

Prof. Dr. Gerhard Bosch  
gerhard.bosch@uni-due.de

Institut Arbeit und Qualifikation  
Munscheidstr. 14  
45886 Gelsenkirchen

Schriftliche Stellungnahme zum Fragenkatalog zur Anhörung des Ausschusses für  
Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung des DEUTSCHEN  
BUNDESTAGES am 29. Januar 2007 zum Thema  
„**Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung**“

**Vorbemerkung:** Als Mitglied der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ werde ich nicht alle Fragen beantworten, sondern verweise auf den Zwischen- oder den Abschlussbericht der Kommission.

## I. Grundsätze der Weiterbildungsförderung und –finanzierung

### a) Weiterbildungsbedarf

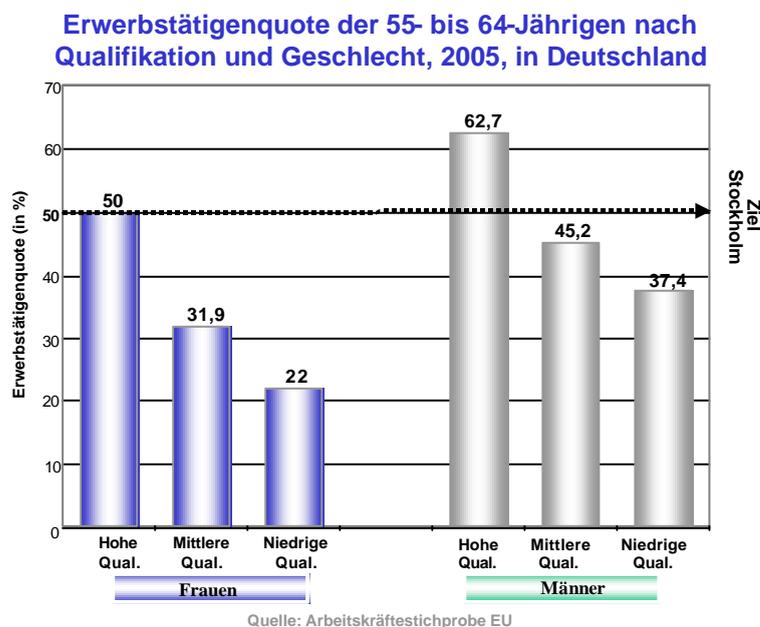
1-4) Das gegenwärtige Niveau der Beteiligung Erwachsener an allgemeiner und beruflicher Bildung ist aus mehreren Gründen nicht ausreichend:

- (1) Das Innovationstempo ist so gestiegen, dass die Erstausbildung im Berufsleben nicht mehr ausreicht. Sie muss kontinuierlich durch Lernen am und außerhalb des Arbeitsplatzes aufgefrischt, ergänzt und erweitert werden.
- (2) Der Anteil der über 50jährigen am Erwerbspersonenpotenzial wird von heute 22% auf 36% im Jahre 2020 steigen (Prognos 2002) Durch die Heraufsetzung der Altersgrenzen und die erhebliche Verteuerung des Vorruhestands sind die bisherigen Strategien der Ausgliederung gering Qualifizierter nicht mehr gangbar. Die Rentenreform muss bildungspolitisch unterfüttert werden, damit sie nicht nur die Arbeitslosigkeit Älterer ansteigen lässt.
- (3) Die Bundesrepublik Deutschland hat unter den großen europäischen Ländern den bei weitem höchsten Anteil ausländischer Bevölkerung, der durch Zuwanderung noch zunehmen wird. Ein beträchtlicher Teil der ausländischen Bevölkerung – darunter auch viele aus der Dritten Generation – weist erhebliche Mängel in der Schreib- und Lesefähigkeit auf. Dies fiel in der Industriegesellschaft mit seinen zahlreichen einfachen körperlichen Tätigkeiten nicht auf, verbaut in der Dienstleistungsgesellschaft aber den Zugang zum Arbeitsmarkt.
- (4) Schließlich differenzieren sich Bildungsbiographien in Deutschland aus. Nicht jeder nimmt den gradlinigen Weg durch das Bildungssystem: Der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss ist in den letzten Jahren gestiegen. Mehr als ein Viertel der Auszubildenden löst sein Ausbildungsverhältnis auf. 1984 waren es nur 14%. Ca. 30% der Studenten brechen ihr Studium ab. Mit der Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen, der Einschränkung des Kündigungsschutzes, der finanziellen Privilegierung prekärer

