



Ausarbeitung

Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch ein Fondssystem in Frankreich und weiteren Ländern der Europäischen Union



Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch ein Fondssystem in Frankreich und weiteren Ländern der Europäischen Union

| | |
|-----------------------|--|
| ██████████ | ██████████ |
| Aktenzeichen: | WD 8 – 3000 – 098/10 |
| Abschluss der Arbeit: | 10. August 2010 |
| Fachbereich: | WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung und Forschung |
| ██████████ | ██████████ |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1. | Zusammenfassung | 4 |
| 2. | Frankreich | 5 |
| 2.1. | System | 5 |
| 2.2. | Erfahrungen | 7 |
| 3. | Belgien | 8 |
| 3.1. | System | 8 |
| 3.2. | Erfahrungen | 8 |
| 4. | Dänemark | 8 |
| 4.1. | System | 8 |
| 4.2. | Erfahrungen | 9 |
| 5. | Italien | 9 |
| 5.1. | System | 9 |
| 5.2. | Erfahrungen | 10 |
| 6. | Niederlande | 10 |
| 6.1. | System | 10 |
| 6.2. | Erfahrungen | 11 |
| 7. | Österreich | 11 |
| 7.1. | System | 11 |
| 7.2. | Erfahrungen | 12 |
| 8. | Spanien | 13 |
| 8.1. | System | 13 |
| 8.2. | Erfahrungen | 13 |
| 9. | Deutschland | 14 |
| 9.1. | Branchenorientierte Weiterbildungsfonds | 14 |
| 9.2. | Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung | 15 |
| 10. | Literaturverzeichnis | 16 |

1. Zusammenfassung

Branchenorientierte Weiterbildungsfonds sind in verschiedenen Ländern der Europäischen Union ein wichtiges Instrument zur Unterstützung, Förderung und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung: Frankreich, Belgien, Dänemark, Italien, Niederlande und Spanien verfügen über Weiterbildungsfonds, die alle oder zahlreiche Branchen umfassen. In Österreich gibt es einen Weiterbildungsfonds speziell für Zeitarbeiter, und in Deutschland existieren bislang in drei Branchen entsprechende tarifvertragliche Abkommen. Die Fonds werden durch konsensuale, meist nicht gesetzlich festgelegte Vereinbarungen der Sozialpartner in den Tarifverträgen geregelt, deren Vertretungen paritätisch auch die Fonds verwalten. In Frankreich allerdings beruhen diese Abmachungen zusätzlich auf einer gesetzlichen Grundlage, und in Italien hat das Haushaltsgesetz 2001 die entsprechenden Voraussetzungen für die Einrichtung von Weiterbildungsfonds geschaffen. Der Konsens der Sozialpartner ist eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz und den Erfolg der Fonds. Spanien nimmt mit drei Partnern, dem Staat, den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmervertretern eine Sonderrolle ein.

Finanziert werden die Fonds über Mindestbeiträge der Unternehmen, der meist einen bestimmten Prozentsatz der Bruttolohnsumme ausmacht und je nach Land und Branche zwischen 0,1 % und 3% variiert. In seltenen Fällen wie Österreich oder Spanien werden auch die Arbeitnehmer am Mindestbeitrag beteiligt. In vielen Ländern werden die finanziellen Mittel über die Sozialversicherungssysteme oder externe Institutionen eingezogen (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP 2008, S. 4). Die Fonds (re)finanzieren Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen, helfen bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen oder bieten sie an, vermitteln Informationen und engagieren sich in der Unterstützung spezieller Risikogruppen.

Den Erfahrungswerten der einzelnen Länder zufolge leisten die Fonds wichtige Beiträge zur Akzeptanz und zur Gestaltung des jeweiligen Weiterbildungssystems. Eine Ausnahme bildet bislang Österreich, wobei die Zeitspanne für eine Beurteilung noch relativ kurz ist. Ihre Aufgabenstellungen entwickeln sich gemäß der Struktur und Situation des nationalen Arbeitsmarktes und der daraus resultierenden Weiterbildungsnotwendigkeiten meist immer weiter, so dass zum Teil auch branchenübergreifende Weiterbildungen in den Blick genommen werden. Ein fast durchgehendes Problem stellt die Bürokratie dar, die die Abwicklung der Förderungen erschweren und zu Ineffizienzen führen kann. Dies trifft insbesondere kleine Betriebe, die auf eine Unterstützung bei der Weiterbildung viel stärker angewiesen sind als große Unternehmen.

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP, vertritt in seiner umfassenden Studie zu Weiterbildungsfonds in Europa die Ansicht, dass die Nachhaltigkeit der Fonds in Zukunft abhängig sei von der effektiven Kooperation der Sozialpartner, einer Neubewertung ihrer Finanzierung, einer Sicherstellung ihrer Effizienz und einer größeren Zielgerichtetheit, um die Beschäftigten zu erreichen (CEDEFOP 2008, S. 4)

2. Frankreich

2.1. System

In Frankreich gibt es auf der Grundlage des durch einen Konsens der Sozialpartner herbeigeführten Gesetzes von 1971 die sogenannten Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCAs), die die Grundlage des französischen Weiterbildungssystems und seiner Finanzierung bilden. Diese Sammelfonds repräsentieren alle beruflichen Branchen. In 2006 existierten 90 Fonds, 42 sektorale, 24 regionale und 24 Fonds, die sich den kleinen und mittleren Unternehmen widmen (CEDEFOP 2008, S. 81).

Waren ursprünglich nur Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten gesetzlich verpflichtet, einen bestimmten Anteil ihrer Bruttolohnsumme zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung aufzubringen, wurde das System im Laufe der Jahre durch eine Reihe von Gesetzesnovellen und Tarifverträgen weiterentwickelt. So wurden z. B. 1984 auch Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten einbezogen und 2003 in einem von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterzeichneten Abkommen u. a. die Umlage für Kleinbetriebe erhöht und ein individueller Bildungsanspruch (Kapital-Weiterbildungszeit) als Zwischenform zwischen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und Bildungsurlaub geschaffen (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 137-138).

Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten müssen, nach CEDEFOP 2008, 0,4 % ihrer Bruttolohnsumme für den obligatorischen betrieblichen Weiterbildungsplan aufwenden und 0,15 % für branchenspezifische Prioritäten. Betriebe mit zwischen 10 und 19 Beschäftigten haben 0,9 % ihrer Bruttolohnsumme für den Weiterbildungsplan aufzubringen und 0,15 für branchenspezifische Prioritäten. Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten sind verpflichtet, 0,9 % ihrer Bruttolohnsumme für den Weiterbildungsplan, 0,5 % für branchenspezifische Prioritäten und 0,2 % für den individuellen Bildungsurlaub ausgeben. Branchenspezifische Prioritäten werden durch das nationale Branchenkomitee festgelegt (CEDEFOP 2008, S. 83, 85). In der deutschen Literatur werden statt der branchenspezifischen Prioritäten Wiedereingliederungsmaßnahmen für Jugendliche - auch „Professionalisierungsverträge“ - genannt (Unabhängige Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S.139).

Die Betriebe entscheiden, ob sie die Gesamtsumme zum Teil oder vollständig in einen Fonds weiterleiten (CEDEFOP 2008, S. 81) Es gibt auch den Hinweis, dass sie die Mittel für Bildungsurlaub und Eingliederungsmaßnahmen an einen Fonds abführen müssen (Drexel 2004, S. 177). Auf jeden Fall haben die Betriebe mittels einer speziellen Steuererklärung ihre Weiterbildungsaufwendungen zu deklarieren und sich der Überprüfung durch die Fonds zu unterziehen. Im Ergebnis investieren größere Unternehmen meist den Mindestbeitrag oder darüber hinausgehende Mittel in eigene Weiterbildung, während kleinere Betriebe eher die vorgeschriebene Summe an den Fonds abführen und gleichzeitig auch dessen Aktivitäten in Anspruch nehmen, weil sie eigene Maßnahmen nicht oder nur schwer finanzieren können (CEDEFOP 2008, S. 81 - 84

Die Fonds werden zu je 50 % von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern verwaltet. Die Verwaltung der Fonds kann unterschiedliche Schwerpunkte hinsichtlich der Zielgruppen oder der fachlichen Inhalte festlegen. Nachdem zunächst die Zahl der Fonds auf 250 von unterschiedlicher Größe und Bedeutung angewachsen war und zunehmend Kritik an einer unzureichenden Transparenz und Effizienz der Fondsstruktur sowie dem Übergewicht der Arbeitgeber bei ihrer

Steuerung geübt wurde, reformierten die Sozialpartner 1994 das System in einem nationalen Abkommen: Der Verwaltungsaufwand durfte danach nur noch 9,9 % der Fondseinnahmen betragen, die Zahl der Fonds wurde auf 99 reduziert. Dennoch blieben nach Aussage der Unabhängigen Expertenkommission die Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche der Fonds unübersichtlich; so habe es im Berichtszeitraum eine Vielzahl von Fonds für den Bildungsurlaub und für den betrieblichen Bildungsplan gegeben. Die Zuständigkeitsbereiche überschnittenen sich teilweise, mit der Folge, dass einige Fonds um Mitgliedsunternehmen konkurrierten (Unabhängige Expertenkommission 2004, S.139-140).

Folgende Weiterbildungsaktivitäten werden von den OPCAs unterstützt und/oder finanziert:

Beim obligatorischen **Weiterbildungsplan** können die Unternehmen entweder selbst initiativ werden oder geben den Betrag an den entsprechenden Branchenfonds ab, der bei der Erstellung eines passenden Plans behilflich ist und die Maßnahmen finanziert. Die Grenze liegt bei 80 Stunden pro Beschäftigten im Jahr. Beim **Professionalisierungsvertrag**, der Jugendlichen zwischen 16 und 26 für den Erwerb einer beruflichen Qualifikation zugute kommt und zwischen 6 und 12 Monaten dauern kann, finanziert der entsprechende Fonds, wenn kein Branchenabkommen vorliegt, dem Unternehmen seine Ausgaben in Höhe von 9,15 Euro pro Stunde. Bei den **Professionalisierungszeiten**, die für Beschäftigte ab 45 Jahren oder 20 jähriger Beschäftigungszeit eingerichtet wurden, um ihre Beschäftigung dauerhaft zu sichern, erstattet der Fonds bei Nicht-Vorliegen eines Branchenabkommens ebenfalls 9,15 Euro pro Stunde an das Unternehmen. Bei der Ausübung **des individuellen Rechts auf Weiterbildung**, das allen Beschäftigten den Anspruch auf 20 Stunden im Jahr für Weiterbildung (bis zu einer Grenze von 5 Jahren) garantiert, übernimmt der zuständige Fonds die Maßnahmenkosten. Beim **individuellen Bildungsurlaub**, auf den ein gesetzlicher Anspruch mit Rückkehrrecht besteht und mindestens 12 Monate oder 1200 Stunden dauert, zahlte im Berichtszeitraum der Unabhängigen Kommission der Fonds den Beschäftigten je nach Einkommen zwischen 60 und 100 % des Referenzlohnes; ein Teil der Fonds hatte seinen Schwerpunkt auf die Förderung befristeter Beschäftigter gelegt, von denen 2004 ein Großteil den Bildungsurlaub in Anspruch nahmen. Bei der **Kompetenzbilanz** finanziert der Fonds die 24-stündige, außerhalb der Arbeitszeit stattfindende Bestandsaufnahme der Fähigkeiten und Motivationen sowie der Karriereaussichten des/der Beschäftigten. Bei der **Anerkennung und Zertifizierung beruflich erworbener Kompetenzen** übernimmt der Fonds die Kosten der 24-stündigen Maßnahme, die dazu dient, die im Beruf angeeigneten Fähigkeiten durch ein Diplom oder eine qualifizierte Zertifizierung offiziell anerkennen zu lassen. Neben diesen direkt übernommenen Kosten erstatten die Fonds den Unternehmen Aufwendungen für von ihnen akzeptierte Weiterbildungsmaßnahmen oder organisieren sie selbst (Unabhängige Expertenkommission 2004, S.141-143; CE-DEFOP 2008, S. 84 f).

