



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



ARBEITSBERICHT No. 4

Nachfrageorientierte Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte Länderreport Schweiz

Irena Sgier

November 2011





Vorwort zur Reihe „Arbeitsberichte“

Mit der Download-Veröffentlichungsreihe „Arbeitsberichte“ sollen die Zwischenergebnisse des internationalen Verbundprojektes „Effekte von nationalen Förderprogrammen der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum“ einer interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt werden.

Den bildungspolitischen Hintergrund dieses Projektes bilden die seit Mitte der 90er-Jahre auf nationaler und europäischer Ebene verstärkten Bemühungen, durch gezielte und erhöhte Investitionen in die Weiterbildung der Unternehmen und der Beschäftigten die nationale und europäische Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und zu erhöhen.

Doch welche Wirkungen und Effekte erzielen diese Programme? Profitieren die gewünschten Berufsgruppen und Betriebsgrößen tatsächlich im erwarteten Maße? Welche Wirkungen und Effekte lassen sich gesichert nachweisen? Wie können die intendierten und nicht intendierten Effekte der Förderprogramme auf die Weiterbildungsaktivität mit Hilfe empirischer Studien transparent gemacht werden?

Hier setzt das Verbundforschungsprojekt „Effekte“ an. Durch eine kriteriengestützte international angelegte Analyse von Effekten verschiedener Förderprogramme sollen Erkenntnisse über die Wirkungen auf der Ebene der Beschäftigten und der Betriebe generiert werden. Von zentralem Interesse ist es, die Erfahrungen und Erkenntnisse der einbezogenen europäischen Partner zu nutzen und potenzielle Adaptionmöglichkeiten für Deutschland wissenschaftlich zu fundieren. Im Fokus empirischer Untersuchungen stehen demzufolge die ausländischen Programme; deutsche Programme dienen der Gegenpiegelung der ausländischen Erfahrungen. Hierzu werden neben Sekundäranalysen vorhandener Daten auch eigene Primärerhebungen über Experteninterviews, Befragungen, Programmanalysen etc. durchgeführt. Damit will das Effekte-Projekt den Wert einer wissenschaftlich fundierten und international angelegten Wirkungsforschung aufzeigen.

Die vorliegenden „**länderspezifischen Arbeitsberichte 4-7**“ sind Ergebnis des zweiten Arbeitspaketes des Effekte-Projektes. Im Mittelpunkt standen Recherchen nationaler Förderprogramme der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. In allen vier beteiligten Ländern wurden Recherchen nach folgenden Kriterien vorgenommen:

- Die Programme sollten öffentlich gefördert und finanziert sein.
- Die Programme sollten sich an Beschäftigte in Betrieben und an Klein- und Mittelunternehmen richten.
- Die Programme sollten in der Form einer nachfrageorientierten Finanzierung geregelt sein (ausgeschlossen waren Bildungsurlaub und Unterhaltszahlungen).

Diese in der Grundgesamtheit erfassten Förderprogramme stehen prinzipiell für eine vertiefende empirische Analyse zur Auswahl. Neben der Übersicht der recherchierten Förderprogramme und deren länderspezifischer Systematisierung legen wir mit den Länderreports auch eine kurze Beschreibung der Förderlandschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung in Österreich, Italien (Südtirol), der Schweiz und Deutschland vor. Dabei liegt der Fokus auf den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung in den Ländern.

Das diesem Länderbericht zugrunde liegende Vorhaben wird von Januar 2011 bis März 2013 im Rahmen des Projektes „Effekte“ unter dem Kennzeichen W1366 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Leitung des Forschungsverbundes liegt bei bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund. Die Verantwortung für den Inhalt der Publikation liegt bei dem/der jeweiligen Autor(in) / den jeweiligen Autor(inn)en.

Kontakt:

Rosemarie Klein, klein@bbbklein.de

Bernd Käßplinger, bernd.kaepplinger@rz.hu-berlin.de

Projektwebsite:

www.effekte-projekt.de



Inhalt:

1. Thema des Länderreports und Ziele der Recherche	3
2. Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung	3
3. Methodisches Vorgehen und Daten	4
4. Systematisierung der Förderaktivitäten	5
5. Nachfrageorientierte Förderprogramme und Fonds der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte	6
6. Fazit	10
Literatur	10

1. Thema des Länderreports und Ziele der Recherche

Im folgenden Bericht wird die Situation der nachfrageorientierten Förderung von Weiterbildung in der Schweiz im Überblick aufgezeigt. Die Darstellung orientiert sich an den Forschungsfragen, die im EFFEKTE-Projekt im Zentrum stehen, das heißt, es geht um Vorarbeiten für die Analyse der Wirkung von Förderprogrammen. (vgl. auch Vorwort der Projektleitung)

2. Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung

2.1 Finanzierung

Weiterbildung ist in der Schweiz vorwiegend privat organisiert und finanziert. Genaue Informationen zur Finanzierung liegen nicht vor. Bekannt ist aber, dass der jährliche Umsatz rund 5,3 Milliarden CHF beträgt (ca. 4,4 Milliarden Euro), wobei die öffentliche Hand nur rund 350 Mio CHF beiträgt (ca. 290 Mio Euro). Wichtigste Finanzierungsquelle der berufsorientierten Weiterbildung sind die Arbeitgeber: Rund 70% der absolvierten Kursstunden werden ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert; Männer werden deutlich stärker gefördert als Frauen. Rund 20% der berufsorientierten Weiterbildungsstunden werden ausschließlich von den Teilnehmenden finanziert.

In die höhere Berufsbildung investiert der Bund jährlich 460 Mio. CH (rund 320 Mio Euro), was ungefähr 16% aller Berufsbildungsausgaben entspricht. Der größte Anteil geht an die Höheren Fachschulen (340 Mio CHF), in die Vorbereitungskurse fließen 120 Mio CHF. Die Wirtschaft leistet ebenfalls Beiträge zu Ausbildungsgängen der höheren Berufsbildung. Gemäß einer Studie von 2008 (Masterplan) tragen die Arbeitgeber pro Jahr ca. 37 Mio CHF Ausbildungskosten und rund 19 Mio CHF Lohnfortzahlungen, zusammen also ca. 56 Mio CHF (47 Mio Euro).

Es ist nicht bekannt, wie hoch die Beträge sind, die insgesamt in die nachfrageorientierte Förderung der Weiterbildung in der Schweiz fließen. In der Regel werden diese Förderbeträge nicht offengelegt. Hinzu kommt die Schwierigkeit, dass auch dort, wo die Finanzierung offengelegt wird, häufig nicht zwischen Aus- und Weiterbildung unterschieden wird. Wenn die Weiterbildung unter die Berufsbildung subsumiert wird, besteht meist keine Möglichkeit, die Weiterbildungsförderung zu beziffern. Von politischer Seite besteht seit längerem die Forderung nach Transparenz in den Bildungsausgaben. Es ist zu erwarten, dass dieses Problem bei der Einführung des nationalen Weiterbildungsgesetzes in ein paar Jahren neu zur Debatte stehen wird.

2.2. Das Schweizer Bildungssystem

Bund und Kantone teilen sich die Verantwortung für das Bildungswesen. Grundsätzlich besteht eine Kompetenzzuweisung an die Kantone. Diese sind für den Primarbereich ausschließlich, für die Sekundar- und Tertiärstufe größtenteils zuständig. Die Förderung der Berufsbildung fällt allerdings in der Verantwortung des Bundes.

Die Schweiz hat ein gut ausgebautes duales Berufsbildungssystem, das in der Wirtschaft wegen seiner hohen Qualität und Praxisnähe geschätzt wird. Der größte Teil der Jugendlichen wählt eine Berufslehre (fast 80%). Die Maturandenquote liegt im internationalen Vergleich mit rund 20% relativ niedrig. Allerdings haben Absolventen der Berufslehre die Möglichkeit, während der Lehre die Berufsmaturität zu erwerben, womit sie Zugang zur



höheren Berufsbildung (Tertiär B) und teilweise auch zu den Hochschulen bekommen. Das System bietet in den meisten Berufen gute Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung.

Mit jährlich rund 23.000 Abschlüssen werden in der höheren Berufsbildung ungefähr gleich viele Abschlüsse vergeben wie an den Hochschulen. Aufgrund des dualen System besteht eine enge Verbindung und Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Branchenverbänden und Berufsschulen. Die starke Rolle der Branchenverbände schlägt sich auch in den Förderprogrammen, speziell den Fonds-Systemen nieder.

Weiterbildungsmarkt

Rund 90% der Weiterbildungsanbieter haben eine private Trägerschaft. Zusammen bieten sie 80% aller durchgeführten Kursstunden an. Mit einem Anteil von 20% am gesamten Angebot spielen auch die Betriebe eine wichtige Rolle als Anbieter von Weiterbildung, ihr Marktanteil ist gleich groß wie der öffentlicher Weiterbildungsanbieter (Hochschulen, Fachhochschulen, weitere z.B. kantonale Institutionen).

Betriebe

Die Schweizer Wirtschaft ist von KMU dominiert: 99% der Betriebe sind KMU (max. 250 Mitarbeitende). Gemeinsam beschäftigen sie zwei Drittel aller Erwerbstätigen.