Beschäftigungsformen (Mini-, Midijobs, Ich-AG), der Aufhebung der Höchstdauer für Leiharbeitnehmer fördert die solche Karrieren. Wenn man aber mehr externe Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt in einer Wissensgesellschaft ohne ihre negativen Begleiterscheinungen, wie Fachkräftemangel und wachsende soziale Polarisierung, will, muss die Beschäftigungsfähigkeit der mobilen Arbeitskräfte durch zusätzliche Lernangebote gestärkt werden.

## b. Weiterbildungsbeteiligung

5-6) Bildung- und Weiterbildung sind mittlerweile zum Eintrittsticket auf den Arbeitsmarkt geworden. Die Beschäftigungsquoten differieren zunehmend nach dem Bildungsniveau. Weiterbildung zahlt sich auch materiell und immateriell aus. Fast 80% aller Teilnehmer an beruflicher Bildung geben an, dass sie ihre Arbeit nun besser erledigen können (Kuwan u.a. 2003: 295). Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung können ihr Einkommen steigern, das Risiko arbeitslos zu werden, vermindern und können mit einem Karrieresprung rechnen. Die Karriereeffekte sind allerdings nur bei Männern beobachtbar und Einkommenseffekte nur bei den unter 44jährigen (Büchel/Pannenberg 2003). Lebenslanges Lernen ist hilfreich, reicht aber offensichtlich allein nicht aus, um Alter- und Genderbarrieren zu überwinden. Ausländer, Beschäftigte mit niedriger schulischer und beruflichen Ausbildung, Beschäftigte in wenig innovativen Betrieben, Mütter, peripher Beschäftigte (Minijobs, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter) nehmen deutlich weniger an Weiterbildung teil als der Durchschnitt. Alter ist allerdings kein eigenständiges Erklärungsmerkmal für die Weiterbildungsteilnahme. Bei den gut Qualifizierten steigt die Teilnahme an Weiterbildung sogar ab dem 50. Lebensjahr (Schröder/Schiel 2004). Es sind vor allem die gering qualifizierten Älteren, die von Weiterbildung ausgeschlossen sind. Arbeitsmarktpolitisch war dies bislang kein Problem, da gerade diese Gruppe von Beschäftigten vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausschied. (Schaubild )



Die Gründe für die geringe Weiterbildungsteilnahme bestimmter Gruppen sind vielfältig. Sie reichen von mangelnder Kinderbetreuung, über Ressourcenmangel (Geld, Zeit), zu wenig Bildungsanreizen durch geringe Aufstiegschancen, tayloristische Arbeitsorganisation und Innovationsrückstände im Betrieb, geringer Erreichbarkeit und unzureichender Beratung bis hin zu unzureichendem Selbstbewusstsein aufgrund von jahrelanger Bildungsabstinenz.

Während in Deutschland nach Angaben der OECD die Weiterbildungsteilnahme der 25 bis 64jährigen 2003 bei 12% lag, nahmen in Dänemark 39%, in Finnland 36% und in Schweden 40% an beruflicher Weiterbildung teil. In Deutschland kann man zwischen dem 25- und 64. Lebensjahr im Durchschnitt mit 398 Stunden beruflicher Weiterbildung rechnen, in Dänemark sind es 934, in Finnland 669 und in Schweden 622 Stunden (OECD 2006). Wenn zusätzlich noch das informelle Lernen am Arbeitsplatz berücksichtigt wird, von dem insbesondere Erwachsene profitieren, wächst der Abstand noch weiter, da die skandinavischen Länder modernere und lernförderlichere Formen der Arbeitsorganisation als in Deutschland eingeführt haben (Bosch 2000).

