

WISO

WEITERBILDUNGSFINANZIERUNG IN ÖSTERREICH – von Norden nach Süden, von Westen nach Osten – verschiedenste Förderung, verschiedenste Kosten! Für eine einheitliche ArbeitnehmerInnen- förderung von Weiterbildung!

1. Einleitung	110
2. Rechtliche Grundlagen der österreichischen Weiterbildung	111
3. Individualförderung in Österreich – ein Bundesländervergleich	112
4. Individualförderung für (berufsbezogene) Weiterbildung der Bundesländer Österreichs, Budgets/Förderfälle: 2006	121
5. Die Financiers der (beruflichen) Weiterbildung	122
6. Anforderungen an eine Finanzierung der Weiterbildung mit System	123

Auszug aus WISO 4/2007

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Christian
Eichbauer**

**Mitarbeiter der
Abteilung Bildung und
Kultur der Kammer
für Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich**

109

1. Einleitung

Lebenslanges Lernen (LLL) als Strukturprinzip des Bildungswesens ist fester Programmbestandteil aller Parteien, Verbände und in vielen offiziellen Dokumenten der Europäischen Union verankert. Politik, Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressenvertretungen sind sich – bei durchaus unterschiedlichen Interessenpositionen – einig über den hohen Stellenwert. Trotz dieser Einigkeit ist ein wesentlicher Bereich im Kontext des LLL – nämlich der Bereich der Weiterbildung – in Österreich nicht systematisch geregelt. Gemessen an den AdressatInnen stellt der Weiterbildungsbereich aber das größte Segment des Bildungswesens dar und die Erwartungen an die Weiterbildung sind hoch gesteckt: (Berufliche) Veränderungswünsche, höhere Einkommenserwartungen, erhöhte Aufstiegschancen, Schutz vor Arbeitslosigkeit, aber auch die Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen sind nur einige Aspekte, die mit Weiterbildung verbunden werden. Trotz eines – qualitativ, quantitativ und regional – deutlich ausgebauten Programmangebots gilt in der Weiterbildung noch immer unverändert das Matthäus-Prinzip: „Wer hat, dem wird gegeben.“ Mit anderen Worten: Je höher die formale Ausbildung oder die berufliche Stellung, desto größer ist die Weiterbildungsbeteiligung bzw. die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildung. Verstärkt wird diese Tendenz dadurch, dass besser gebildete Menschen in der Regel über einen Informationsvorsprung in Bezug auf das bestehende Weiterbildungsangebot, etwaige Förderungsmöglichkeiten für Weiterbildungsmaßnahmen etc. verfügen, aber auch ein Mehr an betrieblicher Unterstützung für ihre Weiterbildungsaktivitäten – hier in erster Linie in Form von Zeitressourcen – erfahren.

Zusätzlich verschärft wird diese Diskrepanz durch die Unübersichtlichkeit und Intransparenz der heimischen Förderlandschaft. Die Regelungen von Weiterbildung – hinsichtlich Finanzierung, Ausgestaltung und Teilnahmemöglichkeiten – fallen primär in den Kompetenzbereich der Länder. Neun verschiedene Bundesländerregelungen für den Bereich der (be-

ruflichen) Weiterbildungsfinanzierung werden den Ansprüchen des Einzelnen auf Nachvollziehbarkeit und Transparenz der verschiedenen Fördermöglichkeiten im Bereich der Weiterbildung nicht gerecht.

Vor dem Hintergrund eines ständig steigenden Qualifikationsbedarfs ergibt sich die Notwendigkeit, eine Weiterbildung(-sfinanzierung) mit System zu etablieren, die transparent und für den Einzelnen nachvollziehbar ist. Die Hauptfinanziers der beruflichen Weiterbildung sind zurzeit die Unternehmen, Privatpersonen und das Arbeitsmarktservice sowie – leider nur sehr beschränktem Ausmaß – die öffentliche Hand.

In der Weiterbildung geht es aber um eine öffentliche Finanzverantwortung, die es auszugestalten gilt. Insgesamt ist es notwendig, die Ressourcen für Weiterbildung zu stärken und zu verstetigen.

Der vorliegende Beitrag beschreibt den Status quo der individuellen Weiterbildungsförderung (Subjektförderung) von ArbeitnehmerInnen in Österreich und entwickelt Anforderungen an eine Weiterbildungsfinanzierung mit System. Explizit ausgeklammert werden die Bereiche „betriebliche Weiterbildung“ und „Weiterbildung von Arbeitslosen“.

2. Rechtliche Grundlagen der österreichischen Weiterbildung

In Österreich sind im Gegensatz zum formalen Bildungssystem kaum rechtliche Rahmenbedingungen für den Bereich der Erwachsenenbildung vorhanden. Neben der im Bundesverfassungsgesetz festgelegten Kompetenzstruktur ist vor allem das Bundesgesetz BGBl. Nr. 171/1973 über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln (Erwachsenenbildungsförderungsgesetz) erwähnenswert, welches zweifelsohne zu einer Professionalisierung der gemeinnützigen Erwachsenenbildung beigetragen und zahlreiche Impulse für die Weiterbildungslandschaft

kaum rechtliche Rahmenbedingungen für die Erwachsenenbildung

gegeben hat (Änderungen 1990 und 2003). Allerdings ist die Erwachsenenbildung kein Kompetenzbestand der Bundesverfassung und das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz legt lediglich eine freiwillige Selbstbindung des Bundes fest.

Zentrale Aufgabe des Bundes ist die Festlegung von Lehrplänen und Prüfungsordnungen, was für den Bereich Weiterbildung, insbesondere für alle Bildungsgänge des zweiten Bildungsweges (Nachholen von Bildungsabschlüssen von der Hauptschule bis zur Matura – Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung und Schulen für Berufstätige), aber auch für Ausbildungen an Kollegs und Fachhochschulen für Berufstätige von besonderer Relevanz ist.