2.3 Nationales Verständnis von Weiterbildung

Bis vor wenigen Jahren dominierte in der Schweiz ein Weiterbildungsbegriff, der zwischen berufsorientierter und allgemeiner Weiterbildung unterschied. Betriebliche Weiterbildung wurde zur berufsorientierten Weiterbildung gerechnet, wobei je nach Kontext auch zwischen innerbetrieblichen und externen Angeboten unterschieden wurde. In den vergangenen Jahren hat sich im Zug der Anpassung der schweizerischen Statistik an Eurostat die Einteilung in formale, non-formale und informelle Weiterbildung durchgesetzt. Berufliche und betriebliche Weiterbildung gehört gemäß dieser Systematik vorwiegend zur non-formalen Bildung.

Ein Spezialfall ist die höhere Berufsbildung (Tertiär B). Diese wird teilweise zur (non-formalen) Weiterbildung und teilweise zur formalen Berufsbildung gerechnet. Umstritten ist die Zuordnung insbesondere bei den Vorbereitungskursen für eidgenössische Berufsprüfungen (eidgenössischer Fachausweis), Höhere Fachprüfungen (eidgenössisches Diplom) und Bildungsgänge der Höheren Fachschulen (Diplom HF). Während die erwähnten Abschlüsse eindeutig zum formalen System gehören, existiert für die Vorbereitungskurse keine verbindliche nationale Regelung, d.h. die Absolventen können solche Kurse bei Anbietern ihrer Wahl besuchen, die Prüfungen aber auch ohne Kursbesuch ablegen. Eine Klärung der Zuordnung dieser Kurse ist mit der Einführung des nationalen Weiterbildungsgesetzes zu erwarten. Sollten sie künftig der Weiterbildung zugeschlagen werden, könnten sie den Anspruch auf die öffentliche Unterstützung verlieren, die ihnen (mit großen kantonalen Unterschieden) bisher zuteil wurde.

2.4 Rechtsgrundlagen

Seit 2004 enthält das nationale Berufsbildungsgesetz ein Kapitel zur berufsorientierten Weiterbildung. Dieses Gesetz betrifft die meisten anerkannten Berufe. Ergänzend dazu enthalten rund 50 Spezialgesetze weitere Bestimmungen zur Weiterbildung in spezifischen Bereichen (etwa Arbeitslosenversicherungsgesetz, Hochschulförderungsgesetz u.a.).

Die nicht-berufsorientierte Weiterbildung verfügt über keine nationalen Rechtsgrundlagen. Einzelne Bereiche sind auch hier über Spezialgesetze geregelt (etwa Bekämpfung des Illettrismus).

Seit 2006 enthält die Schweizerische Bundesverfassung einen Weiterbildungsartikel, welcher den Bund beauftragt, den Weiterbildungsbereich als Ganzes zu regeln. Ein entsprechendes nationales Weiterbildungsgesetz ist in Arbeit. Der erste Gesetzesentwurf ist für Ende 2011 angekündigt. Mit der Einführung des Gesetzes ist etwa im Jahr 2015 zu rechnen.

3. Methodisches Vorgehen und Daten

Zur Erfassung der Finanzierungsinstrumente in der Schweiz wurden in einem ersten Schritt Materialien gesammelt: Dokumentationen, Evaluationen und Projektberichte, theoretische Beiträge, Hintergrundinformationen. Auf dieser Basis konnten wir feststellen, dass das Modell Bildungsgutscheine gut dokumentiert und evaluiert ist, während bei den übrigen nachfrageorientierten Finanzierungsmodellen nur rudimentäre Informationen verfügbar sind. Zwar gibt es im Fall der Fonds-Systeme Informationen über die Rahmenbedingungen und das Vor-

gehen, aber keine publizierten Evaluationen, die sich mit den Effekten der Förderung befassen. Ebenfalls vergeben sucht man in der Schweiz Förderdatenbanken, wie sie einige andere Länder kennen. Daher ist ein vollständiger Überblick über die bestehenden Fördermaßnahmen in der Schweiz nicht verfügbar.

Auf theoretischer Ebene ist neben einzelnen Aufsätzen nur eine größere Publikation vorhanden, die dem Thema nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung in der Schweiz systematisch nachgeht (Wolter et al. 2003). Dieser Trendbericht bietet einen Überblick sowie eine systematische Einordnung der Finanzierungsinstrumente aus bildungsökonomischer Sicht.