Die von den OPCAs verwaltete Summe betrug 2001 3,8 Milliarden Euro. 50 % entfielen auf den Bildungsplan (überwiegend für Weiterbildung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten), 30 % auf die Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche und 15 % auf den Bildungsurlaub. Von den 3,8 Milliarden Euro wurden ca. 80 % von Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten eingezahlt. 75 % der über die Fondsmittel unterstützten Weiterbildungsteilnehmer kamen gleichzeitig aus Betrieben mit weniger als 500 Mitarbeitern. Hauptsächlich wurde der Fonds also von kleinen und mittleren Betrieben genutzt. Die Gesamtausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung betrug allerdings mehr als das Doppelte der 3,8 Milliarden Euro, da viele Unternehmen mehr in die Weiterbildung investierten als vorgeschrieben ist (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 140; KfW Bankengruppe 2007, S.3). In 2005 verwendeten die Fonds 5,2 Milliarden Euro

für die Finanzierung von Weiterbildung in Betrieben. Die Unternehmen selbst brachten eine Gesamtsumme in Höhe von 8,2 Milliarden Euro für Weiterbildung auf (CEDEFOP 2008, S. 86).

2.2. Erfahrungen

Eine Evaluation des französischen Fondssystems liegt von Lichtenberger/Mehaut 2001 vor (Les enjeux d'une réforme de la formation professionnelle continue – bilan pour un futur). Danach haben die auf dem Gesetz von 1971 Gesetze und Tarifverträge Frankreichs berufliche Weiterbildung tiefgreifend und sowohl quantitativ als auch qualitativ zum Positiven hin verändert (Drexel 2004, S. 178). Das Fondssystem hat wesentlich zur Erhöhung der Qualifizierungsaufwendungen der Unternehmen und der individuellen Weiterbildungsteilnahme beigetragen. Die Unternehmen kaufen sich durch die Mindestpflicht zur Weiterbildung nicht von dieser Aufgabe frei, sondern investieren zunehmend selbst mehr in Weiterbildung. Die Weiterbildung in Frankreich beruht also nicht allein auf dem Fondssystem. Viele Arbeitgeber investierten die Mindestbeiträge und darüber hinausgehende Aufwendungen lieber im eigenen Betrieb für Weiterbildung, anstatt die Beiträge an einen Fonds abzuführen. Dieser ist dann interessant, wenn er die Servicefunktionen einer externen „Weiterbildungsabteilung“ erfüllt und sich aufgrund der hohen Zahl der betreuten Betriebe die betrieblichen Kosten senken und die Qualität der Dienstleistungen verbessern lassen. Vorteilhaft ist daher der Fonds besonders für kleine und mittlere Betriebe, die über die Fonds ihre Weiterbildungskompetenzen erweitern (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 145).

Der große Vorzug des Fondssystems ist seine Basis, der Konsens der Sozialpartner, die von allen als legitimierte Verwalter der Fonds angesehen werden. Die gesellschaftliche Diskussion über Lebenslanges Lernen ist durch die paritätische Verwaltung des Systems und dessen Weiterentwicklung mittels Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und dem Staat nachhaltig gefördert worden (CEDEFOP 2008, S.92).

Als Schwächen werden genannt die Überkomplexität der Fonds-Verwaltungen und die institutionelle Abschottung der Teilsysteme in der Weiterbildung. Auch wird darauf hingewiesen, dass sich die hohe Ungleichheit der Bildungsteilnahme sowohl hinsichtlich der unterschiedlichen Größe der Betriebe als auch der unterschiedlichen Personengruppen nicht verringert habe (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 145). Ebenso sei das Ziel der höheren Bildungsbeteiligung Niedrigqualifizierter nicht erreicht worden (KFW 2007, S. 4). Außerdem sei die Steigerung überbetrieblicher Mobilität, die zu den gesetzten Zielen gehörte, nicht erlangt worden. Dies liege insbesondere an der Struktur des französischen Arbeitsmarktes. Dort dominierten betriebliche Arbeitsmärkte, und die ausgeprägte innerbetriebliche Arbeitsteilung blockiere den Aufstieg für die unteren Qualifikationsgruppen, denen somit auch die Anreize zum Weiterlernen fehlten. Die französische Reformdiskussion setze daher nicht nur an der Finanzierung, sondern auch an der überbetrieblichen Verwertbarkeit von Qualifikationen an. Nur wenn diese gewährleistet sei, seien stärkere Eigenbeiträge der Beschäftigten zu erwarten und eine Überbrückung zwischen selbstinitiierten und betrieblich angeregten Maßnahmen möglich. Die französische Industriesoziologie plädiere daher für eine Stärkung der beruflichen Arbeitsmärkte nach deutschem Vorbild (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 145 f.).

3. Belgien

3.1. System

In Belgien existieren zahlreiche, breit gefächerte branchenorientierte Weiterbildungsfonds (sectorale opleidingsfondsen oder auch fonds de formation professionnelle), die entweder national oder auf der Ebene von Provinzen und Regionen angesiedelt sind. Auch gibt es substantielle Unterschiede zwischen einigen großen institutionalisierten Fonds und kleinen branchenspezifischen Initiativen, die oft mit Freiwilligen arbeiten. Die Fonds bieten als private oder öffentliche Organisationen unterschiedliche Formen der Weiterbildung für unterschiedliche Themen an. Sie werden paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen verwaltet und durch die von den Sozialpartnern beschlossenen Sozialversicherungsabkommen reguliert.

Entwickelt haben sich die Weiterbildungsfonds aus dem zwischen den Sozialpartnern eingegangenen Abkommen 1988, 0,18% der Bruttolohnsumme für Langzeitarbeitslose oder schlecht Ausgebildete zur branchenspezifischen Weiterbildung und Beschäftigungsunterstützung aufzubringen. Im Laufe der Jahre entstanden in allen großen Branchen entsprechende Fonds, deren Finanzierung mittlerweile nicht mehr gleichermaßen 0,18 % der Bruttolohnsumme beträgt, sondern zwischen 0,1 % und 0,6 % variiert. Die Fonds – häufig in Zusammenarbeit mit privaten oder öffentlichen Weiterbildungszentren -organisieren Informationsvermittlung, unterstützen Beschäftigte bei der Auswahl passender Weiterbildungsprogramme, helfen Betrieben, Weiterbildungspläne zu entwickeln und kümmern sich um spezielle Risikogruppen, sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Arbeitslosen (CEDEFOP 2008, S. 30-34).