*finanzielle
Förder-
systeme für
Erwachsenen-
bildung primär
im Kompetenz-
bereich der
Länder*

Des Weiteren fallen die Festlegung bundesweiter steuerlicher Förder- und Anreizmechanismen wie etwa Freibeträge und steuerliche Absetzbeträge für UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen, die Ausgestaltung der Bildungskarenz und auch arbeits-, sozial-, und steuerrechtliche Rahmenbedingungen der im (Weiter-)Bildungsbereich Beschäftigten in den Kompetenzbereich des Bundes. Länder und Gemeinden haben die Aufgabe, ein adäquates und bedarfsgerechtes Bildungsangebot vor Ort sicherzustellen. Auch die Schaffung finanzieller Fördersysteme fällt als wesentliches Steuerungsinstrument primär in den Bereich der Länder.

Diese unterschiedlichen Förderstrukturen, die hohe Intransparenz des heimischen Weiterbildungssektors, unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten und Qualitätsstandards stellen für weiterbildungswillige ArbeitnehmerInnen nicht zu vernachlässigende Hürden dar.

3. Individualförderung in Österreich – ein Bundesländervergleich

Die österreichische Förderlandschaft für die (berufliche) Weiterbildung zeichnet sich also durch eine starke Heteroge-

nität aus. Die jeweiligen Arbeitnehmer-Förderungsprogramme für Aus- und Weiterbildung bzw. Umschulungsmaßnahmen sind von Bundesland zu Bundesland im Hinblick auf

- Art der geförderten Bildungsmaßnahmen,
- Zugangsvoraussetzungen (Bildungsabschluss, Einkommenshöhe),
- Förderhöhe der Bildungsmaßnahme und Höhe der Weiterbildungsbudgets,
- Qualitätskriterien für die gewählte Bildungsmaßnahme (Qualitätssiegel) und
- Zahlungsmodalitäten

völlig unterschiedlich geregelt. Für ArbeitnehmerInnen, die sich weiterbilden möchten, kann dies mitunter zu erheblichen Problemen und zur paradoxen Situation führen, dass TeilnehmerInnen ein und desselben Kurses völlig unterschiedliche finanzielle Unterstützungen erhalten – je nach Lage ihres Hauptwohnsitzes.

Fragen der Förderungen für Weiterbildung von Wohnsitz abhängig

Je nach Bundesland variieren Bezeichnung bzw. Titel der jeweiligen Arbeitnehmer-Förderungsprogramme für den Bereich der beruflichen Weiterbildung und spiegeln damit auch die Heterogenität wider. „Bildungsscheck“, „Bildungskonto“, „Bildungsbeihilfe“, „Bildungsdarlehen“ sind nur einige Bezeichnungen für die differenzierten Förderungen für ArbeitnehmerInnen im Bereich Aus- und Weiterbildung.

Die vorliegende Übersicht bezieht sich ausschließlich auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung (Umschulung), andere Förderungen (Lehrlingsbeihilfen, Fahrtkostenzuschüsse etc.) werden explizit nicht behandelt (Stand: November 2007).