7) Die EU hat in ihrer Beschäftigungsstrategie das Ziel formuliert, dass die Teilnahmequote an Weiterbildung der 25- bis 64jährigen 12,5% pro Jahr erreichen sollte. Im Unterschied zu anderen Zielgrößen der EU (z.B. weniger als 10% Schulabgänger ohne Abschluss, 50% Beschäftigungsquote der 55-64jährigen) ist dieses Ziel nicht überzeugend, da der gemessene Sachverhalt viel zu heterogen ist. Er reicht von einer eintägigen Maßnahme bis zum Nachholen eines Universitätsabschlusses. Sinnvolle Zielgrößen müssten von „unten“ aufgebaut werden. So könnte man etwa Zielgrößen für das Nachholen von Schulabschlüssen bei Erwachsenen, für die Förderung an- und ungelernter Beschäftigter im Betrieb durch die BA oder die Förderung von Arbeitslosen formulieren.

## **II Spezielle Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung**

### **I. a) Weiterbildungsfinanzierung allgemein**

17. Künftig müssen mehr Ressourcen für lebenslanges Lernen aufgebracht werden als bisher und zwar sowohl vom Staat, als auch von den Betrieben und den Individuen. Die OECD hat gezeigt, dass die besten Ergebnisse durch eine Kofinanzierung zu erzielen sind (OECD 2003). Wenn einzelne Akteure nur in die Bildungsmaßnahmen investieren, die sich für sie auszahlen (höhere Produktivität für die Unternehmen, höheres Einkommen für den Einzelnen, höhere Steuereinnahmen für den Staat, um nur die monetären Erträge von Bildungsinvestitionen zu erwähnen), kommt es zur Unterinvestition. Eine zweite Ursache der Unterinvestition ergibt sich daraus, dass Lernergebnisse nur zum Teil, etwa in Form von Abschlüssen oder Zertifikaten, sichtbar werden. Wenn aber die Lernergebnisse insbesondere für den potenziellen Arbeitgeber nicht transparent werden, zahlen sie sich für den individuellen Lerner nur unzureichend aus. Ein weiterer Grund kann den von der OECD erwähnten hinzugefügt werden: Kosten lassen sich zumeist sehr genau messen, Erträge jedoch häufig nicht. Diese treten oft erst langfristig auf, und es bleiben immer hohe Unsicherheitsgrade, inwieweit sie dem Lebenslangen Lernen zuzurechnen sind. In einer Wirtschaft und Gesellschaft, die kurzfristig auf Kosten schaut, wird daher zu wenig in Lebenslanges Lernen investiert. Ein Teil der Erträge

von Bildungsmaßnahmen – vor allem die sozialen Erträge (Verbesserung der Lebensqualität, Erhöhung des sozialen Zusammenhalts, Förderung der Demokratie etc.) – die keinen direkten Verwertungsbezug haben, sind gar nicht oder nur schwer messbar. Ihre Finanzierung kann nicht aus Ertragszurechnungen abgeleitet werden.

In allen Kostenteilungsmodellen ist allerdings die Einkommens- und Vermögenslage zu berücksichtigen. Eine finanzielle Eigenbeteiligung kann nur vom leistungsfähigen Teil der Bevölkerung erwartet werden. Die untersten 20% der Haushalte in der Einkommenshierarchie haben Schulden und können nur sehr begrenzt eigene Beiträge leisten. Ein beachtlicher Teil der Haushalte verfügt allerdings über erhebliche Ersparnisse, die sich auch für Bildung mobilisieren lassen (Ahrens/Quinke 2003).

