erhöhen.

*Zielgruppen-erreichung:* Als grosse Herausforderung ist weiter die Erreichung der Zielgruppen zu nennen. Nur wenn sie über die Möglichkeit der Bildungsgutscheine informiert sind und es für sie leicht ist, geeignete Anbieter und Angebote zu identifizieren, kann das Instrument das Ziel einer höheren Weiterbildungsbeteiligung erreichen. Dies gilt umso mehr, als die älteren Arbeitnehmenden grundsätzlich mit ihrer aktuellen Weiterbildungspartizipation zufrieden sind. Wichtig ist zudem, dass die Antragsstellung einfach und ohne grossen Aufwand erfolgen kann. Insofern ist eine obligatorische Beratung zwar möglicherweise sinnvoll, gleichzeitig aber als Hinderungsfaktor einzustufen.

Sollte das Qualifikationsniveau als Kriterium für einen Anspruch angewandt werden, stellt sich zudem die Frage, wie dies überprüft werden kann (vgl. Abschnitt zu den Beitragsempfänger/innen). Der Aufwand würde ggf. steigen.



**Bildungsgutscheine: Konzeptskizze zur möglichen Ausgestaltung**

- Anspruchsberechtigung:
  - Erwerbstätige ab 50 Jahren bis zu einem maximalen Einkommen (das Einkommen dient als „Proxy“-Indikator für das Bildungsniveau, welches nicht überprüft werden kann)
  - Inanspruchnahme: alle 2 Jahre möglich
- Beitrag (pro Bildungsgutschein): Anteil Kurskosten mit Maximalgrenze
- Auszahlung: an Individuen oder Unternehmen möglich
- Ablauf:
  - 1. Antragsstellung
  - 2. Ausstellung Bildungsgutschein
  - 3. Einlösung Bildungsgutschein bei Weiterbildungsanbieter
  - 4. Rückerstattung vom Bund an Weiterbildungsanbieter
- Herausforderungen:
  - Information Unternehmen / Arbeitnehmende
  - Anerkennung Weiterbildungsanbieter oder Weiterbildungsangebot

## 4.2. Fonds

Vorbemerkung: Ein Weiterbildungsfonds legt die Finanzierung fest, sagt aber noch nichts darüber aus, welche konkreten Instrumente (insbesondere Bildungsgutscheine, Rückerstattung der Kurskosten, Bildungsurlaub) angewandt werden.

### *Beitragsempfänger/innen*

Fonds, welche die individuelle Weiterbildung unterstützen, sind in der Schweiz i.d.R. Branchenfonds, das heisst, sie beschränken sich auf die Unternehmen und Arbeitnehmenden bestimmter Branchen und Berufsfelder. In diesen Branchen sind jeweils alle dem Fonds unterstellten Betriebe beitragsberechtigt. In der Regel erhalten die Unternehmen die Beiträge. In Ausnahmefällen gibt es auch die Möglichkeit, dass die Erwerbstätigen selbst einen Antrag auf Weiterbildung stellen. Dies ist beispielsweise in der Temporärbranche (GAV Personalverleih) der Fall.

Im Unterschied zu den Bildungsgutscheinen werden oftmals keine Zielgruppen von Beschäftigten definiert, sondern vielmehr bestimmte Arten von Weiterbildung. Das heisst, es werden Anbieter und/oder Kurse definiert, für welche Beiträge gewährt werden. Grundsätzlich ist es auch möglich, die Beiträge an bestimmte Kriterien wie z.B. Alter oder Qualifikationsniveau der Teilnehmenden zu knüpfen. Dies ist bei den Branchenfonds in den Niederlanden der Fall (sog. O&O Funds): Von den im Jahr 2004 bestehenden Fonds wiesen je knapp 20% die Zielgruppen ältere Arbeitnehmende resp. geringqualifizierte Arbeitnehmende auf.<sup>31</sup>

### Beispiel Parifonds Bau<sup>32</sup>

Vom Parifonds Bau profitieren Unternehmen des Bauhauptgewerbes. Unterstützt werden Kurse, welche von anerkannten Bildungsanbietern angeboten werden und in einem Verzeichnis des Vorstandes des Parifonds Bau aufgeführt sind. Firmeninterne Kurse können unterstützt werden, wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen (z.B. müssen sie allen Beitragszahlern des Parifonds Bau zugänglich sein und keine firmenspezifischen Elemente umfassen). Es ist eine Auszahlung sowohl an Arbeitgeber als auch an Arbeitnehmende möglich.

---

<sup>31</sup> Vgl. Cedefop (2008).

<sup>32</sup> Quelle: Parifonds Bau (2016).

### *Höhe der Beiträge*

Die Unternehmen erhalten die Beiträge für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in Form einer Übernahme von Kurskosten und/oder Lohnausfallentschädigungen. Letzteres korrespondiert mit dem Instrument des Bildungsurlaubs (mit Beiträgen durch den Fonds). In den betrachteten Branchenfonds Parifonds Bau, GAV Personalverleih und Gimafonds<sup>33</sup> sind die Beiträge relativ hoch (die Kurskosten werden zu bis zu bestimmten Maximalgrenzen zu 80-100% übernommen).<sup>34</sup>

#### Beispiel Parifonds Bau<sup>32</sup>

Beiträge an Kurse der berufsorientierten Weiterbildung:

- Lohnausfallentschädigung: 80%, max. 250 CHF pro Tag
- Kursgeld: 100%
- Weiteres: Verpflegung, ggf. Übernachtung, Reisekosten

Beiträge an Sprachkurse:

- Allgemeine Sprachkurse: 80% der Kurskosten, max. 400 CHF/Semester
- FIDE-Sprachkurse auf der Baustelle ([www.fide-info.ch](http://www.fide-info.ch)): 100% der Kurskosten (Selbstbehalt: 100 CHF), zudem Entschädigung bei Bestehen von 15 CHF/Lektion resp. bei Nicht-Bestehen von 7.50 CHF/Lektion

### *Umsetzung*

Der Ablauf eines Fonds ist entsprechend seiner Ausgestaltung je nach Branche unterschiedlich. Grob zusammenfassen lässt sich das Verfahren wie folgt:

- Alle dem Fonds unterstellten Unternehmen leisten jährliche Zahlungen (meist als Prozentsatz der Lohnsumme festgelegt) in den Fonds. Oftmals werden diese durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge finanziert.
- Die Antragssteller (meist Unternehmen) stellen ein Gesuch auf Weiterbildungsbeiträge an die Fondsverwaltung, je nach Ausgestaltung vor oder nach Kursteilnahme.
- Bei Bewilligung des Antrags werden die Kurskosten resp. Lohnausfallentschädigungen erstattet.

---

<sup>33</sup> Der Gimafonds ist ein paritätischer Fonds im Maler- und Gipsergewerbe.

<sup>34</sup> Weiter kennen viele GAV einen Bildungsurlaub. Dieser beträgt beim GAV im Gastgewerbe z.B. 3 bezahlte Arbeitstage / Jahr, der GAV in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie empfiehlt mind. 5 Arbeitstage / Jahr oder einen entsprechenden finanziellen Betrag (für eine Vollzeitstelle).

Die Branchenfonds in der Schweiz werden aktuell von den Unternehmen und deren Mitarbeitenden finanziert. Grundsätzlich könnte sich allerdings auch der Bund beteiligen, wie ausländische Beispiele zeigen: In den Niederlanden werden die Branchenfonds zwar auch hauptsächlich durch die Betriebe finanziert, der Staat leistet jedoch ebenfalls – meist zeitlich begrenzte – Zuschüsse.

#### Beispiel Parifonds Bau<sup>32</sup>

- Anspruchsberechtigung: Beschäftigte von dem Parifonds Bau unterstellten Betrieben (insbesondere Bauhauptgewerbe), welche Beiträge an den Parifonds Bau leisten.
- Zahlungen (*Hinweis*: nur ein Teil wird für Weiterbildung verwendet): 0.95% der UVG-pflichtigen Lohnsumme; 0.55% Arbeitnehmerbeitrag und 0.4% Arbeitgeberbeitrag
- Antrag: Im Antragsformular, welches nach Beendigung des Kurses eingereicht wird, werden Angaben zum Teilnehmenden, zum Arbeitgeber, zum Kurs, den effektiven Kosten (inkl. Belege), den an den Parifonds getätigten Zahlungen sowie die Zahlungsverbindung verlangt.

#### *Beurteilung*

Entscheidend für die Beurteilung der Fonds in ihrer Rolle als Instrument zur Steigerung der Weiterbildungspartizipation ist die konkrete Ausgestaltung. Dabei sind verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung durch den Bund denkbar, welche eine unterschiedlich starke staatliche Intervention beinhalten:<sup>35</sup>

- Stärkung der bestehenden resp. neu geschaffener Fonds durch a) eine Allgemeinverbindlicherklärung von GAV / Berufsbildungsfonds oder b) Beiträge des Bundes (z.B. für die Zielgruppen)
- Schaffung eines nationalen, allgemeinverbindlich erklärten Fonds mit oder ohne Beiträge des Bundes

#### *a) Bestehende Branchenfonds*

Die grösste Stärke der Branchenfonds – die Initiative kommt von der Branche selbst, womit Wirksamkeit und Akzeptanz voraussichtlich hoch sind – ist gleich-

---

<sup>35</sup> Inwieweit die bestehenden gesetzlichen Grundlagen für diese Massnahmen ausreichen, wäre vertieft zu prüfen.

zeitig die grösste Schwäche. Denn das Interesse der Betriebe ist auf den grösstmöglichen Nutzen, nicht auf die Angleichung der Partizipationsrate oder die Chancengleichheit ausgerichtet. So ist es möglich, dass gerade die Zielgruppen von den Betrieben nicht zur Teilnahme an einer Weiterbildung ausgewählt werden. Auch der unterschiedliche Organisationsgrad in den Branchen führt dazu, dass nicht alle Berufsfelder und alle Unternehmen von den Fonds gleichermassen profitieren.<sup>36</sup>

Wenn der Bund die Branchenfonds (insbesondere finanziell) unterstützt, wäre es u.E. notwendig, weitere Kriterien zu definieren, um die Zielgruppen tatsächlich zu erreichen. Beispielsweise wäre es möglich, dass die Beiträge des Bundes nur an die Teilnehmenden der Zielgruppe ausbezahlt würden. Die Schwierigkeit dabei: Oftmals sind die Leistungen der Fonds bereits hoch, so dass wenig Spielraum besteht, die Beiträge an die Weiterbildungskosten zu erhöhen (ohne einen Bonus zu bezahlen).