Zusätzlich zur Sammlung von Dokumenten haben wir rund 20 Fachleute kontaktiert, die direkt in die nachfrageorientierte Förderung der Weiterbildung involviert sind:

- Leiter/innen kantonaler Stellen, die für Bildungsgutscheine verantwortlich sind (Kantone Genf und Freiburg)
- Leiter/innen kantonaler Stellen, die für tripartite Fonds verantwortlich sind (Kantone Genf und Zürich)
- Weiterbildungsverantwortliche bei Arbeitnehmerorganisationen
- Leiter von Arbeitgeberorganisationen
- Bildungsverantwortliche von Branchenverbänden
- Programmverantwortliche von Förderprogrammen
- Weiterbildungsforscher und Bildungsökonominnen.

Die Kontaktnahme erfolgte teils schriftlich, teils telefonisch oder persönlich. Die angefragten Personen bestätigten insgesamt, dass es bei den Fonds-Systemen im Gegensatz zu den Bildungsgutscheinen sowohl an Transparenz bezüglich der Finanzflüsse als auch an wirkungsbezogenen Evaluationen mangelt. Die meisten angefragten Fachleute zeigten sich indes an der Thematik des EFFEKTE-Projektes interessiert und grundsätzlich bereit, weitere Informationen zu liefern.

Die hier präsentierten Informationen beruhen auf Dokumentenanalysen sowie den erwähnten informellen Recherchen. Systematische empirische Befragungen und Analysen wurden zu diesem Zeitpunkt noch nicht unternommen.

4. Systematisierung der Förderaktivitäten

Die meisten in der Schweiz bekannten Finanzierungsformen lassen sich in folgendem Schema unterbringen, wobei allerdings vereinzelt mit Überschneidungen zu rechnen ist.

Öffentliche Finanzierung			
Angebotsseite		Nachfrageseite	
<i>Klassische Objektfinanzierung</i>	<i>Objektfinanzierung mit NPM-Elementen</i>	<i>Nachfrageorientiert ohne Motivation</i>	<i>Nachfrageorientiert mit Motivation</i>
Zweckgebundene Finanzierung	Outputorientierung und Qualitätskontrolle	Geld folgt Studierenden	Bildungsgutscheine
Ex ante: Inputorientierung	Ex-post: Leistungsvereinbarung	Steuergutschrift	Subventioniertes Sparen
Pauschalbeiträge		Stipendien	Unterstützung des Arbeitgebers durch tripartite Fonds

(Quelle: Wolter et al. 2003, S. 30)

Zur klassischen Objektfinanzierung gehört die öffentliche Förderung von Angeboten über Subventionen – eine Finanzierungsform, die bei den Volksschulen üblich, im Weiterbildungsbereich aber sehr selten ist. Wo Weiterbildung angebotsorientiert gefördert wird, erfolgt dies in der Regel über Leistungsvereinbarungen und Qualitätskontrolle. (s. Schema oben «Objektfinanzierung mit NPM-Elementen»)

Auf der Nachfrageseite lassen sich Instrumente mit und ohne Motivation unterscheiden. Der Begriff «Motivation» steht in diesem Zusammenhang für die psychologische Wirkung, die ein Instrument auf die Weiterbildungsbereitschaft auszuüben vermag. Das heißt: «Es gibt Finanzierungsinstrumente, die einen zusätzlichen Anreiz enthalten, Weiterbildung zu betreiben, und andere, die keinen erkennbaren Einfluss auf die Nachfrage haben.» (Wolter et al. 2003, S. 29)



Bei Instrumenten mit Motivation geht man also davon aus, dass sie die Nachfrage beeinflussen, das heißt: Ein Bildungsgutschein kann eine Person motivieren, einen Kurs zu besuchen, den sie ohne Gutschein nicht besuchen würde. Die Aussicht auf eine Steuergutschrift hingegen fördert die Weiterbildungsbereitschaft kaum.

Verwendung der Systematik im Länderreport

Der vorliegende Länderreport verwendet die Systematisierung nach Wolter et al. 2003. Wir untersuchen zwei nachfrageorientierte Instrumente aus der Kategorie «mit Motivation». Zur Einordnung der zu analysierenden Modelle ist Folgendes zu beachten:

Im Fall des Bildungsgutscheins – der Variante mit Motivation – ist die Zuordnung eindeutig.

Im Fall der Fonds liegen die Dinge komplizierter. Generell gilt: Überall dort, wo individuelle Weiterbildung gefördert wird, handelt es sich um ein Instrument mit Motivation. Dies ist bei den sozialpartnerschaftlichen Fonds in der Regel, aber nicht immer, der Fall.