BUNDESLAND/ TITEL	ZIELGRUPPEN	VORAUSSETZUNG/ MASSNAHMEN (sofern nicht explizit erwähnt, gilt Hauptwohnsitz als Voraussetzung)	FÖRDERHÖHE	ANTRAG- STELLUNG/ AUSZAH- LUNG	DAUER/ FÖRDER- VOLUMEN
OBERÖSTERREICH OÖ. Bildungskonto (Allgemeines und Spezielles Bildungskonto)	<ul style="list-style-type: none"> Personen mit aufrechtem Arbeitsverhältnis AL- oder Notstandshilfebezieher Personen in Karenz, Kinderbetreuungsgeld-bezieher WiedereinsteigerInnen AkademikerInnen über 40 mit Höchstekommen von €1.400,- Personen über 40 und Personen ohne abgeschl. Ausbildung Geringfügig Beschäftigte KrankenpflegeschülerInnen während Ausbildung Ein-Personen-Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> berufliche Weiterbildung oder Umschulung Qualitätssiegel der EB-Einrichtung 75%ige Anwesenheit <p>Projektinnovationstopf jährlich €730.000,-, innovative Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf Aufschließung, Zielgruppen nach Branchen (z.B. Kreativwirtschaft) oder Beschäftigungsausmaß.</p>	<p>50 % der Kurskosten bis max. €780,- (Allgemeines Bildungskonto – EDV, Sprachen, Persönlichkeitsbildung)</p> <p>€1.560,- (Spezielles Bildungskonto - mit Abschlusszeugnis)</p> <p>80 % der Kurskosten bis max. €1.180,- bzw. €1.960,- für Personen über 40 oder ohne abgeschlossener Ausbildung</p>	Land OÖ Max. 3 Monate nach Beendigung der WB-Maßnahme	1.7.2004 - 31.12.2009
TIROL Bildungsbeihilfe	<ul style="list-style-type: none"> ArbeitnehmerInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis, die zwecks Qualifizierung ihre Arbeitsverpflichtung reduzieren (Einkommensverlust), ihr Arbeitsverhältnis auflösen oder sich karenzieren lassen WiedereinsteigerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> Familieneinkommen und Einkommensverlust von mind. 25 % Beihilfe dient ausschl. zur Deckung des Lebensunterhaltes, Vorhergehendes Besch.verh. von 6 Mon. (durchgeh.) 	<ul style="list-style-type: none"> Bei vollkommenem EK-Ausfall: mtl. zwischen €100,- und €300,- mit Erhöhungsbeiträgen (max. €600,-) für den Ehepartner und Kinder. Bei teilweisem EK-Ausfall: 20 - 30 % des Netto-Ausfalls zuzügl. Erhöhungsbeiträgen für den Ehepartner und Kinder. 	Land Tirol 2 Monate nach Beginn der Schulung	Keine Befristung
Bildungsdarlehen	<ul style="list-style-type: none"> ArbeitnehmerInnen Ein- und WiedereinsteigerInnen Arbeitslose, sofern nicht in AMS Schulungen Personen, die sich in (Bildungs-)Karenz befinden 	<ul style="list-style-type: none"> Familieneinkommen Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen Tilgungsplan (Darlehensrückzahlung innerhalb von max. 3 Jahren) Vorhergehendes Besch.verh. von 6 Mon. (durchgeh.) 	Zinsfreies Darlehen in Höhe von max. 80 % der nachgewiesenen Kurskosten bis max. €4.000,-	Land Tirol Antragstellung vor Beginn der Schulung/ Auszahlung nach Vorliegen aller Vergabevoraussetzungen	Rückzahlung bis spät. 3 Jahre nach Abschluss der Schulung
Bildungsgeld „Update“	<ul style="list-style-type: none"> ArbeitnehmerInnen WiedereinsteigerInnen Arbeitslose, sofern nicht in AMS Schulungen Personen, die sich in (Bildungs-)Karenz befinden Selbstständige UnternehmerInnen mit max. 3 Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr als 75%ige Anwesenheit Kurskosten mindestens €150,- 	<ul style="list-style-type: none"> Basisförderung von max. 25 % bis €500,- Zusatzförderung von max. 15 % bis Höchstbetrag von €300,- für Kurse mit Zeugnis und Kurskosten von mehr als €500,- <p>Keine Förderung für Basiskurse in EDV, Sprachen, Persönlichkeitsbildung!</p>	Land Tirol Bis spät. 3 Monate nach Abschluss der Bildungsmaßnahme	
NIEDER-ÖSTERREICH NÖ. Bildungsförderung	<ul style="list-style-type: none"> ArbeitnehmerInnen WiedereinsteigerInnen Kinderbetreuungsgeld-bezieherInnen SozialhilfebezieherInnen AN, die VK zur Meister-/Konzessionsprüfung besuchen AN, die einen VK für die BRP bzw. die Studienberechtigungsprüfung besuchen <p>Keine Förderung für Drittstaatenangehörige!!</p>	Sprach-, EDV-Kurse; VK* zur BRP oder SBP Besuch bzw. VK*) für HS-Abschluss; Kurskosten von mind. €70,-	ArbeitnehmerInnen und BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld (Karenz) erhalten 50 %, WiedereinsteigerInnen nach Kinderkarenz, AN über 45, Sozialhilfecmpfänger 80 % bis max. €2.640,-, innerhalb von 6 Jahren ab Erstantragstellung	Land NÖ Max. 12 Monate nach Abschluss der Bildungsmaßnahme	Innerhalb von 6 Jahren ab Erstantragstellung
NÖ. Gesundheitsdienstdarlehen	Personen, die im Zweiten Bildungsweg eine Ausbildung im Krankenpflegefachdienst, medizinisch-technischen Dienst sowie zum Pflege- bzw. Altenhelfer absolvieren.	ArbeitnehmerInnenstatus vor Beginn der Ausbildung (mind. 1 Jahr Berufstätigkeit)	unverzinsliches Darlehen in Höhe von monatlich €150,- bis €375,- (abhängig vom Familieneinkommen). Rückzahlung in mtl. Raten auf 6 Jahre	Land NÖ	Rückzahlung erfolgt nach Beendigung der Ausbildung in Monatsraten über eine Dauer von max. 6 Jahren

BUNDESLAND/ TITEL	ZIELGRUPPEN	VORAUSSETZUNG/ MASSNAHMEN (sofern nicht explizit erwähnt, gilt Hauptwohnsitz als Voraussetzung)	FÖRDERHÖHE	ANTRAG- STELLUNG/ AUSZAH- LUNG	DAUER/ FÖRDER- VOLUMEN
BURGENLAND Burgenländisches Arbeitnehmer- förderungsgesetz – Qualifikations- förderung	<ul style="list-style-type: none"> • ArbeitnehmerInnen • Arbeitslose • Arbeitssuchende • Lehrlinge • Zivil- und Präsenzdiener • WiedereinsteigerInnen 	Berufsorientierte Weiterbildung Einkommengrenzen 2007: Alleinvertienner: brutto mon. €2.345,- + 10 % für Gattin + 10 % für jedes Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird; Familieneinkommen: brutto mon. €3.752,-	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu 75 %, höchstens jedoch €364,- pro Monat 	Antrag muss innerhalb von 2 Monaten nach Ablauf des besuchten Kurses eingelangt sein	keine Befristung
STEIERMARK Bildungsscheck für Lehrlinge und Lehrabsolventen	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrlinge und LehrabsolventInnen bis zum Alter von 25 J. (bei Betreuungspflichten + 2 J./ Kind; Zivil-/Präsenzdl. + 1J.) 	Berufsbezogene Höher- qualifizierung: Persönlichkeitsbildung, EDV, Sprachen (ausg. Studien- und Prüfungs- gebühren, Hobby- und Freizeitkurse) Aufrechtes Lehrverhältnis bzw. erfolgreiche LAP Kosten von mind. €200,- der persönlichen anfallenden Kurskosten	50 % der Kurskosten bis max. €500,-; die Kosten müssen pro Kurs mind. €200,- betragen und dürfen nicht vom Unternehmen oder Dritten getragen werden. Bildungsscheck kann auch für mehrere Kurse bis zu einer Gesamtförderung in Höhe von €500,- in Anspruch genommen werden.	Land Steiermark Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Kursabschluss abzugeben. Förderung auch in Tranchen möglich	
Bildungsscheck für BRP	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrlinge und LehrabsolventInnen bis zum Alter von 35 Jahren 	VK zur BRP sowie Prüfungsgebühren	100 % der Kosten 50 % der Kosten werden bei Vorliegen eines Teilzeugnisses ausbezahlt, die Aufzahlung auf 100 % der Kosten erfolgt bei Vorliegen des Abschluss- zeugnisses.	Antragsfrist innerhalb von drei Monaten nach Abliegung der (Teil-)Prüfung bzw. der Zeugnis- ausstellg.	
Bildungsscheck für Vorbereitungslehr- gänge zur Unterneh- mer-, Meister- oder Befähigungsprüfung	Personen, die die Unternehmer-, Meister- oder Befähigungsprüfung abgelegt haben.	Vorbereitungslehrgänge bzw. alle Fachmodule, die ab dem 20.8.2005 begonnen wurden.	50 % der Lehrgangskosten bis max. €2.000,-	Land Steiermark Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Abliegung einer d. Prüfungen zu stellen.	
VORARLBERG Bildungsprämie für ArbeitnehmerInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrlinge • ArbeitnehmerInnen mit mind. einjähriger Berufstätigkeit, die keine höhere Qualifikation als die Matura aufweisen 	Berufsbegleitende Ausbildungen (Uni- Lehrgänge, Fachakademien, BRP Meister-/ Befähigungsprüfung, VK zur LAP, berufsbildende Fachkurse mit mind. 80 Std. etc.) Einkommengrenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Drittel der Kurs- und Prüfungsgebühren und Prüfungsmaterial bis max. €2.000,- • Berufsbildende Fachkurse mit einem Viertel der Kurs- und Prüfungsgebühren bis max. €2.000,- • Jugendliche, die die BRP vor Vollendung des 25. Lebensjahres abschließen mit drei Viertel der Kurs- und Prüfungsgebühren bis max. €1.500,- 	AK Vbg. Spät. 3 Mon. nach erfolgreichem Abschluss der Bildungsmaß- nahme	1.1.2006 – 31.12.2007
Bildungskonto	Personen, die aufgrund ihrer Ausbildung ihre Tätigkeit einschränken oder aufgeben und damit erhebliche Einkommensverluste hinnehmen müssen; Mindestens einjährige Berufstätigkeit	Vollzeitausbildungen (Dauer mind. 1 Semester) Einkommengrenzen Arbeitsplatz in Vbg. vor Ausbildungsbeginn; Einkommengrenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu €250,- pro Monat, max. 10 Monate jährlich. 	AK Vbg. Spät. 3 Mon. nach Ende des jeweiligen Ausbildungsjahres	
Startkapital	Berufswieder- einsteigerInnen	Anforderung an die Qualifikation hat sich aufgr. der techn. und wirtschaftl. Entwicklung verändert – Berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen mit mind. 50 %	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu 50 % der Kurskosten, Prüfungsgebühren, Pflichtliteratur, Unterkunfts- und Fahrtkosten mit dem öff. Verkehrsmittel bis max. €2.000,- pro Jahr 	AK Vbg. Spät. 3 Mon. nach erfolg- reichem Abschluss der Bildungs- maßnahme	