#### *b) Neuer nationaler Fonds*

Alternativ wäre es auch möglich, einen nationalen Weiterbildungsfonds für alle Unternehmen zu schaffen resp. allgemeinverbindlich zu erklären. Eine Allgemeinverbindlicherklärung ist grundsätzlich nicht neu. Es gibt bereits heute ca. 30 allgemeinverbindlich erklärte Berufsbildungsfonds, welche branchenbezogen sind.

Ein nationaler Weiterbildungsfonds wird zurzeit diskutiert. So setzt sich die SP für einen staatlichen Weiterbildungsfonds für ältere Arbeitnehmende ein. Stellvertretend seien die Ausführungen von Nationalrätin Barbara Gysi dargestellt:<sup>37</sup>

*Die Schaffung eines Fonds für Weiterbildung und Neuorientierung älterer Arbeitnehmender ist eine gute und gerechte Sache, denn nur dadurch ist gewährleistet, dass sich alle Firmen gleichermassen an deren Weiterbildungskosten beteiligen und ihre Verantwortung wahrnehmen. Was bei der Berufsbildung junger Menschen bestens funktioniert, könnte zum Vorbild eines Weiterbildungsfonds für ältere Arbeitnehmende werden: Die finanziellen Mittel für diesen Weiterbildungsfonds*

---

<sup>36</sup> Nachteile von Branchenfonds wurden zudem in einer breit angelegten europäischen Studie wie folgt beschrieben: Erhöhung der Arbeitskosten, nicht alle Unternehmen profitieren gleichermassen, Erhöhung des administrativen Aufwands, Auftreten von Mitnahmeeffekten, Inanspruchnahme auch bei geringem Nutzen, Branchenfokus anstelle von Mitarbeiterfokus. Die Studie zeigt auf, dass entsprechende Fonds in 16 europäischen Staaten genutzt werden. Vgl. Cedefop (2008).

<sup>37</sup> Vgl. [www.hrtoday.ch/article/weiterbildungsfonds-f-r-lttere](http://www.hrtoday.ch/article/weiterbildungsfonds-f-r-lttere). Der von der SP geforderte Weiterbildungsfonds würde dabei wie folgt finanziert: Alle Unternehmen mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an älteren Mitarbeitenden würden einen sog. Solidaritätsbeitrag bezahlen.

*sollen über eine Solidaritätsabgabe aller Unternehmen bereitgestellt werden. Diese Abgabe kann im selben Mass reduziert werden, wie die Firmen selbst aktiv sind.*

Die Argumentation orientiert sich somit primär am Solidaritätsgedanken und verweist auf die bereits bestehenden Berufsbildungsfonds, welche z.B. die Lasten der Unternehmen für die Lehrlingsausbildung auf alle Unternehmen verteilen (z.B. Berufsbildungsfonds des Kantons Zürich).

In einer diesbezüglichen dringlichen Interpellation der SP in Zusammenhang mit der Frankenstärke lehnt der Bundesrat den Weiterbildungsfonds allerdings mit folgender Begründung ab:<sup>38</sup>

*Eine Solidaritätsabgabe für Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an älteren Arbeitnehmenden zur Speisung eines Weiterbildungsfonds lehnt der Bundesrat ab. Weiterbildung liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern und muss sehr zielgerichtet erfolgen.*

Weiter verweist der Bundesrat auf die nationale Konferenz zu den älteren Arbeitnehmenden sowie die Massnahmen von Kantonen und ALV (z.B. längere Bezugsdauer für ältere Personen).

### *Herausforderungen*

Wie bei den Bildungsgutscheinen gelten auch bei den Fonds die Information und Kommunikation sowie die genügend hohen Beiträge als entscheidend für den Erfolg.<sup>39</sup> Relevant wäre bei einem nationalen Fonds zudem, dass sich die Kosten der Weiterbildung nach Branchen und Berufen unterscheiden; in diesem Sinne sollten dies auch die Zahlungen an den Fonds tun. Allerdings ist eine Differenzierung mit Aufwand und politischen Diskussionen verbunden.

---

<sup>38</sup> Vgl. 15.9007 Dringliche Interpellationen. Starker Franken und Reduzierung unnötiger Bürokratie. Herbstsession 2015.

<sup>39</sup> Vgl. Cedefop (2008).

## Fonds: Konzeptskizze zur möglichen Ausgestaltung

- Förderung durch den Bund:
  - Allgemeinverbindlicherklärung bestehender Branchenfonds
  - Beiträge an bestehende Branchenfonds (für Zielgruppen)
  - Schaffung eines nationalen Fonds mit oder ohne Beiträge des Bundes
- Anspruchsberechtigung: Erwerbstätige. Eine Einschränkung auf Zielgruppen wäre bei einer staatlichen Förderung möglich.
- Ablauf:
  - 1. Jährliche Zahlungen der Unternehmen und / oder des Bundes an den Fonds
  - 2. Antrag eines Unternehmens auf Beiträge an die Weiterbildung
  - 3. Besuch der Weiterbildung durch den Arbeitnehmenden
  - 4. Auszahlung des Beitrags an das Unternehmen
- Beitrag: Anteil an Kurskosten und/oder Lohn mit Maximalgrenze
- Herausforderungen:
  - Information Unternehmen / Arbeitnehmende
  - Nationaler Fonds: Differenzierung der Beiträge an den Fonds?

### 4.3. Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung finanziert Weiterbildungs- und Beschäftigungsmassnahmen im Umfang von rund 600 Millionen Franken im Jahr.<sup>40</sup> Etwa jede dritte bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldete Person nimmt an mindestens einer Massnahme („Arbeitsmarktliche Massnahme“, AMM) teil. Diese Massnahmen sind oftmals bereits zielgruppenspezifisch ausgestaltet, beispielsweise nach Bildungshintergrund oder Sprachkenntnisse. Eher selten werden auch altersspezifische Differenzierungen vorgenommen.

Ziel der AMM ist, die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung zu unterstützen.<sup>41</sup> Die grosse Mehrheit der Kurse richtet sich an Personen, die bereits arbeitslos sind, wobei in Ausnahmefällen Massnahmen auch bereits während der Kündigungsphase eingesetzt werden.

Zudem gibt es zwei von der Arbeitslosenversicherung finanzierte Weiterbildungsinstrumente, die sich an Unternehmen richten:

- Weiterbildungen im Rahmen von Kurzarbeit
- Weiterbildungen bei Massenentlassungen

Die beiden Instrumente werden im Folgenden kurz beschrieben, um im Anschluss mögliche Ausweitungen des Versicherungsansatzes zu diskutieren.

#### *Weiterbildung im Rahmen von Kurzarbeit*

Ziel und Rahmenbedingungen der Kurzarbeit werden im Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG, der Arbeitslosenversicherungsverordnung AVIV sowie in einem Kreisschreiben des SECO an die kantonalen Amtsstellen wie folgt beschrieben:<sup>42</sup>

*Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Durch die KAE [Kurzarbeitsentschädigung] wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. [...] Mit der KAE sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden. Diese Zielsetzung liegt sowohl im Interesse der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgeber, indem die Möglichkeit der Erhaltung eines intakten Produktionsapparates über die wirtschaftlich schwie-*

---

<sup>40</sup> „Bilanz und Erfolgsrechnung 2015“, siehe [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch)

<sup>41</sup> Vgl. Morlok et al. (2014).

<sup>42</sup> Vgl. [www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Kreisschreiben/D-AVIG-Praxis\\_KAE\\_2016\\_V1.1.pdf](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Kreisschreiben/D-AVIG-Praxis_KAE_2016_V1.1.pdf)



*rige Zeit hinweg geboten wird. Diese präventive Zwecksetzung der KAE beherrscht auch massgebend die Auslegung wesentlicher Tatbestände dieses Leistungsreichs.*

Während jenem Teil der Arbeitszeit, die der Kurzarbeit unterliegt, können Weiterbildungen besucht werden, wobei die Bedingungen dazu im AVIV (Art. 47 „Weiterbildung im Betrieb“) geregelt sind:

<sup>1</sup> *Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bleibt bestehen, wenn der Arbeitgeber mit Einwilligung der kantonalen Amtsstelle die ausfallende Arbeitszeit ganz oder teilweise zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer verwendet.*

<sup>2</sup> *Die kantonale Amtsstelle darf ihre Einwilligung nur geben, wenn die Weiterbildung:*

- a. Fertigkeiten oder Kenntnisse vermittelt, die dem Arbeitnehmer auch bei einem Stellenwechsel nützlich sein können oder die zur Erhaltung seines gegenwärtigen Arbeitsplatzes unerlässlich sind;*
- b. durch sachkundige Personen nach einem zum voraus festgelegten Programm durchgeführt wird;*
- c. von der üblichen Tätigkeit im Betrieb klar getrennt ist und*
- d. nicht im alleinigen oder überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegt.*

Die Gesuche um Weiterbildung im Betrieb werden von den kantonalen Amtsstellen geprüft; das SECO nimmt eine Aufsichtsrolle wahr.