Anders sieht es bei den anderen beiden in der Schweiz bekannten Fond-Systemen aus: Bei den allgemein verbindlichen Berufsbildungsfonds geht die Förderung meist an branchenspezifische (Aus-)Bildungszentren, bei den tripartiten kantonalen Fonds an Ausbildungsanbieter und/oder Betriebe. In beiden Fällen handelt es sich somit um eine Mischform zwischen angebots- und nachfrageorientierter Förderung.

Eine bemerkenswerte Überschneidung besteht im Kanton Genf: Dort existieren Verbindungen zwischen den Bildungsgutscheinen und dem tripartiten kantonalen Fonds. Zwar handelt es sich um zwei separat für sich funktionierende Systeme, in der Praxis verbinden sie sich aber teilweise zu einem zusätzlichen Mischsystem, das die Fördermöglichkeiten und ihre Wirkungsweise erweitert. Wie dieses Zusammenwirken genau aussieht, wurde bisher nicht systematisch erforscht.

Begriffe

Unter einem Bildungsgutschein versteht man in der Schweiz normalerweise einen Gutschein, der an eine Einzelperson abgegeben und von dieser bei einem anerkannten Anbieter ihrer Wahl eingelöst werden kann. Die Abgabe der Gutscheine ist einkommensabhängig, der Gutschein wird mit öffentlichen Geldern finanziert und ist nicht übertragbar.

Bei den Fonds handelt es sich in unserem Kontext um gesetzlich geregelte Einrichtungen zur Förderung der Aus-/Weiterbildung berufstätiger Personen. Die finanziellen Mittel stammen aus unterschiedlichen Quellen: Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Staatliche Gelder fließen nur in die tripartiten kantonalen Fonds. Die beiden anderen Fonds-Systeme sind zwar gesetzlich geregelt und für die Betriebe meist verbindlich, werden jedoch vom Staat nicht finanziell gefördert.

5. Nachfrageorientierte Förderprogramme und Fonds der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte

Wie in Kapitel 4 erwähnt, sind in der Schweiz keine Datenbanken zu Förderprogrammen verfügbar. Die wichtigsten bisher implementierten Förderinstrumente für die Nachfrageseite sind in der Systematik in Kapitel 4 aufgelistet. (Modell Wolter et al. 2003)

Für die Fragestellung von EFFEKTE eignen sich insbesondere die Bildungsgutscheine und die Fonds-Systeme, wobei wir uns an dieser Stelle nicht auf die in der Systematik enthaltenen tripartiten Fonds beschränken, sondern zwei weitere Fondsmodelle einbeziehen: sozialpartnerschaftliche Fonds und allgemein verbindliche Berufsbildungsfonds. Letztere wurden erst nach Erscheinen der Wolter-Publikation gesetzlich geregelt.

Für die vertiefte Analyse in der Schweiz kommen zwei Modelle in Betracht:

- Bildungsgutscheine (Instrument mit Motivation)
- drei Fondssysteme: tripartite Fonds, sozialpartnerschaftliche Fonds, allgemein verbindliche Berufsbildungsfonds. Sofern sie individuelle Weiterbildung fördern, was nicht bei allen Fonds der Fall ist, gehören sie wie die Bildungsgutscheine zu den Förderinstrumenten mit Motivation. Fonds, deren Leistungen sich auf Beiträge an Kurszentren beschränken, wären der Kategorie «ohne Motivation» zuzuordnen. Da sich nicht nur die drei Fonds-Systeme unterscheiden, sondern auch innerhalb der drei Systeme große Unterschiede bestehen, muss die Zuordnung für jeden Fonds respektive seine Förderpraxis einzeln erfolgen.

Im Folgenden werden die oben erwähnten Instrumente im Überblick dargestellt.

5.1 Die nachfrageorientierten Förderinstrumente im Überblick

A Bildungsgutscheine (kantonal)

Bildungsgutscheine				
Nr.	Programmtitel	Fördergegenstand	Antragsberechtigte	Art der Nachfrageförderung
1	<i>Chèque Annuel de Formation CAF (F)</i>	<i>Individuelle Weiterbildung</i>	<i>Personen mit geringem Einkommen</i>	<i>Bildungsgutschein, individueller Zugang (jährlicher Gutschein bis max. 750 CHF = ca. 600 €)</i>
2	<i>Bildungsgutschein im Kanton Freiburg (D/F)</i>	<i>Individuelle Weiterbildung</i>	<i>Personen über 25 Jahre ohne nachobligatorische Ausbildung</i>	<i>Bildungsgutschein, individueller Zugang (jährlicher Gutschein bis max. 800 CHF = ca. 660 €)</i>
3	<i>Bildungsgutscheine – Pilotprojekt des Bundes (abgeschlossen)</i>	<i>Individuelle Weiterbildung</i>	<i>Zufällig ausgewähltes Sample von Personen, ohne weitere Bedingungen</i>	<i>Bildungsgutschein, individueller Zugang (einmaliger Gutschein in unterschiedlicher Höhe)</i>