Bislang wurde eine öffentliche Aufgabe in der Finanzierung von Maßnahmen der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung, die Orte der Kommunikation und des Lernens in einer demokratischen Gesellschaft sind, gesehen. Weiterhin gewährt der Staat jedem Bürger freien Zugang zur Allgemeinbildung und fördert auf vielfältige Weise den Erwerb einer beruflichen Erstausbildung. Er trägt weitgehend die Maßnahmekosten (Schulen, Universitäten) und unterstützt die Familien von Lernenden und die erwachsenen Lernenden bei der Finanzierung des Lebensunterhalts. Mit dem Übergang in die Wissensgesellschaft erweitert sich dieser öffentliche Auftrag. Einfache Tätigkeiten, die ohne Mindestkenntnisse in der Allgemeinbildung (Sprache, Mathematik etc) und nur mit geringen Sozialkompetenzen ausgeübt werden können, verlieren quantitativ an Bedeutung. Viele Erwachsene verfügen aber nicht über diese Basisqualifikationen, daher beschränkt sich die öffentliche Verantwortung für die Allgemeinbildung nicht mehr nur auf die Jugendphase, sondern muss sich auch auf das Erwachsenenalter erstrecken. Gleichzeitig hat der Staat die Aufgabe, durch die Gewährung von Mitteln für berufliche Bildung Bedürftige zu unterstützen, Liquiditätsprobleme durch Darlehen zu überbrücken und das Ausfallrisiko zu tragen.

18. In den letzten Jahren haben sich vor allem durch die Einschnitte bei den längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen der BA die Chancen erwerbstätiger Erwachsener, ihre Qualifikation den Arbeitsmarktanforderungen anzupassen, erheblich verschlechtert. Die Zahl der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung der BA ist von 522 000 im Jahre 2000 auf 131 531 im Jahre 2005 zurückgegangen. Dies entspricht einer Abnahme von rund 75%, obgleich im gleichen Zeitraum die Anreize zum Vorruhestand abgebaut wurden. Die Einschnitte waren noch höher für gering Qualifizierte und Ältere, weil hier die erwarteten Wiedereingliederungschancen oft unter der Zielgröße von 70% lagen.

Eine Studie im Auftrag der Kommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ hat gezeigt, dass Bildungstransfers an Erwachsene über 30 Jahren überwiegend und ab 40 Jahren fast ausschließlich aus der Förderung beruflicher Weiterbildung der BA kamen (Arens/Quinke 2003). Die Chancen einer öffentlichen Unterstützung lebenslangen Lernens haben sich damit gerade für die mittel und geringer Qualifizierten in Deutschland in den letzten Jahren dramatisch verschlechtert. Eine wichtige Ursache für die Einschnitte in die längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen ist die neue Steuerungslogik der BA, die betriebswirtschaftlich ausgerichtet ist und deren Kalkulationszeitraum maximal ein Jahr ist. Es kommt zu der absurden Situation, dass erst nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in den Arges oder Optionskommunen wieder längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Hinzu kommt die „harte Kundenselektion durch den Bildungsgutschein“ (IZA, DIW, Infas 2006). Inzwischen hat die Forschung gezeigt, dass die

Beschäftigungswirkungen positiv ausfallen. Eine Weiterbildungsteilnahme erhöht die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei den unter 35jährigen um 5% und bei über 50jährigen um 10%. Besonders positiv sind die Effekte längerfristiger Maßnahmen. (IZA, DIW, Infas 2006). Für eine erhebliche Ausweitung des Niveaus der Weiterbildung auf den früheren Stand sprechen die langfristigen Arbeitsmarktwirkungen. Kurzfristig verbessern sich durch Weiterbildung die Beschäftigungschancen im Vergleich zu Kontrollgruppen oft nicht wesentlich infolge der lock-in Effekte (vorrübergehende Aufgabe der Arbeitsplatzsuche). Mittel- und langfristig liegen aber die Beschäftigungsquoten der Teilnehmer jedoch erheblich über der der Kontrollgruppen (Fitzenberger u.a. 2006).