3.2. Zusammenfassende Bewertung der Individualförderungen in den Bundesländern

Große Gemeinsamkeiten bei allen Arbeitnehmer-Förderungsprogrammen in den jeweiligen Bundesländern bestehen insbesondere in der relativen Homogenität der Zielgruppen (Unterschiede bzgl. Alter und Bildungsabschluss). Die wesentlichen Unterschiede spiegeln sich in folgenden Punkten:

- **Schwellenwerte bei Kurskosten**

In einigen Bundesländern (T, ST, NÖ) ist die Förderung durch das Land von bestimmten Mindestkosten der jeweiligen Kurse abhängig. Tirol fördert EDV-, Sprach- und persönlichkeitsbildende Kurse überhaupt nicht.

- **Individuelle Förderhöhe und Fördergegenstände**

Die jeweilige Höhe der Förderungen variiert von Bundesland zu Bundesland stark. Während in Salzburg der maximale Förderbetrag 730,- • in vier Jahren beträgt, ist er in NÖ (2.460,- • in sechs Jahren), aber auch in OÖ (2008: 1.660,- • auf fünf Jahre) deutlich höher.

Auch hinsichtlich der förderbaren Kosten gibt es Differenzen: Reine Kurskostenförderung gibt es in NÖ und Salzburg, andere Bundesländer (OÖ, Wien, Kärnten) fördern auch Lernmaterialien, Fahrtkosten oder Prüfungsgebühren und teilweise notwendige Unterkunftskosten (OÖ). Die Form von Darlehen für Bildungsinvestitionen existiert in Tirol und NÖ (Ausbildungen im Gesundheitsbereich im zweiten Bildungsweg).

- **Förderungswürdige Zielgruppen**

Salzburg, Vorarlberg und Oberösterreich (Ausnahme: AkademikerInnen über 40 Jahre mit max. 1.400,- • Einkommen) fördern nur Personen mit max. Maturaabschluss, während in den anderen Bundesländern unabhängig vom Bildungsabschluss Förderungen vergeben werden.

In der Steiermark werden nur Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen bis zu einem gewissen Höchstalter gefördert sowie Vorbereitungslehrgänge zur Unternehmer-, Meister- oder Befähigungsprüfung. Lediglich in zwei Bundesländern wur-

*deutliche
Unterschiede der
Förderhöhe je
nach Bundesland*

de das Arbeitnehmer-Förderungsprogramm auch auf Selbstständige ausgedehnt, und zwar in OÖ (Ein-Personen-Unternehmen) sowie in Tirol im Rahmen des Bildungsgeldes „Update“ (Unternehmen mit max. drei Beschäftigten). Bemerkenswert ist, dass in Oberösterreich und teilweise in Niederösterreich seit 2004 sog. Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt mit einer deutlichen Höherförderung unterstützt werden: So werden Personen ohne abgeschlossene Schul- bzw. Berufsausbildung und/oder ArbeitnehmerInnen über 40 Jahre mit maximal 2.090,- • (2008) gefördert. Auch der Projektinnovationstopf des Landes OÖ, (jährlich dotiert mit 730.000,- •) ist ein interessanter Ansatz, mit dem neue Wege der Aufschließung bestimmter Zielgruppen in ausgewählten Branchen (z. B. Kreativwirtschaft, Tourismus) oder etwa nach Ausmaß und Art des Beschäftigungsverhältnisses gegangen werden und spezifische Bildungsangebote entwickelt werden.

