



f-bb-Dossier

Dr. Iris Pfeiffer, Dominique Dauser, Saskia Gagern, Timo Hauenstein, Irina Kreider, Markus Wolf

Weiterbildungsförderung in Deutschland

Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente

Impressum

f-bb-Dossier
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
ISSN 2629-7760

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Autorinnen und Autoren

Dr. Iris Pfeiffer, Dominique Dauser, Saskia Gagern, Timo Hauenstein, Irina Kreider, Markus Wolf

Erscheinungsjahr

2019

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

Pfeiffer, I./Dauser, D./Gagern, S./Hauenstein, T./Kreider, I./Wolf, M. (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb-Dossier, 01/19

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

1. Einleitung.....	4
2. Instrumente der Weiterbildungsförderung.....	7
2.1. Bildungsprämie/Bildungsgutscheine.....	7
2.2. Bildungszeitgesetze.....	10
2.3. Aufstiegs-BAföG	13
2.4. Das Qualifizierungschancengesetz und sein Vorgänger WeGebAU.....	14
3. Zusammenfassende Betrachtung.....	18
4. Literatur.....	23

Im [Koalitionsvertrag der Bundesregierung](#) aus dem Jahr 2018 wurde vereinbart, gemeinsam mit Partnern eine Nationale Weiterbildungsstrategie zu entwickeln. Diese wurde im Juni 2019 [veröffentlicht](#). Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat in der jüngeren Vergangenheit einige der relevanten Weiterbildungsprogramme evaluiert und gibt mit dem vorliegenden Dossier einen Überblick über ausgewählte Ergebnisse. Dabei liegt der Fokus auch dann auf der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte, wenn das betrachtete Förderinstrument darüber hinaus auch andere Formen der Weiterbildung in Betracht zieht. Die Qualifizierung Arbeitsloser wird hier nicht in den Blick genommen.

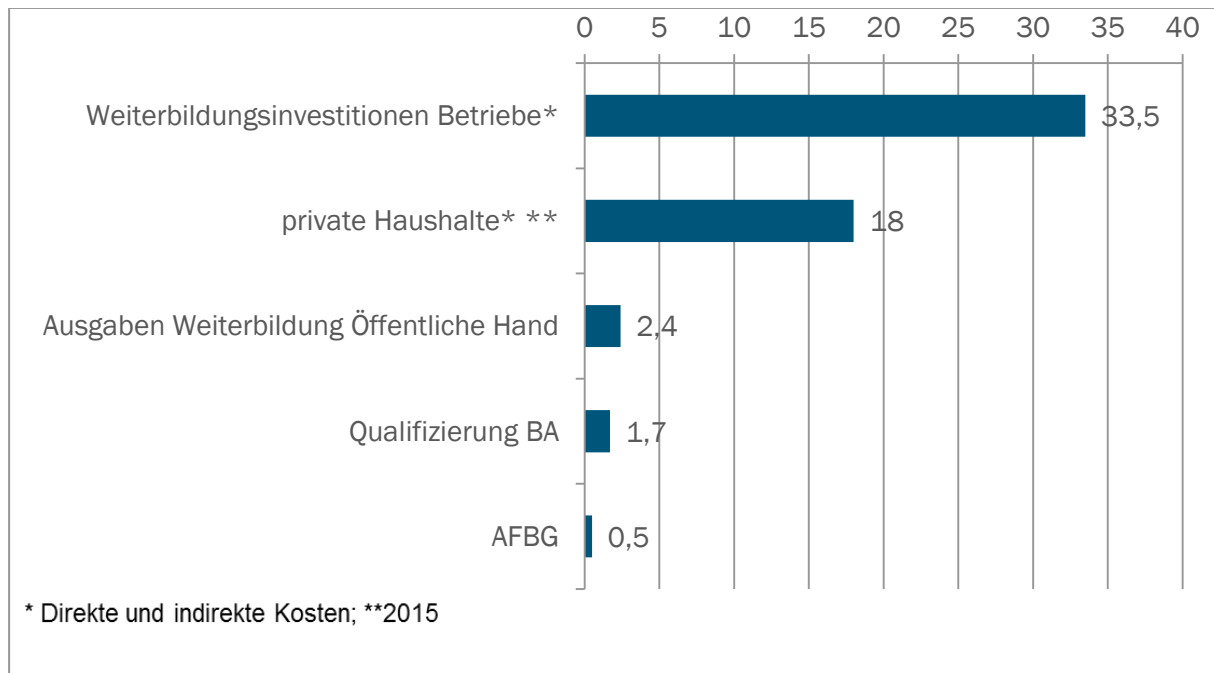
1. Einleitung

Weiterbildung soll dabei helfen, Fachkräfte zu qualifizieren und anschlussfähig an den technologischen Wandel zu halten. Sie soll dazu beitragen, Arbeitsplätze zu erhalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und so dafür sorgen, dass der Wohlstand in der Bundesrepublik erhalten bleibt. Dabei wird der Weiterbildung auch eine präventive Funktion zugesprochen. Es wird der Anspruch formuliert, dass nicht erst bei drohender Arbeitslosigkeit, sondern bereits frühzeitig für neue Tätigkeiten qualifiziert werden soll.

Die aktuellste Erhebung des Adult Education Survey aus dem Jahr 2016 zeigt, dass gut 50 Prozent der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland an Weiterbildung teilnehmen (AES 2016). Das entspricht 25,3 Mio. Personen, die in den letzten zwölf Monaten mindestens ein Weiterbildungsangebot wahrgenommen haben. Davon nahmen gut 70 Prozent (17,7 Mio.) an betrieblicher Weiterbildung teil, 20 Prozent (5,6 Mio.) an nicht berufsbezogener Weiterbildung und 10 Prozent (2,5 Mio.) an individuell berufsbezogener Weiterbildung, also an beruflicher Weiterbildung ohne Einbindung des Betriebs.

Die Analysen zeigen, dass berufliche Weiterbildung mehrheitlich während bezahlter Arbeitszeit stattfindet und zu 56 Prozent vom Arbeitgeber finanziert wird. Insgesamt übernehmen die Betriebe in Deutschland jedes Jahr direkte und indirekte Kosten für Weiterbildung im Umfang von rund 33 Mrd. Euro (BDA 2018). Privatpersonen finanzierten 2015 rund 18 Mrd. Euro der Kosten für Weiterbildung, was im Durchschnitt 381 Euro pro Person bzw. einem Prozent des durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes einer vollzeitbeschäftigten Person entspricht (Müller/Wenzelmann 2018). Die Gelder wurden mehrheitlich in formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen investiert, also in Weiterbildungsformate, die vergleichsweise selten durch Arbeitgeber mitfinanziert werden. Zusätzlich investierten die Befragten 128 Stunden ihrer Freizeit in Vor-, und Nachbereitungen, Fahrten, Prüfungen und in die Weiterbildung selbst.

Abbildung 1 Finanzierung von Weiterbildung in Mrd. Euro (2016)



Quellen: BDA (2018), Statistisches Bundesamt, Müller/Wenzelmann (2018).

Zu den wesentlichen Faktoren, die eine Weiterbildungsteilnahme beeinflussen, zählen persönliche Fähigkeiten, Bildungshintergrund und -einstellungen, Lebens- und Arbeitssituation, Barrieren und Motive (vgl. Wittpoth 2010, S. 781; vgl. Kaufmann/Widany 2013, S. 35 ff.). Barrieren können u. a. Kosten, fehlende Weiterbildungstransparenz oder die Ablehnung formal-organisierten Lernens sein (vgl. Döring/Freiling 2008, S. 83; Kuan/Tippelt/Schmidt 2009, S. 161 ff.). Typischerweise sind Gruppen mit unterdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung mit mehreren Barrieren gleichzeitig konfrontiert. Eingebettet in gesellschaftliche Strukturen und gesetzliche Rahmenbedingungen, wird die Weiterbildungsteilnahme als ein von vielen Faktoren bestimmtes Verhalten erklärt (vgl. Käßlinger/Kulmus/Haberzeth 2013, S. 18).

Es verwundert daher nicht, dass der Zugang zu Weiterbildung sozial selektiv ist: Teilnehmende von Weiterbildungsmaßnahmen sind eher Personen mit höheren Bildungsabschlüssen, Beschäftigte größerer Unternehmen und Personen ohne Migrationshintergrund. Gerade von den Geringqualifizierten, deren Beschäftigungssicherheit und -fähigkeit angesichts des digitalen Wandels besonders bedroht ist, nehmen nur 32 Prozent an Weiterbildung teil – eine Quote deutlich unterhalb des Durchschnitts.