Die Zahl der Betriebe mit Kurzarbeit schwankt stark über die Zeit: Zurzeit (Stand März 2016) sind 664 Betriebe und 5'962 Arbeitnehmende von Kurzarbeit betroffen. Diese Zahl ist höher als im Vorjahr (145 resp. 896), aber deutlich tiefer als zu Spitzenzeiten im Jahr 2009 (als die Zahl der über Kurzarbeit abgerechneten Arbeitsstunden zehn Mal höher war).<sup>43</sup>

Aufgrund der kantonalen Bewilligungspraxis besteht keine zusammenfassende Statistik zum Anteil der Betriebe, die während der Kurzarbeit Weiterbildungen anbieten oder nutzen; beim SECO geht man von einem eher geringen Anteil aus. Dafür ist mitunter der Umstand verantwortlich, dass die Kosten durch die Unternehmen selbst getragen werden müssen.

---

<sup>43</sup> Vgl. [www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/44297.pdf](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/44297.pdf)

### *Weiterbildung bei Massentlassungen*

Im Obligationenrecht (Art. 335d – Art. 335g) sind Massentlassungen folgendermassen definiert:

*Als Massentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:*

<sup>1</sup> *mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;*

<sup>2</sup> *mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;*

<sup>3</sup> *mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.*

Das Obligationenrecht sieht weiter vor, dass die Arbeitnehmerschaft und das kantonale Arbeitsamt orientiert werden.<sup>44</sup> Die betroffenen Firmen können anschliessend ein Gesuch zur Finanzierung von Weiterbildungsmassnahmen einreichen, wobei die kantonalen Amtsstellen in die Entwicklung des Angebots miteinzubeziehen sind (AVIV Art. 98a). Das SECO entscheidet über das Gesuch. Laut Aussage des SECO (Direktion für Arbeit) handelt es sich dabei vor allem um kollektive Standortbestimmungsangebote. Der Kurs wird von den Firmen selbst organisiert. Eine Co-Finanzierung ist nicht zwingend Bedingung, ist aber möglich. Gewisse Kantone nutzen das Instrument, andere nicht. Insgesamt wurden 2015 rund 20 Anträge verarbeitet, in den drei Jahren zuvor variierte die Zahl zwischen 13 und 20 Betriebe pro Jahr.

### *Einschätzung zur Ausdehnung der bestehenden Instrumente*

An sich sind zwei Ausdehnungen bei den anlässlich Kurzarbeit und Massentlassungen eingesetzten Weiterbildungsinstrumenten denkbar: 1) eine Erhöhung der Zahl der Unternehmen und Mitarbeitenden, 2) eine Ausdehnung der Kurstage und damit der Intensität der Weiterbildung bei den beteiligten Unternehmen. Beide mögliche Ausdehnungen sind u.E. jedoch mit substanziellen Problemen verbunden.

---

<sup>44</sup> Vgl. [www.secolive.admin.ch/themen/00385/00420/00423/00425/index.html?lang=de](http://www.secolive.admin.ch/themen/00385/00420/00423/00425/index.html?lang=de)

In Bezug auf die Anzahl Unternehmen ist festzuhalten, dass beide Instrumente nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen genutzt werden können (Massenentlassung, Kurzarbeit) und eine Ausdehnung dieses Pools weder möglich noch wünschbar ist. Weiter ist zu berücksichtigen, dass das quantitative Potential nochmals reduziert wird, wenn man einen Fokus auf die vorgängig diskutierten Zielgruppen legen würde. Ein solcher Fokus mag aufgrund der speziellen Situation zudem gar nicht erwünscht sein (es besteht bei allen Mitarbeitenden ein akutes Risiko der Arbeitslosigkeit, nicht nur bei den Mitgliedern der Zielgruppe).

Durch eine Konsultation der kantonalen Arbeitsmarktbehörden könnte geprüft werden, wie hoch die Nutzungsquote heute ist und in welchem Ausmass sie realistischweise gesteigert werden könnte (beispielsweise durch eine Ko-Finanzierung während der Kurzarbeit). Wir schätzen das zusätzliche Potential zur Erhöhung der Weiterbildungspartizipation insgesamt aber als relativ tief ein.

Was schliesslich die eingangs erwähnten Arbeitsmarktlichen Massnahmen für Stellensuchende betrifft, die bereits beim RAV gemeldet sind, ist zu erwähnen, dass die kantonalen Arbeitsmarktbehörden über deren Einsatz entscheiden. Die Arbeitslosenversicherung definiert einen Plafond, bis zu welchem die Kosten der AMM übernommen werden. Eine grössere Evaluation der AMM (Morlok et al. 2014) stellte den AMM insgesamt ein gutes Zeugnis aus; die Studie macht aber keine Aussagen dazu, ob eine Ausdehnung der AMM angezeigt wäre. Dazu müsste untersucht werden, ob die Massnahmen auch bei zusätzlichen Gruppen von Stellensuchenden, die noch nicht an AMM teilnehmen, eine positive Wirkung zeigen.

#### *Alternative Instrumente unter dem Versicherungsansatz*

Instrumente der Arbeitslosenversicherung beziehen sich i.d.R. auf stellensuchende Personen. Dies ist allerdings nicht zwingend der Fall. So übernimmt beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit in Deutschland die Weiterbildungskosten für künftig möglicherweise von Arbeitslosigkeit betroffene Personen. Konkret sind dies Personen, welche eine befristete Stelle haben oder denen gekündigt wurde (vgl. Anhang). Unter dem Programm WeBeGau (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) finanziert die Bundesagentur für Arbeit zudem die Kosten für die Weiterbildung von geringqualifizierten Arbeitnehmenden. Abhängig vom Alter der Beschäftigten werden 50% bis 75% der Kosten für die Weiterbildungen übernommen.

Es wäre grundsätzlich denkbar, dass die Schweizer Arbeitslosenversicherung analog dazu Personen unterstützt, die überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit

bedroht sind. Eine konkrete mögliche Ausgestaltung wäre, dass Personen in folgenden Situationen unterstützt würden:

- Personen in vom Strukturwandel betroffenen Branchen und Berufen
- Personen in Berufen, die überdurchschnittlich von konjunktureller und saisonaler Arbeitslosigkeit betroffen sind
- Personen in atypisch-prekären Beschäftigungsverhältnissen<sup>45</sup>

Bei der konkreten Umsetzung könnten die Bildungsgutscheine (zu Vor- und Nachteilen derer Ausgestaltung siehe die Diskussion in Kapitel 4.1), genutzt werden. Grundlegende Unterschiede wären die Finanzierung sowie die Anspruchskriterien (wobei diese grundsätzlich auch auf die gesamte Zielgruppe ausgedehnt werden könnten).

Es wäre grundsätzlich auch denkbar, nicht Bildungsgutscheine, sondern die bestehenden Instrumente der Arbeitslosenversicherung zu nutzen, d.h. dass die Personen bereits früher in den Prozess eingebunden werden (nicht erst bei Kündigung / Arbeitslosigkeit). Zu den Instrumenten zählen z.B. Beratungsgespräche bei den RAV und Standortbestimmungskurse. Im Unterschied zum weitgehend offenen Bildungsmarkt bei Bildungsgutscheinen, würde hier eine stärkere Steuerung der Weiterbildungsinhalte durch die Arbeitsmarktbehörden stattfinden.

Zu beachten ist, dass das BBG ebenfalls Grundlagen für die Förderung von Weiterbildung in von Strukturwandel betroffenen Branchen und Berufsfeldern enthält, welche allerdings auf die Angebotsförderung fokussiert.<sup>46</sup> Die Abstimmung zwischen einer allfälligen Förderung von Angebot (BBG) und Nachfrage (AVIG) sowie die Förderung von Weiterbildung im Rahmen des Versicherungsansatzes (anstelle von Seiten der Berufsbildungsbehörden) würden dabei eine politische Diskussion bedingen.

---

<sup>45</sup> In der Umsetzung müsste dieser Begriff weiter operationalisiert werden. In Studien des SECO zum Thema (Marti et al. 2003; Walker et al. 2010) liegt eine atypisch-prekäre Beschäftigung dann vor, wenn a) der Lohn unterhalb des Medianlohnes liegt und mindestens zwei Unsicherheiten im Anstellungsverhältnis auftreten oder b) der Lohn tiefer ist als 60 % des Medianlohnes und mindestens eine Unsicherheit auftritt. Zu den Unsicherheit zählen laut den Autoren (Aufzählung nicht vollständig): zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (befristeter Vertrag, Temporärarbeit), kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Arbeit auf Abruf, Arbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl), Unterbeschäftigung (Teilzeitarbeit mit Wunsch Anstellungsgrad zu erhöhen).

<sup>46</sup> Vgl. Art. 32 BBG:

<sup>2</sup> [Der Bund] unterstützt insbesondere Angebote, die darauf ausgerichtet sind:

a. Personen bei Strukturveränderungen in der Berufswelt den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen; [...]

<sup>4</sup> Die vom Bund geförderten Angebote der berufsorientierten Weiterbildung und die arbeitsmarktlichen Massnahmen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 19821 sind zu koordinieren.