*Projekt-
innovationstopf
des Landes OÖ
beispielgebend*

- Einkommensabhängige Förderungen

OÖ, Salzburg und NÖ fördern ArbeitnehmerInnen unabhängig vom verfügbaren Einkommen (OÖ: ausgenommen AkademikerInnen). Burgenland und Kärnten machen eine etwaige Förderung vom steuerpflichtigen Einkommen des/der ArbeitnehmerIn (bzw. vom Familieneinkommen) abhängig.

Interessant ist, dass in drei Bundesländern (Tirol, Vorarlberg, Kärnten) etwaige Einkommensverluste, die mit einer Weiterbildungsmaßnahme verbunden sind, durch Landesförderungen kompensiert werden: Das Bildungskonto in Vorarlberg fördert mindestens einsemestrige Ausbildungen, die mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden sind, mit monatlichen Unterstützungsleistungen, detto erfolgt dies durch die Bildungsbeihilfe in Tirol, die zwischen vollständigem und teilweisem Einkommensausfall unterscheidet. In Kärnten beträgt der Zuschuss bei keinerlei Einkommen max. 546,- • monatlich. Bei geringeren Einkünften unter 546,- • monatlich wird höchstens die Differenz zwischen dem erzielten Monatseinkommen und der Höchstförderung ausbezahlt.

*nur drei
Bundesländer
kompensieren
Einkommens-
ausfälle bei
Weiterbildung
durch Landes-
förderung*

*Vorfinanzierung
von länger-
fristigen Weiter-
bildungsmaß-
nahmen vielfach
ein großes
Problem für
Arbeitnehmer-
Innen*

- **Auszahlungsmodalitäten**

Im Regelfall erfolgt die Auszahlung der Förderung innerhalb einer angemessenen Frist nach Absolvierung der Weiterbildungsmaßnahme. Salzburg fördert die Hälfte der Kosten bereits bei Beginn der Weiterbildungsmaßnahme. Unterstützungen zur Deckung des Lebensunterhalts (Tirol, Vorarlberg) werden zwischen zwei und drei Monate nach Beginn der Weiterbildungsmaßnahmen ausbezahlt.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang das Beispiel der Wiener Arbeitnehmerförderung, die die Auszahlung von Förderungen von einem verpflichtenden Beratungsgespräch (bei FRECH sogar von der Erstellung eines Bildungsplanes) abhängig macht. Dieser Ansatz könnte auch für die anderen Bundesländerförderungen beispielgebend sein. Denn gerade bei längerfristigen und damit auch kostspieligen Aus- und Weiterbildungen stellt die Vorfinanzierung eine nicht zu unterschätzende Hürde dar.

*Vorarlberg
einziges
Bundesland mit
Bundesbeteiligung
bei Weiter-
bildungsförderung*

- **Bundesbeteiligung**

Der interessanteste Ansatz findet sich hier in Vorarlberg, dem einzigen Bundesland, in dem sich auch der Bund (konkret das BMWA) an der Finanzierung der Arbeitnehmerförderung beteiligt. Im Vorstand, welcher über die Gewährung von Weiterbildungsbeihilfen entscheidet, sind unter Vorsitzführung des Landes auch Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer und ein Vertreter des BMWA vertreten. Mittelaufteilung: 50 % Land Vorarlberg, je 1/6 AK, WK und BMWA).

- **Administration**

In zwei Bundesländern (Vorarlberg, Kärnten) erfolgt die Administration der Arbeitnehmerförderung durch die jeweiligen Arbeiterkammern, ein vielversprechender Ansatz vor allem auch im Hinblick auf zusätzliche AK-Bildungsförderungen, wie den AK-Bildungsbonus. Dadurch könnte eine einzige Förderstelle etabliert werden, die einerseits zu einer Minimierung der Administration führt andererseits

auch für den Bildungskonsumenten eine wesentliche Vereinfachung darstellt. Gekoppelt mit der anbieterunabhängigen AK-Bildungsberatung ein „rundes Angebot“ für bildungswillige ArbeitnehmerInnen!

4. Individualförderung für (berufsbezogene) Weiterbildung der Bundesländer Österreichs, Budgets/Förderfälle: 2006

Bundesland	Budget	Förderfälle	unselbstst. beschäft. AN ⁵⁾
(1) Oberösterreich: öö. Bildungskonto	8,86 Mio. •	20.173 ³⁾	553.251
(2) Niederösterreich: nö. Bildungskonto (2007)	2,00 Mio. •	5.030	492.259
(3) Wien (WAFF): FRECH, NOVA, PISA PLUS; Weiterbildungskonto	3,33 Mio. •	6.819	780.754
(4) Steiermark: Ausbildungsbonus, Berufsreifeprüfung, Bildungsscheck für Lehrlinge, Bildungsscheck für Lehrabsolventen und für Meisterprüfung	1,33 Mio. • ⁴⁾	k. A.	451.860
(5) Burgenland: Burgenländisches Arbeitnehmerförderungs- gesetz – Qualifikationsförderung	0,67 Mio. •	1.001 ²⁾	66.460
(6) Kärnten: Bildungsscheck	1,32 Mio. •	1.966	193.169
(7) Salzburg: Bildungsscheck	0,90 Mio. •	k. A.	218.209
(8) Tirol: Bildungsgeld, Bildungsbeihilfe, Bildungsdarlehen	k. A.	k. A.	278.151
(9) Vorarlberg: Bildungsprämie, Bildungskonto	0,75 Mio. • ¹⁾	460	131.822
GESAMT (vorläufig – offene Pos. Budget 8 bzw. Förderfälle 4 + 7 + 8)	19,16 Mio. •	35.459	3.165.935

¹⁾ inklusive Bildungsprämie für Unternehmer, Startkapital und Wohnzuschuss für Lehrlinge

²⁾ Anträge gesamt, davon 686 positiv, 160 negativ, 155 wurden 2007 erledigt

³⁾ Inklusive geförderter Personenkreis aus Projektinnovationstopf, projektbezogenes Bildungskonto

⁴⁾ zusätzlich für Qualifizierungsförderung ca. 1,1 M•; dies ist ein Komplementärprogramm zum AMS Programm. Es werden im wesentlichen branchenspezifische Höherqualifizierungsmaßnahmen gefördert.