Auch Geschlechtereffekte lassen sich beobachten: Frauen nehmen weniger an betrieblicher Weiterbildung teil als Männer. Die Gründe dafür sind vielfältig. So sind Frauen seltener erwerbstätig, arbeiten häufiger in Teilzeit und nehmen seltener Führungspositionen wahr (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 15 ff.). Frauen in Vollzeit nehmen dagegen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Männer; ihr Anteil an individueller beruflicher Weiterbildung liegt sogar höher als derjenige der Männer. Die Ursachen für diesen Effekt sind nicht klar. Ob Betriebe weniger in die Weiterbildung von Teilzeitkräften investieren

oder ob es schwieriger für Teilzeitkräfte ist, an Weiterbildung teilzunehmen, wurde noch nicht erforscht.

Bestehende Instrumente der Weiterbildungsförderung sollen dabei helfen, die genannten Hürden, die eine Weiterbildungsteilnahme erschweren, zu überwinden. Sie fokussieren jedoch vor allem auf finanzielle und zeitliche Faktoren. So erfolgt finanzielle Unterstützung in Form von steuerlichen Erleichterungen (z. B. steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten), mittels Ausgabe von Stipendien (z. B. Weiterbildungsstipendium) und durch Übernahme von Weiterbildungskosten, bspw. als Gutschein (z. B. Bildungsprämie). Darüber hinaus wird eine individuelle Förderung von Beschäftigten im Rahmen der bezahlten Freistellung ermöglicht (Bildungszeit, Bildungsurlaub).

Die Nationale Weiterbildungsstrategie erhebt den Anspruch „alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren“. Dazu bedarf es zunächst einer systematischen Analyse, welche Zielgruppen mit den bestehenden Programmen erreicht bzw. nicht erreicht werden, welche Bedarfe bei den Zielgruppen vorhanden sind und welche Hürden die Weiterbildungsprogramme adressieren, um die Beteiligung an Weiterbildung zu steigern.

2. Instrumente der Weiterbildungsförderung

2.1. Bildungsprämie/Bildungsgutscheine

Mit dem 2007 konzipierten Programm Bildungssparen sollte der Stellenwert der Weiterbildung im Bildungssystem erhöht und es sollten mehr Menschen für die berufliche Weiterbildung mobilisiert werden. Europäische Vergleichsstudien wie der Labour Force Survey hatten ergeben, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im internationalen Vergleich gering war (vgl. BMBF 2007). Mit dem Programm sollten auch Nachteile im Steuerrecht für bestimmte Personengruppen reduziert werden: „Mit der Bildungsprämie erhalten auch Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen als Anreiz für ihre privaten Bildungsinvestitionen eine anteilige staatliche Kofinanzierung, wie sie für höhere Einkommen durch das EStG gegeben ist“ (BMBF 2007, S. 3). Dem Programm liegt die Idee zugrunde, dass die Weiterbildungskosten für Personen mit geringem Einkommen verringert werden. Zielgruppe sind dementsprechend Personen, die keine oder nur geringe Einkommensteuer zahlen und bei denen daher auch keine Möglichkeit zur steuerlichen Refinanzierung von Weiterbildungskosten besteht. Damit reduziert eine Bildungsprämie die Nettokosten für die Weiterbildung einkommensschwacher, nicht aber unbedingt gering qualifizierter Bevölkerungsgruppen (Dohmen et al. 2007, S. 98 ff.). Aus diesem Konzept erwuchs im Jahr 2008 die heute bekannte Bildungsprämie. Sie wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und verfolgt das Ziel, mehr Menschen für die individuelle Weiterbildung zu mobilisieren.

Rahmenbedingungen und Förderkonditionen

Die Bildungsprämie fördert erwerbstätige Personen, die über ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von bis zu 20.000 Euro bzw. 40.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung verfügen. Mit Hilfe des Prämiengutscheins kann die Hälfte der Gebühren für eine Weiterbildung bis zu einem maximalen Betrag von 500 Euro pro Prämiengutschein finanziert werden; der Kursgebühr an sich sind keine Grenzen gesetzt.² Für den Erhalt der Bildungsprämie ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch Voraussetzung. Als zweites Förderinstrument umfasst die Bildungsprämie einen Spargutschein zur vorzeitigen Entnahme von nach dem Vermögensbildungsgesetz angesparten Guthaben zur Finanzierung von Weiterbildung, ohne dass damit die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Das Programm Bildungsprämie existiert seit Dezember 2008. Pro Person und Kalenderjahr darf ein Prämiengutschein ausgegeben werden. Es gibt kein Mindestalter für die Inanspruchnahme. Anspruchsberechtigte müssen aber einer Erwerbstätigkeit im Umfang von mindestens 15 Wochenstunden nachgehen.

Neben dem Bundesprogramm existieren aktuell auch in allen Bundesländern außer Berlin Bildungsgutscheine oder gutscheinähnliche Programme zur Weiterbildungsförderung.¹

¹ In Bayern soll es ab August 2019 ebenfalls die Möglichkeit für berufliche Weiterbildung in Form eines Bayerischen Bildungsschecks geben (vgl. <https://www.stmas.bayern.de/aktuelle-meldungen/pm1906-276.php>).

Das übergreifende Prinzip von Bildungsgutscheinen ist die Förderung der Kurskosten einer berufsbezogenen Weiterbildung. Auf letztere entfällt häufig eine 50-prozentige Eigenbeteiligung. Die Förderhöhe ist gedeckelt und die Nutzung beschränkt; in der Regel dürfen Personen nur einen Gutschein pro Jahr einlösen. Adressiert werden v. a. finanzschwache Zielgruppen.

Die weiteren Ausführungen beziehen sich auf das Bundesprogramm Bildungsprämie. Dieses wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Kooperation mit Kantar Public und dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen (IAW) in den Jahren 2017 und 2018 evaluiert. Die Evaluation sollte prüfen, ob und in welcher Form das Programm Bildungsprämie über das Ende der Förderperiode des ESF 2020 hinaus verstetigt werden soll.

Öffentlichkeitsarbeit wird neu ausgerichtet

Bis zum Jahr 2018 wurden ca. 335.000 Prämiegutscheine ausgegeben. Von diesen wurden ca. 75 Prozent eingelöst. Die Evaluation der Bildungsprämie zeigt, dass die Inanspruchnahme des Instruments im Verhältnis zu den Kosten des Programms als eher gering zu bewerten ist. Dies liegt unter anderem an der derzeit geringen Bekanntheit der Bildungsprämie. So war im Rahmen der Befragung das Förderinstrument bei denjenigen, die die Bildungsprämie noch nie in Anspruch genommen haben, mit 93 Prozent nahezu unbekannt. Nach einer starken Nachfrage im Jahr 2011 wurde zwischen den Jahren 2012 und 2014 nur wenig aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Aktuell wird wieder verstärkt Werbung gemacht mit dem Ziel, den Bekanntheitsgrad der Bildungsprämie zu steigern. Um die begrenzten Mittel möglichst effizient einzusetzen, steht v.a. die Ansprache von Multiplikatoren im Zentrum der Öffentlichkeitsarbeit. Zum Beispiel werden via sozialer Netzwerke medienaffine Personen über das persönliche Umfeld auf die Bildungsprämie aufmerksam gemacht. Andere Personengruppen werden über klassische überregionale und regionale Medien erreicht. Damit soll die Öffentlichkeitsarbeit durch Beratungsstellen, die dem Beantragungsprozess vorgeschaltet sind, und Weiterbildungsanbieter ergänzt werden. Als ebenfalls sinnvoll zeigt sich in diesem Zusammenhang die Streuung von Informationen über entsprechende Fachverbände oder Veranstaltungen mit denjenigen Gruppen, die die Bildungsprämie hauptsächlich in Anspruch nehmen.

Erwerbstätige mit geringem bis mittlerem Einkommen als Zielgruppe

Die Evaluation des Bundesprogramms zeigt, dass die Bildungsprämie von Personen genutzt wird, die weiterbildungsaffin sind und für deren Weiterbildungsbeteiligung das geringe Einkommen eine zentrale Hürde darstellt. Der Anteil der Personen, die finanzielle Gründe als Ursache für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung nennen, ist bei den Nutzer*innen der Bildungsprämie mit 55 Prozent doppelt so hoch wie in einer vergleichbaren Kontrollgruppe von Anspruchsberechtigten (28 Prozent). Dies zeigt, dass die Bildungsprämie ihr Ziel, durch die Förderung einkommensschwacher Personen Weiterbildung zu

² Ausnahmen gelten in fünf Bundesländern, in denen ähnliche Programme wie die Bildungsprämie für Weiterbildungskosten über 1.000 Euro angeboten werden. Hier können über die Bildungsprämie nur Weiterbildungen bis zu 1.000 Euro gefördert werden.

ermöglichen, erreicht. Dafür spricht auch die Tatsache, dass Gutscheinbezieher*innen die Bildungsprämie häufig ein weiteres Mal in Anspruch nehmen. Seit Juli 2014 liegt der Anteil derjenigen, die die Bildungsprämie zum wiederholten Mal erhalten haben, bei knapp einem Drittel aller Nutzer*innen.