## 5. Synthese

Die Stellensuchdauer steigt mit dem Alter deutlich an und die Vermittlungsfähigkeit sinkt. Wenn ältere Arbeitnehmende also ihre Stelle verlieren, haben sie grössere Mühe, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Verschiedene Faktoren sind dafür verantwortlich. Die vorliegende Studie fokussiert auf einen dieser Faktoren, die Weiterbildungsbeteiligung: Unter den Prämissen, dass mehr Weiterbildung zu besseren Arbeitsmarktchancen führt<sup>47</sup> und dieser Zusammenhang auch für die älteren Arbeitnehmenden gilt, sollen Instrumente zu deren Förderung diskutiert werden.

Die Studie beginnt mit einer Datenanalyse. Im Fokus steht die Frage: Ist die Weiterbildungspartizipation älterer Arbeitnehmenden tatsächlich geringer als bei anderen Gruppen? Dies ist der Fall. Aber: Andere Faktoren wie insbesondere das Qualifikationsniveau haben einen noch stärkeren Einfluss auf die Inanspruchnahme von Weiterbildung. Aus diesem Grund sollte sich eine Förderung der Weiterbildungsbeteiligung u.E. nicht nur auf ältere Arbeitnehmende beschränken, sondern andere Risikogruppen, insbesondere geringqualifizierte Arbeitnehmende, einschliessen.

Der zweite Teil der Analyse stellt eine Auslegeordnung zu möglichen Finanzierungsinstrumenten dar und betrachtet drei davon, die im vorliegenden Kontext als grundsätzlich interessant erachtet werden, im Detail: Bildungsgutscheine, Beiträge an Unternehmen / Lohnausfallentschädigungen über Fonds und Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung.

In der vorliegenden Synthese gilt es nun, diese Teile zu verknüpfen: Welche der drei Finanzierungsinstrumente eignet sich für die definierte Zielgruppe? Dazu legen wir den Fokus auf zwei Aspekte, die wir als besonders relevant erachten:

- Zielgruppenerreichung: Kann die Zielgruppe (und nur diese) durch das Instrument erfasst werden?
- Arbeitsmarktorientierung: Gewährleistet das Instrument, dass nur Weiterbildungsmassnahmen unterstützt werden, welche von den Branchen / Arbeitgebern als sinnvoll erachtet werden und damit auch die Arbeitsmarktfähigkeit erhöhen?

---

<sup>47</sup> Auf diese These weisen verschiedene Forschungsergebnisse hin, sie wurde in der vorliegenden Analyse allerdings nicht untersucht. Vgl. z.B. Büchel und Pannenberg zu Deutschland (2003, zitiert aus Backes-Gellner, 2009). Bei einer weiteren Konkretisierung der Massnahmen wäre es u.E. wichtig, wenn die Gültigkeit der Prämissen für die Schweiz sowie die finanzielle Verteilungswirkung geprüft wird.

### *Zielgruppenerreichung*

*Bildungsgutscheine:* Auf den ersten Blick scheint es, dass die Bildungsgutscheine, deren grosser Vorteil die Möglichkeit der zielgruppenspezifischen Ausgestaltung ist, sich besonders gut für die Zielgruppe anpassen lassen. In mancher Hinsicht ist das auch so: Es lassen sich Kriterien für die Inanspruchnahme definieren und die Bildungsgutscheine könnten sowohl von Unternehmen als auch von Individuen beantragt werden (wodurch die Chancengleichheit innerhalb der Zielgruppe gefördert wird). Aber es zeichnen sich auch Hürden in Bezug auf die Zielgruppenerreichung ab: Bei der konkreten Operationalisierung ergibt sich die Schwierigkeit, dass sich „Geringqualifikation“ zwar definieren, aber kaum beweisen lässt. Es muss also ein „Proxy-Indikator“ wie das Einkommen verwendet werden, wenn nicht auf die Selbstdeklaration der Antragsstellenden abgestützt und damit ein mögliches Missbrauchspotenzial geschaffen werden soll. Die Folge: Die Zielgruppe, die man fördert, entspricht nicht (vollständig) der Zielgruppe, die man fördern will. Weitere Nachteile bei einem individuellen Zugang sind die schwere Erreichbarkeit der Zielgruppe, die mit ihrer Weiterbildungspartizipation grundsätzlich zufrieden ist.

*Fonds:* Nur Arbeitnehmende in Unternehmen, Berufen und Branchen, die einem Fonds unterstellt sind, profitieren von diesem Instrument. Um die daraus entstehende Ungleichheit zu reduzieren, müsste es daher das Ziel sein, dass in möglichst vielen Branchen Weiterbildungsfonds geschaffen resp. die bestehenden Fonds mit dem Element der Weiterbildung ergänzt werden. Eine derartige Ausdehnung lässt sich u.E. mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung alleine kaum erreichen: Die bestehenden Fonds kennen i.d.R. keine spezifischen Weiterbildungsmassnahmen für die Zielgruppe und der dadurch geschaffene Anreiz zur Schaffung neuer Fonds / Massnahmen ist aus unserer Sicht als gering zu beurteilen. Ein solcher Anstosseffekt könnte hingegen mit staatlichen Zuschüssen an die Beiträge für Weiterbildungskurse<sup>48</sup> von älteren und geringqualifizierten Personen erreicht werden. Wird dies als nicht ausreichend beurteilt, könnte auch ein nationaler Weiterbildungsfonds für die Zielgruppe geschaffen werden; wobei dieser wiederum über die oben diskutierten Bildungsgutscheine ausgeschüttet werden kann.

---

<sup>48</sup> Welche von den Fonds definiert würden. Vorteil: Die Weiterbildungsmassnahmen sind von der Branche anerkannt und nicht nur von einem einzelnen Unternehmen.

Entsprechend würde allerdings die erwähnte Problematik der Definition der Zielgruppen (Einkommen anstelle des Bildungsniveaus) auftreten.<sup>49</sup>

*Arbeitslosenversicherung:* Die Arbeitslosenversicherung kennt mit den Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit und Massentlassungen Instrumente, welche bei Personen ansetzen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Eine Ausdehnung dieser Instrumente erachten wir als wenig zielführend, da nur ein kleiner Teil der Zielgruppe davon profitieren würde. Eine mögliche Alternative wäre: Für Personen aus der Zielgruppe, welche in prekären Beschäftigungsverhältnissen (z.B. zeitlich befristete Stelle) oder in vom Strukturwandel betroffenen Berufen und Branchen tätig sind, werden präventiv Weiterbildungsmaßnahmen finanziert (dabei wäre eine Abstimmung zwischen den Institutionen der Berufsbildung und der Arbeitslosenversicherung nötig). In Bezug auf die gesamte Zielgruppe gilt aber auch hier, dass nur ein Teil davon erfasst wird. Dies gilt umso mehr, als die Zielgruppe selbst aktiv werden muss, was wie bei den Bildungsgutscheinen als eher schwierig anzusehen ist. Die Erfahrung zeigt, dass sich selbst Personen im gekündeten Zustand erst relativ spät bei den RAV anmelden (erst kurz vor Beginn der eigentlichen Arbeitslosigkeit).

#### *Arbeitsmarktorientierung*

*Bildungsgutschein:* Beim individuellen Zugang zu den Gutscheinen besteht die Gefahr, dass Weiterbildungskurse besucht werden, welche von Arbeitgebern und Arbeitsmarkt als nicht sinnvoll eingestuft werden und die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden somit nicht substanziell verbessern. Vor diesem Grund ist ein betrieblicher Zugang u.E. als besser einzuschätzen (wobei dieser wiederum Nachteile in Bezug auf die Chancengleichheit innerhalb der Zielgruppe aufweist, s.o.). Ein Vorteil von Bildungsgutscheinen und ihrer Nachfrageorientierung ist, dass die gestärkte Nachfrage zu zielgruppenspezifischen neuen resp. ausgebauten Angeboten führen kann.

*Fonds:* Die grosse Stärke der (*bestehenden*) *Branchenfonds* ist die Arbeitsmarktorientierung, welche durch die zentrale Rolle der Branchenverbände resp. Organisationen der Arbeitswelt bei der Entwicklung und Bewirtschaftung der Fonds sichergestellt wird. Beim *nationalen Fonds* tritt wie bei den Bildungsgutscheinen demgegenüber wieder der Nachteil der geringeren Arbeitsmarktnähe auf (sofern

---

<sup>49</sup> Alternativ könnte der nationale Weiterbildungsfonds die Weiterbildungsinhalte und -kurse definieren und auf diese Weise die Zielgruppe steuern. Da Inhalte und Kurse branchenspezifisch spezifiziert werden müssen, erachten wir dieses Vorgehen jedoch als hoch komplex.

die Definition der Weiterbildungsinhalte nicht an die Branchen ausgelagert werden kann).

*Arbeitslosenversicherung:* Die Arbeitsmarktbehörden sind spezialisiert auf die Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen in den Arbeitsmarkt. Das Angebot an Weiterbildungsmassnahmen ist an der Zielsetzung einer raschen und dauerhaften Wiedereingliederung ausgerichtet (beispielsweise nehmen Standortbestimmung und Bewerbungstraining eine wichtige Rolle ein). Möchte man bereits vor der Arbeitslosigkeit ansetzen und präventiv Weiterbildung unterstützen, sind demgegenüber andere Inhalte gefragt. Da diese oftmals branchenspezifisch sind, müssten sich die Arbeitsmarktbehörden u.E. mit den Branchenverbänden koordinieren, um die Arbeitsmarktorientierung zu gewährleisten.

Übersicht

Nachfolgende Tabelle stellt die Beurteilung der drei Finanzierungsinstrumente in Bezug auf die Zielgruppe (ältere / geringqualifizierte Personen) im Überblick dar.