B Fonds-Systeme

Allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds (BBF) (branchenbezogen)				
6	<i>Insgesamt 23 Fonds</i>	<i>Individuelle Weiterbildung, Berufswettbewerbe, Projekte, Curriculums-Entwicklung</i>	<i>Je nach Fonds: Betriebe, Anbieter</i>	<i>Berufswettbewerbe, Nachwuchswerbung, teilweise Kurskosten (aber keine Kosten für überbetriebliche Kurse). Manche Fonds klammern WB aus, wenn sozialpartnerschaftliche Fonds die WB fördern.</i>
Tripartite Fonds: Kantonale Berufsbildungsfonds (branchenübergreifend)				
7	<i>Genf (F) Neuchâtel (F) Jura (F) Wallis (F/D) Zürich (D) (seit 2011)</i>	<i>Individuelle Weiterbildung, Entwicklungen</i>	<i>Je nach Fonds: Betriebe, Kursanbieter</i>	<i>Kurskosten für die überbetrieblichen Kurse; Kosten für Ausbildnerkurse</i>
Bipartite Fonds: Sozialpartnerschaftliche Fonds (im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen GAV) Auswahl: aufgelistet sind nur Fonds, die Kurskosten übernehmen				
8	<i>Übersicht: Agrarwirtschaft, Bau, Betonwarenindustrie, Gastgewerbe, Gerüstbau (GEBAfonds), Gipser-Maler (GIMAFonds), Marmor-Granit (MARGRAFONDS), Ziegelindustrie</i>	<i>Berufsorientierte WB, teilweise auch Sprachkurse</i>	<i>Mitarbeiter/innen</i>	<i>Kurskosten, Lohnausfallentschädigung, teilweise auch Spesen (Anteile der übernommenen Kosten variiert je nach Fonds)</i>

Anmerkungen zu den Fonds-Systemen

Allgemein verbindliche Berufsbildungsfonds sind Branchenfonds. Ihr Ziel ist die Förderung der Berufsbildung und der berufsspezifischen Weiterbildung. Bei für allgemein verbindlich erklärten Fonds sind alle Betriebe einer Branche verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung der Berufsbildung zu leisten. Diese Fonds verfügen über eine rechtliche Grundlage im Bundesgesetz über die Berufsbildung. Sie sind also staatlich geregelt, beziehen aber keine staatlichen Mittel. Nachfrageorientierte Förderung im Sinn einer individuellen Förderung spielt bei



diesen Fonds eine geringe Rolle. Manche Fonds klammern diese Unterstützungsform ganz aus und konzentrieren sich auf die Unterstützung branchenspezifischer Ausbildungszentren, was die Nachfrage in Form niedriger Kurskosten nur indirekt fördert.

Sozialpartnerschaftliche Fonds sind über die Gesamtarbeitsverträge geregelt. Sie werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam finanziert und entrichten die Förderbeiträge für Weiterbildungen in der Regel an die Arbeitgeber, d.h. der Arbeitgeber beantragt beim Fonds die Übernahme der Kurskosten sowie allenfalls eine Lohnausfallentschädigung für seine Arbeitnehmer.

Tripartite kantonale Fonds sind branchenübergreifend. Bisher waren diese vor allem in der französischen Schweiz bekannt, seit 2011 verfügt auch der Kanton Zürich über einen tripartiten Fonds, wobei allerdings noch keine Evaluationen vorliegen. Die gesetzlichen Grundlagen sind dieselben wie bei den Berufsbildungsfonds (Bundesgesetz über die Berufsbildung, BBG) sowie die jeweiligen kantonalen Einführungsgesetze zum BBG.

Ein besonders interessanter Fall ist der Kanton Genf, wo eine enge Verbindung zwischen dem tripartiten Fonds und den kantonal finanzierten Bildungsgutscheinen besteht.