Personen, die eine über die Bildungsprämie geförderte Weiterbildung besucht haben, wollten ihr Wissen und ihre Fähigkeiten erweitern. Bei der überwiegenden Mehrheit der Nutzer*innen steht die Verbesserung der beruflichen Perspektiven und der eigenen Beschäftigungsfähigkeit im Vordergrund. Mehr als die Hälfte der im Rahmen der Evaluation befragten Personen strebten ein höheres Einkommen oder einen Prüfungsabschluss bzw. ein Zertifikat an.

Hinsichtlich Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss lässt sich feststellen, dass eher jüngere und besser gebildete oder ausgebildete weibliche Anspruchsberechtigte den Prämiegutschein nutzen. Außerdem lässt sich beobachten, dass der Anteil der Vollbeschäftigten über den gesamten Förderzeitraum von ca. 60 Prozent auf ca. 40 Prozent zurück geht. Unter den Teilnehmenden befinden sich überproportional viele im Gesundheitsbereich Tätige und Selbstständige. Ursachen hierfür scheinen im hier bestehenden intensiven Wettbewerb und dem damit einhergehenden Weiterbildungsdruck zu liegen.

Personen mit Lernrestriktionen werden nicht erreicht

Wie bereits erwähnt, erreicht die Bildungsprämie vorrangig Menschen, die eine positive Einstellung zum Lernen bzw. weniger Probleme mit dem Lernen haben. Aus der Evaluation geht hervor, dass Bezieher*innen der Bildungsprämie sich insgesamt als lernaffiner einschätzen, als dies Personen tun, die bislang keine Bildungsprämie in Anspruch genommen haben.

Von den 25 Prozent der über einen Prämiegutschein Verfügenden, die diesen nicht einlösen, führt jeweils ein Drittel als Begründung an, dass die Weiterbildung trotz finanzieller Unterstützung zu teuer war oder dass kein passendes Angebot in der Region gefunden wurde. Ein weiteres Fünftel hat den Gutschein aus zeitlichen, familiären oder gesundheitlichen Gründen nicht eingelöst.

Ein sinnvolles Instrument zur Förderung der individuellen beruflichen Weiterbildung

Das Bundesprogramm Bildungsprämie kann insgesamt als geeignetes Förderinstrument zur Förderung der individuellen beruflichen Weiterbildung bezeichnet werden, da es Personen mit geringem und mittlerem Einkommen erleichtert, sich weiterzubilden. Durch die Förderung, die als Gutschein ausgezahlt wird, wirkt das Programm zielgerichtet. Finanzielle Hürden werden dadurch deutlich abgebaut.

Dem stehen die vergleichsweise geringen Nutzungszahlen und die u.a. daraus resultierende geringe Wirtschaftlichkeit gegenüber. Außerdem wirkt die Bildungsprämie selektiv: Sie wird eher von besser gebildeten bzw. ausgebildeten weiterbildungsaffinen Personen in Anspruch genommen. Mit der Bildungsprämie werden Menschen, bei denen finanzielle Barrieren einer beruflichen Weiterbildung im Wege stehen, erreicht. Die Bildungsprämie ist nicht in der Lage, Barrieren wie unzureichende Vorbildung oder Desinteresse an Wei-

terbildung zu beseitigen. Auch finanzielle Hürden kann sie nicht gänzlich aus dem Weg räumen, erfüllt aber ihren Anspruch, finanzielle Barrieren zu reduzieren.

Die Bildungsprämie ist ein guter Ansatz, von dem bisher viele Personen profitiert haben. Das Ziel, den Stellenwert von Weiterbildung zu erhöhen und die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, konnte aber bislang nur bedingt bzw. in überschaubarem Ausmaß erreicht werden. Angesichts der Komplexität des Phänomens (Weiter-) Bildung sind hierzu viele sich ergänzende Maßnahmen erforderlich, die die unterschiedlichen Barrieren fokussieren.

2.2. Bildungszeitgesetze

Deutschland hat sich auf Grundlage eines Übereinkommens der International Labour Organization (ILO) zur Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf „bezahlten Bildungsurlaub“ für Arbeitnehmer*innen verpflichtet. Damit folgte der Bund der Einschätzung der ILO, wonach aufgrund sozialer, wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung besteht und ein Urlaubsanspruch zu (Berufs-)Bildungszwecken erforderlich ist (vgl. ILO 1974). Dieser völkerrechtlich verbindlichen Verpflichtung wurde in fast allen Bundesländern über Landesgesetze nachgekommen.

Das Instrument bietet eine Möglichkeit zum lebensbegleitenden Lernen: Es wird jährlich Zeit für individuelle Weiterbildung per Rechtsanspruch eingeräumt, Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer freistellen und Löhne in dieser Zeit fortzahlen – eine Konstellation, die vielfach zu kontroversen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geführt hat. Ziele, die die Landesregierungen mit den Gesetzen verfolgen, sind die Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer*innen, die Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sowie die Förderung ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe (vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2016). Auch die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und die Sicherung des Fachkräfteangebots werden als Ziele benannt (vgl. z. B. Landtag von Baden-Württemberg 2015, S. 11; Landesregierung Rheinland-Pfalz 2017, S. 2).

Bildungsurlaub ist Anspruchsberechtigten vielfach unbekannt

Bildungsurlaub wird – entgegen den Erwartungen bei der Einführung – nur wenig in Anspruch genommen. Ungeachtet der heterogenen Datenlage zur Nutzung von Bildungsurlaub in den einzelnen Ländern kann festgestellt werden, dass lediglich bis zu zwei Prozent der Anspruchsberechtigten ihren gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung für eine Weiterbildungsteilnahme wahrnehmen (vgl. Reichling 2014, S. 22). Für Bremen wird im Jahr 2005 mit fünf Prozent die höchste Teilnahmequote konstatiert. Diese ist seitdem jedoch wieder gesunken (vgl. Robak/Pohlmann/Heidemann 2013, S. 304; Reichling 2014, S. 22). Die Inanspruchnahme gesetzlicher Bildungsfreistellungen in Deutschland ist auch im internationalen Vergleich gering (vgl. CEDEFOP 2012, S. 99). Das könnte u. a. an der geringen Bekanntheit in der Bevölkerung liegen.

Das f-bb hat im Jahr 2018 eine umfangreiche Evaluation des Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) durchgeführt. Im Rahmen der Befragungen von Teilnehmenden, Trägern und Unternehmen ergab sich ein differenziertes Bild von Nutzung und Bekanntheit des Gesetzes. Demnach kannte nur ca. ein Drittel der befragten Anspruchsberechtigten ihren gesetzlichen Anspruch auf Bildungszeit. Personen, denen der Anspruch bekannt war, verfügten zudem nur zum Teil über grundlegende Informationen z. B. zum Beantragungsprozess oder zu den Voraussetzungen der Beantragung von Bildungsurlaub. Im Ergebnis zeigte sich auch in Baden-Württemberg eine geringe Inanspruchnahme. Die geschätzte Quote lag 2017 bei etwa 1,1 Prozent der Anspruchsberechtigten (ohne Berücksichtigung von Freistellungen für Ehrenamtsqualifizierungen im Bereich des organisierten Sports).

Arbeitnehmer mit Interesse an beruflicher Weiterbildung werden besonders adressiert

Die Zielgruppe der Bildungsfreistellungsgesetze ist sehr groß. Sie besteht i. d. R. aus allen abhängig Beschäftigten, abgesehen von in einigen Landesregelungen genannten weiteren speziellen Zielgruppen. Wen Bildungsfreistellungsgesetze tatsächlich erreichen, wird nur in einigen Bundesländern erhoben. Für Baden-Württemberg hat das f-bb für das Jahr 2017 festgestellt, dass unter jüngeren Anspruchsberechtigten die Bildungszeit insgesamt bekannter ist und von diesen auch häufiger genutzt wird. Dies kann darin begründet sein, dass sich Personen, die noch durch Schul- und akademische Bildungskontexte geprägt sind, stärker für ein solches Angebot interessieren.