Das AMS hat eine eigene QFB Fördermaßnahme.

⁵⁾ AK-Mitgliedschaft

5. Die Financiers der (beruflichen) Weiterbildung

*ArbeitnehmerInnen,
Unternehmer
und AMS
Hauptfinanciers
der beruflichen
Weiterbildung,
öffentl. Hand
hinkt deutlich
hinterher*

Die unterschiedlichen Budgetansätze für Weiterbildung in den jeweiligen Bundesländern verdeutlichen die Notwendigkeit einer bundeseinheitlichen Regelung für Weiterbildungsförderungen. Vor allem Wien und Oberösterreich sind aber gute Beispiele, wie in relativ kurzer Zeit bemerkbare Erfolge mit Individualförderungen erreicht werden können, dies vor allem im Hinblick auf das Budgetvolumen, aber auch im Hinblick auf spezielle Unterstützungen und Höherförderung für bestimmte Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt (Personen ohne Schul-/berufliche Erstausbildung, ältere ArbeitnehmerInnen). In Oberösterreich werden die Mittel für das öö. Bildungskonto seit 2007 kontinuierlich erhöht, und zwar um 21% bis 2009. Nichtsdestotrotz bestehen für Personen mit geringen Einkommen noch immer große finanzielle Barrieren – in Form von Selbstbehalten – gegen eine Weiterbildungsteilnahme. Dies vor allem bei längeren und damit auch kostspieligen Weiterbildungsmaßnahmen. Zusätzlich müssen die exorbitant hohen Preissteigerungen auf dem Weiterbildungssektor von bis 300% in den letzten sieben Jahren berücksichtigt werden, die eine zusätzliche Belastung für weiterbildungswillige ArbeitnehmerInnen darstellen.

Eine Untersuchung des IHS¹ aus dem Jahr 2006 zeigt, dass die öffentliche Hand bei ihren Ausgaben für Weiterbildung deutlich hinter jenen von Privaten und Wirtschaft zurückliegt.

- Privat wenden die ÖsterreicherInnen in etwa 800 Millionen Euro (zu Preisen von 2004) für Weiterbildung auf, inkludiert sind hierbei die Kosten von 250 Millionen Euro an entgangenem Einkommen, etwa durch die Inanspruchnahme unbezahlter Arbeitszeit oder den Wegfall von Überstunden.
- Die Betriebe zahlen für die Weiterbildung der Beschäftigten gesamt 907 Millionen Euro, davon direkt 536,2 Millionen Euro im Jahr, dazu die Löhne und Gehälter in Höhe von 370,8 Millionen Euro, die sie während der Freistellung ihrer MitarbeiterInnen bezahlen.

- Im Vergleich dazu hinken die Förderungen der öffentlichen Hand deutlich hinterher: Bund, Länder und Gemeinden finanzierten die Weiterbildung im Jahr 2004 mit insgesamt 297 Millionen Euro, das entspricht 2,3 Prozent der gesamten öffentlichen Budgetausgaben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Schulen für Berufstätige (166,1 Millionen Euro). Das Unterrichtsministerium selbst fördert im Jahr 2007 die Weiterbildung mit 15,5 Millionen Euro, deutlich mehr als 2006, insgesamt aber äußerst bescheiden. Im Vergleich dazu wendet Schweden (9 Millionen Einwohner) mit 2,042 Milliarden Euro fast siebenmal so viel wie Österreich auf! ²

6. Anforderungen an eine Finanzierung der Weiterbildung mit System

- Ein österreichisches Gesamtkonzept zur Weiterbildungsfinanzierung muss ein Bekenntnis zur öffentlichen Verantwortung für lebenslanges Lernen sein und bedeutet notwendigerweise nicht eine staatliche Vollfinanzierung für alle Formen der Weiterbildung wie etwa im Primär- und Sekundarbereich. Es geht um die Entwicklung eines ausgewogenen Finanzierungsmix zwischen Individuen, Unternehmen, Arbeitsmarktservice und öffentlicher Hand. *ausgewogener Finanzierungsmix zwischen ArbeitnehmerInnen, Unternehmen und öffentl. Hand notwendig*
- In erster Linie geht es um eine Grundsatzentscheidung zur Bildungsverantwortung des Staates, verbunden mit einem deutlich erhöhten Budgetansatz für Weiterbildung. Die erwähnten 15,5 Millionen Euro für die Förderung der Erwachsenenbildung erlauben keine effektive und zielorientierte Weiterbildungspolitik. Gezielte Sonderprogramme für sogenannte Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt tragen zu einer wesentlichen Erhöhung der Effizienz von Weiterbildungsmaßnahmen bei.
- Generell bedarf es einer konsistenten Strategie zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens als Beitrag zur Lissabon-Strategie. Wertvolle Beiträge dazu liefern sowohl die

*deutliche
Erhöhung der
Budgets für
Weiterbildung
durch die
öffentl. Hand*

„Vorschläge zur Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie in Österreich bis 2010“³ als auch das Konzept „Chance Bildung“ der Österreichischen Sozialpartner vom Oktober 2007⁴: Darin fordern die Sozialpartner u. a. eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, gemessen anhand des LLL-Strukturindikator von derzeit 13,9 % auf 20 % bis 2012, kostenlose Angebote formaler Bildung der Sekundar-ebene I und II unabhängig vom Alter oder etwa kostenlose Basisbildungsangebote (z. B. Alphabetisierungskurse). Weiters „die Entwicklung von einfachen, leicht zugänglichen lernzentrierten Finanzierungsinstrumenten, die öffentliche und private Mittel für weiterführende und insbesondere berufliche Weiterbildung kombinieren“.