5.2 Modell Bildungsgutschein (detaillierte Darstellung)

Beispiel 1: Bildungsgutschein Kanton Genf
Bildungsgutschein Genf (kantonales Förderprogramm) www.geneve.ch/caf/
1. Name des Förderprogrammes <i>Chèque Annuel de Formation CAF (Jährlicher Bildungsgutschein)</i>
2. Ziel und Gegenstand <i>Der Genfer Bildungsgutschein existiert seit 2001. Ziel ist die Förderung der berufsorientierten Weiterbildung von Personen mit geringem Einkommen. Anvisiert werden speziell Personen mit geringer beruflicher Qualifikation. Für die Bewilligung des Gutscheins spielen Bildungsstand und Qualifikation jedoch keine Rolle. Zwischen 2005 und 2009 haben rund 15.000 Personen einen Gutschein bezogen, was 16% der Antragsberechtigten entspricht. Der Bildungsgutschein wird Einzelpersonen auf Antrag gewährt. Er kann bei allen vom Kanton anerkannten Anbietern eingelöst werden. Die Bezahlung der bewilligten Bildungsmaßnahme erfolgt durch den Kanton direkt an den Anbieter. Das Modell hat in der Schweiz Pioniercharakter. In den vergangenen Jahren zeigten weitere Kantone Interesse an diesem Modell. Der zweisprachige (D/F) Kanton Freiburg hat inzwischen ein Pilotprojekt mit ähnlichen Bedingungen wie Genf durchgeführt. Ein Bericht dazu ist für 2011 angekündigt. Der Genfer Bildungsgutschein wird alle 4 Jahre evaluiert.</i>
3. Antragsberechtigte <i>Folgende Personengruppen, sofern sie das unten genannte maximale Jahreseinkommen nicht überschreiten:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Volljährige Personen, die seit mind. 1 Jahr im Kanton Genf wohnhaft und dort steuerpflichtig sind.</i> • <i>Volljährige Personen, die seit mind. 1 Jahr über eine Grenzgänerbewilligung (Ausweis G) verfügen.</i> • <i>Volljährige Schweizer Bürger/innen, die im Grenzgebiet wohnen und seit mind. 1 Jahr im Kanton Genf arbeiten.</i> <i>(Die Dauer «1 Jahr» wird nicht vom Antragsdatum her berechnet, sondern gilt ab Beginn der geplanten Bildungsmaßnahme)</i>
4. Voraussetzungen <i>Das Jahreseinkommen beträgt maximal:</i> <i>Für ledige, getrennte oder geschiedene Personen: CHF 88.340 (ca. 70.000 Euro)</i> <i>Für Verheiratete: 103.260 (ca. 82.000 Euro)</i> <i>Für Personen mit Kindern gelten höhere Beträge. Beim Jahreseinkommen muss das Vermögen (abzüglich CHF 30.000 bzw. ca. 25.000 Euro) dazugerechnet werden</i>
5. Art und Höhe der Förderung <i>Art: Bildungsgutschein, einlösbar bei einem anerkannten Anbieter eigener Wahl (gemäß Anbieterliste des Kantons Genf). Die Bildungsmaßnahme muss berufsorientiert sein und min. 40 Stunden dauern.</i> <i>Höhe: Pro Jahr und Person CHF 750 (ca. 625 Euro). Der Gutschein kann max. 3 Jahre in Folge bezogen (und kumuliert) werden.</i>



<p>6. Antragsverfahren und Kontaktstelle Der Antrag kann via Internet eingereicht werden (www.geneve.ch/caf). Er hat vor Beginn der Bildungsmaßnahme zu erfolgen. Der/die Interessent/in muss die Anspruchsberechtigung nachweisen und die Angaben zum gewünschten Kurs einreichen. Das kantonale Amt für Berufsbildung ist für das Reglement und die Liste der akkreditierten Anbieter verantwortlich. Für die individuellen Anträge ist eine kantonale Stelle zuständig, die auch Stipendien und Darlehen vergibt (SAEA). Diverse lokale Stellen bieten individuelle Beratung vor Ort und per Telefon. DIP – OFPC Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (Kantonales Amt für Berufsbildung) Case postale 192 Rue Prévost-Martin 61211 Genève 4. T. +41 22 388 44 00 www.geneve.ch/information_orientation/welcome.asp</p>
<p>7. Quelle www.geneve.ch/caf/</p>
<p>8. Geltungsdauer Unbeschränkt. Jede antragsberechtigte Person kann den Gutschein beantragen und max. 3 Jahre in Folge beziehen.</p>
<p>9. Rahmenbedingungen Rechtliche Grundlage ist das Weiterbildungsgesetz des Kantons Genf aus dem Jahr 2001.</p>
<p>10. Finanzvolumen Das jährliche Finanzvolumen ist nicht bekannt bzw. muss recherchiert werden.</p>
<p>11. Evaluation Externe Evaluation alle 4 Jahre. Die aktuelle Version stammt aus dem Oktober 2010.</p>