Die Evaluation des f-bb zeigt darüber hinaus, dass vor allem zwei Gruppen von den Möglichkeiten der Bildungsfreistellung Gebrauch machen. Zum einen sind das Personen, die in (betrieblicher) Weiterbildung klassischerweise gut vertreten sind und als weiterbildungsaffin eingestuft werden können. So zeigt die Studie, dass z. B. Führungskräfte Bildungszeit signifikant häufiger in Anspruch nehmen als andere Beschäftigte. Auch die Tatsache, dass Bildungszeit für länger andauernde und kostenintensive Bildungsmaßnahmen wie Aufstiegsfortbildungen (z. B. Meister*in, Techniker*in) genutzt werden, bestätigt die These. Zum anderen wird Bildungszeit interessanterweise verhältnismäßig häufig unter befristet beschäftigten An-

Rahmenbedingungen und Förderkonditionen

In 14 deutschen Bundesländern gelten Gesetze und Verordnungen zum „Bildungsurlaub“ (auch „Bildungszeit“ oder „Bildungsfreistellung“ genannt), auf deren Grundlage sich Anspruchsberechtigte an bis zu fünf Arbeitstagen im Jahr für die Teilnahme an Weiterbildung freistellen lassen können. Teilweise besteht auch ein Anspruch auf zehn Tage alle zwei Jahre. Einen Anspruch haben Arbeitnehmer*innen mit Tätigkeitsschwerpunkt im jeweiligen Bundesland, z. T. auch Beschäftigtengruppen wie Auszubildende und Staatsbedienstete. Je nach Bundesland variieren die möglichen Weiterbildungsbereiche. Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) wurde 2015 eingeführt und stellt damit eines der jüngeren Gesetze dieser Art dar. Anspruchsberechtigte können sich hier bis zu fünf Tage im Jahr für eine berufliche oder politische Weiterbildung und seit 2016 für eine Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten freistellen lassen.

spruchsberechtigten in Anspruch genommen – häufiger als unter unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Das ist ein Hinweis darauf, dass auch Personen von diesem Instrument angesprochen werden, die mitunter weniger im Fokus betrieblicher Weiterbildung stehen. Diese würden in besonderer Weise von der Möglichkeit zur individuellen Weiterbildung profitieren.

Der Befund, dass v. a. berufsbezogene Weiterbildungen im Zentrum gesetzlicher Bildungsfreistellungsansprüche in Deutschland stehen, ist gut dokumentiert (vgl. Reichling 2014, S. 24). Auch in Baden-Württemberg hat die berufliche Weiterbildung als Bildungszeitbereich einen hohen Stellenwert: Etwa 86 Prozent der befragten Anspruchsberechtigten sehen den Bereich beruflicher Weiterbildung als wichtig an. Individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsinteressen mit dem Gesetz nachzukommen steht damit für die meisten Befragten im Vordergrund.

Bildungszeit ist nicht immer mit einer zusätzlichen Weiterbildungsbeteiligung assoziiert

Bildungsfreistellungsgesetze sollen für Anspruchsberechtigte einen (zusätzlichen) Anreiz zur Weiterbildungsteilnahme setzen. Ob sie diese Funktion tatsächlich erfüllen, ist bisher wenig empirisch untersucht. Für Baden-Württemberg liefert die Evaluation des f-bb Hinweise, dass der Umfang der Weiterbildungsaktivitäten durch das Instrument gesteigert wird. So gaben ca. 28 Prozent der über 400 befragten Teilnehmenden von Bildungszeitmaßnahmen an, dass die jeweilige Maßnahme ohne die Freistellungsmöglichkeit nicht besucht worden wäre. Auf die Frage nach Weiterbildungsbarrieren wurden am häufigsten zeitliche und finanzielle Gründe genannt. Dies spricht dafür, dass die Bildungszeit für Teilnehmende vor allem die indirekten Kosten einer Weiterbildungsteilnahme wie den entgangenen Arbeitslohn und entgangene Frei- oder Familienzeit reduziert.

Die f-bb-Evaluation zeigt darüber hinaus, dass die Bildungszeit auch dann genutzt wird, wenn Weiterbildungsteilnahmen bereits realisiert werden. Dies trifft da zu, wo der Bildungszeitanspruch z. B. für länger andauernde Bildungsmaßnahmen wie Aufstiegsfortbildungen verwendet wird. Etwa 80 Prozent der befragten Teilnehmenden, die Bildungszeit im Rahmen ihrer Aufstiegsfortbildung in Anspruch genommen haben, hätten diese auch ohne gesetzliche Freistellungsmöglichkeit besucht. Bei Maßnahmen, für die ein hoher Einsatz finanzieller und zeitlicher Ressourcen vonnöten ist, scheint für die Teilnehmenden v. a. eine zeitliche Entlastung während der Fortbildung im Vordergrund zu stehen, sodass z. B. Urlaubszeiten nicht für die Fortbildung verwendet werden müssen.

Bildungsfreistellungsgesetze können die individuellen Weiterbildungschancen erhöhen. Sie gelten für (weitestgehend) alle Beschäftigten unabhängig von Beruf, Branche, Unternehmensgröße oder Position im Unternehmen – Merkmalen, die noch immer einen Einfluss auf Weiterbildungschancen haben und zu einer selektiven Teilnahme führen. Die geringen Inanspruchnahmequoten zeigen indes, dass das Potenzial des Instruments bislang bei Weitem nicht ausgeschöpft wird. Fortschritte könnten durch verschiedene Maßnahmen erzielt werden. So könnten durch eine Verknüpfung mit weiteren Förderinstrumenten wie der Bildungsprämie sowohl zeitliche als auch finanzielle Hürden adressiert werden. Außerdem müssten die Beschäftigten und die Unternehmen verstärkt informiert

werden, um Antragsprozesse zu erleichtern und um geeignete Weiterbildungen in der zersplitterten Förderlandschaft zu erkennen.

2.3. Aufstiegs-BAföG

Mit dem 1996 verabschiedeten Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) – besser bekannt als „Aufstiegs-BAföG“ bzw. früher als „Meister-BAföG“ – fördert die Bundesregierung die berufliche Fortbildung. Diese schließt mit den sog. beruflichen Aufstiegsfortbildungen wie Meister oder Fachwirt direkt an die berufliche Erstausbildung an. Der Abschluss zielt ab auf den beruflichen Aufstieg der Fachkräfte sowie die Ermöglichung der Selbstständigkeit. Durch das AFBG wird die Erreichung dieser Fortbildungsziele finanziell unterstützt (siehe Infokasten).

Bildungsdienstleister bewerben Aufstiegs-BAföG

Das Aufstiegs-BAföG ist in der Bevölkerung weithin bekannt und kann als eines der klassischen Instrumente der finanziellen Förderung von Bildung durch den Bund gelten (vgl. Berger 2016; Weiß 2009). Das bestätigt sich auch in einer vom f-bb durchgeführten Studie zur Untersuchung der Akzeptanz der/des Geprüften Berufspädagogen/Berufspädagogen. Hier gaben alle Interviewten, die sich zu Förderinstrumenten für die von ihnen absolvierte Aufstiegsfortbildung äußerten, an, dass sie das Aufstiegs-BAföG in Anspruch genommen hätten. Ohne die finanzielle Unterstützung hätten sie die Fortbildung nicht wahrgenommen.

Die hohe Bekanntheit verdankt das Instrument zwei Umständen. Zum einen leitet sie sich ab aus der Bekanntheit des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG), mit dem Erstausbildungen an allgemein- und berufsbildenden Schulen (ab Klasse 10), an Kollegs, Akademien und Hochschulen bis zu einem berufsqualifizierenden Abschluss durch den Bund gefördert werden (vgl. HIS 2008). Viele Anspruchsberechtigte sind bereits mit der Antragstellung und dem Fördermechanismus vertraut oder erfahren davon aus dem Bekanntenkreis. Zum anderen rühren die Bildungsdienstleister die Werbetrommel für das Aufstiegs-BAföG. Aufgrund der nicht unerheblichen Gebühren für Vorbereitungskurse sowie Prüfungen wäre die Fortbildung für viele potenzielle Teilnehmende ohne Förderung auch kaum finanzierbar (vgl. Kuhn/Schweri 2014).

Rahmenbedingungen und Förderkonditionen

Förderfähig sind Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 15.000 Euro. Die Förderung setzt sich zusammen aus einem Zuschuss von 40 Prozent, der nicht zurückgezahlt werden muss, und einem zinsgünstigen Darlehen bei der Förderbank KfW für den Rest der Fördersumme. Bei erfolgreichem Prüfungsabschluss werden von diesem Darlehen noch einmal 40 Prozent erlassen. Zudem können auch die Materialkosten für das Meisterprüfungsobjekt gefördert werden. Abhängig von Einkommen und Vermögen kann zudem ein Beitrag zum Lebensunterhalt gewährt werden.