3.2. Erfahrungen

Die Fonds spielen in Belgien eine wichtige Rolle in der Aus- und Weiterbildung, sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft insgesamt. Entscheidend hierfür und für die Legitimität innerhalb der Branchen ist der Konsens der Sozialpartner, auf dem die Fonds beruhen. Einer ihrer großen Vorzüge ist ihre starke Diversifizierung, die es ihnen erlaubt, direkt auf branchenspezifische Notwendigkeiten zu reagieren. Innerhalb der letzten 20 Jahre haben sie sich von der reinen Organisation von Weiterbildungsprogrammen entwickelt zu branchenspezifischen Arbeitsmarktspezialisten, die nicht nur Kenntnisse, sondern auch Stellen vermitteln (CEDEFOP 2008, S. 42 f).

4. Dänemark

4.1. System

Die dänischen Weiterbildungsfonds (Uddannelsesfonde und Kompetenceudviklingsfonde) basieren auf einer Klausel der Tarifabkommen. Sie beruhen auf Freiwilligkeit. Der Staat deckt die meisten Weiterbildungskosten ab. Es gibt keine gesetzliche Regelung für die Unternehmen, sich an den Fonds zu beteiligen. Erst wenn ein Unternehmen sich dem Tarifvertrag angeschlossen hat, der den Weiterbildungsfonds regelt, muss es den dort festgelegten Beitrag zum Fonds bezahlen. Es gibt über 1000 Tarifverträge in Dänemark, von denen einige eine Klausel zu einem Weiterbildungsfonds enthalten. Die Fonds werden hälftig von Arbeitnehmern und Arbeitgebervertretern

verwaltet. Der Unternehmensbeitrag kann auf zwei verschiedene Weisen berechnet werden: Für manche Fonds wird ein feststehender Betrag pro Jahr und Beschäftigten aufgebracht, der je nach Branche sehr stark variiert, z. B. waren es 2006 7 Euro für Wirtschaft und Industrie, hingegen 69 Euro für die „new industry“. Oder Unternehmen zahlen einen bestimmten Prozentsatz des Stundenlohns für jeden Beschäftigten pro Jahr, z. B. 0,23 % im öffentlichen Dienst. Die dänischen Weiterbildungsfonds finanzieren nicht direkt Weiterbildungsprogramme, sondern unterstützen deren Entwicklung, erarbeiten Informationsmaterial und neue Weiterbildungstechniken, führen Recherchen durch und werben bei den Unternehmen für die Wichtigkeit von Weiterbildung (CEDEFOP 2008, S. 43-46).

4.2. Erfahrungen

Da die Hauptaufgabe der dänischen Fonds nicht in der Programmfinanzierung, sondern der Entstehung und Ausarbeitung von Weiterbildungsprogrammen liegt, haben sie einen Anteil an der Entwicklung neuer Kurse, zugeschnitten auf die jeweiligen Bedürfnisse der einzelnen Branchen. Ebenso tragen sie zur Festigung der Kooperation und des Dialogs der Sozialpartner bei. Ihr Einfluss auf das gesamte Weiterbildungssystem ist allerdings nicht sehr groß, da der Staat die meisten Kosten trägt und ihr eigener finanzieller Spielraum nicht sehr umfangreich ist (CEDEFOP 2008, S. 51 f).

5. Italien

5.1. System

Seit 1978 sind die Unternehmen in Italien gesetzlich verpflichtet, 0,3 % ihrer Bruttolohnsumme zur Absicherung ungewollter Arbeitslosigkeit der Beschäftigten aufzubringen. Diese Mittel wurden dann fortlaufend für Weiterbildung verwendet. Das Haushaltsgesetz 2001 schuf schließlich die Voraussetzungen für die Errichtung überbetrieblicher, paritätisch verwalteter Fonds, die einzelne Wirtschaftszweige abgreifen, den Dienstleistungssektor oder das Management (CEDEFOP 2008, S. 93-95).

Seitdem sind (mindestens) 14 überbetriebliche Fonds (Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua) entstanden, u. a. für die Landwirtschaft, das Handwerk, den Versicherungsbereich, das Kredit- und Transportwesen, für Kooperativen, für kleinere und mittelständische Unternehmen und den Industriebereich. Die Fonds unterstützen Weiterbildungspläne in Unternehmen, einer Branche oder auf individueller Basis. Sie zielen darauf ab, den Mangel an Bildungsangeboten für erwachsene Arbeitnehmerinnen und –nehmer, insbesondere geringqualifizierte und ältere Menschen, zu beheben (CEDEFOP 2008, S. 101; Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2008, S. 82). Schließen sich die Unternehmen einem Fonds an, was auf freiwilliger Basis beruht, fließen die 0,3 % seit 2005 zur Gänze in den Fonds. Im anderen Fall werden die Mittel zu einem Drittel an das Arbeitsministerium und zu zwei Dritteln an das Wirtschafts- und Finanzministerium zur Finanzierung spezieller Weiterbildungsmaßnahmen weitergeleitet (CEDEFOP 2008, S. 96). Bis 2007 hatten sich mehr als 450.000 italienische Firmen mit rd. 6 Millionen Beschäftigten den Fonds angeschlossen. Bis 2006 sind Mittel in Höhe von 750 Millionen Euro in die Fonds geflossen (CEDEFOP 2008, S. 103).