		Bildungsgutscheine		Fonds		Arbeitslosenversicherung (individueller Zugang)
		Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang	Branchenfonds	Nationaler Fonds	
Zielgruppenreichung	Umfassend?	●● „Proxy“-Indikator erfasst nicht alle Personen der Zielgruppe. Nur Personen erfasst, die selbst aktiv werden, aber: Chancengleichheit gewährleistet.	● „Proxy“-Indikator erfasst nicht alle Personen der Zielgruppe. Nur Personen erfasst, bei denen das Unternehmen aktiv wird, daher Chancengleichheit nicht gewährleistet.	●(●) Nur Personen erfasst, die Fonds unterstellt sind; Bewertung abhängig von Anzahl Fonds. Nur Personen, die sich selbst melden resp. vom Arbeitgeber gemeldet werden.	●(●) Bewertung abhängig davon, ob individueller oder betrieblicher Zugang (vgl. Bildungsgutscheine).	●● Nur für von Arbeitslosigkeit betroffene resp. gefährdete Personen. Nur Personen, die selbst aktiv werden (Annahme: tiefer Anteil).
	Nur diese?	●● „Proxy“-Indikator erfasst auch Höherqualifizierte	●● „Proxy“-Indikator erfasst auch Höherqualifizierte	●●● Weiterbildungskurse für geringqualifizierte Personen definiert	●● „Proxy“-Indikator erfasst auch Höherqualifizierte	●●● RAV-Beratung sowie Überprüfung klar definierter Kriterien stellen sicher, dass nur Personen der Zielgruppe teilnehmen.
Arbeitsmarktorientierung		● ggf. Unterstützung von Kursen, die Arbeitsmarktfähigkeit nicht substanziell erhöhen	●● Anbindung an Arbeitsmarkt ist gewährleistet (aber unternehmensspezifisch)	●●● Unterstützung von Weiterbildung, die von der Branche als sinnvoll erachtet wird	●(●) Abhängig davon, ob individueller oder betrieblicher Zugang (vgl. Bildungsgutscheine)	●● Durch Angliederung an Arbeitslosenversicherung grundsätzlich gegeben, aber neue Rolle und Inhalte (Branchenbezug nötig)

● gering, ●● mittel, ●●● hoch



Im Fazit lässt sich sagen, dass alle Instrumente Vor- und Nachteile aufweisen und daher eine Definition resp. Gewichtung der Zielsetzungen nötig ist. Aus unserer Sicht ist von entscheidender Bedeutung, dass das Instrument und seine Ausgestaltung die Arbeitsmarktorientierung im Fokus hat, d.h. dass die Branchen (und/oder Betriebe) bei der Umsetzung einbezogen werden.

## Literaturverzeichnis

Backes-Gellner, U. (2011): Eine Analyse der Wirksamkeit ausgewählter Instrumente zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung, Universität Zürich.

Backes-Gellner, U. (2009): Probleme und Chancen lebenslangen Lernens aus betriebswirtschaftlicher Perspektive. Altern, Bildung und lebenslanges Lernen, Eds. U.M. Staudinger, H. Heidemeier. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, 65-73.

Balzer, C. (2011): Finanzierung der Weiterbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn.

Bildungsdirektion Kanton Zürich (2016): Schule für Weiterbildung Schweiz swch.ch.

Bosch, G. (2010): In Qualifikation investieren- ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Bruno C., E. Duflo, M. Gurgand, R. Rathelot und P. Zamora (2013): Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment, in: The Quarterly Journal of Economics 128(2).

Büchel F., Pannenberg M. (2003): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. Gutachten im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“. Berlin.

Bundesamt für Statistik BFS (2014): Weiterbildungsaktivitäten – Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011, BFS Aktuell, Bundesamt für Statistik, Mai 2014, Neuchâtel.

Bundesrat (2005): Bericht des Bundesrates über die nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.

Cedefop (2008): Sectoral training funds in Europe, Cedefop panorama series: 156.

Dohmen, D. (2003): Alternative Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung.

EIM (2005): Policy instruments to foster training of the employed, Final report Lifelong Learning, Volume 2 Summary Report.

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (2015): Rückerstattungsgesuche individuelle Weiterbildung Fremdsprachenkompetenz im Rahmen von Passepartout, Bern.

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (2012): Bericht zur Prüfung von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung, Bern.

EDK (2015): Objektförderung. Berufsorientierte Weiterbildung. EDK/IDES-Kantonsumfrage- Stand: Schuljahr 2014-2015

Falk A., Lalive R., Zweimüller J. (2005): The success of job applications: a new approach to program evaluation, Labour Economics 12(6).

Gerfin M. und Lechner M. (1999): Ökonometrische Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen in der Schweiz.

Gerfin, M., Lechner, M. und Steiger, H. (2002): Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? An econometric analysis of two different schemes.

Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie, Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018.

Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Gastgewerbes (2015). Download: [www.l-gav.ch/index.php?id=73&L=0](http://www.l-gav.ch/index.php?id=73&L=0)

Guggisberger, J. und S. Schmutz (2007): Massnahmen zur Ansprache bildungsbenachteiligter Personen, Schlussbericht Büro Bass, Bern.

Hartmut, S. (2006). Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung. BIBB (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn (2006): 154-166.

Käpplinger, B. (2011): Vortrag: Von der Angebots- zur Nachfragefinanzierung – Theorie- und empiriebasierte Differenzierungen eines Slogans, Humboldt-Universität zu Berlin.

Lalive, R., Morlok M. and Zweimüller J. (2011): Applying for jobs: Does ALMP participation help? Working Paper Nr. 19.

Lalive, R. und J. Zweimüller (2000): Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Lalive R., T. Zehnder und J. Zweimüller (2006): Makroökonomische Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz

Lalive R., J. C van Ours und J. Zweimüller (2008): The Impact of active Labour Market Programms on the Duration of Unemployment in Switzerland. The Economic Journal, 118.

Marti, M. und S. Osterwald (2006): Wirkungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen auf den Schweizerischen Arbeitsmarkt.

Marti, M., S. Osterwald & A. Müller (2003): „Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz“, Studie im Auftrag der Aufsichtscommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 9, Bern.

Martinovits, A., A. Rothenbühler und D. Ganzaroli (2000): Panelbefragungen bei Massnahmenteilnehmern - Wirkungsmessung bei Gastgewerbe- und Winword-Kursen sowie Einsatzprogrammen.

Messer, D. und S. C. Wolter (2009): Kann man mit Gutscheinen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Resultate aus einem wissenschaftlichen Feldexperiment, Bern.

Morlok, Michael und N. Känel (2007): Langzeitarbeitslosigkeit. Situation und Massnahmen. Download: [www.amosa.net/projekte/langzeitarbeitslosigkeit.html](http://www.amosa.net/projekte/langzeitarbeitslosigkeit.html)

Morlok, M., Liechti, D., Lalive, R., Osikominu, A. und Zweimüller, J. (2014): Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 41 (5. 2014), Studie im Auftrag der Aufsichtscommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (2005): Chèque annuel de formation. Rapport 2004. Genève.

Parifonds Bau (2016): Paritätischer Fonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes: Parifonds Bau, Statuten Leistungsreglement, Januar 2016.

rwi, infas und GIB (2012): Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), Oktober 2012.

SBFI (2015): Häufig gestellte Fragen zum Weiterbildungsgesetz (WeBiG)

Sgier, I. (2011): Nachfrageorientierte Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte Länderreport Schweiz ARBEITSBERICHT No. 4. Schweiz, Länderreport.

Spycher, S. und B. Salz (2001): Erfolgskontrolle der Staatsbeiträge: Ausbildungsbeiträge, Stipendien und Darlehen, Büro Bass, Bern.

Stiftung Warentest (2015): Weiterbildung finanzieren, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, August 2015.

Walker, P., M. Marti & K. Bertschy (2010): „Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz – Nachfolgestudie zur Studie von 2003“, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 32, Bern. Download: [www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20655.pdf](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20655.pdf) Wolter, S. C. (2008): Die steuerliche Behandlung der Kosten für die Aus- und Weiterbildung. Analyse des Handlungsbedarfs, der Anreiz- und Verteilungswirkungen sowie anderen Effekten von Massnahmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der Schweiz, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) & Universität Bern & CESifo & IZA, Bern. Kurzgutachten im Auftrag der Eidgenössischen Steuerverwaltung.

Wolter, S. C. (2012): Welchen Beitrag können Bildungsgutscheine leisten, dass „Lebenslanges Lernen“ für Einzelne und Unternehmen zur Selbstverständlichkeit wird? Universität Bern.

Wolter, S.C, S. Denzler, G. Evéquoz, S. Hanhart, O. Nussbaum, T. Ragni, A. Schläfli, B. Weber (2003): Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung, Trendbericht SKBF Nr. 7, Aarau.