Hohe Inanspruchnahme aufgrund klar abgesteckter Zielgruppe

Hauptzielgruppe von Aufstiegsfortbildungen – und damit des AFBG – sind Personen mit beruflichem Erstabschluss, die sich beruflich weiterqualifizieren möchten. Diese wird in hohem Umfang erreicht: So nutzten zwischen 2005 und 2015 jährlich rund 150.000 Teilnehmende die Förderung nach AFBG (vgl. BIBB 2017). Knapp die Hälfte aller Personen in Aufstiegsfortbildungen im Bereich der Industrie- und Handelskammern erhalten Aufstiegs-BAföG (vgl. DIHK 2014). Damit kommt dieses Förderinstrument häufiger zur Unterstützung der Aufstiegsfortbildung zum Einsatz als finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber (36,3 Prozent) oder Freistellungen (26,9 Prozent).

Ein Grund für diesen hohen Nutzungsgrad liegt sicher in den hohen Kosten einer Aufstiegsfortbildung. Hinzu kommen die klare Zielsetzung und eine definierte Zielgruppe.

Beitrag zur Sicherung der beruflichen Höherqualifizierung

Das AFBG setzt an der finanziellen Hürde an und reduziert die individuellen Belastungen durch die Übernahme von Prüfungsgebühren und die Bereitstellung zinsgünstiger Darlehen. Untersuchungen des DIHK (2014) und des f-bb zeigen, dass ein Großteil der beruflich qualifizierten Personen vom AFBG erreicht wird. Damit leistet das Aufstiegs-BAföG einen wichtigen Beitrag für die Sicherung der beruflichen Höherqualifizierung durch die Reduzierung von Weiterbildungskosten für Individuen.

Trotz AFBG bleiben die Kosten für die Aufstiegsfortbildung hoch. Vor allem Opportunitätskosten wie das fehlende Erwerbseinkommen während der Fortbildung und zeitliche Hürden bleiben durch das AFBG weitestgehend unberücksichtigt. So werden zwar Prüfungskosten und ein einkommens- und vermögensabhängiger Beitrag zum Lebensunterhalt, nicht jedoch das volle entgangene Einkommen kompensiert.

2.4. Das Qualifizierungschancengesetz und sein Vorgänger WeGebAU

Dass alle beschäftigten Arbeitnehmer*innen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes der Zukunft Schritt halten können sollen, gilt nicht zuletzt mit Blick auf den digitalen Strukturwandel und den damit zusammenhängenden Weiterbildungsbedarf. Eine Möglichkeit, sich diesem Ziel zu nähern, liegt im Ausbau der prophylaktischen, berufsbegleitenden Weiterbildungsförderung. Die gesetzliche Grundlage dafür soll das am 1. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz bilden. Unter anderem wurden damit die Förderleistungen verbessert und die Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit ausgebaut (vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I).

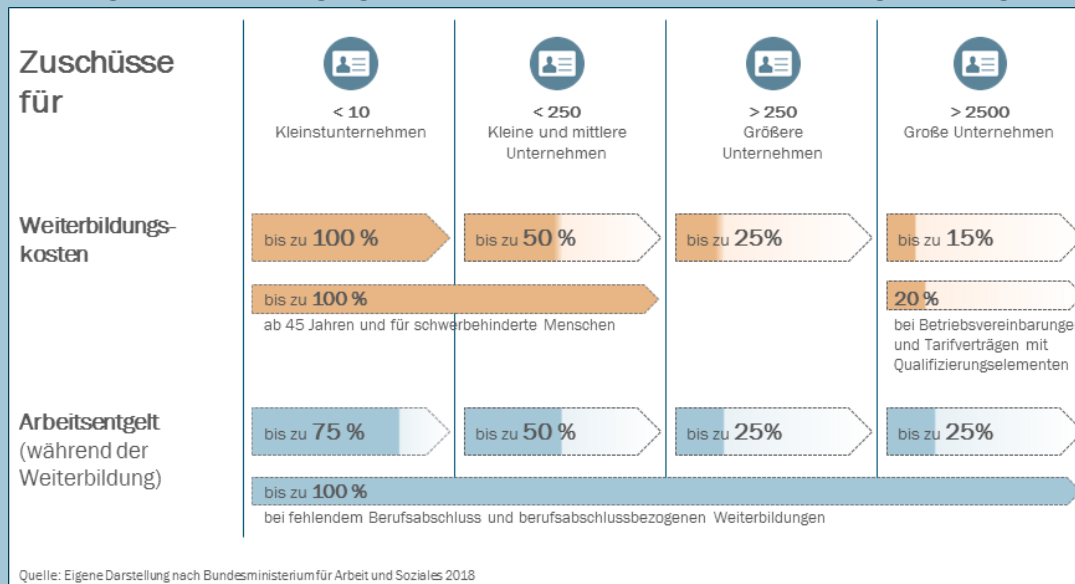
Das Qualifizierungschancengesetz stellt eine Erweiterung des Sonderprogramms WeGebAU (**W**eiterbildung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter **ä**lterer **A**rbeitnehmer in **U**nternehmen) der Bundesagentur für Arbeit dar. Während WeGebAU sich an Mitarbeiter*innen aus kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten sowie an Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Ältere gerichtet hat, können Beschäftigte nach dem neuen Gesetz unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Lebensalter und der Größe des Unternehmens, in dem sie angestellt sind, durch eine teilweise

oder auch vollständige Übernahme der Weiterbildungs- und Freistellungskosten gefördert werden.

Rahmenbedingungen und Förderkonditionen

Für eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Die interessierten Arbeitnehmer*innen haben in den letzten vier Jahren keine Weiterbildung besucht, die mit öffentlichen Mitteln gefördert wurde. Der Erwerb des Berufsabschlusses liegt mindestens vier Jahre zurück. Die Weiterbildung geht über kurzfristige, arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinaus, findet außerhalb des eigenen Betriebs statt und wird von einem für die Förderung zugelassenen Träger durchgeführt. Außerdem muss die Maßnahme länger als vier Wochen dauern. Die Zuschüsse für Arbeitgeber sind nach Unternehmensgröße gestaffelt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Rahmenbedingungen und Förderkonditionen beim Qualifizierungschancengesetz



Bewerbung über die Agentur für Arbeit: Wirksamkeit von Information und Beratung

Die Bekanntheit des Qualifizierungschancengesetzes soll durch Maßnahmen der Agentur für Arbeit sichergestellt werden. Zielgruppen sind Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Schon das Vorläuferprogramm WeGebAU wurde durch eine intensive Informationskampagne begleitet. Durch die Kampagne ist es gelungen, das Sonderprogramm bei Betrieben bekannt zu machen. Doch heißt das nicht, dass diese ihre geförderten Weiterbildungsaktivitäten ausgeweitet haben. So kommt die Auswertung einer Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2008 zu dem Ergebnis, dass zwar über 60 Prozent der befragten Betriebe zwei Jahre nach Auflage des Programms zumindest die Möglichkeit des Arbeitsentgeltzuschusses bei der Weiterbildung Geringqualifizierter kannten. Genutzt wurde die Fördermöglichkeit dennoch nur von etwa 30 Prozent (Lott 2014, S. 9).

Dafür wurden folgende Gründe angeführt: Während die Mehrheit der Unternehmen (etwa 73 Prozent) keinen betrieblichen Bedarf sieht, befürchten etwa 13 Prozent, dass durch die Beantragung ein hoher Verwaltungsaufwand entsteht. Eben so viele geben an, die

Freistellung der Mitarbeitenden für die Weiterbildung nur schwer ausgleichen zu können (ebd. S. 14). Der Anspruch auf Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und zu den Weiterbildungskosten allein schafft für Unternehmen also nicht unmittelbar Anreize, in die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

Durch das Qualifizierungschancengesetz werden aber nicht allein die Fördermöglichkeiten für berufliche Weiterbildung weiter verbessert, sondern auch die Zugänglichkeit des Beratungsangebots der Bundesagentur für Arbeit. Denn statt sich wie bisher auf arbeitssuchende Personen und Unternehmen mit Personalbedarf zu fokussieren, hat die Behörde nun explizit die Aufgabe, alle Arbeitnehmer*innen sowie Arbeitgeber zu den Möglichkeiten einer Weiterbildung zu beraten und diese finanziell zu fördern. Es wird zu beobachten sein, inwieweit dieses Beratungsangebot von Beschäftigten und Betrieben angenommen wird und somit wirksam werden kann.