19. Die Expertenkommission hatte vorgeschlagen, die Zielgröße (70% erwarteter Eingliederungserfolg) für besondere Gruppen zu lockern. Außerdem wird es notwendig sein, in der BA neue Anreize für die Förderung längerfristiger Maßnahmen zu setzen. Dazu bieten sich zwei Möglichkeiten an: Man könnte erstens der BA den Aussteuerungsbetrag, der beim Übergang ins SGB II-System zu zahlen ist, erlassen, wenn dieser Betrag in Weiterbildung fließt. Zum zweiten kann man innerhalb der BA ein eigenes Weiterbildungsprogramm für geringer Qualifizierte erlassen, das wie das Programm „Wegebau“ außerhalb der jetzigen Steuerungslogik steht. Der Vorteil für die BA liegt darin, dass die Chancen sinken, die Geförderten in der Zukunft wieder als Kunden unterstützen zu müssen. Man kann die Vorschläge auch auf einen einfachen Nenner bringen: Lebenslanges Lernen kann man nur sinnvoll fördern, wenn die Steuerungslogik der Förderung sich am gesamten Erwerbszyklus einer Person und nicht nur an einem Jahr orientiert.

## **b) Erwachsenenbildungsförderungsgesetz**

20. Der Anteil der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte hat deutlich abgenommen und wird allen Prognosen zufolge insgesamt weiter sinken. Gleichzeitig sind für geringer qualifizierte Beschäftigte die Möglichkeiten, über Vorruhestandsmaßnahmen vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, versperrt oder durch erhebliche Abschläge verteuert worden. Nicht nur der Übergang in die Wissensgesellschaft, sondern auch die Heraufsetzung des gesetzlichen und tatsächlichen Renteneintrittalters sowie die aus demografischen Gründen notwendige Zuwanderung müssen bildungspolitisch flankiert werden. Es fehlen bislang die geeigneten Instrumente, um diesen Beschäftigungsgruppen eine zweite Chance in der Allgemein- und Berufsbildung zu eröffnen.

Die Kommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ hat daher im Anschluss an positive schwedische Erfahrungen vorgeschlagen, Maßnahmekosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen auch über 30 Jahre mit niedrigem Einkommen und geringem eigenem Vermögen durch staatlich gewährte Zuschüsse oder subventionierte Darlehen zu fördern. Das vorgeschlagene neue Instrument soll mit dem AFBG („Meisterbafög“) in einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (EBIFG) zusammengefasst werden. Für die Überstützung des Unterhalts beim Nachholen von Schulabschlüssen schlägt die Kommission einen Zuschuss vor. Der Zuschussanteil sinkt dann bei einem Nachholen eines Hochschulabschlusses und bei einer Aufstiegsfortbildung. Langfristig sollen die Leistungen nach dem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz und dem BAföG in einem einheitlichen Bildungsförderungsgesetz zusammengefasst werden. Die bisherigen Bildungstransfers an die Eltern sollten dann in Form eines Bildungsgeldes direkt an die Lernenden ausgezahlt werden. Leitbild ist der selbständige erwachsene Bildungsteilnehmer, der nicht mehr wie bislang bis zum 27. Lebensjahr als abhängiges Kind betrachtet wird. Alle Transfers sollten harmonisiert

und von einheitlichen Kriterien abhängig gemacht werden. Dieser Vorschlag der Kommission kann schrittweise umgesetzt werden.

21. Ein Erwachsenenbafög wird nur in Anspruch genommen werden, wenn die Geförderten einen Freistellungsanspruch mit einem Rückkehrrecht haben. Dies wurde von der Expertenkommission vorgeschlagen. Ein solches Recht besteht in vielen Ländern, wie etwa Schweden oder Frankreich. Frankreich gewährt neben der Freistellung für den Congé de Formation mittlerweile auch einen jährlichen Anspruch auf Weiterbildung von 20 Stunden, der über 5 Jahre auf 100 Stunden kumuliert werden kann.

### **c) Bildungssparen**

Die Haushalte bringen bereits heute erhebliche Mittel für Bildung auf. Gerade bei Personen mit niedrigem Einkommen und unzureichendem Vermögen scheitert die Teilnahme an Weiterbildung u.a. oft an unzureichenden finanziellen Ressourcen. Die Expertenkommission schlug daher vor, Bildungssparen als Ergänzung zu bestehenden Vermögensbildungsformen zu etablieren. Mit diesem Instrument sollen besondere finanzielle Anreize bei einkommens- und vermögensschwachen Bevölkerungsgruppen gesetzt werden, einen Teil des Einkommens in Lebenslanges Lernen zu investieren. Darüber hinaus kann die Eigeninitiative und Eigenverantwortung aller Bürgerinnen und Bürger und insbesondere der bislang eher bildungsfernen Gruppen gestärkt werden.