<p>Beispiel 2: Bildungsgutschein Pilotprojekt</p>
<p>Bildungsgutscheine (Pilotversuch des Bundes) www.bbt.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=25455</p>
<p>1. Name des Förderprogrammes Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch.</p>
<p>2. Ziel und Gegenstand Wenig Qualifizierte weisen eine deutlich niedrigere Weiterbildungsquote auf als höher Qualifizierte. Ausgehend von der Annahme, dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit niedriger Grundbildung einen individuellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen stiften würde, initiierte der Bund einen groß angelegten Feldversuch: 2.400 zufällig ausgewählte Personen erhielten per Post einen Gutschein, den sie für eine Weiterbildung eigener Wahl verwenden konnten. Für die Auswahl der Versuchsgruppe und der Kontrollgruppe (10.000 Personen ohne Gutschein) konnten die Forscher auf die offizielle nationale Statistik zurückgreifen (Schweiz. Arbeitskräfteerhebung). Eine zufällige Unterteilung der Experimentalgruppe in Subgruppen sollte die Resultate weiter differenzieren (mit/ohne ergänzende Beratung, 3 unterschiedliche Gutscheinwerte, s. unten). Fazit aus der Evaluation: Die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsfernen Personen lässt sich mit Gutscheinen steigern. Trotzdem kamen die Forscher zu dem Schluss, dass «die öffentliche Finanzierung von Weiterbildung nur für eine sehr eng umschriebene Zielgruppe gerechtfertigt wäre».</p>
<p>3. Antragsberechtigte Es war kein Antrag nötig. Die Begünstigten wurden zufällig ausgewählt.</p>
<p>4. Voraussetzungen Keine.</p>
<p>5. Art und Höhe der Förderung Individueller Weiterbildungsgutschein zur Verwendung für ein Bildungsangebot eigener Wahl. Drei zufällig eingeteilte Subgruppen erhielten einen Gutschein in unterschiedlicher Höhe (200/750/1500 CHF, ca. 160/600/1.200 Euro).</p>
<p>6. Antragsverfahren und Kontaktstelle Kein Antrag nötig. Die Zielgruppe erhielt den Gutschein per Post. Zur Einlösung des Gutscheins musste die Kursbestätigung an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) eingesandt werden. Das BBT löste die Zahlung der Kurskosten an die Anbieter selbst aus.</p>

7. Quelle www.bbt.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=25455
8. Geltungsdauer <i>Dauer des Feldversuchs: Januar-Juli 2006. Einmalige Durchführung, keine Wiederholung geplant.</i>
9. Rahmenbedingungen <i>Experimentelles Design, realisiert von Bildungsökonominnen der Universität Bern im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT</i>
10. Finanzvolumen <i>Finanzierung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. Budgetiert waren für die 2.400 Gutscheine rund 1,8 Mio CHF (1,4 Mio Euro). Höhe der tatsächlich ausgegebenen Summe unbekannt.</i>
11. Evaluation <i>Zusammenfassung der Resultate und diverse weitere Auswertungen verfügbar (s. Quelle)</i>

6. Fazit

Die nachfrageorientierte Förderung der Weiterbildung wird in der Schweiz vor allem privat finanziert, vor allem über die Arbeitgeber und teilweise, in Form von Lohnprozents, auch über die Arbeitnehmer. Ein staatliches Engagement ist – neben kantonalen Stipendien, auf die hier nicht eingegangen wird – nur bei den Bildungsgutscheinen und bei den tripartiten kantonalen Fonds zu finden. Im Gegensatz zu EU-Mitgliedstaaten kann die Schweiz auch nicht von Geldern aus dem Europäischen Strukturfonds profitieren.

Die Wirkung der Förderinstrumente wurde bisher nur bei den Bildungsgutscheinen untersucht. Im Fall der Fonds wurden bisher keine Evaluationen publiziert, die über die Wirkung der nachfrageorientierten Förderung Aufschluss gäben. Eine weitere Lücke der bisherigen Forschung betrifft die Höhe der Finanzflüsse und die Frage, wie viel davon direkt oder indirekt in die Förderung der Nachfrage fließt.

Literatur

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (2011): Bericht zur Prüfung von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung. <http://edudoc.ch/record/96123/files/BildungsgutscheineweiterbildungBE.pdf> (Oktober 2011)

Kägi, Wolfram, Büro BASS (2008): Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds. Schlussbericht. Herausgegeben vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00463/01014/index.html?lang=de> (Oktober 2011)

Messer, Dolores; Stefan Wolter (2009): Weiterbildung und Bildungsgutscheine Resultate aus einem experimentellen Feldversuch. Herausgegeben vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/14977.pdf> (Oktober 2011)

Wolter, Stefan et al. (2003): Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung. Trendbericht Nr. 7. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF: Aarau

Wolter, Stefan et al. (2010): Bildungsbericht Schweiz 2010 (Kap. Weiterbildung und Kap. Kumulative Effekte, S. 253-293). Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF: Aarau