Arbeitsmarktakteure begrüßen Qualifizierungschancengesetz

Sowohl von der Arbeitgeber- als auch von der Arbeitnehmerseite und auch von Bildungs- und Beratungsanbietenden wird das Qualifizierungschancengesetz begrüßt. Diese Arbeitsmarktakteure unterstreichen seine Notwendigkeit, um Unternehmen, falls erforderlich, dabei zu unterstützen, Anpassungsprozesse durch den technologischen Strukturwandel bewältigen zu können, und sehen es als guten Ausgangspunkt präventiver Arbeitsmarktpolitik. Sie erwarten teilweise aber auch Schwierigkeiten bei der Umsetzung. Unter anderem merkten Bildungsverbände in ihren Stellungnahmen zum Referentenentwurf des Qualifizierungschancengesetzes an, dass Gestaltungsoptionen von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte sehr begrenzt sind (vgl. Bundesverband der Träger beruflicher Bildung 2018, S. 2 f.) und dass nicht arbeitsplatzbezogene und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber betrieblich organisierten privilegiert werden (Wuppertaler Kreis 2018, S. 3). Außerdem wurde angemerkt, dass durch die Weiterbildungsförderung aller Beschäftigtengruppen privates und betriebliches Weiterbildungsengagement verdrängt werden könnte. Deswegen wird statt einer „Förderung mit der Gießkanne“ empfohlen, über eine „Weiterentwicklung des bewährten Programms WeGebAU“ verstärkt „gefährdete Zielgruppen“ zu adressieren (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2018, S. 1 f.).

Nutzbarkeit durch Etablierung digitaler Weiterbildungskultur

Für eine abschließende Bewertung des Qualifizierungschancengesetzes ist es noch zu früh. Ausgehend von den Einschätzungen der Arbeitsmarktakteure und aufbauend auf den Erfahrungen in WeGebAU lassen sich aber einige Faktoren ableiten, die die Erfolgsaussichten des Instruments steigern. So ist es für die Nutzbarkeit der neuen Fördermöglichkeiten entscheidend, dass auf dem Bildungsmarkt auch Weiterbildungsangebote verfügbar sind, die den konkreten betrieblichen Bedarf abbilden. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Integrierbarkeit in betriebliche Abläufe. Zielführend im Hinblick auf den Erwerb von für die moderne Arbeitswelt notwendigen Medienkompetenzen sind insbesondere digital unterstützte arbeitsplatznahe Weiterbildungsformate. Dies zeigen Modellansätze für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter aus verschiedenen Pro-

jektkontexten des f-bb. Durch Einsatz digitaler Medien in modular aufgebauten Lernangeboten können auch Lernentwöhnte und -ungewohnte auf individuellen Lernpfaden Schritt für Schritt zum Berufsabschluss geführt werden. Mittels mobiler Endgeräte ist das Lernen direkt am Arbeitsplatz möglich. Ein hoher Anwendungsbezug und die direkte Verwertbarkeit des Gelernten im Arbeitsalltag kommen der Zielgruppe und den Betrieben entgegen (vgl. Dauser/Kretschmer 2019). Über die erweiterten Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz könnten künftig auch andere Beschäftigtengruppen von derartigen Lehr-Lern-Arrangements profitieren.

3. Zusammenfassende Betrachtung

Berufliche Weiterbildung findet zu großen Teilen in Betrieben und auf betriebliche Veranlassung statt. Nur zehn Prozent derjenigen, die überhaupt an Weiterbildung teilnehmen, tun dies ohne Einbindung des Betriebs. Entsprechend findet berufliche Weiterbildung mehrheitlich während der bezahlten Arbeitszeit statt und wird zu großen Teilen vom Arbeitgeber finanziert. Wo die Wirtschaftskraft groß ist, ist dieser Tatsache folgend auch die Beteiligung an Weiterbildung besonders hoch.

Öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildungsförderung sollte dort ansetzen, wo Betriebe und Beschäftigte nicht aus eigenem Interesse aktiv werden oder die Hürden so hoch sind, dass die persönliche Motivation nicht ausreicht, um Weiterbildung zu realisieren. Des Weiteren können Weiterbildungsprogramme Anreize setzen, sich auch ohne betriebliche Veranlassung zu qualifizieren.

Ein Vergleich der betrachteten Instrumente (vgl. Tabelle 1) zeigt, dass die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten vor allem finanzielle Hürden adressieren. Bildungsgutscheine, Aufstiegs-BAföG und eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz ermöglichen die (Teil-)Finanzierung von Fort- und Weiterbildungsangeboten. Studien legen jedoch nahe, dass Personen sich eher durch zeitliche als durch finanzielle Aufwendungen belastet sehen (Müller/Wenzelmann, 2018). Freizeitverlust und Konflikte mit Familienaufgaben stellen mind. ebenso hohe Hürden dar wie die direkten Kosten. Hier setzt die Bildungszeit an. Durch die bezahlte Freistellung werden sowohl zeitliche als auch finanzielle Hürden reduziert. Obwohl die Bildungszeit in manchen Ländern auch außerberufliche Weiterbildung ermöglicht, zeigen Studien, dass sie primär für berufliche Weiterbildung genutzt wird. Da sich die Bildungszeit grundsätzlich an alle Beschäftigten richtet, ist sie prinzipiell gut geeignet, um berufliche Weiterbildung in der Fläche zu unterstützen. Die Inanspruchnahme liegt jedoch in allen Bundesländern mit Ausnahme von Bremen (2011) unter drei Prozent. Eine Flächenwirkung wird in der Praxis nicht erreicht.

Im Falle der Bildungsprämie und des Qualifizierungschancengesetzes wird die Vergabe von Mitteln an eine Weiterbildungsberatung geknüpft. So wird zumindest indirekt eine Barriere adressiert, deren Beseitigung in der wissenschaftlichen Debatte seit vielen Jahren gefordert wird: die Intransparenz des Weiterbildungsmarktes und seiner Angebote bzw. Anbieter (z. B. Arthur Andersen 2000, M. Walter 2009). Wie die Synopse jedoch auch zeigt, werden mit den Bildungsgutscheinen vor allem Personen erreicht, die bereits an Weiterbildung interessiert sind und gut informiert in die Beratung kommen. Eine Orientierungsfunktion übernimmt die Weiterbildungsberatung daher nicht. Ob das Qualifizierungschancengesetz Menschen erreicht, die sich wegen der Intransparenz des Bildungsmarktes von Weiterbildung abhalten lassen, bleibt abzuwarten.

Nicht adressiert von den betrachteten Weiterbildungsprogrammen werden Faktoren wie Lernentwöhnung, geringe Lernmotivation und Prüfungsangst. Stattdessen erreichen die Förderinstrumente vor allem Zielgruppen, die bereits weiterbildungsmotiviert sind. Nur das Qualifizierungschancengesetz richtet sich an Personen, die schon länger (mindestens vier Jahre) nicht mehr an öffentlich geförderter Weiterbildung teilgenommen haben,

schränkt die Zielgruppe jedoch mit der Voraussetzung „Betroffene des digitalen Strukturwandels“ gleich wieder ein. Die hier betrachteten Programme erreichen im Wesentlichen die von ihnen adressierten Zielgruppen, eher bildungsferne Personengruppen finden jedoch nach wie vor nur schwer Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In betrieblichen Weiterbildungen spielen sie nur eine untergeordnete Rolle, sind zugleich jedoch in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht. Die Politik nimmt in Kauf, diese Zielgruppen erst dann mit Qualifizierungsangeboten zu unterstützen, wenn die Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist.

Tabelle 1: Weiterbildungsprogramme im Vergleich

	Bildungsgutscheine/ Bildungsprämie	Bildungszeit am Beispiel Baden- Württemberg	Aufstiegs-BAföG	Qualifizierungs- chancengesetz
Ziele	Verbesserung des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung, insbesondere für finanziell Benachteiligte	Zeit schaffen für individuelle berufsbezogene sowie nicht-berufsbezogene Weiterbildung	Unterstützung des beruflichen Aufstiegs von Fachkräften	Präventive Förderung der Beschäftigungsfähigkeit angesichts des digitalen Strukturwandels
Zentrale Förderkonditionen	50 %-ige Übernahme von Kurskosten bei erwerbstätigen Personen (mind. 15 h/Woche) mit einem zu versteuerndem Einkommen bis zu einer bestimmten Höhe	Bezahlte Freistellung für 5 Tage p. a. (z. T. 10 Tage alle zwei Jahre) für berufliche, politische, ehrenamtsbezogene, mitunter auch allgemeine Weiterbildung	Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 15.000 Euro; Kombination mit zinsgünstigem Darlehen	Förderung von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgeltzuschüssen unter der Bedingung, dass in den letzten 4 Jahren keine öffentlich geförderte Weiterbildung besucht wurde
Antragsteller	Beschäftigte	Beschäftigte	Fachkräfte in oder ohne Beschäftigung	Beschäftigte und Betriebe
Angesprochene Zielgruppe	Erwerbstätige mit einem zu versteuerndem Einkommen bis zu 20.000 Euro (einzeln veranlagt) bzw. 40.000 Euro (gemeinsam veranlagt)	Alle Arbeitnehmer*innen (z. T. auch Auszubildende und Beamte), unabhängig von Branche, Position, Betriebsgröße (Kleinstbetriebe zumeist ausgeschlossen)	Aufstiegs- sowie an Selbstständigkeit interessierte Fachkräfte	Vom digitalen Strukturwandel betroffene Beschäftigte
Bekanntheit bei der Zielgruppe	Bekanntheit gering: 93 % der Personen, die die BiP nicht nutzen, kennen sie nicht	Bekanntheit und Inanspruchnahmequote gering. In Ba-Wü beträgt Nutzung 1-2 % der Anspruchsberechtigten, Bekanntheitsgrad beträgt 30 %	Hohe Bekanntheit	Noch keine Daten vorhanden. Bekanntheitsgrad WeGebAU: 60 % der Betriebe 2 Jahre nach Auflage des Programms