Die Expertenkommission hat vorgeschlagen, die staatliche Förderung im Vermögensbildungsgesetz um die Möglichkeit des Bildungssparens zu ergänzen. Das Bildungskonto soll nicht als ergänzende Alterssicherung verwendet werden. Das Bildungskonto soll durch Beiträge von Arbeitgebern aufgestockt werden können. Es ist wünschenswert, dass dies in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt und konkretisiert wird. Die Mittel sollen in Kombination mit der Förderung nach dem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz und dem SGB III sowie bei betrieblichen Maßnahmen oder auch für die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung einsetzbar sein. Allen Bildungssparern soll ferner die Möglichkeit eröffnet werden, ein Darlehen für von ihnen bestimmte Bildungszwecke aufnehmen zu können.

Im Unterschied zu anderen gegenwärtig diskutierten Vorschlägen zum Bildungssparen sehe ich im Bildungssparen nur ein Element unter mehreren zur Förderung der Weiterbildung. Mit diesem Instrument kann man angesichts der zu erreichenden Beträge nur kleinere Maßnahmen finanzieren oder größere aufstocken. Kaum beachtet wird die erhebliche Konkurrenz zum Sparen für die Altersvorsorge. In vielen Tarifverträgen wird das Sparen nach dem Vermögensbildungsgesetz für das Alter durch zusätzliche Zuschüsse attraktiv gemacht. Das Instrument ist damit in vielen Fällen schon für andere Zwecke verbraucht.

### **e) Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen**

29. Der Betrieb ist für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort für die formale und non formale Berufsbildung, insbesondere aber für das arbeitsplatzbezogene informelle „Lernen durch Arbeiten“. Die Gruppe der gering Qualifizierten kann nirgendwo so wirkungsvoll erreicht werden, wie durch gemeinsame Anstrengungen der Sozialpartner und der Unternehmen. Die Sozialpartner haben in den letzten Jahren vereinzelt tarifliche Vereinbarungen zu Qualifizierung geschossen. Hinzu kommen in wachsendem Umfang Betriebsvereinbarungen. Ich halte es für einen großen Fortschritt, dass Vereinbarungen zur Weiterbildung getroffen werden, aus denen sich Verbindlichkeiten für die Weiterbildungspflicht im engeren Sinne, für Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsinhalte sowie für Freistellungs- und Finanzierungsregelungen ergeben.

30) In der Diskussion über betriebliche Lösungsmodelle zur Förderung von Weiterbildung werden vor allem Ansparmodelle hervorgehoben. Diese Modelle sind in vielen Fällen sinnvoll, allerdings nicht die einzige Form der Förderung von Weiterbildung. In Ansparmodellen entfallen oft sämtliche Kosten auf die Beschäftigten, da ja zumeist nicht ausgezahlte Arbeitszeit auf die Konten fließt. Es gibt allerdings auch Konten, wie bei Scandia in Schweden, in die das Unternehmen zusätzliche Stunden insbesondere für gering Qualifizierte einzahlt. Konten haben einen Vorteil, wenn sie ausschließlich für Weiterbildung reserviert sind und damit der Druck entsteht, die Guthaben auch zu nutzen. In den meisten Fällen ist das in Deutschland bislang nicht der Fall, so dass viele Lernzeitkonten am Ende in Geld ausgezahlt werden oder in die Altersvorsorge fließen. Manches Lernzeitkonto ist eine Mogelpackung. In vielen anderen Betrieben verzichtet man auf die Führung von Weiterbildungs- oder Lernzeitkonten und vereinbart Kostenteilungsmodelle. Man kann all diese Modelle nicht abstrakt bewerten. Ich favorisiere die Modelle, die einen starken Anreiz ausüben, Weiterbildung tatsächlich durchzuführen.