## Anhang

### Anhang A: AVAM

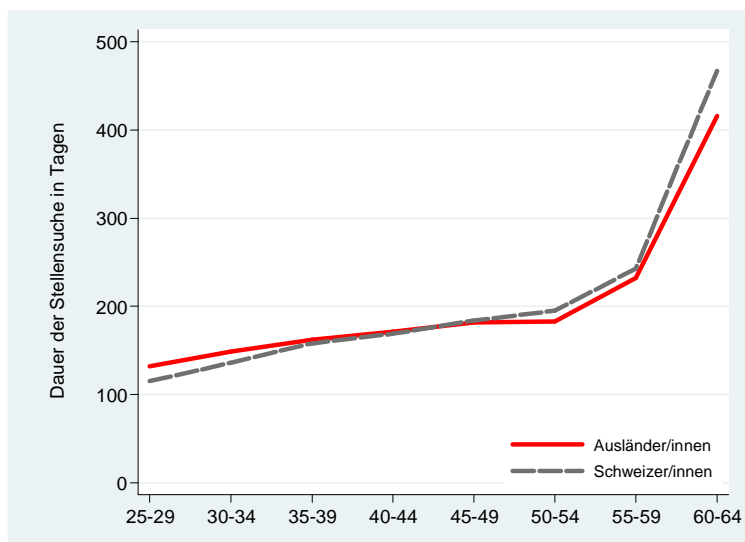
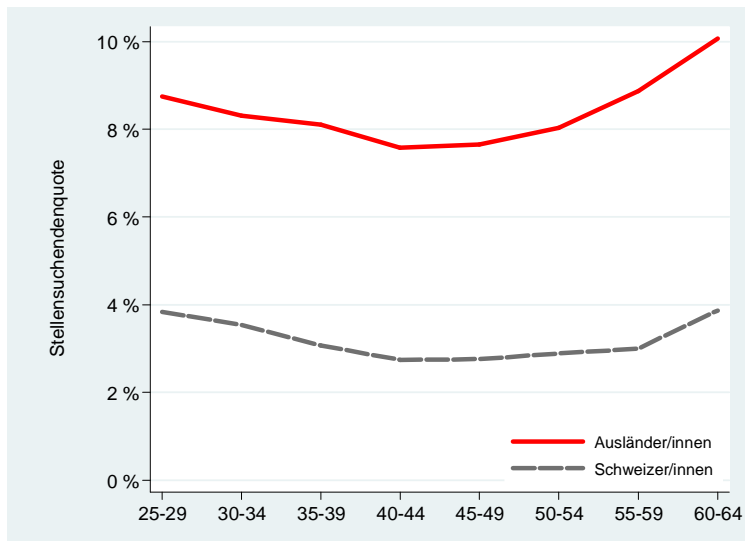
#### Branche

Wirtschaftsabschnitt	25-44 J.	45-64 J.	Differenz
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	3%	1%	-67%
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und sonstige Industrie	5%	5%	0%
Baugewerbe/ Bau	8%	7%	-13%
Handel, Verkehr, Lagerei, Beherbergung und Gastgewerbe	7%	5%	-29%
Information und Kommunikation	4%	5%	25%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	4%	33%
Grundstücks- und Wohnungswesen	5%	4%	-20%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6%	6%	0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	3%	2%	-33%
Sonstige Dienstleistungen	13%	8%	-38%

Wirtschaftsabschnitt	25-44 J.	45-64 J.	Differenz
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	146	167	14%
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und sonstige Industrie	157	263	68%
Baugewerbe/ Bau	126	158	25%
Handel, Verkehr, Lagerei, Beherbergung und Gastgewerbe	152	221	45%
Information und Kommunikation	150	247	65%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	171	301	76%
Grundstücks- und Wohnungswesen	145	236	63%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	148	229	55%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	140	209	49%
Sonstige Dienstleistungen	120	161	34%

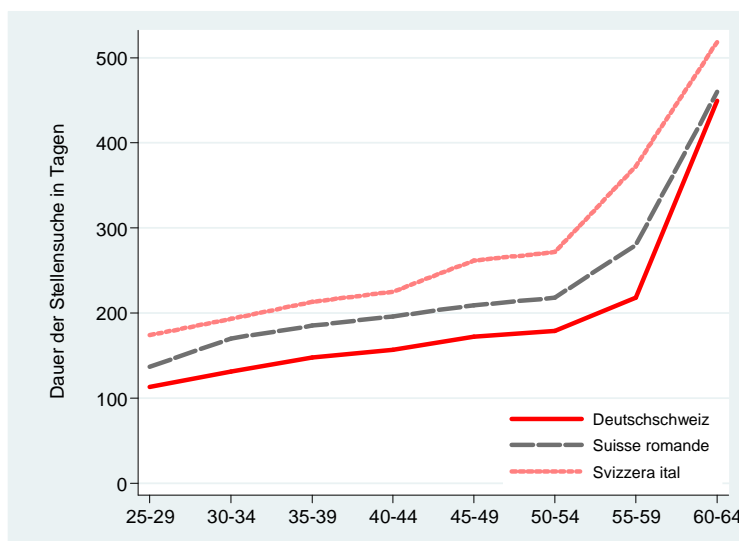
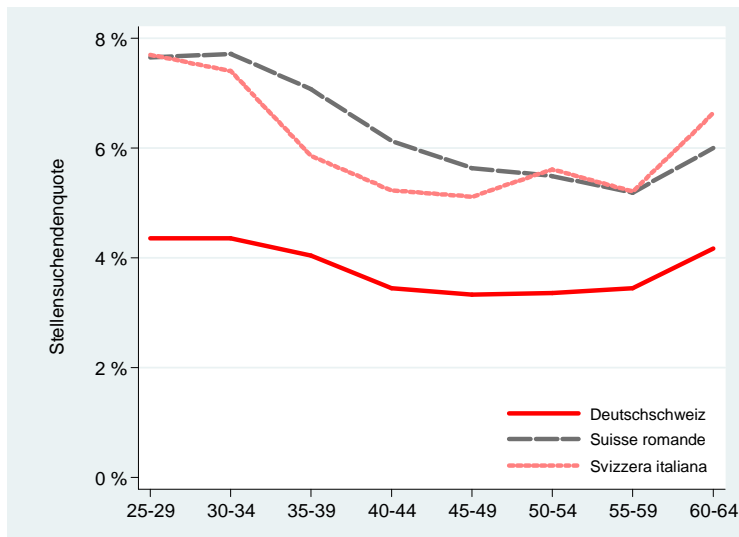
*Bemerkung: Bei der Stellensuchdauer handelt es sich um Medianwerte. Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen*

*Herkunft*



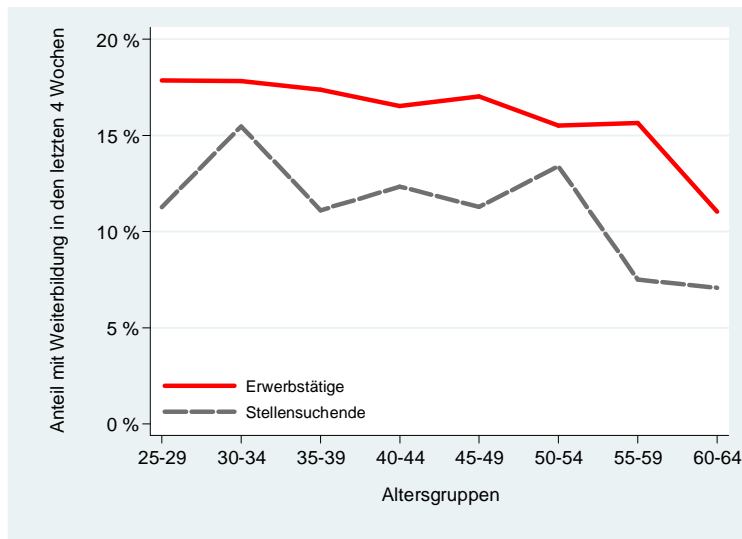
Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen

*Sprachregion*



Quellen: SECO, Arbeitsmarktstatistik & Bundesamt für Statistik, Strukturerhebung 2013; eigene Berechnungen