5.2. Erfahrungen

Die Weiterbildungsfonds haben einen positiven Einfluss auf das gesamte Weiterbildungssystem. Sie verfügen über relativ schnelle Mechanismen, sind eng an die Unternehmen angeschlossen und binden eine immer größer werdende Zahl von Betrieben und Beschäftigten ein. Ein großer Vorteil wird darin gesehen, dass sie sich konzentriert mit speziellen Gruppen befassen, wie älteren Beschäftigten, Hoch- oder Niedrigqualifizierten, Frauen oder Männern. Sie verringern die operativen Kosten und verwalten die Bürokratie. Als unvorteilhaft gilt, dass viele Fonds nur die Mittel verteilen und zu wenig Wert auf konkrete Unternehmensunterstützung legen. Vor allem für kleinere Betriebe ist trotz der Vorteile der Fonds der bürokratische Aufwand hoch (CEDEFOP 2008, S. 143). Auch wird darauf hingewiesen, dass es mangels transparenter Informationen gerade für Arbeitnehmer bei kleinen Unternehmen schwierig sein könnte, aus der Vielzahl unterschiedlicher Angebote und deren Finanzierung die passende individuelle Weiterbildung zu wählen (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 178). Es ist nicht sicher, ob alle Fonds die nächsten Jahre überleben werden, weil manche über ein zu geringes Kapital verfügen. Sie müssten mit anderen fusionieren oder sich stärker spezialisieren (CEDEFOP 2008, S. 143).

Das Europäische Beschäftigungsobservatorium befürchtet, dass die Wirksamkeit der Fonds u. a. durch unzureichende Planungskapazitäten, unterschiedliche ökonomische Bedingungen in den einzelnen Regionen, die Beteiligung aktiver Interessengruppen sowie durch Überschneidungen und Unstimmigkeiten bei den Zielen, finanziellen Mitteln und institutionellen Mechanismen anderer Weiterbildungskonzepte behindert werden könnte (Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2008, S. 82).

6. Niederlande

6.1. System

In den Niederlanden sind die branchenspezifischen (Aus und-)Weiterbildungsfonds (Onderwijs en Ontwikkeling) Bestandteil tarifvertraglicher Bestimmungen. Die Fonds werden hälftig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwaltet. Sie unterstützen branchenspezifische Weiterbildung, geben Informationen zur Weiterbildung oder erforschen auf dem Arbeitsmarkt Weiterbildungsnotwendigkeiten (CEDEFOP 2008, S. 131, 135).

Die Fonds werden durch die Arbeitgeber finanziert, indem alle Unternehmen einer Branche auf Basis tarifvertraglicher Einigung einen bestimmten Anteil der Lohnsumme an den jeweiligen Fonds abführen. 2002 betrug der Anteil zwischen ein Promille und 3 % der Lohnsumme. Es gab 99 Branchenfonds, an die fast 40 % aller Unternehmen angeschlossen waren und die mehr als 40 % aller Beschäftigten - 2,5 Millionen – erreichten. Der Jahresumsatz der Fonds lag bei 600 Millionen Euro; 65 % davon wurden für Weiterbildung, die Lehrlingsausbildung und Beschäftigungsprojekte aufgewendet. Mit 250 Millionen Euro stellten die Maßnahmen für betriebliche Weiterbildung die wichtigste Ausgabenkategorie dar (Bundesinstitut für Berufsbildung 2007, S. 11; CEDEFOP 2003). 2004 lag der durchschnittliche Beitrag bei 0,67 %. Die Zahl der Fonds war auf 89 gesunken (CEDEFOP 2008, S. 131).

In der Zeitarbeit wurde 2004 nach einer neuen tariflichen Vereinbarung mit der fondsgebundenen Einrichtung eines persönlichen Weiterbildungsbudgets für maximal 3 Jahre begonnen. Dafür zahlen die Zeitarbeitsunternehmen jedes Jahr 1 % der Lohnsumme in den Fonds ein. Je länger jemand bei einem Zeitarbeitsunternehmen arbeitet, desto höher wird sein Weiterbildungsbudget. Der Anspruch auf Weiterbildung entsteht aber erst nach einer Beschäftigungszeit von 182 Tagen. Die Zeitarbeitskräfte können eine Weiterbildung in Anspruch nehmen oder sich das Geld auszahlen lassen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2006, S. 7 f).

6.2. Erfahrungen

Im Vergleich mit der Anfangsphase umfassten 2007 die Bildungsfonds eine größere Zahl unterschiedlicher Formen von Weiterbildungsmaßnahmen. Anerkannt und zertifiziert wurden nicht mehr nur spezielle Maßnahmen. Ein Viertel der Branchenfonds finanzierte auch allgemeine Bildungsmaßnahmen. Fast jeder fünfte Fonds nutzte Verfahren zur Zertifizierung der arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung und der Arbeitserfahrung. Diese zertifizierten Abschlüsse sind branchenweit anerkannt. Die Tarifverträge und die Bildungsfonds werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemein verbindlich erklärt (ebenda).

Insgesamt haben nach Ansicht von Fachleuten die Weiterbildungsfonds das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Weiterbildung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern gestärkt. Sie tragen auch zur Verbesserung der Qualität von branchenspezifischen Weiterbildungsprogrammen bei. Ebenso wird als Vorteil gesehen, dass mittels der Fonds Weiterbildung weniger stark von der wirtschaftlichen Situation abhängig ist und sie nicht vom Staat verordnet wird. Gegenwärtig aber wird die Position der Fonds schwächer, da es neue Wege zur Finanzierung von Weiterbildung gibt, z. B. das individuelle Lernbudget, bei dem die Beschäftigten ihr eigenes Weiterbildungsbudget verwalten und verwenden. Die Fonds selbst wollen sich nun stärker in der Informationsvermittlung und der Bereitstellung branchenübergreifender Aus- und Weiterbildungsangebote engagieren (CEDEFOP 2008, S. 143). Hinsichtlich der Weiterbildungsfonds für Zeitarbeiter wird erwähnt, dass Maßnahmen zur Unterstützung und zur Motivierung der Zeitarbeitnehmerinnen und -nehmer fehlten, denn die Frage der konkreten Umsetzung sei den Beteiligten freigestellt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2006, S. 8).

7. Österreich

7.1. System

In Österreich existiert seit 2007 ein auf dem Konsens der Sozialpartner beruhender Weiterbildungsfonds für Zeitarbeiter. Im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung wurde vereinbart, dass alle Zeitarbeitsfirmen die Verpflichtung haben, für die Weiterbildung ihrer Arbeiterinnen und Arbeiter einen wirksamen Beitrag zu leisten. Hauptziele sind die Verbesserung der Vermittelbarkeit, die Verstetigung der Dienstverhältnisse, die Erhöhung der Einsatzfähigkeit und die Ausweitung von Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei bestimmt der Dienstgeber Art und Umfang der Weiterbildung, je nach Bedarf seines Betriebes (Ausbildung und Unterstützung von Arbeitslosen und Bildungsförderung Zeitarbeit, Aufleb GmbH 2010).