*für ein
Bundesgesetz
für Weiter-
bildung*

- Um Anreize für eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung zu setzen, ist ein Bundesgesetz für Weiterbildung unumgänglich. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Österreich (das deklarierte EU-Ziel von 12,5 % wurde nur dadurch erreicht, dass auch Hobbykurse u. Ä. berücksichtigt wurden) ist ein Indiz dafür, dass primär folgende Faktoren auf das Weiterbildungsverhalten einschränkend wirken:
 - Zeit für Bildung
 - Intransparenz der Anbieterstruktur
 - Weiterbildungsbewusstsein (Beratung)
 - Kosten der Weiterbildung

Die in einem Bundesgesetz für Weiterbildung zu regelnden Rahmenbedingungen sollten folgende Handlungsfelder umfassen:

- Zugangssicherung und Chancengleichheit
- Herstellung institutioneller Verlässlichkeit
- Bundesweit einheitliche Qualitätsstandards (in Bezug auf formale und vor allem auch inhaltliche Kriterien!)
- Transparenz des Weiterbildungsangebots
- Zeitanprüche für Weiterbildung
- Sicherstellung der Durchlässigkeit des Bildungssystems
- Sicherung der Finanzierung

- Zur Analyse bestehender Förderungsinstrumentarien bzw. zu deren Effizienzerhöhung bedarf es der Installierung eines Steuerungsgremiums, eines „LLL- oder Weiterbildungsrates, der die Umsetzung der LLL-Strategie in Österreich und die Koordinierung zwischen Bund, Ländern und anderen Stakeholdern übernimmt. Dies vor allem im Hinblick auf eine einheitliche Ausgestaltung der Finanzierung von Weiterbildung österreichweit. Bis 2010 sollte ein Modell für ein bundesweites Bildungskonto für Weiterbildung im Hinblick auf einheitliche Zugangsbestimmungen, Finanzierung und Qualitätskriterien eingerichtet werden. Diese Subjektförderung muss für den Einzelnen transparent und nachvollziehbar sein. „Ziel ist die Schaffung eines individuellen und umfassenden Bildungskontos, über das bestehende und zukünftige Initiativen und Förderungen für Weiterbildung auf Bundes- und Landesebene abgewickelt werden. Besondere Förderungen für bestimmte Zielgruppen sollten nach Möglichkeit ebenfalls über dieses Instrument ausbezahlt werden.“⁵ Uneinheitliche, unabgestimmte, von Bundesland zu Bundesland verschiedene Förderungsinstrumente bei geringer Bundesbeteiligung erschweren das Postulat nach LLL. Eine verbesserte Abstimmung und eine höhere Bundesbeteiligung sowohl zur Unterstützung des Einzelnen als auch der Weiterbildungseinrichtungen sind für LLL unverzichtbar.

*bundesweit
einheitliche
Bildungs-
förderungen für
alle Arbeit-
nehmerInnen*

- Auf- bzw. Ausbau von Weiterbildungsstatistik und -forschung, da fundiertes Datenmaterial über Finanzierung – und hier vor allem den Beitrag von Privatpersonen – von und Teilnahme an Weiterbildung und Erwachsenenbildung kaum vorhanden ist. Auch die Erfassung der öffentlichen Ausgaben unterliegt keinem übersichtlichen Monitoring.⁶ Der Großteil der Untersuchungen zum Weiterbildungsmarkt krankt daran, dass sich ihre Ergebnisse nicht zu einem konsistenten Gesamtbild zusammenfügen lassen. Diese Heterogenität der Erhebungen mit zum Teil widersprüchlichen Ergebnissen ist ein Spiegelbild eines weitgehend unregulierten Weiterbildungs-

*verbesserte
Weiterbildungs-
statistik und
-forschung als
Basis für eine
Weiter-
entwicklung der
Erwachsenen-
bildung*

marktes. Eine zentrale Datenerhebung zur Schaffung eines konsistenten Gesamtbildes und eine Vergleichbarkeit mit anderen Ländern wären für Bildungspolitik, Bildungspraxis sowie Bildungsforschung wünschenswert.

- Gebührenfreies Angebot von Bildungsberatung und Bildungsinformation – flächendeckende, anbieterunabhängige Bildungsberatung

flächendeckende, anbieterunabhängige Bildungsberatung und -information

Die ständig steigende Anzahl von Bildungsanbietern und die rasante Zunahme zusehends privater und gewinnorientierter Bildungsträger machen Bildungsentscheidungen für Individuen immer schwieriger. Bildungsberatung als Grundlage für Bildungsentscheidungen muss flächendeckend und kostenlos in Österreich angeboten werden. Der Bund und die Länder sollten Sorge dafür tragen, dass ein regional ausgewogenes und qualitätsgesichertes Beratungs- und Informationsangebot durch anbieterunabhängige Beratungseinrichtungen, wie öffentlich-rechtliche Körperschaften etabliert und finanziert wird. Insbesondere für längerfristige und kostspielige Weiterbildungs- und/oder Umschulungsmaßnahmen ist eine fundierte Bildungsberatung unumgänglich. Die gemeinsame Erstellung von Bildungsplänen durch Bildungsberatung und Betroffenen sollte zum Standard werden und auch Voraussetzung für etwaige Bildungsförderungen sein. Die derzeitige Situation unterschiedlichster Förderstellen (Land, Arbeiterkammern, AMS, Gewerkschaften ...) ist auch im Sinne einer verbesserten Kundenorientierung unbefriedigend. Eine gemeinsame Anlaufstelle für Bildungsförderungen gekoppelt mit Beratungsangeboten würde sowohl die Administration vereinfachen, die Effizienz und Beratungsqualität erhöhen als auch zu einer erhöhten Kundenzufriedenheit führen.