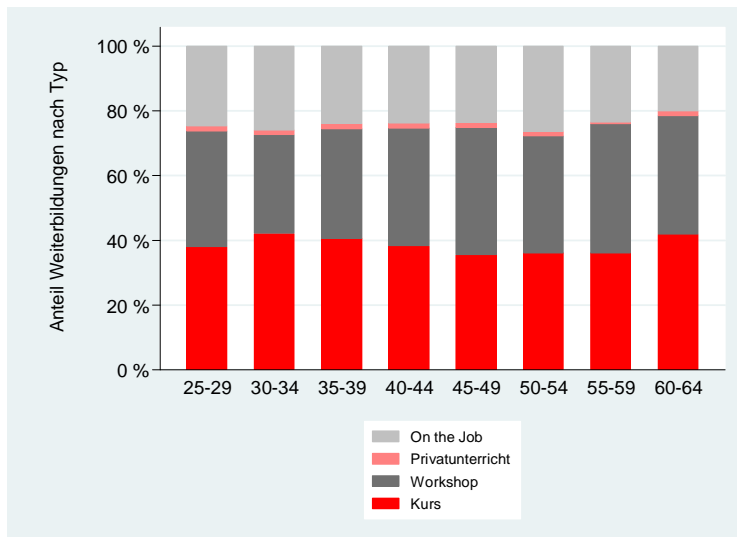


**Anhang B: SAKE***Erwerbstätige / Stellensuchende*

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE; eigene Berechnungen

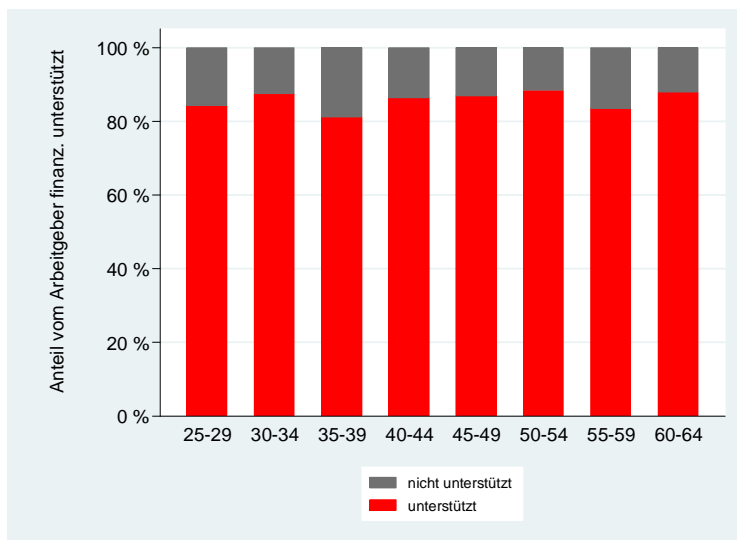
**Anhang C: MZB**

*Typ der Weiterbildung*

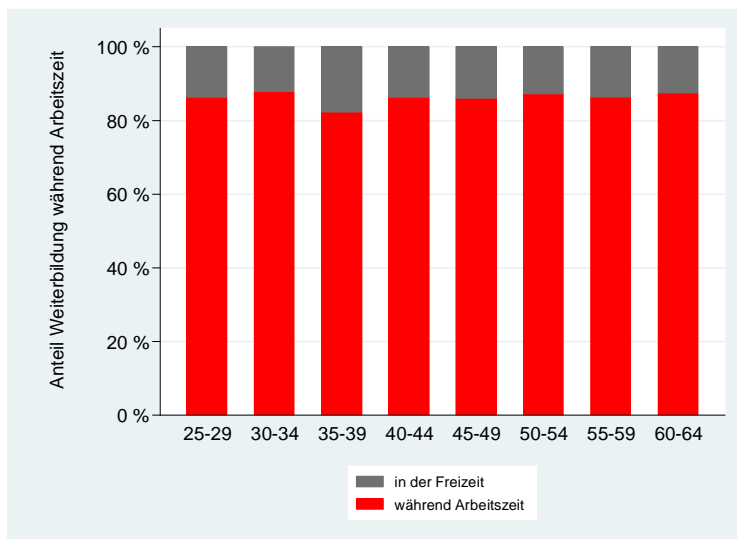


Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen

*Unterstützung durch Arbeitgeber*

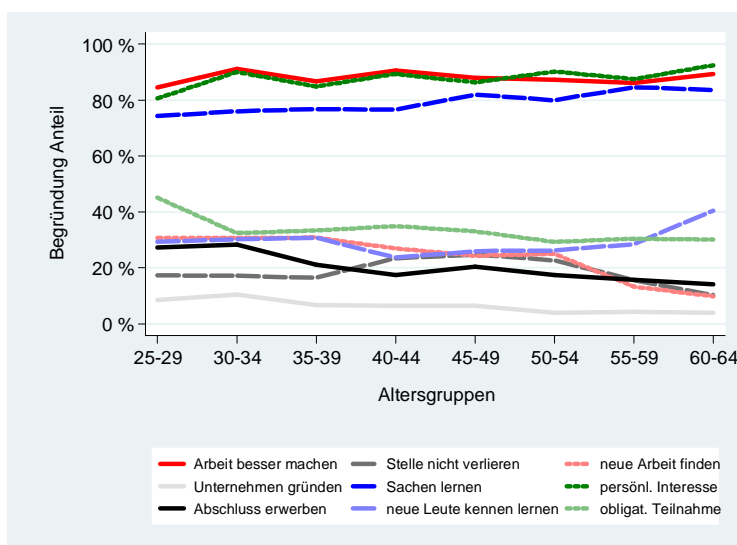


Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen



Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen

### Gründe der Teilnahme



Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen

<b>Partizipationshindernis</b>	<b>25-29</b>	<b>30-34</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>	<b>50-54</b>	<b>55-59</b>	<b>60-64</b>
Beruflich nicht benötigt	59%	50%	62%	48%	70%	66%	72%	77%
Privat nicht benötigt	56%	53%	56%	44%	62%	64%	74%	69%
Teilnahmevoraussetzungen nicht erfüllt	7%	5%	6%	10%	5%	4%	5%	8%
Kosten zu hoch	38%	35%	33%	29%	28%	24%	20%	13%
Mangel Unterstützung Arbeitgeber	25%	25%	18%	20%	14%	17%	13%	8%
Mangel Unterstützung Staat	13%	18%	14%	15%	10%	11%	10%	7%
Ungünstige Kurszeiten	40%	44%	49%	43%	39%	39%	34%	31%
Hohe familiäre Beanspruchung	22%	41%	46%	48%	39%	30%	17%	11%
Kursort zu weit entfernt	13%	15%	16%	16%	16%	17%	14%	17%
Wegen Computer/Internet kein Fernunterricht	1%	2%	4%	4%	1%	5%	7%	7%
Nicht mehr soviel lernen wie Schule	11%	12%	16%	14%	19%	27%	34%	26%
Gesundheits-, Altersgründe	2%	7%	6%	7%	10%	20%	27%	34%
Kein passendes Angebot gefunden	26%	23%	19%	23%	24%	20%	22%	16%
Kurs schon ausgebucht	10%	5%	7%	6%	7%	6%	7%	4%
Zeitmangel	60%	62%	66%	62%	59%	59%	45%	40%

*Bemerkung: Aufgrund eines Fehlers in der Filtersetzung des Fragebogens, wurden den französischsprachigen Teilnehmenden nicht alle Fragen zur Begründung gestellt. Daher werden in der folgenden Tabelle nur die deutsch- und italienischsprachigen Teilnehmenden berücksichtigt. Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen*

*Informationsverhalten*Alle Erwerbstätigen, die Informationen **gesucht** haben

<b>Informationssuche</b>	<b>25-29</b>	<b>30-34</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>	<b>50-54</b>	<b>55-59</b>	<b>60-64</b>
Internet	80%	86%	82%	78%	80%	69%	68%	58%
Familie, Freunde, Kollegen	13%	11%	12%	9%	12%	9%	7%	5%
Arbeitgeber	5%	6%	5%	8%	6%	12%	12%	2%
Berufsberatung, RAV	1%	2%	1%	3%	1%	2%	1%	1%
Bildungseinrichtungen	16%	12%	13%	9%	10%	15%	10%	19%
TV, Radio, Zeitung	6%	4%	6%	6%	9%	11%	13%	10%
Bücher, Broschüren	13%	13%	12%	16%	23%	24%	29%	37%
andere Quellen	3%	6%	2%	8%	4%	8%	8%	10%

*Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen. Anmerkung: Auch private Weiterbildung erfasst.*

Alle Erwerbstätigen, die Informationen **gefunden** haben

<b>Informationssuche</b>	<b>25-29</b>	<b>30-34</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>	<b>50-54</b>	<b>55-59</b>	<b>60-64</b>
Internet	81%	86%	82%	79%	82%	70%	69%	56%
Familie, Freunde, Kollegen	12%	11%	12%	9%	11%	9%	6%	2%
Arbeitgeber	5%	7%	5%	8%	5%	12%	12%	3%
Berufsberatung, RAV	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	1%
Bildungseinrichtungen	16%	12%	13%	10%	9%	16%	11%	20%
TV, Radio, Zeitung	6%	4%	5%	6%	9%	9%	13%	8%
Bücher, Broschüren	13%	13%	13%	17%	23%	25%	29%	38%
andere Quellen	2%	6%	2%	9%	4%	8%	8%	10%

*Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung; eigene Berechnungen*

**Anhang D: Regression**

	(1)	(2)	(3)	(4)
Alter ab 45 Jahren	-0.0238*** (0.00366)		-0.0159 (0.0135)	
Frau	-0.00441 (0.00443)	-0.00572 (0.00444)	-0.00702 (0.00677)	-0.00319 (0.00540)
Obligatorische Schule	-0.0570*** (0.00463)	-0.0566*** (0.00462)	-0.0562*** (0.00725)	-0.0578*** (0.00581)
Tertiärstufe B	0.0211 (0.0138)	0.0204 (0.0138)	0.0138 (0.0217)	0.0291* (0.0174)
Tertiärstufe A	0.00534 (0.00555)	0.00521 (0.00555)	0.00179 (0.00830)	0.00848 (0.00723)
Suisse romande	-0.0177*** (0.00427)	-0.0180*** (0.00427)	-0.00727 (0.00655)	-0.0288*** (0.00533)
Svizzera italiana	-0.0545*** (0.00684)	-0.0553*** (0.00685)	-0.0576*** (0.0106)	-0.0513*** (0.00875)
Ausländer/in	-0.0410*** (0.00395)	-0.0430*** (0.00396)	-0.0398*** (0.00578)	-0.0434*** (0.00487)
Teilzeit (unter 90%)	-0.0311*** (0.00455)	-0.0302*** (0.00455)	-0.0423*** (0.00702)	-0.0199*** (0.00559)
Land- und Forstwirtschaft	0.0228** (0.0112)	0.0237** (0.0112)	0.0177 (0.0191)	0.0259* (0.0133)
Baugewerbe	-0.0222*** (0.00781)	-0.0232*** (0.00781)	-0.0243* (0.0125)	-0.0205** (0.00887)
Handel, Reparaturgewerbe	0.0172*** (0.00638)	0.0173*** (0.00638)	0.0132 (0.00976)	0.0209*** (0.00808)
Verkehr und Lagerei	0.0318*** (0.00942)	0.0314*** (0.00941)	0.0245 (0.0150)	0.0385*** (0.0118)
Gastgewerbe	-0.0313*** (0.00761)	-0.0315*** (0.00760)	-0.0284** (0.0117)	-0.0340*** (0.00927)
Information und Kommunikation	0.0308*** (0.0112)	0.0299*** (0.0112)	0.0283* (0.0162)	0.0333** (0.0144)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0.0230*** (0.00871)	0.0220** (0.00871)	0.0212 (0.0131)	0.0255** (0.0112)
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	-0.00175 (0.00896)	-0.00145 (0.00896)	0.00686 (0.0141)	-0.0109 (0.0103)
Freiberufliche, wiss. und techn. DL	0.0155* (0.00795)	0.0154* (0.00796)	0.0279** (0.0125)	9.16e-05 (0.00928)
Öff. Verwaltung, exterr. Körperschaften	0.0897*** (0.00987)	0.0894*** (0.00987)	0.0943*** (0.0162)	0.0858*** (0.0120)