Vorrangig erreichte Zielgruppe	Frauen aus dem Gesundheitssektor in Voll- und Teilzeit	Weiterbildungsaffine; vor allem Personen, die berufliche Weiterbildung betreiben wollen/können	Fachkräfte; andere Zielgruppen sind von der Förderung ausgeschlossen	Noch nicht bekannt
Unerwartete Effekte	Zunahme der Teilzeitbeschäftigten im Lauf der Förderphasen von 40 % auf 60 %; Indiz, dass die Einkommensgrenze erhöht werden sollte	Nutzung relativ hoch bei befristet Beschäftigten	Zufriedenheit mit Aufstiegsfortbildung auch dann hoch, wenn kein unmittelbarer monetärer Nutzen bzw. keine unmittelbaren Karriereschritte	Noch nicht bekannt
Barrieren der Weiterbildung, die adressiert sind	Finanzieller Ausgleich; Zugang zu Weiterbildungsberatung	Zeitlicher & finanzieller Ausgleich durch bezahlte Freistellung	Finanzieller Ausgleich	Zugang zu Weiterbildungsförderung und -beratung
Mitnahmeeffekte	58 % geben an, die Weiterbildung auch ohne Bildungsprämie besucht zu haben	Nutzung des Instruments für zeit- und kostenintensive Fortbildungen, die auch ohne Bildungszeit realisiert worden wären	Gewährung unabhängig vom Einkommen, daher Mitnahmeeffekte möglich	Denkbar: staatliche Förderung andernfalls privat oder betrieblich finanziert Qualifizierung
Gesamtbewertung	Zugang zu Weiterbildung für Teilgruppen wird erleichtert. Inanspruchnahme trotzdem gering	Ziel wird erreicht, Bildungszeit aber nur selten in Anspruch genommen	Ziel wird erreicht. Wirksamkeit und Inanspruchnahme des AufstiegsBAföGs vergleichsweise hoch	Noch nicht möglich

Von allen Programmen geht eine Impulswirkung für Weiterbildung aus. Zwar steigt die Weiterbildungsbeteiligung der angesprochenen Zielgruppe nur in seltenen Fällen, jedoch werden in allen Förderangeboten Effekte der Mobilisierung sichtbar: Weiterbildung wird schneller, umfangreicher und in besserer Qualität umgesetzt als ohne Förderung. Die positive Bewertung der Weiterbildung durch die Teilnehmer*innen stärkt die Bedeutung der Förderung. So berichten Personen im Nachgang der Weiterbildung über den Aufbau neuer Kompetenzen, die Erweiterung beruflicher Tätigkeiten und positive Wirkungen für die Persönlichkeitsentwicklung – Karriere folgt häufig erst an zweiter Stelle. Zwar sind Hoffnungen auf besseren Verdienst und beruflichen Aufstieg mit allen Weiterbildungen verbunden, jedoch ist die Zufriedenheit auch dann hoch, wenn kein finanzieller Mehrwert entsteht. Aus Sicht der Betriebe trägt Weiterbildung, die nicht im betrieblichen Kontext stattfindet, vorrangig zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit bei – ein weitergehender betrieblicher Nutzen wird nicht gesehen. Grundsätzlich ist die öffentliche Investition in Weiterbildungsförderung also richtig und zielführend; dennoch besteht Handlungsbedarf.

Was bleibt zu tun?

Bekanntheit der Förderangebote gering – Öffentlichkeitsarbeit stärken

Auffällig ist der geringe Bekanntheitsgrad der betrachteten Förderangebote. Obwohl die Einführung der Bildungszeit in Baden-Württemberg breit in Presse und Öffentlichkeit diskutiert worden ist, kennen nur 30 Prozent der Zielgruppe die Möglichkeit der Bildungsfreistellung. Es ist davon auszugehen, dass Programme wie die Bildungsprämie noch weniger bekannt sind. 93 Prozent derjenigen, die die Bildungsprämie noch nie in Anspruch genommen haben, kannten das Förderinstrument nicht. Für die Instrumente der Weiterbildung bedeutet dies, dass eine Steigerung der Bekanntheit mit hoher Wahrscheinlichkeit zu mehr Nachfrage führt. Dies zeigt auch die Erfahrung mit der Umsetzung der Bildungsprämie: Je mehr Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt wurden, desto höher die Nachfrage. Investitionen in Öffentlichkeitsarbeit können also die Bekanntheit und Inanspruchnahme der Instrumente unmittelbar verbessern. Neben Einzelpersonen sollten auch potenzielle Multiplikatoren in den Blick genommen werden: Betriebe, Kammern und Bildungsträger tragen wesentlich zur Steigerung der Bekanntheit von Förderprogrammen bei.

Individuelle Hürden adressieren – Lücken schließen

Die Analysen zeigen: Personen, die bereits Weiterbildung betreiben, werden besonders gut von Förderangeboten erreicht. Dabei ist das Angebot schon vielfältig und ein Ausbau nur für spezifische Zielgruppen oder Qualifizierungsziele sinnvoll. Nicht weiterbildungsauffine Personen werden jedoch nicht durch Weiterbildungsprogramme erreicht. Zum einen fehlt es an passenden Qualifizierungsangeboten für Lernentwöhnte und Geringqualifizierte in Beschäftigung; zum anderen fehlt es an Fördermöglichkeiten, die den Besonderheiten der Zielgruppe gerecht werden. So bedarf es für Geringqualifizierte einer intensiven Vorbereitung und Begleitung durch Lerncoaches, einer Umsetzung von (digitalen) Lernangeboten am Arbeitsplatz etc. um diese Personengruppen erfolgreich zu qualifizieren. Aufwand und Kosten für derartige Modelle sind deutlich höher als für standardisierte Weiterbildungsangebote; sie bedürfen darum einer besonderen finanziellen Förderung (Dauser/Hecker/Pfeiffer 2019).

Bekanntheitsgrad steigern – Verweisstrukturen optimieren

Auch gut ausgestattete Beratungs- und Förderstrukturen können die Nachfrage nach Weiterbildungsförderung erhöhen. Häufig suchen Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert sind, nicht aktiv nach Unterstützung, sondern werden von Dritten auf Fördermöglichkeiten hingewiesen. Personen, die Bildungszeit in Anspruch nehmen, wurden häufig zuvor von Betrieben auf diese Möglichkeit hingewiesen (Pfeiffer et al. 2019, S. 81). Personen aus Bundesländern, die bereits über landesspezifische Bildungsgutscheine verfügen, nehmen die Bildungsprämie eher in Anspruch. So sind Thüringen, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen bei der Nutzung der Bildungsprämie deutlich überrepräsentiert. Aktuell treibt die Bundesagentur für Arbeit den Ausbau von Beratungsstrukturen im Rahmen der Lebensbegleitenden Berufsberatung voran. Ab

2020 soll die „Berufsberatung im Erwerbsleben“ umgesetzt werden . Ob und wie die Beratung zur Weiterbildung hiervon positiv beeinflusst wird, bleibt abzuwarten.

Antragsaufwand reduzieren – Verursacherprinzip wahren

Die Inanspruchnahme öffentlicher Förderung, seien es finanzielle Zuschüsse oder bezahlte Freistellungen, gehen immer mit bürokratischem Aufwand einher. Diesen pauschal zu verdammen und eine Reduzierung zu fordern geht an der Realität der öffentlichen Verwaltung und der Notwendigkeit der nachgewiesenen und sparsamen Verwendung von Steuermitteln vorbei. Dennoch können die bestehenden Verfahren optimiert werden: Die digitale Verarbeitung von Anträgen und Nachweisen ist für die meisten der von den betrachteten Förderprogrammen angesprochenen Zielgruppen problemlos möglich. Eine zentrale Antragsstelle für alle Förderprogramme erleichtert die Auffindbarkeit zentraler Informationen für die Zielgruppe und die Ansprache Interessierter. So werden Wege verkürzt und zeitliche Aufwände reduziert. In Programmen mit kleinen Fördersummen stehen Aufwand und Nutzen häufig nicht in angemessenem Verhältnis – hier ist zu überlegen, ob weitere Vereinfachungen möglich sind, z. B. indem mit einem Antrag mehrere Förderungen genutzt werden können. Außerdem ist darauf zu achten, dass der Aufwand für die Beantragung bei demjenigen liegt, der von der Förderung profitiert. Wenn beispielsweise Betriebe der Inanspruchnahme von Bildungszeit zustimmen müssen, von der dann nur der Beschäftigte profitiert, sollte der Aufwand für die Betriebe so gering wie möglich sein und die Entlastung der Betriebe bei weiteren Überlegungen im Vordergrund stehen.