- Die Entwicklung geeigneter Verfahren und Instrumente zur Bewertung nonformalen und informellen Lernens als Basis für formale Qualifikationen bzw. als Basis für weitere Lernschritte hin zu Formalabschlüssen. Das oberösterreichische

Sozialpartnerprojekt „Du kannst was!“ – ein Projekt zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – ist dabei beispielhaft. Personen ohne formalen Berufsabschluss (in der Pilotphase auf ausgewählte Berufe beschränkt) können dabei unter sehr individualisierten Bedingungen und in relativ kurzer Zeit ihren Lehrabschluss unter Berücksichtigung bereits vorhandener Kompetenzen nachholen. Ein neuer Zugang, um insbesondere Niedrigqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen und ihnen zu formalen Bildungsabschlüssen zu verhelfen.

*geeignete
Verfahren zur
Anerkennung
informeller⁷ und
nonformaler⁸
Kompetenz
entwickeln*

- Das Nachholen von Bildungsabschlüssen vom Hauptschulabschluss bis zur Matura muss im gesamten Bundesgebiet kostenlos sein. Ein Land wie Österreich kann und darf es sich nicht leisten, dass 5–8 % junge Menschen das Pflichtschulsystem ohne Abschluss verlassen oder 15 % der 20- bis 24-Jährigen ohne abgeschlossene berufliche Erstausbildung in den Arbeitsmarkt gehen. Gerade diese Gruppe zeichnet sich durch sehr geringe Einkommen aus, sodass das Nachholen z. B. eines Hauptschulabschlusses (Kosten bis zu ca. 2000 Euro) kaum bewältigbar ist. Diese Kostenübernahme durch den Bund für alle Abschlüsse im zweiten Bildungsweg würde das Budget mit etwa 22 Millionen Euro belasten.

*kostenloses
Nachholen von
ALLEN
Bildungs-
abschlüssen im
2. Bildungsweg*

- Einführung eines Qualifizierungsstipendiums zur Schließung der Lücken im österreichischen Stipendien- und Beihilfensystem: Dieses neuartige Instrument soll vor allem für auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte und über einen längeren Zeitraum dauernde Vollzeitausbildungen Anwendung finden und Personen unterstützen, die dadurch Einkommensausfälle hinnehmen bzw. zur Gänze zur Berufsaufgabe gezwungen sind.

*Qualifizierungs-
stipendium für
ausgewählte
Ausbildungen*

- Eines des wesentlichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung stellt die Möglichkeit der Bildungskarenz dar, ein Auszeitmodell, bei dem sich ArbeitnehmerInnen zum Zwecke der Weiterbildung für den Zeitraum von maximal einem Jahr kenzieren lassen können. Diese

*verbesserte
Bildungskarenz
erster Schritt in
die richtige
Richtung zur
Vereinbarkeit
von Beruf und
Weiterbildung*

Bildungskarenz muss für ArbeitnehmerInnen wesentlich attraktiver gestaltet werden. Zurzeit stellt diese Karenz ein „Minderheitenprogramm“ dar, das jährlich nur von etwa 1.500 ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen wird. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf zur Novellierung des AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz), welche mit 1.1.2008 in Kraft treten soll, könnte die „Bildungskarenz neu“ deutlich an Attraktivität gewinnen:

- Einjährige Betriebszugehörigkeit statt wie bisher drei Jahre,
- fiktives Arbeitslosengeld als Weiterbildungsgeld statt wie bisher 435,90 Euro pro Monat (bislang nur für Arbeitnehmer über 45 Jahre),
- blockweise Inanspruchnahme der Bildungskarenz im Ausmaß von mindestens drei Monaten bis maximal einem Jahr in einer Rahmenzeit von drei Jahren,
- Ausdehnung auf Saisonarbeitskräfte

sind die ersten Schritte in die Richtung einer flexibleren Nutzung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung!

- Nicht zuletzt muss auch – wie von der EU gefordert – das Recht der ArbeitnehmerInnen auf (mindestens) 35 Stunden bezahlte Weiterbildungszeit pro Jahr für Qualifizierungsmaßnahmen realisiert werden.

Anmerkungen:

- 1 EQUIHS: Lorenz Lassnigg/Stefan Vogtenhuber/Peter M. Steiner: Weiterbildung in Österreich – Finanzierung, Beteiligung und Wirkungen; Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, November 2006
- 2 Die Ausgaben des Arbeitsmarktservice sind zwar nicht Gegenstand dieses Beitrags – haben aber aufgrund des Volumens und der Vollständigkeit halber überragende Bedeutung: Insgesamt 600 Mio. Euro bezahlte das AMS für Qualifizierung, berufliche Mobilität, Schulung nach Karenzgeldbezug und Weiterbildungsgeld, finanziert zu 90 % durch ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Allerdings fehlt auch hier der präventive Ansatz, d. h. Personen müssen erst von Arbeitslosigkeit betroffen sein, um in den Genuss geförderter Weiterbildung zu kommen.
- 3 Donau-Universität Krems: Vorschläge zur Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie in Österreich bis 2010, November 2005
- 4 Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: CHANCE BILDUNG – Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum lebensbegleitenden Lernen als Beitrag zur Lissabon-Strategie; Bad Ischl, Oktober 2007
- 5 Vgl. Lassnigg/Vogtenhuber: Weiterbildung in Österreich.
- 6 Vgl. „Chance Bildung“ ..., Seite 13
- 7 Informell: Kompetenzen, die „selbst angeeignet“ und/oder durch Erfahrungen in der Arbeitswelt, im Privatbereich angeeignet wurden.
- 8 Nonformal: Kurse ohne öffentlich-rechtliche Abschlüsse in der Erwachsenenbildung, aber auch bei Vereinen.

Weitere Literatur:

- Koordinationsbüro für Lebenslanges Lernen: Arbeitspapier des Koordinationsworkshops „Rolle und Kompetenz der öffentlichen Hand und anderer Akteure“
- Gewerkschaften Erziehung und Wissenschaft, IG Metall, VER.DI: Initiative Bundesregelung für die Weiterbildung: Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, Berlin, Jänner 2007
- Gewerkschaften Erziehung und Wissenschaft, IG Metall, VER.DI: Initiative Bundesregelungen für Weiterbildung: Impulse für eine Weiterbildung mit System, Berlin, Jänner 2007