Im Kollektivvertrag ist ein fiktiver Mindestbetrag für die berufliche Weiterbildung pro Arbeitsverhältnis festgesetzt. Er muss für die entsprechenden Maßnahmen aufgewendet oder an die Aufleb GmbH gezahlt werden. Unternehmen, die diesen Mindestbeitrag unterschreiten, haben die Differenz an die Aufleb GmbH für den Weiterbildungsfonds weiterzuleiten. In 2010 beträgt die monatliche Mindestaufwendung für die betriebliche Weiterbildung für jeden voll versicherungspflichtigen Mitarbeiter 3,16 Euro. Dabei sind 0,66 Euro vom Arbeitnehmer (ausgenommen geringfügige Arbeitsverhältnisse) und 2,50 Euro vom Arbeitgeber aufzubringen. Anrechnungsfähig sind alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten und die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes bei mehr als 15,4 für die Maßnahme verbrauchten Arbeitsstunden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Ende jedes Kalendervierteljahres der Aufleb GmbH eine Quartalsaufstellung über die Anzahl der Arbeitsverhältnisse und der daraus resultierenden Höhe der Mindestaufwendungen für Weiterbildung sowie der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen zur Überprüfung zu übermitteln. (Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung 2010).

Aus dem Fonds werden Förderungen für die Unternehmen finanziert, deren Weiterbildungsaufwendungen den vorgesehenen Betrag überschreiten. Für diese Förderungen steht auch noch Geld aus der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Dabei werden alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten bis zu 100 % gefördert sowie unter bestimmten Voraussetzungen die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes. Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen u. a. einer tatsächlichen Verbesserung der Einsatzfähigkeit der Arbeiterinnen und Arbeiter dienen. Gewährte Förderungen eines Unternehmens dürfen innerhalb von 3 Jahren 200.000 Euro nicht überschreiten (Aufleb GmbH 2010).

7.2. Erfahrungen

Die Erfahrungen mit dem Weiterbildungsfonds werden bis jetzt eher zurückhaltend geschildert. Nach einem Bericht der Wiener Zeitung hat sich mittlerweile ein Betrag von ca. 1,3 Millionen Euro angesammelt, der ungenutzt geblieben ist. Als Grund geben die Zeitarbeitsfirmen an, dass Zeitarbeiter sehr schnell frei gesetzt und auf die Schnelle keine passenden Weiterbildungsmaßnahmen organisiert werden könnten. So bedauern die Gewerkschaften auch insbesondere, dass die Zeitarbeiter nicht während ihrer Stehzeiten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen könnten. Damit verfehle der Fonds sein eigentliches Ziel (Wiener Zeitung, 23. Januar 2010).

Diesem Befund entspricht auch die geringe Zahl der in berufliche Weiterbildung eingebundenen Zeitarbeiter: 2008 waren es lediglich 13 %. Das Interesse der Zeitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen ist dagegen mit 41 % wesentlich höher, insbesondere an technisch-handwerklichen Kursen. Der Weiterbildungsfonds selbst ist bei den Zeitarbeitern mit 12 % weitgehend unbekannt (L & R Sozialforschung 2010). In 2007 erhielten 48 Firmen eine Förderung in Höhe von 179.537 Euro für 270 Kurse; in 2008 waren es 80 Firmen mit einer Fördersumme von 403.012 Euro für 1060 Kurse (Aufleb GmbH 2010).

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) hat im Juli 2008 eine Mitgliederbefragung zum Weiterbildungsfonds durchgeführt. Insgesamt haben sich rd. 16 % der Befragten geäußert. Grundsätzlich wird die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung für Zeitarbeiter unterstrichen. Beklagt werden aber u. a. der hohe bürokratische Aufwand (insbesondere für kleine Dienstleister), zu hohe Kosten für die Verwaltungsarbeit der Aufleb GmbH sowie deren schlechte Qualität und

eine fehlende Auswirkung des Fonds auf die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter. Die teilgenommenen Betriebe lehnen weitgehend gesetzliche Regelungen und Zwangsabgaben ab. Die Weiterbildung solle den Unternehmen selbst überlassen und der Fonds abgeschafft werden. Bei Erhalt des Fonds sei eine einmalige Meldung zum Jahresende ausreichend. Die Administration sei grundsätzlich zu vereinfachen (WKO 2008).

8. Spanien

8.1. System

In Spanien ist die dreiteilige Stiftung für die Berufliche Bildung der Beschäftigten (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) hauptverantwortlich für berufliche Weiterbildung. Verwaltet wird sie von drei Partnern, der spanischen Landesarbeitsanstalt sowie jeweils zwei Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften. Ihre Hauptaufgabe ist die Förderung und Koordination staatspolitischer Maßnahmen der Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose. Weitere Ziele sind u. a. die Unterstützung lebenslangen Lernens, spezielle, auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Berufsbranche zugeschnittene Weiterbildung der Beschäftigten, Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie der Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser.

Neben Mitteln des Europäischen Sozialfonds leisten Unternehmen und Beschäftigte eine Berufsbildungsabgabe, deren Höhe jedes Jahr durch das Haushaltsgesetz neu festgelegt wird. 2004 betrug die Abgabe 0,35 % der Gesamtgehälter, 2005 0,42 %. Die Stiftung unterstützt sowohl nachfrage-, als auch angebotsgesteuerte Programme. Bei den nachfragegesteuerten Programmen handelt es sich entweder um Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen oder eine individuelle Weiterbildungszeit des Einzelnen. Die angebotsorientierten Programme beziehen sich auf branchenspezifische und branchenübergreifende Weiterbildung von Beschäftigten sowie Weiterbildungsaktivitäten für Arbeitslose (CEDEFOP 2008, S. 52-55).

8.2. Erfahrungen

Nach Expertenmeinung gäbe es ohne die Stiftung keine Weiterbildung in Spanien. Die Stiftung spielt eine wichtige Rolle in der sozialen Balance, insbesondere seit der Einbeziehung Arbeitsloser in 2007. Dies wird als Schlüssel für die generelle Verbesserung des Weiterbildungssystems in Spanien betrachtet. Die Dreiteilung der Stiftung hat einen positiven Effekt auf den sozialen Dialog in Spanien. Insgesamt hat die Stiftung wesentlich dazu beigetragen, die Mittel für die Weiterbildung zu erhöhen. 2005 verfügte die Stiftung über 494,93 Millionen Euro. Sie hilft Gewerkschaften und Unternehmen, ihre Weiterbildungsbedürfnisse zu definieren und zu befriedigen.

Als Schwachpunkte werden benannt die zu hohe Bürokratie der Stiftung und ihre mangelnde Stabilität und Konsolidierung, resultierend aus vielen schwerwiegenden Veränderungen des Systems. Außerdem profitierten kleine Betriebe nicht von den nachfragegesteuerten Programmen, sondern vielmehr die großen Unternehmen. Bei den angebotsgesteuerten Programmen handele es sich nicht häufig genug um branchenspezifische Maßnahmen, sondern um allgemeine, wie Gesundheit, Sprachen und Sicherheit. Und schließlich müsste das spanische Weiterbildungssystem einer Feinabstimmung unterzogen werden, um die Rolle der regionalen Regierungen zu klären,

auf spezielle Weiterbildungserfordernisse besser einzugehen und kleine Betriebe stärker zu erfassen (CEDEFOP 2008, S. 80).

9. Deutschland

9.1. Branchenorientierte Weiterbildungsfonds

Branchenbezogene tarifvertraglich geregelte Weiterbildungsfonds gibt es in Deutschland im Baugewerbe bzw. Gerüstbau, in der Textil – und Bekleidungsindustrie sowie in der Land- und Forstwirtschaft. Im Gerüstbaugewerbe kamen 1981 die Tarifvertragsparteien überein, die spezifischen Weiterbildungsprobleme der Branche über ein tarifliches Finanzierungssystem zu lösen. Tarifvertraglich geregelte Sozialleistungen und die Kosten der Berufsbildung werden aus der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes finanziert; die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung werden durch die Tarifpartner geregelt. Das Modell der Sozialkassen wurde 1987 vom ganzen Baugewerbe übernommen. Für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung zahlen alle Betriebe im Baugewerbe eine Umlage in Höhe von 1,2 % der Bruttolohnsumme an die Einzugsstelle. Die Sozialkassen erstatten dem Arbeitgeber teilweise Vergütungen und die von ihm zu leistenden Sozialaufwendungen und finanzieren die überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Baugewerbes (Bundesinstitut für Berufsbildung 2007, S. 11).

Der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie von 2004 legt fest, dass der Arbeitgeber für Aus-, Fort- und Weiterbildung einen jährlichen Bildungsbeitrag für jeden Arbeitnehmer und Auszubildenden abzuführen hat. Im Jahr 2006 betrug die Höhe 12,50 Euro. Die Mittel aus diesem Fonds werden zur Hälfte den Unternehmen und zur Hälfte der IG Metall zur finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Die Verwaltung der Beiträge liegt beim Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg. Vorrangig gefördert werden sollen Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche. Dafür können sich bis zu 2 % der Beschäftigten eines Betriebes freistellen lassen (Tarifvertrag zwischen dem Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. Eschborn und der IG Metall Vorstand, Frankfurt, 12. Oktober 2004). In der Land- und Forstwirtschaft einigten sich die Tarifpartner auf die Einrichtung eines Weiterbildungsfonds, z. B. in Schleswig-Holstein, Hessen oder Niedersachsen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen zu ca. 7/10 und zu 3/10 in den Fonds ein, der die fachliche Fortbildung finanziert (Haak 2003; Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein 2001, Niedersachsen 2001 und Hessen 2001).

In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass Fondslösungen, wie in der Textil- und Bekleidungsindustrie mehrheitlich akzeptiert würden und sich die Grundstrukturen bewährt hätten. Als Vorzug wird gesehen, dass das zu verwaltende Mittelaufkommen auf die Entwicklung und den Bedarf der Branche ausgerichtet und von der wirtschaftlichen Situation des Einzelbetriebs abgekoppelt sei. Beim Branchenfonds der Textil- und Bekleidungsindustrie erweise sich allerdings als Schwäche u. a. die geringe finanzielle Ausstattung der Fonds, und dass Geringqualifizierte kaum erreicht würden (Bahn Müller 2009).

9.2. Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung

Seitens des Statistischen Bundesamtes liegt das Gesamtbudget für die betriebliche Weiterbildung für einzelne Jahre zwischen 1995 bis 2008 vor, für die Jahre 2006 und 2007 aufgeteilt zwischen Bund, Ländern, Kommunen und Privaten Bereich. Für die deutsche Wirtschaft gibt es mittels der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft 2008 Kostenangaben für 2007, auch im Vergleich zu 2004. Zu den branchenspezifisch aufgeteilten Kosten für die betriebliche Weiterbildung sind als Anlage die Übersichten der Ergebnisse der Dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS 3) im Jahr 2006 beigelegt. Da es sich um eine Stichprobenerhebung handelt, gibt es keine Summenbildung der Kosten für die einzelnen Branchen.