4. Literatur

Ambos, I./Koschek, S./Martin, A. (2016): Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden - Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2015. Bonn.

Arthur Andersen (2000): Studie zum europäischen und internationalen Weiterbildungsmarkt. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – URL: https://www.phil-fak.uni-duessel-dorf.de/ew/bf/bf_veranstaltungen/ws04/V.1.Bildungsmanagement/V.2005.01.27.gesamtstudie_weiterbildungsmarkt.pdf (Stand: 03.06.2019).

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (2019): Bayerische Bildungsschecks. Pressemitteilung PM 276.19 vom 26.06.2019 – URL: <https://www.stmas.bayern.de/aktuelle-meldungen/pm1906-276.php> (Stand: 10.07.2019).

BDA (2018). Unterstützung für Betriebe und Beschäftigte im digitalen Strukturwandel. Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie in der Entwurfsfassung vom 28. September 2018.

Becker, G.S. (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago.

Berger, K. (2016): Öffentliche Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Bielefeld, S. 167-194.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

BMAS & BMBF (2018): Berufliche Weiterbildung im digitalen Wandel – Diskussionspapier zum Auftakt der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

BMAS & BMBF (2019): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie – URL: https://www.bmbf.de/files/190611_BMAS_DINA4_Strategiepapier_v2_ansicht.pdf (Stand: 30.07.2019)

BMBF (2008): Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung der Richtlinien zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen der „Bildungsprämie“ – URL: <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-370.html> (Stand: 28.11.2018).

BMBF (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. AES Trendbericht – URL: https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf (Stand: 31.07.2017).

Brummet, R.L. (1982): Die Erfassung des Humankapitals im Unternehmen – Ziele, Aufgaben, Bedeutung. In: Schmidt, H. (Hrsg.): Humanvermögensrechnung, Instrumentarium

zur Ergänzung der unternehmerischen Rechnungslegung – Konzepte und Erfahrungen. Berlin/New York, S. 61-72.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2018): Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Qualifizierungschancengesetz und zur Beitragssatzverordnung 2019 – URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Stellungnahmen/qualifizierungschancengesetz-bda.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 22.05.2019).

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (2018): Stellungnahme zum Referentenentwurf für das Qualifizierungschancengesetz – URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/qualifizierungschancengesetz.html> (Stand: 22.03.2019).

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 48, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2018: Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) – URL: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl118s2651.pdf (Stand: 11.03.2019).

CDU, CSU, SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/656734/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1> (Stand: 30.07.2019)

CEDEFOP (2012). Training Leave. Policies and practice in Europe. Luxemburg – URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf (Stand: 20.9.18)

Dauser, D./Hecker, K./Pfeiffer, I. (2018). Resümee und Perspektiven. In: Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Bielefeld: wbv Media, S. 241-248.

Dauser, D./Kretschmer, Th. (2019): Förderstrukturen für bildungsferne und -benachteiligte Zielgruppen. In: Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis. Bielefeld: wbv Media, S. 217-240.

DIHK (2014): Aufstieg mit Weiterbildung. 8. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen – URL: <https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/8-wb-erfolgsumfrage-2014.pdf> (Stand: 08.05.2019).

Dohmen, D./de Hesselle, V./Himpele, K. (2007): Analyse möglicher Modelle und Entwicklung eines konkreten Konzepts zum Bildungssparen. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin.

Döring, O. /Freiling, Th. (2008): Betriebliche Weiterbildung – Aktuelle Tendenzen und zentrale Zukunftsaufgaben. In: Gnahs, D./Kuwan, H./Seidel, S. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld, S. 79-87.

Hauenstein, T./Marchl, M./Pfeiffer, I./Stark G. (2018): Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Geprüfter Wirtschaftsfachwirt“, (unveröffentlichter Abschlussbericht), Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg.

Hauenstein, T./Schley, T./Kohl, M./Dietrich, A. (2019): Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses 'Geprüfte/r Berufspädagoge/in', (unveröffentlichter Abschlussbericht), Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2016): Bildungsurlaub in Hessen. Lebenslanges Lernen – Stellenwert des Bildungsurlaubs in Hessen.

HISBUS Online Panel Kurzinformation Nr. 19, 2008.

Huber, E. (2008): Berufliche Bildung aus wirtschaftspolitischer Sicht. In: Loebe, H./Severing, E.: Berufsausbildung im Umbruch. Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems. Bielefeld, S. 7-11.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (1974): Übereinkommen 140. Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub. Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation.

Käpplinger, B. (2013): Gutschein- und Scheckförderungen in der Weiterbildung: Theoretische Annahmen, Zielsetzungen und Umsetzungsentscheidungen. In: Käpplinger, B./Klein, R./Haberazeth, E. (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 53-77.

Käpplinger, B./Klein, K./Haberazeth, E. (2013): Wirkungsforschung in der Weiterbildung: „... es kommt aber darauf an, sie zu verändern.“ In: Käpplinger, B./Klein, R./Haberazeth, E. (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 15-35.

Käpplinger, B./Kulmus, C./Haberazeth, E. (2013). Weiterbildungsbeteiligung: Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO-Diskurs 04/2013.

Kaufmann, K./Widany, S. (2013). Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften. Wiesbaden, S. 29-54.

Kuhn, A./Schweri, J. (2014): Subjektorientierte Finanzierung der Vorbereitungskurse in der höheren Berufsbildung. Eine ökonomische Analyse zu Ausgangslage, Marktstruktur und Auswirkungen. Bern.

Kuwan, H./Tippelt, R./Schmidt, B. (2009): Weiterbildungserwartungen, Bildungsbarrieren und Informationsbedarf. In: Tippelt, R. u. a. (Hrsg.): Bildung Älterer: Chancen im demographischen Wandel. Bielefeld, S. 156-172.

Landesregierung Rheinland-Pfalz (2017): Zwölfter Bericht der Landesregierung gemäß § 9 Satz 1 Bildungsfreistellungsgesetz über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2015/2016. Drucksache 17/3262 vom 09.06.2017.

Landtag von Baden-Württemberg (2015): Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW). Gesetzesblatt Baden-Württemberg (Auszug). In der Fassung der Landtags-Drucksache 15/6403.

Lott, M. (2014): WeGebAU für Weiterbildung: präventive Arbeitsmarktpolitik aus betrieblicher Sicht (Ergebnisbericht Modul 2 No. 2011-513-3). IAB – URL: https://www.boeckler.de/pdf_fof/91236.pdf (Stand: 11.03.2019).

Müller, N./Wenzelmann, F. (2018): Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. In: BIBB-Report 02/2018. Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn.

Pfeiffer, I./Gagern, S./Hilse, P./Hauenstein, T. (2019): Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (BzG BW). Endbericht, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg.

Reichling, N. (2014): Bildungsurlaub – „Oldtimer“ oder Zukunftsmodell? Nutzungstendenzen, bildungspolitischer Rahmen und die politische Weiterbildung. In: Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (Hrsg.): Außerschulische Bildung, Zeitschrift der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, 1/2014, S. 20-26.

Robak, S./Pohlmann, C./Heidemann, L. (2013): Zur Analyse von Folgewirkungen bildungspolitischer Strukturentscheidungen auf Bildungs- und Planungspartizipation am Beispiel von Bildungsurlaub. In: Weber, S. et al. (Hrsg.): Organisation und Partizipation, Organisation und Pädagogik. Wiesbaden, S. 303-313.

Seyda, S./Placke, B. (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 4/2017.

Walter, M. (2009): Weiterbildungsberatung als Motor des lebenslangen Lernens? In: Bundesinstitut für Berufliche Bildung (Hrsg.): BWP 04/2009, S. 19-22.

Weiß, R. (2009): Bildungsökonomie und Weiterbildung. In Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 367-384.

Wittpoth, J. (2009): Beteiligungsregulation in der Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 771-788.

Wuppertaler Kreis (2018): Stellungnahme zum Referentenentwurf für das Qualifizierungschancengesetz – URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/qualifizierungschancengesetz.html> (Stand: 22.03.2019)