Erziehung und Unterricht	0.124*** (0.00931)	0.125*** (0.00931)	0.125*** (0.0146)	0.123*** (0.0116)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.132*** (0.00737)	0.133*** (0.00737)	0.130*** (0.0117)	0.133*** (0.00911)
Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst DL	0.0327*** (0.00856)	0.0331*** (0.00854)	0.0397*** (0.0136)	0.0263** (0.0105)
Untern.grösse 11-49 MA	0.0329*** (0.00476)	0.0321*** (0.00476)	0.0394*** (0.00733)	0.0265*** (0.00602)
Untern.grösse 50-99 MA	0.0413*** (0.00658)	0.0404*** (0.00658)	0.0432*** (0.0100)	0.0398*** (0.00844)
Untern.grösse 100+ MA	0.0582*** (0.00480)	0.0571*** (0.00480)	0.0708*** (0.00737)	0.0456*** (0.00615)
int.Frau			0.00383 (0.00866)	
int.Obligatorische Schule			-0.00163 (0.00929)	
int.Tertiärstufe B			0.0153 (0.0278)	
int.Tertiärstufe A			0.00669 (0.0110)	
int.Suisse romande			-0.0215** (0.00845)	
int.Svizzera italiana			0.00630 (0.0137)	
int.Ausländer/in			-0.00361 (0.00756)	
int.Land- und Forstwirtschaft			0.00823 (0.0233)	
int.Baugewerbe			0.00371 (0.0154)	
int.Handel, Reparaturgewerbe			0.00767 (0.0127)	
int.Verkehr und Lagerei			0.0139 (0.0191)	
int.Gastgewerbe			-0.00565 (0.0149)	
int.Information und Kommunikation			0.00505 (0.0217)	
int.Kredit- und Versicherungsgewerbe			0.00432 (0.0172)	
int.Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL			-0.0177	



				(0.0175)
int.Freiberufliche, wiss. und techn. DL				-0.0278*
				(0.0155)
int.Öff. Verwaltung, exterr. Körperschaften				-0.00846
				(0.0202)
int.Erziehung und Unterricht				-0.00164
				(0.0186)
int.Gesundheits- und Sozialwesen				0.00299
				(0.0148)
int.Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst DL				-0.0135
				(0.0172)
int.Untern.grösse 11-49 MA				-0.0129
				(0.00948)
int.Untern.grösse 50-99 MA				-0.00334
				(0.0131)
int.Untern.grösse 100+ MA				-0.0252***
				(0.00960)
int.Teilzeit (unter 90%)				0.0224**
				(0.00898)
Altersgruppe 45 bis 49		-0.00519		
		(0.00514)		
Altersgruppe 50 bis 54		-0.0243***		
		(0.00516)		
Altersgruppe 55 bis 59		-0.0207***		
		(0.00548)		
Altersgruppe 60 bis 64		-0.0659***		
		(0.00541)		
Constant	0.157***	0.158***	0.153***	0.137***
	(0.00714)	(0.00714)	(0.0105)	(0.00839)
Observations	58,025	58,025	58,025	31,479
R-squared	0.044	0.045	0.044	0.046
Robust standard errors in parentheses				
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Referenzperson: Mann, Abschluss Sekundarstufe II, Deutschschweiz, Schweizer, Branche Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung, Unternehmensgrösse 1-10 Mitarbeitende.

Modelle: (1) 25-64 Jahre, (2) 45-64 Jahre mit Altersdummy (5-Jahres-Klassen), (3) 25-64 Jahre mit Interaktionstermen, (4) 45-64 Jahre. Die Modelle (1) und (4) sind in Tabelle 2 dargestellt. Ausgewertet wurden die Daten der SAKE 2013 und 2014 (gepoolt, um Doppelzählungen bereinigt).

**Anhang E: Bildungsgutscheine in Deutschland**

Bund/Bundesland	Beitragsempfänger/innen / Zielgruppe	Beiträge	Bewilligung	Finanzierung
Deutschland (Bildungsgutschein)	Arbeitslose und Beschäftigte mit wahrscheinlich künftiger Arbeitslosigkeit (Kündigung, befristete Stelle)	100% der Kurskosten	Arbeitsagentur	Bundesagentur für Arbeit
Deutschland (Prämiengutschein)	Arbeitnehmende und Selbstständige über 25, zu versteuerndes Jahreseinkommen max. 20'000 Euro (gemeinsam veranlagt: 40'000 Euro); Arbeitnehmende im Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit	50% der Kurskosten, max. 500 Euro	Beratungsstelle	Bund, Programm Bildungsprämie
Deutschland (WeGebAU)	Geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen	Über 45: 75% der Kurskosten, bis 45: Betrieb muss 50% übernehmen	Arbeitsagentur	Bundesagentur für Arbeit
Brandenburg (Bildungsscheck)	Arbeitnehmende mit Hauptwohnsitz in Brandenburg	bis 70% der Kurskosten (diese müssen mind. 1000 Euro betragen)	Investitionsbank des Landes Brandenburg	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Hamburg (Weiterbildungsbonus)	Arbeitnehmende in KMU, Schwerpunkte: Geringqualifizierte, Beschäftigte in Elternzeit, Alleinerziehende, Personen mit Migrationshintergrund; Antrag durch Arbeitnehmende oder <b>Unternehmen</b> möglich	50-100%, max. 2000 Euro	Unternehmen „zwei P Plan: Personal“ (nach Beratung)	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Hessen (Qualifizierungsscheck)	Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss resp. die den erlernten Beruf seit mind. 4 Jahren nicht mehr ausüben. Gefördert werden berufliche Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen.	50% der Kurskosten (diese müssen mind. 1000 Euro betragen), max. 4000 Euro	Weiterbildung Hessen e. V. (nach Beratung bei einem Bildungscoach bzw. einer Nachqualifizierungsberatungsstelle)	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds

Nordrhein-Westfalen (Bildungsscheck)	<p>Individuell: Arbeitnehmende (auch in Elternzeit) mit zu versteuerndem Jahreseinkommen von max. 30'000 Euro (gemeinsam veranlagt: 60'000 Euro), Beschäftigung in KMU. Zudem eines der folgenden Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Migrationshintergrund</li> <li>• ohne Berufsabschluss</li> <li>• 50 Jahre und älter</li> <li>• befristet beschäftigt</li> <li>• Zeitarbeiter/innen</li> <li>• Geringfügig/teilzeitbeschäftigt</li> <li>• Berufsrückkehrende</li> </ul> <p><b>Unternehmen:</b> KMU können im Zeitraum von 2 Jahren für max. 10 ihrer Beschäftigten einen Bildungsscheck erhalten, wenn deren Einkommen (brutto) den Betrag von 39'000 Euro im Jahr nicht übersteigt.</p>	50%, max. 500 Euro	Beratungsstelle	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Rheinland-Pfalz (QualiScheck)	Personen mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als 20'000 Euro (gemeinsam veranlagt: 40'000 Euro), bei tieferen Einkommen nur wenn Weiterbildung über 1000 Euro (ergänzt Prämiegutschein des Bundes)	50% der Kurskosten (müssen mind. 100 Euro betragen), max. 500 Euro	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Sachsen (Weiterbildungsscheck)	<p>Individuell: Verschiedene Zielgruppen</p> <p><b>Unternehmen:</b> KMU und Sozialunternehmen</p>	50-80% der Kurskosten (müssen je nach Gruppe mind. 300-1000 Euro betragen)	Sächsische Aufbaubank – Förderbank (nach Beratung)	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Schleswig-Holstein (Weiterbildungsbonus)	Beschäftigte in Unternehmen und Auszubildende, Inhaber von Kleinstbetrieben und Freiberufler	50% der Kurskosten, max. 2000 Euro	Investitionsbank Schleswig-Holstein	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds

Thüringen (Weiterbildungsscheck)	Individuell: Arbeitnehmende mit einem Einkommen zwischen 20'000 und 40'000 Euro (gemeinsam veranlagt: 40'000-80'000 Euro) <b>Unternehmen:</b> Thüringer Unternehmen oder Bildungseinrichtungen	Bis 500 Euro (betrieblich: 50% von Kurskosten und Lohnausfallentschädigungen)	Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Sachsen-Anhalt (Weiterbildung direkt)	Arbeitnehmende mit Bruttolohn von unter 4575 Euro / Monat, z.T. Arbeitslose	60-90% (höhere Beiträge bei tiefem Einkommen, höherem Alter, etc.)	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Bremen (Weiterbildungsscheck)	Individuell: Beschäftigte ohne oder mit veralteter resp. im Ausland abgeschlossener Ausbildung <b>Unternehmen:</b> bis 50 Mitarbeitende	500-1000 Euro (Betriebe: 50%)	Beratungsstellen	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Bayern (Qualifizierungen von Erwerbstätigen)	Projekte von <b>Unternehmen</b> (alle)	50% der Projektkosten	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds
Berlin (IQ Handwerk)	<b>Unternehmen:</b> KMU im Handwerksbereich mit Sitz in Berlin (Teilnehmende müssen Erstwohnsitz ebenfalls in Berlin haben)	70% der Kurskosten	Handwerkskammer Berlin und Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	
Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsschecks für Unternehmen)	<b>Unternehmen</b> mit Sitz, Niederlassung oder Betriebsstätte in Mecklenburg-Vorpommern	50-75% der Kurskosten mit Maximalgrenze	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung	Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds

Quelle: Stiftung Warentest (2015) sowie Websites der einzelnen Programme.