Gesamtbudget für die betriebliche Weiterbildung in ausgewählten Jahren (Statistisches Bundesamt 2009, 2010):

| | | |
|-------|---------------------|---|
| 1995: | 8,9 Milliarden Euro | |
| 2000: | 9,3 Milliarden Euro | |
| 2005: | 7,9 Milliarden Euro | |
| 2006: | 8,0 Milliarden Euro | (In Milliarden Euro: Bund 0,3; Länder 0,5, Kommunen 0,3, Privater Bereich 6,8) |
| 2007: | 8,3 Milliarden Euro | (In Milliarden Euro: Bund 0,3, Länder 0,5, Kommunen 0,3, Privater Bereich: 7,1) |
| 2008: | 8,3 Milliarden Euro | |

Kosten der deutschen Wirtschaft für die betriebliche Weiterbildung

Im Jahr 2007 haben die Unternehmen für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchschnittlich 1.053 Euro in die Weiterbildung investiert. Hochgerechnet auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergibt dies einen Betrag von rd. 27 Milliarden Euro für die betriebliche Weiterbildung. Davon entfallen 10,7 Milliarden Euro auf direkte Weiterbildungskosten und 16,3 Milliarden Euro auf indirekte Weiterbildungsaufwendungen (Hüther 2009). Damit lagen die Aufwendungen um 0,7 % höher als in 2004, wo sich die Gesamtausgaben auf 26,8 Milliarden Euro beliefen. Der durchschnittliche Betrag pro Mitarbeiter hat sich in 2007 gegenüber 2004 mit 1.072 Euro um 16 Euro verringert. Dies liegt an den um über 10 % gesunkenen indirekten Kosten. Das Lernen am Arbeitsplatz und das Selbststudium nahmen 2007 nicht mehr denselben Stellenwert ein wie 2004. Stattdessen erhöhte sich der Anteil formeller Formen der Weiterbildung, z. B. Lehrveranstaltungen. Dafür stiegen die Aufwendungen in 2007 um 14 % im Vergleich zu 2004. Mit 708 Euro je Beschäftigten entfiel der größte Teil auf Seminare, Kurse und Lehrgänge (Institut der deutschen Wirtschaft 2009).



10. Literaturverzeichnis

Aufleb GmbH (2010), Bildungsförderung/Zeitarbeit

http://www.aufleb.at/index.php?n=m_3_0

Barkholdt, Corinna (2004), Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Ausgliederungs – zu einem Eingliederungsinstrument, Dortmund 2005

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/barkholdt-umgestaltung-altersteilzeit.property=pdf.bereich=.rwb=true.pdf>

Bahn Müller, Reinhard (2009), Qualifizierungsverträge – ein Fuß in der Tür, Denk-doch-mal.de. Netzwerk für Gesellschaftsethik e.V., 1/2009,

<http://www.denk-doch-mal.de/node/146>

Bundesinstitut für Berufsbildung (2006), Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, Juni 2006

http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34104.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (2007), Berufliche Weiterbildung in Deutschland, 01. August 2007, letzte Änderung 18.08.2009

<http://www.bibb.de/de/30130.htm>

Drexel, Ingrid (2004), Frankreichs Fondssystem für Weiterbildung: eine Alternative zu „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“, WSI-Mitteilungen, Jg.57 (2004),4, S. 175-181

Europäisches Beschäftigungsobservatorium (2008), Bericht Herbst 2007, Zusammenfassung der Länderberichte der System-Experten über Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/DE-EEOAutumnRvw2007.pdf>

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP (2003), Niederlande - Wie arbeiten die Aus- und Weiterbildungsfonds in der Weiterbildung?, CEDEFOP Info Nr. 2/2003

http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/339/C23N2DE.html

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP (2008), Sectoral training funds in Europe, Cedefop Panorama series; 156, Luxemburg 2008

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5189_en.pdf

Haak, Carroll (2003), Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben – Ein deutsch-dänischer Vergleich, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/2003

http://doku.iab.de/mittab/2003/2003_2_MittAB_Haak.pdf

Hüther, Michael (2009), Betriebliche Weiterbildung, Statement zur Pressekonferenz anlässlich der IW-Weiterbildungserhebung 2008, 26. Januar 2009

http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/pressemappe/2006/pma_130206_betriebliche_weiterbildung_statement.pdf

-
- Institut der der deutschen Wirtschaft Köln (2009), Betriebliche Weiterbildung, Die 27- Milliarden-Euro-Investition, Pressemitteilung Nr. 5/2009,
<http://www.iwkoeln.de/Presse/Pressemitteilungen/Archiv/tabid/184/artic-leid/22864/Default.aspx>
- KfW Bankengruppe (2007), Weiterbildungssysteme im internationalen Vergleich, KfW-Research Nr. 28, Oktober 2007
http://www.kfw.de/DE_Home/Service/Download_Center/Allgemeine_Publikationen/Research/PDF-Dokumente_WirtschaftsObserver_online/2007/Oktober-2007-WOb_internationale_Weiterbildungssysteme.pdf
- Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser (2010), XV a Weiterbildung, 01. Januar 2010
http://www.aufleb.at/includes/images/fotos/%5B91_gr%5D_KV%202010.pdf
- L & R Sozialforschung (2010), Die Leiharbeit in der Krise? Wien 2010
http://www.lrsocialresearch.at/files/ENDBERICHT_AKUe.pdf
- Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft Schleswig-Holstein e. V., 28.03.2001
http://www.lwksh.de/cms/fileadmin/user_upload/Downloads/Bildung_neu/QLF_SH.pdf
- Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen, 15.05.2001
<http://www.afl-nds.de/quali.html>
- Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Hessen e. V., 31.05.2001
http://beck-online.beck.de/default.aspx?bcid=Y-100-G-TV_01006_066
- Statistisches Bundesamt (2007), Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Dritte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3)
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Weiterbildung.property=file.pdf>
- Statistisches Bundesamt (2009), Bildungsfinanzbericht 2009, S. 102
<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1024995>
- Statistisches Bundesamt (2010), Bildungsausgaben, Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2007/2008, S. 11, 13
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Content75/AusgabenBudget_Pdf.property=file.pdf
- Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie nach Ziffer 4 des Textil-Bekleidungs-Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung 1997 vom 17.01.1997 (Bündnis 97) in der Fassung vom 12. Oktober 2004
www.bw.igm.de/downloads/artikel/files//ARTID_13424_BSV\PI?name

Wiener Zeitung (2010), Fonds für Zeitarbeiter: Gelder zu wenig genutzt, 23.01.2010
<http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=3924&Alias=wzo&cob=463459>

Wirtschaftskammer Österreich (2008): Weiterbildungsfonds Arbeitskräfteüberlassung – Ergebnis der Mitgliederbefragung Juni 2008
http://reloaded.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=423040&DstID=6740

Unabhängige Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004), Der Weg in die Zukunft, Schlussbericht, 28. Juli 2004
http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_lll.pdf