31) Der unbefriedigende Verbreitungsgrad von insolvenzfesten Sicherungslösungen für Arbeitszeitguthaben zeigt die Notwendigkeit, die gesetzlichen Vorschriften der Insolvenzversicherung weiterzuentwickeln. Da sich die Tarifvertragsparteien bislang nicht in ausreichendem Maße auf verpflichtende Regelungen einigen konnten und zudem eine wachsende Anzahl von Betrieben keiner Tarifbindung unterliegt, kommt dem Gesetzgeber eine entscheidende Rolle zu. Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Insolvenzversicherung sind die Regelungen im Altersteilzeitgesetz. Die explizit an die Arbeitgeber formulierte Verpflichtung zur Absicherung sowie das den Beschäftigten eingeräumte Klagerecht sorgen dafür, dass ein Teil der Betriebe das Thema nicht mehr auf die lange Bank schieben kann. Der aber nach wie vor hohe Anteil an Betrieben ohne entsprechende Insolvenzversicherung zeigt jedoch, dass auch diese gesetzliche Regelung nicht „der Weisheit letzter Schluss“ sein kann und die betrieblichen Akteure weiterhin gefordert bleiben. Gerade wenn man die Akzeptanz und Verbreitung von längerfristigen Arbeitszeitkonten fördern will, sind bessere gesetzliche Rahmenbedingungen unumgänglich. Notwendig erscheinen vor allem folgende Änderungen: (Bosch/Schief/Schietinger 2005):

- Der §7d SGB IV sollte mindestens die in §8a ATG formulierten Standards aufnehmen. Das heißt z.B. die explizite Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzversicherung, eine explizites Klagerecht des Arbeitnehmers auf bestimmte Wege der Absicherung, der Ausschluss von unwirksamen Insolvenzschutzlösungen sowie eine regelmäßige Informationspflicht.
- Darüber hinaus ist die Herabsetzung der Bagatellgrenze sinnvoll. Bislang müssen die weit verbreiteten Jahresarbeitszeitkonten nicht abgesichert werden.
- Über die Regelung im Altersteilzeitgesetz hinaus sollte überprüft werden, wie die Verbindlichkeit einer Insolvenzversicherung allgemein erhöht werden kann. Denn kommt ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, so droht ihm bislang auch im ATG keine Sanktion.

## Literatur

- Arens, T./ Quinke, H. (2003): Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotenziale privater Haushalte in Deutschland, Gutachten für die Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens", Bielefeld
- Bosch G. (2000), Neue Lernkulturen und Arbeitnehmerinteressen, In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungsmanagement (Hrsg.), Kompetenzentwicklung 2000, Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen, Münster
- Bosch G. , Schief S., Schietinger M. (2005) Trends in der Arbeitszeitpolitik. Zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Büchel, F./ Pannenberg, M. (2003): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, Gutachten im Auftrag der Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens", Manuskript

- Expertenkommission (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, Bielefeld (im Erscheinen)  
Online: [http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf)
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert (2006): Get training or wait? \* long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany. Iab Discussion Paper 17/2006 Nürnberg: 62 S.;
- Grünewald, E.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn
- IZA, DIW, Infas (2006) Evaluation zur Umsetzung der Vorschläge der Hatz-Kommission. Modul 1b Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen  
[http://www.iza.org/de/webcontent/news/2007\\_01\\_08/Abschlussbericht%20-%20Kurzfassung.pdf](http://www.iza.org/de/webcontent/news/2007_01_08/Abschlussbericht%20-%20Kurzfassung.pdf)
- Kuwan, H./ Thebis, F./ Gnahn, D./ Sandau, E./ Seidel, S. (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII, Bonn
- OECD (2003): The Policy Agenda for Growth. An Overview of The Sources of Economic Growth in OECD Countries, Paris
- OECD (2006), Education at a Glance, OECD Indicators, Paris
- Prognos (2002): Prognos Deutschland Report 2002 – 2020, Basel
- Schröder, H./ Schiel, S./ Aust, F (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Gutachten für die Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens"