

Universität Bielefeld
Fakultät für Pädagogik

Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland

**Eine vergleichende Studie unter besonderer
Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle**

臺灣與德國的在職進修體系

特別針對訓練經費做比較

Dissertationsschrift

zur Erlangung des akademischen Grades Doktor der Philosophie (Dr. Phil.)
an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld

vorgelegt von
Chen, Rong-Chu
(陳榮珠)

Gutachter:

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer
Prof. Dr. Wolfgang Jütte

Bielefeld, 31.10.2014

Vorwort

An dieser Stelle möchte ich insbesondere Herrn Prof. Dr. W. Wittwer herzlich danken, für seine konstruktive Kritik und für die Vielzahl seiner Anregungen, die bei der Entstehung dieser Dissertation sehr nützlich waren. Dank schulde ich weiterhin Herrn Prof. Dr. W. Jütte, der sich kurzfristig bereit erklärt hat diese Arbeit zu begutachten.

Von entscheidender Bedeutung für das Gelingen dieser Dissertation ist die finanzielle Unterstützung meiner Schwester Chang, Pi-Ying (張璧英), die ich während meines Aufenthalts in Deutschland bekomme.

Herzlich danken möchte ich meinen weiteren Geschwistern in Taiwan: 張碧蓮, 吳碧嬌, 陳碧珠, 陳源東, 陳源森 und 陳瑞珠. Ebenfalls Dank sagen möchte ich meinen Freunden, die ich in Stuttgart und Bielefeld kennengelernt habe: 林建全, 陳俊名, 張錦惠, 謝文貴, 徐婉華, 蘇東興, 戴美惠, 倪晶瑋, 曹拯元, 林嘉旺, 吳定原, 陳毓珮 und 李杭懋.

Für meine Schwester

Frau Chang, Pi-Ying

Dank ihrer langjährigen finanziellen Unterstützung

獻給我的二姊

張璧英 女士

感謝她長年的經濟資助

Einleitung

序

Inhaltsverzeichnis

1 Motivation und Fragestellung	1
2 Inhaltliche Abgrenzung	6
2.1 Einleitung	6
2.2 Erster Teil: Die berufliche Weiterbildung in Taiwan	6
2.3 Zweiter Teil: Die berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland.....	16
2.4 Dritter Teil: Vergleichen der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme unter besonderer Berücksichtigung ihrer Finanzierung	21
3 Theorie und Methoden der Untersuchung	23
3.1 Theorie des Vergleiches	23
3.2 Methoden	27
4 Definitionen der außerschulischen Berufsbildung und beruflichen Weiterbildung in Taiwan.....	30
4.1 Definitionen der außerschulischen Berufsbildung.....	30
4.1.1 Definitionen nach dem Berufsbildungsgesetz	31
4.1.2 Definitionen nach den Aufgabenbereichen des BEVT	31
4.1.3 Verwendung des Begriffs „außerschulische Berufsbildung“	35
4.2 Definition der beruflichen Weiterbildung in Taiwan.....	36
Literatur.....	39

1 Motivation und Fragestellung

Die wirtschaftliche Leistungskraft eines Landes hängt von der Produktivität seiner Betriebe und der Konkurrenzfähigkeit der Produkte an den internationalen Märkten ab. Dies gilt vor allem für ein rohstoffarmes Land wie Taiwan. In den vergangenen sechzig Jahren hat sich Taiwan von einer Agrarwirtschaft zur Industrie- und Dienstleistungswirtschaft entwickelt. Die industriellen und hochtechnologischen Produkte haben die Agrarprodukte als Ausfuhrüter ersetzt. Bei dieser wirtschaftlichen Entwicklung spielt das Arbeitskräftepotenzial (Human Resources) neben anderen Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen, die den wirtschaftlichen Erfolg Taiwans gefördert haben, eine entscheidende Rolle.

Ob ein Staat über qualifizierte Arbeitskräfte in ausreichendem Maße verfügen kann, hängt sowohl von seinem Bildungssystem als auch von seiner Bildungspolitik ab, vor allem von der beruflichen Bildungspolitik. Das taiwanische Bildungssystem umfasst das Schulwesen (allgemeinbildende und berufliche Schulen), das Hochschulwesen (Universitäten und praxisorientierte technische Hochschulen) und außerschulische Bildungsmaßnahmen (allgemeine Weiterbildung und berufliche Bildung). Für die beruflichen Schulen und technische Hochschulen ist das „Department Technological & Vocational Education, Ministry of Education“ zuständig. Mit den Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung ist das „Workforce Development Agency, Ministry of Labor“ betraut.¹ Nach der amtlichen Definition gehören die beruflichen Schulen und technischen Hochschulen zum Bereich der „Technological & Vocational Education“ und die außerschulische Berufsbildung zum „Vocational Training“. Facharbeiter, Fachkräfte und Ingenieure werden entweder in den beruflichen Schulen, technischen Hochschulen und Universitäten (Technological & Vocational Education) oder in Maßnahmen der außerschulischen Berufsbildung (Vocational Training) ausgebildet. In der Regel brauchen die künftigen Arbeitskräfte in der Schul- oder Studienzeit kein Betriebspraktikum zu absolvieren. Das heißt, sie werden rein schulisch und mehr oder weniger praxisfremd ausgebildet. Zudem ist bezüglich des Lehrmaterials, der Lehrpläne sowie der Ausrüstung der Schulen und Hochschulen ein „Timelag“ zu konstatieren.

¹ Das „Council of Labor Affairs“ (CLA) wurde am 17.02.2014 ins „Ministry of Labor“ (MoL) umbenannt (vgl. MoL: <http://www.mol.gov.tw/> [30.06.2014] → Geschäftsbereiche → Allgemeinheit → wichtige Ereignisse → wichtige Ereignisse 2014 → 103.02.17: Das „Ministry of Labor“ wird am 17.02.2014 eingeweiht). Mit der Umbenennung des „Council of Labor Affairs“ werden die ihm unterstellenden Behörden gleichzeitig entweder umstrukturiert oder ausschließlich umbenannt. Das „Bureau of Employment and Vocational Training“ (BEVT) wird in „Workforce Development Agency“ (WDA) umbenannt. In dieser Dissertation wird je nach Zusammenhang entweder die bisherigen Nennungen (CLA und BEVT) oder die neuen (MoL und WDA) genutzt.

Unter diesen Rahmenbedingungen muss jeder Betrieb selbst für geeignete Mitarbeiter sorgen. Dieses geschieht entweder durch Investition der Betriebe in die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter oder durch Einstellung bereits gut ausgebildeter Arbeitskräfte.

Einerseits dauert die berufliche Ausbildung der Lehrlinge eine relativ lange Zeit und führt zu höheren Kosten. Andererseits gehört die absolute Mehrheit, und zwar 97,67 %, der taiwanesischen Betriebe im Jahr 2013 zu den kleineren und mittleren Unternehmen (KMU),² denen Geldmittel und Personal fehlen, um selber aus- und weiterzubilden. Deshalb bilden nur (ehemalige) Staatsunternehmen und größere Betriebe Mitarbeiter in eigenen Bildungseinrichtungen aus und weiter. Die anderen Betriebe, die keine Ausbildung durchführen, bieten den Neulingen Anlern- bzw. Traineeprogramme und den Mitarbeitern inner- oder außerbetriebliche Weiterbildung an, um ihre Existenz und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Mit anderen Worten: Es ist die berufliche Weiterbildung – anstelle der schulischen und außerschulischen Ausbildung –, die für das Wirtschaftswachstum und die internationale Wettbewerbsfähigkeit Taiwans eine herausragende Rolle spielt.

Aufgrund der historischen und politischen Hintergründe vertritt Taiwan im öffentlichen wie im privaten Leben nach dem Zweiten Weltkrieg eine USA-freundliche Haltung. Es war fast eine Tradition, dass man nach dem Studium ein weiterführendes Auslandsstudium in den USA absolvierte.³ Obwohl die Rückkehrquote derer, die in den USA studiert hatten, niedrig war, sind die Rückkehrer in die gesellschaftlichen

² Im Jahr 2013 gab es in Taiwan insgesamt 1.337.890 Betriebe, darunter 1.306.729 KMU, also 97,67 % aller Betriebe (vgl. SMEA 2013, S. 43). Kriterien zur Abgrenzung gegenüber großen Unternehmen in dieser Statistik sind die Kapitalwerthöhe und/oder Umsatzhöhe, die aus den unternehmerischen Gewerbesteuererklärungsdaten vom „Financial Data Center, Ministry of Finance“ (vgl. SMEA 2013, S. 42). Gemäß § 2 der Verordnung „Kriterien zur Abgrenzung der kleineren und mittleren Unternehmen (中小企業認定標準)“ wird die Abgrenzung der KMU entweder nach Kapitalwert bzw. Jahresumsatz oder nach Beschäftigtenzahl differenziert. Als KMU bezeichnet wird ein Betrieb der verarbeitenden Gewerbe, der Baugewerbe und des Bergbaus entweder mit weniger als 80 Millionen NT\$ (ca. zwei Millionen Euro) Kapitalwert oder ständig mit weniger als 200 Beschäftigten bzw. ein Betrieb der weiteren Wirtschaftszweige entweder mit weniger als 100 Millionen NT\$ (ca. 2,5 Millionen Euro) vorjährigem Umsatz oder ständig mit weniger als 100 Beschäftigten (vgl. Kriterien zur Abgrenzung der kleineren und mittleren Unternehmen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0140003> [09.09.2014]). Diese Verordnung wurde am 25.11.1991 erlassen. Bis zum 27.06.2014 wurde sie am 02.09.2009 zuletzt geändert:).

³ Bis Ende Juni 1989 muss man neben einer Zulassung einer Universität im Ausland noch eine Prüfung der entsprechenden Sprachen bestehen, die von den vom Bildungsministerium beauftragten Einrichtungen durchgeführt werden, dann darf man im Ausland studieren. Im Jahr 1950/1988 studierten 216/7.122 Personen im Ausland, darunter 213/6.382 in den USA. Das heißt, die absolute Mehrheit der im Ausland Studierenden tat dies in den USA (vgl. http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/BICER/EDU7954001/c9/c914.htm [15.08.2004]). Im Jahr 2002/2012 gab es 33.831/28.702 Studenten, die nach dem Hochschulstudium im Ausland höhere akademische Grade anstrebten bzw. sich weiterbildeten. Darunter studierten 29.382*/22.871* (86,85 %*/79,68 %*) Personen in den anglophonen Ländern (USA, Kanada, Großbritannien, Australien und Neuseeland), davon allein 13.767/15.219 (40,69 %*/66,54 %*) in den USA und nur 400/512 in der BRD (vgl. MoE 2014, S. 75). * Die Zahlen und die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Eliten aufgestiegen und besetzen die Mehrheit der Leitungspositionen im Regierungs-, Wirtschafts-, Hochschul- und Forschungsbereich. Deshalb ist die Bildungspolitik der USA in den vergangenen Jahrzehnten fast immer ein Modell bzw. ein Benchmark für die Entwicklung der taiwanesischen Bildungspolitik gewesen. Die Forschungsschwerpunkte der berufspädagogischen Wissenschaftler konzentrieren sich nach ihren amerikanischen Erfahrungen auf die schulische und hochschulische Berufsausbildung. Bei dem Thema der Weiterbildung konzentrieren sich die taiwanesischen Wissenschaftler auf die Erwachsenenbildung, vor allem auf die allgemeine Weiterbildung. Als Folge dieser jahrzehntelangen Entwicklung in Wissenschaft und Bildungspolitik ist das Forschungsgebiet der beruflichen Weiterbildung sowohl in der Theorie als auch in der Praxis ein vernachlässigter Bereich.

Obwohl die berufliche Weiterbildung für die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit und für persönliche Karrieren eine herausragende Rolle spielt, bleiben viele Betriebe und Arbeitnehmer den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen fern. Es ist anzunehmen, dass die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in diesem Zusammenhang eine große Rolle spielt. Obwohl es in Taiwan heutzutage viele einzelne gesetzliche und rechtliche Grundlagen über die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung gibt, ist die berufliche Weiterbildungslandschaft noch sehr lückenhaft. Orientiert sich die Teilnahme eines beruflichen Weiterbildungskurses nach persönlichem Interesse, am persönlichen Bedarf, auch für den beruflichen Alltag, so werden die Kosten vom Einzelnen getragen. Die Betriebe investieren in der Regel nur in kurzfristige Bildungsmaßnahmen für ihre aktuellen spezifischen Bedürfnisse, so in das Einarbeiten der neuen Mitarbeiter und in die Anpassungsweiterbildung.

Vor diesem Hintergrund wird mit dieser Dissertation der Versuch unternommen, die berufliche Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle darzustellen sowie Vergleiche zwischen ihnen anzustellen.

Im Bereich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung, werden folgende Aspekte verglichen, und zwar

- der Bildungsbereich „berufliche Weiterbildung“,
- die begrifflichen Definitionen,
- die Organisation der beruflichen Weiterbildung,
- die Träger und Einrichtungen sowie
- das Weiterbildungspersonal.

Bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden folgende Aspekte verglichen, und zwar

- rechtliche Grundlagen,
- Finanzierungsstruktur und
- Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung.

Durch die Vergleiche sollen die Vor- und Nachteile jedes der beiden Länder in der beruflichen Weiterbildung erkannt werden. Um ein besseres und praktisch durchführbares Finanzierungsmodell für Taiwan zu konzipieren, wird den folgenden Fragen nachgegangen:

1. Soll der Staat in den beruflichen Weiterbildungsmarkt intervenieren, z. B. ein berufliches Weiterbildungsgesetz erarbeiten, das die Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung regelt? Denkbar wären Interventionen über:
 - die Festsetzung eines Prozentsatzes für finanzielle Mittel, der jährlich im Staatshaushalt für die außerschulische Berufsbildung, inklusive der beruflichen Weiterbildung, aufgewendet werden muss,
 - die Festlegung eines Prozentsatzes für die jährlichen Weiterbildungsausgaben eines Betriebes, der sich entweder nach dem vorjährigen Umsatz bzw. Gewinn oder den gesamten Löhnen und Gehältern der Belegschaft richtet,
 - die Rechte und Pflichten des Beschäftigten, wenn er an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, deren Kosten vom Arbeitgeber geleistet werden, teilnehmen möchte.
2. Wie können die öffentlichen Geldmittel für die berufliche (Weiter-)Bildung nach der „Kosten-Nutzen-Analyse“ effektiver als bisher eingesetzt werden und nach welchen Kriterien werden zukünftig Institutionen und Individuen finanziell gefördert?
 - Sollten vermehrt große Unternehmen wegen ihres Engagements für die Mitarbeiterweiterbildung statt der KMU gefördert werden, die im Gegensatz zu den großen Unternehmen häufig finanzielle und personale Probleme haben?
 - Sollte die berufliche Weiterbildung von Akademikern bzw. von in den High-tech-Branchen beschäftigten Ingenieuren oder anderen Fachkräften finanziell gefördert werden?
 - Sollte jeder Arbeitslose ungeachtet der Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt nach dem Weiterbildungs- bzw. Umschulungskurs finanziell gefördert werden?
3. Gibt es ein ideales Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung Taiwans, das der taiwanesischen Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und der Mentalität der Bürger entspricht und Betriebe und Beschäftigte motivieren kann, in die be-

berufliche Weiterbildung Geld und Zeit zu investieren?

Die Wirtschaft ist eine der wichtigsten Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftliche Stabilität eines Staates. Der wirtschaftliche Aufschwung hängt von der Qualität und Quantität der Erwerbstätigen ab, welche hauptsächlich von der staatlichen Personalentwicklungspolitik und dem Bildungssystem entschieden werden. Qualifizierte Arbeitskräfte können sowohl durch Bildungs- als auch durch Weiterbildungssysteme erreicht werden. Erstere kann die Grundkenntnisse der künftigen Arbeitskräfte auf- und ausbauen. Letztere kann die Vertiefung sowie den „Feinschliff“ von Kenntnissen erreichen und dafür sorgen, dass die Arbeitskräfte unmittelbar am Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Das heißt, die berufliche Weiterbildung kann die Berufsfähigkeit der Erwerbstätigen stetig weiterentwickeln und erweitern, um der technologischen Entwicklung und den wirtschaftlichen Anforderungen gewachsen zu sein. Bis heute ist in Taiwan die berufliche Weiterbildung verbesserungswürdig. Vor allem die Weiterbildungsfinanzierung spielt für die Entscheidung eines Betriebes zur Durchführung von Mitarbeiterweiterbildung bzw. für die Entscheidung einer Privatperson zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme eine entscheidende Rolle. Die Vorschläge, die mithilfe der vorgestellten Fragen in dieser Dissertation entwickelt werden, sollen den Verantwortlichen in der außerschulischen Bildungs- bzw. Weiterbildungspolitik als Informationsgrundlage dienen. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass einerseits die Regierung die öffentlichen Mittel für die außerschulische berufliche (Weiter-)Bildung effektiver als bisher verwendet und unnötige bzw. ineffektive Ausgaben vermieden werden können. Zudem sollten die Betriebe und Einzelpersonen mehr Zeit und Geld als bisher in die unverzichtbare berufliche Weiterbildung investieren, um einen dreifachen Gewinn für den Staat, die Betriebe und den Einzelnen zu erreichen. Nicht zuletzt soll hierdurch die Weiterentwicklung der Wirtschaft gefördert und das Bestehen Taiwans als eine unabhängige und selbstständige Nation in der internationalen Gemeinschaft gesichert werden.⁴

⁴ Die Wirtschaft ist die Lebensader eines Landes. Viele Unternehmen der Industrieländer lagern ihre Produktionsabteilungen aus Kostengründen (Produktentwicklung und -verbesserung, Löhne und Gehälter sowie Personalentwicklung) ins Ausland aus. Dieser Auswanderungsstrom könnte nicht nur eine hohe Arbeitslosigkeit, sondern auch den volkswirtschaftlichen Schaden des Heimatlandes verursachen. Letztendlich könnte die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes geschwächt werden. Die über zwei jahrzehntelange Auswanderung zahlreicher taiwanesischer Betriebe nach China und Südostasien hat sich nachteilig auf die Wirtschaft und Gesellschaft, vor allem die staatlichen Finanzen ausgewirkt. Der Grund ist in der chinesischen Investitionspolitik zu sehen: Investieren ausländischen Kapitals ist willkommen, aber für Überweisungen des Investors ins Ausland gibt es viele Beschränkungen.

2 Inhaltliche Abgrenzung

„Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland – Eine vergleichende Studie unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle“ besteht aus Einleitung und Hauptteil. Der Hauptteil gliedert sich wiederum in drei Teile – Erster Teil: Die berufliche Weiterbildung in Taiwan; Zweiter Teil: Die berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland; Dritter Teil: Vergleich dieser beiden Systeme.

2.1 Einleitung

Die Einleitung gliedert sich in vier Kapitel. Im ersten Kapitel werden zunächst die Motivation und Fragestellung dieser Arbeit erklärt. Danach wird die inhaltliche Abgrenzung vorgenommen. Im dritten Kapitel schließt sich die Darstellung der Theorie und Methoden der Untersuchung an. In dieser Dissertation werden zwei berufliche Weiterbildungssysteme verglichen werden. Dies geschieht auf der Basis der Vier-Schritte-Methode aus der vergleichenden Erziehungswissenschaft, wobei die vier Schritte Deskription, Interpretation, Juxtaposition und Komparation sind. Es wird erläutert, in welcher Form diese Dissertation nach diesen vier Schritten verläuft. Im vierten Kapitel werden Definitionen der außerschulischen Berufsbildung und beruflichen Weiterbildung in Taiwan vorgestellt. Obwohl es in Taiwan seit langer Zeit die Berufsbildung (Vocational Training) bzw. berufliche Weiterbildung gibt, sind die beiden Begriffe außer in der „Workforce Development Agency“, dem ehemaligen „Bureau of Employment and Vocational Training“ und den mit den Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung zusammenhängenden Behörden nicht sehr geläufig; in der Wirtschaft werden die spezifischen Begriffe der jeweiligen Wirtschaftszweige statt des Begriffs „berufliche Weiterbildung“ verwendet. Deshalb werden die Begriffe „außerschulische Berufsbildung“ und „berufliche Weiterbildung“ bereits zu Beginn der Arbeit näher erläutert.

2.2 Erster Teil: Die berufliche Weiterbildung in Taiwan

Im ersten Teil werden neben der Darstellung beruflicher Weiterbildung weitere grundlegende Informationen zu dem Land Taiwan gegeben, da Taiwan ein eher unbekanntes Land ist. Dieser Teil gliedert sich in acht Kapitel: die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation in Taiwan (Kap. 1), die Struktur des Bildungssystems (Kap. 2), das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Kap. 3), die berufliche Weiterbildung

(Kap. 4), die statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung (Kap. 5), die Begriffe in Texten und Fußnoten (Kap. 6), die Literatur (Kap. 7) und das Verzeichnis der Tabellen (Kap. 8).

Kap. 3 Das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Technological & Vocational Education)

In Taiwan umfasst das Berufsbildungssystem zwei Bereiche, und zwar die schulische Berufsbildung (Technological & Vocational Education) und die außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen (Vocational Training). Die Arbeits- und Fachkräfte werden hauptsächlich von den beruflichen Schulen und Hochschulen, inklusive der technischen Hochschulen, ausgebildet. Zudem bieten immer mehr Hochschulen berufliche Weiterbildungskurse bzw. ein berufsbegleitendes Weiterbildungsstudium an, vor allem im Bereich hochqualifizierter Fachkräfteweiterbildung. Deshalb wird das Thema berufliches Schul- und Hochschulwesen ausführlich dargestellt.

Die schulische Berufsbildung beinhaltet die berufliche Bildung, die in der Sekundarstufe II und in den technischen Hochschulen durchgeführt wird. Im Jahre 1973 wurde die für die schulische Berufsbildung zuständige Behörde in „Department of Technological & Vocational Education“ umbenannt. Deshalb wird die berufliche Bildung vor 1973 als Vocational Education (Berufliches Schulwesen) und nach 1973 als Technological & Vocational Education (Berufliches Schul- und Hochschulwesen) bezeichnet. Dieses Kapitel beschreibt die Geschichte bzw. Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens (Kap. 3.1 und 3.2) sowie das aktuelle berufliche Schul- und Hochschulwesen (Kap. 3.3).

Kap. 3.1 Die Geschichte des beruflichen Schulwesens vor 1945

1683-1894 wurde Taiwan von China – der damaligen Ching-Dynastie – beherrscht, 1895-1945 war das Land nach einer Kriegsniederlage der Ching-Dynastie japanische Kolonie. 1945 wurde Taiwan nach der Kriegsniederlage von Japan wieder an die Republik China zurückgegeben. Während der japanischen Kolonialzeit förderten die Japaner im Rahmen ihrer Bildungspolitik absichtlich die berufliche Bildung und beschränkten die allgemeine Bildung. Diese Bildungspolitik hat viele einfache Techniker ausgebildet, die in hohem Maße zum Wiederaufbau der Nachkriegszeit beitrugen. Zudem legte sie den Grundstein zur positiven Entwicklung des beruflichen Schulwesens in Taiwan. Das Jahr 1945 spielte für die taiwanesischen Staatshoheit, die Struktur des Bildungssystems und das Bildungsrecht der Bevölkerung eine entscheidende Rolle. Auch für das berufliche Schul- und Hochschulwesen bedeutete 1945 einen Wen-

depunkt. Das Jahr 1945 ist für die Geschichte bzw. Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens der Anfang. Deshalb wird dieses Jahr als Grenzjahr dafür bestimmt.

Kap. 3.2 Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens ab 1945

Das berufliche Schul- und Hochschulwesen umfasst vier Schul- bzw. Hochschularten, und zwar Senior Vocational School, Junior College, Technical College und Technological University. Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens nach 1945 hängt mit der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung zusammen und unterteilt sich in drei Epochen. Vom Anfang der 1950er bis Ende der 1960er Jahre lag der Schwerpunkt der beruflichen Bildung in der für die Facharbeiterausbildung eingerichteten Senior Vocational School; vom Anfang der 1970er bis Ende der 1980er Jahre in den für die gehobenen Facharbeiter bzw. einfachen Fachkräften eingerichteten Junior Colleges; seit den 1990er Jahren in den für die hochqualifizierten Fachkräfte eingerichteten Technical Colleges und Technological Universities. Dieser Abschnitt geht näher auf die beruflichen Schulen (Kap. 3.2.1) und die technischen Hochschulen (Kap. 3.2.2) ein.

Kap. 3.3 Das aktuelle berufliche Schul- und Hochschulwesen Taiwans

Das berufliche Hochschulwesen umfasst die Technik- bzw. Technologiebildung im Junior College, Technical College und in der Technological University mit dem Ziel, technische Fachkräfte auszubilden. Im Gegensatz dazu beschränkt sich das berufliche Schulwesen auf die Berufsbildung der Sekundarstufe II mit dem Bildungsziel, einfache Techniker auszubilden. Außerdem gibt es Technikbildungsprojekte in der Junior High School, in denen Schüler ihre beruflichen Neigungen erkunden können. Um die Dimensionen des beruflichen Schul- und Hochschulwesens vollständig zu beschreiben, werden die vorberufliche Bildung in der Junior und Senior High School (Kap. 3.3.1), die berufliche Bildung in der Sekundarstufe II (Kap. 3.3.2), die technische Bildung im Tertiärbereich (Kap. 3.3.3), die Cooperative Education (Kap. 3.3.4) und die berufliche Weiterbildung im beruflichen Schul- und Hochschulwesen (Kap. 3.3.5) ausführlich dargestellt.

Kap. 3.3.1 Die vorberufliche Bildung in der Junior und Senior High School

Obwohl die Junior und die Senior High School nicht dem „Department of Technological and Vocational Education“ zugeordnet sind, werden die Modellversuche über berufliche Wahrnehmung und Erkundung dieser Schularten von diesem Department

organisiert und durchgeführt. Deshalb wird an dieser Stelle auch die vorberufliche Bildung in diesen Schularten vorgestellt. Sie umfasst den Technikunterricht in der Junior und Senior High School (Kap. 3.3.1.1), das Reformprojekt für die Technikbildung (Kap. 3.3.1.2) und die berufsorientierten Lehrgänge in der Comprehensive High School (Kap. 3.3.1.3).

Kap. 3.3.2 Berufliche Bildung in der Sekundarstufe II

Die Facharbeiter werden in Taiwan in den Schulen der Sekundarstufe II ausgebildet. In der Sekundarstufe II gibt es drei Schulformen, nämlich die Senior Vocational School, Senior High School und Comprehensive High School, die berufliche Bildung durchführen.

Kap. 3.3.3 Technische Bildung im Tertiärbereich

Die technische Bildung im Tertiärbereich umfasst einerseits die Junior Colleges, die Technical Colleges, die Technological Universities, die professionellen und die technischen Studiengänge der wissenschaftlichen Universitäten, andererseits Tageskurse, Abendkurse, berufs begleitende Klassen, das Weiterbildungscollege und das Ferncollege. Nur die ersten drei Hochschularten, nämlich Junior College, Technical College und Technological University, fallen in den Zuständigkeitsbereich des „Department of Technological & Vocational Education“. Das Technical College und die Technological University werden jedoch amtlich gleich bewertet und gehören zur Universitätsstufe. Deshalb werden sie in zwei Unterabschnitten näher ausgeführt: Junior Colleges (Kap. 3.3.3.1) und Technical Colleges/Technological Universities (Kap. 3.3.3.2).

Kap. 3.3.4 Cooperative Education

Als „Cooperative Education“ wird die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und schulischen Einrichtungen, vor allem bei der Ausbildung des Nachwuchses bezeichnet. In Taiwan wurde die Cooperative Education in den beruflichen Schulen bereits vor über fünfzig Jahren eingeführt. Trotzdem spielen die Teilnehmer im Gegensatz zu den Schülern der beruflichen Schulen aus vielen Gründen zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle. Die Cooperative Education in den technischen Hochschulen, die wie in den beruflichen Schulen durchgeführt wird, war und ist selten. Aber es gibt weitere Formen der Kooperation zwischen Betrieben und technischen Hochschulen. Im Gegensatz zur konventionellen Cooperative Education zeichnen sich die neuen Projekte beispielsweise dadurch aus, dass jedes Ausbildungsprogramm auf die Bedürfnisse des einzelnen Betriebes maßgeschneidert wird und die Beschäftigungs-

chancen der teilnehmenden Studierende nach dem Hochschulabschluss oftmals höher sind als die der Nichtteilnehmer. Es gibt immer mehr Betriebe und Studierende, an diesen Projekten teilzunehmen. Wenn sich dieser Trend positiv entwickelt, könnte diese Ausbildungsform eines Tages die Hauptform der praxisorientierten technischen Hochschulen darstellen.

Kap. 3.3.5 Berufliche Weiterbildung im beruflichen Schul- und Hochschulwesen

Es gibt eine lange Tradition im Bereich der beruflichen Weiterbildung im schulischen Bildungssystem. Die ältesten schulischen Weiterbildungsmaßnahmen wurden im Jahr 1897 in der japanischen Schule Taipehs durchgeführt. Nach dem Zweiten Weltkrieg bis zum Anfang der 1980er Jahre konnten viele Menschen aus familiären und/oder finanziellen Gründen ihren Bildungsweg nicht wunschgemäß verfolgen. Um die große Nachfrage dieser Personengruppen nach einem Schulabschluss zu befriedigen, wurden in dieser Zeit immer mehr Abendschulen eingerichtet, darunter auch die berufsorientierten Abendschulen in den Senior Vocational Schools und den technischen Hochschulen. Zudem ist die berufliche Weiterbildung heutzutage wegen der rasanten technischen Entwicklung sowohl für die Betriebe als auch für die Einzelnen eine unentbehrliche Aufgabe geworden. Deshalb wird nicht nur die Nachfrage nach den Weiterbildungskursen immer größer, sondern werden auch die Anforderungen an die Weiterbildungsanbieter steigen. In Taiwan haben die Hochschulen und berufsbildenden Schulen im Gegensatz zu den außerschulischen Bildungseinrichtungen stets größere staatliche Finanzunterstützung erhalten. Deshalb verfügen sie über eine weitaus bessere Ausstattung und das Niveau ihrer Lehrkräfte ist ebenfalls besser als das in den anderen Weiterbildungseinrichtungen. Deshalb werden die berufliche Weiterbildung im Allgemeinen in den Handels- und Managementbranchen sowie die auf neue Technik und Technologien bezogenen Fortbildungen grundsätzlich von den Hochschulen durchgeführt. In diesem Abschnitt werden daher die Nachhol- und Weiterbildung im Schul- und Hochschulwesen (Kap. 3.3.5.1) und die berufliche Weiterbildung im tertiären Bereich (Kap. 3.3.5.2) ausführlich dargestellt.

Die Nachhol- und Weiterbildung umfasst drei Kategorien, und zwar die Nachholbildung, die Weiterbildung und kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen. Die ersten zwei Kategorien werden in der Schule und Hochschule durchgeführt und sind dem Bildungsministerium zugeordnet. Die Anbieter von kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen sind kommerzielle (Weiter-)Bildungseinrichtungen. Für sie sind die regionalen Verwaltungsbehörden verantwortlich. Die berufliche Weiterbildung im tertiären Bereich umfasst solche Weiterbildungsprogramme, die in den Erweiterungsbildungszentren und in den Innovations- und Kooperationszentren durchgeführt werden, sowie

zahlreiche berufsbegleitende und/oder Trainingsprogramme.

Kap. 4 Die berufliche Weiterbildung

Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit dem zentralen Thema dieser Dissertation – der taiwanesischen beruflichen Weiterbildung. In Taiwan zählen die beruflichen Bildungsmaßnahmen aller Formen, die nicht zu den regulären Schullehrgängen und Hochschulgängen gehören und im Wesentlichen nicht von den Schulen oder Hochschulen organisiert und durchgeführt werden, zur außerschulischen Berufsbildung. Dieses Kapitel gliedert sich in sechs Abschnitte: historische Entwicklung (Kap. 4.1), aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften (Kap. 4.2), Organe der außerschulischen Berufsbildung (Kap. 4.3), Lehrpersonal (Kap. 4.4), Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung (Kap. 4.5) und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Kap. 4.6).

Kap. 4.1 Historische Entwicklung

Die Geschichte der beruflichen Weiterbildung in Taiwan ist von der Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung (Vocational Training) nicht gänzlich getrennt zu betrachten. Es ist daher unverzichtbar, zunächst den Ursprung der außerschulischen Berufsbildung darzustellen, bevor abschließend der Fokus auf die Entwicklung beruflicher Weiterbildung gerichtet wird. Der Schwerpunkt dieses Kapitels liegt jedoch in der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Taiwan nach 1949 – in diesem Jahr verlegte die damals das Festlandchina beherrschende Regierung (1912-1949) der Republik China ihre Residenz nach Taipeh. Von 1949 bis heute gliedert sich die außerschulische Berufsbildung entsprechend ihrer Genese in sieben Epochen: (1) Training für den Eigenbedarf (1949-1965), (2) Grundsteinlegung für eine außerschulische Berufsbildungspolitik (1966-1971), (3) Betriebe bilden aus (1972-1975), (4) Einführung des Bildungsetats und aktiver beruflicher Bildungsmaßnahmen (1976-1982), (5) Etablierung des außerschulischen Berufsbildungssystems (1983-1990), (6) Die Erschließung der außerschulischen Berufsbildungsarbeit – Eintritt in die Ära der beruflichen Weiterbildung (1991-2000) und (7) neue Ära der beruflichen Weiterbildung (2001 bis heute).

Kap. 4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Es ist eine ausgeprägte Besonderheit Taiwans, dass die berufliche Weiterbildung der hochqualifizierten Fachkräfte von den öffentlichen Mitteln gefördert wird. Zudem liegt die Aufgabe der Fachkräfteweiterbildung nicht in der Kompetenz der für außerschulische Berufsbildung zuständigen Behörde, der „Workforce Development Agency“ (WDA) bzw. dem ehemaligen „Bureau of Employment and Vocational Training“ (BEVT), sondern in den entsprechenden Ministerien. Deshalb wird das Thema in dieser Arbeit behandelt.

Zuerst wird die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften (Kap. 4.2.1) dargestellt. Dann wird das neueste Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften (2010-2013) (Kap. 4.2.2) vorgestellt. Die Weiterbildungsmaßnahmen des Projektes umfassen solche, die vom Wirtschaftsministerium (Kap. 4.2.2.1) und die von weiteren Ministerien (Kap. 4.2.2.2) veranstaltet werden. Kapitel 4.2.3 handelt es sich um das Projekt zur Förderung zukünftiger Fachkräfte – ein Zuschussprogramm für die Hochschule, wenn sie praxisorientierte Veranstaltungen mit Unternehmen gemeinsam durchführt. Im Kapitel 4.2.4 folgt die internationale Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Weiterbildung. Für sie ist das „Department of International Cooperation“ des Wirtschaftsministeriums zuständig. Diese Zusammenarbeit hat eine lange Tradition und umfasst zwei Teile, und zwar die berufliche Weiterbildung der taiwanesischen Fachkräfte im Ausland (Kap. 4.2.4.1) und die Weiterbildung ausländischer Facharbeiter und Lehrkräfte in Taiwan (Kap. 4.2.4.2).

Kap. 4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

In Taiwan umfassen die Verwaltungsinstitutionen der außerschulischen Berufsbildung die zuständigen Behörden (Kap. 4.3.1), die Koordinierungsinstitution (Kap. 4.3.2), die Organisationsbehörde (Kap. 4.3.3) und die ausführenden Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung (Kap. 4.3.4). Unter ihnen spielen die Einrichtungen, die berufliche Weiterbildung durchführen, eine zentrale Rolle. Differenziert nach den zuständigen Behörden können die (Weiter-)Bildungseinrichtungen zwei Gruppen zugeordnet werden. Erstere werden nach dem Berufsbildungsgesetz eingerichtet und den Kompetenzen der WDA unterstellt. Die Gründung dieser Bildungseinrichtung ist anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig. Der zweiten Gruppe sind die von dem Nachhol- und Weiterbildungsgesetz bestimmten kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen zuzurechnen. Für sie sind die örtlichen Verwaltungsbehörden zuständig; ihre Gründung ist genehmigungspflichtig.

Kap. 4.4 Lehrpersonal

In Taiwan gibt es keine einheitlichen, gesetzlich bestimmten Voraussetzungen für die Qualifikation von Weiterbildnern. Nur die hauptberuflichen technischen Lehrkräfte, die in den vom Berufsbildungsgesetz definierten Berufsbildungseinrichtungen unterrichten, müssen nach gesetzlichen Richtlinien ausgewählt und angestellt werden. Dort gibt es auch zahlreiche nebenberufliche Lehrkräfte. Bei den innerbetrieblichen Berufsbildungszentren sind in einigen Fällen auch technische Fachkräfte bzw. Ingenieure der Unternehmen neben den hauptberuflichen Lehrkräften tätig. Die Ausbildung und Qualifikation der außerschulischen Lehrkräfte in den nicht-technischen Berufsbranchen sind von der Gesetzgebung nicht geregelt. Diese hängt von dem Status der Weiterbildungseinrichtung ab.

Kap. 4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

In Taiwan besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung und der Industrieentwicklung. Weil die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung derart rasant ist, können nicht nur Gesetzesentwürfe mit der Entwicklung des Weiterbildungsmarktes nicht Schritt halten, sondern er kann auch hinsichtlich der umfangreichen Veranstalter, Anbieter, Teilnehmergruppen und Angebote nicht durchschaut werden. Um die tatsächliche Situation zu berücksichtigen und zu differenzieren, wird die taiwanesischen beruflichen Weiterbildung in vier Kategorien dargestellt, und zwar in der beruflichen Weiterbildung im öffentlichen Dienst (Kap. 4.5.1), in der im privatgewerblichen Bereich (Kap. 4.5.2) und in der von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen (Kap. 4.5.3) sowie im E-Learning im Bereich beruflicher Weiterbildung (Kap. 4.5.4).

Die berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst (Kap. 4.5.1) ist je nach Trainingszweck und Kursveranstalter differenzierbar: die berufliche Weiterbildung der Verwaltungsbeamten (Kap. 4.5.1.1), die berufliche Weiterbildung der Lehrer im Primar- und Sekundarbereich (Kap. 4.5.1.2), die berufliche Weiterbildung durch Ministerien (Kap. 4.5.1.3) und die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter von Staatsunternehmen (Kap. 4.5.1.4). Die berufliche Weiterbildung im privatwirtschaftlichen Bereich (Kap. 4.5.2) umfasst die von Ministerien durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen (Kap. 4.5.2.1) und die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kap. 4.5.2.2). Neben den zwei erwähnten Bereichen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gibt es einen weiteren wichtigen Zweig der beruflichen Weiterbildung, der sowohl von der wissenschaftlichen Forschung als auch vom Weiterbildungsmarkt selbst immer vernachlässigt wurde, obwohl er die familiäre und gesellschaftliche Be-

lastung vermindern und die sozialen Kosten senken kann: die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen (Kap. 4.5.3). Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (Kap. 4.5.3.1), die in der Regel von öffentlichen Mitteln unterstützt wird, sind zwei Behörden zuständig, und zwar die „Veterans Affairs Commission“ für entlassene Soldaten bzw. Soldaten außer Dienst und ihre Familienangehörigen und die WDA für alle weiteren Arbeitslosen. Für die berufliche Weiterbildung von besonderen Personengruppen (Kap. 4.5.3.2) ist die WDA zuständig. Die sogenannten besonderen Personengruppen sind die vernachlässigten Personengruppen in der Gesellschaft mit schwacher Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Dazu gehören u. a. Frauen, ältere Menschen, Behinderte, Ureinwohner und straffällig gewordene Erwachsene.

Heutzutage ist das E-Learning in der beruflichen Weiterbildung (Kap. 4.5.4) unentbehrlich. Um die öffentliche Dienstleistung zu verbessern, die betriebliche und individuelle Weiterbildungsbeteiligung zu steigern und das lebenslange Lernen per E-Learning zu fördern, haben die Behörden und öffentlichen Institutionen in den vergangenen Jahren viele E-Learning-Netze eingerichtet, die im Kapitel 4.5.4 dargestellt werden: Sie umfassen die Netze für das E-Learning von Beamten (Kap. 4.5.4.1), von Arbeits- und Fachkräften (Kap. 4.5.4.2) und im Schulsystem (Kap. 4.5.4.3) sowie die öffentlichen E-Learning-Netze für jedermann (Kap. 4.5.4.4). Neben den öffentlich führenden Netzen gibt es auch zahlreiche kommerzielle E-Learning-Netze, welche auch berufliche Weiterbildungskurse anbieten.

Kap. 4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

In dieser Dissertation wird ein Vergleich unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung angestellt, deshalb werden in diesem Kapitel die Dimensionen der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung, und zwar die rechtlichen Grundlagen (Kap. 4.6.1), die Finanzierungsquellen (Kap. 4.6.2) und die Modelle zur staatlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Kap. 4.6.3), dargestellt.

In Taiwan gibt es zahlreiche Gesetze (Kap. 4.6.1.1), Rechtsverordnungen (Kap. 4.6.1.2) und Verfahrensvorschriften, die die Finanzierung der außerschulischen Berufsbildung betreffen. Die möglichen Finanzierungsquellen sind Staatsetats, staatliche Fonds, Betriebsetats, die von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gesammelten Geldmittel und die von den Weiterbildungsteilnehmern geleisteten Gebühren. Diese Finanzierungsquellen werden im Wesentlichen von der öffentlichen Hand (Kap. 4.6.2.1), der privaten Wirtschaft (Kap. 4.6.2.2) und den Weiterbildungsteilnehmern (Kap. 4.6.2.3) geleistet. In Taiwan gibt es kaum Veröffentlichungen zum Thema der

beruflichen Weiterbildung – insbesondere die Finanzierung ist wenig erforscht. Aus diesem Grunde wird sich hier auf Finanzierungsmodelle solcher Weiterbildungsangebote beschränkt, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Es gibt drei Finanzierungsmodelle, und zwar die Steuerermäßigung (Kap. 4.6.3.1), Subventionen (Kap. 4.6.3.2) und Weiterbildungsgutschein (Kap. 4.6.3.3). Die staatliche Förderung zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Kap. 4.6.3.2) umfasst institutionelle und individuelle Förderung. Gefördert werden sowohl bei der institutionellen wie bei der individuellen Förderung hochqualifizierte Fachkräfte, Arbeitnehmer mit mittlerer bzw. einfacher Qualifizierung sowie Arbeitslose und Arbeitsmarkteinsteiger. Die Förderungsmaßnahmen umfassen die in der Universität durchgeführten und mit einer Hochschulbescheinigung abzuschließenden „Creditklassen“ und die in den Weiterbildungseinrichtungen durchgeführten berufsorientierten und mit einem Abschlusszertifikat abzuschließenden „Nicht-Creditklassen“. Der Weiterbildungsgutschein (Kap. 4.6.3.3) steht nur den Arbeitslosen zur Verfügung, die keine Computerkenntnisse haben, um einen Computerkurs zu besuchen.

Kap. 5 Statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung

In Taiwan existieren unterschiedliche statistische Angaben über die berufliche Weiterbildung, die von verschiedenen Behörden mit unterschiedlichen Zielsetzungen herausgegeben wurden. Unter ihnen spielen zwei Untersuchungen eine große Rolle. Eine ist der seit 1967 jährlich von der zuständigen Behörde – zurzeit der „Workforce Development Agency“ (WDA) – veröffentlichte Berufsbildungsbericht (Kap. 5.1). Die andere ist die seit 2001 jährlich vom Arbeitsministerium durchgeführte „Erhebung zum Lebens- und Beschäftigungszustand der Arbeitnehmer“, in der auch wichtige Informationen über berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen gegeben werden (Kap. 5.2).

Kap. 6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Damit der Leser mit der Muttersprache „Chinesisch“ die fachlichen Begriffe in dieser/meiner Dissertation nicht missversteht, werden die Begriffe in Texten und Fußnoten in die traditionelle chinesische Sprache übersetzt.

Kap. 7 Literatur

Die Unterlagen aus chinesischen Quellen werden sowohl in deutscher als auch in traditioneller chinesischer Sprache gezeigt.

2.3 Zweiter Teil: Die berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland

Im zweiten Teil wird die berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland dargestellt. Dieser Teil gliedert sich in acht Kapitel: die historische Entwicklung (Kap. 1), die gesetzlichen Grundlagen (Kap. 2), die Organisation (Kap. 3), das Weiterbildungspersonal (Kap. 4), die begrifflichen Definitionen (Kap. 5), die Klassifikationen (Kap. 6), die Träger und Einrichtungen (Kap. 7) und die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Kap. 8).

Kap. 1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Im ersten Kapitel wird die historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland vorgestellt. Vom Beginn der Institutionalisierung der beruflichen Weiterbildung bis heute gliedert sich die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland in acht Epochen. Erste Epoche: vom späten 18. Jahrhundert bis 1871 (Kap. 1.1), zweite Epoche: 1871-1918 (Kap. 1.2), dritte Epoche: 1919-1933 (Weimarer Republik) (Kap. 1.3), vierte Epoche: 1933-1945 (Zeit des Nationalsozialismus) (Kap. 1.4), fünfte Epoche: 1945-1960 (Kap. 1.5), sechste Epoche: 1960-1980 (Kap. 1.6), siebte Epoche: 1980er Jahre (Kap. 1.7) und achte Epoche: ab den 1990er Jahren (Kap. 1.8).⁵

Kap. 2 Gesetzliche Grundlagen

Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit den gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Weiterbildung. In Deutschland gibt es bis heute kein „berufliches Weiterbildungsgesetz“. Der Bereich beruflicher Weiterbildung ist durch eine rechtliche Zersplitterung gekennzeichnet. Für die berufliche Weiterbildung sind sowohl bundesgesetzliche als auch landesgesetzliche Regelungen relevant. Der Bund regelt die außerschulische berufliche Weiterbildung. Die berufliche Weiterbildung in Schulen und Fachhochschulen/Hochschulen liegt fast ausschließlich in der Kompetenz der Länder; der Bund verfügt hier nur über eine gewisse Rahmenkompetenz. Neben den Gesetzen gibt es zahlreiche Regelungen für Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsberufe. Dieses Kapitel gliedert sich in vier Abschnitte, und zwar über das Bundesrecht (Kap. 2.1), das Landesrecht (Kap. 2.2), die Tarifverträge (Kap. 2.3) und die Betriebsvereinbarungen (Kap. 2.4).

⁵ In dieser Dissertation wird die Entwicklung bzw. Geschichte der beruflichen Weiterbildung in der DDR nicht berücksichtigt.

Es gibt zahlreiche Bundesgesetze, die für die berufliche Weiterbildung relevant sind. Neben den Gesetzen, welche die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung regeln und im achten Kapitel, „Finanzierung“, beschrieben werden, sind die folgenden Bundesgesetze für die berufliche Weiterbildung wichtig: das Berufsbildungsgesetz/die Handwerksordnung (Kap. 2.1.1), das Betriebsverfassungsgesetz/das Bundespersonalvertretungsgesetz (Kap. 2.1.2) und das Fernunterrichtsschutzgesetz (Kap. 2.1.3). Die Landesgesetze, die mehr oder weniger die berufliche Weiterbildung betreffen, sind die Schul- und Hochschulgesetze (Kap. 2.2.1), die Weiterbildungs- (Kap. 2.2.2) und die Bildungsurlaubsgesetze (Kap. 2.2.3).

Zu den rechtlichen Grundlagen der beruflichen Weiterbildung zählen auch Tarifverträge (Kap. 2.3) und Betriebsvereinbarungen (Kap. 2.4). Tarifverträge stellen keine Alternative, sondern eine Ergänzung zu anderen rechtlichen Regelungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung dar. Sie können die gesetzlichen Regelungen verbessern, indem spezifische, auf die besonderen Bedingungen einzelner Branchen bzw. Regionen zugeschnittene Lösungen ermöglicht werden. Eine Feinsteuerung der betrieblichen Weiterbildung kann durch Betriebsvereinbarungen erfolgen, wenn die Tarifparteien im Bereich der Weiterbildung keine Regelungen vorgesehen oder Öffnungsklauseln vereinbart haben. Betriebsvereinbarungen bieten die Chance, den betriebsspezifischen Anforderungen und Möglichkeiten in besonderem Maße Rechnung zu tragen.

Kap. 3 Organisation der beruflichen Weiterbildung

In Deutschland umfassen die Institutionen, die mit den Organisationen der Berufsbildung im engen Zusammenhang stehen, die Ministerien, Länder und Gemeinden (Kap. 3.1), die zuständigen Stellen (Kap. 3.2), das Bundesinstitut für Berufsbildung (Kap. 3.3) und die Bundesagentur für Arbeit (Kap. 3.4). Außerdem spielen die beruflichen Weiterbildungseinrichtungen eine besonders wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung; sie werden im Kapitel 7 dieses Teils dargestellt.

Kap. 4 Weiterbildungspersonal

Es gibt keine Vorschriften für die Qualifikation von Weiterbildnern. Deshalb ist die Struktur der Weiterbildungstätigen sehr heterogen. Da die betriebliche Weiterbildung als größter Bereich innerhalb der beruflichen Weiterbildungslandschaft gilt, wird die Personaldarstellung auf das betriebliche Weiterbildungspersonal beschränkt. Dieses Kapitel gliedert sich in sechs Abschnitte: Aufgaben (Kap. 4.1) und Kompetenzen bzw. Qualifikationsanforderungen des betrieblichen Weiterbildungspersonals (Kap. 4.2),

Trend zur Professionalisierung (Kap. 4.3) und Weiterbildung des Weiterbildungspersonals (Kap. 4.4), Fazit (Kap. 4.5) und Statistische Angaben, die das Weiterbildungspersonal betreffen (Kap. 4.6).

Das Kapitel 4.1 beschäftigt sich mit der Struktur und dem Aufgabenprofil des betrieblichen Weiterbildungspersonals. Die Funktionen und Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildungsarbeit sind sehr unterschiedlich, und sie variieren von Betrieb zu Betrieb. Zu den wesentlichen Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals gehören das Management (Kap. 4.1.1), die Lehre (Kap. 4.1.2) und die Beratung (Kap. 4.1.3). Diese Aufgaben werden vom haupt- und nebenberuflichen Weiterbildungspersonal übernommen.

Außer den öffentlichen Einrichtungen wie den Fachschulen und den Hochschulen gibt es für alle anderen Institutionen der beruflichen Weiterbildung keine Vorschriften für die Qualifikationen des Lehrpersonals. Wie die Aufgaben werden die Kompetenzen bzw. Qualifikationsanforderungen des Weiterbildungspersonals ebenfalls in drei Bereiche differenziert: Kompetenzen und Qualifikationsanforderungen des Managementpersonals (Kap. 4.2.1), des Lehrpersonals bzw. der betrieblichen Weiterbildner (Kap. 4.2.2) und des Beratungspersonals (Kap. 4.2.3).

Das Kapitel 4.3 beschäftigt sich mit der aktuellen Situation und dem Trend zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals.

Die Qualifikation des Weiterbildungspersonals und dessen Fortbildung (Kap. 4.4) bilden eine wichtige Voraussetzung für die Sicherung der Weiterbildungsqualität. Die in der Weiterbildung Tätigen können je nach Bedarf an den Lehrgängen bzw. Seminaren verschiedener Weiterbildungseinrichtungen (s. Kap. 7) teilnehmen, um eigene Kompetenzen zu erhalten, fehlende Fähigkeiten zu ergänzen und den Arbeitsplatz zu sichern. Außerdem sind zahlreiche Weiterbildungsangebote in der Weiterbildungsdatenbank QUALIDAT verzeichnet; diese wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung aufgebaut und wendet sich speziell ans Weiterbildungspersonal.

Kap. 5 Begriffliche Definitionen

In keinem Bereich des deutschen Bildungswesens ist die Vielfalt der Begriffe und Formen so groß wie in der Weiterbildung, vor allem in der beruflichen Weiterbildung. Bislang gibt es keine eindeutig abgrenzende, im Sprachgebrauch einheitliche und theoretisch fundierte Definition von Weiterbildung. Stattdessen existieren mehrere Definitionen, wobei jede in einem spezifischen Kontext- und Verwendungszusammenhang steht. Das fünfte Kapitel umfasst zwei Abschnitte, und zwar die Definitionsent-

wicklung des Begriffs „Weiterbildung“ (Kap. 5.1) und die Definitionen der beruflichen Weiterbildung (Kap. 5.2).

Berufliche Weiterbildung ist von ihren Aufgaben her nicht auf das Bildungssystem begrenzt, sondern mit vielen Handlungsfeldern verknüpft, beispielsweise mit der Arbeitsmarktpolitik oder der betrieblichen Politik in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung. Aus diesen Anwendungsfeldern heraus ergeben sich folgende definitorische Ansätze: im betrieblichen Kontext (Kap. 5.2.1), im ordnungspolitischen Kontext (Kap. 5.2.2) und nach den BSW- und AES-Erhebungen (Kap. 5.2.3).

Kap. 6 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Experten und Wissenschaftler legen verschiedene Ansätze zur Definition der beruflichen Weiterbildung zugrunde. Daher existieren in der wissenschaftlichen Literatur je nach Ansatz umfangreiche Klassifizierungen, und zwar gemäß der Zielsetzung (Kap. 6.1), den Bildungsorten (Kap. 6.2), der Rechtsform von Trägern (Kap. 6.3), der Form des Lernens (Kap. 6.4) usw.

Unter dem Gesichtspunkt der Zielsetzung (Kap. 6.1) lassen sich die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in die folgenden Formen ausdifferenzieren: Anpassungsweiterbildung, Aufstiegsweiterbildung, Umschulung, Nachholbildung, berufliche Reaktivierung, berufliche Rehabilitation und berufliche Resozialisation, Eingliederungsweiterbildung und Einarbeitung. Unter dem Gesichtspunkt der Bildungsorte (Kap. 6.2) unterscheidet sich berufliche Weiterbildung in innerbetriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung. Im Vergleich zu den anderen Bereichen des Bildungswesens dominiert im Weiterbildungsbereich nicht die staatliche Trägerschaft. Die Trägerstruktur in diesem Bereich ist vielfältig. Abhängig von der Rechtsform (Kap. 6.3) sind die öffentlichen von den nicht-öffentlichen Trägern zu unterscheiden. Nach der Form bzw. Art des Lernens (Kap. 6.4) kann die berufliche Weiterbildung weiterhin in formale und informelle Weiterbildung unterteilt werden.

Kap. 7 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

Das siebte Kapitel beschäftigt sich mit den Trägern und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Es ist nicht einfach, einen strukturierten Überblick über die wichtigsten Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung zu bekommen, denn es gibt bisher keine einheitlichen Kriterien zur Ordnung der Vielzahl und Vielfalt von Trägern und Einrichtungen. Die Verfasserin modifiziert die von Wilfried Voigt verwendete Mischklassifikation. Nach Voigt sind folgende Trägertypen zu unterscheiden: Fachschulen und Hochschulen (Kap. 7.1), Gewerkschaften (Kap. 7.2), Arbeitgeber-

verbände (Kap. 7.3), Betriebe (Kap. 7.4), Volkshochschulen (Kap. 7.5), Weiterbildungseinrichtungen der Verbände⁶ im Verbund Weiterbildungsstatistik (Kap. 7.6) sowie kommerzielle und sonstige Träger (Kap. 7.7).

Kap. 8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Im achten Kapitel wird der Kernpunkt dieser Dissertation, die berufliche Weiterbildungsfinanzierung dargestellt. Das Kapitel gliedert sich in vier Abschnitte, und zwar die rechtlichen Grundlagen (Kap. 8.1), die Finanzierungsstruktur der beruflichen Weiterbildung (Kap. 8.2), die Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Kap. 8.3) und die Zusammenfassung (Kap. 8.4).

Die Finanzströme in der beruflichen Weiterbildung werden durch unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen kanalisiert. Bisher gibt es kein Bundesrahmengesetz zur Finanzierung der (beruflichen) Weiterbildung, sondern vielmehr regeln verschiedene Gesetze auf Bundes- und Länderebene jeweils Teilbereiche (Kap. 8.1.2 u. Kap. 8.1.3). Hinzu kommt, dass die Aus- und Weiterbildung immer stärker von der Europäischen Union beeinflusst werden (Kap. 8.1.1). Außerdem wurden in den letzten Jahren immer mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, welche auch die Kosten und die Zeit der Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten regeln (Kap. 8.1.4).

Auf Bundesebene gibt es viele Gesetze, welche mit der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung im engen Zusammenhang stehen, und zwar das Sozialgesetzbuch I (Kap. 8.1.2.1), das Sozialgesetzbuch II (Kap. 8.1.2.2), das Sozialgesetzbuch III (Kap. 8.1.2.3), das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Kap. 8.1.2.4), das Bundesausbildungsförderungsgesetz (Kap. 8.1.2.5) und das Einkommensteuergesetz (Kap. 8.1.2.6). Auf Ebene der Bundesländer ist die Förderung zur Weiterbildung in den Weiterbildungs- (Kap. 8.1.3.1) sowie Bildungsurlaubsgesetzen (Kap. 8.1.3.2) der Länder festgehalten. Neben den gesetzlichen Regelungen können in Deutschland Finanzierungsmodelle zur beruflichen Weiterbildung auch auf tarifvertraglicher Basis (Kap. 8.1.4.1) bzw. durch Betriebsvereinbarungen (Kap. 8.1.4.2) geschaffen werden.

Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung spielt eine große Rolle für die Weiterbildungsentscheidung der Unternehmen und der Individuen. In Deutschland ist die Weiterbildung durch eine „Mischfinanzierung“ gekennzeichnet. Das heißt, sie wird

⁶ Sie sind der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KEB).

aus unterschiedlichen Quellen finanziert, u. a. aus der Europäischen Union, dem Bund, den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Gewerkschaften, Kammern, Dachorganisation, Verbänden, Unternehmen und Teilnehmern. Diese Träger der Weiterbildungskosten können in vier Typen unterschieden werden, und zwar in der öffentlichen Hand (Kap. 8.2.1), der Bundesagentur für Arbeit (Kap. 8.2.2), der privaten Wirtschaft (Kap. 8.2.3) und den Weiterbildungsteilnehmern (Kap. 8.2.4).

Die „Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens“ unterscheidet die Ressourcen zur Durchführung der beruflichen Weiterbildung in vier Arten: psychische Ressourcen, institutionelle Ressourcen, Zeitressourcen sowie monetäre bzw. Geldressourcen. In dieser Dissertation werden nur die zwei klassischen Ressourcen – Zeit- und Geldressourcen – berücksichtigt und die entsprechenden Modelle der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung dargestellt, die sowohl in der Wissenschaft diskutiert als auch in der Praxis durchgeführt werden: Bildungskonten bzw. Bildungssparen (Kap. 8.3.1), Weiterbildungsfonds (Kap. 8.3.2), Bildungsgutscheine bzw. Bildungsschecks (Kap. 8.3.3), Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten (Kap. 8.3.4) und Steuerermäßigung (Kap. 8.3.5). Das Kapitel 8.3.3 gliedert sich weiter in drei Abschnitte, und zwar Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit (Kap. 8.3.3.1), Prämien-gutschein des BMBF (Kap. 8.3.3.2) und Bildungsschecks der Bundesländer (Kap. 8.3.3.3).

2.4 Dritter Teil: Vergleichen der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme unter besonderer Berücksichtigung ihrer Finanzierung

Im dritten Teil werden die beiden beruflichen Weiterbildungssysteme verglichen. Dieser Teil umfasst drei Kapitel: der Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung (Kap. 1), der Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder (Kap. 2) und die Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung Taiwans (Kap. 3).

Kap. 1 Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung

Der Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung, wird unter folgenden Aspekten angestellt: des Bildungsbereichs „berufliche Weiterbildung“ (Kap. 1.1), der begrifflichen Definitionen (Kap. 1.2), der Organisation der beruflichen Weiterbildung (Kap. 1.3), der Träger und Einrichtungen (Kap. 1.4) sowie des Weiterbildungspersonals (1.5).

Kap. 2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden folgende Aspekte verglichen: die rechtlichen Grundlagen (Kap. 2.1), die Finanzierungsstruktur (Kap. 2.2) und die Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Kap. 2.3).

Kap. 3 Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung Taiwans

Nach dem ausführlichen Vergleich werden einige Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung Taiwans gegeben, u. a. die Empfehlung über neue Kompetenzverteilung der zuständigen Behörden (Kap. 3.1) und über den Entwurf eines Weiterbildungsgesetzes (Kap. 3.2). Das Weiterbildungsgesetz sollte u. a. zwei wesentliche Kategorien beinhalten, und zwar die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten und die der Arbeitslosen. Weil die Finanzierung eine entscheidende Rolle für die Weiterbildungsbeteiligung spielt, wird im Weiterbildungsgesetz u. a. der Weiterbildungsbeitrag der Unternehmen und Beschäftigten geregelt, um die Geldmittel für die Weiterbildung der Beschäftigten zu gewährleisten. Dazu wird ein Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten (Kap. 3.2.1) vorgestellt. Außerdem wird ein Weiterbildungsfonds speziell für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen eingerichtet (Kap. 3.2.2). Um die beruflichen Weiterbildungsdaten, inklusive der Geldbeträge der beteiligten Weiterbildungsmaßnahmen zu dokumentieren, wird ein persönlicher Weiterbildungspass – eine elektronische Chipkarte – eingeführt (Kap. 3.2.3).

In der beruflichen Weiterbildung gibt es weitere Bereiche, die ebenso wichtig wie die Finanzierung sind. Deshalb werden im Kapitel 3.3 weitere Empfehlungen gegeben, die sich auf die Einrichtung der Datenbanken sowohl für die Weiterbildungsmaßnahmen als auch für die Inhaber des Weiterbildungspasses (Kap. 3.3.1) beziehen, auf die Weiterbildungsqualität (Kap. 3.3.2), auf die Servicehotlines (Kap. 3.3.3) sowie auf die neue Rolle der Hochschulen in der beruflichen Weiterbildung (Kap. 3.3.4).

3 Theorie und Methoden der Untersuchung

Bis heute existiert keine berufliche Weiterbildungstheorie, und man wird eine solche auch in Zukunft nicht erwarten können. Deshalb werden für diesen Bereich je nach Anspruch und Zugehörigkeit des Forschungsthemas die verschiedenen methodischen Prinzipien anderer Disziplinen der Sozial- und Geisteswissenschaft herangezogen. In dieser Dissertation werden die Weiterbildungssysteme zweier Staaten verglichen. Dies geschieht anhand der vergleichenden Methode, die im Folgenden erläutert wird.

3.1 Theorie des Vergleiches

Von Vergleichen spricht man, wenn zwei oder mehrere Gegenstände bzw. Sachverhalte betrachtet und aufeinander bezogen werden mit dem Ziel, ihre Gemeinsamkeiten, Ähnlichkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten, zu analysieren und zu evaluieren. Die Frage: „Wozu soll der Vergleich dienen?“ lässt folgende Antwort zu. Durch den Vergleich der eigenen, also vertrauten Situation mit einer anderen, fremden (hier: die berufliche Weiterbildung Taiwans mit der der Bundesrepublik Deutschland) können bisher verborgene oder unbeachtet gebliebene Informationen für den eigenen Sachverhalt erschlossen werden. Daraus ableitbar ist, dass die eigenen Besonderheiten und Mängel kaum bewusst werden, wenn man sich nicht mit Sachverhalten anderer Staaten befasst. Zudem können die gestellten Hypothesen bewiesen und/oder neue Gesichtspunkte erfasst werden, um bestehende Probleme zu lösen, die aktuelle Politik zu modifizieren sowie künftige Pläne und Projekte zu verbessern usw.⁷

Bei einem internationalen Vergleich ergibt sich oft die Schwierigkeit, dass scheinbar entsprechende Begriffe bei näherer Betrachtung in ihrer Bedeutung doch abweichen. Bei wortgetreuer Übersetzung von Fachausdrücken oder der Übernahme ähnlicher deutscher Termini besteht also die Gefahr, dass Ungenauigkeiten und Fehlinterpretationen auftreten. Daher sind in dieser Arbeit die taiwanesischen Begriffe in der Originalbezeichnung am Ende des ersten und dritten Teils aufgeführt.

Im Allgemeinen wird die vergleichende Forschung in zwei Arten unterschieden, in den quantitativen und den qualitativen Vergleich. Der quantitative Vergleich basiert auf der Menge der statistischen Ergebnisse. Viele Wissenschaftler haben diese Me-

⁷ Natürlich kann ein Staat die eigenen Gegebenheiten nicht außer Betracht lassen und ein fremdes System einfach übernehmen. Es wäre ein großer Irrtum, wenn man ausländische Systeme und/oder Politik komplett übertragen würde, um die inländischen Probleme zu lösen, denn die politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Hintergründe beider Staaten sind kaum gleich. Aber eine ausgewählte Übertragung ist akzeptabel.

thode kritisiert. Ihrer Meinung nach gibt es drei kritische Punkte im quantitativen Vergleich: (1) die verschiedenen Begriffe und ihre Bedeutung in der Statistik, (2) Unterschiede des Skalierens, d. h. ein möglicher Unterschied im Einteilungsprinzip der untersuchten Objekte und in den Methoden zum Sammeln der Informationen in den Ländern, die verglichen werden, sowie (3) Unparität der Währungskaufkraft, d. h. bei gleichem Aufwand werden unterschiedliche Weiterbildungsangebote und -qualität erzielt. Trotzdem hat der quantitative Vergleich seine Berechtigung. Ein qualitativer Vergleich ist der Vergleich von pädagogischen Qualitäten, z. B. ein Vergleich über die moralische Erziehung von Neuntklässlern, über den Schul- bzw. Hochschulverein („Wie beeinflusst der Schul- bzw. Hochschulverein die persönliche Entwicklung des Nachwuchses?“) oder über den Studienerfolg („Wie beeinflusst der Hochschulklassenlehrer den Studienabschluss der Studierenden?“) usw. Das Bildungssystem jedes Landes, inklusive der beruflichen Weiterbildung, ist das individuelle Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels zahlreicher Aspekte: der Tradition, Kultur sowie gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Faktoren. Aus diesem Grund ist ein qualitativer Vergleich sehr viel schwieriger vorzunehmen als ein quantitativer Vergleich.⁸

Sowohl in Deutschland als auch in Taiwan wurde die berufliche Weiterbildung erst in jüngerer Zeit immer wichtiger. Aus diesem Grund gibt es kaum Fachliteratur in der vergleichenden Berufspädagogik. Vor allem in Taiwan fehlt es bis heute an Veröffentlichungen der vergleichenden Forschung zur beruflichen Weiterbildung. In den wenigen vorhandenen Forschungsarbeiten wurde zumeist die Vier-Schritte-Methode aus der vergleichenden Erziehungswissenschaft angewendet, jedoch erfolgte dies oftmals nicht mit aller Konsequenz und Systematik. In dieser Dissertation wird mithilfe einer konsequenten Anwendung der Vier-Schritte-Methode, vornehmlich in Anlehnung an Franz Hilker und George Bereday⁹, ein Vergleich der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland vorgenommen.¹⁰

⁸ Vgl. Wang 1991, S. 81-86.

⁹ Es gibt drei Forschungsmethoden in der vergleichenden Erziehungswissenschaft, und zwar die Methode der Faktorenanalyse, die Vier-Schritte-Methode und die Methode zum Nachweis der Hypothese. Hilker beschreibt in seiner 1962 veröffentlichten „Vergleichende Pädagogik – Eine Einführung in ihre Geschichte, Theorie und Praxis“ die vergleichende Forschung in vier Schritten, und zwar Deskription, Interpretation, Juxtaposition und Komparation, die die sogenannten vier Schritte bzw. Stufen der Vergleichsmethodik sind. Auch Bereday stellt in seinem Buch „Comparative Method in Education, New York 1964“ die vier Phasen der vergleichenden Forschungsmethode vor (vgl. Oki Hara Tutaka/Hsu 1999, S. 107-125).

¹⁰ Im Bereich vergleichender Pädagogik gibt es viele renommierte Wissenschaftler und wissenschaftliche Veröffentlichungen. Ich wähle die Vergleichsmethodik von Hilker und Bereday für meine Dissertation aus, weil sie im deutschen Sprachraum zu den Klassikern dieses Fachgebiets gehört (vgl. Adick 2014, S. 17) und somit für meine Studie geeignet ist.

(1) Deskription¹¹

Beim ersten Schritt zum Vergleich handelt es sich um eine Bestandsaufnahme. Um zwei Sachverhalte vergleichen zu können, muss am Anfang festgelegt werden, was eigentlich verglichen werden soll. Danach werden Untersuchungen durchgeführt, Informationen gesammelt und analysiert, um anschließend die zu vergleichenden Objekte möglichst ausführlich zu beschreiben. Die Untersuchungsmethoden lassen sich in drei Arten unterscheiden, und zwar die Beobachtung, Befragung und das Literaturstudium. Die Beobachtung bzw. die Befragung können nicht bei allen Forschungsthemen angewendet werden, z. B. kann die vorliegende Studie nicht durch Beobachtung und Befragung, sondern nur mithilfe der Literatur durchgeführt werden. Die Literatur zum Thema ist umfangreich und umfasst Informationen aus erster und zweiter Hand sowie weitere Informationen zur Ergänzung. Die Informationen aus erster Hand umfassen gesetzliche Regelungen, Regierungsetats, statistische Angaben, staatliche Berichte, Homepages der Behörden¹², Institutionen, Firmen usw., welche keine persönliche Analyse, Interpretation und Beschreibung der Forscher zulassen. Die Informationen aus zweiter Hand sind wissenschaftliche Veröffentlichungen unterschiedlicher Art, welche persönliche Aspekte und Interpretationen beinhalten. Die ergänzenden Informationen entstammen nicht-wissenschaftlichen, sondern literarischen Werken zum Thema. Die gesammelten Informationen sollten themenmäßig gegliedert und nacheinander objektiv beschrieben werden.

(2) Interpretation¹³

Für Vergleiche reicht nicht allein die Erkenntnis der Sachverhalte aus, zusätzlich müssen auch ihre Bedeutung und Hintergründe beleuchtet werden. Deshalb müssen nach der Betrachtung u. a. von politischen, historischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Hintergründen der zu erforschenden Staaten die beschriebenen Inhalte analysiert werden, um die Ursachen und die wirkliche Bedeutung herauszuarbeiten, das heißt, das „Wieso?“ zu erforschen, – wieso ist es so wie es ist? Dieser Prozess

¹¹ Vgl. Hilker 1962, S. 107-112; Wang 1991, S. 99 und 116; Oki Hara Tutaka/Hsu 1999, S. 112f. und Yang 1999, S. 63.

¹² Sie sind wichtige Informationsquellen im IT-Zeitalter und ihre Bedeutung wächst stetig. Vor allem haben sie folgende Vorteile: (1) Im Bereich der statistischen Angaben unterliegen schriftliche Veröffentlichungen im Vergleich zu elektronischen Informationen einer zeitlichen Verzögerung. (2) Man gelangt leichter an die Informationen, weil die nicht auf Papier gedruckten Veröffentlichungen der staatlichen Politik, Pläne, beauftragten Projekte und Statistik vor der Zeit des World Wide Web zumindest in Taiwan nicht jedermann bekommen konnte. (3) Die Informationen sind vollständiger geworden, weil die Speicherkapazität der elektronischen Dateien enorm groß ist. (4) Sie sind umfangreicher geworden, weil man durch Links zu weiteren entsprechenden Webseiten, öffentliche, private, inländische und ausländische, gelangen kann.

¹³ Vgl. Hilker 1962, S. 113-121; Wang 1991, S. 100-105 u. 116-120 und Oki Hara Tutaka/Hsu 1999, S. 113f.

heißt „Interpretation“.

(3) Juxtaposition¹⁴

Der dritte Schritt der vergleichenden Forschung ist die Juxtaposition. Die Deskription und Interpretation sind Vorbereitungsphasen, der eigentliche Vergleich bzw. der Grundvergleich fängt mit dem Schritt „Juxtaposition“ an. Bei der Juxtaposition werden die bisher gesammelten Informationen nach bestimmten Kategorien gegliedert, um den Vergleich zu ermöglichen. Mit anderen Worten: Es werden gleichartige Informationen mittels Tabellen bzw. Texten neben- bzw. untereinandergestellt. Im Grunde genommen führt die Juxtaposition nicht zu Vergleichsergebnissen. Es wird vielmehr geprüft, ob es die Möglichkeit gibt, zu vergleichen. Hieraus ergibt sich die Frage nach den sogenannten Vergleichskriterien: „Welche Gesichtspunkte sollen verglichen werden?“ Wenn es Informationen gibt, die wegen der Besonderheiten einzelner Staaten nicht parallelgestellt werden können, sollte eine neue Kategorie erstellt werden. Alles in allem kann ein Vergleich beider Informationsgruppen durch Juxtaposition erstellt, es können Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen ihnen herausgefunden sowie Hypothesen abgeleitet werden.

(4) Komparation¹⁵

Die letzte Phase der vergleichenden Forschung ist das Vergleichen bzw. die „simultane“ Vergleichen, die vom US-amerikanischen Pädagoge Bereday beschrieben wurde.¹⁶ Das Vergleichen unterteilt sich in zwei Arten, dem parallelen und beschreibenden Vergleichen. Ersteres unterteilt sich weiter in den Nacheinandervergleich und den integrierten Vergleich. Im Nacheinandervergleich werden die zu vergleichenden Kategorien der Reihe nach miteinander verglichen. In jeder Kategorie muss der im A-Staat beschriebene Sachverhalt unbedingt auch für den B-Staat erwähnt werden, um den Vergleich symmetrisch durchführen zu können. Durch das nacheinander und miteinander systematische Vergleichen werden die Ergebnisse klar sichtbar. Beim integrierten Vergleich werden dagegen zuerst alle Kategorien für den A-Staat, dann die für den B-Staat zusammenfassend beschrieben. Das parallele Vergleichen kann aber nicht unter allen Umständen durchgeführt werden und hat seine Grenzen: Das heißt, dass bei den Kategorien, die keine sich entsprechenden Sachverhalte haben, nicht mit dieser Methode verglichen werden kann. Unter diesen Umständen können

¹⁴ Vgl. Hilker 1962, S. 121-124; Wang 1991, S. 105-107, 120f. u. 130 und Oki Hara Tutaka/Hsu 1999, S. 114f.

¹⁵ Vgl. Hilker 1962, S. 124-126; Wang 1991, S. 107f., 122f. u. 130-138 und Oki Hara Tutaka/Hsu 1999, S. 115f.

¹⁶ Vgl. Hilker 1962, S. 126.

die bestehenden Sachverhalte beispielsweise extra beschrieben werden. Dies entspricht dem sogenannten beschreibenden Vergleich, den manche Wissenschaftler als eine mangelhafte Methode bezeichnen, weil im Grunde genommen keine Vergleiche durchgeführt werden. Trotzdem kann eine solche Beschreibung eine Ersatzfunktion für vergleichende Studien übernehmen.

Sowohl der parallele als auch der beschreibende Vergleich benutzen die Methoden der Induktion oder Deduktion. Die Methode der Induktion besteht darin, von einzelnen Erscheinungen auf ein allgemein gültiges Prinzip zu schließen. Bei der Deduktion werden die möglichen Hypothesen vorher gestellt, dann werden durch Vergleichen aus dem Allgemeinen die Besonderen (Hypothesen) abgeleitet und belegt, ob sie richtig sind oder nicht.

3.2 Methoden

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind Vergleiche bisher nur schwach vertreten. Es gibt jedoch Bücher und Aufsätze im Bereich der taiwanesischen Erziehungswissenschaft, die im Titel das Wort „Vergleich“ führen und sich auf zwei oder mehr Staaten beziehen. Tatsächlich wird in keinem von ihnen ein Vergleich wirklich durchgeführt. Im Allgemeinen werden nur die historische Entwicklung dargestellt, aktuelle Daten präsentiert oder es wird zwar ein Staat intensiv beschrieben, der/die weitere/-n Staat/-en hingegen nur symbolisch in einer kurzen Zusammenfassung. Mit anderen Worten: In Veröffentlichungen zu durchgeführten Vergleichen ist nur eine geringe Übereinstimmung hinsichtlich des Aufbaus, methodischen Vorgehens und der Präsentation der Ergebnisse zu erkennen.¹⁷ Zudem ist eine Forschungsarbeit zum Vergleich zweier beruflicher Weiterbildungssysteme eine gigantische Aufgabe.¹⁸ Aus

¹⁷ Vgl. Wang 1991, S. 108 und 131. Die Gründe könnten Folgende sein: (a) Im Wirtschaftsbereich: Die hauptberuflichen Lehrkräfte haben weder Zeit noch die nötige Qualifizierung für wissenschaftliche Forschung. (b) Im Wissenschaftsbereich: Die Verfasser, welche Fachbücher bzw. Aufsätze über die berufliche Weiterbildung veröffentlichen, sind im Bereich der Betriebswirtschaftslehre beschränkt. Früher gab es eine Zeitschrift „Beschäftigung und Training“, die vom BEVT herausgegeben wurde und den in der beruflichen Aus- und Weiterbildung technischer Branchen tätigen Personen eine Gelegenheit bot, theoretische und praxisbezogene Aufsätze zu veröffentlichen. Neben der Betriebswirtschaftslehre gibt es zurzeit keine Fachzeitschrift für berufliche Bildung mehr. Und die Berufspädagogen widmen sich in der Regel nur der schulischen und keiner außerschulischen Berufsbildung, weil die Facharbeiter und Fachkräfte in Taiwan von den Schulen und Hochschulen ausgebildet werden. (c) Im außerschulischen Bildungsbereich: Die Aufgabe der Lehrkräfte in den Weiterbildungseinrichtungen konzentriert sich auf die Lehre, nicht auf die Forschung. Möglicherweise aus diesen Gründen gibt es bisher nur ein einziges Fachbuch „Die beruflichen Bildungssysteme“, das 1997 veröffentlicht wurde und sieben berufliche Bildungssysteme vorstellt, und zwar das von der Bundesrepublik Deutschland, Großbritannien, den USA, Australien, Singapur, Japan und Südkorea (mit je einem Verfasser). In diesem Buch spielt die berufliche Weiterbildung eine untergeordnete Rolle. Eine Veröffentlichung über die vergleichende berufliche Aus- bzw. Weiterbildung ist noch nicht erschienen.

¹⁸ Inhaltlich ist das Thema „Vergleich der beruflichen Bildungssysteme bzw. Weiterbildung zweier oder mehrerer Länder“ sehr umfangreich und gehört zum Bereich der Grundlagenforschung. In der Regel bedarf eine solche

diesen Gründen zielt die vorliegende Arbeit allein darauf ab, die Finanzierung der beruflichen Weiterbildungssysteme der Bundesrepublik Deutschland und Taiwan ausführlich zu vergleichen.

In dieser Dissertation wird eine vergleichende Studie durchgeführt. Für diesen Vergleich wird die Vier-Schritte-Methode verwendet. Weil diese vier Schritte in der Praxis kaum streng voneinander getrennt werden können, werden sie im Ablauf dieser Studie in zwei Stufen zusammengefasst, und zwar in der ersten Stufe die Schritte Deskription und Interpretation, in der zweiten Stufe die Schritte Juxtaposition und Komparation.

In der ersten Stufe werden folgende Arbeitsverfahren durchgeführt: Informationen sammeln und aufbereiten, Textbeschreibung und ggf. -deutung. Die Informationen der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und in der Bundesrepublik beziehen die jeweilige einschlägige Fachliteratur, Zeitschriften, amtliche Dokumentationen bzw. Veröffentlichungen wie gesetzliche Regelungen, statistische Angaben und staatliche Berichte sowie Websites der öffentlichen Institutionen und privaten Einrichtungen ein. Der Schwerpunkt in der Informationsbeschaffung und -aufbereitung liegt allerdings in eigenen Recherchen, um die für den Vergleich relevanten Sachverhalte im Detail zu erfassen. Nach der Informationsbeschaffung und -aufbereitung wird im ersten Teil dieser Dissertation „Die berufliche Weiterbildung in Taiwan“ und im zweiten Teil „Die berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland“ beschrieben. Weil es sehr schwer ist, die Deskription und Interpretation streng zu trennen, wird an einigen Stellen der Beschreibung auch analytisch interpretiert, um eine Wiederholung von Inhalten möglichst zu vermeiden.

Grundlagenforschung großer Investitionen, die Forschungsergebnisse können kaum kurzfristig und langfristig nicht unbedingt gewonnen werden. Nichtsdestotrotz sind die erzielten Forschungsergebnisse wichtig für die Bildungs- und Wirtschaftspolitik eines Landes. Im Prinzip sollten solche Forschungsarbeiten von öffentlichen Forschungsinstituten mit staatlicher Unterstützung durchgeführt werden. In Taiwan ist die Academia Sinica* geeignet, diese Aufgabe zu übernehmen, weil das „Department of Technological & Vocational Education“ des Bildungsministeriums und das „Workforce Development Agency, Ministry of Labor“ die Durchführungsorgane für die schulische bzw. außerschulische Berufsbildung sind.

* Die Academia Sinica wurde am 09.06.1928 gegründet. Sie ist die höchste wissenschaftliche Forschungsinstitution und umfasst drei Forschungsbereiche, und zwar die Naturwissenschaft, die Biomedizin sowie die Geistes- und Sozialwissenschaft. Der Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaft umfasst u. a. Institute of History and Philology, Institute of Ethnology, Institute of Modern History, Institute of Economics, Institute of European and American Studies, Institute of Chinese Literature and Philosophy, Institute of Taiwan History, Institute of Sociology, Institute of Linguistics und Research Center for Humanities and Social Sciences. Es gibt keine Abteilung, die sich der Erziehungswissenschaft und der beruflichen Bildung widmet (vgl. http://www.sinica.edu.tw/main_e.shtml [02.09.2014] → Research Institutes → Division of Humanities and Social Sciences).

Nach der Deskription und Interpretation folgt in der Regel eine Nebeneinanderstellung oder Juxtaposition. Wenn alle zu vergleichenden Objekte bzw. Kategorien nebeneinandergestellt würden, würde einerseits der Umfang zu groß, andererseits sich inhaltlich zu viel überlagern. Deshalb werden die beiden Schritte Juxtaposition und Komparation zusammengefasst, das heißt, im dritten Teil „Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme“ werden die zu vergleichenden Kategorien je nach Situation mit oder ohne Nebeneinanderstellung verglichen. Beispielsweise werden für die Kategorie „gesetzliche Grundlage“ zuerst die Gesetze und Verordnungen beider Länder tabellarisch nebeneinandergestellt, anschließend wird das gleiche bzw. ähnliche Gesetze- oder Verordnungspaar nacheinander verglichen. Wenn die Inhalte einer Kategorie nicht tabellarisch darstellbar sind oder wegen ihres großen Umfangs nicht nebeneinandergestellt werden können, wird der Schritt Juxtaposition gespart und tritt durchgehend in den Schritt Komparation ein. Es wird die Vergleichsmethode, der sogenannte „Nacheinandervergleich“ eingeführt. Das heißt, in einer vergleichenden Kategorie werden zunächst die taiwanesischen Merkmale, dann die deutschen Merkmale erläutert. Durch dieses Verfahren werden die Ähnlichkeiten und Verschiedenheiten zwischen ihnen bzw. Vor- und Nachteile jedes Landes in dieser Kategorie sehr deutlich. Anschließend werden Empfehlungen herausgearbeitet und Perspektiven offengelegt.

4 Definitionen der außerschulischen

Berufsbildung und beruflichen Weiterbildung in Taiwan

In Taiwan werden die nachgefragten Arbeitskräfte bis heute hauptsächlich von Schulen und Hochschulen ausgebildet. Die Nachfrage nach flexiblen Berufstätigen mit beruflichen Kompetenzen, welche mit der rasanten technischen und wirtschaftlichen Entwicklung einhergegangen sind, wird immer dringlicher. Jedoch kann dem Bedarf weder hinsichtlich der Menge an Schul- und Hochschulabsolventen noch hinsichtlich ihrer fachlichen Qualitäten in ausreichendem Maße entsprochen werden. Diese Lücke muss durch die berufliche Weiterbildung kompensiert werden, die mit einer flexibleren und kürzeren Bildungszeit möglicherweise schneller dazu beitragen kann, den Arbeitskräftemangel zu beseitigen.

4.1 Definitionen der außerschulischen Berufsbildung

Das ursprüngliche Ziel bei der Errichtung des „Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT)“ war, die Aus- und Weiterbildung der technischen Arbeitskräfte durchzuführen, die wegen der wirtschaftlichen Entwicklung und des Angebotsmangels des Schulsystems notwendig geworden war. Das heißt, das BEVT (ab 17.02.2014: Workforce Development Agency [WDA]) war und ist für die außerschulische Berufsbildung zuständig. Eine seiner Aufgaben ist bis heute die berufliche Aus- und Weiterbildung geblieben, die aber nicht nur für die einfachen technischen Arbeiter angeboten wird, sondern auch u. a. für technische Fachkräfte, Pflegepersonal und Arbeitslose, und hier vor allem für benachteiligte Personengruppen. Das BEVT bzw. das WDA war/ist für die außerschulische Berufsbildungsarbeit zuständig und spielt in dem Entwurf des Berufsbildungsgesetzes und der Entwicklungsrichtung der außerschulischen Berufsbildung eine entscheidende Rolle. Zudem wird der Bereich der außerschulischen Berufsbildung in der wissenschaftlichen Forschung bis heute nach wie vor vernachlässigt. Deshalb wurde der Begriff „außerschulische Berufsbildung“ bzw. „Vocational Training“ nach dem vom BEVT erstellten Berufsbildungsgesetz und den Zuständigkeitsbereichen der dem BEVT unterstellten Abteilungen definiert.

4.1.1 Definitionen nach dem Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz ist das Dachgesetz der außerschulischen Berufsbildung. Gemäß diesem Gesetz werden die Bildungsmaßnahmen, welche die berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln bzw. die berufliche Fähigkeit steigern, als Berufsbildung bezeichnet (§ 3). Sie umfasst die berufliche Ausbildung (§§ 7-10), die berufliche Ausbildung der Auszubildenden (§§ 11-14), die berufliche Weiterbildung (§§ 15-17) und die Umschulung (§§ 18-20).¹⁹

Die berufliche Ausbildung meint die vorberuflichen Ausbildungsmaßnahmen, die entweder von den 16-Jährigen und älteren Bürgern oder den Absolventen der Junior High School besucht (§ 7) und von den Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt werden (§ 8). Als berufliche Ausbildung der Auszubildenden werden die Bildungsmaßnahmen bezeichnet, die die Betriebe den oben erwähnten Personengruppen anbieten und durchführen, um betriebliche einfache technische Arbeitskräfte auszubilden (§ 11). Zur beruflichen Weiterbildung gehören die Bildungsmaßnahmen mit dem Ziel, die fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse der technischen Mitarbeiter zu fördern, um die Arbeitsproduktivität zu steigern (§ 15). Sie werden entweder von den Betrieben selbst organisiert und durchgeführt oder im Auftrag von anderen Bildungseinrichtungen durchgeführt. Zudem lassen die Betriebe ihre Mitarbeiter an den in- bzw. ausländischen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (§ 16). Die Umschulungsmaßnahmen sind Trainings, in denen Berufswechsler in die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse eines neuen Berufes eingeführt werden (§ 18).

4.1.2 Definitionen nach den Aufgabenbereichen des BEVT

Nach den Aufgabenbereichen des ehemaligen BEVT unterteilt sich die außerschulische Berufsbildung in öffentliches und betriebliches Training. Der größte Unterschied zwischen den öffentlichen und betrieblichen Trainings liegt in dem Zweck der Bildungsmaßnahmen. Das öffentliche Training hat zum Ziel, das wirtschaftliche Wachstum zu fördern und die gesellschaftliche Stabilität zu bewahren. Das Hauptziel der betrieblichen Trainings ist die Steigerung der Berufskompetenz der Mitarbeiter und die Optimierung der betrieblichen Rentabilität. Verantwortlich für die öffentlichen Trai-

¹⁹ Das Berufsbildungsgesetz wurde am 05.12.1983 erlassen und am 09.11.2011 zuletzt geändert. Es umfasst neun Abschnitte und 44 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080001> [11.07.2015]). Die schulische Berufsbildung, d. h. das berufliche Schul- und Hochschulwesen in Taiwan, wird vom Vocational-School-Gesetz (erlassen am 17.12.1932), Junior-College-Gesetz (erlassen am 12.01.1948) und vom Hochschulgesetz (erlassen am 12.01.1948) geregelt. Das „Gesetz für das berufliche Schul- und Hochschulwesen“ wurde sehr spät, erst am 14.01.2015 erlassen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040028> [11.07.2015]). Nach diesem Gesetz umfasst das berufliche Schul- und Hochschulwesen fünf Arten, welche die Verfasserin in dieser Dissertation dargestellt hat (s. Teil I, Kap. 3.3).

nings war die „General Training Division“ und für die betrieblichen Bildungsarbeit die „On-the-job-Training-Division“. Vor wenigen Jahren wurden die beiden Divisionen in die „Training and Development Division“ zusammengeschlossen. Die neue Division ist für beiden Aufgabenbereiche zuständig.

(1) Öffentliche Trainings

Das wichtigste Merkmal der öffentlichen Trainings liegt darin, dass sie von den öffentlichen Mitteln voll bzw. teilweise finanziert werden. Sie finden entweder in den öffentlichen Berufsbildungszentren oder in den beauftragten weiterbildungsfähigen Einrichtungen statt. Die beauftragten Bildungseinrichtungen umfassen die der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, Körperschaften und kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen.

Die öffentlichen Trainings gliedern sich in zwei Arten, in allgemeine Trainings und in Trainings für Sonderprojekte. Die allgemeinen Trainings umfassen die Aus- und Weiterbildung, Umschulungen und berufliche Weiterbildung für eine zweite Beschäftigungskompetenz der Arbeitnehmer sowie die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte in Berufsbildungseinrichtungen. Jedes Training für ein Sonderprojekt hat einen bestimmten Zweck und richtet sich an eine bestimmte Personengruppe. Es findet nicht regelmäßig statt, d. h. nur einmalig oder je nach Bedarf. Die Trainings für Sonderprojekte umfassen die Berufsbildungsmaßnahmen für die Benachteiligten des Arbeitsmarktes, die sogenannten besonderen Personengruppen (s. Teil I, Kap. 4.5.3.2), die Umschulungen für Bauern, Fischer und Berufsrückkehrer, die Weiterbildungen für ausländisches Berufsbildungspersonal sowie die Weiterbildungen von Fachkräften in den neuen Wirtschaftsbereichen und Hightech-Branchen.²⁰

²⁰ Seit 1990 hat Taiwan mit seiner Erfahrung in der Facharbeiterbildung mit einigen Ländern Kooperationsverträge abgeschlossen, um das Vocational Training (hier: Berufsausbildung der Facharbeiter) in diesen Ländern zu unterstützen. Die Schwerpunkte dieser Kooperationsprojekte sind: (1) Aus- und Weiterbildung der technischen Arbeitskräfte, (2) finanzielle Unterstützung der Ausrüstung der Bildungswerkstätten und Errichtung der beruflichen Bildungszentren, (3) gegenseitiger Austauschbesuch des Berufsbildungspersonals (vgl. „Das Projekt zur technischen Kooperation der überseeischen Berufsbildung“ vom 07.11.1990 und <http://www.evta.gov.tw/symopsis/sysopsis.pdf> [27.03.2007]) (s. Teil I, Kap. 4.2.4.2). Obwohl diese Projekte „Kooperations“-Projekte genannt werden, sind sie in der Realität „Unterstützungs“-Projekte. Mit anderen Worten sind die Geldmittel für diese Projekte, von Taiwan allein getragen. Dies hat historische Hintergründe und erfolgt aus politischen Erwägungen heraus. Seit der Entstehung der Volksrepublik China 1949 haben taiwanesishe und chinesische Regierungen viele Geldmittel in den diplomatischen Kriegen der Entwicklungsländer, vor allem der afrikanischen und mittelamerikanischen Länder eingesetzt, um die diplomatischen Beziehungen aufrechtzuhalten. Diese Länder nutzen diese Situation aus und pendeln zwischen den beiden Ländern. Seit dem Regierungswechsel Taiwans in Mai 2000 denkt die neue Regierung über diesen erfolglosen Aufwand nach (von 1927 bis 2000 wurde das Land - vor 1949 von China aus, danach in Taiwan - von der gleichen Partei regiert. Zurzeit ist die Geldmittelunterstützung reduziert und muss vom Parlament genehmigt werden - früher wurde das Geld aus einem Sonderfonds, dem „Entwicklungsfonds für überseeisch-wirtschaftliche Zusammenarbeit“ ausgegeben. Aber die technische und Personalunterstützung sind geblieben.

Das ursprüngliche Ziel des öffentlichen Trainings war die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte, die dem wirtschaftlichen Entwicklungstrend und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gerecht wird, um das Wirtschaftswachstum zu fördern. Nach der wirtschaftlichen Entwicklung und Umstrukturierung wurden einerseits immer mehr qualifizierte Fachkräfte im Arbeitsmarkt nachgefragt. Andererseits stieg die Arbeitslosenquote, vor allem der ungelernten und angelernten Arbeitnehmer stetig. Deshalb mussten sich auch die Aufgaben der öffentlichen Trainings verändern. Neben dem wirtschaftlichen Wachstum geht es auch um die Steigerung der Beschäftigungsrate und die Verringerung der Arbeitslosigkeit, um die Gesellschaft zu stabilisieren. Um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren, richten sich die öffentlichen Trainings heutzutage hauptsächlich an Arbeitsuchende und Arbeitslose.²¹ Es werden berufliche Vorbereitungs- und Umschulungskurse angeboten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Wettbewerbsfähigkeit zu steigern sowie ihren Einstieg bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Neben den Bildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende und Arbeitslose gibt es weitere Angebote des öffentlichen Trainings, und zwar die berufs- und arbeitsmarktorientierten Studiengänge in den technischen Hochschulen und die Sondertrainingsprogramme für die staatlichen Projekte, z. B. die berufliche Weiterbildung für Fachkräfte in der IT- und Hightech-Branche und die Ausbildung des Pflegepersonals in der Gesundheitsbranche.

(2) Betriebliche Trainings

Die betrieblichen Trainings sind die Bildungsmaßnahmen, die von den Betrieben organisiert und finanziert werden. Nach den unterschiedlichen Klassifikationen umfassen die betrieblichen Bildungsmaßnahmen umfangreiche Formen. Je nach Zielgruppe haben die betrieblichen Bildungsmaßnahmen fünf Aufgabenbereiche:

- das Anlernen neuer Mitarbeiter,
- die berufliche Weiterbildung,
- die zweite berufliche Qualifikation/Berufskompetenz,
- die Umschulung der Mitarbeiter und
- die „Cooperative Education“ mit den beruflichen Schulen bzw. technischen Hochschulen.²²

²¹ Vor allem wird der Ausbildung der Berufsfähigkeit von Arbeitslosen der besonderen Personengruppen große Aufmerksamkeit gewidmet und es werden entsprechende Maßnahmen, ggf. Unterhaltszuschüsse u. a., ergriffen.

²² Diese Bildungsmaßnahmen betreffen entweder zwei Institute, und zwar Betrieb und Senior Vocational School/technische Hochschule, oder drei Institute, nämlich Betrieb, öffentliches Berufsbildungszentrum und Senior Vocational School/technische Hochschule (vgl. <http://www.evta.gov.tw/train/business.htm> 05.06.2004).

Dabei gibt es sechs verschiedene Organisations- bzw. Veranstaltungsformen:

1. Die Kurse werden von einem Betrieb und nur für seinen Mitarbeiter veranstaltet.
2. Die Kurse werden entweder von zwei bzw. mehreren Betrieben für ihre Mitarbeiter zusammen durchgeführt.
3. Die Kurse werden von einem Arbeitgeberverband organisiert und den Mitarbeitern aller Mitgliedsbetriebe zur Verfügung gestellt.
4. Die Betriebe beauftragen andere Träger bzw. Einrichtungen, u. a. technische Hochschulen, öffentliche Berufsbildungszentren, Vereine und Körperschaften, die je nach dem Bedarf des beauftragenden Betriebs einen maßgeschneiderten Kurs anbieten.
5. Die Betriebe entsenden ihre Mitarbeiter zur Teilnahme an den Außenkursen.²³
6. Selbstorganisiertes Lernen der Mitarbeiter in und außerhalb der Arbeitszeit per Internet oder Intranet.

Je nach Betriebsgröße und Bildungskapazität werden die betrieblichen Bildungsmaßnahmen einerseits entweder inner- oder außerhalb des Betriebes durchgeführt. Andererseits finden die Trainings in bzw. außerhalb der Arbeitszeit statt. Die innerbetrieblichen Trainings werden in der Regel in der Arbeitszeit durchgeführt. Die außerbetrieblichen Kurse, vor allem die von den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen angebotenen Kurse, werden auch werktagabends und an Wochenenden unterrichtet.

Neben den öffentlichen und betrieblichen Trainings gibt es auch solche Bildungsmaßnahmen, die aus persönlichen Bedürfnissen bzw. Interessen heraus besucht und selbst finanziert werden, sie werden als individuelle bzw. private Trainings bezeichnet.²⁴ Sie umfassen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Karriere und Kurse für Freizeit. Insgesamt umfasst die außerschulische Berufsbildung in Taiwan hinsichtlich der Bildungsziele und der finanziellen Träger drei verschiedene Säulen: die öffentliche, die betriebliche und die private Berufsbildung.

²³ Viele dieser Kurse sind Managementkurse und für die Ebene der Führungskräfte vorgesehen. Diese Kurse finden entweder im In- oder Ausland statt. Sie werden von den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen oder Forschungsinstituten durchgeführt und sind sehr kostspielig.

²⁴ Bis heute gibt es in Taiwan noch keine statistischen Daten über die individuelle Weiterbildung. Deshalb existieren auch keine Angaben über die individuellen Weiterbildungsausgaben für persönliche Weiterbildung. Die Gründe sind umfangreich. Möglicherweise interessieren sich einerseits die Behörden für dieses Forschungsgebiet nicht. Andererseits müssten viel Zeit und Geldmittel wegen der mangelnden Unterlagen bzw. Materialien investiert werden, deshalb ist es sehr schwer bzw. braucht es lange Zeit, sich diesem Forschungsneuland zu widmen. Wenn man - normalerweise als Hochschullehrer - in Taiwan ein Forschungsprojekt der Behörden beantragt und bewilligt bekommen hat, muss man innerhalb kurzer Zeit die Ergebnisse abgeben, welche kaum kontrolliert werden. Mit anderen Worten gibt es kaum kontrollierte Langzeitstudien in der Forschungslandschaft, vor allem in der Sozial- und Geisteswissenschaft.

4.1.3 Verwendung des Begriffs „außerschulische Berufsbildung“

In Taiwan ist die außerschulische Berufsbildung sowohl bei der zuständigen Behörde als auch in ihren Aufgabenbereichen ein ganz unabhängiger Bildungsbereich. Bis heute sind die beiden Begriffe „Berufsbildung“ (Vocational Training) und „berufliche Weiterbildung“ außer in dem „Workforce Development Agency“ bzw. „Bureau of Employment and Vocational Training“ und den mit den Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung zusammenhängenden Behörden nicht weit verbreitet. Es kann nicht belegt werden, wann die beiden Begriffe das erste Mal auftauchten. Obwohl es einige Staatsunternehmen und private Großunternehmen gibt, die bereits vor 1968 eine Lehrlingsausbildung, vorberufliche Bildung der neuen Mitarbeiter und einzelne berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten, ist nicht bekannt, ob die Begriffe damals benutzt wurden oder nicht. Im Jahr 1968 wurde der „Verein der industriellen Berufsbildung“ mit Unterstützung eines UNO-Extrafonds eingerichtet. Im gleichen Jahr wurden die beiden damals dem Wirtschaftsministerium unterstellenden Berufsbildungszentren, das „Northern Vocational Training Center“ und das „Southern Vocational Training Center“ eingerichtet. Seither wurde der Begriff „Vocational Training“ in den Medien verwendet. Die Idee des „Vocational Training“ wurde so nach und nach bekannter. Damals umfasste das „Vocational Training“ die Lehrlingsausbildung, die vorberufliche Bildung der Facharbeiter und die berufliche Weiterbildung der Fach- und Führungskräfte im Industriegewerbe. Obwohl das im Jahr 1983 erlassene Berufsbildungsgesetz mehrmals überarbeitet wurde, regelte es ausschließlich das „Vocational Training“ der Facharbeiter im Industriegewerbe. Deshalb werden die beiden Begriffe bis heute, auch in der Wirtschaft und Wissenschaft, nicht überall akzeptiert und verwendet. Heutzutage werden alle außerschulischen Bildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen mit beruflichem Zweck, d. h. die den Einzelnen beruflich ausbilden bzw. seine Berufskompetenz steigern können, von allen Seiten, nämlich von der Öffentlichkeit über die Wissenschaft und Wirtschaft bis zu den „Normalbürgern“, als „Vocational Training“ bezeichnet.²⁵

Wegen der rasanten Entwicklung in der Technik, Wirtschaft und Arbeitswelt sehen sich die meisten Erwerbstätigen gezwungen, lebenslang zu lernen und sich ständig weiterzubilden und auch Zeit und Geld zu investieren, um die persönliche Berufskompetenz zu erhalten bzw. zu steigern. Solches Lernen gehört zum Bereich der sogenannten beruflichen Weiterbildung. Im Allgemeinen wird die berufliche Ausbildung der Erwerbstätigen in Taiwan durch Schulen bzw. Hochschulen geleistet. Aber es gibt unvermeidlich bestimmte Zeitverschiebungen zwischen gelernten Inhalten aus

²⁵ Die schulische Berufsbildung, d. h. das berufliche Schul- und Hochschulwesen in Taiwan, wird als „Technical and Vocational Education“ bezeichnet (s. Teil I, Kap. 3).

der Schule und den aktuellen Anforderungen der Wirtschaft. Deshalb braucht jeder Beschäftigte mehr oder minder vorberufliche Bildung bzw. Traineeprogramme, wenn er in den Arbeitsmarkt eintritt. Während des Berufslebens muss ebenfalls ständig weitergebildet werden, vor allem die in den Handels- und Hightech-Branchen Tätigen. Obwohl viele Erwerbstätige an der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, sprechen sie nicht von „beruflicher Weiterbildung“, sondern verwenden die üblichen Begriffe der jeweiligen Wirtschaftszweige. Auch in wissenschaftlichen Kreisen tauchen neben „Vocational Training“ auch „Educational Training“ und „Training“ auf. Das heißt, zurzeit verwendet nur das WDA je nach Situation die drei Begriffe – Berufsbildung, Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung. Die anderen Behörden benutzen den üblichen Begriff – Berufsbildung (Vocational Training), welcher meistens mit der beruflichen Weiterbildung gleichgesetzt wird. Während man im Industriegewerbe die Berufsbildung im Allgemeinen entweder das „berufsbegleitende Training“ oder die „Mitarbeiterbildung“ oder nur die „Schulung“ nennt, wird in der Handelsbranche fast nur der Begriff „Educational Training“ benutzt.

4.2 Definition der beruflichen Weiterbildung in Taiwan

Der Begriff der „beruflichen Weiterbildung“, die enge Zusammenhänge mit dem Schul-, Wirtschafts- und politischen System eines Staates aufweist, wird in der wissenschaftlichen Diskussion unterschiedlich definiert.²⁶ In dieser Dissertation wird die berufliche Weiterbildung in Taiwan und in der Bundesrepublik Deutschland vorgestellt, deshalb ist eine präzise Definition des Begriffs unumgänglich.

In Taiwan befindet sich der Bereich „berufliche Weiterbildung“ noch auf einem wissenschaftlichen Neuland. Das Berufsbildungsgesetz bezeichnet die Schulungsmaßnahmen, welche die Fertigkeiten und Kenntnisse der technischen Arbeitskräfte erweitern können, um die Arbeitsproduktivität zu steigern, als „berufliche Weiterbildung“.²⁷ Diese Definition ist jedoch nicht mehr zeitgemäß. Weil die Hauptrolle der damaligen Wirtschaft das verarbeitende Gewerbe spielte, berücksichtigte der Gesetzgeber nur die Kompetenzsteigerung der technischen Arbeitskräfte. Deshalb beschränkt sich das Berufsbildungsgesetz, obwohl es bis heute schon mehrmals revidiert wurde, nach wie vor auf die berufliche Weiterbildung in den technisch bezogenen Berufen. Dies entspricht nicht mehr der gegenwärtigen Wirtschaftsstruktur. Andererseits wird der Begriff „berufliche Weiterbil-

²⁶ Z. B. unterschiedliche Ausbildungssystem der Arbeitskräfte (schulisch geprägt wie in Taiwan, betrieblich geprägt wie in der BRD, gemischt o. a.), unterschiedliche Wirtschaftspolitikrouten (danach erfolgter Angebot-Nachfrage-Mechanismus des Arbeitsmarkts und die Durchführungsformen der beruflichen Weiterbildung) sowie die unterschiedliche Gesetzgebung.

²⁷ Vgl. § 15 des Berufsbildungsgesetzes.

„dung“, wie oben erwähnt, sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft, vor allem in den nicht-technischen Wirtschaftszweigen, kaum benutzt.

Mit Blick auf die Definition im Berufsbildungsgesetz und die im jährlich von der WDA (dem BEVT) veröffentlichten Berufsbildungsbericht²⁸ sowie die Verwendung des Begriffs in der aktuellen beruflichen Weiterbildungslandschaft wird in der vorliegenden Arbeit der Begriff „berufliche Weiterbildung in Taiwan“ folgendermaßen definiert: Als „berufliche Weiterbildung“ werden die kurzfristigen Bildungsmaßnahmen bezeichnet, an welchen ein Schul- und Hochschulabgänger nach der vorberuflichen Schul- und Hochschulbildung, d. h. nach dem Verlassen der Senior Vocational School und der Hochschulen, teilnimmt und mit deren Hilfe er seine fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse steigern kann, um seine geschulte Berufskompetenz zu fördern.

In dieser Definition ist „nach der vorberuflichen Schul- und Hochschulbildung“ so gemeint, dass gemäß dem Bildungssystem die Senior High School eine auf ein weiterführendes Studium vorbereitende Schulart ist. Deshalb besitzen die Absolventen der Senior High School in der Regel keine Berufskompetenz. Im Gegensatz dazu gehören Senior Vocational School und Hochschule, inklusive der technischen Hochschule, zur „beendeten“ Schuleinrichtung, d. h. deren Absolventen sollen in der Regel über eine dem Arbeitsmarkt entsprechende berufliche Grundkompetenz verfügen. Das Adjektiv „geschulte“ in der Definition bedeutet die in der Senior Vocational School besuchte Fachrichtung bzw. die Studiengänge, nach denen bestimmt wird, ob ein Kurs oder eine Schulungsmaßnahme zur beruflichen Weiterbildung gehört oder nicht.²⁹ Nach diesem Verständnis ist die Umschulung in Taiwan im Gegensatz zu der in der Bundesrepublik keine berufliche Weiterbildung.³⁰ Laut der oben erwähnten Definition umfasst die berufliche Weiterbildung in Taiwan:

1. die vorbereitenden Kurse bzw. die vorberuflichen Bildungsmaßnahmen, welche den Arbeitssuchenden mit dem Abschluss der Senior Vocational School bzw. Hochschule die Möglichkeiten geben können, ihre Wettbewerbsfähigkeit im Ar-

²⁸ Berufliche Weiterbildung sind die für die Mitarbeiter durchgeführten Bildungsmaßnahmen, welche die vertieften und neueren Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, um die Produktivität zu steigern (vgl. BEVT 2003, S. - (3) -).

²⁹ Zum Beispiel haben zwei arbeitssuchende Maschinenbau-Hochschulabsolventen das gleiche Ziel, ihre Einstellungsmöglichkeiten zu erhöhen. Einer besucht den CAD-Kurs, um seine Kenntnisse in diesem Bereich zu verbessern. Dieser Kurs kann als „berufliche Bildungsmaßnahme“ bezeichnet werden. Der Andere besucht einen Einführungskurs für Marketing und Management, er möchte als Marketingpersonal Maschinenzubehörteile verkaufen. Obwohl dieser Kurs das gleiche Ziel verfolgt, weil er vorher über keine wirtschaftsbezogenen Grundkenntnisse verfügte, ist dieser Kurs m. E. kein Weiterbildungs-, sondern ein Ausbildungskurs. Wenn er an einer Schulung teilnimmt, die mit dem Marketing bzw. dem Management der Maschinenzubehörteile zusammenhängt, wird diese Schulung m. E. als „berufliche Weiterbildung“ bezeichnet.

³⁰ Nach § 18 des Berufsbildungsgesetzes soll die berufliche Umschulung zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080001> [11.07.2015]).

- beitsmarkt zu steigern und die Wartezeit bis zu einer Beschäftigungsaufnahme zu verkürzen,
2. die Schulungsmaßnahmen, welche von den Erwerbstätigen wegen der Veränderung des Arbeitsumfelds, z. B. der neuen Anlagen bzw. Prozesse, besucht werden, um die veränderten Anforderungen in seiner Berufsausübung zu bewältigen sowie
 3. die Aufstiegsweiterbildung, in der neue und vertiefte Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, um wegen eines Stellenwechsels neue Aufgaben zu erfüllen.³¹

Die ersten beiden Bildungsmaßnahmen können m. E. als Anpassungsweiterbildung bezeichnet werden. Die zweiten und dritten Bildungsmaßnahmen gehören zum Bereich der beruflichen Fortbildung, wie sie im deutschen Berufsbildungsgesetz § 1 Abs. 4 definiert wird. Weil das „Council for Economic Planning and Development“, das für den „Entwicklungsplan der Arbeitskräfte“ zuständig ist, und die „Workforce Development Agency“, die für die außerschulische Berufsbildung verantwortlich ist, sowie die entsprechenden Pläne, Projekte, Forschungsberichte und Veröffentlichungen die beiden Begriffe „Berufsbildung“ und „außerschulische Berufsbildung“ nicht streng unterscheiden und fast nur „Berufsbildung“ statt „außerschulische Berufsbildung“ verwenden, werden die beiden Begriffe in dieser Dissertation synonym verwendet und bedeuten das „Vocational Training“ Taiwans.

³¹ In einem Zeitalter, in dem die betrieblichen Hierarchien allmählich verschwinden, wird in der Karriere die Chance zum Aufstieg immer geringer. Im Gegensatz dazu geschieht immer häufiger die Versetzung auf einer gleichen Stellenstufe in verschiedene Abteilungen mit verschiedenen Aufgaben. Um die neuen Anforderungen der fremden Wissensgebiete zu bewältigen, werden die entsprechenden Schulungen angeboten, die m. E. sowohl als „Aufstiegsweiterbildung“ als auch als „Weiterbildung für zweite Fachkompetenz“ bezeichnet werden können.

Literatur

- Adick, C. (2014): Vergleichen – aber wie? Methodik und Methodologie in der Vergleichenden Erziehungswissenschaft. In: Freitag, C. (Hrsg.): Methoden des Vergleichs – Komparatistische Methodologie und Forschungsmethodik in interdisziplinärer Perspektive, S. 15-38. Budrich UniPress, Opladen, Berlin & Toronto.
- BEVT (Bureau of Employment and Vocational Training) (Hrsg.) (2003): Berufsbildungsbericht 2002 (REPORT ON THE VOCATIONAL TRAINING SURVEY TAIWAN, 2002). November 2003.
職業訓練局 (編印)：中華民國九十一年臺灣地區職業訓練概況調查報告。中華民國九十二年十一月印製。
- Hilker, F. (1962): Vergleichende Pädagogik – Eine Einführung in ihre Geschichte, Theorie und Praxis. München: Max Hueber Verlag.
- MoE (Ministry of Education) (Hrsg.) (2014): Education Statistics 2014, The Republic of China.
教育部：中華民國 103 年版教育統計。
- Oki Hara Tutaka (Verfasser)/Hsu (Übersetzer) (1995): Vergleichende Erziehungswissenschaft. Taipeh: Büffel Verlag.
沖原豐 (著) / 徐南號 (譯)：比較教育學。臺北水牛出版社，中華民國 84 年 3 月 31 日初版二刷。
- SMEA (Small and Medium Enterprise Administration, Ministry of Economic Affairs) (Hrsg.) (2013): Weißbuch KMU 2013.
經濟部中小企業處：2013 中小企業白皮書。102 年 9 月。
- Wang (Herausgeber u. Übersetzer) (1991): Einführung der vergleichenden Erziehungswissenschaft. Kaohsiung: Fuwen Verlag.
王家通 (編譯)：比較教育學導論。高雄復文圖書出版社，中華民國八十年七月初版。
- Yang (1999): Aktuelle Forschungen der vergleichenden Erziehungswissenschaft. 2. Auflage. Taipeh: Verlag der Taiwan Normal University.
楊思偉：當代比較教育研究的趨勢。師大書苑發行。二刷，中華民國 88 年 9 月。

Hiermit erkläre ich, dass die Dissertation „Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und Bundesrepublik Deutschland – Eine vergleichende Studie unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle“ von der Verfasserin selbständig und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt wurde.

Chen, Rong-Chu

陳榮珠

Veröffentlicht im Juli 2015

„Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier °° ISO 9706“

Universität Bielefeld
Fakultät für Pädagogik

Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland

**Eine vergleichende Studie unter besonderer
Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle**

臺灣與德國的在職進修體系

特別針對訓練經費做比較

Dissertationsschrift

zur Erlangung des akademischen Grades Doktor der Philosophie (Dr. Phil.)
an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld

vorgelegt von
Chen, Rong-Chu
(陳榮珠)

Gutachter:

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer
Prof. Dr. Wolfgang Jütte

Bielefeld, 31.10.2014

Erster Teil
Die berufliche Weiterbildung in Taiwan

第一部份
臺灣的在職進修體系

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung in die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation Taiwans	1
1.1 Bevölkerung	1
1.2 Wirtschaft.....	2
1.3 Beschäftigung	4
1.4 Arbeitslosigkeit	8
1.5 Ausländische Arbeitskräfte	10
1.6 Die aktuelle Situation Taiwans – ein Fazit	12
2 Struktur des Bildungssystems	19
3 Das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Technological & Vocational Education)	25
3.1 Die Geschichte des beruflichen Schulwesens vor 1945	26
3.2 Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens ab 1945	29
3.2.1 Berufliche Schulen	29
3.2.2 Technische Hochschulen	32
3.3 Das aktuelle berufliche Schul- und Hochschulwesen Taiwans	34
3.3.1 Die vorberufliche Bildung in der Junior und Senior High School.....	36
3.3.2 Berufliche Bildung in der Sekundarstufe II	40
3.3.3 Technische Bildung im Tertiärbereich.....	44
3.3.4 Cooperative Education im beruflichen Schul- und Hochschulwesen.	48
3.3.5 Berufliche Weiterbildung im beruflichen Schul- und Hochschulwesen	58
4 Die berufliche Weiterbildung	79
4.1 Historische Entwicklung.....	80
4.1.1 Die erste Epoche: Training für den Eigenbedarf (1949-1965).....	80
4.1.2 Die zweite Epoche: Grundsteinlegung für eine außerschulische Berufsbildungspolitik (1966-1971).....	81
4.1.3 Die dritte Epoche: Betriebe bilden aus (1972-1975)	82
4.1.4 Die vierte Epoche: Einführung des Bildungsetats und aktiver beruflicher Bildungsmaßnahmen (1976-1982)	84
4.1.5 Die fünfte Epoche: Etablierung des außerschulischen Berufsbildungssystems (1983-1990)	85
4.1.6 Die sechste Epoche: Die Erschließung der außerschulischen Berufsbildungsarbeit – Eintritt in die Ä ra der beruflichen Weiterbildung (1991-2000)	86

4.1.7 Die siebte Epoche: Neue Ära der beruflichen Weiterbildung (2001 bis heute).....	88
4.1.8 Fazit.....	91
4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften	93
4.2.1 Entwicklung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften.....	93
4.2.2 Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften (2010-2013)	98
4.2.3 Projekt zur Förderung zukünftiger Fachkräfte.....	102
4.2.4 Internationale Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Weiterbildung	103
4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung	109
4.3.1 Die zuständigen Behörden	109
4.3.2 Die Koordinierungsinstitution – Council for Economic Planning and Development, Executive Yuan	110
4.3.3 Organisationsbehörde der außerschulischen Bildungsmaßnahmen..	110
4.3.4 Die ausführenden Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung – Berufsbildungseinrichtungen	111
4.4 Lehrpersonal	115
4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung	118
4.5.1 Berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst.....	120
4.5.2 Berufliche Weiterbildung im privatwirtschaftlichen Bereich.....	130
4.5.3 Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen.....	133
4.5.4 E-Learning im Bereich beruflicher Weiterbildung.....	148
4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	158
4.6.1 Rechtliche Grundlagen	158
4.6.2 Finanzierungsquellen	171
4.6.3 Modelle zur staatlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	182
4.6.4 Zusammenfassung.....	198
5 Statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung	201
5.1 Berufsbildungsbericht 2011	201
5.2 Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätige 2012	246
6 Begriffe in Texten und Fußnoten	249
1 Einführung in die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation Taiwans (臺灣的社經狀況簡介)	249
1.1 Bevölkerung (人民)	249

1.2 Wirtschaft (經濟)	249
1.3 Beschäftigung (勞動力概況).....	249
1.4 Arbeitslosigkeit (失業狀況)	251
1.5 Ausländische Arbeitskräfte (外籍工作者)	251
1.6 Die aktuelle Situation Taiwans – ein Fazit (現況 – 總結).....	251
2 Struktur des Bildungssystems (學制)	252
3 Das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Technological & Vocational Education) (技職教育).....	253
3.1 Die Geschichte des beruflichen Schulwesens vor 1945 (1945 年以前的職業教育).....	253
3.2 Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens ab 1945 (1945 年以後的技職教育).....	253
3.3 Das aktuelle berufliche Schul- und Hochschulwesen Taiwans (技職教育的現況).....	254
4 Berufliche Weiterbildung (職業進修 / 在職進修).....	261
4.1 Historische Entwicklung (發展沿革)	261
4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften (目前由政府推動和提供補助的高級和專業人力的在職進修計畫)	264
4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung (職業訓練之組織體系).....	267
4.4 Lehrpersonal (職業訓練教學人員).....	269
4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung (在職進修 / 進修訓練的種類)	269
4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (職業進修的訓練經費).....	278
5 Statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung (與「職業進修 / 進修訓練」有關的統計報告)	284
5.1 Berufsbildungsbericht 2011 (100 年職業訓練概況調查)	284
5.2 Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätige 2012 (101 年勞工在職進修狀況)	289
7 Literatur.....	290
8 Verzeichnis der Tabellen	297

1 Einführung in die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation Taiwans

Die Quantität bzw. Qualität der Arbeitskräfte eines Landes hängt von der Bildungsqualität ab, die weiterhin einen engen Zusammenhang mit der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung aufweist. Mit anderen Worten können der Staat, die Betriebe und der Einzelne ein höheres Maß an Geldmitteln in die Bildung, inklusive der beruflichen Weiterbildung, investieren, wenn das Land gesellschaftlich eine hohe Stabilität, wirtschaftlich eine gesunde Entwicklung und eine positive Konjunktur aufweist.¹ Aus diesem Grund wird im Folgenden die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation Taiwans vorgestellt.

1.1 Bevölkerung

Das taiwanesisches Territorium umfasst drei Gebiete, das Taiwangebiet, das Kimmagebiet, das aus zwei Inselgruppen besteht und in der Nähe des chinesischen Festlands liegt, und drei weitere Inselgruppen, die zwischen Taiwan, China und den Philippinen liegen. Das Taiwangebiet umfasst die Insel Taiwan (sie erstreckt sich zwischen dem 21° und 26° nördlicher Breite und dem 120° und 122° östlicher Länge), die 21 ihr zugehörigen Inseln und die aus 64 kleinen Inseln bestehende Inselgruppe Penghu und es hat eine Gesamtfläche von ca. 36.000 km².² Die Bevölkerungszahl betrug Ende 2010 ca. 23,12 Millionen und wohnte durchschnittlich 639 Menschen auf einem Quadratkilometer. 15,8 % der Bevölkerung waren unter 15 Jahren, 73,5 % zwischen 15 und 64 Jahren und 10,7 % 65 Jahre und älter.³ Das Han-Volk ist die größte Bevölkerungsgruppe und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug ca. 98 %. Diese Gruppe umfasst die Nachfahren der im 17. Jahrhundert durch eine Masseneinwanderung aus China kommenden Einwanderer, die Hakka und Südfujianesen, sowie die im Jahre 1949 nach dem chinesischen Bürgerkrieg mit der Regierung nach Taiwan geflohenen neuen Einwanderer und ihre Nachfahren. Die restliche Bevölkerung besteht aus 13 taiwanesischen Ureinwohnervölkern und umfasste Ende 2010 insgesamt 510.487 Menschen.⁴ Mandarin ist die offizielle Bildungs-

¹ „Positive Entwicklung der Wirtschaft“ meint nicht eine wirtschaftliche Entwicklung, die mit niedrigen Produktionskosten zulasten der Gesundheit von Menschen, Tieren und der Umwelt ein hohes Wirtschaftswachstum und staatlichen Wohlstand fördert. Dies liegt daran, dass die Gesundheitsausgaben für die Bevölkerung, die wegen der schlechten Arbeitsbedingungen und zerstörten Umwelt krank werden, und die Kosten, die durch die Regeneration der zerstörten Umwelt verursacht werden, langfristig höher sein können als die Gewinne, die aus einem hohen Wirtschaftswachstum erzielt werden.

² Vgl. Kwang Hwa Verlag 1995, S. 12.

³ Vgl. Bevölkerungs- und Wohnungserhebung 2010, S. 5, 9 u. 15 (veröffentlicht: September 2012): <http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/21081884771.pdf> (27.03.2013).

⁴ Vgl. ebenda, S. 53.

und Amtssprache. Sie basiert auf dem Pekinger Dialekt, der früher auch als Amtssprache bezeichnet wurde und in China seit ungefähr tausend Jahren in Politik und Handel etabliert ist. Im Alltagsleben werden, je nach Herkunft der Sprecher, verschiedene Dialekte gesprochen.

1.2 Wirtschaft

In den letzten beiden Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts entwickelte sich die Infrastruktur Taiwans rasant – so z. B. die Eisenbahn im Jahr 1887 und die elektrische Straßenbeleuchtung in Taipeh im Jahr 1885.⁵ In der japanischen Kolonialzeit, von 1894 bis 1945, wurden wichtige Grundlagen für Taiwans Modernisierung geschaffen, vor allem in den Bereichen der Industrie und der Infrastruktur.⁶ Nach dem Zweiten Weltkrieg bis zum Ende der 1960er Jahre erhielt Taiwan große finanzielle Unterstützung von den USA. Die oben erwähnten Faktoren in Verbindung mit dem Engagement der Unternehmen auf der Basis eines marktwirtschaftlichen Systems sowie wirtschaftlichen Fördermaßnahmen seitens des Staates haben Taiwan in den vergangenen Jahrzehnten ein fast ununterbrochenes Wirtschaftswachstum ermöglicht. In den Tabellen 1.2-1 und 1.2-2 werden diese Entwicklungen anhand der statistischen Zahlen wiedergespiegelt.

Die reale Wirtschaftswachstumsrate der Jahre 1951 bis 2000 lag bei über 5 %. Nur in den Jahren der Weltölkrisen (1974/1975 und 1982) und der Asienfinanzkrise (1998) erreichte sie einen geringeren Wert. In den Jahren 1976 und 1978 erlangte die Rate mit Zuwächsen von 13,9 % bzw. 13,6 % einen Höhepunkt. Im Jahr 2001 und 2009 lag das Wachstum im negativen Bereich auf seinem Tiefpunkt (Tab. 1.2-1).

⁵ Vgl. Ying/Ying/Chou/Li/Lin 1992, S. 192-196.

⁶ Vgl. Kwang Hwa Verlag 1995, S. 21.

Tabelle 1.2-1: Wirtschaftswachstumsrate (%)

Jahr	1952	53	54	55	56	57	58	59	1960	61
Wirtschaftswachstumsrate (%)	12,0	9,4	9,6	8,2	5,7	7,5	6,9	7,7	6,3	6,8
Jahr	62	63	64	65	66	67	68	69	1970	71
Wirtschaftswachstumsrate (%)	7,8	9,4	12,2	11,2	8,9	10,7	9,3	9,11	11,4	12,8
Jahr	72	73	74	75	76	77	78	79	1980	81
Wirtschaftswachstumsrate (%)	13,3	12,9	1,4	4,9	14,0	10,3	13,7	8,4	7,4	6,2
Jahr	82	83	84	85	86	87	88	89	1990	91
Wirtschaftswachstumsrate (%)	3,5	8,3	10,7	5,0	11,5	12,7	8,0	8,5	5,7	7,6
Jahr	92	93	94	95	96	97	98	99	2000	01
Wirtschaftswachstumsrate (%)	7,8	6,9	7,4	6,5	5,5	5,5	3,5	6,0	5,8	-1,7
Jahr	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
Wirtschaftswachstumsrate (%)	5,3	3,7	6,2	4,7	5,4	6,0	0,7	-1,8	10,8	4,1

Quelle: Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (DGBAS):

<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1> (27.04.2009) → Staatliche Statistik → Volkseinkommen und Wirtschaftswachstum → ebooks → Statistischer Auszug des Volkseinkommens (Fassung vom Februar 2009) → 1. Hauptsächliche Indizien → 1-1 durchschnittliche Rate des jährlichen Wirtschaftswachstums (Daten bis 1995); DGBAS: <http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1> (04.04.2013) → ... → Statistischer Auszug des Volkseinkommens (Fassung vom Februar 2013), S. 3 (Daten von 1996 bis 2011)

Tabelle 1.2-2: Einkommen pro Kopf (US\$) und Bruttoinlandsprodukt (Millionen US\$)

Jahr	1951	1965	1972	73	75	76	79	1980
Pro-Kopf-Einkommen	137	204	486	648	900	1.053	1.784	2.189
BIP ⁷	1.201	2.843	6.672	7.999	15.747	18.918	33.870	42.285
Jahr	85	86	87	88	89	1991	92	93
Pro-Kopf-Einkommen	3.041	3.698	4.905	5.917	7.097	8.341	9.792	10.197
BIP	63.409	76.929	103.520	125.789	152.724	184.267	218.712	230.926
Jahr	97	98	2000	01	02	03	04	05
Pro-Kopf-Einkommen	12.707	11.522	13.090	11.692	11.914	12.242	13.252	14.075
BIP	300.005	276.105	321.230	291.694	297.668	305.624	331.007	355.958
Jahr	06	07	08	09	2010	11		
Pro-Kopf-Einkommen	14.455	15.122	15.194	14.255	16.491	17.758		
BIP	366.357	384.768	400.132	377.529	428.186	464.009 ⁸		

Quelle: DGBAS (27.04.2009) → ... → 1. Hauptsächliche Indizien → nach gängigen Preisen berechnet (Daten bis 2007); DGBAS (04.04.2013) → ... → Statistischer Auszug des Volkseinkommens (Fassung vom Februar 2013), S. 1f. (Daten von 2008 bis 2011)

⁷ Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) entspricht dem Wert aller innerhalb eines bestimmten Zeitraums erstellten Waren und Dienstleistungen. Um Doppelerfassungen zu vermeiden, werden dabei Güter, die als Vorleistungen in die Produktion eingehen, nicht berücksichtigt. Ähnlich wie das Bruttoinlandsprodukt erfasst auch das Bruttosozialprodukt (BSP) den Wert der in einer Volkswirtschaft produzierten Waren und Dienstleistungen (ohne deren Vorleistungen) innerhalb einer bestimmten Periode. Zusätzlich werden aber auch die Erwerbs- und Vermögenseinkommen, die Inländer aus dem Ausland beziehen, mit eingerechnet, während Erwerbs- und Vermögenseinkommen, die Ausländer im Inland beziehen, abgezogen werden (vgl. Serges Medien GmbH 2000, S. 67f.).

⁸ Im Jahr 2011 machten der Anteil der Landwirtschaft (inklusive der Forstwirtschaft und Fischerei) 1,81 %, der der Industrie 29,76 % und der der Dienstleistungen 68,43 % des Bruttoinlandsproduktes aus (vgl. DGBAS [04.04.2013] → Staatliche Statistik → Volkseinkommen und Wirtschaftswachstum → E-Books → Jahrbuch des Volkseinkommens 2011 [veröffentlicht: Dezember 2012], S. 14).

Von 1951 an, als das Pro-Kopf-Einkommen bei 137 US\$ lag, dauerte es 25 Jahre, bis es die Schwelle von 1.000 US\$ mit genau 1.053 US\$ im Jahr 1976 überschritt. Die Übergangszeit vom Überschreiten der 1.000- bis zur 5.000-US\$-Schwelle im Jahr 1988 dauerte 12 Jahre und bis zum Erreichen eines Pro-Kopf-Einkommens von 10.197 US\$ im Jahr 1993 dauerte es nur fünf Jahre. Dies war der Zeitraum innerhalb der letzten 60 Jahre, in dem das private Einkommen am schnellsten zunahm. Danach wuchs es langsamer. Im Jahr 1998, 2001 und 2009 nahm das Pro-Kopf-Einkommen dreimal ab. Analog dazu entwickelte sich im gleichen Zeitraum das Bruttoinlandsprodukt (Tab. 1.2-2).

1.3 Beschäftigung

Im Februar 2013 waren 19.544.000 Personen bzw. 84,23 % der gesamten Bevölkerung, die ca. 23.203.000 Personen betrug, im erwerbsfähigen Alter⁹, also 15 Jahre und älter waren. Darunter waren 11.398.000 Arbeitskräfte. Die Arbeitskräftequote lag bei 49,12 % der Gesamtbevölkerung und bei 58,32 % der erwerbsfähigen Bevölkerung. Zum gleichen Zeitpunkt belief sich die Zahl der Erwerbstätigen auf 10.915.000 und die der Arbeitslosen auf 483.000. Die Arbeitslosenquote lag bei 4,24 % (Tab. 1.3-2 u. Tab. 1.3-3).¹⁰ Tabelle 1.3-1 stellt das taiwanesisches Verständnis von den Begriffen Arbeitskräfte, Arbeitskräftequote, Nichtarbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslosenquote und ihren deutschen Entsprechungen dar.

⁹ Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter umfasst die Zivilbevölkerung ([Zivil-]Arbeitskräfte und Nichtarbeitskräfte), Soldaten und Straffällige (vgl. DGBAS [28.04.2009] → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → Einführung → Erhebungsmethode und Begriffsdefinition).

¹⁰ Vgl. DGBAS (04.04.2013) → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → E-Books → Monatsberichte → Monatliche Statistik von Arbeitskräften 472 (Stand: Februar 2013), Tab. 1 u. Tab. 2.

Tabelle 1.3-1: Begriffspaare in der taiwanesischen und deutschen Statistik bzw. Literatur

Taiwan	Deutschland
Arbeitskräfte (T.)/(D.) Erwerbspersonen	
Arbeitskräfte: arbeitsfähige Bevölkerung (Erwerbstätige und Arbeitslose) im erwerbsfähigen Alter (15-65 bzw. 15 Jahre und älter).	Erwerbspersonen: alle Personen mit Wohnsitz im Bundesgebiet, die eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Erwerbstätige und Erwerbslose). Eine Untergruppe der Erwerbspersonen bilden die abhängigen Erwerbspersonen, die nur diejenigen Personen umfassen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (Beamte, Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) und Arbeitslose.
Arbeitskräftequote (T.)/(D.) Erwerbsquote	
Arbeitskräftequote: Verhältnis der Zahl der Arbeitskräfte bezogen auf die Zahl der Bevölkerung ab 15 Jahren.	Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen, die sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammensetzen, an der gesamten Bevölkerung.
Nichtarbeitskräfte (T.)/(D.) kein entsprechender Begriff	
Nichtarbeitskräfte: Personen ab dem vollendeten 15. Lebensjahr aufwärts, die zur Gruppe der Schüler, Studenten, Hausfrauen/-männer, Älteren, Behinderten gehören sowie Personen, die erwerbswillig sind, aber aus verschiedenen Gründe nicht gesucht haben.	-
Erwerbstätige (T.)/(D.) Erwerbstätige	
Erwerbstätige: Die in der Untersuchungswoche 15-Jährigen und älteren Erwerbstätigen mit Entgelt und Familienmitglieder ohne Entgelt, die zu Hause mindestens 15 Wochenstunden arbeiten. Sie umfassen Arbeitgeber, Selbstständige, Familienmitglieder ohne Entgelt und Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.	Erwerbstätige: Die Statistik erfasst die Erwerbstätigen unterschiedlich: <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitskräftepotenzial: Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter: (15-65 bzw. 15 Jahre und älter); 2. Erwerbskonzept des Statistischen Bundesamtes: alle, die eine direkt oder indirekt auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, ohne Rücksicht auf die Höhe des Ertrages; 3. Labour-Force-Konzept der Organization for Economic Cooperation and Development (OECD): alle unter (2) erfassten Personen, die mind. 15 Wochenstunden erwerbstätig sind; 4. alle Personen, für welche die Erwerbstätigkeit die entscheidende Quelle des Lebensunterhaltes ist.
Arbeitslosenquote (T.)/(D.) Arbeitslosenquote	
Arbeitslosenquote: Zahl der Arbeitslosen bezogen auf die Zahl der Arbeitskräfte.	Arbeitslosenquote: Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen bezogen auf die Zahl der Erwerbspersonen.

Quelle: DGBAS (28.04.2009) → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → Einführung → Erhebungsmethode und Begriffsdefinition; Grüske/Schneider 2003, S. 33 u. 141f.

Tabelle 1.3-2: Arbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslose nach Geschlecht, Schulabschluss und Alter im Februar 2013 (I)

	Arbeitskräfte		Erwerbstätige	Arbeitslose	
	abs.	% ¹	abs.	abs.	% ²
nach Geschlecht					
insgesamt	11.398.000	58,32	10.915.000	483.000	4,24
männlich	6.385.000	66,69	6.095.000	290.000	4,54
weiblich	5.013.000	50,28	4.820.000	193.000	3,85
nach Schulabschluss					
insgesamt	11.398.000	58,32	10.915.000	483.000	4,24
bis Primary School	895.000	27,51	873.000	22.000	2,48
Junior High School	1.442.000	60,21	1.377.000	65.000	4,51
Senior High School	947.000	48,97	907.000	40.000	4,21
Senior Vocational School	2.880.000	68,01	2.759.000	121.000	4,20
Junior College	1.863.000	74,97	1.806.000	57.000	3,05
Hochschulabschluss u. darüber	3.371.000	64,30	3.193.000	178.000	5,29
nach Alter					
insgesamt	11.398.000	58,32	10.915.000	483.000	4,24
15-19 Jahre	128.000	7,99	116.000	12.000	9,45
20-24 Jahre	765.000	52,24	661.000	104.000	13,58
25-29 Jahre	1.488.000	92,74	1.382.000	106.000	7,11
30-34 Jahre	1.723.000	86,31	1.651.000	72.000	4,17
35-39 Jahre	1.558.000	84,26	1.503.000	55.000	3,53
40-44 Jahre	1.519.000	83,75	1.481.000	38.000	2,48
45-49 Jahre	1.470.000	79,34	1.430.000	41.000	2,76
50-54 Jahre	1.246.000	68,05	1.216.000	30.000	2,42
55-59 Jahre	863.000	52,94	843.000	20.000	2,32
60-64 Jahre	423.000	32,62	417.000	5.000	1,28
65 Jahre und älter	214.000	8,24	214.000	0.000	0,21

¹ Arbeitskräftequote (siehe Tab. 3)

² Arbeitslosenquote (siehe Tab. 3)

Quelle: DGBAS (04.04.2013) → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → Tabellen → Tabellen nach der Zeitfolge → Arbeitskräfte, Arbeitskräftequoten, Erwerbstätige, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten

Tabelle 1.3-3: Arbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslose nach Geschlecht, Schulabschluss und Alter im Februar 2013 (II)

	Arbeitskräfte		Erwerbstätige		Arbeitslose	
	abs.	% ¹	abs.	% ¹	abs.	% ¹
nach Geschlecht						
insgesamt	11.398.000	100,00	10.915.000	100,00	483.000	100,00
männlich	6.385.000	56,02	6.095.000	55,84	290.000	60,04
weiblich	5.013.000	43,98	4.820.000	44,16	193.000	39,96
nach Schulabschluss						
insgesamt	11.398.000	100,00	10.915.000	100,00	483.000	100,00
bis Primary School	895.000	7,85	873.000	8,00	22.000	4,55
Junior High School	1.442.000	12,65	1.377.000	12,62	65.000	13,46
Senior High School	947.000	8,31	907.000	8,31	40.000	8,28
Senior Vocational School	2.880.000	25,27	2.759.000	25,28	121.000	25,05 ³
Junior College	1.863.000	16,34	1.806.000	16,55 ²	57.000	11,80
Hochschulabschluss u. darüber	3.371.000	29,58	3.193.000	29,25	178.000	36,85
nach Alter						
insgesamt	11.398.000	100,00	10.915.000	100,00	483.000	100,00
15-19 Jahre	128.000	1,12	116.000	1,06	12.000	2,48
20-24 Jahre	765.000	6,71	661.000	6,06	104.000	21,53
25-29 Jahre	1.488.000	13,05	1.382.000	12,66	106.000	21,95
30-34 Jahre	1.723.000	15,12	1.651.000	15,12	72.000	14,91
35-39 Jahre	1.558.000	13,67	1.503.000	13,77	55.000	11,39
40-44 Jahre	1.519.000	13,33	1.481.000	13,57	38.000	7,87
45-49 Jahre	1.470.000	12,90	1.430.000	13,10	41.000	8,49
50-54 Jahre	1.246.000	10,93	1.216.000	11,14	30.000	6,21
55-59 Jahre	863.000	7,57	843.000	7,72	20.000	4,14
60-64 Jahre	423.000	3,71	417.000	3,82	5.000	1,04
65 Jahre und älter	214.000	1,88	214.000	1,96	0.000	0,00

¹ Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

² 16,55 % der 10.915.000 Erwerbstätigen haben eine Abschlussurkunde des Junior Colleges.

³ 25,05 % der Arbeitslosen waren Absolventen der Senior Vocational School.

Quelle: ebenda

Unter den 10.915.000 Erwerbstätigen im Februar 2013 waren 472.000 Arbeitgeber, 1.315.000 Selbstständige, 563.000 Familienmitglieder ohne Gehalt, die den Haushalt führten, und 8.565.000 Beschäftigte (7.543.000 bei Privatunternehmen, 1.022.000 beim öffentlichen Dienst); die Beschäftigungsquote lag bei 69,11 %.¹¹ Nach Berufsgruppen differenziert waren 410.000 bzw. 3,76 % der gesamten Erwerbstätigen Bürgervertreter bzw. Parlamentsabgeordnete, betriebliche Führungskräfte und Unternehmensmanager, 1.270.000 (11,64 %) Fachkräfte, 1.951.000 (17,87 %) Techniker und Assistenzfachkräfte bzw. Hilfsfachkräfte, 1.226.000 (11,24 %) Hilfskräfte bzw. Büro-Assistenten, 2.139.000 (19,60 %) Personen, die als Dienstleistungskräfte tätig sind, 491.000 (4,50 %) Beschäftigte der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei und

¹¹ Vgl. DGBAS (04.04.2013) → ... → Tabellen nach der Zeitfolge → Erwerbstätige → 6. nach dem Berufsstatus. Beschäftigungsquote ist die Zahl aller Beschäftigten, bezogen auf die gesamten Erwerbstätigen; der Prozentsatz wurde von Verfasserin berechnet.

3.427.000 (31,40 %) Fabrikarbeiter, Maschinen- bzw. Anlagenoperateure und einfache Arbeiter.¹² In der Landwirtschaft waren 543.000 Personen tätig; das waren 4,97 Prozent der gesamten Erwerbstätigen. Über ein Viertel, nämlich 27,34 % der Erwerbstätigen waren im verarbeitenden Gewerbe tätig (Tab. 1.3-4).

Tabelle 1.3-4: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbranchen im Februar 2013

nach Wirtschaftsbranchen		
	abs.	%*
insgesamt	10.915.000	100,00
Landwirtschaft und Fischerei	543.000	4,97
Industriegewerbe	3.952.000	36,21
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	4.000	0,04
verarbeitendes Gewerbe	2.984.000	27,34
Energie- und Gasversorgung	29.000	0,26
Wasserversorgung und -schutz	82.000	0,75
Baugewerbe	853.000	7,81
Dienstleistungsgewerbe	6.420.000	58,82
Groß- und Einzelhandel	1.812.000	16,60
Verkehr und Logistik	417.000	3,82
Hotellerie und Gastronomie	766.000	7,01
Information und Kommunikation	229.000	2,10
Kredit- und Versicherungsgewerbe	423.000	3,88
Immobilien	88.000	0,81
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	347.000	3,18
Unterstützungsdienstleistungen	259.000	2,37
öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sicherheit	385.000	3,53
Weiterbildung	632.000	5,79
Gesundheit und Sozialarbeit	425.000	3,89
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	94.000	0,86
sonstige Dienstleistungen	541.000	4,96

* Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: DGBAS (04.04.2013) → ... → Tabellen nach der Zeitfolge → Erwerbstätige → 4. nach Wirtschaftsbranchen

1.4 Arbeitslosigkeit

Bei relativer Rohstoffknappheit ist Taiwan zur Sicherung seiner ökonomischen Grundlagen in hohem Maße auf den Export angewiesen. Seit Anfang der 1960er Jahre konzentriert sich die Wirtschaftspolitik auf ausländische Märkte. Die Expansion der Exportgüter hat zu mehr Investitionen geführt, woraus sich positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation ergeben. Eine gute Beschäftigungssituation bedeutet ein hohes Arbeitsplatzangebot für Arbeitsuchende und damit eine relativ niedrige Ar-

¹² Anzahl siehe DGBAS (04.04.2013) → → Erwerbstätige → 5. nach den Berufsgruppen; Prozentsätze siehe DGBAS (04.04.2013) → → Monatliche Statistik von Arbeitskräften 472 (Stand: Februar 2013), S. (16)*.

* Wenn sich eine amtliche Statistik zwei Teile – Zusammenfassung und Tabellen – unterscheidet, werden die Seitenzahlen der Zusammenfassung mit Klammern gekennzeichnet.

beitslosenquote. Das heißt, die jährliche Arbeitslosenquote hängt in starkem Maße von der Konjunktur der Weltwirtschaft ab. Dies hat sich auch in Taiwan bestätigt, hier schwankte sie von 1978 bis 2008 zwischen 1,23 % (1980) und 5,85 % (2009) (Tab. 1.4-1).

Tabelle 1.4-1: Arbeitslosenquote von 1978 bis 2012

Jahr	1978	79	80	81	82	83	84	85	86
Arbeitslosenquote (%)	1,67	1,27	1,23	1,36	2,14	2,71	2,45	2,91	2,66
Jahr	87	88	89	90	91	92	93	94	95
Arbeitslosenquote (%)	1,97	1,69	1,57	1,67	1,51	1,51	1,45	1,56	1,79
Jahr	96	97	98	99	2000	01	02	03	04
Arbeitslosenquote (%)	2,60	2,72	2,69	2,92	2,99	4,57	5,17	4,99	4,44
Jahr	05	06	07	08	09	10	11	12	
Arbeitslosenquote (%)	4,13	3,91	3,91	4,14	5,85	5,21	4,39	4,24	

Quelle: DGBAS (04.04.2013) → ... → Tabellen nach der Zeitfolge → Arbeitslosenquote → 1. nach Geschlecht und Schulabschluss

Die obige Tabelle zeigt, dass die Arbeitslosenquote von 1978 bis 2000 zwischen 1,23 % und 2,99 % lag. Seit der Jahrtausendwende hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt geändert, d.h. die Arbeitslosenquote wächst enorm. Die hohen Arbeitslosenquoten werden durch die wegen des Kostendrucks ausgelösten Abwanderungen, Betriebsschrumpfungen und -schließungen verursacht. Viele dieser Arbeitslosen, vor allem die Älteren und Frauen, scheiden für immer aus dem Arbeitsmarkt aus, weil es für sie kaum möglich ist, mit niedrigem Schulabschluss durch Umschulung eine Stelle in den Hightech-Branchen zu finden. Seit dem zweiten Halbjahr 2009 verschlechtert sich die Arbeitsmarktlage wegen der weltweiten Wirtschaftskrise und des dadurch verursachten Ausfuhrinbruchs; die Zahl der Arbeitslosen nimmt weiter zu. Die hohe Arbeitslosigkeit in den Jahren 2009 (5,85 %) und 2010 (5,21 %) in Taiwan ist also – wie in allen Industrieländern – eine durch den wirtschaftlichen Strukturwandel ausgelöste Arbeitslosigkeit, die durch Auftragseinbrüche verstärkt wird.

Im Februar 2013 gab es durchschnittlich 483.000 Arbeitslose, darunter 105.000 Berufsanfänger. Die Weiteren 378.000 mussten bzw. wollten ihre Beschäftigung wechseln. Die Gründe für ihre Arbeitslosigkeit waren vielfältig: Es gab 164.000 Arbeitslose, die mit ihrer vorherigen Erwerbstätigkeit unzufrieden waren und selbst kündigten. Dazu kamen 142.000 Menschen, die wegen einer Betriebsschließung bzw. einer betrieblichen Verschlankungsmaßnahme, und 49.000, die wegen der Beendigung einer Kurz- oder Saisonarbeit arbeitslos wurden, und der Rest war aus verschiedenen weiteren Gründen arbeitslos geworden. Durchschnittlich dauerte die Arbeitslosigkeit 26,22 Wochen. Unter den 483.000 Arbeitslosen zählten 75.000 zu Langzeitarbeitslo-

sen, das heißt, sie waren länger als ein Jahr arbeitslos.¹³

Der Statistik zufolge weist die Altersgruppen von 15 bis 24 Jahre eine besonders hohe Arbeitslosigkeit auf – 9,45 % (13,58 %) bei der Gruppe von 15 bis 19 (20-24) Jahre im Februar 2013. Es können zwei wesentliche Gründe benannt werden, warum sie von der Arbeitslosigkeit besonders betroffen sind. Zum einen ist die Wartezeit nach dem Schul- bzw. Hochschulabgang bis zum Wehrdienst zu kurz, um eine feste Stelle zu bekommen. Zum anderen stellt diese Zeit die Anfangsphase im Berufsleben der Berufsanfänger dar. Viele von ihnen versuchen immer, die „perfekte“ Arbeitsstelle zu finden. Deshalb gibt es zahlreiche Beschäftigungswechsel und die Zeit der Arbeitslosigkeit, in der sie auf eine neue Beschäftigung warten, ist lang.

1.5 Ausländische Arbeitskräfte

Neben der strukturellen Arbeitslosigkeit gibt es noch ein anderes unübersehbares Problem auf dem taiwanesischen Arbeitsmarkt: Mit der Verbesserung des Lebensstandards möchten viele Arbeitnehmer eine leichtere Arbeit und eine angenehmere Arbeitsumgebung haben als früher, das heißt, immer weniger Menschen wollen trotz höherer Löhne in einem schmutzigen, mühsamen und gefährlichen Arbeitsumfeld arbeiten. Um den Bedarf an Arbeitern in diesen Bereichen zu decken, werden seit Oktober 1989 ausländische Arbeiter mit dem „Kompensationsprinzip in begrenztem Gewerbe und begrenzter Anzahl¹⁴“ angeworben. Sie sind in den Branchen tätig, die durch den § 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 11 des „Beschäftigungsdienstgesetzes“ geregelt werden, und zwar im Baugewerbe, in verarbeitenden Gewerben und in der Fischerei sowie als Pflegepersonal und Haushaltshelfer.¹⁵ Der Statistik zufolge gab es Ende Oktober 2012 insgesamt 443.809 ausländische Arbeiter. Darunter kamen 188.286 (42,4 %) aus Indonesien, 99.292 (22,4 %) aus Vietnam, 86.628 (19,5 %) von den Philippinen, 69.598 aus Thailand, 4 aus Malaysia und 1 aus der Mongolei.¹⁶ Der Einsatzschwerpunkt war die

¹³ Vgl. DGBAS (04.04.2013) → Staatliche Statistik → E-Books → Monatsberichte → Monatliche Statistik von Arbeitskräften 472 (Stand: Februar 2013), Tab. 24 (S. 81).

¹⁴ Vgl. Council of Labor Affairs (CLA): <http://www.cla.gov.tw/> (20.06.2007) → Chinesisch → Angelegenheiten für ausländische Arbeiter.

¹⁵ Vgl. § 46 des „Beschäftigungsdienstgesetzes“, das am 08.05.1992 erlassen und am 25.12.2013 zuletzt geändert wurde: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.asp?PCODE=N0090001> (15.04.2015) und die „Verordnung zur Qualifikation und Erlaubnis der Ausländer, die in den von dem § 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 11 des Beschäftigungsdienstgesetzes geregelten Branchen tätig sind“, die am 13.01.2004 erlassen und am 03.03.2015 zuletzt geändert wurde: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.asp?PCODE=N00900029> (15.04.2015). Die in der Nr. 11 geregelten Arbeiten gehören zu den von der zuständigen Behörde genehmigten Spezialarbeiten. Für sie fehlen im Inland die Arbeitskräfte und sie kann diese Lücke nur durch die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmers schließen. Sie umfassen u.a. bilinguale Dolmetscher und Köche, die für die in der Verordnung geregelten Ausländer kochen (§ 5 dieser Verordnung).

¹⁶ Vgl. Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT): <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp>

verarbeitende Industrie, in der 230.066 (51,8 %) der ausländischen Arbeiter beschäftigt wurden. Außerdem arbeiteten 201.287 (45,4 %) ausländische Arbeiter als Pflegepersonal und Haushaltshelfer, 3.331 (0,8 %) im Baugewerbe und 9.125 (2,1 %) in der Fischerei.¹⁷

Neben den Arbeitern umfassen die ausländischen Arbeitskräfte auch die Fachkräfte. Sie sind in den Arbeitsbereichen tätig, die durch den § 46 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 des „Beschäftigungsdienstgesetzes“ geregelt werden. Sie umfassen (1) Fachkräfte und Techniker, (2) Führungskräfte ausländischer Unternehmen, (3) Lehrkräfte, (4) Sporttrainer und Sportler sowie (5) im religiösen Bereich und in der Kunst- und Showbranche Tätige.¹⁸ Der Statistik zufolge gab es Ende April 2013 insgesamt 27.698 ausländische Fachkräfte, darunter 22.179 (80,07 %) männlichen Geschlechts und 17.828 (64,37 %) mit einem Hochschulabschluss. Unterschiede nach der Nationalität bilden die Japaner die größte Gruppe (8.029 bzw. 28,99 %). Danach kamen 6.052 (21,85 %) US-Amerikaner, 1.476 Kanadier, 1.482 Malaien, 1.235 Briten, 908 Philippiner, 899 Inder und 895 Koreaner. Unterschieden nach Arbeitskategorien waren die meisten von ihnen (14.411 bzw. 52,03 %) Fachkräfte und Techniker. Danach kamen 5.499 (19,85 %) Lehrer von privaten Sprachschulen und 2.780 (10,04 %) Lehrer an Schulen und Hochschulen.¹⁹

Die Arbeitserlaubnis als ausländischer Arbeiter²⁰ gilt für drei Jahre. Nach Ablauf der Erlaubnis darf er wieder arbeiten, wenn er mindestens einen Tag das Land verlässt und eine neue Arbeitserlaubnis bekommt. Die Erlaubnis als Fachkraft ist ebenso einmalig bis zu drei Jahren gültig. Nach Ablauf der Arbeitserlaubnis kann sie verlängert werden, wenn der Arbeitgeber einen weiteren Bedarf zur Beschäftigung anmeldet; die Fachkraft braucht das Land nicht zu verlassen. Die gesamte Beschäftigungszeit jeder ausländischen Arbeitskraft darf 12 Jahre nicht überschreiten.²¹

(27.03.2013) → Statistische Daten → Erhebungsberichte → Erhebung der ausländischen Arbeiter 2012 – 01 Zusammenfassung, S. (4).

¹⁷ Vgl. ebenda, S. (2).

¹⁸ Vgl. § 46 des Beschäftigungsdienstgesetzes.

¹⁹ Vgl. BEVT (12.06.2013) → Statistische Daten → Ausländische Fachkräfte → 02 nach Geschlecht, Schulabschluss und Nationalität (Stand: April 2013) u. 03 Zusammenfassung und Analyse (Stand: April 2013).

²⁰ Im Folgenden wird in dieser Arbeit nur die männliche Form aus Gründen der leichteren Lesbarkeit benutzt; in jedem Fall sind damit natürlich Männer und Frauen gemeint.

²¹ Vgl. § 52 des Beschäftigungsdienstgesetzes.

1.6 Die aktuelle Situation Taiwans – ein Fazit

Die historische und langfristig multikulturelle Entwicklung, die geografisch vorzügliche Lage, die seit vier Jahrhunderten stetig wechselnde Fremdbeherrschung und die unterschiedlichen Einwohnergruppen schlagen sich mehr oder minder in der Genese der heutigen taiwanesischen Gesellschaft und in der Mentalität der Bevölkerung nieder. Hierzu einige Beispiele: (1) Die Einwohner haben im Allgemeinen einen freundlichen Charakter und eine hohe Toleranz gegenüber Einwanderern, weil die Vorfahren von ca. 98 % aller Inseleinwohnern in den vergangenen Jahrhunderten früher oder später neu auf die Insel kamen. (2) Sie haben ein großes Interesse, eine hohe Akzeptanz und „Versuchsbereitschaft“ in Bezug auf neue Dinge und Menschen. (3) Die Sehnsucht nach einer Heimat bzw. einem festen Ort ist nicht so stark wie die der festländischen Einwohner, weil sie auf einer Insel wohnen und bereit sind, Abenteuer und Risiko auf sich zu nehmen, um ihr Überleben zu sichern. Deshalb scheuen es viele nicht, wie ihre Vorfahren in ein unbekanntes Land auszuwandern. Mit anderen Worten: Die Menschen auf der Insel sind sehr flexibel, sie reagieren schnell auf Neuigkeiten und sind bereit, neue Dinge auszuprobieren und zu erfahren. Diese Eigenschaften spiegeln sich nicht nur im privaten Bereich, sondern auch in der Wirtschafts-, Arbeits- und Bildungspolitik wider.²²

Im Bereich der Wirtschafts- und Arbeitspolitik lassen sich zahlreiche Beispiele finden. Eins von ihnen war die Etablierung der dem damaligen Wirtschaftsministerium unterstellten Berufsbildungszentren, die ihm nach der Einrichtung des „Bureau of Employment and Vocational Training“ (BEVT) unterstellt waren. Neben der Lehrlingsausbildung und Mitarbeiterweiterbildung der Staatsunternehmen führten sie auch die berufliche Weiterbildung der privaten Betriebe durch, um die dringenden Bedürfnisse zur Steigerung der technischen Fähigkeiten der Facharbeiter zu erfüllen, da es kaum Lernorte für die Weiterbildung der privaten Betriebe gab. Die Errichtung des BEVT als Dachbehörde der außerschulischen Berufsbildung verstärkte den Einfluss der beruflichen Bildung und gut ausgebildeter Arbeitskräfte auf die einzelnen Betriebe und die wirtschaftliche Entwicklung. Die nacheinander etablierten öffentlichen Berufsbildungszentren haben bisher vor allem für das Industriegewerbe viele Facharbeiter aus- und weitergebildet. Zahlreiche der aktuell vom BEVT eingeführten Zuschussmaßnahmen der Berufsbildung, inklusive der Mitarbeiterweiterbildung der privaten Betriebe und der Umschulungen der Arbeitslosen, griffen rechtzeitig den Trend

²² Im wirtschaftlichen Bereich finden sich Spuren taiwanesischer Unternehmen in fast aller Welt, wo neue Märkte für innovative Produkte erschlossen werden. In vielen Bereichen strebt die Regierung ungeachtet der Anpassungsmöglichkeiten immer neue bzw. ausländische – vor allem amerikanische oder japanische – Modelle, z. B. von Schulformen oder -fächern, an.

der Arbeitsmarktlage und die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe auf.

In der Bildungspolitik spiegelten sich die Umwandlung des beruflichen Schul- und Hochschulsystems und die der Curricula stets in der Entwicklung der Wirtschaftsstruktur wider. Anfang der 1960er Jahre boomten die Zahlen der beruflichen Schulen und deren Schüler, um die Massennachfrage nach Montagearbeitern am Fließband in den damals innerhalb kurzer Zeit nacheinander etablierten exportorientierten Fabriken der Industrieparks zu decken. Ab Mitte der 1960er Jahre lockte die Junior-College-Politik, d. h. die Tür zur Errichtung privater Junior Colleges wurde geöffnet und ihre Zahl nahm in einem kurzen Zeitabschnitt rasant zu, um den vorhersehbaren Trend der Wirtschaftsstruktur und den der Massennachfrage nach mittleren Facharbeitern zu entsprechen. In den 1980er Jahren spielten die ausgebildeten Facharbeiter der Junior Colleges eine entscheidende Rolle für die inzwischen kapitalintensiveren und technisch anspruchsvolleren Betriebe des sich gewandelten Industriegewerbes; durch die Junior Colleges konnten rechtzeitig ausreichende Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden. Seit den 1990er Jahren tendieren fast alle Wirtschaftsbranchen zu einer intensiveren Entwicklung im Bereich Technik, Kapital und Rentabilität, was die berufliche Schul- und Hochschulbildung enorm beeinflusst hat. Neben der Ausbreitung der Hochschulen, vor allem der technischen Hochschulen, und dem Aufstieg der Junior Colleges und der Technical Colleges haben das System, die rechtlichen Regelungen, Curricula und Aufnahmeverfahren ebenfalls ständige Veränderungen erfahren.²³

Die oben erwähnten Entwicklungen spiegeln die schnelle Reaktion und die Risikobereitschaft der zuständigen Behörden wider, die viele Erfolge erzielten, aber auch negative Folgen haben. Einerseits haben die durch das Berufsbildungssystem ausgebildeten Fachkräfte zum jahrzehntelangen stetigen Wirtschaftswachstum Taiwans beigetragen. Andererseits hat die rasante Expansion der Zahl der technischen Hochschulen und Studenten die damit einhergehenden Probleme schon heute sukzessive vorherbestimmt. Zum Beispiel kritisieren heutzutage viele Betriebe den Rückgang der Berufsfähigkeit der Hochschulabsolventen. Auch für Hochschulabsolventen wird ein Traumjob oftmals ein Traum bleiben, vor allem für die nicht von einer Eliteuniversität abgehenden Absolventen.

²³ In den vergangenen fünfzig Jahren hat das Bildungsministerium immer neue Modellversuche gestartet und Bildungsreformen durchgeführt. Zu ihnen gehört auch die berufliche Hochschulreform. Die Reform hat gute Ansätze, aber die Veränderungsgeschwindigkeit ist manchmal zu schnell. Deshalb können oftmals nicht nur Außenstehende die Inhalte nicht durchschauen, sondern auch die Beschäftigten im pädagogischen Bereich sind orientierungslos. Zum Beispiel wird ein neues Curriculum in der Regel nach einem dreijährigen Modellversuch offiziell flächendeckend eingeführt. Wenn es große Mängel gibt, wird ein neuer Modellversuch durchgeführt. Dies verschwendet nicht nur Geld, sondern führt auch zur Orientierungslosigkeit bei Lehrern und Schülern.

Durch das Wirtschaftswachstum hat im Prinzip das persönliche und familiäre Einkommen durchschnittlich zugenommen. Der gesellschaftliche Wohlstand kann die Wert- und Lebenseinstellung der Einzelnen, darunter auch die Vorstellungen und Erwartungen über den erwünschten Beruf beeinflussen. Wenn man finanziell keine Sorgen hat, bleibt man lieber zu Hause anstatt einer harten, schmutzigen oder gefährlichen Arbeit nachzugehen. Aus diesem Grunde fehlen auf dem Arbeitsmarkt diese Arbeiter. Deshalb wurden ausländische Arbeiter, die sogenannten Blaukragen, seit Oktober 1989 in einigen bestimmten Gewerben und in gewisser Anzahl angeworben, um den Arbeitermangel zu beseitigen.²⁴ Die Beschäftigung der ausländischen Arbeiter ist eine der vielen Ursachen dafür, dass An- und Ungelernte in die Arbeitslosigkeit geraten. Außerdem hat die Abwanderung vieler Unternehmen bzw. die aus verschiedenen Gründen erfolgten Betriebsschließungen auch viele An- und Ungelernte sowie Ältere in die Arbeitslosigkeit gebracht.

Die Betriebsschließungen, die die Betriebsabwanderungen bzw. die Konjunkturschwäche verursachen, stehen in engem Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit. Der Statistik zufolge lag die Zahl der wegen Betriebsschließung bzw. -schrumpfung arbeitslos Gewordenen in den vergangenen zwei Jahrzehnten acht Mal auf dem ersten Platz – vor der Zahl der Arbeitslosen, die mit ihrer vorherigen Erwerbstätigkeit unzufrieden waren und selbst kündigten (Tab. 1.6-1).

²⁴ Einerseits wollten die heimischen Arbeiter entweder diese Arbeit nicht ausüben oder sie arbeiteten freiwillig, aber konnten nicht durchhalten und kündigten nach kurzer Zeit. Andererseits beschäftigten die Arbeitgeber lieber die durchschnittlich die Arbeitsethik, z. B. Pünktlichkeit, besser einhaltenden ausländischen Arbeiter, deren Löhne zudem niedriger als die der Einheimischen sind. Diese Situation verursachte somit eine Nebenwirkung, das heißt, die Einführung der ausländischen Arbeiter war ursprünglich eine kompensatorische Aufgabe. Nun scheint es, dass hieraus ein Verdrängungseffekt entstand, d. h. es ist sehr schwer für die einheimischen an- und ungelerten Arbeiter, nach der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Tabelle 1.6-1: Wichtige Ursachen für die Arbeitslosigkeit von 1991 bis 2012

Jahr	Arbeitslose	Arbeitslose, die mit ihrer vorherigen Erwerbstätigkeit unzufrieden waren und selbst kündigten		Arbeitslose, die wegen Betriebs- schließung bzw. -schrumpfung arbeitslos waren	
	abs.	abs.	%*	abs.	%*
1991	130.000	46.000	35,38	21.000	16,15
92	132.000	49.000	37,12	16.000	12,12
93	128.000	50.000	39,06	18.000	14,06
94	142.000	57.000	40,14	19.000	13,38
95	165.000	66.000	40,00	29.000	17,58
96	242.000	79.000	32,64	68.000	28,10
97	256.000	84.000	32,81	71.000	27,73
98	257.000	82.000	31,91	71.000	27,63
99	283.000	86.000	30,39	91.000	32,16
2000	293.000	95.000	32,42	90.000	30,72
01	450.000	88.000	19,56	206.000	45,78
02	515.000	110.000	21,36	248.000	48,16
03	503.000	111.000	22,07	228.000	45,33
04	454.000	131.000	28,85	158.000	34,80
05	428.000	140.000	32,71	130.000	30,37
06	411.000	141.000	34,31	117.000	28,47
07	419.000	138.000	32,94	126.000	30,07
08	450.000	139.000	30,89	152.000	33,78
09	639.000	119.000	18,62	337.000	52,74
2010	577.000	142.000	24,61	240.000	41,59
11	491.000	160.000	32,59	148.000	30,14
12	481.000	162.000	33,68	137.000	28,48

* Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: DGBAS (04.04.2013) → ... → Tabelle nach der Zeitfolge → Arbeitslose → 4. nach der Ursache

Um die hohe Arbeitslosigkeit und die mit ihr einhergehenden Probleme²⁵ dieser Personengruppen zu bekämpfen, werden viele Maßnahmen ergriffen, darunter auch Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, um die Betroffenen möglichst schnell wieder ins Berufsleben zu integrieren und die familiäre und gesellschaftliche Stabilität sowie die wirtschaftliche Entwicklung zu unterstützen. Im Gegensatz dazu weist der Arbeitsmarkt wegen der Veränderung der Wirtschaftsstruktur und des Aufstiegs des verarbeitenden Gewerbes noch einen Mangel an gut ausgebildeten Facharbeitern und -kräften in den Hightech-Branchen auf und es werden sogar ausländische Fachkräfte eingestellt.

Der Statistik zufolge betrug die Arbeitslosenzahl im August 2012 502.000, darunter waren 83.000 mit maximal einem Junior-High-School-Abschluss, 163.000 mit dem Schulabschluss der Sekundarstufe II, 61.000 mit dem Junior-College-Abschluss und weitere 195.000 mit mindestens einem Bachelorgrad.²⁶ Ende August 2012 gab es 175.845 freie Stellen in der Industrie- und Dienstleistungsbranche, das heißt, 2,47 % der vollbeschäftigten Arbeitsstellen. Darunter waren 89.983 (46,1 %) in den Industriebranchen und 94.862 (53,9 %) in den Dienstleistungsbranchen angesiedelt. Je nach Wirtschaftsbranchen lag das verarbeitende Gewerbe mit 69.739 (38,7 % der gesamten freien Stellen auf dem ersten Platz. Danach folgte die Branche „Groß- und Einzelhandel“ mit 34.330 (19,5 %) und das Hotel- und Gastronomiegewerbe mit 12.591 (7,2 %) freien Stellen.²⁷ Von den 175.845 freien Stellen waren 30,0 % für alle Schulabsolventen offen, d. h. es bestand keine Einschränkung in Hinblick auf die Kategorie Schulabschluss. Die Anteile der freien Stellen, die einen bestimmten Schulabschluss bzw. eine bestimmte Berufserfahrung forderten, werden in der Tabelle 1.6-2 gezeigt.

²⁵ Zum Beispiel die höhere Kriminalitätsrate der arbeitslosen Jugendlichen im Vergleich zu jener ihrer Altersgenossen. Auch wenn die Hauptverdiener arbeitslos werden, können daraus Ehescheidung, Auseinanderbrechen der Familie, Depression usw. folgen.

²⁶ Vgl. DGBAS (04.04.2013) → Staatliche Statistik → Beschäftigte und Arbeitslose → Tabellen → Nach der Zeitfolge → Arbeitslose → 1. nach Geschlecht und Schulabschluss.

²⁷ Vgl. DGBAS [04.04.2013] → .. → Statistische Analyse → 2012 → Tabelle 1. Die „Beschäftigungsumfrage“ wird vom staatlich statistischen Amt (Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan) jährlich mit den Daten vom August durchgeführt. Es wird die betriebliche Personalsituation aller Betriebe im Industrie- und Dienstleistungsgewerbe erhoben. (vgl. DGBAS [04.04.2013] → Staatliche Statistik → Erhebung der beschäftigten Arbeitskräfte → Einführung → Dateninformation).

Tabelle 1.6-2: Einstellungsvoraussetzungen für die freien Arbeitsstellen in den Industrie- und Dienstleistungsbranchen – nach Berufsgruppen, Schulabschluss und Berufserfahrung (Stand: Ende August 2012)

Kategorien	insgesamt	Führungskräfte	Fachkräfte	Techniker/ Fachkräfte-Assistenten	Hilfskräfte/ Büro-Assistenten	Dienstleistungs- und Verkaufskräfte	Handwerker und Techniker für Maschinenanlagen	einfache Techniker und Arbeiter
insgesamt (absolut)	175.845							
insgesamt (%)	100,0	1,3	14,5	27,2	6,0	17,0	29,4	4,7
Schulabschluss (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
bis Junior High School	4,3	-	-	0,7	3,7	1,9	10,1	3,0
Senior High School bzw. Senior Vocational School	33,9	4,3	1,7	35,1	39,6	53,3	40,3	38,5
Junior College	10,1	20,1	25,2	14,8	12,1	2,7	3,2	6,0
Universität und darüber	21,7	58,2	70,5	31,0	26,2	3,2	0,6	1,0
nicht begrenzt	30,0	17,4	2,6	18,5	18,5	38,8	45,8	51,6
Berufserfahrung (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 bis unter 3 Jahre	16,1	18,7	24,2	21,6	15,2	14,0	9,5	14,5
3 bis unter 5 Jahre	5,8	12,6	11,3	7,6	2,0	2,1	5,1	15,3
5 Jahre und länger	2,8	48,9	6,4	2,5	0,8	0,0	1,8	4,8
nicht begrenzt	75,2	19,8	58,1	68,2	82,0	83,9	83,6	65,3

Quelle: DGBAS (04.04.2013) → Staatliche Statistik → Erhebung der beschäftigten Arbeitskräfte → Statistische Analyse → 2012 → Tabelle 3

Tabelle 1.6-3: Anteil der freien Arbeitsstellen und Arbeitslosenquote von 2006 bis 2012

Jahr	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	Februar	August	Februar	August	Februar	August	Februar	August	Februar	August	Februar	August	Februar	August
% ¹	2,57	2,64	2,66	2,55	2,69	2,14	1,80	2,07	2,43	2,82	3,37	2,70	2,85	2,47
% ²	3,92	4,09	3,78	4,09	3,94	4,14	5,75	6,13	5,76	5,17	4,69	4,45	4,25	4,40

¹ Anteil der freien Arbeitsstellen

² Arbeitslosenquote

Quelle: DGBAS (04.04.2013) → ... → 2012 → S. 13

Die statistischen Daten machen eine Paradoxie des Arbeitsmarktes deutlich, dass es nämlich sowohl Angebot (Arbeitslose) als auch Nachfrage (freie Stellen) gibt (Tab. 1.6-3). Diese Ergebnisse resultieren aus verschiedenen Ursachen: (1) Die Aufgaben der Arbeitsvermittlungsstellen werden nicht effizient durchgeführt. (2) Die Arbeitssuchenden warten auf ein besseres Angebot, deshalb bleiben sie lieber arbeitslos, anstatt ein unbefriedigendes Arbeitsentgelt zu akzeptieren. (3) Die Arbeitssuchenden besitzen zwar den geforderten Schulabschluss, aber nicht die verlangten Kompetenzen wie u. a. spezifische Fachkompetenzen, Sprachkompetenzen. (4) Die Berufstätigen wollen sich weiterbilden, um fehlende Kompetenzen nachzuholen oder beruflich aufsteigen zu können. Allerdings kann dieser Wunsch aus verschiedenen betrieblichen bzw. persönlichen Gründen, z. B. finanziellen, stellenabhängigen oder zeitlichen Gründen, oftmals nicht mit dem Berufsleben in Einklang gebracht werden, sodass manche ihre Karriere unterbrechen, sich also weiterbilden und in dieser Zeit arbeitslos sind. Es wäre das effizienteste und schnellste Hilfsmittel für die Arbeitslosen aus den Punkten (3) und (4), ihnen die ihrer Neigung und Fähigkeit entsprechende berufliche Weiterbildung zu bieten, damit sie in den Arbeitsmarkt zurückkehren können.

In einer Zeit rasanter wissenschaftlicher, technischer und gesellschaftlicher Entwicklungen wie heute haben nicht nur die angehenden Erwerbstätigen über zahlreiche Berufskompetenzen zu verfügen, um die gewünschte Arbeitsstelle zu bekommen. Für die Berufstätigen ist neben den erforderlichen Fähigkeiten im Berufsleben die tendenziell zukunftsorientierte und der Beschäftigung entsprechende berufliche Weiterbildung unentbehrlich, um die Gefahr von Arbeitslosigkeit zu mindern bzw. zu vermeiden. In einem rohstoffarmen und kleinen Land wie Taiwan, das den Im- und Export braucht, hängt sehr viel davon ab, dass es ein stabiles und stetes Außenhandelswachstum mit qualitativ hochwertigen und wettbewerbsfähigen Ausfuhrwaren gibt, um die gesellschaftliche Stabilität und Lebensqualität zu bewahren. Die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte wird neben der Qualität vor allem von den Preisen bestimmt. Um die Produktionskosten zu senken, das heißt, die Produktmenge zu steigern und die Qualität zu erhalten, sind qualifizierte Mitarbeiter von zentraler Bedeutung, welche neben einer guten Ausbildung auch eine zeitgemäße und stetige Weiterbildung brauchen. Alles in allem spielt die berufliche Weiterbildung in der wettbewerbsorientierten und globalisierten Zeit, vor allem im Außenhandel und auf dem Arbeitsmarkt, für den Einzelnen, die Betriebe und den Staat eine immer größere Rolle.

2 Struktur des Bildungssystems

Das Bildungssystem umfasst Kindergarten, den Primar- und Sekundarbereich I und II sowie den Tertiärbereich.²⁸ Der Besuch eines Kindergartens ist freiwillig.²⁹ Die Schulpflicht dauert neun Jahre und umfasst die sechsjährige Primary School und die dreijährige Junior High School.³⁰ Primary Schools und Junior High Schools sind in der großen Mehrzahl staatliche Schulen; Privatschulen, deren Genehmigung, staatliche Anerkennung und finanzielle Förderung im Privatschulgesetz³¹ geregelt sind, spielen in diesen Bereichen also zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle (Tab. 2-1). Der Besuch einer öffentlichen Primary School und Junior High School ist nach dem Schulbezirk des Schulbesuchers zugeteilt und exklusive der Lehrbücher gebührenfrei.

Tabelle 2-1: Schul- und Schülerzahl im Schuljahr 2012/2013

Kategorien		Schulzahl ¹	Schülerzahl	
			abs. ²	% ³
Preschool	gesamt	6.611	459.653	100,00
	privat	4.723	328.230	71,41
Primary School	gesamt	2.657	1.373.375	100,00
	privat	36	32.604	2,37
Junior High School	gesamt	740	844.884	100,00
	privat	17	91.948	10,88
Senior High School	gesamt	340	402.688	100,00
	privat	146	122.465	30,41
Senior Vocational School	gesamt	155	369.432	100,00
	privat	63	234.428	63,46

³ Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ¹ MoE 2013, S. 4 (Tab. 1-1); ² ebd., S. 20 (Tab. 1-5)

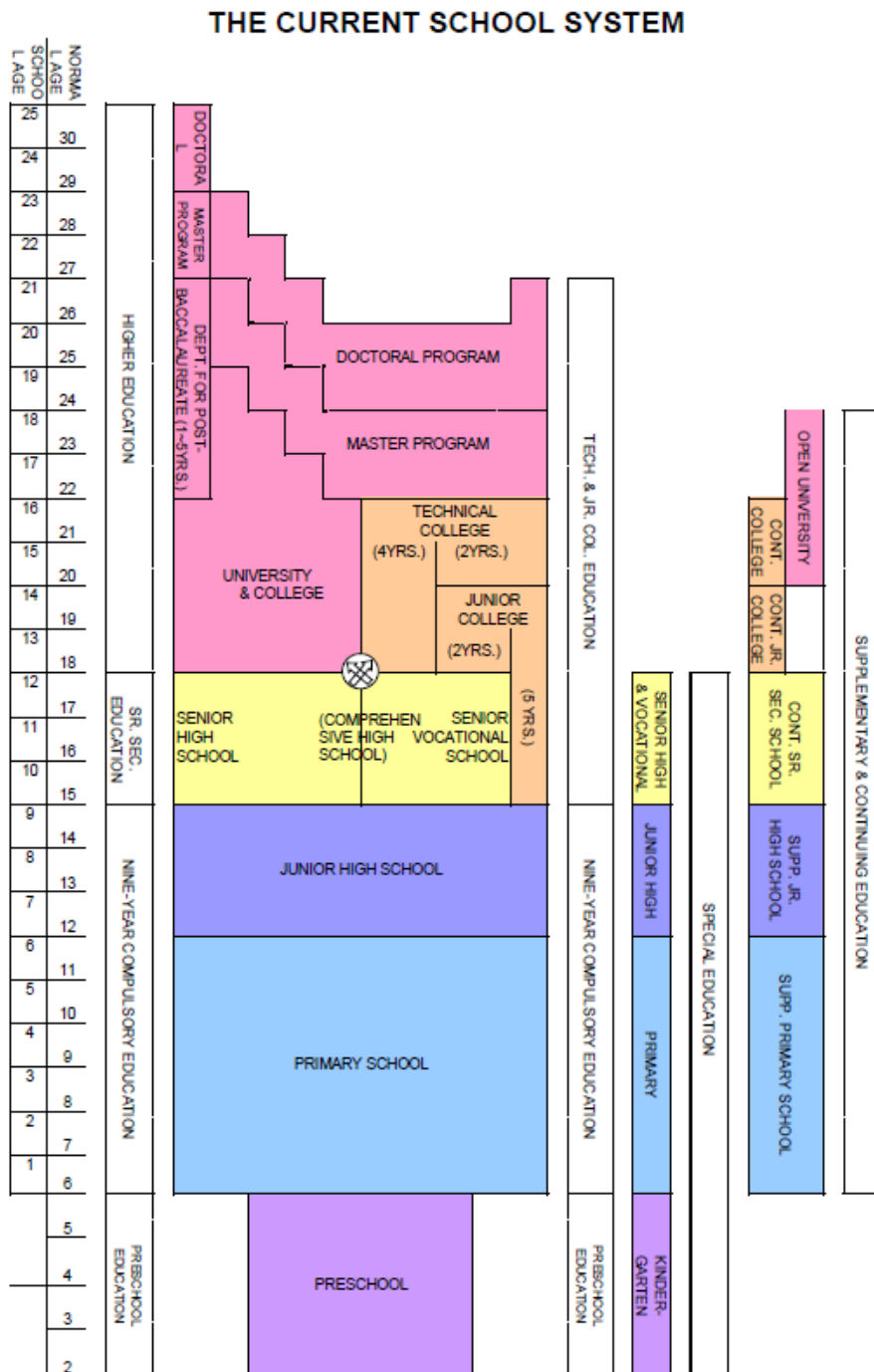
²⁸ Das Schulsystem ist eine nach amerikanischem Muster in den Stufen 6-3-3 (Primarbereich-Sekundarbereich I-Sekundarbereich II) gegliederte Schulform. Der amerikanische Philosoph und Pädagoge John Dewey wurde 1919 von seinen damaligen in den USA studierenden Studenten als Gastprofessor nach China eingeladen. Weil seine Schüler inzwischen einflussreiche Personen (Direktoren oder Kultusminister) geworden waren, war Dewey auf seiner zweijährigen Kolloquiumsreise sehr erfolgreich. Seine pädagogische Idee hat nicht nur eine umfangreiche Diskussion angeregt, sondern auch die damalige Bildungspolitik beeinflusst. 1922 hat die Regierung den „Neuen Schulreform-Erlass“ verabschiedet, darin wurde die 6-3-3 Schulform verbindlich festgelegt. Nach der Umsiedlung der Regierung der Republik China im Jahr 1950 nach Taipeh wurde auch das chinesische Bildungssystem übernommen (vgl. Münch/Risler 1984, S. 5-7).

²⁹ Seitdem ist der Besuch eines öffentlichen Kindergartens für die Kinder, die das fünfte Lebensjahr vollendet haben, gebührenfrei; der Besuch eines privaten Kindergartens wird finanziell gefördert. Im Schuljahr 2012/13 hatten 94,6 % aller fünfjährigen Kinder einen Kindergarten besucht (vgl. Ministry of Education [MoE] 2013, S. (12)f.).

³⁰ Ab dem Schuljahr 1968/1969 wurde eine neunjährige Bürgererziehung eingeführt. Seit der Revision des „Gesetzes zum Pflichtschulbesuch“ am 12.05.1982 ist der neunjährige Schulbesuch für jeden zur Pflicht geworden. Das Gesetz zum Pflichtschulbesuch wurde am 18.07.1944 erlassen und zuletzt am 30.11.2011 geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0070002> [15.04.2015]).

³¹ Das Privatschulgesetz wurde am 16.11.1974 erlassen und zuletzt am 18.06.2014 geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0020001> [15.04.2015]).

Abbildung 2-1: Grundstruktur des Bildungswesens in Taiwan 2013



Quelle: MoE 2013, S. 4

Ab dem Sekundarbereich II bietet das Bildungssystem zwei verschiedene Zweige: den allgemeinbildenden und den beruflichen Bildungszweig. Das allgemeinbildende Bildungswesen umfasst die Senior High Schools, die Comprehensive High Schools, die Combined High Schools,³² Colleges und Universities. Das berufliche Bildungswesen umfasst die Senior Vocational Schools,³³ die 5- und 2-jährigen Junior Colleges, die Technical Colleges und die Technological Universities (Abb. 2-1).

Das Bildungswesen in Taiwan ist zentralistisch organisiert. Das heißt, sowohl für die Schulgesetze als auch für die Bildungspläne, Stundenpläne und Lehrinhalte³⁴ ist der Staat, genauer das Ministry of Education, zuständig. Für die Primary Schools und Junior High Schools sind die kommunalen Verwaltungsbehörden (Kreise bzw. Städte) zuständig. Je nach Ortslage liegt die Zuständigkeit der Senior High Schools und Senior Vocational Schools entweder bei den Stadtstaaten oder beim Staat. Für die Hochschulen ist der Staat zuständig. Die Schulen sind Ganztagschulen. Ein Schuljahr besteht aus zwei Halbjahren: Das erste Schulhalbjahr dauert vom 1. August bis zum 31. Januar des nächsten Jahres, das zweite vom 1. Februar bis 31. Juli. Im Juli und August haben die Schüler zweimonatige Sommerferien. Im Januar und Februar gibt es dreiwöchige Winterferien.

Außerdem existiert ein Sonderschulwesen, das entweder für behinderte Schüler oder für solche mit besonderen Begabungen konzipiert ist. Es umfasst einerseits Schulen für Sehbehinderte, Schwerhörige und Gehörlose, Lernschwache sowie geistig und körperlich Behinderte, welche in vier Stufen, und zwar Preschool, Primary School, Junior High School und Senior High/Vocational School unterteilt sind. Kinder und Jugendliche werden entsprechend ihren Lernmöglichkeiten unterrichtet. Neben den Sonderschulen richten andererseits viele Schulen Sonderklassen ein, in denen entweder schulpflichtige Behinderte³⁵ oder Schüler mit verschiedenen Talenten unterrichtet werden. Wollen

³² Combined High Schools zählen nach dem Senior-High-School-Gesetz zu den Senior High Schools. Sie umfassen Junior und Senior High Schools, d. h. sie unterrichten die Jugendlichen der Schulklassen 7-12 (vgl. MoE 2003a, S. [17]). In dieser Dissertation wird der Begriff „Senior High School“ daher auch für Comprehensive High Schools und Combined High Schools verwendet.

³³ Wenn nicht anders ausgeführt, impliziert in dieser Arbeit die Bezeichnung „Senior High School“ die drei High-School-Arten des Sekundarbereiches II, nämlich die Senior High School, die Combined High School und die Comprehensive High School. Die „Senior Vocational School“ bezeichnet sowohl die Senior Vocational School als auch die beruflichen Fachrichtungen der Senior High School.

³⁴ Von der Primary School über die Junior High School bis zur Senior High School und Senior Vocational School sind die Bildungspläne, Ausbildungspläne, Stundenpläne im gesamten Staat einheitlich. Es gibt viele Wahlmöglichkeiten für die Lehrbücher der Primary School, Junior High School, Senior High School und Senior Vocational School, die nach den jeweiligen Bildungsplänen der Schulformen und nach Genehmigung der zuständigen Behörde (National Institute for Compilation & Translation) herausgegeben werden. Im Junior College, Technical College und in der Technological University werden die Bildungspläne der Pflichtfächer vom Ministry of Education geregelt. Es gibt aber keine einheitlichen Lehrbücher.

³⁵ Durch diese Maßnahme müssen die Kinder einerseits nicht in einem isolierten Umfeld der Sonderschulen den

behinderte Schüler nach dem Schulabschluss studieren, können sie entweder in gleicher Art und Weise wie alle anderen Schüler an den verschiedenen Studienaufnahmeverfahren oder an der Aufnahmeprüfung für behinderte Schüler teilnehmen. Im Schuljahr 2012/2013 gab es 27 (1 private) Sonderschulen mit insgesamt 6.885 (122) behinderten Schülern.³⁶ Außerdem boten 2.409 Schulen die Sonderklassen für Behinderte (1.997 Schulen) und Begabte (412 Schulen) an (Tab. 2-2).

Tabelle 2-2: Sonderklassen in der Schule im Schuljahr 2012/2013

Kategorien	Anzahl der Klassen		Schülerzahl	
	für Behinderte	für Begabte	Behinderte	Begabte
Preschool	303	-	11.129	-
Primary School	2.633	409	39.926	8.463
Junior High School	1.319	231	23.996	5.071
Senior High School und Senior Vocational School	564	422	19.185	9.663
gesamt	4.819	1.062	94.236	23.197
insgesamt	5.881		117.433	

Quelle: MoE 2013, S. 147 (Tab. 2-6-1)

Das Hochschulwesen umfasst einerseits Junior Colleges, Colleges³⁷ und Universities, andererseits die allgemeinbildenden und technischen Hochschulen. Zu den allgemeinbildenden Hochschulen gehören wissenschaftliche Universitäten, Pädagogische Universitäten³⁸ und die gleichrangigen Colleges. Sie haben zwei Aufträge: Forschung und Lehre. Aber nicht alle von ihnen können ihrem wissenschaftlichen Forschungsauftrag nachkommen; die meisten sind ausschließlich Lehreinrichtungen. Die Studiendauer beträgt in der Regel vier Jahre; die Regelstudienzeit der Studiengänge Architektur und Jura etlicher Universitäten umfasst fünf Jahre, die der Zahnmedizin sechs und die der Medizin sieben Jahre. Die technischen Hochschulen umfassen Juni-

Schulalltag erleben und können somit künftig privat und beruflich besser in die Gesellschaft integriert werden. Andererseits können die Kinder zu Hause wohnen und eine familiäre Atmosphäre genießen, was positiv zu ihrer Entwicklung beiträgt.

³⁶ Vgl. MoE 2013, S. 148f. (Tab. 2-6-2).

³⁷ In Taiwan sind Colleges als Hochschulen den Universitäten gleichgestellt. Der einzige Unterschied besteht darin, dass es an den Universitäten mindestens drei Fakultäten gibt, d. h. ein College kann beispielsweise nur eine Fakultät, z. B. Management, Sport, Kunst, Pharmazie, Krankenpflege usw., oder zwei Fakultäten, z. B. eine geistes- und eine sozialwissenschaftliche Fakultät, unter seinem Dach vereinen. Der Begriff „University“ impliziert in Taiwan stets College und University. Die Abschlüsse beider Institutionen sind gleichwertig. Der Abschlusstitel lautet „Bachelor“. Obwohl der Definition des Ministry of Education zufolge das Hochschulwesen Junior Colleges, Colleges und Universities umfasst, gehören Junior Colleges nicht zur University. Der Abschluss an einem Junior College lautet „Associate Bachelor“. In der jährlich veröffentlichten amtlichen Statistik werden Junior Colleges und Universities getrennt aufgeführt, zudem existiert ein Junior-College-Gesetz. Nur an den Universities gilt das Hochschulgesetz.

³⁸ Die Pädagogische Hochschule umfasst drei „Normal Universities“ und acht „Universities of Education“ (Pädagogische Universitäten). Der Auftrag der Pädagogischen Universitäten ist die Lehrerausbildung für Preschools und Primary Schools. Die Lehrerausbildung für die Sekundarstufe I und II wird von den „Normal Universities“ und den Universitäten mit pädagogischen Lehrgängen angeboten.

or Colleges, Technical Colleges und Technological Universities.³⁹ Sie vermitteln fachpraktische Kenntnisse, bilden technische Fachkräfte aus und werden von beruflichen Schulabsolventen der Sekundarstufe II besucht.

Es gibt verschiedene Aufnahmeverfahren, die bei Erfolg dazu berechtigen, an einer Hochschule zu studieren, das wichtigste ist die jeweilige „Zentralprüfung für die Studierfähigkeit“ der allgemeinbildenden und der technischen Hochschulen. Neben dem regulären Studium werden in vielen Hochschulen vielfältige berufsbegleitende Programme mit oder ohne Hochschultitel, d. h. berufsbegleitende Studiengänge bzw. berufliche Weiterbildungskurse, angeboten.⁴⁰ Im Schuljahr 2012/2013 gab es insgesamt 162 Hochschulen, darunter 14 Junior Colleges, 28 Colleges und 120 Universities (Tab. 2-3). Neben den 162 Hochschulen gibt es noch einige Hochschulen mit eigener Aufnahmeprüfung, und zwar zwei Fernuniversitäten, sieben Militär- und zwei Polizeihochschulen.⁴¹ Die statistischen Daten der Hochschulen in jährlicher Bildungsstatistik beinhalten die dieser Hochschulen nicht.⁴² Außerdem existieren in Taiwan zahlreiche religiöse Bildungsinstitute, die von verschiedenen Religionsgruppen eingerichtet wurden. Früher wurden diese Institute und die von ihnen verliehenen Urkunden nicht vom Bildungsministerium anerkannt. Ab dem Schuljahr 2009/2010 darf man gesetzlich private Religionshochschulen bzw. religiöse Fakultäten in privaten Hochschulen mit dem Hochschulgrad einrichten.⁴³ Im Schuljahr 2012/2013 gab es nur drei Religionshochschulen mit insgesamt 200 Studierenden (3 Doktoranden, 102 Master- und 95 Bachelor-Studenten).⁴⁴ Schätzungsweise ist jede Religionsgruppe organisatorisch eine geschlossene Gesellschaft. Sie hat eigene Systeme in der Aus- und Weiterbildung sowie im Personal und braucht keine säkulare Anerkennung zu haben.

³⁹ Da die geltenden Gesetze, Abschlusstitel, Studienzeiten und Statistikkategorien unterschiedlich sind, werden im Folgenden die Begrifflichkeiten „Hochschule“, „tertiärer Bereich“ bzw. „Tertiärbereich“ als „Junior Colleges, Colleges und Universities aller Arten“ implizierend verwendet, hingegen ist mit dem Begriff „technische Hochschule“ nur „Technical College und Technological University“ gemeint. Wenn Junior College, Technical College und Technological University gemeint sind, so werden die Begriffe „Junior College und technische Hochschule“ oder „technisches Hochschulwesen“ gewählt.

⁴⁰ Vgl. MoE 2009, S. (17)-(19).

⁴¹ Vgl. MoE 2009, S. (17), (21) und 194.

⁴² Vgl. MoE 2009, S. 122.

⁴³ Vgl. „Verordnung zur Einrichtung der religiösen Hochschulen“, erlassen vom Ministry of Education am 19.01.2009: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0030048> (15.04.2015).

⁴⁴ Vgl. MoE 2013, S. 145 (Tab. 2-5-16).

2 Struktur des Bildungssystems

Tabelle 2-3: Hochschul- und Studentenzahl im Schuljahr 2012/2013

Kategorien		insgesamt	davon Universität		davon College		davon Junior College	
			gesamt	privat	gesamt	privat	gesamt	privat
Anzahl der Hochschulen		162	120	73	28	24	14	12
Studierende (insgesamt)	abs.	1.355.290	1.190.368	769.764	112.841	99.370	52.081	49.130
	%		100,00	64,67	100,00	88,06	100,00	94,33
● davon Doktoranden	abs.	32.731	32.708	6.107	23	-	-	-
	%		100,00	18,67	100,00	-	-	-
● davon Masterstudierende	abs.	183.094	181.517	63.122	1.577	695	-	-
	%		100,00	34,77	100,00	44,07		
● davon Bachelorstudierende	abs.	1.038.041	948.678	678.439	89.363	79.254	-	-
	%		100,00	71,51	100,00	88,69		
● davon Associate-Bachelor-Studierende*	abs.	101.424	27.465	22.096	21.878	19.421	52.081	49.130
	%		100,00	80,45	100,00	88,77	100,00	94,33
◆ davon mit einem 2-jährigen Junior-College-Studiengang	abs.	12.364	3.734	3.051	4.541	4.122	4.089	3.265
	%		100,00	81,71	100,00	90,77	100,00	79,85
◆ davon mit einem 5-jährigen Junior-College-Studiengang	abs.	89.060	23.731	19.045	17.337	15.299	47.992	45.865
	%		100,00	80,25	100,00	88,24	100,00	95,57

Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

* Die 2-jährigen und 5-jährigen Junior-College-Studiengänge werden ursprünglich vom Junior College angeboten. Nach dem Statusaufstieg zahlreicher Junior Colleges, das heißt, vom Junior College ins Technical College und weiter in die Technological University umgewandelt, bieten sie weiterhin Junior-College-Studiengänge an. Deshalb existieren solche Studiengänge in den Universities und Colleges.

Quelle: MoE 2013, S. 123 (Tab. 2-5-1)

3 Das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Technological & Vocational Education)

Das Berufsbildungssystem umfasst im Allgemeinen zwei Bereiche: die schulische und außerschulische Berufsbildung, welche als „Vocational Education“ und „Vocational Training“ bezeichnet werden. In Taiwan umfasst die schulische Berufsbildung die vorberufliche Bildung im Sekundarbereich der allgemeinbildenden Schulen, die berufliche Bildung in der Sekundarstufe II und die in den technischen Hochschulen⁴⁵ durchgeführte „Engineering Technical bzw. Technological Education“ sowie die „Engineering Education“ der technischen Fakultäten von wissenschaftlichen Universitäten. Zur außerschulischen Berufsbildung zählen berufliche Bildungsmaßnahmen aller Formen, die nicht zu den regulären Schullehrgängen und Hochschulgängen gehören und im Wesentlichen nicht von den Schulen oder Hochschulen organisiert und durchgeführt werden.⁴⁶

Im Folgenden wird zunächst die schulische Berufsbildung dargestellt. Entsprechend der zuständigen Behörde „Department of Junior College & Vocational Education“⁴⁷, welche im Jahr 1973 in „Department of Technological & Vocational Education“ umbenannt wurde,⁴⁸ nennt man die berufliche Bildung der Sekundarstufe II und des tertiären Bereichs „Technological & Vocational Education“. In dieser Dissertation wird hierfür der Begriff „berufliches Schul- und Hochschulwesen“ verwendet. Vor dem Jahr 1973 nannte man die berufliche Bildung in der Sekundarstufe I⁴⁹, II und den Junior Colleges „Vocational Education“.⁵⁰ In dieser Dissertation wird der Begriff „berufliches Schulwesen“ für diese Bildungsbereiche vor 1973 verwendet.

⁴⁵ Die Begrifflichkeit der „technischen Hochschule“ in Taiwan ist mit dem deutschen Konzept inhaltlich nicht identisch. In Deutschland sind die Technischen Hochschulen wissenschaftliche Hochschulen. In Taiwan gehören sie ebenso zum Hochschulbereich, aber es handelt sich um weiterführende Bildungsinstitutionen ausschließlich für Absolventen der beruflichen Fachrichtungen aus der Sekundarstufe II oder den Junior Colleges. Ihr Bildungsauftrag besteht in der angewandten technologischen Forschung und dem Wissenstransfer zur Wirtschaft.

⁴⁶ Vgl. Yuan 1991, S. 69-71.

⁴⁷ Es ist eins der sechs Departments, die dem Ministry of Education unterstehen. Die weiteren fünf Departments sind: Dept. of Higher Education, Dept. of Secondary Education, Dept. of Elementary Education, Dept. of Social Education und Dept. of Physical Education (vgl. MoE [01.10.2008] → English → About the Ministry → Organization).

⁴⁸ Das Department of Junior College & Vocational Education wurde im Mai 1968 gegründet. Vor dieser Zeit war das „Department of Secondary Education“ für das berufsbildende Schulwesen und das „Department of Higher Education“ für die Junior Colleges zuständig (vgl. Yuan 1991, S. 49).

⁴⁹ Ab dem Schuljahr 1968/1969 wurde die Schulpflicht auf insgesamt neun Schuljahre verlängert. Vor dieser Zeit gab es die Junior Vocational School (7.-9. Klasse) und die 5-jährige Vocational School (7.-11. Klasse).

⁵⁰ Damals gab es weder Technical Colleges noch Technological Universities. Das erste Technical College wurde im Schuljahr 1974/1975 gegründet.

3.1 Die Geschichte des beruflichen Schulwesens vor 1945

Die erste moderne Schule Taiwans wurde wegen des Bedarfs an Arbeitskräften im öffentlichen Dienst im Jahr 1887 gegründet. Sie vermittelte Englisch, Mathematik, Physik, Chemie, Vermessungskunde, Geographie, Geschichte und Chinesisch. Dabei wurde Chinesisch nur von ortsansässigen Lehrern unterrichtet. Alle anderen Fächer wurden von den im Ausland ausgebildeten und zurückgekehrten Wissenschaftlern und Ausländern gelehrt, unter anderem von dem Engländer Hating und dem Dänen Pumollin. Die Anzahl der Schüler richtete sich nach der realen Nachfrage der Behörde. Der Schulbesuch dauerte drei Jahre und wurde komplett von der Regierung finanziert. Diese Schule, die berufsorientiert war und deren Curriculum nach den Bedürfnissen des öffentlichen Dienstes maßgeschneidert geplant wurde, war quasi eine berufsbildende Schule. 1890 wurde die erste berufsbildende Schule eingerichtet – die Telegraphenschule im damaligen Telegraphenamts Taipehs. Diese Schule wurde von den Absolventen der ersten modernen Schulen besucht. Sie kann als die erste Schule Taiwans bezeichnet werden, die die „Cooperative Education“ durchführte.⁵¹

Nach einer Kriegsniederlage der Ching-Dynastie war Taiwan in den Jahren 1895 bis 1945 eine japanische Kolonie. Um Aufruhr gegen die Fremdbeherrschung in der Bevölkerung zu vermeiden, hatten die Japaner die Bildungsverwaltung der Militärverwaltung unterstellt. Der Bildungsschwerpunkt für die Inselbewohner lag in der praxisorientierten Berufsbildung.⁵² Trotz der Ungerechtigkeiten und der Nachlässigkeiten in der Bildungspolitik hatte die Kolonialregierung das erste Bildungssystem auf der Insel eingerichtet.⁵³ Die erste taiwanische Bildungsbestimmung wurde im Jahr 1919 erlassen.⁵⁴ Davor war bereits im Jahr 1912 die erste formelle berufliche Schule, die Taipeh Industrieschule gegründet worden.⁵⁵ Wegen des hohen Bedarfs an Ar-

⁵¹ Vgl. Hsu 1988, S. 71-75.

⁵² Die Bildungspolitik bestand darin, dass den Taiwanern ein Bildungsweg mit dem Ziel Hochschule möglichst verhindert wurde. Ein kontrolliert ausgebildeter akademischer Nachwuchs schien den Japanern auf lange Sicht strategisch sinnvoll, da sie auf diese Weise ihre Kolonialregierung weiterhin zu etablieren versuchten. Bis kurz vor dem Ende der Kolonialzeit durfte nur eine geringe Zahl der Taiwaner eine begrenzte Anzahl von Fächern studieren, so z. B. Medizin und Jura.

⁵³ Das Ziel jedes Eroberers richtet sich auf eine optimale Nutzung der beherrschten Ressourcen. Vor diesem Hintergrund ist der Begriff „Herrscherplan“ zutreffender als „Regierungsplan“. Normalerweise hat der Besetzer keinen langfristigen Plan für Infrastruktur und Bildung, weil dieser hohe finanzielle Mittel erfordern würde. Alles in allem war die Ausbeutung der Ressourcen das einzige Ziel der Kolonialherren. Deshalb bauten die Japaner ein Bildungssystem auf, das ihrem Nutzen dienlich war.

⁵⁴ Vgl. Hsu 1988, S. 103.

⁵⁵ Vor dem Erlassen der ersten Bildungsbestimmung gab es einige Bestimmungen für einzelne Bildungsinstitutionen, z. B. die Bestimmung für Industrieschulen, für Handelsschulen usw. Gemäß diesen Bestimmungen wurde die erste Industrieschule (1912), die erste Handelsschule (1917) sowie die erste Landwirtschaftsschule (1919) unter anderem gegründet (vgl. Hsu 1988, S. 113f.).

beitskräften gab es vor 1919 viele Institutionen, welche die berufliche Bildung durchführten. So gab es (1) die zweijährige Berufsbildung (1897-1898), die an der sechsjährigen Grundschule der japanischen Schule Taipehs anschloss, und den einjährigen Lehrgang für Eisenbahn- (1900-1902) und Telegraphenpersonal (1900-1906) sowie den zweijährigen Lehrgang für Landwirtschaft (1901-1907). Diese Lehrgänge waren der japanischen Schule unterstellt und nur für taiwanische Jugendliche vorgesehen. Sie bildeten insgesamt über 80 Techniker aus. (2) Nach der im Jahr 1912 erlassenen „Grundschulbestimmung“ wurden zweijährige Praxisfachrichtungen eingerichtet, die an die sechsjährige Grundschule anschlossen, um die berufliche Bildung zu verstärken. Die Fachrichtungen umfassten Landwirtschaft (Forstwirtschaft, Viehzucht, Fischerei, Seidenraupenzucht und Ackerbau), Industrie und Handel. Sie wurden nur von Jungen ohne Altersbegrenzung besucht. (3) Die berufliche Ausbildung erfolgte in weiteren verschiedenen Ausbildungsstätten, und zwar in drei landwirtschaftlichen Versuchsfeldern, die im Jahr 1900 und 1901 eingerichtet wurden,⁵⁶ sowie in den Ausbildungsstätten für Zuckerrohranbau und Zuckerproduktion, für Forstwirtschaft und für Industrieberufe, die im Jahr 1904, 1909 und 1912 eingerichtet wurden. Die Ausbildungszeit dauerte je nach Fachrichtung entweder zwei oder drei Jahre. Es wurden Japanisch, Chinesisch, Fachtheorie und Fachpraxis vermittelt. Die Art und Weise dieser Ausbildung ist der Prototyp der nachfolgenden beruflichen Schulen. Außerdem sind die Lernergebnisse der Schüler in diesen Ausbildungsstätten besser als in den heutigen schulischen Versuchsfeldern und Werkstätten.⁵⁷

Im Jahr 1919 erließ die japanische Regierung das nur für Taiwan geltende „Taiwanische Bildungsgesetz“, welches die gesetzliche Grundlage des ganzen Schulwesens war.⁵⁸ Bezüglich der beruflichen Bildung gab es folgende Bestimmungen: (1) Die berufliche Bildung umfasste die landwirtschaftliche, industrielle, die des Handels und weitere Berufsbildung. (2) Die berufliche Schule wurde von den Absolventen der sechsjährigen Grundschule besucht; der Besuch dauerte drei bis vier Jahre. Im gleichen Jahr wurden die „Verordnung der öffentlichen Vocational School (beruflichen Schule) Taiwans“⁵⁹ und die „Verordnung der öffentlichen Junior Vocational School Taiwans“⁶⁰ er-

⁵⁶ Die landwirtschaftlichen Versuchsfelder waren sowohl Ausbildungsstätte als auch Heim der Teilnehmer während der Ausbildungszeit.

⁵⁷ Vgl. Hsu 1988, S. 93-101.

⁵⁸ Dieses Gesetz umfasste sechs Abschnitte und 32 Paragraphen. Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften. Zweiter Abschnitt: Allgemeine Bildung. Dritter Abschnitt: Berufliche Bildung. Vierter Abschnitt: Professionelle Bildung. Fünfter Abschnitt: Lehrerbildung. Sechster Abschnitt: Schlussvorschriften (vgl. Hsu 1988, S. 103ff.).

⁵⁹ Gemäß der Verordnung wurden drei öffentlichen Berufsschulen eingerichtet. Sie waren die Taipeh Industrieschule, die von der im Jahr 1912 eingerichteten Ausbildungsstätte für Industrieberufe umgewandelt wurde, die Taichung Handelsschule sowie die Chiayi Landwirtschafts- und Forstschule (vgl. Hsu 1988, S. 105).

⁶⁰ Vor dem Erlassen der beiden Verordnungen wurden die Praxisfachrichtungen sowohl in etlicher beruflichen als

lassen. Bis dahin wurden die für Taiwaner eingerichteten beruflichen Bildungseinrichtungen – die Vocational School und Junior Vocational School – ins Schulsystem integriert. Aber die Bildungsrechte der Taiwaner wurden nach wie vor beschränkt, deshalb gab es viele politische Bewegungen für eine stärkere Selbstbestimmtheit bzw. für eine Unabhängigkeit Taiwans.⁶¹ Als Reaktion darauf erzwang der Gouverneur, dass das „Taiwanische Bildungsgesetz“ revidiert wurde. Im Jahr 1922 wurde das neu erstellte, nun 27 Paragraphen beinhaltende „Taiwanische Bildungsgesetz“ erlassen. Die wesentlichen Änderungen im beruflichen Schulwesen waren die Errichtung der fünfjährigen beruflichen Schule und der zweijährigen beruflichen Weiterbildungsschule, die nach dem japanischen Berufsschulgesetz realisiert wurden, und die Abschaffung der Junior Vocational School.⁶² Die Besuchsdauer der beruflichen Schulen war sehr unterschiedlich. Gemäß der unterschiedlichen Vorbildung, d. h. 4-, 6- oder 8-jähriger Schulbesuch der Primary School, nahm die Verbleibdauer an den beruflichen Schulen zwei bis maximal fünf Jahre in Anspruch. Allerdings dauerte der Besuch der industriellen und kaufmännischen Berufsschulen ein Jahr länger als jener der landwirtschaftlichen beruflichen Schulen. Die beruflichen Weiterbildungsschulen unterschieden sich von den übrigen beruflichen Schulen dadurch, dass ihr Lehrstoff einfacher gestaltet war.⁶³

Alles in allem bestand das Ziel der Bildungspolitik in der japanischen Kolonialzeit, insbesondere am Ende der Besatzungszeit darin, die berufliche Bildung zu fördern und die allgemeine Bildung zu beschränken, um einerseits mithilfe der ausgebildeten Arbeitskräfte die Wirtschaft der Kolonie zu entwickeln und den Nutzen daraus zu ziehen, andererseits durch die Beschränkung der allgemeinen Bildung und die daraus resultierende Verminderung der qualifizierten Hochschulabsolventen politische Bewegungen und Aktivitäten, die u. a. auf die Unabhängigkeit der Insel zielten, zu vermeiden. Bis die Japaner im Jahr 1945 Taiwan verließen, gab es 9 landwirtschaftliche bzw. landwirtschaftlich-forstwirtschaftliche, 9 industrielle, 7 Handelsschulen und 1 Fischereischule sowie 90 berufliche Weiterbildungsschulen.⁶⁴

auch Grundschule eingerichtet. Die Lehrstoffe waren einfacher als diese, die in den beruflichen Schulen vermittelt wurden. Die Junior Vocational Schools wurden von den in der Grundschule ansässigen Praxisfachrichtungen umgewandelt. Die Aufnahmebedingungen und die Dauer der Schulzeit dieser Schulart wurden vom taiwanischen Gouverneur bestimmt (vgl. Hsu 1988, S. 104f.).

⁶¹ Damals wurde die Bildungsfreiheit der Taiwaner, vor allem bezüglich der Auswahl der Studienfächer, eingeschränkt. Die meisten von ihnen studierten Medizin und Bildende Kunst, die sogenannten „ungefährlichen“ Fächer für die Kolonialregierung, weil sie kaum eine Zulassung für andere Studiengänge bekommen konnten.

⁶² Vgl. Hsu 1988, S. 107ff.

⁶³ Vgl. Hsu 1988, S. 111f.

⁶⁴ Vgl. Hsu 1988, S. 112.

Diese Bildungspolitik zur Förderung der beruflichen Bildung hat viele einfache Techniker ausgebildet, die zum Wiederaufbau der Nachkriegszeit beitrugen. Zudem legte sie den Grundstein zu einer positiven Entwicklung des beruflichen Schulwesens in Taiwan. Das heißt, nach dem Kriegsende nahm zuerst die Anzahl der berufsbildenden Schulen, dann die der technischen Hochschulen rasant zu, welche die technischen Arbeitskräfte in großer Masse ausbildeten, die für das jahrzehntelange hohe Wachstum der taiwanesischen Wirtschaft bis in die 1980er Jahre (s. Tab. 1.2-1) eine bedeutende Rolle spielten.

3.2 Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens ab 1945

Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens nach 1945 unterteilt sich entsprechend der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung in drei Epochen. Ab Anfang der 1950er bis Ende der 1960er Jahre lag der Schwerpunkt der beruflichen Bildung in der Senior Vocational School, welche einfache Facharbeiter ausbildete. Ab Anfang der 1970er bis Ende der 1980er Jahre war die Nachfrage nach mittleren Fachkräften groß. Um diesen Bedarf zu befriedigen, nahm die Zahl der Junior Colleges rasch zu. Seit den 1990er Jahren tendiert die wirtschaftliche Entwicklung zu Branchen mit hoher Technikintensität. Um dem Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften ausreichend gerecht zu werden, expandierte in dieser Zeit die Zahl der Technical Colleges und Technological Universities. Mit anderen Worten steht die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens Taiwans in einem engen Zusammenhang mit der Entwicklung der wirtschaftlichen Struktur.⁶⁵

3.2.1 Berufliche Schulen

Wie erwähnt gab es am Ende der Kolonialzeit zwei berufliche Schularten, und zwar die berufliche Schule und die berufliche Weiterbildungsschule. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das Schulsystem nach dem vor 1945 im Festlandchina eingeführten Muster umgewandelt. Die beruflichen Schulen⁶⁶ wurden entsprechend der im Jahr 1947 revidierten „Vocational-School-Verordnung“ umgewandelt. Aus den öffentlichen berufli-

⁶⁵ Vgl. Chuang 1999, S. 19-22.

⁶⁶ Der Begriff „berufliche Schule“ tauchte in den gesetzlichen Vorschriften der chinesischen Bildungsgeschichte erstmals im „Praxisschulgesetz“ des Jahres 1913 auf, in dem die Einrichtung der beruflichen Schulen für Frauen geregelt wurde. Im Jahr 1922 wurden die Praxisschulen in „berufliche Schulen (Vocational Schools)“ umbenannt. 1932 wurde das „Vocational-School-Gesetz“ erlassen, 1935 wurde die „Vocational-School-Verordnung“ nach diesem Gesetz erstellt und trat in Kraft (vgl. Chen 1992, S. 13; Chou 1985, S. 421; Chang/Chou/Chen 1980, S. 62-68 und Hsu 1988, S. 156-164).

chen Schulen wurden Vocational Schools mit je dreijährigen Junior- und Seniorschulen, für die die Provinzregierung zuständig war. Nach der Genehmigung durfte die private berufliche Schule eingerichtet werden, allerdings nur die Junior Vocational School – vor 1945 gab es keine private berufsbildende Schulen. Die beruflichen Weiterbildungsschulen wurden entsprechend ihrer Qualität entweder in die Junior High School oder in die Junior Vocational School umgewandelt oder ganz abgeschafft.⁶⁷ Mit der Einführung der neunjährigen Schulpflicht im Jahr 1968 wurden die Junior Vocational Schools und die 5-jährigen Vocational Schools abgeschafft.⁶⁸ Seither findet das berufsbezogene Bildungsangebot im schulischen Rahmen nur im Sekundarbereich II statt. Um die berufliche Schulbildung zu erweitern, ergriff das Bildungsministerium zahlreiche Maßnahmen, und zwar (1) die Förderung der Einrichtung privater Vocational Schools, (2) die Aufforderung an die Vocational Schools, die Fachrichtungen zu regulieren und neue Fachrichtungen entsprechend der Nachfrage des Arbeitsmarkts einzuführen, und (3) die Einführung der beruflichen Fachrichtungen in der Senior High School ab dem Schuljahr 1970/1971.⁶⁹ Mit diesen Maßnahmen mussten kurzfristig zwei Ziele erreicht werden: (1) Die Proportion der Schülerzahl zwischen den allgemeinbildenden und beruflichen Fachrichtungen im Sekundarbereich II soll von ca. 4 zu 6 im Schuljahr 1968/1969 bis 6 zu 4 im Schuljahr 1979/1980 steigen; (2) im Schuljahr 1974/1975 soll der Schüleranteil der industriellen Fachrichtungen 40 % aller beruflichen Fachrichtungen im Sekundarbereich II betragen.⁷⁰ Allerdings steht die Schülerzahl verschiedener Schularten in einem engen Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung, mit dem Einkommen und der Kinderzahl der Familien sowie mit der Bildungspolitik, sodass sie nicht zwangsläufig der Prognose der Bildungsplanung und der Arbeitskräftenachfrage entspricht.⁷¹

⁶⁷ Vgl. Hsu 1988, S. 111 u. 156-158. Bis zum Schuljahr 1950/1951 gab es insgesamt fünf private Junior Vocational Schools (vgl. MoE 2003, S. 4).

⁶⁸ Vgl. DTVE 1996, S. 2; Chang/Chou/Chen 1980, S. 73; Hsu 1994, S. 29 und Chou 1985, S. 423. Im Schuljahr 1948/1949 wurde ein Modellversuch zur 5-jährigen Vocational School bezüglich der damaligen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation in etlichen Junior Vocational Schools durchgeführt (vgl. Jian 2002, S. 257f.). Im Schuljahr 1965/1966 wurden einige erfolgreiche Junior Vocational Schools in 5-jährige Vocational Schools umgewandelt (vgl. Hsu 1988, S. 165).

⁶⁹ In Taiwan gibt es „reine“ Senior High Schools, d. h. sie bieten nur allgemeine Bildungsgänge an und bereiten für das wissenschaftliche Hochschulstudium vor. Die Mehrheit dieser Schulen sind Eliteschulen. Die weiteren Senior High Schools, die sowohl allgemeine als auch berufliche Bildungsgänge anbieten, gehören meistens im Allgemeinen zur sogenannten zweiten, sogar dritten Stufe der Senior High Schools.

⁷⁰ Vgl. Hsu 1988, S. 164-166.

⁷¹ Beispielsweise ging die Nachfrage nach einfachen Facharbeitern wegen der technischen Entwicklung und der wirtschaftlichen Strukturumwandlung immer weiter zurück, und somit verloren die Senior Vocational Schools zwangsläufig ihre Hauptrolle in der Facharbeiterausbildung. Außerdem entscheiden sich viele Familien aufgrund der Einkommenserhöhung durch wirtschaftliches Wachstum und der in der Regel damit einhergehenden besseren Lebensqualität und Kinderminderung dazu, den Nachwuchs möglichst den ersten Bildungsweg, also Senior High School und University, gehen zu lassen. Wegen des Verdrängungseffekts (Wenn der Nachwuchs in eine Senior High School bzw. in eine wissenschaftliche Hochschule eintreten darf, wollen die Eltern und der Schüler selbst in der Regel die

Die Entwicklung der Schülerzahl, die eine berufliche Fachrichtung im Sekundarbereich II besuchte, wird aus folgenden Daten ersichtlich. Der Bildungsstatistik zufolge gab es im Schuljahr 1950/1951 insgesamt 11.226 Schüler in den Senior Vocational Schools und 18.866 in den Senior High Schools.⁷² Im Schuljahr 1971/1972⁷³ war die Schülerzahl an den Senior Vocational Schools und den Senior High Schools fast gleich, nämlich 198.969 zu 190.798. Seither hat die Schülerzahl an den Senior Vocational Schools stetig zugenommen und im Schuljahr 1994/1995 mit 523.982 Schülern den höchsten Stand erreicht. Danach wurde sie rückläufig. Dem entgegen verlief die Entwicklung der Schülerzahl an den Senior High Schools. Sie ging ständig zurück und erreichte im Schuljahr 1978/1979 mit 177.647 Schülern den Tiefpunkt, danach stieg die Schülerzahl allmählich an. Der Schüleranteil der Senior Vocational Schools überschritt im Schuljahr 1975/1976 mit 60,40 % aller Schüler der Sekundarstufe II erstmalig die Schwelle von 60 %. Von diesem Zeitpunkt an bis zum Schuljahr 1998/1999 lag der Anteil stets über 60 %. Am höchsten lagen die Schuljahre 1986/1987 mit 68,58 % und 1991/1992 mit 68,57 %.⁷⁴ Im Schuljahr 2012/2013 belief sich die Schülerzahl an den Senior Vocational Schools auf 369.432, das waren nur 47,85 % aller sich in der Sekundarstufe II befindlichen Schüler.⁷⁵

Die Strukturentwicklung der beruflichen Fachrichtungen der Senior Vocational School weist ebenfalls einen engen Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Umwandlung vergangener Jahrzehnte auf, d. h. von der landwirtschaftlichen zur exportorientierten Wirtschaft industrieller Produkte und die einhergehende Massennachfrage nach technischen Arbeitskräften. Deshalb lag der Schwerpunkt des beruflichen Schulwesens in dieser Zeit auf den industriellen Fachrichtungen. Für die industrielle Berufsbildung im Sekundarbereich II gab die Regierung in den vergangenen fünfzig Jahren neben dem regulären Regierungsetat und dem Weltbankkredit noch Dutzende von Millionen US\$ zusätzlich aus, um die Ausstattungen der Praktikumswerkstätten,

berufliche Schule bzw. die technische Hochschule nicht besuchen.) hat die Schülerzahl abgenommen und das Leistungsniveau der Schüler der Senior Vocational School geht ständig zurück.

⁷² Im Schuljahr 1950/1951 gab es insgesamt 77 berufliche Schulen (44 Junior Vocational Schools, 1 Senior Vocational School und 32 Vocational Schools, die Junior und Senior Vocational Schools integriert hatten) mit insgesamt 34.437 Schülern (23.211 in den Junior Vocational Schools und 11.226 in den Senior Vocational Schools) und 18 berufliche Weiterbildungsschulen (Vocational Supplementary Schools) mit insgesamt 2.659 Schülern (vgl. MoE 2008, S. 5 u. 20). Die beruflichen Weiterbildungsschulen waren Abendschulen mit beruflichen Fachrichtungen. Sie boten den Erwerbstätigen Weiterbildungschancen und hatten eine Nachholfunktion, d. h. nach erfolgreichem Besuch konnten die Schüler eine der beruflichen Schulen gleichwertige Abschlussurkunde erhalten.

⁷³ Ab diesem Schuljahr gibt es in der Sekundarstufe I keine beruflichen Schulungen mehr, d. h. die Schüler studieren ab der Sekundarstufe II entweder eine allgemeinbildende oder eine berufsbezogene Fachrichtung.

⁷⁴ Vgl. MoE 2008, S. 15.

⁷⁵ Im gleichen Schuljahr gab es 402.688 Schüler in den Senior High Schools (vgl. MoE 2013, S. (16)).

die Curricula, die Lehrstoffe, die Lehr- und Lernmittel, die Bildungspläne, die Lehrerweiterbildung, die Modellversuche usw. zu verbessern.⁷⁶ Weil die USA nach dem Zweiten Weltkrieg Taiwan auch in der Bildungspolitik weitgehend beeinflussten, wurden US-amerikanische Muster im industriellen Schulwesen für die Bereiche der Didaktik und Methodik (s. u.) sowie in der Lehrerausbildung⁷⁷ für den vorberuflichen und berufsbildenden Unterricht übernommen.

Entwicklung des Bildungsplans in der industriellen Senior Vocational School

Die industrielle Senior Vocational School war und ist der wichtigsten Vertreter des beruflichen Schulwesens. In den vergangenen sechs Jahrzehnten wurden viele Modellversuche in der Didaktik und Methodik durchgeführt.

Der erste Modellversuch, das sogenannte „Unit Trade Training“ bedeutet, dass der berufsbildende Unterricht – Fachtheorie und Fachpraxis – sich auf einen einzigen Beruf konzentriert, um die Fertigkeiten dieses Berufes exakt zu beherrschen und damit die Beschäftigungsperspektiven der künftigen Facharbeiter steigern zu können.⁷⁸ Die Merkmale waren die Reduzierung des Stundenanteils für den fachtheoretischen Unterricht, die Vermehrung der Fachpraxis und des Gruppenunterrichts im Unterrichtsablauf.⁷⁹ Der Modellversuch wurde seit dem Schuljahr 1955/1956 in acht industriellen Senior Vocational Schools durchgeführt, und der Bildungsplan „Unit Trade Training“ wurde ab dem Schuljahr 1964/1965 eingeführt.⁸⁰

Im Schuljahr 1974/1975 wurde der Bildungsplan „Vocational Cluster“ erlassen und in Kraft gesetzt und er ersetzte den Bildungsplan „Unit Trade Training“.⁸¹ Dieser wurde im Schuljahr 1992/1993 von einem neuen Modellversuch, dem „Schuljahres- und Credit-System“ ersetzt. Im September 1998 wurde der Bildungsplan „Schuljahres- und Credit-System“ erlassen. Ab dem Schuljahr 2000/2001 wurden die Curricula danach durchgeführt.⁸²

3.2.2 Technische Hochschulen

Die technische Hochschule umfasst das Junior College, das Technical College und die Technological University. Im Schuljahr 1950/1951 gab es nur drei Junior Colleges mit insgesamt 1.286 Schülern.⁸³ Anfang der 1950er Jahre war die Nachfrage nach technischen Arbeitskräften für den Wiederaufbau der Wirtschaft enorm hoch⁸⁴ und die öffent-

⁷⁶ Vgl. Hsu 1994, S. 29f.; DTVE 1996, S. 2f. und Chang/Chou/Chen 1980, S. 74.

⁷⁷ Seit 1953 sind die Fachlehrer der Industrieschulen und seit 1968 die Techniklehrer der Junior und Senior High Schools akademisch ausgebildet (vgl. Chang/Chou/Chen 1980, S. 70; Chen 1992, S. 144 und DTVE 1996, S. 2). Die Fachlehrer in den Vocational Schools unterscheiden sich von den Lehrern, die allgemeine Fächer wie z. B. Chinesisch, Englisch, Sport, Musik usw. unterrichten. Im Unterschied zu deutschen Berufsschullehrern, die nur Fachtheorie unterrichten müssen, unterrichten die Fachlehrer in Taiwan sowohl Fachtheorie als auch Fachpraxis. Außerdem sind sie in der Regel die Klassenlehrer.

⁷⁸ Vgl. Yuan 1991, S. 46.

⁷⁹ Vgl. Chang/Chou/Chen 1980, S. 71; Chou 1985, S. 423 und Hsu 1994, S. 28.

⁸⁰ Vgl. DTVE 1996, S. 3 und TISVS 2001, S. 80.

⁸¹ Vgl. Chang/Chou/Chen 1980, S. 75.

⁸² Vgl. TISVS 2001, S. 83 und Hwang 2000, S. 141.

⁸³ Vgl. MoE 2008, S. 5 u. 20.

⁸⁴ Bis Ende des Zweiten Weltkriegs war Taiwan fünfzig Jahre lang japanische Kolonie und stand als Reserve für

lichen Mittel für die Rekonstruktion der Infrastruktur sehr knapp. Deshalb appellierte die Regierung an private Unternehmen, die Einrichtung der berufsbildenden Institutionen zu unterstützen. Damit begann die Zahl der privaten Junior Colleges bzw. Colleges rasant zu wachsen.⁸⁵ Im Schuljahr 1960/1961 gab es nur 12 Junior Colleges und 8 Colleges, darunter je 6 private. Zehn Jahre später, im Schuljahr 1970/1971, hatte die Zahl der Junior Colleges (Colleges) auf 70 (13) zugenommen, darunter 50 (9) private.⁸⁶

Heutzutage spielen die privaten Schulen und Hochschulen im beruflichen Schul- und Hochschulwesen quantitativ noch eine große Rolle (Tab. 3.2.2-1). Bei einer solchen Bildungspolitik, die Bildungsaufgaben des beruflichen Schul- und Hochschulwesens auf private Institutionen überträgt, gibt es Vor- und Nachteile. Die Vorteile sind z. B. die größere Flexibilität, d. h. die Lerninhalte können sich dem aktuellen Bedarf der Wirtschaft schnell anpassen. Des Weiteren haben die Studenten während der Schul- bzw. Semesterferien die Möglichkeit, Praktika in angegliederten Unternehmen zu absolvieren. Zudem können die betriebseigenen Ingenieure bzw. Fachkräfte die Vermittlung der praxisbezogenen Fächer übernehmen. Im Gegensatz dazu kann es sich negativ auswirken, wenn die Schulinrichtungen als Profitorgane benutzt werden. Deshalb sollte überlegt werden, in welcher Form eine notwendige Kontrolle der Bildungsqualität ausgeübt werden kann.⁸⁷ Die ständige Abnahme der Schülerzahl in den beruflichen Schulen und die schnelle Ausbreitung der technischen Hochschulen in einem kurzen Zeitabschnitt haben einige Probleme mit sich gebracht, z. B. gibt es nicht genügend Hochschulanfänger in den technischen Hochschulen, und die Kompetenzen der Absolventen haben sich durchschnittlich verringert. Diese Probleme zu lösen, ist eine große Herausforderung und zur künftigen Hauptaufgabe der zuständigen Behörden und Wissenschaftler geworden.

die japanische Armee zur Verfügung. Deshalb war Taiwan zu einem bombardierten Ziel der US-Luftwaffe geworden – insbesondere kurz vor dem Kriegsende wurden fast alle industriellen Anlagen zerstört.

⁸⁵ Vgl. DTVE 1996, S. 6.

⁸⁶ Vgl. MoE 2008, S. 5.

⁸⁷ Die staatlichen Zuschüsse für die öffentlichen Schulen und Hochschulen sind wesentlich höher als jene für die privaten. Deshalb müssen die Schüler und Studierenden, die die privaten Institutionen besuchen, höhere Gebühren bezahlen. Trotz der höheren Gebühren ist das Gefälle bezüglich der Ausstattungen zwischen den öffentlichen und privaten Institutionen enorm. Dies zieht im Allgemeinen für die privaten Schulen und Hochschulen eine Reihe negativer Begleiterscheinungen nach sich. Beispielsweise ist es sehr schwierig, herausragende Lehrer und Schüler zu bekommen, eine befriedigende Unterrichtsqualität und befriedigende Lernergebnisse zu erzielen.

Tabelle 3.2.2-1: Schul-/Hochschulzahl und Schüler-/Studentenzahl im beruflichen Schul- und Hochschulwesen 2011/2012

Kategorien	Schule/Hochschule				Schüler/Studierende			
	öffentlich		privat		öffentlich		privat	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Senior Vocational School	92	59	63	41	133.464	36,42	232.985	63,58
Junior College	2	14	12	86	10.699	10,56	90.601	89,44
Technical College + Technological University	16	21	61	79	119.384	20,89	452.235	79,11

Quelle: MoE 2012a, S. 18f.

3.3 Das aktuelle berufliche Schul- und Hochschulwesen Taiwans

Das berufliche Schul- und Hochschulwesen umfasst die Schule und Hochschule, für deren Bildungsangelegenheiten das „Department of Technological and Vocational Education“ zuständig ist. Das berufliche Schulwesen beschränkt sich auf die Berufsbildung der Sekundarstufe II, d. h. es umfasst das Bildungswesen der Senior Vocational School und der beruflichen Fachrichtungen der Senior High School mit dem Bildungsziel, Facharbeiter auszubilden. Das berufliche Hochschulwesen umfasst die Technik- bzw. Technologiebildung (Technik- bzw. Technologieerziehung⁸⁸) im Junior College, Technical College und in der Technological University mit dem Ziel, den Studenten das praxisorientierte, anwendungs- und technologiebezogene Wissen zu vermitteln, um die technischen Fachkräfte auszubilden (Tab. 3.3-1). Außerdem gibt es Technikbildungsprojekte in der Junior High School, in denen Schüler ihre beruflichen Neigungen erkunden können.

⁸⁸ Berufserziehung und Berufsbildung sind gleichbedeutend (vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 15). In dieser Arbeit wird die Begrifflichkeit „Technik- und Berufsbildung“ anstelle von „Technik- und Berufserziehung“ verwendet. Die Ausbildung, die den Schülern die Anwendungskennnisse der wissenschaftlichen und industrietechnischen Theorien zur Produktions- und Dienstleistungsbranchen vermittelt, wird als „engineering technical education“ oder „engineering technological education“ bezeichnet. Sie wird von der Technological University, dem Technical College und dem Junior College angeboten. Im Allgemeinen werden in diesen Institutionen höhere Technik- und Theoriekenntnisse vermittelt als in der Berufsschule (vgl. Yuan 1991, S. 70f.). In dieser Arbeit wird der Begriff „Technikbildung“ anstelle von „Technologiebildung“ verwendet.

3 Das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Technological & Vocational Education)

Tabelle 3.3-1: Bildungslaufbahn im beruflichen Schul- und Hochschulwesen

Kategorien	Sekundarstufe II				Hochschulbereich						
	Senior Vocational School ¹				Nicht-technische Hochschule				(A) graduiertes Bachelor-Studiengang (1-2 Jahre) → oder (B) →	Master-Programm (1-4 Jahre) ²	Doktor-Programm (2-7 Jahre) ²
					4-jähriger Studiengang in der technischen Hochschule						
					2-jähriger Junior-College-Studiengang		2-jähriger Studiengang in der technischen Hochschule				
5-jähriger Junior-College-Studiengang											
Schuljahr	10	11	12	13	14	15	16				
Alter	15	16	17	18	19	20	21				

¹Nach dem Schulabschluss darf der Schulabgänger der Senior Vocational School neben einer technischen auch in einer nicht-technischen Hochschule studieren. Gleichfalls darf ein Absolvent der Senior High School auch in einer technischen Hochschule studieren.

²siehe Hochschulgesetz § 26 Abs. 1

Quelle: MoE 2012a, S. 11

3.3.1 Die vorberufliche Bildung in der Junior und Senior High School

Obwohl die Junior und die Senior High School nicht dem „Department of Technological and Vocational Education“ zugeordnet sind, d. h. sie nicht zum beruflichen Schul- und Hochschulwesen in der amtlichen Definition Taiwans gehören, werden die Modellversuche über berufliche Wahrnehmung und Erkundung dieser Schularten trotzdem von diesem Department organisiert und durchgeführt. Außerdem spielt die vorberufliche Bildung in allgemeinbildenden Schulen in einer sich stetig verändernden Gesellschaft zunehmend eine herausragende Rolle.

3.3.1.1 Der Technikunterricht in der Junior und Senior High School

Die Entwicklung des Technikunterrichts in allgemeinbildenden Schulen verläuft parallel zu jener des gesamten Bildungssystems Taiwans. Um der strukturellen Entwicklung der Wirtschaftszweige zu entsprechen, werden Fachbezeichnungen und Lehrinhalte permanent geändert.

Der neueste, seit dem Schuljahr 2002/2003 gültige Bildungsplan für den Technikunterricht der Junior High School ist ein Teil des Gesamtbildungsplans⁸⁹ von Primary School und Junior High School. Gemäß dieses Bildungsplans ist der Technikunterricht nur ein Teil des Lernbereiches „Wissenschaft und Technologie“ und kein eigenständiges Unterrichtsfach mehr wie früher.⁹⁰ Jetzt ist er einer der insgesamt 7 Lehrbereiche und wird in den Schulklassen 3-9 unterrichtet. Die Lerninhalte der Technologie umfassen neun Themengebiete, und zwar Lebensmittel, Materialien, Anwendungen der Maschinen, Energie und Energieverbrauch, Information und Kommunikation, Wohnen, Transport, Entwurf und Verarbeiten sowie die Geschichte der technischen Entwicklung, und sie werden in der 8. und 9. Schulklasse vermittelt.⁹¹ Laut Vorschrift gibt es 20 Unterrichtswochen pro Semester mit je 28 Unterrichtsstunden im 8. und 30 im 9. Schuljahr für alle 7 Lernbereiche. Nach dem Unterrichtsplan beträgt der Stundenanteil des Lernbereiches „Wissenschaft und Technologie“ 10-15 % der Wochenstunden, d. h. jede Woche 3 bis 4 bzw. jedes Schuljahr 120 bis 160 Stunden. Mit anderen Worten gibt es nur 68 bis maxi-

⁸⁹ Der Gesamtbildungsplan umfasst sieben Unterrichtsbereiche, und zwar Sprachen, Gesundheit und Sport, Sozialkunde, Kunst und Geisteswissenschaften, Wissenschaft und Technologie, Mathematik sowie Integrative Aktivitäten. Der Unterrichtsbereich „Integrative Aktivitäten“ umfasst Lernprogramme der Gruppentätigkeiten, die den Schülern helfen können, neue Erfahrungen zu machen und die gelernten Inhalte im Alltagsleben einzusetzen (vgl. MoE 2003b, S. 9-12).

⁹⁰ Von 1962 bis 2002 wurde der Bildungsplan des Technikunterrichts viermal revidiert, und zwar in den Jahren 1962, 1972, 1983 und 1994. Obwohl die Lehrinhalte nach dem Bildungsplan immer geändert wurden, blieben sie arbeitswelt- und praxisorientiert.

⁹¹ Vgl. MoE 2003b, S. 54f., 71-74, 79f. u. 83f. und Chang 2002, S. 6.

mal 90 Unterrichtsstunden, die in der dreijährigen Junior High School für den Technikunterricht investiert werden.⁹² Im Gegensatz zu den früheren 240 bzw. 108 Unterrichtsstunden des Technikunterrichts bedeutet dies heutzutage deutlich weniger Zeit für den Lernbereich „Technologie“.⁹³ Außerdem gibt es noch weniger Unterrichtsstunden für die weiteren acht Themengebiete, wenn man das einzige Praxisthema „Entwurf und Verarbeiten“ durchführen will, das wenigstens 10 Stunden in Anspruch nimmt.⁹⁴ Laut Bildungsplan soll der Lernteil „Technologie“ das Ziel erreichen, die Zusammenhänge zwischen Menschen und Technologie aufzuspüren und zu erkunden sowie die Produkte mit neuen Technologien problemlos nutzen zu können, um die Hausarbeit zu erleichtern und das Leben bewältigen zu können.⁹⁵ Wegen der Veränderung der Lerninhalte, der Verminderung der Unterrichtsstunden, vor allem der Praxisstunden und dem Wegfall der Besichtigungen von Betrieben bzw. Berufsbildungseinrichtungen kann der Lernteil „Technologie“ in der Junior High School meines Erachtens die Funktionen der Wahrnehmung der Berufswelt und beruflichen Erkundung, wie dies früher der Fall war, nicht mehr erfüllen.

Nach dem zuletzt revidierten, im Schuljahr 2006/2007 eingeführten Bildungsplan ist das Fach „Hauswirtschaft und Technologie“ in der Senior High School ein Pflichtfach für alle Schüler mit gleichen Anforderungen. Der Schüler muss mindestens je 2 Credits-Unterrichtsstunden für den Fachteil „Hauswirtschaft“ und „Technologie“ besuchen. Der Fachteil „Technologie“ wird in der 10. und 12. Schulklasse mit je 2 Creditpunkte unterrichtet. Nach dem Bildungsplan sollte der Technologieunterricht den Schülern Folgendes bieten, (1) die Technologien und ihre Einflüsse auf die Schüler individuell, auf die Gesellschaft, die Umwelt und die Kultur kennenzulernen, (2) die wechselseitigen Auswirkungen zwischen Technologie, Wissenschaft und Gesellschaft zu erkennen, (3) die Fähigkeit zur Anwendung der Technologiekenntnisse, der Problemlösung und zum Weiterstudium der Technologie zu entwickeln und (4) eine positive Auffassung und Einstellung zur Technologie auszubilden und das Interesse an der Technologieforschung zu wecken. Er umfasst den Pflicht-Grundkurs „Technologie und Leben“ und den freiwilligen Fortschrittskurs „Technologiebranchen“, die fünf Themen umfassen: Kommunikations-, Konstruktions-, Produktions- und Transport-

⁹² Vgl. MoE 2003b, S. 13-14; die Zahl von 120, 160, 68 und 90 Unterrichtsstunden wurden von der Verfasserin berechnet.

⁹³ Vor dem Schuljahr 1996/1997 gab es eine lange Zeit, in der der Technikunterricht mit zwei Wochenunterrichtsstunden in allen drei Schuljahren der Junior High School, d. h. insgesamt 240 Stunden, durchgeführt wurde. Laut dem im Schuljahr 1996/1997 eingeführten Bildungsplan des Faches „Hauswirtschaft und Technologie“ betrug die Unterrichtsstunden für Technologie insgesamt 108 Stunden (vgl. MoE 1994, S. 319f.).

⁹⁴ Vgl. MoE 2003b, S. 79-80.

⁹⁵ Vgl. ebenda, S. 19f.

technologie sowie Energie und Antriebskraft.⁹⁶

3.3.1.2 Reformprojekt für die Technikbildung

Jedes Jahr ist eine große Zahl von Absolventen der Junior High Schools zu verzeichnen, die nach neunjähriger Schulpflicht keine weiterführende Schule besuchen wollen respektive können. Außerdem gibt es eine Minderheit der Schüler der Junior High Schools, die aus verschiedenen Gründen geringe Leistungen erbringen und keine Lernmotivation zu erkennen geben. Um diesen Jugendlichen eine Zukunftschance zu bieten, wurde im Schuljahr 1993/1994 ein „Projekt zur Entwicklung und Verbesserung der Technikbildung an den Junior High Schools“ eingeführt.⁹⁷ Das Projekt bietet den Neuntklässlern,⁹⁸ die sich eher für das Fertigkeiten- statt Wissenslernen interessieren, pro Woche 3 bis 6 Unterrichtsstunden Technikunterricht an, damit sie ihre persönlichen Berufsneigungen erkunden können und sich nach dem Abschluss der Junior High School möglicherweise in den praktisch-technischen Programmen der Senior Vocational School weiterbilden können. Das Ziel liegt darin, dass diese Schüler eine fachliche Grundbildung und eine berufliche Qualifikation erwerben, bevor sie die Schule verlassen und ins Arbeitsleben eintreten. Im neunten Schuljahr werden diese Schüler in der „Technikbildungs-klasse“ zusammengebracht, die entsprechend der Durchführungsform entweder von der Junior High School selbst oder mit anderen Einrichtungen, z. B. der Junior High School, der Senior Vocational School, des Junior Colleges bzw. des öffentlichen Berufsbildungszentrums, gemeinsam veranstaltet werden. Es gibt 13 berufsgruppenbezogene Lehrgänge. Jedes Semester werden 2 bis 4 Lehrgänge mit je 3 Unterrichtsstunden angeboten. Die Schüler können jedes Semester maximal zwei Lehrgänge auswählen. Im Schuljahr 2012/2013 nahmen insgesamt 54.141 Schüler an das Projekt teil.⁹⁹

3.3.1.3 Comprehensive High School

Seit dem Schuljahr 1999/2000 ist die Comprehensive High School nach einem dreijährigen Schulversuch zu einer regulären Schulform des Sekundarbereichs II geworden. Sie ist keine neu eingerichtete Schulform, sondern entweder wurde eine bestehende Senior High School oder eine Senior Vocational School in sie umgewandelt. Comprehensive

⁹⁶ Vgl. MoE 2004, S. 3, 4 u. 239-244.

⁹⁷ Vgl. Wu 1996, S. 2-5.

⁹⁸ Es handelt sich um jene Schüler, die nach der neunjährigen Schulpflicht keine weiterführende Schule besuchen wollen, die eine praktische Begabung haben oder behindert sind (vgl. DTVE 1993, S. 20).

⁹⁹ Vgl. MoE 2013, S. (13).

High Schools bieten sowohl allgemeinbildende als auch berufsbezogene Kurse an, um den Schülern nach einem erfolgreichen Schulabschluss entweder das Studium an einer wissenschaftlichen bzw. technischen Hochschule oder den direkten Eintritt in die Arbeitswelt zu ermöglichen. In der zehnten Klasse werden einheitliche Fächer angeboten. Ab Klassenstufe 11 kann man entweder eine wissenschaftliche oder eine berufliche Fachrichtung einschlagen oder beide Fachrichtungen parallel studieren. Der Bildungsplan ist entsprechend dem Schuljahres- und Credit-System erstellt. Für den Abschluss muss man durch den erfolgreichen Besuch verschiedener Pflicht- und Wahlfächer mindestens 160 Creditpunkte/die Creditzahl von 160 Punkten sammeln.¹⁰⁰ Im Schuljahr 2012/2013 gab es 111 Schulen (privat: 37) im Sekundarbereich II, die Lehrgänge der Comprehensive High School mit insgesamt 79.519 Schülern (privat: 34.336) anboten.¹⁰¹ Die Anzahl der Comprehensive High Schools sowie deren Schülerzahl nehmen rasant zu. Dieses geschieht, obwohl die in Comprehensive High Schools umgewandelten Senior Vocational Schools respektive Senior High Schools zuvor nicht zu den elitären High Schools, sondern eher zu den schlecht bewerteten Schulen gehörten.¹⁰² Der Grund liegt darin, dass die traditionellen Eliteschulen ein gutes Ansehen und Fähigkeitsvorteile im Aufnahmewettbewerb der Studienplätze haben, d. h. nach dem Schulabschluss kann die Mehrheit der Schüler von Eliteschulen an einer Universität mit besserem Ranglistenplatz studieren. Deshalb sind diese Schulen studiumsorientiert geblieben, sie bieten nur wissenschaftliche und keine beruflichen Kurse wie die Comprehensive High Schools an.

Da die Comprehensive High Schools mehr Autonomie hinsichtlich der Curricula haben als die anderen Schularten im Sekundarbereich II, können sie fast 70 % der Fächer selbst bestimmen (Tab. 3.3.1.3-1) und sich entsprechend der Arbeitsmarktnachfrage bzw. den Angeboten der Studienplätze in den Hochschulen – insbesondere in den massenexpandierten technischen Hochschulen – anpassen, um den Absolventen bessere Chancen auf einen Studien- oder Arbeitsplatz zu verschaffen. Diese starke Curricula-Autonomie wirkte sich insofern positiv aus, als dass immer mehr Absolventen der Junior High School eine Comprehensive High School besuchen und die berufsorientierte Fachrichtung wählen. Außerdem studieren immer mehr Absolventen der Comprehensive High Schools an den Hochschulen, wenn auch zumeist an den Hochschulen bzw. technischen Hochschulen am Ende der Rangliste. Die Einführung der Comprehensive High School

¹⁰⁰ Vgl. Li 2000, S. 2f.

¹⁰¹ Vgl. MoE 2013, S. 109 (Tab. 2-4-5).

¹⁰² Die sogenannten schlecht bewerteten Schulen sind die Schulen, die keine guten Schüler, sowohl in der Wissensleistung als auch im Benehmen, und keinen guten Ruf haben. Allgemein gilt: Hat eine Schule einen schlechten Ruf, kann sie keine guten Schüler bekommen. Bekommt sie keine guten Schüler, hat sie einen schlechten Ruf. So entsteht ein Teufelskreis. Deshalb haben die Absolventen schlecht bewerteter Schulen kaum Chancen, einen Studienplatz an der Hochschule/technischen Hochschule zu bekommen.

bedeutete eine neue Strategierichtung in der Hochschulpolitik: Hochschulbildung ist nun keine Elitenbildung mehr, sondern eine Bildung für jeden.

Tabelle 3.3.1.3-1: Curriculum der Comprehensive High School

Fächerstruktur	geregelt Pflichtfächer	selbstbestimmte Fächer ¹⁰³	
		Pflichtfächer	Wahlfächer
allgemeine Fächer ¹⁰⁴	54 (27,3 %)	0-16 (0-8,1 %)	110-144 (55,5-72,7 %)
fachliche Fächer ¹⁰⁵	-	-	
insgesamt	54 (27,3 %)	126-144 (63,6-72,7 %)	
angebotene Fächer	180-198 Unterrichtsstunden bzw. Creditpunkte		
Aktivitäten	12-18 Unterrichtsstunden (ohne Creditpunkte) (für Klassenversammlung und integrierte Aktivitäten)		
gesamte Unterrichtsstunden	192-210		
Abschlusscreditpunkte	160 Creditpunkte		

1 Creditpunkt (Guthaben-Punkt) = 18 Unterrichtsstunden oder 1 Creditpunkt = 1 SWS mal 18 Wochen,

1 Unterrichtsstunde = 50 Minuten

Die 110-144 Creditpunkte der Wahlfächer müssen mindestens 60 Creditpunkte der fachlichen Fächer beinhalten.

Quelle: Comprehensive High School-Netz: http://page.phsh.tyc.edu.tw/com/index_1.htm (13.06.2013) → Grundsatz des Curriculums der Comprehensive High School → Curriculum (Stand: 12.12.2012)

3.3.2 Berufliche Bildung in der Sekundarstufe II

In der Sekundarstufe II gibt es drei Schulformen, nämlich die Senior Vocational School, die Senior High School und die Comprehensive High School, die die berufliche Bildung durchführen. Die Modalitäten, d. h. der Bildungsplan und die Abschlussbedingungen der drei Schulen, sind in den beruflichen Fachrichtungen identisch. Deshalb wird im Folgenden, stellvertretend für die berufliche Bildung in der Sekundarstufe II, die Situation der Senior Vocational School näher erläutert. Sie werden von den Absolventen der Junior High Schools besucht. Nach dem erfolgreichen Abschluss können die Schüler entweder in den Arbeitsmarkt eintreten oder in der Regel an der technischen Hochschule studieren.¹⁰⁶

¹⁰³ Die von der Schule bestimmten Fächer sollten die Neigungen, Eignungen und Bedürfnisse der Schüler, die fachlichen Fähigkeiten der Lehrkräfte, die Ausrüstung der Schule, die Ressourcen der Kommunen sowie die Perspektive der angebotenen Lehrgänge und Kurse berücksichtigen.

¹⁰⁴ Allgemeine Fächer umfassen Chinesisch (8 Credits), Englisch (8 Credits), Mathematik (8 Credits), Sozialkunde (6 Credits), Naturkunde (6 Credits), Kunst (4 Credits), Alltagsleben (6 Credits), Gesundheit (2 Credits) und Sport (4 Credits) und Einführung in die Staatssicherheit (2 Credits) (vgl. Comprehensive High School-Netz: http://page.phsh.tyc.edu.tw/com/index_1.htm [13.06.2013] → Grundsatz des Curriculums der Comprehensive High School → Curriculum [Stand: 12.12.2012]).

¹⁰⁵ Fachliche Fächer sind nur die von den einzelnen Schulen bestimmten Wahlpflichtfächer. Sie umfassen den wissenschafts- und berufsorientierten Lehrgang. Die Fächer des wissenschaftsorientierten Lehrgangs werden nach dem „Bildungsplan der Senior High School“ geregelt. Die Fächer des berufsorientierten Lehrgangs sind die Fachtheorie und -praxis, die nach der „Lehrgängeliste der Senior Vocational School“ und dem „Bildungsplan der Senior Vocational School“ geregelt werden (vgl. ebenda).

¹⁰⁶ Um an einer technischen Hochschule zu studieren, gibt es drei verschiedenen Wege, und zwar (1) die Zentralverteilung nach der persönlichen Zensur der Schüler in der zentralen Aufnahmeprüfung, (2) auf Antrag durch den Sieg im beruflichen Schülerwettbewerb und (3) die Auswahl durch das Institut (vgl. Das Jahrbuch Republik

Gemäß § 1 des „Vocational-School-Gesetzes“ bestehen die Bildungsaufgaben der Senior Vocational School darin, den Jugendlichen berufliche Kenntnisse und Arbeitstugenden zu vermitteln, um aus ihnen gute Facharbeiter zu machen.¹⁰⁷ Die berufliche Bildung in der Sekundarstufe II umfasst folgende Arten:¹⁰⁸

1. Regelklasse: Sie wird tagsüber unterrichtet. Der Schulbesuch dauert in der Regel drei, maximal sechs Jahre.
2. Cooperative Education (s. Kap. 3.3.4)
3. Praktisch-technische Programme: Sie nehmen entweder die unter 18-jährigen Abgänger der Junior High School mit bzw. ohne Schulabschluss auf oder die Absolventen, die an den Technikbildungsklassen teilgenommen haben (s. Kap. 3.3.1.2). Die praktisch-technischen Programme werden in Form von Tages- und Abend-schulen angeboten. Durch den erfolgreichen Besuch verschiedener Pflicht- und Wahlpflichtfächer mit 150 Creditpunkte und der bestandenen Abschlussprüfung können die Schüler die Abschlussurkunde der Senior Vocational School erhalten. In der Schulzeit können die Schüler gleichzeitig an den beruflichen Trainingspro-grammen für die C-Klassen-Zertifikate, die von den öffentlichen Berufsbildungs-zentren unterstützt werden, teilnehmen. Die Hauptaufgabe dieser Programme liegt darin, den Schülern eine berufliche Ausbildung zukommen zu lassen. Außerdem können die Schüler am Tag arbeiten, wenn sie die Abendschule besuchen wollen. Die Lehrgänge dieser Programme umfassen beruflich fünf große Gruppen, und zwar die industriellen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Lehrgänge sowie die Handels- und Fischereilehrgänge. Sowohl in den einjährigen als auch in den dreijährigen Lehrgängen muss der Praxisunterricht mindestens zwei Drittel der gesamten Unterrichtsstunden betragen.¹⁰⁹ Im Schuljahr 2012/2013 gab es 44.304 Schüler, welche diese Programme, die sogenannten „Klassen der praktischen Tech-niken“ besuchten.¹¹⁰
4. Die mit der Junior High School zusammenarbeitenden Technikbildungsklassen (s. Kap. 3.3.1.2)
5. Sonderklassen: Sie werden von den Absolventen der Junior High School besucht, deren Leistungsvermögen eingeschränkt ist. Sie umfassen zwei Arten, und zwar einen dreijährigen Lehrgang der Regelklasse und einen einjährigen Lehrgang der

China (Taiwan) 2005, veröffentlicht: November 2006: <http://www.gio.gov.tw/info/94roc/> [28.06.2007] → Achter Teil Bildung → Kapitel 3 Berufliches Schul- und Hochschulwesen → Abs. 2 Wichtige Maßnahmen).

¹⁰⁷ Das „Vocational-School-Gesetz“ wurde am 17.12.1932 erlassen und am 09.06.2010 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040006> [16.04.2015]).

¹⁰⁸ Vgl. DTVE 2006, S. 18-21 und TISVS 2001, S. 86.

¹⁰⁹ Vgl. DTVE 2006, S. 19 und TISVS 2001, S. 159-162.

¹¹⁰ Vgl. MoE 2013, S. 171 (Tab. 2-7-12).

„Klasse der praktischen Techniken“. Der Bildungsplan und die Studienordnungen sind gesondert geregelt und auf die Zielgruppe abgestimmt. Eine Klasse besuchen 6 bis maximal 15 Schüler.¹¹¹

6. Weiterbildungsschulen: Sie geben den Absolventen der Junior High School, die Geld verdienen müssen, eine Möglichkeit, sich weiterzubilden und werden am Abend und an Wochenenden durchgeführt. Nach einem dreijährigen erfolgreichen Besuch kann die Abschlussurkunde der Senior Vocational School erteilt werden (s. Kap. 3.3.5.1).
7. Die berufsorientierten Lehrgänge der Comprehensive High School (s. Kap. 3.3.1.3)

Heute umfassen die Senior Vocational Schools berufsfachlich sechs Fachgruppen, nämlich die landwirtschaftlichen, industriellen, kaufmännischen und hauswirtschaftlichen Schulen sowie Senior Vocational Schools für Seefahrt und Fischerei sowie für Theater und Kunst.¹¹² Im Schuljahr 2012/2013 gab es 155 Senior Vocational Schools sowie zahlreiche Senior und Comprehensive High Schools, die berufliche Fachrichtungen anboten, mit insgesamt 369.432 Schülern.¹¹³ Der Löwenanteil der Schülerzahl liegt in der industriellen und kaufmännischen Fachrichtung (Tab. 3.3.2-1).

Tabelle 3.3.2-1: Schüler an den Senior Vocational Schools nach Fachrichtungen 2012/2013

Fachrichtungen	abs.	%*
● Landwirtschaft	10.775	2,92
● Industrie	128.262	34,72
● Handel	123.487	33,42
● Hauswirtschaft	96.269	26,06
● Seefahrt und Fischerei	2.400	0,65
● Theater und Kunst	8.239	2,23
insgesamt	369.432	100,00

* Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: MoE 2013, S. 118 (Tab. 2-4-14)

Um die durch die technische, wirtschaftliche und soziale Umwandlung ausgelöste Verfallskrise der Senior Vocational School zu lösen, revidierte das Bildungsministerium den im Schuljahr 2000/2001 eingeführten Bildungsplan „Schuljahres- und Credit-System“ und führte den „vorläufigen Bildungsplan“¹¹⁴ im Schuljahr 2006/2007 ein. Laut

¹¹¹ Im Schuljahr 2008/2009 gab es 297 Sonderklassen mit insgesamt 3.892 Schülern in den Senior Vocational Schools (vgl. MoE 2009, S. 148f.).

¹¹² In den Senior High Schools gibt es vergleichbare berufliche Fachrichtungen wie in den Senior Vocational Schools.

¹¹³ Vgl. MoE 2013, S. 113 (Tab. 2-4-9) u. S. 118 (Tab. 2-4-14).

¹¹⁴ Er ist der „vorläufige Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung der Senior Vocational School“. Vor der aktuellsten Überarbeitung wurde der „Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung der Senior Vocational School“ fünfmal revidiert, und zwar im Schuljahr 1951/1952, 1964/1965, 1974/1975, 1986/1987 und

dem Bildungsplan hat die Senior Vocational School folgende Ziele: den Schülern nach dem Schulabschluss berufliche Kenntnisse und Arbeitstugenden zu vermitteln, ihre Weiterbildungsfähigkeit zu stärken und die berufliche Karriereentwicklung zu fördern, um gute Facharbeiter auszubilden.¹¹⁵ Im Unterschied zum alten Bildungsplan sind die neuen Curricula nicht mehr auf die Vermittlung von Berufsfähigkeit beschränkt, sondern sie umfassen ebenfalls die Ausbildung der Fähigkeit zur Weiterbildung, um die Schüler auf die rasanten Veränderungen in der Technologie und Wirtschaft vorzubereiten. Die Philosophie des vorläufigen Bildungsplans richtet sich nach den Ideen des „Karrierewegs“ (career pathway) und der „Berufsgruppen“ (occupational family).¹¹⁶ Nach dem Bildungsplan werden ab dem Schuljahr 2006/2007 die Curricula von insgesamt 86 Fachrichtungen in 15 Berufsgruppen gegliedert. Jede Berufsgruppe hat zahlreiche Fachrichtungen (Lehrgänge).¹¹⁷ Außer der Kunstgruppe haben alle Berufsgruppen gemeinsame, allgemeine Fächer. Jede Berufsgruppe hat gemeinsame Fachfächer, in denen Schlüsselkompetenzen vermittelt werden. Das heißt, die Schüler einer Berufsgruppe werden in gemeinsamen Fachfächern unterrichtet, um die Flexibilität zum Auswählen der Weiterbildungs- und Arbeitswege nach dem Schulabschluss zu erhöhen. Ein weiteres Merkmal dieses Bildungsplans ist die große Menge der von der Schule bestimmten Fächer, um der Schule je nach ihren spezifischen Umgebungs- und Lehrpersonalbedingungen möglichst großen Entwicklungs- und Selbstbestimmungsraum zu geben. Im Gegensatz dazu sind die vom Bildungsministerium bestimmten Fächer enorm reduziert, nämlich von 61,9-77,1 % der angebotenen Creditpunkte des alten auf 49,0-54,2 % des neuen Bildungsplans. Die von der Schule bestimmten Fächer stiegen dagegen von 22,9-38,1 % auf 45,8-51,0 % (Tab. 3.3.2-2).¹¹⁸

2000/2001 (vgl. DTVE 2005, S. 6 u. 9). Der vorläufige Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung wird also bei Bedarf stets überarbeitet. So wurde der neueste Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung an im Schuljahr 2010/2011 eingeführt (vgl. Curriculportal der Senior Vocational School (SVS): <http://tpde.tchcvs.tc.edu.tw/course> [13.06.2013] → Arbeitskreis für die Curricula der SVS → Grundsatz der Curricula → Bekanntmachung des Ministry of Education vom 08.12.2008 → Datumänderung zum Inkrafttreten der Curricula der Senior Vocational School [Stand: 11.06.2013]).

¹¹⁵ Vgl. Curriculportal der SVS [13.06.2013] → .. → Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung (2010) (Stand: 11.06.2013) → Curriculum der Fachgruppe „Maschinenbau“, S. 7f.

¹¹⁶ Vgl. DTVE 2005, S. 9.

¹¹⁷ Vgl. MoE 2012a, S. 14. Die 15 Berufs- bzw. Fachgruppen sind Maschinenbau, Maschinenanlagen, Elektromechanik und Elektronik, Verfahrenstechnik, Bauwesen und Architektur, Handel und Management, Fremdsprachen, Design, Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung, Hauswirtschaft, Gastronomie und Hotellerie, Fischerei, Seefahrt und Kunst (vgl. Curriculportal der SVS [13.06.2013] → ... → Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung (2010) [Stand: 11.06.2013]).

¹¹⁸ Vgl. DTVE 2005, S. 10 (61,9-77,1 %) u. 13 (22,9-38,1 %).

Tabelle 3.3.2-2: Curriculum der Senior Vocational School – Fachgruppe „Maschinenbau“

Fächerstruktur	geregelte Pflichtfächer		selbstbestimmte Fächer (Pflicht- u. Wahlfächer)	
	Creditpunkte	%	Creditpunkte	%
allgemeine Fächer ¹¹⁹	66-76	34,4-39,6	88-98	45,8–51,0
Fachtheorie u. -praxis	28	14,6		
insgesamt	94-104	49,0–54,2	88-98	45,8-51,0
flexible Unterrichtsstunden: 0-8 Unterrichtsstunden (als entweder Nachhilfe- und Betreuungsstunden der bedürftigen Schüler oder als Wiederholungsstunden des Schülers, der im vorherigen Schuljahr mindestens ein Fach nicht bestanden hat)				
angebotene Creditpunkte: 184-192				
Aktivitäten (Klassenversammlung und integrierte Aktivitäten): 18 Unterrichtsstunden (ohne Creditpunkte)				
gesamte Semesterwochenstunden: 202-210				
Creditpunkte zum Abschluss : 160				

Quelle: Curriculportal der SVS (13.06.2013) → ... → Curriculum der Fachgruppe „Maschinenbau“, S. 10

Für den Abschluss müssen die Schüler durch den erfolgreichen Besuch mindestens 160 Creditpunkte sammeln, 85 % der Prüfungen der vom Bildungsministerium bestimmten Pflichtfächer bestehen und die Unterrichtsstunden von mindestens 80 Creditpunkten in der Fachtheorie und -praxis besuchen, und davon 60 Creditpunkte erwerben. Unter den 60 erworbenen Creditpunkten müssen mindestens 30 zur Fachpraxis zählen. Außerdem kann die Schule je nach Besonderheit der von ihr bestimmten Fächer die Abschlusscreditpunkte nach der Genehmigung der zuständigen Behörde flexibel regeln. Die Mindesthöhe zum Abschluss darf 150 Creditpunkte nicht unterschreiten.¹²⁰

3.3.3 Technische Bildung im Tertiärbereich

In Taiwan umfasst die technische Bildung im Tertiärbereich einerseits die Junior Colleges, die Technical Colleges, die Technological Universities und die professionellen und technischen Studiengänge der wissenschaftlichen Universitäten, andererseits die Tages- und Abendkurse, die berufsbegleitenden Klassen und die Weiterbildungs- und Ferncolleges.¹²¹

¹¹⁹ Allgemeine Fächer umfassen Chinesisch (16 Creditpunkte), Englisch (12), Mathematik (4-8), Sozialkunde (6-10), Naturkunde (4-6), Kunst (4), Alltagsleben (4), Sport (12), Gesundheit und Pflegekenntnisse (2), Einführung in die Staatssicherheit (2). Naturkunde umfasst drei Fächer, und zwar Einführung in die Physik, Chemie und Biologie. Sozialkunde umfasst ebenfalls drei Fächer: Geschichte, Geographie sowie Ethik und Gesellschaft. Kunst umfasst Musik, Bildende Kunst und Leben mit der Kunst, davon werden zwei von der Schule ausgewählte Fächer unterrichtet. Alltagsleben umfasst 6 Fächer: Technologie, Hauswirtschaft, Einführung der Informatik, Karriereplanung, Recht und Leben, Einführung in die Umweltwissenschaft; es werden zwei Fächer ausgewählt und unterrichtet (vgl. Curriculportal der SVS [13.06.2013] → ... → Curriculum der Fachgruppe „Maschinenbau“, S. 11f.).

¹²⁰ Vgl. ebenda, S. 13.

¹²¹ Vgl. Lin 2003, S. 4.

3.3.3.1 Junior Colleges

Junior Colleges bieten den zukünftigen Fachkräften eine praxisorientierte Ausbildung mit Anwendungswissenschaft und -technik.¹²² Sie umfassen 2- und 5-jährige Ausbildungsgänge. Je nach Unterrichtszeit gliedern sich die 2-jährigen Junior Colleges in Tages- und Abendschulen. Die Tagesschulen werden von den Absolventen der Senior Vocational Schools und denen der Senior High Schools mit Arbeitserfahrung besucht. Die Abendschulen werden von allen Schülern mit Hochschulreife besucht und umfassen Regelklassen und berufsbegleitende Klassen. Während der Besuch der Regelklassen zwei Jahre dauert, werden die berufsbegleitenden Klassen drei Jahre lang von Berufstätigen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung am Abend und an Wochenenden besucht. Die 5 Jahre dauernden Junior Colleges werden von Absolventen der Junior High Schools besucht. Sie werden nur als Tagesschulen angeboten. Die Studiengänge für Pharmazie, Tiermedizin, Schiffstechnik und Schifffahrt dauern je sechs Jahre, alle anderen Studiengänge dauern fünf Jahre.¹²³

Junior Colleges gliedern sich berufsfachlich in fünf Schularten, und zwar in Handel, Industrie- und Handelsmanagement, Seefahrt und Fischerei, Medizintechnik und Krankenpflege sowie Theater. Das Studium ist nach dem Credit-System vorgeschrieben.¹²⁴ Die Mindestanzahl von Creditpunkten für das Erreichen eines Abschlusses beträgt beim 2 Jahre dauernden Junior College mindestens 80 und beim 5 Jahre dauernden Junior College mindestens 220 Creditpunkte. Die Studiendauer kann um ein halbes Jahr beim 2 und um ein Jahr beim 5 Jahre dauernden Junior College verkürzt werden, wenn der Student die geforderten Creditpunkte gesammelt hat. Sie kann auch verlängert werden, und zwar um maximal zwei Jahre.¹²⁵ Nach einem erfolgreichen Abschluss wird den Junior-College-Absolventen der Hochschultitel „Associate Bachelor“ verliehen.¹²⁶ Die Curricula in der 2 und 5 Jahre dauernden Ausbildung des Junior Colleges umfassen einerseits die vom Bildungsministerium bestimmten Pflichtfächer (27/101 Creditpunkte)¹²⁷ sowie die von den einzelnen Schulen selbst bestimmten Pflicht- und Wahlfächer (53/119 Creditpunkte),¹²⁸ zudem die allgemeinen und berufli-

¹²² Vgl. § 1 des Junior-College-Gesetzes. Es wurde am 12.01.1948 erlassen und am 18.06.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040001> (16.04.2015).

¹²³ Vgl. DTVE 2006, S. 24f. und MoE 2012a, S. 16.

¹²⁴ Vgl. MoE 2012a, S. 16.

¹²⁵ Vgl. § 28 des Junior-College-Gesetzes.

¹²⁶ Vgl. § 29 des Junior-College-Gesetzes.

¹²⁷ Die 27/101 Credits-Pflichtfächer im 2-/5-jährigen Junior College umfassen allgemeine (16/66 Credits) und fachliche (11/35 Credits) Fächer (vgl. <http://www.tve.edu.tw/new/board/index.asp?code=342> [12.08.2007]).

¹²⁸ Die von einzelnen Schulen bestimmten Fächer umfassen auch allgemeine und fachliche Fächer (vgl. ebenda).

chen Fächer.¹²⁹ Nach dem Abschluss können die Absolventen entweder in den Arbeitsmarkt eintreten oder nach der erfolgreichen Aufnahme einen zweijährigen Studiengang an der technischen Hochschule oder ein in der Regel auch zweijähriges Studium an der nichttechnischen Hochschule aufnehmen, das der alten Fachrichtung entspricht.¹³⁰ Im Schuljahr 2012/2013 gab es insgesamt 14 Junior Colleges, davon zwei öffentliche und 12 private Junior Colleges. Zusätzlich gab es auch noch das Junior College für die Ausbildung von Polizisten (Taiwan Police College), was in der Regel nicht der amtlichen Statistik angehört.¹³¹

Neben den Junior Colleges bieten einige Technical Colleges und Technological Universities parallel auch 2- und 5-jährige Studiengänge der Junior Colleges an. Im Schuljahr 2012/2013 gab es insgesamt 101.424 Studenten, die derartige Studiengänge an den technischen Hochschulen besuchten (Tab. 3.3.3.1-1).

Tabelle 3.3.3.1-1: Die Studentenzahl der Junior Colleges im Schuljahr 2012/2013

Hochschularten	2-jährige Junior-College-Studiengänge ¹			5-jährige Junior-College-Studiengänge ²		
	insgesamt	privat		insgesamt	privat	
	abs.	abs.	% ⁶	abs.	abs.	% ⁶
TU ³	3.734	3.051	81,71	23.731	19.045	80,25
TC ⁴	4.541	4.122	90,77	17.337	15.299	88,24
JC ⁵	4.089	3.265	79,85	47.992	45.865	95,57
insgesamt v. ¹ bzw. ²	12.364	10.438 ⁶	84,42	89.060	80.209 ⁶	90,06
insgesamt v. ¹ u. ²	101.424					

³ Technological University; ⁴ Technical College; ⁵ Junior College

⁶ Die Zahlen und die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: MoE 2013, S. 123 (Tab. 2-5-1)

3.3.3.2 Technical Colleges und Technological Universities

Der Auftrag der Technical Colleges und Technological Universities ist es, gehobene Fachkräfte in der Anwendungswissenschaft auszubilden. Das Studium an Technical Colleges und an Technological Universities gliedert sich in drei Einheiten, und zwar in das Associate-Bachelor-Studium, in das Bachelor-Studium und in das postgraduale Studium. Die Studienregelung des Associate-Bachelor-Studiums gleicht der des Junior Colleges. Das Bachelorstudium gliedert sich weiter einerseits in zwei und vierjährige Studiengänge, andererseits in Tages- und Abendschulen. Die zweijährigen Tagesstudiengänge nehmen die Absolventen der Junior Colleges auf. Die Abendstudiengänge,

¹²⁹ Vgl. ebenda.

¹³⁰ Vgl. MoE 2012a, S. 26.

¹³¹ Vgl. MoE (03.04.2013) → Department of Technological and Vocational Education → Namenslisten der technischen Hochschulen → Namenslisten der Junior Colleges.

auch Weiterbildungsschulen genannt, werden von Studenten mit einem dem Junior College gleichwertigen Abschluss berufsbegleitend besucht. Das Studium dauert mindestens zwei Jahre.¹³² Die vierjährigen Tagesstudiengänge werden von Absolventen der Sekundarstufe II mit beruflicher Fachrichtung und bestandener Aufnahmeprüfung besucht. Die vierjährigen Abend- bzw. Weiterbildungsschulen werden von Berufstätigen mit gleichwertigem Schulabschluss wie dem der Tagesstudiengänge besucht. Das Studium dauert in der Regel fünf Jahre. Das postgraduale Studium führt zum Master- oder Doktorgrad, darunter auch das berufsbegleitende Master- und Promotionsstudium. Das Promotionsstudium wird ausschließlich von den Technological Universities angeboten.¹³³

Technical Colleges und Technological Universities gliedern sich berufsfachlich in acht Studiengruppen: Technisches Ingenieurwesen, Technisches Design, Agrartechnik, Management, Seefahrt, Hauswirtschaft, Medizin- und Pflorgetechnik sowie Handelsdienstleistung. Jede Studiengruppe hat je nach Fachkräftenachfrage mehr oder weniger Studiengänge. Das Studium ist nach dem Credit-System vorgeschrieben. Das Curriculum wird von der Hochschule selbst bestimmt und erstellt. Für den Abschluss des Universitätsstudiums werden bei den 2-/4-jährigen Studiengängen 72/128 Creditpunkte verlangt,¹³⁴ dabei fallen auf die vom Bildungsministerium bestimmten Pflichtfächer insgesamt 10/40 Creditpunkte. Davon entfallen 6/20 Creditpunkte auf allgemeine und 4/20 auf fachliche Fächer. Zusätzlich gibt es von den einzelnen Schulen festgelegte Pflicht- und Wahlfächer mit 62/88 Creditpunkten, diese umfassen auch allgemeine und fachspezifische Fächer.¹³⁵ Beim Erlangen eines Master-/Doktorgrades muss man 24/18 Creditpunkte von den geforderten Fächern sammeln und eine Master-/Doktorarbeit verfassen.¹³⁶

In Taiwan wurde die erste Hochschule mit einem Bachelorgrad, der speziell den Absolventen von Senior Vocational Schools zur Verfügung steht, das „National Taiwan Technical College“, die heutige „National Taiwan University of Science and Techno-

¹³² Seit dem Schuljahr 1984/1985 bieten etliche wissenschaftliche Hochschulen zweijährige Studiengänge in der Anwendungstechnologie für berufserfahrene Junior-College-Absolventen an. Sie unterscheiden sich bezüglich ihrer Aufnahmekandidaten von den traditionellen technischen Fakultäten, die von den Schulabgängern der Sekundarstufe II, vor allem von denen der Senior High Schools, besucht werden. Da die Zahl der technischen Hochschulen konstant zugenommen hat, haben viele technische Hochschulen aus Existenzangst daran appelliert, diese Studiengänge abzuschaffen (vgl. Jian 2002, S. 361 u. 368f.).

¹³³ Vgl. DTVE 2008, S. 22-24 und MoE 2012a, S. 17.

¹³⁴ Bei theoretischen Fächern gilt: 1 Credit = 1 Semesterwochenstunde mal 18 Wochen; bei Praxisunterricht gilt: 1 Credit = 2-3 Semesterwochenstunden mal 18 Wochen (vgl. DTVE 1996, S. 26).

¹³⁵ Vgl. <http://www.tve.edu.tw/new/board/index.asp?code=342> (13.08.2007).

¹³⁶ Vgl. MoE 2012a, S. 17.

logy“, im Schuljahr 1974/1975 eingerichtet, die zweite erst 17 Jahre später, im Schuljahr 1991/1992. Die Bildungspolitik dieser Zeit verfolgte das Ziel, technische Fachkräfte bis zum Hochschulbereich auszubilden. Seit dem Schuljahr 1996/1997 ist die Zahl der technischen Hochschulen rasant gestiegen, um den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt und die Erwartungen der beruflichen Schüler an das Studium zu befriedigen.¹³⁷ Im Schuljahr 2012/2013 gab es insgesamt 25 (3 öffentliche; 21 private) Technical Colleges¹³⁸ und 53 Technological Universities (13 öffentliche; 40 private).¹³⁹ Die quantitative Entwicklung der technischen Hochschulen spiegelt die taiwanesischen Hochschulpolitik der vergangenen vier Jahrzehnte im Bereich der Anwendungswissenschaft wider.

Im Schuljahr 2011/2012 gab es 571.619 Studierende¹⁴⁰ der Technical Colleges und Technological Universities mit entweder einem Bachelor-, einem Master- oder einem Promotionsstudium (Tab. 3.3.3.2-1).

Tabelle 3.3.3.2-1: Studierende im Technical College und in der Technological University nach Studiengängen und Hochschulzugehörigkeit im Schuljahr 2011/2012

Technical College + Technological University	gesamt	öffentlich		privat	
		abs.	%*	abs.	%*
● 2-jähriger Bachelor-Studiengang	45.470	9.366	20,60	36.104	79,40
● 4-jähriger Bachelor-Studiengang	485.371	84.783	17,47	400.588	82,53
● graduiertes Bachelor-Studiengang	299	180	60,20	119	39,80
● Master-Programm	37.303	22.043	59,09	15.260	40,91
● Doktor-Programm	3.176	3.012	94,84	164	5,16
insgesamt	571.619*	119.384	20,89	452.235	79,11

* Die Zahl und die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: MoE 2012a, S. 19-21

3.3.4 Cooperative Education im beruflichen Schul- und Hochschulwesen

Als „Cooperative Education“ bezeichnet man die Zusammenarbeit, vor allem bei der Ausbildung des Nachwuchses, zwischen den Betrieben und den schulischen Einrichtungen. In Taiwan lässt sich die älteste Zusammenarbeit zur Facharbeiterausbildung auf das Jahr 1890 datieren. Es handelte sich um eine der damaligen Regierung untergeordnete Telegraphenschule. Sie war eine berufsbildende Schule mit insgesamt nur

¹³⁷ Vgl. Lin 1997, S. 272-274.

¹³⁸ Darunter gab es ein militärisches Technical College für Luftfahrt (Air Force Institute of Technology), das in der Regel nicht der amtlichen Statistik angehört (vgl. MoE [11.04.2013] → .. → Namenslisten der Technical Colleges).

¹³⁹ Vgl. MoE (11.04.2013) → .. → Namenslisten der Technological Universities.

¹⁴⁰ Technical Colleges und Technological Universities bieten auch 2- und 5-jährige Junior-College-Studiengänge an (siehe Tab. 3.3-1 u. Tab. 3.3.3.1-1).

zehn Schülern, befand sich im Telegraphenamtsamt und bildete die Techniker für dieses Amt aus.¹⁴¹ In der Kolonialzeit Japans von 1895 bis 1945 sind in den zeitgenössischen Berichten keine Angaben über die „Cooperative Education“ zu finden. Nach dem Zweiten Weltkrieg importierten die chinesischen Nationalisten ihr vom Festland stammendes Bildungssystem, inklusive der „Cooperative Education“, welche maßgeblich die Entwicklung der taiwanesischen kooperativen Ausbildung beeinflusst hat. Am Anfang der Nachkriegszeit zwischen 1945 und 1948 fand jedes Jahr das Berufsbildungsforum statt. Zu diesem wurden Wirtschaftsexperten eingeladen, über das berufliche Schulsystem, die Fachrichtungen, die Curricula, die Einrichtungen der Werkstätten, die Praktika, die Beschäftigung von Schulabgängern usw. zu diskutieren, um den Arbeitskräftemangel, vor allem den Facharbeitermangel in Betrieben und beim Wiederaufbau der in der Kriegszeit zerstörten Industrieanlagen und der Infrastruktur zu beseitigen. 1948 wurde das „Cooperative Education Committee“ eingerichtet, um die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und Betrieben zu fördern.¹⁴²

Im Jahr 1954 wurde das „Projekt zur Durchführung der Cooperative Education“ erlassen. Dadurch tauchte der Begriff „Cooperative Education“ erstmals in rechtlichen Vorschriften auf.¹⁴³ Im Jahr 1955 wurde die „Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education“ erstellt, aber noch nicht gesetzlich erlassen. Diese Verordnung umfasste folgende Schwerpunkte: (1) Die beruflichen Schulen sollten ihre Schüler in Betrieben Praktika absolvieren lassen. (2) Die Betriebe konnten die beruflichen Schulen beauftragen, die nachgefragten Facharbeiter auszubilden. (3) Die Betriebe wählten ihre besten Mitarbeiter dafür aus, sich nach dem Besuch der beruflichen Schulen weiterzubilden. Danach wurde die „Cooperative Education“ in den Senior Vocational Schools verbreitet. In dieser Zeit gab es noch keine privaten Großunternehmen. Deshalb waren die Partnerbetriebe nur Staatsunternehmen und die Zusammenarbeit wurde mit den sogenannten „Stipendien Cooperative Education“ und „Beauftragte Cooperative Education“ durchgeführt.¹⁴⁴ Bis diese Verordnung, welche die erste legitime Rechtsregelung der Cooperative Education darstellte, im Jahr 1974

¹⁴¹ Vgl. Hsu 1988, S. 74. Taiwan wurde damals noch von der Ching-Dynastie regiert. Diese kooperative Ausbildung ahmte das chinesische Modell nach. Der Ursprung der chinesischen „Cooperative Education“ ist die im Jahr 1866 eingerichtete Schiffbaufachschule, die einer Werft unterstellt war und die Facharbeiter für die Werft ausbildete (vgl. Teng 1980, S. 39). Bis das erste Schulgesetz Chinas im Jahr 1902 erlassen wurde, gab es viele vergleichbare Fachschulen für verschiedene Staatsbetriebe, z. B. Schiffbau-, Maschinenbau-, Telegraphen-, Rüstungs-, Bergbau-, Technik-, Seidenbau- und Ackerbaufachschulen (vgl. Hsu 1992, S. 20-27 und Chen 1992, S. 9). Die im Jahr 1939 erlassene „Verordnung für die Zusammenarbeit zwischen den naturwissenschaftlichen Fakultäten der Hochschulen und den Wirtschafts-, Verkehrs- und Rüstungsfabriken“ war die erste Rechtsverordnung für die chinesische kooperative Berufsausbildung der „Republic of China“.

¹⁴² Vgl. Jian 2002, S. 248f.

¹⁴³ Vgl. Kang 1985, S. 60f.

¹⁴⁴ Vgl. TISVS 2001, S. 341-348.

erlassen wurde, waren bereits viele Vorschriften erlassen und Modellversuche durchgeführt worden.¹⁴⁵ Nach jahrzehntelanger Entwicklung gibt es in der taiwanesischen Fachliteratur ein breites Spektrum von Definitionen des Begriffs „Cooperative Education“.¹⁴⁶ Unter Berücksichtigung der Fachliteratur und der realen Situation werden in dieser Arbeit die Bildungsmaßnahmen, die von den Betrieben und Schulen/Hochschulen gemeinsam durchgeführt werden, um den Schülern/Studenten berufliche Fähigkeiten zu vermitteln, als „Cooperative Education“ bezeichnet.¹⁴⁷

3.3.4.1 Cooperative Education in der Senior Vocational School

Die Cooperative Education im beruflichen Schul- und Hochschulwesen wird sowohl an den Senior Vocational Schools als auch an den technischen Hochschulen durchgeführt. In den Senior Vocational Schools wird die Cooperative Education von der „Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education der Senior Vocational School“¹⁴⁸ geregelt. Sie bestimmt die kooperative Berufsausbildung im Bereich der schulischen Lehrgänge zwischen den beruflichen Schulen und den Betrieben (§ 2). Diese Ausbildungsform ähnelt der deutschen dualen Ausbildung. Der Unterschied liegt darin, dass in Taiwan erstens die Senior Vocational School eine Betreuungs- und Vertretungsrolle für die Schüler einnimmt: Sie sucht die passenden Betriebe aus und stellt bei der zuständigen Behörde einen Antrag. Nach der Genehmigung kann die Zusammenarbeit einsetzen. Zweitens werden alle Schüler/Auszubildende einer Klasse entweder gleichzeitig in der Schule unterrichtet oder in einem Betrieb ausgebildet.

¹⁴⁵ Mit der zunehmenden Zahl der privaten Betriebe wurde die Zusammenarbeit ab Anfang der 1960er Jahre verbreitet. Die Art und Weise der Cooperative Education wurde vielfältiger. Eine sogenannte „Stufen-Cooperative Education“ ist das deutsche Modell der „Stufenausbildung“. Die Vorzüge und Nachteile dieses Modells wurden kritisch gegeneinander abgewogen. Ab dem Schuljahr 1997/1998 wurde dieses Modell nicht mehr durchgeführt (vgl. Kang 1985, S. 65; Hsu 1994, S. 29; Yuan 1991, S. 51 und TISVS 2001, S. 345).

¹⁴⁶ Laut der Klassifikation des Bildungsministeriums gliedert sich die Cooperative Education in zehn Typen, z. B. die „Stufen-“, „Weiterbildende“, „Alternative“, „Trio-“ Cooperative Education usw. (vgl. ebenda). Zahlenmäßig sind die „Alternative Cooperative Education“ in den Senior Vocational Schools und die „Betriebspraktika in den Semesterferien“ in den technischen Hochschulen am stärksten vertreten. Die Alternative Cooperative Education wurde im Schuljahr 1969/1970 in einer Senior Vocational School eingeführt. Bei dieser Ausbildungsform wurden die Schüler zu Schulbeginn in der Schule in Grundkenntnissen unterrichtet. Danach wurden sie in zwei Gruppen aufgeteilt: Einer Gruppe wurden in der Schule die allgemeinen Fächer und Fachtheorie vermittelt und der anderen wurde in einem Betrieb Fachpraxis vermittelt. Die Gruppen sollten alle drei Monate den Lernort wechseln. Im Betrieb sollten sie nach dem Rotationsprinzip eingesetzt werden. Im Schuljahr 2000/2001 gab es 517 Betriebe sowie 34 Senior Vocational Schools mit 11 Fachrichtungen und 14.295 Schülern, die an der Alternative Cooperative Education teilnahmen. Auf dem ersten Platz lagen die Teilnehmer der Fachrichtung Informatik mit 5.063 Schülern (vgl. Lin 2001, S. 34-37).

¹⁴⁷ Vgl. Chang 1991, S. 301-303; Chen 1992, S. 220f. und Chang/Fong 1992, S. 7f.

¹⁴⁸ Sie wurde am 05.03.2004 erlassen und umfasst 15 Paragraphen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040017> [16.04.2015]). Vor der Erlassung dieser Verordnung wurde die Cooperative Education der Senior Vocational School gemäß der früheren „Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education“ durchgeführt.

Nach einer erfolgreichen Abschluss- und Zertifikatsprüfung kann der Schüler/Auszubildende sowohl die Abschlussurkunde der Senior Vocational School als auch das Fertigkeitenszertifikat erhalten.¹⁴⁹

Die Durchführung der Cooperative Education in den Senior Vocational Schools dauert nun schon über fünf Jahrzehnte. Obwohl die Teilnehmer im Gegensatz zur Gesamtschülerzahl der Senior Vocational Schools zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle spielen,¹⁵⁰ hat die Cooperative Education dazu beigetragen, dass sich die Jugendlichen, die aus finanziell benachteiligten Familien kommen, eigenständig weiterbilden und die kooperierenden Betriebe über quasi betriebsmaßgeschneiderten ausgebildeten Nachwuchs verfügen können.¹⁵¹ Trotz dieser Leistung gibt es noch zahlreiche Mängel, die beseitigt werden müssen. Zum Beispiel gibt es bis heute keinen Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Ausbildung, keine eigenständigen Curricula, keine professionellen Ausbilder und keine pädagogische Weiterbildung für das Ausbildungspersonal, das in der Regel aus Ingenieuren und Fachkräften besteht, und keine gesetzlichen Ansprüche bzw. einheitliche Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb.¹⁵²

3.3.4.2 Cooperative Education in den Hochschulen

An den Hochschulen regelt die „Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und Hochschule“ die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen und den Betrie-

¹⁴⁹ Vgl. DTVE 2006, S. 19.

¹⁵⁰ Die Ursachen sind vielfältig. Eine der wichtigsten ist die Auffassung zum „Gebildeten“, die bis heute noch in den Vorstellungen der asiatischen, vor allem der aus der chinesischen Altkultur stammenden Völker, z. B. Japaner, Koreaner und Taiwanesen, tief verwurzelt ist. Laut den traditionellen Vorstellungen der chinesischen Altkultur umfasste die Gesellschaft vier Schichten, und zwar die Gebildeten, die Bauern, die Arbeiter und die Händler. Obwohl die Gebildeten möglicherweise kaum bessere Einkommen hatten als die Arbeiter oder Händler, glaubte man dennoch, dass diese entweder ein relativ hohes gesellschaftliches Ansehen genießen oder aufgrund des höheren Schulabschlusses bessere Zukunftschancen besitzen. Das heißt, nach dem beruflichen Schulabschluss will die große Mehrheit der Schüler, freiwillig oder nach elterlichem Willen, an einer Hochschule studieren, anstatt in die Arbeitswelt einzutreten, ungeachtet der persönlichen Begabung, des Talents und der Neigungen des Schülers sowie der Qualität der anvisierten Hochschule. Weitere Ursachen sind der Verdrängungseffekt der Arbeitskräftenachfrage, die persönlichen Einstellungen zum Beruf bzw. zur Karriere und die Verbesserung der Lebensqualität.

¹⁵¹ Es fehlen aktuelle Zahlen in der jährlich veröffentlichten amtlichen Statistik. Jedes Jahr errechnet das Ministry of Education die Zahlen der an der Cooperative Education teilnehmenden Schüler/Studenten, Schulen/Hochschulen und Betriebe. Vielleicht waren die jüngsten Zahlen so niedrig, dass sie in der jährlich veröffentlichten amtlichen Statistik ignoriert wurden. Einem unveröffentlichten Dokument des Ministry of Education zufolge nahmen 43.819 (9,69 %) / 38.435 (9,38 %) Studenten der Junior Colleges/Universities im Schuljahr 1998/1999 an der Cooperative Education teil. Aber nur die Hälfte nahm das oben erwähnte kooperative Berufsausbildungsangebot wahr. Alle anderen Studenten nahmen an einer eintägigen Betriebsbesichtigung teil oder absolvierten ein kurzfristiges Betriebspraktikum in den Semesterferien.

¹⁵² Vgl. TISVS 2001, S. 348-350.

ben.¹⁵³ Obwohl die Cooperative Education in Taiwan eine lange Geschichte hat, kann die Zusammenarbeit, vor allem die betriebliche Ausbildung und das Betriebspraktikum¹⁵⁴, zwischen den Hochschulen und den Betrieben bis heute nicht erfolgreich ausgeweitet werden. Der Hauptgrund liegt in dem Verhältnis von Kosten und Nutzen, weil die Mehrheit der taiwanesischen Unternehmen KMU sind und sich die betriebliche Ausbildung aus Ausstattungs-, Personal- oder Kostengründen nicht leisten können oder wollen, obwohl viele Betriebe, vor allem aus den boomenden Branchen wie IT-, Pflege-, Umwelt- und Energiebranchen, eine dringende Nachfrage nach Fachkräften aufweisen. Andererseits sind viele Hochschulabgänger entweder arbeitslos oder wechseln ständig ihre Arbeitsstelle, weil ihre Berufsfähigkeit den wirtschaftlichen Bedürfnissen nicht entspricht. Um diese Probleme zu lösen, werden neben der konventionellen Cooperative Education weitere Projekte der kooperativen Ausbildung, vor allem zwischen den Betrieben und den Hochschulen, die dem deutschen dualen Ausbildungssystem ähnlich sind, eingeführt.¹⁵⁵ Im Gegensatz zur konventionellen Cooperative Education sind die neuen dualen Ausbildungsprojekte betriebs- und nachfrageorientiert, das heißt, jedes Ausbildungsprogramm wird auf die Bedürfnisse des einzelnen Betriebes zugeschnitten.

(1) Dual-Ausbildungsprojekt

Die Idee des „Dual-Ausbildungsprojekts“ entspringt dem deutschen Modell. Der Vorgänger des Projekts ist das „Tai-Deutsch-Ausbildungsprojekt“ und wurde von der wirtschaftlichen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland (German Trade Office Taipei) und dem Arbeitsministerium (Council of Labor Affairs) unterstützt und im Schuljahr 2003/2004 eingeführt. Das Projekt wurde mehrmals revidiert und ab dem Schuljahr 2008/2009 umbenannt.¹⁵⁶ Neben den technischen Hochschulen wird das

¹⁵³ Die älteste Verordnung, die „Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education“ regelte die Cooperative Education der beruflichen Schulen und Hochschulen über drei Jahrzehnte. Sie wurde am 13.09.1974 erlassen und am 07.08.2007 außer Kraft gesetzt (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040008> [12.02.2015]). Seitdem wird dieser Bildungsbereich von Schulen und Hochschulen getrennt geregelt: Die „Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education der Vocational High School“ regelt die Cooperative Education der beruflichen Schulen und die am 28.12.2006 erlassene „Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und Universität“ die der Hochschulen. Die Letztere wurde revidiert, in „Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und Hochschule“ umbenannt und am 09.02.2012 erlassen sowie am 24.12.2014 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040025> [12.02.2015]).

¹⁵⁴ Beim betrieblichen Praktikum gab es gerade in den Dienstleistungseinrichtungen wie Kliniken und Einzelhandelsketten die Entwicklung, dass Studenten entgeltlos die Tätigkeiten von normalen Beschäftigten mehr oder weniger übernommen haben. Im Gegensatz dazu gibt es in den technischen Branchen kaum Betriebspraktika, sondern nur vom Betrieb beauftragte Projekte, um die Probleme im Betrieb zu beseitigen.

¹⁵⁵ Vgl. MoE 2012a, S. 36f. Die dualen Ausbildungsprojekte werden hauptsächlich in den technischen Hochschulen durchgeführt.

¹⁵⁶ Vgl. Dual-Ausbildungsprojekt: <http://www.dual.nat.gov.tw/index.do> (11.04.2013) → Duale Ausbildung →

Projekt auch in den Senior Vocational Schools durchgeführt (Tab. 3.3.4.2-1).

Tabelle 3.3.4.2-1: Angebote des Dual-Ausbildungsprojekts

Angebote der Dual-Ausbildungen	Voraussetzungen der Teilnehmer			Dauer der Ausbildung	anvisierter Bildungsgrad
	Bildungsstand	Alter	Erfüllung des Wehrdienstes		
Lehrgänge der Senior Vocational School (S.V.S.)	Junior High School	< 18	nicht erforderlich	3 Jahre (160 Credits)	Abschluss der S.V.S.*
2-jährige Junior-College-Studiengänge	S.V.S.*	< 25	vom Betrieb entschieden	2 Jahre (80 Credits)	Associate Bachelor
4-jährige Studiengänge in der technischen Hochschule	S.V.S.*	< 25		4 Jahre (128-160 Credits)	Bachelor
2-jährige Studiengänge in der technischen Hochschule	2- bzw. 5-jähriges Junior College	< 28		2 Jahre (72 Credits)	Bachelor

* Senior Vocational School

Quelle: Dual-Ausbildungsprojekt: <http://www.dual.nat.gov.tw/index.do> (11.04.2013) → Duale Ausbildung → Merkmale des Dual-Ausbildungsprojekts → 1. Ausbildung

Die Dual-Ausbildung umfasst zwei Teile: die betriebliche Ausbildung und die Bildung an der Senior Vocational School bzw. an der technischen Hochschule. Die Studierenden, die an der Dual-Ausbildung teilnehmen, werden zu drei Fünftel der Lernzeit, das heißt, drei Tage pro Woche im Betrieb mit dem „On-the-Job-Training“ nach dem Rotationprinzip ausgebildet, und lernen zwei Tage pro Woche in den technischen Hochschulen. Die Lehrgänge an den Senior Vocational Schools finden je zur Hälfte – je drei Tage pro Woche – im Betrieb und in der Schule statt (§ 6).¹⁵⁷

Nach der Bekanntmachung des „Dual-Ausbildungsprojekts“ erhalten sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Schulen und Hochschulen Zuschüsse vom Staat. Die Betriebszuschüsse werden nach Anzahl der Teilnehmer (Auszubildenden) berechnet. Ist der Auszubildende ein Schüler, erhält der Betrieb pro Schüler im ersten Ausbildungsjahr 20.000 NT\$ und im zweiten 10.000 NT\$. Ist er Studierender entweder in einem 2-jährigen Junior-College-Studiengang oder in einem 4-jährigen Hochschulstudiengang, erhält der Betrieb pro Studierender einmalig, im ersten Ausbildungsjahr 15.000 NT\$. Für die Ausbildung der Studierenden in einem 2-jährigen Hochschulstudiengang gibt es keine finanzielle Unterstützung (§ 12). Beträgt die Zahl der teilnehmenden Schüler oder Studierenden über 200 Personen, wird der Schule bzw. der technischen Hochschule ein Zuschuss von 500.000 NT\$ gewährt.¹⁵⁸

Entstehung des Dual-Ausbildungsprojekts.

¹⁵⁷ Vgl. Bekanntmachung des BEVT vom 16.04.2009 mit der Aktennummer „職訓字第 0980110503 號令“: „Dual-Ausbildungsprojekt“, die am 17.04.2014 mit der Nr. „發法字第 1036500433 號令“ zuletzt geändert wurde: <http://laws.mol.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL048693> (12.02.2015).

¹⁵⁸ Für bis zu 50 Teilnehmer erhalten Schulen und Hochschulen Zuschüsse von 100.000 NT\$ (51-100 Teilnehmer:

Für Schüler und Studierenden wird 80 % der Schul- bzw. 50 % der Studiengebühr erstattet (§ 13). Außerdem hat der Betrieb den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, das heißt, sie darf die Grenze des gesetzlich verordneten Mindestlohns nicht unterschreiten. Allerdings basiert die Übernahme der Arbeits- und Beschäftigungsversicherung für Auszubildende für den Betrieb auf dem Prinzip der Freiwilligkeit (§ 16).

Um die korrekte Durchführung der Ausbildung zu garantieren, besuchen Fachleute des zuständigen Berufsbildungszentrums des BEVT, mit angekündigten und zufälligen Terminen Schulen, Hochschulen und Betriebe (§ 15). Außerdem werden die Rechte und Pflichten der Schüler und Studierenden und die der Ausbildungsbetriebe geregelt (§§ 16 u. 17).

Im Schuljahr 2012/2013 nahmen zwei Senior Vocational Schools, zwei Junior Colleges, 10 Technical Colleges, 22 Technological Universities und 348 Betriebe an diesem Projekt teil.¹⁵⁹ Der Statistik zufolge waren die Beschäftigungsrate der Schul- und Hochschulabgänger, welche an der dualen Ausbildung teilgenommen haben, sehr hoch (Tab. 3.3.4.2-2). Es fehlt allerdings eine langfristige Statistik. Die duale Ausbildung könnte aber eine Alternative zur beruflichen Schul- und Hochschulausbildung darstellen.

Tabelle 3.3.4.2-2: Erwerbszustand der Absolventen des Dual-Ausbildungsprojektes

absolviert in Juni	2006	2007	2008	2009
Absolventenzahl (insgesamt)	248	117	541	1.439
● arbeitsuchend	41	11	57	70
● Beschäftigung bei anderen Betrieben oder Existenzgründung	30	4	176	132
● Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb, Studium oder im Wehrdienst	177	102	308	1.237
Beschäftigungsrate (%)	(81,45)	(87,36)	(83,14)	(91,15)

Quelle: Dual-Ausbildungsprojekt (11.04.2013) → .. → 2. Beschäftigung

(2) Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben¹⁶⁰

Das Projekt wurde im Schuljahr 2006/2007 eingeführt. Es wird entweder mit drei oder vier Partnern zusammengearbeitet. Bei drei Partnern arbeiten die Senior Vocational

200.000 NT\$; 101-150 Teilnehmer: 300.000 NT\$; 151-200 Teilnehmer: 400.000 NT\$) (vgl. ebenda, § 13).

¹⁵⁹ Vgl. Dual-Ausbildungsprojekt (11.04.2013) → Kooperative Parteien und Ausbildungsberufe → teilnehmende Schule/Hochschule; ebenda → . → Betriebe.

¹⁶⁰ Vgl. MoE (12.02.2015) → Gesetzliche Regelungen → Regelungsarten → Technological and Vocational Education → 72 (Richtlinie) Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben. Die Richtlinie wurde am 06.07.2007 mit der Nr. „臺技(一)字第 0960095491C“ erlassen und am 29.09.2014 mit der Nr. „臺技(一)字第 1030134967B“ zuletzt geändert.

Schools/Junior Colleges, die Technical Colleges/Technological Universities und die Betriebe zusammen. Die Kooperation zwischen den Schulen und den technischen Hochschulen umfasst vier Formen:

- 3 + 2: 3-jährige Senior Vocational School + 2-jähriger Junior-College-Studiengang
- 3 + 2 + 2: 3-jährige Senior Vocational School + 2-jähriger Junior-College-Studiengang + 2-jähriger Studiengang am Technical College bzw. an der Technological University
- 3 + 4: 3-jährige Senior Vocational School + 4-jähriger Studiengang am Technical College bzw. an der Technological University
- 5 + 2: 5-jähriger Junior-College-Studiengang + 2-jähriger Studiengang am Technical College bzw. an der Technological University

Bei vier Partnern arbeiten die oben erwähnten drei Partner in der Form „3 + 2 + 2“ und das dem BEVT unterstellte Berufsbildungszentrum zusammen. Im zweiten Schuljahr der Senior Vocational School, das heißt, dass die berufsbildenden Schüler in der 11. Schulklasse sowohl im Berufsbildungszentrum ausgebildet als auch in der Schule unterrichtet werden.

Der Schwerpunkt dieses Projekts liegt darauf, dass die Lehrinhalte der berufsbildenden Schule, die der technischen Hochschule und die Bedürfnisse des kooperierenden Betriebes fokussiert und für den Betrieb maßgeschneitert werden. In den Senior Vocational Schools werden die Basisfähigkeiten und in den technischen Hochschulen die Managementfähigkeiten bei Handels- und Serviceberufen und die Forschungsfähigkeit bei den technischen Berufen ausgebildet. Die fachlichen Fähigkeiten werden im Betrieb ausgebildet. Das Ziel liegt darin, dass die Teilnehmer nach dem Schul- bzw. Hochschulabschluss vom auszubildenden Betrieb aufgenommen und beschäftigt werden können. Entsprechend den Ansprüchen des kooperierenden Betriebes findet der Unterricht an der Senior Vocational School und an der technischen Hochschule in der Regel entweder tagsüber oder am Abend, am Wochenende oder in den Schul- oder Semesterferien statt.¹⁶¹ In dem von der berufsbildenden Schule, der technischen Hochschule und dem Betrieb abgeschlossenen Vertrag ist der gesamte Bildungsplan, darunter die Kombination der Curricula, die Lehrstoffe, der Zeitplan zwischen der Schule bzw. Hochschule und dem Betrieb usw., von beruflicher Schule bis technischer Hochschule geregelt. Im Ausbildungsvertrag, der von teilnehmenden Schülern oder Studierenden, dem Betrieb und der Schule bzw. Hochschule abgeschlossen wird,

¹⁶¹ Eine Ausnahme stellt der Unterricht in der Senior Vocational School bei den ersten drei Formen der drei Partner dar, nämlich in der Form „3 + 2“, „3 + 2 + 2“ und „3 + 4“ (vgl. § 3 der Richtlinie zum „Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben“ vom 13.08.2012).

werden die Rechte und Pflichten des Schülers oder Studierenden und des Betriebes, darunter der Status im Betrieb, also als Auszubildender mit Ausbildungsvergütung oder als eingestellter Mitarbeiter mit dem gleichen Gehalt wie das eines vergleichbaren Mitarbeiters beschäftigt, geregelt. In der Senior Vocational School wird Schülern aus finanzschwachen Familien der Vorzug gegeben, an diesem Programm teilzunehmen. Vor dem Schulabschluss können die Schüler entweder durch einen Auswahlprozess an der kombinierten technischen Hochschule studieren oder nach dem Schulabschluss in die Arbeitswelt eintreten. Die Studierenden, die an einer an diesem Programm teilnehmenden Fakultät der kombinierten technischen Hochschule studieren, kommen in der Regel aus der kooperierenden Senior Vocational School. Wenn es freie Plätze gibt und bei Einverständnis mit dem kooperierenden Betrieb können die Absolventen anderer Senior Vocational Schools aufgenommen werden. Die Bildungsstätte, die an diesem Programm teilnimmt und ein Budget – 10 % der geplanten Ausgaben – für das Projekt gestellt hat, bekommt einen staatlichen Zuschuss, und zwar 500.000 NT\$ pro Klasse (§ 8).¹⁶²

(3) Das graduierte Bachelorstudium¹⁶³

Das graduierte Bachelorstudium ist ab dem Schuljahr 2010/2011 eingeführt worden. Es wurde auf Nachfrage der Wirtschaft eingerichtet und von den Hochschulabsolventen mit Bachelorgrad besucht. Der Studiengang ist praxisorientiert. Der Studienplan wird von der Fakultät, dem zusammenarbeitenden Betrieb und dem dem BEVT unterstellten Berufsbildungszentrum gemeinsam erstellt. Die Fakultät sollte den Studierenden unterstützen, ein Betriebspraktikum zu machen, fachbezogene Zertifikate zu erlangen und Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern. Die Studierenden dürfen einerseits die Lehrveranstaltungen anderer Fakultäten der Heimuniversität optimal übergreifend auswählen und besuchen. Andererseits können die Lehrveranstaltungen des Studiengangs entweder tagsüber oder am Abend, am Wochenende oder in den Semesterferien stattfinden. All diese Maßnahmen haben zum Ziel, die künftige Berufsfähigkeit der Studierenden zu steigern. Das Studium dauert in der Regel ein bis zwei Jahre. Es kann auch verlängert werden; dies entscheidet die Hochschule. Es ist nach dem Credit-System gestaltet. Für den Abschluss des graduierten Bachelorstudi-

¹⁶² Vgl. DTVE: <http://www.tve.edu.tw/> (18.10.2008) → Bekanntmachung vom 24.09.2008 (Richtlinie zum „Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben“ vom 18.01.2008) und §§ 3 u. 8 der Richtlinie zum „Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben“ vom 13.08.2012.

¹⁶³ Vgl. MoE (11.02.2015) → .. → Technological and Vocational Education → 24 (Richtlinie) Richtlinie zur Überprüfung der graduierten Bachelorstudiengänge. Die Richtlinie wurde am 15.07.2010 mit der Nr. „臺技(二)字第 0990112086C“ erlassen.

ums werden 48 Creditpunkte verlangt, darunter die Creditpunkte entweder vom Fachprojekt oder von einer Abschlussarbeit. Wenn man ein entsprechendes Bachelorstudium absolviert hat, darf man die Creditpunkte für den Abschluss auf 40 reduzieren. Um die Urkunden des graduierten Bachelorgrades nicht mit anderen Bachelorurkunden zu verwechseln, tragen die Urkunden den Zusatz „Graduierter Bachelorstudiengang“. Im Schuljahr 2011/2012 gab es ausschließlich 299 Studierenden mit diesen Studiengängen (s. Tab. 3.3.3.2-1).

(4) Industrie-Masterstudiengänge¹⁶⁴

Das ab dem Schuljahr 2004/2005 eingeführte Masterprogramm wird von den Hochschulen und Betrieben gemeinsam durchgeführt, um gehobene Fachkräfte auszubilden. An jedem Masterprogramm nehmen eine Hochschule und ein oder mehrere Betriebe teil. Das Programm ist ein vollzeitliches und kein berufsbegleitendes Studium, und dauert in der Regel zwei Jahre. Neben den Studiengebühren der aufgenommenen Studierenden wird das Programm vor allem von den teilnehmenden Betrieben finanziert.¹⁶⁵ Die Aufnahmeprüfung findet zweimal im Jahr statt, und zwar vor dem Winter- und Sommersemester.¹⁶⁶ Die Zahl der aufgenommenen Studierenden, die zur Belegschaft der teilnehmenden Betriebe gehören, darf 40 % nicht überschreiten.

Der Studienplan kann von der Fakultät und den Betrieben gemeinsam entworfen werden. Die Vorlesungen können im Blockunterricht und zeitlich flexibel stattfinden, um den Betriebsablauf möglichst nicht zu stören, und können je nach Bedürfnissen von den Experten der Wirtschaft durchgeführt werden. Die Masterarbeit soll sich auf betriebliche Probleme beziehen. Ob die Urkunden den Zusatz „Industrie-Masterstudiengang“ tragen, lässt die Hochschule selbst entscheiden.

Nach einem erfolgreichen Abschluss müssen die Betriebe mindestens 70 % der Absolventen übernehmen. Die nicht übernommenen Absolventen haben keine Verpflichtungen gegenüber dem ausbildenden Betrieb, d. h. sie brauchen die vom Betrieb

¹⁶⁴ Vgl. MoE (11.02.2015) → .. → Higher Education → 67 (Richtlinie) Richtlinien zur Einrichtung der Industrie-Masterstudiengänge. Die Richtlinie wurde am 02.11.2004 mit der Nr. „台高(一)字第 0930144392“ erlassen und am 30.08.2010 mit der Nr. „台高(一)字第 0990140379C“ zuletzt geändert.

¹⁶⁵ Zum Beispiel: (1) Die Betriebe bringen 200.000 NT\$ (≈ 5.000 €) für jeden Studenten innerhalb eines zweijährigen Masterprogramm auf. (2) Der Student entrichtet jedes Semester ca. 24.000 NT\$ (≈ 600 €) Studiengebühren (vgl. Taiwan University of Science and Technology: <http://www.ntust.edu.tw/front/bin/home.phtml> [09.10.2008] → Aufnahmeinformationen → Aufnahme der graduierten Programme → Masterprogramme → Industrie-Masterprogramm → Frühlingssklasse 2009 (Aufnahmeinformation: elektrisches und elektronisches Industrie-Masterprogramm, Frühlingssklasse 2009, Taiwan University of Science and Technology).

¹⁶⁶ In der Regel finden die Aufnahmeprüfungen für die Sekundarstufe II und die Hochschule einmal jährlich Anfang Juli statt.

finanzierten Kosten nicht zurückzuzahlen.¹⁶⁷

Fazit

Der Erfolg dieser kooperativen Ausbildungsformen, die seit einigen Jahren nacheinander eingeführt wurden und mit einem Berufsschul- oder Hochschultitel abgeschlossen werden, kann noch nicht abschließend bewertet werden. Ob sie zu neuen, festen Bestandteilen im taiwanesischen Bildungssystem, vor allem in den praxisorientierten technischen Hochschulen werden, wird sich erst im Laufe der nächsten Jahre zeigen.

3.3.5 Berufliche Weiterbildung im beruflichen Schul- und Hochschulwesen

Es gibt eine lange Tradition im Bereich der beruflichen Weiterbildung im schulischen Bildungssystem. Die ältesten schulischen Weiterbildungsmaßnahmen fanden im Jahr 1897 in der japanischen Schule Taipehs statt, welche ein Aufbauprogramm auf die sechsjährige Grundschule darstellten und eine zweijährige berufliche Ergänzungsbildung durchführten. Außerdem hatten die Programme dieser Schule die gleiche Funktion, und zwar die im Jahr 1900 eingerichteten einjährigen Programme für Eisenbahn und Telegraphie sowie das im Jahr 1901 eingerichtete zweijährige Programm für Landwirtschaft.¹⁶⁸ Diese Bildungsprogramme waren nur ein Provisorium und stellten noch keine ordentliche Berufsbildung dar. Es gab viele ähnliche berufliche Bildungsmaßnahmen, die, bis die berufsbildende Schule im Jahr 1919 ins Bildungssystem integriert wurde, entweder nach heutiger Definition eine berufliche Ausbildung waren, von deren Teilnehmern keine Vorkenntnisse gefordert wurden, oder die quasi eine berufliche Weiterbildung waren, deren Teilnehmer die vorstufige berufliche Schule absolviert haben mussten.¹⁶⁹ Bis 1945 konnten sich die schulische Berufsausbildung und berufliche Ergänzungsbildung wegen der politischen und wirtschaftlichen Hintergründe, wie im Kapitel 3.1 erwähnt, stark entwickeln.

Vor mehr als sechs Jahrzehnten übernahm Taiwan das US-amerikanische 6-3-3-4-Bildungssystem. Im Laufe dieser Zeit wurden das schulische Bildungssystem, die ge-

¹⁶⁷ Vgl. Kaohsiung University of Applied Sciences: <http://www.kuas.edu.tw/index.asp> (09.10.2008) → Aufnahmeinformationen → Industrie-Masterprogramm → Information Herbstklasse 2008 (Aufnahmeinformation: Industrie-Masterprogramm, Herbstklasse 2008, Kaohsiung University of Applied Sciences, S. 2).

¹⁶⁸ In Festlandchina war die Entstehungsphase der der Schulbildung ähnlichen Ergänzungsbildung fast gleich wie die in Taiwan, nämlich der am Ende der Ching-Dynastie (1644-1912) errichteten beruflichen Weiterbildungsanstalten, beispielsweise die Industriepraxisschulen, Schulen für Landwirte, Handelsschulen, Halbtagschulen usw. (vgl. Hsu 1992, S. 20-27 und Chang 2003, S. 11-13).

¹⁶⁹ Vgl. Hsu 1988, S. 98.

setzunglichen Regelungen, Aufgaben und Curricula aller Schularten entsprechend der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklung mehrmals modifiziert. Der tertiäre Bereich, vor allem das berufliche Hochschulwesen, hat sich schnell verändert und ist immer komplizierter und intransparenter geworden, so dass es kaum zu durchblicken ist.

Vor den 1980er Jahren konnten viele Menschen aus mannigfaltigen Gründen familiärer und finanzieller Natur ihren Bildungsweg nicht wunschgemäß verfolgen. Damit möglichst viele dieser Personengruppe einen Schulabschluss nachholen konnten, wurden immer mehr Abendschulen eingerichtet. Sie umfassen auch die berufsorientierten Abendschulen der Senior Vocational Schools, die Abendhochschulen der technischen Hochschulen und der (Komplex-)Universitäten, die die professionelle und technische Fachbildung anboten.

Wegen der rasanten technischen Entwicklung, des immer größer werdenden Wettbewerbs im Produkt- und Konsummarkt und der steigenden Anforderungen im Arbeitsmarkt ist die berufliche Weiterbildung heute eine unentbehrliche Aufgabe der Beschäftigten geworden, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Hochschulen und die berufsbildenden Schulen haben im Gegensatz zu den außerschulischen Bildungseinrichtungen größere staatliche Finanzunterstützung erhalten, weil die entsprechend der Prognose der staatlichen Arbeitskräftenachfrage von ihnen langfristig und systematisch ausgebildeten Arbeitskräfte der wichtigste Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung des Staates sind. Deshalb sind die Ausstattung und das Niveau der Lehrkräfte in den Hochschulen und beruflichen Schulen besser als die in den anderen Weiterbildungseinrichtungen. Im Allgemeinen werden die berufliche Weiterbildung in den Handels- und Managementbranchen sowie die auf die neue Technologie bezogene Fortbildung grundsätzlich von den Hochschulen durchgeführt. Im Folgenden werden die Nachhol- und Weiterbildung im Schul- und Hochschulwesen und die berufliche Weiterbildung im tertiären Bereich dargestellt.

3.3.5.1 Nachhol- und Weiterbildung im (beruflichen) Schul- und Hochschulwesen

Obwohl es bereits erste berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in der Schule im Jahr 1897 gab, wurde die schulisch-berufliche Weiterbildung erst 1919 ins Schulsystem integriert, da die japanische Kolonialregierung die „Verordnung für die öffentlich beruflichen Unterschulen Taiwans“ in diesem Jahr erließ. Im Jahr 1922 wurde die „Verordnung für die öffentlich-beruflichen Weiterbildungsschulen Taiwans“ erlassen, die die zweijährige Berufsbildung in der beruflichen Unterschule inhaltlich ausführlich regelte. Seither gibt es eine Grundlinie für die berufliche Weiterbildung in der Schu-

le.¹⁷⁰ Nach der Beendigung der Kolonialzeit waren die Gesetze u. a. ungültig geworden und es wurde das von der damaligen chinesischen Regierungspartei, die im Jahr 1950 nach Taiwan flüchtete und bis zum Jahr 2000 ununterbrochen regierte, am 07.10.1944 in China erlassene „Nachholbildungsgesetz“ übernommen, um die schulische Weiterbildung zu regeln.¹⁷¹ Seither richtet sich die schulische Weiterbildung an die Personen, die aus persönlichen, familiären und finanziellen Gründen die Tageschule nicht besuchen können, und gibt ihnen die Gelegenheit, Arbeit und Lernen zu vereinbaren und einen entsprechenden Abschluss nachholen zu können, um entweder eine weiterführende Schule zu besuchen bzw. zu studieren oder auf der Arbeit Fuß zu fassen bzw. in der Karriere aufzusteigen. Die schulische Weiterbildung hat nicht mehr die Funktion, die Berufskompetenzen auszubilden, wie das noch während der japanischen Regierungszeit der Fall war. Um die reale Situation zu schildern, wird im Folgenden nicht nur die im beruflichen Schul- und Hochschulwesen durchgeführte Nachhol- und Weiterbildung mit beruflichem Zweck, sondern auch die im schulischen Bildungssystem, das heißt, von der Primary School bis zur Universität durchgeführte Nachhol- und Weiterbildung beschrieben.

Mit der gesellschaftlichen Entwicklung, zum Beispiel dem steigenden durchschnittlichen Wohlstand, der zunehmenden persönlichen Freizeit, der höheren Zahl Alleinstehender und dem Aufkommen der Idee des lebenslangen Lernens und der Recurrent Education, die in der taiwanesischen Bildungslandschaft initiiert wurden, hat die Teilnehmerzahl an den kurzfristigen Kursen, und zwar in den Bereichen Fremdsprachen, Gesundheit und Antiaging, Freizeit usw., ständig zugenommen. Um diesen Trend aufzunehmen und die Weiterbildungsbranchen zu regeln, vor allem die kurzfristigen Kurse, die in der Regel von kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden, vielfältige Themengebiete und Formen umfassen und eher intransparent sind, wurde das mehrmals revidierte Nachholbildungsgesetz im Jahr 1999 ins „Nachhol- und Weiterbildungsgesetz“¹⁷² umbenannt. Gemäß § 3 dieses Gesetzes umfassen die Nachhol- und Weiterbildung drei Kategorien, und zwar die Nachholbildung, die Weiterbildung und kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen. Die ersten zwei Kategorien werden in der Schule und Hochschule durchgeführt und sind dem Bildungsministerium zugeordnet. Die Anbieter der kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen sind außerschulisch-private Bildungseinrichtungen. Die Kompetenzinhaber sind die regionalen Ver-

¹⁷⁰ Vgl. Hsu 1988, S. 103-111.

¹⁷¹ Vgl. Chang 2003, S. 11-13.

¹⁷² Das Gesetz wurde am 07.10.1944 erlassen und am 30.01.2013 zuletzt geändert. Es umfasst 28 Paragraphen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0080002> [17.04.2015]).

waltungsbehörden.¹⁷³

(1) Nachholbildung

Die Nachholbildung findet im Elementar- und Sekundarbereich I statt. Sie bietet den Personen die Möglichkeit, nach Überschreitung des schulpflichtigen Alters, sofern die neunjährige Schulpflicht nicht erfüllt wurde, noch die Primary Schools und Junior High Schools zu besuchen. Weil es in der Primary School eine geringe Nachfrage nach Nachholbildung und immer mehr ausländische Ehefrauen gibt, wechseln viele Primary Schools von der Nachhol- zu einer Ergänzungsbildung, um Chinesisch als Fremdsprache und die taiwanesischen Kultur zu vermitteln, um die neuen Mitbürger so schnell wie möglich integrieren zu können. Die Mehrheit der Besucher der Junior High Schools stellt die Personengruppe, die entweder vor der Einführung oder in der Anfangszeit der neunjährigen Schulpflicht von der Primary School abgegangen ist und keine weiterführende Schule besucht hat. Langfristig wird die Zahl der nachfragenden Personen immer geringer. Letztendlich wird der Löwenanteil der Nachfrager zur Gruppe der Schulabbrecher gehören,¹⁷⁴ welche kaum Motivation zum Lernen haben. Es ist zweifelhaft, ob diese Schulabbrecher die mit den gleichen Lernstoffen arbeitende Abendschule besuchen wollen, um den Schulabschluss nachzuholen.

(2) Weiterbildung

Die schulischen Weiterbildungsmaßnahmen finden in den Senior High Schools, Senior Vocational Schools, Junior Colleges, Colleges und Universitäten, das heißt, im Sekundarbereich II und im tertiären Bereich, statt (§ 5). Nach einem erfolgreichen Abschluss wird eine der entsprechenden Tages- oder Hochschule gleichwertige Urkunde verliehen (§ 15). Die frühe Nachholschule der Sekundarstufe II und die Abendabteilung der Hochschule wurden im Rahmen der Gesetzesumbenennung in Weiterbildungsschule umbenannt.¹⁷⁵ Im Grunde genommen sollten die Weiterbildungsschulen ursprünglich

¹⁷³ Obwohl die kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur ordentlichen Bildung gehören, umfassen sie jedoch auch die Weiterbildungskurse. Um die Nachhol- und Weiterbildung inhaltlich zu vervollständigen, werden die kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen auch beschrieben.

¹⁷⁴ Im Einführungsjahr, d.h. im Schuljahr 1968/1969, hatten 350.797 Schüler die Primary School absolviert. Drei Jahre später hatten 248.017 Schüler die Junior High School absolviert. Mit anderen Worten hatten in der Regel 102.780 im Schuljahr 1968/1969 die Primary School absolvierten Schüler keinen Schulabschluss von der Junior High School. Drei Jahrzehnte später hatten im Schuljahr 2003/2004 317.510 Schüler die Primary School absolviert. Im Schuljahr 2006/2007 absolvierten 314.010 Schüler die Junior High School. D. h. es gab nur 3.500 Schüler, die im Schuljahr 2003/2004 die Primary School absolvierten und keinen Junior-High-School-Abschluss hatten (vgl. MoE 2008, S. 28-30. Die Zahlen von 102.780 und 3.500 wurden von der Verfasserin berechnet).

¹⁷⁵ Die Nachhol- und Weiterbildungsschule sowie das Weiterbildungscollege sind keine eigenständigen Bildungseinrichtungen. Sie sind den Tages- und Hochschulen unterstellte Abteilungen. Die Nachhol- und Weiterbildung finden am Werktagabend und eventuell am Wochenende statt. Früher wurden die Abendschulen ab der Sekundarstufe II als „Abendabteilung der Senior High School/der Senior Vocational School/des Junior Colleges oder der

die (erwerbstätigen) Erwachsenen weiterbilden, um Mängel im Alltags- und Berufsleben zu beseitigen.¹⁷⁶ Laut Gesetz ist es ganz anders: Sie sind nur die Lernorte, an denen man einen Schul- bzw. Hochschulabschluss nachholen kann. Weil sowohl die Curricula der Abend- und Tagesschule gleich sind, als auch die beiden Urkunden rechtlich gleichermaßen anerkannt werden,¹⁷⁷ hat die Mehrheit der Weiterbildungsbesucher keine Unterbrechung in ihrem Bildungsweg, das heißt, sie sind im selben Alter wie ihre Mitschüler und Kommilitonen der Tagesschule bzw. Tageshochschule. Die Gründe, sich für eine Abendschule zu entscheiden, sind vielfältig. Meistens haben die Schüler die von der Tagesschule bzw. Tageshochschule geforderten Leistungen nicht erreicht und möchten kein Jahr wiederholen. Dennoch möchten sie eine Urkunde erhalten, daher bleibt ihnen die zweite Wahl, also die Abendschule zu besuchen. Ein kleinerer Teil von ihnen muss wegen familiärer oder finanzieller Probleme tagsüber arbeiten.¹⁷⁸ Nur der kleinste Teil der Schüler besucht die Abendschule bzw. Abendhochschule nach einer Berufstätigkeit, um einen Abschluss nachzuholen.

Die Weiterbildungsschulen und -abteilungen werden ursprünglich von Berufstätigen besucht, welche die reguläre Schulbildung verpasst haben und die auftretenden Probleme im Alltag und Berufsleben lösen wollen sowie ihre Karriere voranbringen möchten. Das heißt, es soll sich um eine berufsbegleitende Weiterbildung mit einem gleichzeitigen Schul- oder Hochschulabschluss handeln, welche die Funktion der quasi beruflichen Weiterbildung erfüllen. Aber die Tatsachen zeigen ein anderes Bild. Das einzige Ziel der meisten Besucher liegt wie bei allen Tagesschülern darin, die

University“ bezeichnet. Nach der Gesetzbenebenennung nennt man die Schulen im Sekundarbereich II und im Junior College „Weiterbildungsschule der Senior High School, der Senior Vocational School und des Junior Colleges“. In der Hochschule nennt man sie „Weiterbildungsabteilung“, aber in der amtlichen Statistik werden sie noch als „Abendabteilung“ bezeichnet.

¹⁷⁶ In den Weiterbildungsschulen oberhalb der Junior Colleges gibt es keine Studienzeitgrenze (vgl. § 3 der „Verordnung zum Darlehen für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0020008> [17.04.2015]). Im Nachhol- und Weiterbildungsgesetz wird diese Regelung nicht erwähnt.

¹⁷⁷ Diese gleiche Anerkennung ist rein formal. Das heißt, die Abschlussurkunde der Weiterbildungsschulen des Sekundarbereichs II ist wie die der Tagesschulen eine Voraussetzung für das Studium. Wenn man im Besitz der Abschlussurkunde der Weiterbildungsabteilung der Hochschule ist, kann man an den Aufnahmeprüfungen des Masterstudiengangs teilnehmen. Trotz der juristischen Gleichwertigkeit werden diese Abschlussurkunden am Arbeitsmarkt in der Regel nicht gleich bewertet wie jene der Tagesschule.

¹⁷⁸ Diese, vor allem die Studierenden in der Weiterbildung, kommen aus einfachen Familien bzw. niedrigen sozialen Schichten und erhalten keine Unterstützung von den Eltern für den Schulbesuch, respektive für das Studium. Deshalb müssen sie selbst für die Begleichung der Schul- bzw. Hochschulgebühren sorgen, zudem gar ihre Familien unterstützen. Obwohl das für sie eine schwierige Doppelbelastung ist, ist es vielleicht der einzige und wichtigste Weg, der zu einer besseren Lebenslage führen kann und durch den sie in der Gesellschaft aufsteigen können. Der Zusammenhang zwischen Chancengerechtigkeit in Fragen der Bildung und der Gerechtigkeit der Einkommensverteilung stellt ein großes, weltweites Problem dar. In dieser Dissertation wird dieses Thema nicht weiter behandelt. Zurzeit wird den Schülern ab der Sekundarstufe II und Studierenden ebenfalls für Auslandsstudien ein staatliches Darlehen mit niedrigem bzw. ohne Zinssatz gewährt, wobei das Jahreseinkommen ihrer Eltern eine bestimmte Einkommensstufe bei der Steuererklärung nicht überschreiten darf.

Abschlussurkunde zu erhalten. Deshalb sind die Weiterbildungsschulen de facto fast zu Ersatzschulen der Tagesschule geworden.¹⁷⁹ Die reine Weiterbildungsfunktion spielt bis heute eine untergeordnete Rolle.

Die Absolventenzahl der Junior High Schools sinkt seit Jahren aufgrund der konstant zurückgehenden Geburtenraten. Zudem tritt heutzutage der Schülermangel in der Tagesschule der Senior Vocational Schools aufgrund der zunehmenden Anzahl an Comprehensive High Schools und Combined High Schools verstärkt auf, vor allem bei privaten beruflichen Schulen.¹⁸⁰ Deshalb ist es vorhersehbar, dass in naher Zukunft ein ernstzunehmender Schülermangel in den Weiterbildungsschulen des Sekundarbereichs II und in späteren Jahren in den der Hochschule, vor allem der technischen Hochschule auftreten wird. Wenn sowohl der Schülermangel in der Tagesschule oberhalb des Sekundarbereichs II auftritt als auch die Weiterbildungsschulen ihren Fokus weiter auf die „alternative Tagesschule bzw. (Tages-)ersatzschule“ richten, werden sie letztendlich aufhören zu existieren. Meiner Meinung nach sollten die Weiterbildungsschulen in Zukunft ihre Strategie ändern und die eigentliche Funktion statt der Nachholbildung in den Vordergrund stellen.¹⁸¹

Neben den Weiterbildungsabteilungen der Universitäten gibt es noch zwei öffentliche Fernuniversitäten (Open Universities), die in den Schuljahren 1986/1987 und 1997/1998 gegründet wurden. Das Ziel der Fernuniversitäten liegt einerseits darin, den Personen ohne Hochschulabschluss und den Erwerbstätigen eine Chance zu geben, den Hochschulabschluss nachzuholen; andererseits bieten sie den Erwachsenen die Gelegenheit, sich lebenslang weiterzubilden. Die Studierenden der Fernuniversität sind entweder regulär eingeschriebene, d. h. ordentliche Studierende, die ihr 20. Lebensjahr vollendet haben und eine Abschlussurkunde der Sekundarstufe II benötigen, oder Nebenhörer, die ihr 18. Lebensjahr vollendet haben und sich anmelden müssen.

¹⁷⁹ Der Bildungsstatistik zufolge lag der Anteil der Weiterbildungsschüler im Sekundarbereich II, welche ein durchschnittliches Alter von 15-18 Jahren haben, im Schuljahr 2008/2009 bei 67,75 % (vgl. MoE 2009, S. 156. Der Prozentsatz wurde von der Verfasserin berechnet).

¹⁸⁰ Seit 1986 hat die Sekundarstufe II jährlich insgesamt ein Überangebot an Junior-High-School-Absolventen, das heißt, das gesamte Aufnahmepotenzial für die Neulinge der Sekundarstufe II ist größer als die Zahl der Schüler, die gerade die Junior High School absolviert haben. Je 100 der im Juni 2008 absolvierten Junior-High-School-Schüler hatten 105,07 Besuchsplätze in der Sekundarstufe II (vgl. MoE 2009, S. 36).

¹⁸¹ Die Schüler und die Studierenden der Weiterbildungsschule bestehen aus (1) Leistungsschwächeren: Da aufgrund der niedrigen Geburtenraten die Schulabsolventen immer weniger wurden, haben sie größere Chancen als früher, wegen der niedrigen Aufnahmeanforderungen die Tagesschule zu besuchen bzw. zu studieren. (2) sich selbst finanzierende Schüler und Studierende: Wegen der verminderten Nachwuchszahl und Einkommenssteigerung der Familien sowie der staatlichen Darlehensmaßnahmen brauchen sie tagsüber nicht mehr zu arbeiten und können lernen. Außerdem steigen die Chancen, wegen der Hochschul-, vor allem der technischen Hochschulexpansion seit Anfang der 1990er Jahre, der Absolventen der Senior-Vocational-School, an der Tagesabteilung der technischen Hochschule studieren zu können; dann wird die Studierendenzahl zwecks des Nachholens eines Hochschulgrads immer weniger.

Es werden die gleichen Modalitäten wie bei den anderen Universitäten zur Erlangung des akademischen Grads eines Bachelors verlangt.¹⁸²

Tabelle 3.3.5.1-1: Anzahl der an der Nachhol- und Weiterbildung teilnehmenden Schule und Hochschule sowie Schüler und Studierende 2012/2013

	Anzahl d. Schule/Hochschule	Anzahl d. Schüler/Studierende		
	insgesamt	insgesamt	männlich	weiblich
● Primary Schools	276	10.973	645	10.328
● Junior High Schools	204	7.219	1.504	5.715
● Senior High Schools*	224	3.498	1.803	1.695
● Senior Vocational Schools*		71.200	41.841	29.359
● Junior Colleges	47	26.789	13.515	13.274
● Colleges	47	17.188	8.433	8.755
● Open Universities	2	13.696	4.945	8.751

* Es gab Senior High Schools und Senior Vocational Schools, die sowohl die Weiterbildungslehrgänge der Senior High School als auch die der Senior Vocational School anboten. Die „224“ bedeutete die Anzahl der gesamten Schulen in der Sekundarstufe II, die im Schuljahr 2012/2013 Weiterbildungslehrgänge angeboten haben.

Quelle: MoE (14.04.2013) → Education Statistics → Tabellen → Tab. 3

Es gibt zeitliche bzw. wirtschaftliche Hintergründe, vor denen die Leistungen der Weiterbildungsschulen als ein Lernort für Nachholbildung betrachtet werden müssen. Sie können sich nur in zwei Situationen befinden: Entweder befindet sich ein Staat in der Entwicklung von einem Entwicklungs- in ein Schwellenland oder er steigt von einem Schwellen- in ein Industriestaat auf. In der ersten Situation wird der Abschluss aufwärts des Sekundarbereichs II, in der letzten der Abschluss der Hochschule wegen der wachsenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften nachgeholt. Obwohl die Bildungsurkunde nicht unbedingt das entsprechende Niveau der Berufskompetenz des Einzelnen widerspiegelt, ist sie eine relativ einfache und allgemein akzeptierte Evaluationskala. Deshalb holen viele Beschäftigte, entweder freiwillig oder gezwungen, einen gewünschten Bildungsabschluss nach. Wenn der reguläre Bildungsmarkt eine stabile Marktlage erreicht hat, d. h. das Angebot (sogar ein Überangebot) entspricht der Nachfrage, sinkt die Nachfrage nach der Nachholbildung oder sie wird überhaupt nicht mehr gebraucht.¹⁸³ Dann müssen die Weiterbildungsschulen

¹⁸² Vgl. Gesetz zur Errichtung der Fernuniversität. Es wurde am 28.06.1985 erlassen und am 22.01.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?PCode=H0030020> (06.02.2015) Im Schuljahr 2011/2012, das heißt, in Juni 2012 gab es 2.982 Absolventen (vgl. MoE [14.04.2013] → Education Statistics → Tabellen → Tab. 3).

¹⁸³ Seit 1996 liegt die jährliche Möglichkeitsrate zum Studieren bei über 100 Prozent (Rate zur Studienmöglichkeit = Studienplätze für die Erstklässler der Hochschule ÷ Absolventen der Senior High School · 100 %). Im Schuljahr 2000/2001 betrug sie 118,17 % (vgl. MoE 2009, S. 36). Seit dem Schuljahr 2001/2002 ist das Überangebot immer stärker bemerkbar und diese Rate wurde nicht mehr berechnet. Anderen statistischen Zahlen zufolge liegt die Rate bei 88,64 % für die Studienrate der Senior-High-School-Absolventen von 2008/2009 und 86,18 % für die der Senior-Vocational-School-Absolventen. Auch diese Zahlen beweisen, dass die Nachfrage nach der Nachholbildung immer weniger wird. Die Studienrate ist der Quotient aus der Anzahl der Hochschulanfänger, die die Sekundarstufe II im gleichen Jahr absolviert haben, geteilt durch die Anzahl der gesamten Schulabsolventen der Sekundarstufe II des gleichen Jahres (vgl. ebenda, S. 35).

entweder schließen oder sich derart verändern, dass sie als allgemeine bzw. berufliche Weiterbildungsinstitutionen zur Verfügung stehen.

(3) Kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen

Als kurzfristige Weiterbildung werden die Bildungsmaßnahmen bezeichnet, die in nicht dem formellen Bildungssystem zugehörigen und in der Regel kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden.¹⁸⁴ Die Kurse dauern zwischen einem Monat und 18 Monaten und umfassen zwei Programme, und zwar für die Fertigungsbildung und für das literarische und wissenschaftliche Wissen.¹⁸⁵ Die wissensorientierten Weiterbildungseinrichtungen bieten neben den Fremdsprachenkursen vor allem den Nachholunterricht der schulischen Bildung aller Stufen, von Junior High School bis zur Hochschule an, um auf die Aufnahmeprüfung der nächsten Schulstufe und die staatlichen Beamtenprüfungen vorzubereiten. Diese Nachholbildung ist quasi die Schulbildung. Wenn alle Schüler und Studierende die gleiche Chance zum Lernen, das heißt, die gleiche Bildungsqualität in der Schule und Hochschule haben, brauchen sie keine derartige Nachholbildung mehr. In Taiwan ist dieser Weiterbildungsmarkt, inklusive des Schwarzmarkts, d. h. der der ohne Gewerbeschein bewirtschafteten Weiterbildungseinrichtungen und der Privatlehrer, sehr groß. Dies kann einerseits viele Arbeitsstellen und einen enormen Umsatz schaffen. Andererseits sind die Unterrichtsgebühren eine finanzielle Belastung für viele Familien, für die die Freizeit und Gesundheit der Teilnehmer geopfert werden muss. Die Kurse in den fertigungsorientierten Weiterbildungseinrichtungen richten sich nicht unbedingt nach der persönlichen Karriere. Sie bieten den Interessenten vielfältige Kurse. Vor allem verfügen sie in den Segmenten Fremdsprachen, Computerkenntnisse, Freizeit und Hobbys über einen großen Marktanteil. Neben den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen gibt es noch viele Einrichtungen, die Weiterbildung durchführen. Die Volkshochschulen (Community Universities) bieten nur die allgemeinen Weiterbildungskurse an. Die Forschungsinstitute, die beruflichen Bildungszentren und Universitäten führen in der Regel nur die berufliche Weiterbildung durch (s. Kap. 4).

3.3.5.2 Berufliche Weiterbildung im tertiären Bereich

Neben der Nachhol- und allgemeinen Weiterbildung führte das Bildungsministerium die berufliche Weiterbildung in den Hochschulen ein. Vor allem sollten die techni-

¹⁸⁴ Die kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen werden von der „Verordnung zur Errichtung und Kontrolle der kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen“ geregelt. Die Verordnung wurde am 03.01.2014 erlassen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0080087> [17.04.2015]).

¹⁸⁵ Vgl. § 6 des Nachhol- und Weiterbildungsgesetzes.

schen Hochschulen diese Aufgabe vor Ort leisten. Um dieses Projekt anzustoßen, wurden die „Verordnung zur Erweiterungsbildung in den Hochschulen“ und die „Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und der Hochschule“ erlassen. Die berufliche Weiterbildung in den Hochschulen kann in zwei Bereiche unterteilt werden: in die Weiterbildungsprogramme, die in den Erweiterungsbildungszentren stattfinden, und solche, die in den Innovations- und Kooperationszentren durchgeführt werden.

(1) Berufliche Weiterbildung in Erweiterungsbildungszentren

Nach den gesetzlichen Regelungen sollen die Junior Colleges und die Universitäten die Erweiterungsbildung durchführen.¹⁸⁶ Rechtlich werden diese Bildungsmaßnahmen als Erweiterungsbildung bezeichnet, welche persönliche Kenntnisse und Fertigkeiten vertiefen sowie das gesellschaftliche und kulturelle Niveau anheben können.¹⁸⁷ In den Paragraphen wird deutlich gemacht, dass die Hochschulen den Erwachsenen die Gelegenheit zur Weiterbildung geben sollten, nicht allein um den Hochschulabschluss nachzuholen, sondern auch um die persönliche Allgemein- und Kulturbildung zu verbessern oder zur Karriere beizutragen. Meines Erachtens richten sich die Inhalte dieser gesetzlichen Regelungen jedoch nach wie vor auf das quasi reguläre Studium. Zu nennen sind folgende Paragraphen, und zwar: (1) Die Zielsetzung der Erweiterungsbildung ist grundsätzlich der Erwerb von Credits in einem Fach (Hochschulgesetz § 31 und Junior-College-Gesetz § 40) und (2) die Teilnehmer der Creditklassen¹⁸⁸ müssen die Voraussetzungen zum Hochschulstudium erfüllen, u. a. die geforderte Urkunde – z. B.

¹⁸⁶ Vgl. § 40 des Junior-College-Gesetzes und § 31 des Hochschulgesetzes. Das Junior-College-Gesetz wurde am 12.01.1948 erlassen und am 18.06.2014 zuletzt geändert und hat insgesamt 49 Paragraphen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0040001> (17.04.2015). Das Hochschulgesetz wurde am 12.01.1948 erlassen und am 26.01.2011 zuletzt geändert und hat insgesamt 42 Paragraphen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0030001> (17.04.2015).

¹⁸⁷ Vgl. § 2 der „Verordnung zur Erweiterungsbildung in den Hochschulen“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0030027> (17.04.2015). Sie wurde am 07.05.1997 erlassen und am 17.10.2014 zuletzt geändert und hat insgesamt 22 Paragraphen. Ebenfalls sollten die Fernuniversitäten anwendungsorientierte Kurse anbieten, um die Erweiterungsbildung durchzuführen (vgl. § 23 des „Gesetzes zur Errichtung der Fernuniversität“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0030020> [17.04.2015]. Es wurde am 28.06.1985 erlassen und am 22.01.2014 zuletzt geändert).

¹⁸⁸ (1) Fast alle Kurse der Creditklassen sind für das Berufsleben relevant und hilfreich und vermitteln neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Aus diesem Grunde sind fast alle Teilnehmer Beschäftigte und müssen die Kurse nach der Arbeit oder an den Wochenenden besuchen. Zum Besuch der Creditklassen braucht man an keiner Aufnahmeprüfung teilzunehmen. Eine bloße Anmeldung genügt. Die Modalitäten zum erfolgreichen Abschluss in jedem Fach, d. h. die Prüfungsregeln und Creditgebühren, sind mit dem gleichen Fach der regulären Studiengänge identisch. Wer sich entscheidet, das Junior College zu besuchen, oder einen Hochschultitel nachholen möchte, muss die Aufnahmeprüfung der in den Kursen veranstalteten Studiengänge bestehen. Die Fächer der bereits erzielten Creditpunkte braucht man nicht mehr belegen. (2) Gemäß § 40 des Junior-College-Gesetzes und § 26 des Hochschulgesetzes soll „... nach Erfüllung der entsprechenden Regelungen der Hochschultitel erteilt werden“. Wenn man die erforderliche Creditsumme zum Abschluss für einen der Studiengänge gesammelt hat, wird der entsprechende Hochschulgrad erteilt.

den Associate Bachelorgrad für Bachelorstudium oder den Bachelorgrad für Masterstudium, da diese Kurse eine Nachholfunktion haben.

Gemäß der „Verordnung zur Erweiterungsbildung in den Hochschulen“ unterscheidet sich die Erweiterungsbildung in Creditklassen und Nicht-Creditklassen. Die Lehrveranstaltungen dürfen außerhalb des Hauptstandortes der Hochschule durchgeführt werden, und zwar als Präsenzform in nicht hochschuleigenen Einrichtungen im In- und Ausland oder als Fernunterricht (§ 4). Um die Bildungsqualität zu sichern, müssen die Lehrkräfte entweder den Status von Hochschullehrern haben oder ein entsprechendes Zertifikat als Fachkraft vorweisen können. Bei den Creditklassen sollten mindestens ein Drittel und den Nicht-Creditklassen in der Regel ein Fünftel¹⁸⁹ der Unterrichtsstunden von hochschuleigenen Lehrern durchgeführt werden (§ 5).

Die Mehrheit der Hochschulen hat Erweiterungsbildungszentren eingerichtet, deren Angebote vielfältig sind. Der Löwenanteil dieser Weiterbildungsprogramme gehört zu den Veranstaltungen der Creditklassen. Die Gründe hierfür liegen darin, dass es einerseits die Nachfrager gibt, die vor der Hochschulexpansion nicht studieren konnten und zwecks des Aufstieges im Berufsleben ein Studium nachholen möchten. Andererseits rentieren sich die Creditklassen für die veranstaltenden Hochschulen, weil sie mit den bestehenden Lehrplänen, Lehrkräften und Ausstattungen nicht extra zu investieren brauchen und die Creditgebühren eine Extraeinnahme bedeuten. Die Kurse der Nicht-Creditklassen unterscheiden sich in Zertifikat- und Nicht-Zertifikatklassen. Die Kurse der Zertifikatklassen, die auf Fertigungsprüfungen des Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT), Computer- und Fremdsprachenzertifikate vorbereiten, gehören in der Regel zu den beruflichen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Fast alle Kurse der Zertifikatklassen werden im Auftrag der öffentlichen Ämter veranstaltet, so zum Beispiel des Arbeitsministeriums, des BEVT, die Veterans Affairs Commission, des Industrial Development Bureau usw. Manche dieser Kurse sind für bestimmte Teilnehmer mit einem bestimmten Geldbetrag begrenzt und werden von der öffentlichen Hand unterstützt. Die weiteren Kurse müssen die Teilnehmer voll finanzieren. Die Kurse der Nicht-Zertifikatklassen sind gebührenpflichtig, vielfältig und für jedermann zugänglich.

Sowohl die Anbieter, die die Erweiterungsbildung durchführenden Hochschulen und zwei Fernuniversitäten, als auch die von ihnen angebotenen umfangreichen und vielfältigen Programme sollten in der Regel die Nachfrage der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung befriedigen können. In der Realität stellt sich die Situation jedoch anders dar, weil die Verordnungen der Hochschulen von der Grundlinie zur Weiter-

¹⁸⁹ Ausgeschlossen ist die Lehrkräfterate bei den von Betrieben beauftragten Nicht-Creditklassen (§ 20, Abs. 1).

bildung abweichen¹⁹⁰ und diese Programme ein Weg zum Nachholen des Hochschulabschlusses geworden sind. Die eigentliche Funktion als Weiterbildung, vor allem als berufliche Weiterbildung wird vernachlässigt. Meines Erachtens könnte die Erweiterungsbildung ihrer wirklichen und hauptsächlichen Aufgabe als berufliche Weiterbildung gerecht werden, wenn der Bedarf zum Nachholen des Hochschulabschlusses geschwächt würde.

Um Angebote der Erweiterungsbildung in berufliche Weiterbildung umzuwandeln, wurde ein Modellversuch ab dem Schuljahr 2010/2011 eingeführt. Demnach erhält die Hochschule einen Zuschuss, wenn sie berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in den sechs geförderten Wirtschaftsbranchen als Erweiterungsbildung durchführt.¹⁹¹ Die Lehrgänge sollten den Nachfragen der Industriebranchen entsprechen. Ein Lehrgang dauert zwei Semester und umfasst Lehrveranstaltungen mit insgesamt 12 Creditpunkten. Der Lehrgang bzw. die Klasse umfasst 20 Teilnehmer und stellt entweder allen Interessenten oder ausschließlich den Mitarbeitern eines Betriebes zur Verfügung. Wenn alle Teilnehmer eines Lehrgangs zu einem Betrieb zählen, muss der Betrieb die Hälfte der Kosten übernehmen; der Zuschuss beträgt maximal 100.000 NT\$. Sonst erhält die Hochschule einen Zuschussbetrag von 200.000 NT\$ für einen Lehrgang. Die Lehrveranstaltungen werden am Werktagsabend und Wochenende durchgeführt. Ein Drittel der Unterrichtsstunden soll von Experten aus der Wirtschaft getragen werden. Außer den von Betrieben beauftragten Klassen müssen 54 bzw. ein Fünftel der Unterrichtsstunden als betriebliches Praktikum durchgeführt werden.

(2) Berufliche Weiterbildung in Innovations- und Kooperationszentren

Seit Jahrzehnten existiert in Taiwan die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Hochschulen.¹⁹² Am Anfang handelte es sich lediglich um einzelne Projekte; jedes von ihnen wurde von einem Unternehmen und einer Hochschule gemeinsam entwickelt. Damals bedeutete diese Zusammenarbeit für ein Unternehmen die einzige Möglichkeit, Produktfehler bzw. technische Probleme in Produktionsprozessen zu lösen, weil es kaum Forschungs- und Entwicklungsabteilungen weder in den Betrieben noch in staatlich unterstützten Forschungsinstituten gab. Im Jahr 1973 wurde das älteste der von der Regierung unterstützten Forschungsinstitute eingerichtet,¹⁹³ die den privaten Betrie-

¹⁹⁰ Wahrscheinlich meinen die Gesetzgeber es so, dass „Recurrent Education“ und Weiterbildung die Nachholbildung des Hochschulabschlusses bedeuten.

¹⁹¹ Vgl. MoE (11.02.2015) → .. → Higher Education → 106 (Richtlinie) Richtlinien zur Subvention der Industrie-Lehrgänge als Erweiterungsbildung. Die Richtlinie wurde am 27.07.2010 mit der Nr. „台高(三)字第 0990114153C“ erlassen.

¹⁹² Vgl. Tseng 2003, S. 1.

¹⁹³ Vgl. Industrial Technology Research Institute (ITRI): <http://itri.org.tw/> (15.04.2013) → Chinese → Einführung

ben zur Verfügung gestellt wurden, um entweder neue Produkte zu entwickeln oder die Betriebe bei der Lösung ihrer Probleme zu betreuen. Da ihre Forschungs- und Betreuungskapazität jedoch die hohe Nachfrage der Betriebe nicht befriedigen konnte, erweiterten die Betriebe und Hochschulen ihre Zusammenarbeit, und zwar durch Workshops, Anpassungsfortbildungen für Mitarbeiter, durch Betriebspraktika von Studierenden usw. Seit über zwei Jahrzehnten wandern viele taiwanesischen Betriebe – neben der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte – in die sogenannten Billiglohnländer ab, um die Kosten, vor allem die Lohnkosten zu reduzieren. Um ihre Existenz zu sichern, müssen die verbleibenden Betriebe durch verschiedene Strategien, wie Qualitätsverbesserung, Produktinnovationen und Markterweiterung, ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern. Allerdings gehört die Mehrheit der taiwanesischen Betriebe zu den kleinen und mittleren Unternehmen. Es fehlt den KMU wegen der mangelnden Geldmittel und des fehlenden Leistungspotenzials der Belegschaft an Forschungskompetenz. Um diese Probleme zu beseitigen und das Wirtschaftswachstum zu steigern, hat das Wirtschaftsministerium am 08.04.1996 die vorläufige „Zuschussverordnung für die Einrichtung von Innovationszentren in öffentlichen und privaten Institutionen“¹⁹⁴ genehmigt. Außerdem genehmigte das Bildungsministerium im Schuljahr 2002/2003 sechs Technischen Universitäten (Technological Universities) je ein Kooperationszentrum mit einem spezifischen Verantwortungsgebiet, das sogenannte „Kooperationszentrum für die regionale Wirtschaft und die technischen Hochschulen (Center for regional industry and education cooperation)“. Jedes Kooperationszentrum ergreift die Aufgabe, die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und den in ihrem Verantwortungsgebiet liegenden technischen Hochschulen zu vermitteln, um die regionale Wirtschaftsentwicklung zu fördern. Die in den Hochschulen eingerichteten Innovationszentren und die sechs Kooperationszentren sind die Haupteinrichtungen, die heute die Aufgabe der Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und Hochschulen übernehmen.

(A) Innovationszentren

Der Gedanke des Innovationszentrums (Incubation Center/Incubator) entstand nach Vorbildern aus den USA. Im Jahr 1959 bot die US-amerikanische Regierung den Hochschulen und Forschungsinstituten Zuschüsse an, mit ihren Ressourcen den Existenzgründern oder den KMU zu helfen, Probleme neuer Produkte und Techniken zu beseitigen, um neue Arbeitsplätze zu schaffen. Eine der Aufgaben des Incubation

des ITRI.

¹⁹⁴ Diese Verordnung trat am 29.02.2008 in Kraft (vgl. Small and Medium Enterprise Incubation Centers: <http://incub.cpc.org.tw/> [08.10.2008] → rechtliche Regelungen → Verordnung zur Errichtung der Innovationszentren).

Center war die Informationsvermittlung der Personalentwicklung. Außerdem veranstalteten sie auch berufliche Weiterbildungskurse.¹⁹⁵

Seit 1996 fördert das Wirtschaftsministerium öffentliche und private Institutionen, um Innovationszentren zu errichten; die Zuschüsse stellt der „Entwicklungsfonds der KMU“ bereit. Die Aufgaben des Innovationszentrums sind u. a. die Bekanntmachung der betrieblichen Weiterbildungsinformationen und die Durchführung der Weiterbildungskurse.

Aktuell liegt die Zahl der Innovationszentren für 2013 bei 139 Einrichtungen. Darunter gehören 103 Zentren zu den Universitäten, um Innovationen von Unternehmen und Existenzgründungen zu unterstützen und so zur wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen.¹⁹⁶ Die Hochschulen können mit den bestehenden Lehrkräften und Ausstattungen qualitativ hochwertige Kurse anbieten. Aber auf den Webseiten der Innovationszentren der Hochschulen lässt sich ablesen, dass die berufliche Weiterbildung bei ihnen eine untergeordnete Rolle spielt. Die von ihnen veranstalteten Programme beinhalten hauptsächlich Workshops und Kurse in der Betriebswirtschaftslehre, vor allem im Personal- und Finanzmanagement. Für die technischen Kurse sind die Erweiterungsbildungszentren der einzelnen Hochschulen verantwortlich.

(B) Kooperationszentren

Bis Ende der 1980er Jahre hat das Junior College einen guten Ruf für seine praxisorientierte Ausbildung der Fachkräfte. Aufgrund der falschen Politik der 1990er Jahre im beruflichen Schul- und Hochschulwesen weichen die technischen Hochschulen von ihrem ursprünglichen Auftrag, das heißt, der praxisorientierten Lehre, immer weiter ab. Um das Phänomen abzuwenden, richtete das Bildungsministerium im Schuljahr 2002/2003 in sechs technischen Universitäten (Technological Universities) je ein regionales Kooperationszentrum ein¹⁹⁷, das die Rolle des Organisators für die Zusammenar-

¹⁹⁵ Vgl. <http://incubator.sce.pccu.edu.tw/sub0.html> (09.05.2007).

¹⁹⁶ Vgl. Incubation Centers: <http://incubator.moeasmea.gov.tw> (15.04.2013) → Incubators in Taiwan (Stand: 28.02.2013). Da der Hauptauftrag der Junior Colleges in der Lehre liegt, d. h. ihre Forschungsfähigkeit begrenzt ist, gibt es keine Innovationszentren in den taiwanesischen Junior Colleges.

¹⁹⁷ Die sechs Kooperationszentren sind das Kooperationszentrum der National Taiwan University of Science and Technology (vgl. <http://iucc2-market.ntust.edu.tw/> [15.04.2013]), das der National Taipei University of Technology (vgl. <http://www.cc.ntut.edu.tw/> [15.04.2013] → Kooperation), das der National Yunlin University of Science & Technology (vgl. <http://ciac.yuntech.edu.tw/> [14.06.2013] → Forschung und Zusammenarbeit → kooperierende Einrichtungen → Center for Regional Industry-Academia Cooperation), das der National Kaohsiung University of Applied Sciences (vgl. <http://iacc.kuas.edu.tw/> [15.04.2013]), das der National Kaohsiung First University of Science and Technology (vgl. <http://www.cica.nkfust.edu.tw/> [15.04.2013]) und das der National Pingtung University of Science & Technology (vgl. <http://date.npust.edu.tw/> [15.04.2013]). Die Beschäftigungsschwerpunkte des jeweiligen Kooperationszentrums hängen von den Prioritäten jeder technischen Universität und von den mit ihr zusammengeschlossenen Partnerhochschulen sowie der jeweiligen regionalen Wirtschaftslandschaft ab.

beit der regionalen Betriebe und der unter ihrer Leitung gebundenen Hochschulen spielt.

Hintergründe zur Einrichtung des Kooperationszentrums

Die Ausbildung gehobener Fachkräfte im Bereich der technischen Anwendungen ist das Gründungsziel und der Bildungsauftrag der technischen Hochschulen. Jedoch ist auffällig, dass bis heute (2015) nur ein Junior-College-Gesetz und noch kein Gesetz für technische Hochschulen existiert, an dem sich die technischen Hochschulen orientieren können. Für sie gilt das für die allgemeinen Hochschulen geltende Hochschulgesetz. Gemäß § 1 des Hochschulgesetzes besteht der Auftrag der Hochschulen in der wissenschaftlichen Forschung.

Da einerseits den technischen Hochschulen ein maßgeschneidertes Gesetz fehlt, sie jedoch andererseits die Rücken- deckung des Hochschulgesetzes haben, „verirrt“ sich das technische Hochschulwesen seit Langem: Wie in den wissenschaftlichen Universitäten werden in erster Linie theoretische Kenntnisse vermittelt. Die technischen Hochschulen weichen somit immer mehr von ihrem praxisorientierten Bildungsauftrag ab. Dies wird beispielsweise auch durch die Umbenennung der Junior-Colleges in Technical Colleges und diese wiederum in Technological Universities deutlich sowie durch die Expansion von Master- und Promotionsklassen. Aber die meisten Studierenden der technischen Hochschulen kommen aus den Senior Vocational Schools; sie haben in der Regel schlechte Theorievorkenntnisse und sind die von den Senior High Schools ausgeschiedenen „Restschüler“. Deshalb ist es sehr schwer, an der technischen Hochschule Forschungsprojekte von gewisser Qualität durchzuführen. Außerdem fehlt es an technischen Fachkräften in den Praxisgebieten.

Um die technischen Hochschulen zu ihrem ursprünglichen, praxisorientierten Auftrag zurückzuführen, wurden die sechs Kooperationszentren eingerichtet.

Heutzutage arbeiten die Hochschulen und Betriebe in vielen Bereichen zusammen. Durch die Kooperation sollten die Hochschulen mit den Betrieben gemeinsame funktionale Zielsetzungen in beruflicher Weiterbildung, Forschung und Dienstleistung erreichen (§ 2).¹⁹⁸ Diese Zusammenarbeit umfasst u. a. Cooperative Education für Studierende (s. Kap. 3.3.4.2), Betriebspraktika verschiedener Art und Weise, berufliche Weiterbildung für die Mitarbeiter der kooperativen Betriebe, Workshops und Forschungsprojekte (s. u.) (§ 3).

Um die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft durchzuführen, haben viele Hochschulen nach dem Vorbild der sechs regionalen Kooperationszentren ein hochschuleigenes Kooperationszentrum eingerichtet. Obwohl die berufliche Weiterbildung eine der Aufgaben des Kooperationszentrums ist, spielt sie allerdings eine untergeordnete Rolle, weil sich das Augenmerk des Kooperationszentrums fast nur auf neue Techniken und Produkte, auf die Verbesserung der Produktionsprozesse sowie die Beseitigung der im Management aufgetretenen Probleme konzentriert.

Aus den Webseiten der regionalen Kooperationszentren geht hervor, dass die Zentren entsprechende Trainingsprogramme anbieten und Workshops veranstalten. Da sie den sechs technischen Universitäten untergeordnet sind, beziehen sich die Themen der

¹⁹⁸ Vgl. Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und der Hochschule. Sie wurde am 28.12.2006 erlassen und am 24.12.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0040025> (17.04.2015).

Kurse hauptsächlich auf den technischen Bereich. Die Workshops orientieren sich aber an den Problemen aller betrieblichen Managementsegmente, zum Beispiel dem Urheberrecht von Produkten. Jedoch fällt das Angebot eher gering aus.¹⁹⁹

Doktorprogramm für betriebliche Forschung und Entwicklung²⁰⁰

Seit Langem haben die Unternehmen bei den Hochschulen Forschungsprojekte beauftragt, um Probleme in der Produktion und um das Produkt herum zu lösen. Als Gegenleistung wird dem Forschungsteam einen Betrag von Geldmitteln gewährt. Neben diesen konventionellen Forschungsprojekten existiert eine andere kooperative Form von Forschungsprojekt, nämlich das ab dem Schuljahr 2010/2011 eingeführte „Doktorprogramm für betriebliche Forschung und Entwicklung“. Das Ziel des Programms liegt darin, dass die Forschungsarbeit der Doktoranden praxis- und anwendungsorientiert sein muss und zur betrieblichen Bewirtschaftung beitragen sollte.

Ein Programm nimmt maximal 15 Doktoranden auf. Der Betrieb gewährt den Doktoranden Stipendien. Außerdem finanziert das Bildungsministerium das Programm mit. Der staatliche Zuschussbetrag ist nach dem Betrag des betrieblichen Stipendiums berechnet und beträgt maximal 15.000 NT\$ pro Doktorand und Semester. In den ersten zwei Jahren wird fünf ausgewählten Hochschulen je ein Zuschuss von zwei Mio. NT\$ gewährt; danach wird der Zuschussbetrag für die Hochschule nach dem Ergebnis der Zusammenarbeit reguliert.

Die Hochschule und der Betrieb sollen einen Vertrag abschließen; u. a. werden die Rechte und Pflichten der Doktoranden geregelt. Darüber hinaus ist es gewünscht, dass sich die Dissertation auf ein konkretes Forschungsthema bezieht.

Das Programm dauert ausschließlich drei Jahre. Schätzungsweise wäre es nicht gelungen.

¹⁹⁹ Einer Untersuchung zufolge äußerte der Repräsentant eines Kooperationszentrums, dass der Schwerpunkt der Kooperation zwischen Wirtschaft und Hochschulen in der Forschung liegen sollte und nicht in der beruflichen Weiterbildung, für welche die Weiterbildungsabteilung und/oder die Erweiterungsbildungszentren verantwortlich seien (vgl. Tseng 2003, S. 107). Meines Erachtens dürfen die Betriebe bezüglich der Verbesserung und Innovation in der Technik und während des Produktionsprozesses nicht völlig von Externen abhängig sein, sondern die Forschung sollte im Betrieb mit eigenen Fachkräften und Forschungspersonal durchgeführt werden.

²⁰⁰ Vgl. MoE (11.02.2015) → .. → Higher Education → 171 (Richtlinie) (Außerkräfttreten) Richtlinien zur Subvention des gemeinsamen Doktorprogramms von der Hochschule und dem Unternehmen. Die Richtlinie wurde am 06.08.2010 mit der Nr. „台高(一)字第 0990127863C“ erlassen und trat am 15.05.2013 Sie mit der Nr. „臺高(四)字第 1020060402C“ außer Kraft.

Berufsbegleitendes Studium

Neben den kooperativen Studiengängen verschiedener Formen und den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Erweiterungsbildungs-, Innovations- und Kooperationszentren boten seit dem Schuljahr 2001/2002 viele Hochschulen umfangreiche berufsbegleitende Studiengänge an, und zwar die zur Erlangung des Bachelor-, Master- und Doktorgrads.²⁰¹

Die Teilnehmer des berufsbegleitenden Studiums müssen Berufstätige sein und haben eine dem Studium entsprechende Berufserfahrung. Um die Arbeitszeit der Teilnehmer zu berücksichtigen, ist die Vorlesungszeit flexibel; in der Regel finden die Vorlesungen am Werktagabend und Wochenende statt.²⁰²

Die Idee für die Einführung der berufsbegleitenden Studien lag darin, dass die wachsende Arbeitslosigkeit von Akademikern gestoppt und die mindestens 26 Jahre lange Lernphase vom Kindergarten bis zur Erlangung des Dokortitels unterbrochen werden kann. Man hoffte, dass man nach der ersten Ausbildung, und zwar nach dem Abschluss der Senior Vocational School, des fünfjährigen Junior Colleges, des zweijährigen Junior Colleges und des Bachelorstudiums in der nicht-technischen Hochschule, unmittelbar in den Arbeitsmarkt eintreten konnte. Nach einer mehrjährigen Erwerbstätigkeit kann man aus persönlichen Gründen oder weil dies im Berufsalltag gefordert wird, eine andere Fachrichtung – dann mit der geforderten Berufserfahrung – einschlagen (berufsbegleitend oder in Vollzeit). Wenn man keinen akademischen Titel erlangen möchte, kann man je nach Bedarf an kurzfristigen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Der Ansatzpunkt des berufsbegleitenden Studiums ist unzweifelhaft positiv. Er entspricht auch den Ideen des lebenslangen Lernens und der „Recurrent Education“. Außerdem hat das berufsbegleitende Studium im Gegensatz zum langen und ununterbrochenen Bildungsweg viele Vorteile: U. a. kann man persönliche Zeit und Geld sparen²⁰³ und der Staat kann den finanziellen Aufwand für Bildungsinvestitionen vermindern. Trotzdem ließ sich dieses Modell nicht ausweiten und nahm ab dem Schuljahr 2011/2012 keine neuen Teilnehmer mehr auf. Die Gründe hierfür liegen nicht nur in der Herausforderung, ein mindestens zweijähriges berufsbegleitendes Studium mit Familie und Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Es geht zudem um den Aufstiegs- und Entlohnungsmechanismus der Unternehmen, der meines Erachtens einer der wichtigsten Gründe dafür ist, dass man eher ununterbrochen nach dem gewünschten Ausbildungsniveau strebt und nicht riskieren will, durch ein berufsbegleitendes Studium aus diesem System herauszufallen.²⁰⁴

²⁰¹ Vgl. MoE (11.02.2015) → .. → Higher Education → 146 (Richtlinie) (Außerkräfttreten) Richtlinien zur Errichtung des berufsbegleitenden Masterprogramms und des berufsbegleitenden zweijährigen Bachelorstudiums in den Universitäten. Die Richtlinie wurde am 22.11.2001 mit der Nr. „台(90)高(1)字第 90163293“ erlassen und mehrmals revidiert. Sie trat am 31.12.2010 mit der Nr. „臺高(一)字第 0990198651E“ außer Kraft.

²⁰² Beispiel Taiwan University of Science and Technology: Die Berufserfahrungen bei Masterprogrammen sind je nach Fakultät zwei bis sechs Jahre, die bei Promotionsprogrammen zwei bis acht Jahre (vgl. Taiwan University of Science and Technology: <http://www.ntust.edu.tw/front/bin/home.phtml> [09.10.2008] → Aufnahmeinformationen → Aufnahme der graduierten Programme → Masterprogramme → Berufsbegleitende Programme → Aufnahmeinformation zu berufsbegleitenden Master- und Promotionsprogrammen 2008, Taiwan University of Science and Technology).

²⁰³ Mit einem ersten Bildungsabschluss und anschließender Berufstätigkeit kann man besser bewerten, ob das weiterführende Studium nötig ist oder nicht und ob die wiederkehrenden kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen für das Berufsleben ausreichend sind. Wenn mehr Menschen als bisher berufsbegleitend studieren würden statt eine lange ununterbrochene Lernphase zu wählen, könnten sie auf zahlreiche unnötige Studiengänge verzichten und somit Zeit und Geld einsparen.

²⁰⁴ Zum Beispiel wird in der Wirtschaft nicht festgelegt, dass Bachelorabsolventen mit zweijähriger Berufserfahrung die gleichen Löhne oder Gehälter und die gleichen Aufstiegschancen bekommen wie Masterabsolventen, die ein zweijähriges Masterstudium statt einer Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Neben den oben erwähnten Formen der Cooperative Education und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Schulen und Hochschulen gibt es noch zahlreiche Trainingsprogramme mit höheren Ansprüchen, die von den Behörden beauftragt und in renommierten Hochschulen und Forschungsinstituten durchgeführt werden, um den Fachkräftemangel in den wichtigen Wirtschaftszweigen zu beseitigen. Diese Kurse haben folgenden Merkmale: (1) Sie vermitteln neues Wissen in den Technologien. (2) Sie sind kurzfristige berufliche Weiterbildungskurse. (3) Bei den Teilnehmern handelt es sich um Hochschulabsolventen aus naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengängen. (4) In der Regel werden sie durch öffentliche Mittel teil- bzw. vollfinanziert (s. Kap. 4).

3.3.5.3 Empfehlungen zum Ausbau der Weiterbildung

Über vierzig Jahre nach der Einführung der neunjährigen Schulpflicht wird die Nachfrage nach einer Nachholbildung immer geringer. Die Zahl der Weiterbildungsschulen ab der Sekundarstufe II, die mit der Aufgabe der Nachholbildung betraut wurden, gelangen wegen der sinkenden Geburtenrate und der Expansionen der Hochschulen langfristig in eine Existenzkrise.

Nach der Industrialisierung einer Gesellschaft ist die Weiterbildung unentbehrlich, um entweder die sich immer schneller weiterentwickelnden Technikprodukte nutzen zu können oder die persönliche Karriere der Beschäftigten voranzutreiben. Obwohl viele Hochschulen mit der Wirtschaft zusammenarbeiten, um die Weiterbildung durchzuführen, spielen die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen hier zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle. Vor über zehn Jahren entwickelte sich ein Überangebot an Schülerplätzen in der Sekundarstufe II. Es wirkte sich wegen des Verdrängungseffekts nachteilig auf das Überleben der Senior Vocational Schools aus. Dieses Problem tritt heutzutage auch im Hochschulbereich auf: Etliche technische Hochschulen, die eher im unteren Teil der Hochschulrangliste anzusiedeln sind, haben große Probleme, ausreichend Studienanfänger entsprechend ihres Angebotspotenzials aufzunehmen. Diese Nicht- bzw. Unterbestattung kann eine Kettenreaktion auslösen, so zum Beispiel die Kündigung des Personals sowie die Schulschließung und Stilllegung der Unterrichtsgebäude und Werkstätten. Um diese Probleme zu lösen, ist die innere Veränderung der betreffenden Hochschulen ein Muss. Die von der Existenz bedrohten Senior Vocational Schools und technischen Hochschulen zu regionalen Weiterbildungseinrichtungen umzuwandeln, ist meines Erachtens einer der möglichen Auswege.

In der Sekundarstufe II, deren Ausbildungsniveau niedriger ist als das der Hochschule, kann die betreffende Schule je nach ihrer Fächerspezialität die berufliche Weiterbil-

derung in handwerklichen Berufen bzw. Berufen für gering Qualifizierte und die allgemeine Weiterbildung durchführen, so zum Beispiel zu den Themenbereichen Kochen, Backen, Ernährung und Hygiene, Kosmetik- und Haarstyledesign, Innenarchitektur, Leben im Alter und Gesundheit, Haustierzucht und Gartenbau, Kurse für Unterhaltungs- und Haushaltsgeräte usw. Die Kurse stellen allerdings nicht unbedingt eine Aufstiegsfortbildung dar und sind für alle interessierten Personengruppen geöffnet. Sie können in Ein- und Weiterführungskurse unterteilt werden. Erstere bieten sich für Interessenten ohne Vorkenntnisse, Letztere für solche mit Vorkenntnissen und Berufstätige an. Die von den Interessenten in der Freizeit besuchten Kurse werden als allgemeine und die von den Berufstätigen wegen ihrer fachlichen Bedürfnisse besuchten Kurse als berufliche Weiterbildung bezeichnet. Die Kurse finden am Werktag, am Wochenende oder in den Schul- und Semesterferien statt. Wenn ein Lehrer Pflicht-Unterrichtsstunden am Werktag durchführt, muss der Kursteilnehmer ausschließlich die Materialkosten bezahlen. Diese Gebührenmaßnahme kann einerseits die Entlassung überschüssiger Lehrer vermeiden, die aufgrund des Schülermangels ausgelöst werden. Andererseits kann der Teilnehmerkreis der Weiterbildungsmaßnahmen erweitert werden.

Im Gegensatz dazu bieten die betreffenden Hochschulen ausschließlich berufliche Weiterbildung mit technisch gehobenen Ansprüchen und praxisorientierten Merkmalen an (s. Kap. 3.3.4 „Neue Rolle der Hochschulen in der beruflichen Weiterbildung“ des dritten Teils). Für die fachlich und technisch höhere berufliche Weiterbildung können die forschungsfähigen und renommierten Universitäten und Forschungsinstitute verantwortlich sein. Zurzeit werden diese Kurse durch die Behörden beauftragt und für bestimmte Bedürfnisse und bestimmte Personengruppen durchgeführt. In Zukunft können sie an solche Personen gerichtet sein, die mit einem entsprechenden Fachwissen aus persönlicher Interessenslage oder einer expliziten Bedarfssituation teilnehmen wollen. Am besten können die Fremdsprachenkurse, die bislang fast nur von kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden, von den Universitäten mit einer Fremdsprachenfakultät durchgeführt werden, weil die Qualität der Lehrkräfte eine Mindestgarantie für die Qualität des Unterrichts sicherstellt.

Es müssen gesetzliche Grundlagen vorliegen, wenn Senior Vocational Schools und Hochschulen Weiterbildungskurse durchführen möchten. Zurzeit gibt es folgende rechtliche Regelungen, die mehr oder minder einen Zusammenhang zu der Weiterbildung der Hochschulen aufweisen, und zwar die „Verordnung zur Erweiterungsbildung in den Hochschulen“, die „Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft

und Hochschule“ und das „Gesetz zum Lebenslangen Lernen“²⁰⁵. Damit die Weiterbildung an den Senior Vocational Schools und den Hochschulen funktioniert, muss eine geeignete „Verordnung zum Weiterlernen in den Senior Vocational Schools und Hochschulen“ erstellt werden. Sie sollte die allgemeine und berufliche Weiterbildung regeln, die in den Senior Vocational Schools und Hochschulen stattfindet und sich an Menschen richten, die keinen Schul- oder Hochschulabschluss anstreben. Mit der Einführung der empfohlenen Verordnung kann die aktuelle „Verordnung zur Erweiterungsbildung in den Hochschulen“ abgeschafft werden.

Bevor man eine geeignete „Verordnung zum Weiterlernen in den Senior Vocational Schools und Hochschulen“ erstellt, müssen alle bestehenden auf die Weiterbildung bezogenen Regelungen unter die Lupe genommen werden. Zuerst muss ein „Gesetz zum Weiterlernen“ formuliert werden, um die Weiterbildung fördern zu können.²⁰⁶ Dieses Gesetz soll das „Muttermgesetz“ des informellen und kurzfristigen Lernens aller Arten sein, d. h. alle Arten organisierten Lernens außerhalb der formellen Bildungsformen, das in der Schule und Hochschule stattfindet und mit einem Titel abgeschlossen wird. Dieses Gesetz sollte zwei Bereiche umfassen, und zwar die nicht-berufsorientierte allgemeine Weiterbildung und die auf die persönliche Karriere ausgerichtete berufliche Weiterbildung.²⁰⁷ Außerdem sollten weitere entsprechende gesetzliche Regelungen erstellt werden, um den Weiterbildungsbereich vollständig regeln zu können, und zwar:

- das Gesetz zum allgemeinen Weiterlernen,
- das Weiterbildungsgesetz bzw. Gesetz zum beruflichen Weiterlernen und
- die Verordnung zum Weiterlernen in der Schule und Hochschule.

²⁰⁵ Das Gesetz wurde am 26.06.2002 erlassen und am 18.06.2014 zuletzt geändert. Es umfasst 22 Paragraphen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0080048> [06.02.2015]).

²⁰⁶ Dieses Gesetz wird als „Weiterlerngesetz“ und nicht als „Weiterbildungsgesetz“ bezeichnet, weil es meines Erachtens wichtig ist, das Wort „Bildung“ im Gesetzesnamen nicht vorkommen zu lassen. In einer Gesellschaft wie in Taiwan, wo die meisten Bürger den Schulabschluss und den Hochschulgrad im Gedanken tief verwurzelt haben, denkt man automatisch nur ans Schul- und Hochschulwesen und an die Abschlusstitel, wenn man das Wort „Bildung“ sieht, obwohl die Bildung nicht nur auf das Streben nach einem Schulabschluss bzw. einem Hochschulgrad begrenzt wird und in der Schule und Hochschule stattfinden soll. Außerdem ist die Nachfrage nach Weiterbildung sozusagen ein natürliches Produkt, welches als logische Konsequenz aus einer stabilen und wohlhabenden Gesellschaft auftritt, d. h. nach einer Zeit, in der die meisten Menschen weder Sorgen um ihren Lebensunterhalt noch um ihre Freizeit haben. Obwohl die Weiterbildung nicht unbedingt ein Muss ist, kann sie für den in der entfremdeten Gesellschaft lebenden Menschen zwei wichtige Funktionen haben, und zwar die pädagogische und die gesundheitliche Funktion, nämlich durch Lernen neues Wissen zu beherrschen und durch soziales Umgehen die Einsamkeit zu beseitigen. Eine Weiterbildung kann entweder ein berufsorientiertes oder weiteres Ziel haben, oder sie dient dazu, nur einfach Zeit zu verbringen. Sie vermittelt in der Regel Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten eines bestimmten Themas. Deshalb ist es unnötig, hierfür weitreichende Ziele und Bildungsaufgaben zu formulieren wie die im Gesetz zum lebenslangen Lernen sowie die Ziele unbedingt mit einem ordentlichen Schul- bzw. Hochschulabschluss zu verbinden. Aus diesen Gründen sollte der Begriff des Weiterlernens verwendet werden.

²⁰⁷ Wenn ein Weiterbildungsteilnehmer Erwerbstätiger ist, ist dieses Lernen seine „berufsbegleitende“ Weiterbildung, aber nicht unbedingt für seine beruflichen Bedürfnisse. Deshalb ist die „berufsbegleitende“ Weiterbildung in strengem Sinne mit der „beruflichen“ Weiterbildung nicht identisch.

(1) Gesetz zum allgemeinen Weiterlernen

Dies könnte die allgemeine Weiterbildung regeln und das bisherige „Gesetz zum Lebenslangen Lernen“ ersetzen, weil Letzteres zu hohe Zielsetzungen und zu umfangreiche Aufgaben beinhaltet. Im Rahmen des allgemeinen Weiterlernens können Kurse angeboten werden, die aus persönlichem Interesse, mehr oder weniger zum Zeitvertreib und zur Kontaktpflege besucht und heute bereits größtenteils von den kommerziellen Weiterbildungsinstituten angeboten werden.²⁰⁸ Diese Kurse sollten keine staatlichen Zuschüsse bekommen können, weil die Teilnehmer sie aus freiem Willen besuchen. Die Angelegenheiten der allgemeinen Weiterbildung sollten dem „Department of Social Education, Ministry of Education“ unterstellt sein.

(2) Weiterbildungsgesetz bzw. Gesetz zum beruflichen Weiterlernen

Dieses sollte nach dem „Gesetz zum Weiterlernen“ und dem Berufsbildungsgesetz erstellt werden, die berufliche Weiterbildung regeln und für alle Gewerbebranchen und Arbeitnehmer gelten. Das „Weiterbildungsgesetz“ wird in „Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung Taiwans“ des dritten Teils dargestellt.

(3) Verordnung zum Weiterlernen in der Schule und Hochschule

Sie sollte nach dem „Gesetz zum Weiterlernen“, dem „Gesetz zum allgemeinen Weiterlernen“ und dem „Gesetz zum beruflichen Weiterlernen“ erstellt werden und die in den Senior Vocational Schools und in den Hochschulen stattfindende, nicht mit einem Schul- oder Hochschulabschluss verbundene allgemeine und berufliche Weiterbildung regeln. Dieser Bereich sollte dem „Department of Technological and Vocational Education, Ministry of Education“ zugeordnet sein.

Obwohl die Weiterbildungsangelegenheiten entsprechend ihrer Merkmale den verschiedenen Behörden zugeordnet sind, müssen alle rechtlichen Regelungen zusammengelegt und gleichzeitig ganzheitlich erstellt bzw. überarbeitet werden, um Überschneidungen, Mängel und Widersprüche zu vermeiden.

²⁰⁸ Obwohl der Nachhilfeunterricht in den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen eine kurzfristige informelle Bildungsmaßnahme ist, sollte sie meines Erachtens nicht von dem „Gesetz zum allgemeinen Weiterlernen“, sondern vom „Nachhol- und Weiterbildungsgesetz“ geregelt werden, weil diese Weiterbildungseinrichtungen vor allem den Nachholunterricht der schulischen Bildung aller Stufen durchführen.

Fazit

Es gibt in Taiwan ein verbreitetes Netz von Senior Vocational Schools und Hochschulen. Wenn wichtige Faktoren, und zwar in erster Linie die rechtliche Grundlage, nämlich die „Verordnung zum Weiterlernen in der Schule und Hochschule“, existieren, und die Senior Vocational Schools und Hochschulen sowie ihre Lehrer die Durchführung der Weiterbildung unterstützen, können preisgünstige und hochqualitative Weiterbildungskurse angeboten werden, vor allem berufliche Weiterbildungskurse, die zur Entwicklung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer beitragen können, die für das wirtschaftliche Wachstum und die staatliche Wettbewerbsfähigkeit eine wichtige Rolle spielen.

4 Die berufliche Weiterbildung

Arbeitskräfte sind die wichtigste Ressource eines Landes und symptomatisch für dessen soziale Struktur. Deshalb beeinflusst die Entfaltung des Arbeitskräftepotenzials nicht nur die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes, sondern auch dessen soziale Stabilität. Vor allem die rasante Technologieentwicklung verlangt nach hochqualifizierten Fachkräften, die sich der technologischen Veränderung so schnell wie möglich anpassen können. Berufsbildung ist einer der Hauptwege für die Ausbildung von Fachkräften. Taiwan gehört zu den Ländern mit einem schulischen Berufsausbildungssystem. Auch an die taiwanesischen Hochschulen werden keine Forderungen an ein entsprechendes Betriebspraktikum gestellt, außer bei den künftigen Medizinerinnen und pflegebezogenen Studiengängen. Hier besteht das Risiko, dass die fachlichen Fähigkeiten der Schul- bzw. Hochschulabgänger den Anforderungen der Arbeitsplätze nicht entsprechen. Ein solcher Mangel könnte durch eine im Vergleich zur Ausbildung kürzere, effektivere und flexibel gestaltbare berufliche Weiterbildung ausgeglichen werden.

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem zentralen Thema der Dissertation, deshalb wird es ausführlich bearbeitet, um einen vollständigen Überblick über die taiwanesischen beruflichen Weiterbildung zu geben. Neben der historischen Entwicklung werden auch aktuelle Förderprojekte der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften vorgestellt, weil die durch solche Projekte beruflich weitergebildeten Fachkräfte einen großen Beitrag zum technischen Fortschritt der Wirtschaft geleistet haben. Außerdem werden die Organe der außerschulischen Berufsbildung sowie das Lehrpersonal und die Formen der beruflichen Weiterbildung dargestellt. Schließlich wird die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung vorgestellt, weil es eine entscheidende Rolle spielt, ob der Staat, die Betriebe oder die Individuen in die berufliche Weiterbildung investieren oder nicht.

4.1 Historische Entwicklung

Die Geschichte der beruflichen Weiterbildung in Taiwan ist von der Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung (Vocational Training)²⁰⁹ nicht gänzlich getrennt zu betrachten. Es ist daher unverzichtbar, zunächst den Ursprung der außerschulischen Berufsbildung darzustellen, bevor anschließend der Fokus allmählich auf die Entwicklungsrichtung beruflicher Weiterbildung gerichtet wird.

Die außerschulische Berufsbildung Taiwans findet in der traditionellen Lehrlingsausbildung ihren Ursprung. Noch Mitte des 20. Jahrhunderts erfolgte das Erlernen handwerklicher Fähigkeiten durch Tradierung im Rahmen eines Vater-Sohn- respektive Meister-Lehrling-Modells. Diese Konstellation ähnelte der mittelalterlichen Lehrlingsausbildung in Europa. Im Zuge des Betriebsgesetzes, das im Jahr 1929 in Festlandchina erlassen wurde, wurde erstmals geregelt, dass Betriebe Lehrlinge rekrutieren und ausbilden sollten; die Organisationsformen, die Inhalte, das Lehrpersonal, die Rechte und Pflichten der Lehrlinge, die Verantwortung der Betriebsinhaber usw. wurden jedoch nicht konkret geregelt. Bis 1949 blieb die Lehrlingsausbildung auf dem chinesischen Festland traditionellerweise eine separat durchgeführte Angelegenheit. 1949 gab die Regierung Taiwans den Anstoß zur außerschulischen Berufsbildung, die sich seither, über die vergangenen sechs Jahrzehnte hinweg, entsprechend ihrer Genese in sieben Epochen gliedert.²¹⁰

4.1.1 Die erste Epoche: Training für den Eigenbedarf (1949-1965)

Die ersten Gedanken zur außerschulischen Berufsbildung fanden in dem 1945 auf dem chinesischen Festland aufgestellten Regelwerk „Schwerpunkte der gesellschaftlichen Sicherheitspolitik der Nachkriegszeit“ Ausdruck. Darin wurden vielerlei Angelegenheiten offiziell geregelt, inklusive der Frage der außerschulischen Berufsbildung, Beschäftigung, des Sondertrainings für Behinderte usw. Obwohl die Inhalte dieser Regelung nicht vollkommen waren, wurden auf die Ziele der außerschulischen Berufsbildung deutlich hingewiesen. Diese politischen Ansätze wurden aufgrund der Flucht der damaligen Regierung 1949 nach Taiwan nicht weiter verfolgt.²¹¹

Bis 1965 hatte die Regierung keine ganzheitliche Planung und kein klares Konzept für die außerschulische Berufsbildungspolitik. Die Bildungsmaßnahmen, die sowohl von

²⁰⁹ In diesem Kapitel wird der Begriff „Vocational Training“ je nach den chinesischen Bedeutungen als berufliche Bildung, berufliche Qualifikation oder außerschulische Berufsbildung bezeichnet.

²¹⁰ Vgl. Chen 1997, S. 380ff.; Lin 1995, S. 3f.; Yue 1997, S. 93ff.; Chan 2003, S. 65ff.; CEPD 2010a, S. 83ff. und CEPD 2010b, S. 6ff.

²¹¹ Vgl. Chan 2003, S. 65.

4.1 Historische Entwicklung

den öffentlichen Institutionen²¹² als auch von den privaten Betrieben²¹³ angeboten wurden, befriedigten nur den jeweiligen Eigenbedarf der Kursveranstalter. Die Mehrheit der kleinen und mittleren Unternehmen machten sich damals kaum Gedanken über die berufliche Aus- und Weiterbildung. Ihre Personalbeschaffungsmaßnahmen basierten auf dem Prinzip der Abwerbung durch lukrative Gehaltsangebote für die infrage kommenden Personen. In dieser Epoche wurden von der UN und den USA unterstützte Projekte zur Lehrlingsausbildung durchgeführt. Sie waren Pilotprojekte und trugen in besonderer Masse zur Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung Taiwans, vor allem bezüglich der Methodik und Didaktik, bei.²¹⁴

4.1.2 Die zweite Epoche: Grundsteinlegung für eine außerschulische Berufsbildungspolitik (1966-1971)

Bis Mitte der 1960er Jahre gab es in Taiwan genügend Arbeitskräfte, die bei niedriger Bezahlung in der technisch anspruchslosen Industrie- und Agrarwirtschaft eingesetzt werden konnten. Ab der zweiten Hälfte der 1960er Jahre ist im Kontext von Produktionsprozessen weniger von einer Arbeitskräfte- als vielmehr von einer Technik- und Kapitalintensität auszugehen. Die Nachfrage nach ausgebildeten Arbeitskräften wurde immer größer. In dieser Zeit konnte einerseits die Absolventenzahl der Vocational Schools die Nachfrage des Arbeitsmarkts nicht decken. Andererseits mangelte es der Mehrheit der Betriebe an Personal und/oder an den Geldmitteln, die Mitarbeiter selbst aus- und weiterbilden zu können. Außerdem gab es damals noch keine Einrichtungen, weder öffentliche noch private, welche Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen im Industriebereich anboten. Deshalb erstellte die Regierung im Jahr 1966 den „I. Manpower Development Plan“ für die künftige Nachfrage an technischen Arbeitskräften. Nach diesem Plan wurde die außerschulische Berufsbildungspolitik entwickelt; er umfasste lang-, mittel- und kurzfristige Projekte. Im Rahmen der mittel- und kurzfristigen Projekte wurden viele Maßnahmen zur außerschulischen Berufsbildung festgelegt. Die wichtigsten Maßnahmen waren das Errichten des zentralen Komitees für außerschulische Berufsbildung – „the Corporate Body of the National Vocational Training Service for Industry“ –, die Einführung der Lehrlingsausbildung in den Betrieben, die Ausbildung der Lehrkräfte, das Aufstellen eines Trainingsstandards, die Bearbeitung der Methodik und

²¹² Diese Projekte boten hauptsächlich Bildungsmaßnahmen für das Verwaltungspersonal und gehobene Fachkräfte an (vgl. Chen 1997, S. 382 und Yue 1997, S. 94).

²¹³ Es handelte sich um lediglich ca. 8,6 % aller Teilnehmer. Diese waren große Unternehmen; sie boten keine Berufsausbildung an, sondern lediglich das Anlernen und die Anpassungsbildung. Diese waren kurzfristige Maßnahmen zur Lösung auftretender Probleme in den Produktionsverfahren oder zur Einweisung neu eingesetzter Mitarbeiter (vgl. Chen 1997, S. 382 und Yue 1997, S. 94).

²¹⁴ Vgl. Yue 1997, S. 95.

4.1 Historische Entwicklung

Didaktik, die Veranstaltung eines nationalen Berufswettbewerbs, die Teilnahme an der Internationalen Berufsolympiade²¹⁵, die Einführung des Zertifikatensystems inklusive der Zertifikatkategorien der Facharbeiterprüfung, die Einrichtung der ältesten Berufsbildungszentren²¹⁶ Taiwans, die Erstellung des Berufsbildungsgesetzes und die Erhebung von Ausbildungsabgaben.²¹⁷

4.1.3 Die dritte Epoche: Betriebe bilden aus (1972-1975)

Am Ende der 1960er Jahre konnte die Ausbildungskapazität der Schulen und Berufsbildungszentren aufgrund des schnellen Wirtschaftswachstums²¹⁸ und der Knappheit der öffentlichen Mittel den Arbeitskräftemangel der Industrie nicht decken. Außerdem war die Zahl der Schulabgänger sehr hoch, die nach der Junior High School keine weiterführende Schule besuchen wollten bzw. konnten oder die neunjährige Schulpflicht unterbrochen hatten.²¹⁹ Deshalb wurde am 08.02.1972 das „Berufsbildungsfondsgesetz“²²⁰ erlassen und in Kraft gesetzt. Es war die erste gesetzliche Regelung zur außerschulischen Berufsbildung in Taiwan. Gemäß dem Gesetz musste ein Betrieb des Industriegewerbes, der 40 und mehr Mitarbeiter beschäftigte und eine Nachfrage nach ausgebildeten Facharbeitern hatte, mindestens 1,5 % der gesamten Grundgehälter der Belegschaft entrichten; aus diesen Beiträgen wurde der sogenannte Berufsbildungsfonds

²¹⁵ Die „International Vocational Training Organisation“ (IVTO) wurde im Jahr 1950 von Spanien gegründet. Bis 2013 gab es 66 Mitglieder in dieser Organisation (vgl. WorldSkills international: www.worldskills.org/ [19.04.2013] → About WorldSkills → Member Organisations). Durch den Medaillengewinn bekommen die Jugendlichen die Gelegenheit, von der Aufnahmeprüfung für den Studiengang für Gewerbelehrer der Pädagogischen Universität (National Taiwan Normal University) befreit zu werden. Das stellte damals eine große Anregung für viele Jugendliche dar, welche die Universitätsaufnahmeprüfung nicht bestehen konnten. Sie konnten sich durch diese Maßnahme ihren Studientraum erfüllen und möglicherweise bessere Chancen haben, eine soziale Aufstiegsmobilität zu entwickeln. Nach der Einkommenserhöhung der Haushalte, einer Verminderung der Kinderzahl bis auf 1 bis 2 Kinder pro Familie, der Aufhebung der Universitätsaufnahmeprüfung und der rasanten Expansion der tertiären Berufsbildungsinstitutionen, der Technical Colleges und Technological Universities, verlor diese Anregungsmaßnahme zunehmend an Bedeutung.

²¹⁶ Damals gab es keine privaten Berufsbildungszentren, deshalb sprach man allgemein statt von „öffentlichen Berufsbildungszentren“ lediglich von „Berufsbildungszentren“. Die fünf in dieser Zeit errichteten Berufsbildungszentren waren das im Jahr 1963 errichtete heutige „China Vocational Training Center“, das im Jahr 1968 errichtete „Corporate Body of the National Vocational Training Service for Industry“, das den Vorgänger des heutigen „Taishan Vocational Training Centers“ darstellte, das „Northern Vocational Training Center“ und das „Southern Vocational Training Center“ sowie das im Jahr 1970 errichtete „Youth Vocational Training Center“.

²¹⁷ Vgl. Chen 1997, S. 382f.; Chan 2003, S. 66f und CEPD 2010a, S. 83.

²¹⁸ Am Ende der 1960er Jahre stiegen die Wirtschaftswachstumsraten stetig (s. Tab. 1.2-1), das heißt, die Nachfrage nach Arbeitskräften wurde deshalb immer größer.

²¹⁹ Die Jugendlichen zwischen 12 und 18 Jahren, die nicht in die Schule gehen und ohne Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt eintreten, haben keine guten Karrierechancen und tragen ein hohes Risiko, in die soziale Unterschicht zu geraten und gesellschaftliche Probleme, z. B. durch eine höhere Kriminalitätsquote, auszulösen.

²²⁰ Das Gesetz umfasste 17 Artikel (vgl. Berufsbildungsfondsausschuss 1984, S. 46ff.).

4.1 Historische Entwicklung

gebildet.²²¹ Jeder dieser Betriebe hatte das Recht, einen Antrag auf Unterstützung aus Berufsbildungsfonds zu stellen, wenn er ein Trainingsprogramm für Mitarbeiterbildung durchführen wollte. Dieses Trainingsprogramm durfte entweder im Betrieb oder im Auftrag anderer Bildungseinrichtungen, z. B. der öffentlichen Berufsbildungszentren, durchgeführt werden. Die 1974 weltweit ausgebrochene Ölkrise löste eine Kettenreaktion aus: die weltweite Konjunkturschwäche, Ausfuhrinbrüche und die Zunahme der Produktionskosten ließen Betriebe um ihr Überleben kämpfen. Im Zuge dieser sich weiter verschlechternden Wirtschaftslage wurde die Besteuerung der Berufsbildungsabgabe gestoppt und bis heute nicht wieder eingeführt. In dieser Erhebungszeit der Berufsbildungsabgabe wurden 730 Berufsbildungseinrichtungen aufgebaut, darunter waren 536 den staatlichen und privaten Betrieben untergeordnet. Die übrigen waren öffentliche Berufsbildungszentren, kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen und die den Schulen bzw. Hochschulen unterstellten Trainingscenter. In dieser Zeit hatten die Betriebe ca. 756 Mio. NT\$ entrichtet. Die durchschnittliche Zahl der monatlich ausgebildeten Mitarbeiter betrug über 20.000 Personen, welche die Produktqualität verbessern und die Produktivität steigern konnten – und die die große Nachfrage nach Facharbeitern für die im Jahr 1969 begonnenen „zehn großen Bauprojekte“²²², die für die Modernisierung Taiwans wichtig waren, decken konnten.²²³

Obwohl die Durchführung des Berufsbildungsfondsgesetzes nicht länger als zwei Jahre dauerte, ist festzuhalten, dass es das erste Gesetz der außerschulischen Berufsbildung Taiwans darstellt, welches die Ära systematischer Berufsbildung für eine große Zahl an Menschen außerhalb der Schulen einleitete.²²⁴

²²¹ Damals gab es ca. 3.000 Betriebe, die zum Bergbau-, Produktions-, Bau-, Elektro- und Verkehrsgewerbe gehörten und Abgaben an die Berufsbildungsfonds zu leisten hatten (Lin 1995, S. 4).

²²² Die zehn großen Bauprojekte umfassen: (1) Bau der ersten Autobahn (1969-78), (2) Elektrisierung der westlichen Eisenbahnlinie (1969-79), (3) Bau der Nord-Ost-Eisenbahnlinie (1973-79), (4) Errichtung des CKS-International-Airports (1974-78), (5) Bau des Taichung-Hafens (1973-76), (6) Ausbau des Suao-Hafens (1974-81), (7) Errichtung der China Steel Corporation (1971-77), (8) Errichtung der China Shipbuilding Corporation (1974-76), (9) Errichtung vier Raffinerien (1974-76) und (10) Errichtung des ersten Kernkraftwerks (1970-79). Das macht eine Gesamtinvestition von 194.754 Milliarden NT\$ (vgl. <http://www.gpes.cy.edu.tw/study/society/10/plans.html> [16.01.2009]). Diese Projekte trugen in großem Maße zur technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung und Modernisierung Taiwans bei, auch im Zusammenhang mit der aktuellen Berufsbildungspolitik. Die dringende Nachfrage nach Ingenieuren und Facharbeitern hatte zur Folge, dass die Anzahl der Berufsbildungseinrichtungen, also der Berufsbildungszentren, der beruflichen Schulen für Technik und der technischen Colleges schnell expandierte. Dies schien bis Mitte der 1990er Jahre eine erfolgreiche Bildungspolitik zu sein. Heute tauchen allmählich vielerlei Probleme auf. Diese werden in den entsprechenden Abschnitten beschrieben.

²²³ Vgl. Berufsbildungsfondsausschuss 1984.

²²⁴ Vgl. Chan 2003, S. 65.

4.1.4 Die vierte Epoche: Einführung des Bildungsetats und aktiver beruflicher Bildungsmaßnahmen (1976-1982)

Nach der Abschaffung der Berufsbildungsabgabe lag die außerschulische Berufsbildung fast still, da die Betriebe nicht mehr aktiv aus- und weiterbildeten. Das hatte einerseits einen erneuten Mangel an Facharbeitern zur Folge. Andererseits wurden viele Berufsbildungseinrichtungen stillgelegt. Deshalb entschied das Kabinett, einen Etat für außerschulische Berufsbildung aufzustellen und im November 1976 den „Ausschuss für Technik- und Berufsbildung“ einzurichten.²²⁵ Seither wird jährlich ein Haushaltsetat für die außerschulische Berufsbildung bereitgestellt – eine neue Epoche außerschulischer Berufsbildung wurde eingeläutet. Seitdem werden Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt analysiert und prognostiziert. Die Trainingsprogramme werden anschließend entsprechend erstellt und je nach Kapazitäten in geeigneten öffentlichen Berufsbildungszentren durchgeführt. Im Juli 1977 wurde der „Fünfjahresplan zur Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung“ (1977-1982) entworfen.²²⁶

Der oben genannte Ausschuss besaß keine hauptamtlichen Mitarbeiter²²⁷ und keine zuständige Kompetenz bezüglich außerschulischer Berufsbildung. Seine Arbeit lag lediglich in der Kommunikation und Koordination verschiedener Behörden. Zudem wurde die Kontrolle über die außerschulische Berufsbildung nicht eindeutig einer bestimmten Behörde übertragen. Deshalb war die Durchführung der außerschulischen Berufsbildungsarbeit erwartungsgemäß nicht erfolgreich. Aus diesem Grund richtete die Regierung am 02.03.1981 das „Bureau of Employment and Vocational Training“ (BEVT) ein, welches dem Innenministerium untergeordnet wurde und für die Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung, Fertigkeitprüfung und Arbeitsvermittlung zuständig war und immer noch ist. Seither sind die Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung unter einer Dachbehörde zusammengefasst.

²²⁵ Seine drei Aufgaben waren (1) Überprüfung der Berufsbildungspolitik und Trainingsplanung, (2) Verstärkung der Kommunikation und Koordination zwischen den Ministerien, die mit den Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung betraut waren und (3) Empfehlungen bezüglich der Angelegenheiten der Arbeitskräfteentwicklung sowie entsprechende Förderungen.

²²⁶ Der Plan umfasste fünf relevante Maßnahmen: (1) Die Regierung soll jährlich einen Etat bereitstellen und die öffentlichen Berufsbildungszentren finanzieren, um die Facharbeiterausbildung durchzuführen; (2) Verstärkung der Lehrkräfteaus- und -weiterbildung; (3) Unterstützung der Betriebe, um die betriebliche Weiterbildung für Fachkräfte, Führungskräfte, Qualitäts- und Sicherheitspersonal zu fördern; (4) Auslotung der Anpassungsmöglichkeiten von Berufsbildung, Zertifikatprüfung und Arbeitsvermittlung und (5) Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs, Erstellung der Bildungspläne für außerschulische Berufsausbildung und Evaluierung der Ergebnisse (vgl. Chen 1997, S. 385 und CEPD 2010a, S. 84).

²²⁷ Die Mitglieder waren Professoren und Experten aus den entsprechenden Fachbereichen. Der Ausschuss wurde von der Regierung geleitet und hatte die Aufgabe, dringende bzw. in nächster Zukunft möglicherweise auftretende Probleme in Wirtschaft, Politik oder Gesellschaft zu lösen.

4.1.5 Die fünfte Epoche: Etablierung des außerschulischen Berufsbildungssystems (1983-1990)

1982 wurde das vierjährige „Projekt zur Verstärkung der außerschulischen Berufsbildung“ (1982-1986) eingeführt, das der Nachfolger des Fünfjahresplans war. Die Ziele des Projektes bezogen sich vor allem auf die Bildungsarbeit der öffentlichen Berufsbildungszentren.²²⁸ Außerdem sollten das Trainingsniveau gesteigert und die beruflichen Weiterbildungsangebote für Facharbeiter und Fachkräfte erweitert werden, um die technischen Anforderungen, welche die wirtschaftliche Umstrukturierung auslöste, anzupassen. Des Weiteren sollte ein außerschulisches Berufsbildungssystem errichtet werden, um die berufliche Aus- und Weiterbildung speziell der technischen Arbeitskräfte verstärkt durchzuführen.

Mittlerweile gab es einen ministerienübergreifenden Koordinierungsausschuss, einen jährlichen Etat, eine zuständige Behörde und mittelfristige Projekte für die Weiterentwicklung außerschulischer Berufsbildung. Was noch fehlte war eine gesetzliche Regelung. Nach langen Debatten wurde die gesetzliche Grundlage der außerschulischen Berufsbildung, das Berufsbildungsgesetz, am 05.12.1983 erlassen und in Kraft gesetzt. Am 01.08.1987 wurde das für die Angelegenheiten der Arbeitnehmer zuständige Arbeitsministerium, das „Council of Labor Affairs“ (CLA), eingerichtet, das auch die oberste zuständige Behörde für die außerschulische Berufsbildung ist. Seither waren das zum Innenministerium gehörige „Bureau of Employment and Vocational Training“ und die ihr untergeordneten Berufsbildungszentren dem CLA unterstellt. Dadurch wurde die außerschulische Berufsbildungsarbeit ins Verwaltungssystem der Arbeitspolitik integriert; die Trainingsprogramme konnten sich nach der Nachfrage am Arbeitsmarkt richten und die Effektivität der außerschulischen Berufsbildung erhöhen.

In dieser Epoche gab es weitere wichtige Ereignisse, beispielsweise die Einführung ausländischer Berufsbildungsmodelle und Trainingsmethoden. Zu nennen sind zwei Projekte, die in Kooperation mit Philipps²²⁹ und Siemens²³⁰ durchgeführt wurden.²³¹

²²⁸ Zum Beispiel: Erhöhung der Bildungskapazität, Regulierung der Ausbildungsberufe, Förderung der betrieblichen Facharbeiterausbildung usw.

²²⁹ Es wurde das Trainingsmodell übernommen, mit dem die Firma Philipps ihre Feinmechaniker ausbildete. 1983-85 sandte Philipps einen Ausbildungsexperten in das Central Vocational Training Center (CVTC), um die Lehrkräfte zu betreuen und die Ausbildungsarbeit anzuleiten. Dieses Projekt war eine Zusammenarbeit vom Central Vocational Training Center und einer Senior Vocational School (vgl. CVTC 1996a u. CVTC 1996b). Das CVTC wurde im Jahr 1976 eingerichtet und ist das größte öffentliche Berufsbildungszentrum mit 11 Ausbildungsstätten und über 40 Aus- und Weiterbildungsberufen (vgl. CVTC: <http://www.cvtc.gov.tw/index.aspx> [19.04.2013] → Einleitung des CVTC).

²³⁰ Im Jahr 1984 schloss das Taishan Vocational Training Center (TSVTC) mit der Firma Siemens einen dreijährigen technisch-kooperativen Vertrag ab. Das im Jahr 1968 eingerichtete TSVTC ist eines der ältesten Berufsbildungszentren. Sein ursprünglicher Auftrag ist die technische Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, die in

4.1 Historische Entwicklung

Obwohl diese Projekte aus gesellschaftlichen und kulturellen Gründen nicht wie gewünscht verbreitet werden konnten, lieferten sie vielerlei Erfahrungen bezüglich der Didaktik und Methodik, die zur Aus- und Weiterbildung der Facharbeiter enorm beitrugen.

Im Jahr 1989 trat die „Verordnung zur Errichtung und Verwaltung der Berufsbildungseinrichtungen“²³² in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt war das außerschulische Berufsbildungssystem allmählich vervollständigt und etabliert.

4.1.6 Die sechste Epoche: Die Erschließung der außerschulischen Berufsbildungsarbeit – Eintritt in die Ära der beruflichen Weiterbildung (1991-2000)

Die seit Anfang der 1990er Jahre zu konstatierende rasante Veränderung von Wirtschaft und Technik beeinflusst nicht nur die Produktionsprozesse und die damit einhergehende Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften, sondern auch die Bildungsarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Da die einmal abgeschlossene Ausbildung für das gesamte Berufsleben nicht mehr ausreicht, müssen Beschäftigte wie Arbeitsuchende ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten permanent erweitern, um ihre Chancen auf Beschäftigung zu steigern oder zumindest zu erhalten. Deshalb führte das Bureau of Employment and Vocational Training das sechsjährige „III Projekt zur Verstärkung der außerschulischen Berufsbildung“ (1991-1997) ein und ergriff viele Maßnahmen für die berufliche Weiterbildung, u. a.:

- regelmäßige Veröffentlichung der außerschulischen Berufsbildungsstatistik und Errichten der statistischen Datenbank der außerschulischen Berufsbildung
- Förderung der Betriebe, um betriebliche Berufsbildungszentren zu errichten und betriebliche Weiterbildung durchzuführen
- Umstrukturierung und Aktualisierung der Berufsbildungsberufe in den öffentlichen Berufsbildungszentren

außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen und Betrieben tätig werden wollen, sowie die Berufsbildungsforschung. Nach diesem Projekt arbeiteten das TSVTC und die Taipei University of Technology (früher Taipei College of Technology) bei der Ausbildung der Absolventen der Sekundarstufe II nach dem Wehrpflichtende zusammen. Obwohl das Projekt „Deutsches Modell“ genannt wurde, gab es doch Unterschiede zur deutschen dualen Ausbildung, z. B. wurde der Praxisunterricht statt in den Betrieben im TSVTC durchgeführt. Nach dreijähriger Ausbildungszeit sollten die Studierenden die Hochschulurkunden und das sogenannte B-Klassen-Zertifikat für Facharbeiter bekommen. Trotz der Vorzüge konnte das Projekt aus gesellschaftlichen und kulturellen Gründen nicht wie gewünscht verbreitet werden. Das Projekt ging im Jahr 1998 zu Ende (vgl. TSVTC 1984).

²³¹ Vgl. Chen 1997, S. 387.

²³² Sie wurde am 03.04.1989 erlassen und am 13.11.2006 zuletzt geändert, und umfasst 22 Paragraphen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080008> [17.04.2015]). Diese Verordnung gibt den öffentlichen Berufsbildungszentren den rechtlichen Status und legt ihre Organisationsform und Funktionen fest.

4.1 Historische Entwicklung

- Durchführung von Umschulungskursen für Arbeitslose
- Durchführung von Weiterbildungskursen, gemeinsam mit dem Industriebüro des Wirtschaftsministeriums, um den aktuellen Bedarf an Fachkräften in der High-tech-Industrie und den an Spezialfachkräften etlicher Industriezweige zu decken
- Durchführung von Workshops und Kolloquien
- Errichten des Kommunikationsnetzes für die betriebliche Berufsbildung²³³

Kommunikationsnetz für die betriebliche Berufsbildung

In Taiwan gehört die Mehrheit der Unternehmen zu den KMU. Da die meisten KMU wegen mangelnden Kapitals und fehlendem Bildungspersonal keine Mitarbeiterbildung anbieten, hat die zuständige Behörde, das BEVT, viele Maßnahmen ergriffen, darunter auch das Projekt „Kommunikationsnetz für die betriebliche Berufsbildung“, um die Qualifikation der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs zu steigern.

Das Projekt wurde im Jahr 1993 eingeführt. Seit 1998 wird der Generalverband der Industrie damit beauftragt, dieses Projekt durchzuführen.²³⁴ Das Kommunikationsnetz soll eine Drehscheibe für Vermittlung und Austausch von Trainingsinformationen sein sowie Betreuung und Service der betrieblichen Bildungsarbeit anbieten.²³⁵ Das Hauptziel ist, regionale Ressourcen zu integrieren und gemeinsam zu nutzen, die Bildungsarbeit der Betriebe zu unterstützen und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu steigern.²³⁶ Das Kommunikationsnetz besteht aus 14 regionalen Netzen, jedes ist einem Verwaltungsgebiet unterstellt. In jedem Verwaltungsgebiet bzw. regionalen Netz wird ein herausragendes Berufsbildungszentrum ausgewählt, die Aufgaben des Projektes zu übernehmen.²³⁷ Für die regionalen Betriebe, vor allem für die aus eigener Kraft keine Trainingsprogramme anbietenden KMU, spielt die Gründung des Kommunikationsnetzes eine wichtige Rolle. Durch die Teilnahme an dem Kommunikationsnetz kann der einzelne Betrieb motiviert werden, die Mitarbeiterbildung zu fördern, vor allem die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter, die eine große Rolle für den Betriebserfolg spielen.

Mit der wirtschaftlichen Entwicklung wurde den Betrieben bewusst, dass Human Resource einer der wichtigsten Wettbewerbsfaktoren ist und die Mitarbeiter permanent qualifiziert werden müssen. Deshalb gab es immer mehr Betriebe, vor allem die mittleren und größeren Unternehmen in der verarbeitenden Industrie und in den IT-Branchen, die Anpassungsweiterbildungen durchführen. Trotz des zunehmenden Engagements der Betriebe in Sachen Mitarbeiterweiterbildung kann jedoch die große Nachfrage nach Fachkräften, vor allem in der computerbezogenen elektronischen und Halbleiterindust-

²³³ Vgl. Yue 1997, S. 121-126 und Chen 1997, S. 387f.

²³⁴ Vgl. Li 1998, S. 66ff.

²³⁵ Auf der Webseite des Kommunikationsnetzes wurde eine Datenbank mit Informationen über die betriebliche Berufsbildung eingerichtet (vgl. <http://www.b-training.org.tw/btraining/index.asp> [05.06.2004]).

²³⁶ Vgl. <http://www.b-training.org.tw/btraining/index.asp> (05.06.2004).

²³⁷ Diese Aufgaben umfassen u. a., Betriebe zu unterstützen, innerbetriebliche Bildung zu veranstalten, zudem Lehrkräfte zu buchen und Bildungsarbeit zu betreuen; Informationen über betriebliche Bildung zu vermitteln und Erfahrungen über die betriebliche Bildungsarbeit auszutauschen; Multiplikatoren der Kommunikationsnetze auszubilden; Aufträge des Bureau of Employment and Vocational Training anzunehmen, regionale betriebliche Trainingsprogramme zu veranstalten; Trainingsressourcen der regionalen Betriebe zu integrieren und der Regierung Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Bildung zu machen (vgl. <http://www.b-training.org.tw/btraining/index.asp> [05.06.2004]).

4.1 Historische Entwicklung

rie,²³⁸ die in der Wirtschaft eine herausragende Rolle spielt, nicht gedeckt werden. Aus diesem Grunde wurde im Juli 1990 das erste von einer Behörde, und zwar vom Industriebüro des Wirtschaftsministeriums (Industrial Development Bureau [IDB], Ministry of Economic Affairs [MoEA]) organisierte Projekt zur Fachkräfteweiterbildung für industrielle Wirtschaftsbranchen eingeführt, das sich später in alle wichtigen Wirtschaftszweige erweitert. Die Weiterbildungsmaßnahmen führen die weiterbildungsfähigen Hochschulen und Forschungsinstituten durch (s. Kap. 4.2.1).

4.1.7 Die siebte Epoche: Neue Ära der beruflichen Weiterbildung (2001 bis heute)

Seit Beginn des neuen Jahrhunderts steigt einerseits die mit der Entwicklung der Wissensgesellschaft und der Öffnung des globalen Freihandelsmarkts einhergehende Nachfrage nach gehobenen Fachkräften und Topmanagern weiter. Andererseits nimmt die Zahl der älteren Arbeitslosen und der Geringqualifizierten stets zu, die wegen der wirtschaftlichen Umstrukturierung aus dem Arbeitsmarkt entlassen werden. Um den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zu decken und das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit zu lösen, wurden viele Projekte konzipiert und durchgeführt, u. a. das „Projekt für die Berufskompetenzförderung“ (2002-2004)²³⁹ und sein Nachfolger das „Projekt für die Berufskompetenzförderung II“ (2005-2007) (s. u.).

Um die beiden Projekte für die Berufskompetenzförderung nachzufolgen, führte das Bureau of Employment and Vocational Training viele Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung ein²⁴⁰, u. a.

- Weiterbildungsprogramme²⁴¹, die den Erwerbstätigen im Industrie- und Dienstleistungsgewerbe anbieten, ihre beruflichen Kompetenzen zu verbessern,²⁴²

²³⁸ Seit Jahren fehlen beständig ca. 40.000-50.000 Fachkräfte in den Hightech-Branchen. Die Hochschulen können eine Anzahl an Studienplätzen nur weit unter dieser Nachfrage anbieten (vgl. Teng 2002, S. 98).

²³⁹ Es wurden insgesamt 1.423.914 Personen aus- und weitergebildet. Die Gesamtausgaben betragen 8.863,50 Mio. NT\$ (≈ 220 Mio. €) (vgl. CEPD 2005d, S. 3f.).

²⁴⁰ Vgl. BEVT: <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp> (22.08.2007) → Einleitung des BEVT.

²⁴¹ (1) Projekt zur Steigerung der Arbeitskräftekompetenz (Investitionsprojekt zur kooperativen Weiterbildung der Erwerbstätigen) (vgl. <http://www.evta.gov.tw/train/950301.htm> [13.03.2006]). (2) Subventionsprojekt für die berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen (vgl. <http://www.evta.gov.tw/lawevta/20302023.htm> [13.03.2006]). (3) Konzept zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenz. Hier lassen sich zwei Arten unterscheiden, und zwar das Konzept des betriebsverbundenen Trainings (vgl. http://www.evta.gov.tw/files/7/20080804_聯合型計畫修正定版.pdf [05.08.2008]) und das Konzept des Einzelbetriebstrainings (vgl. <http://www.evta.gov.tw/files/7/個別型計畫-修正公告.pdf> [29.07.2008]).

²⁴² Im ersten Fall arbeitete das BEVT mit den Betrieben zusammen, um eine für den einzelnen Betrieb maßgeschneiderte Weiterbildung für die Arbeitslosen durchzuführen und um die teilnehmenden Arbeitslosen nach der Weiterbildung sofort einsetzen zu können. Im zweiten Fall arbeitete das BEVT mit den technischen Hochschulen zusammen, die berufsorientierte Studiengänge anbieten, um die Erwerbsrate der Hochschulabsolventen zu steigern. Im dritten Fall bot das BEVT den Einzelnen oder den Institutionen Zuschüsse, um an der beruflichen Weiterbildung teilzunehmen bzw. sie durchzuführen.

4.1 Historische Entwicklung

- Einführung des Qualitätsstandards – das „Taiwan TrainQuali System“ (TTQS) – und der „TTQS Scorecard“ für die berufliche Weiterbildung im Jahr 2005. Das TTQS entstammte aus der ISO 10015 und richtet sich an die Weiterbildungsträger (s. u.),²⁴³
- Aufbau eines betrieblichen Weiterbildungsnetzes im Dezember 2006.²⁴⁴

Die Zielsetzung aller diesen Maßnahmen liegt darin, dass die persönliche Berufskompetenz der Erwerbstätigen mit der wirtschaftlichen Veränderung Schritt halten kann, dass die Erwerbstätigen ihre Wettbewerbsfähigkeit im Arbeitsmarkt steigern, die Arbeitslosigkeit zu vermeiden und schließlich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen steigern können.²⁴⁵ Außerdem wurden E-Learning-Programme zum Umgang mit Computern und Internet für Arbeitslose ohne Vorkenntnisse angeboten, um die Anpassung an die IT-Gesellschaft zu fördern. Das Online-Learning wird für die berufliche Weiterbildung weiterentwickelt und nicht nur auf die Vermittlung von Computerkenntnissen begrenzt.

Um das Online-Learning für berufliche Weiterbildung einzuführen, wurden zahlreiche gebührenfreie Weiterbildungsnetze von den Behörden eingerichtet, u. a. das „Netz zum lebenslangen Lernen für KMU“ (2000), das „KMU-E-College (2003)“ (seit 2006: KMU-Netz-Campus), die „Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung – Virtuelle Universität für das Vocational Training“ (2003) und das „Vocational Trainings’ E-Netz“ (2005). Außerdem werden seit 2007 die Daten der öffentlich finanziellen beruflichen Weiterbildung komplett digitalisiert, um vor allem die Trainingsergebnisse der Teilnehmer und die Weiterbildungsqualität beauftragter Weiterbildungseinrichtungen zu überprüfen.²⁴⁶

²⁴³ Vgl. TTQS-E-Zeitung Nr. 10 v. 31.08.2011: http://www.ttqs.org/EPaper_Preview.aspx?EPaper_ID=26efae46870b46ee89cbc5b219d69d1a.

²⁴⁴ Vgl. <http://www.cvtc.gov.tw/tsa/news> (08.01.2007); BEVT → Aktuelle Nachrichten vom 27.11.2006 → Einleitung des Projekts zur nationalen Trainingsqualität des BEVT; Entwurf des Standards zur Trainingsqualität (Bekanntmachung des BEVT vom 09.03.2007: <http://www.evta.gov.tw/files/8/訓練品質規範.pdf>); Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Council of Labor Affairs (LSRSLLR): <http://laws.cla.gov.tw/> (19.03.2013) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (128) Richtlinie zur Trainingsqualität. Sie wurde am 22.04.2011 mit der Nr. „勞職訓字第 1000508087 號令“ erlassen und am 13.11.2012 mit der Nr. „勞職能字第 1010501916 號令“ zuletzt geändert; DIGITIMES: <http://www.digitimes.com.tw/> (04.09.2012) → 360° → Betriebliche Anwendungen → TTQS (veröffentlicht am 05.05.2009; Autorin: Li [李瑋珊]).

²⁴⁵ Wenn die Betriebe hervorragende Mitarbeiter haben, können die Produktqualität verbessert und die Produktionskosten gesenkt werden. Dadurch können die Marktanteile der Produkte und die betriebliche Rentabilität ansteigen. Letztendlich kann das Wirtschaftswachstum gehalten bzw. gesteigert werden.

²⁴⁶ Das Betriebssystem der öffentlichen Berufsbildung für Arbeitslose wurde digitalisiert. Das BEVT kann aus den persönlichen Daten jedes Arbeitslosen über die Informationen vom Trainingsablauf bis zum Beschäftigungsstand verfügen, um die Effektivität der Arbeitslosenweiterbildung und -umschulung zu evaluieren (vgl. 21.03.2006 United daily news Taiwans). Bis heute ist die Beschäftigungsquote der einzige Maßstab der Berufsbildungseffektivität, die von der öffentlichen Statistik genutzt wird. Die Beschäftigungsrate der Arbeitsuchenden, die die Trainingskurse der öffentlichen Berufsbildungszentren erfolgreich absolviert haben, erreicht bis zu 80 %;

4.1 Historische Entwicklung

Projekt für die Berufskompetenzförderung II (2005-2007)

Bisher ist das „Projekt für die Berufskompetenzförderung II“ (2005-2007) das einzig veröffentlichte „nationale“ außerschulische Berufsbildungsprojekt (National Vocational Trainingsproject), deshalb wird es hier dargestellt.

Es beinhaltet quasi den Generalplan der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die von den verschiedenen Behörden je nach den Bedürfnissen ihrer Zuständigkeitsbereiche veranstaltet und staatlich voll finanziert bzw. teilweise finanziert werden, um die Berufskompetenz der Arbeitskräfte sowohl von Erwerbstätigen als auch von Arbeitslosen zu verbessern.²⁴⁷

Die Bildungsmaßnahmen in diesem Plan umfassen einerseits kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen, andererseits differenzieren sie vier verschiedene Zielgruppen. Es gibt insgesamt 30 Trainingsprogramme. Unter ihnen gehören 25 Programme zur beruflichen Weiterbildung von Toppersonal und Fachkräften, die weiteren fünf Programme gehören zur beruflichen Ausbildung und Umschulung der Arbeitslosen und besonderen Personengruppen, z. B. Frauen, Behinderte, Straffällige und ehemalige Bedienstete des Militärs.²⁴⁸ Es wurden insgesamt ca. 12 Mrd. NT\$ (≈ 300 Mio. €), unter ihnen die Mehrheit für die berufliche Weiterbildung, ausgegeben.²⁴⁹

Taiwan TrainQuali System²⁵⁰ (TTQS)

Nach einer langjährigen Durchführung des „Kommunikationsnetzes für die betriebliche Berufsbildung“ war die Zahl der am Netz teilnehmenden Betriebe nicht so hoch wie erwartet. Deshalb wurden die Ziele zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung neu ausgerichtet, und zwar in der Steigerung der betrieblichen Trainingsmotivation und -qualität.²⁵¹

2005 wurde ein Standard für berufliche Weiterbildung, das „Taiwan TrainQuali System“ (TTQS) fertig entwickelt. Das TTQS richtet sich an die Weiterbildungsträger. Für die Angelegenheiten des TTQS ist das TTQS-Büro des BEVT zuständig. Außerdem wurden fünf örtliche TTQS-Servicezentren eingerichtet: Sie betreuen die Einführung des TTQS in die betriebliche Weiterbildungsarbeit. Das TTQS-Büro und die TTQS-Servicezentren übernehmen die Aufgaben des Kommunikationsnetzes der betrieblichen Berufsbildung.²⁵² Unter den Weiterbildungsträgern werden vor allem die KMU gefördert, das TTQS einzuführen. Bis 2011 wurden ca. 6.100 Weiterbildungsträger nach den TTQS-Kriterien überprüft.²⁵³

die der beauftragten Trainings zwischen 40 % und 50 %. Neben der Beschäftigungsquote gibt es weitere Maßstäbe für die Trainingseffektivität, z. B. die Dauer der Wartezeit vor der Wiederbeschäftigung, die Gehaltsentwicklung nach dem Training, die Zufriedenheit der Beschäftigten am neuen Arbeitsplatz, die Beschäftigungsstabilität, die Zufriedenheit des Arbeitgebers usw. Meines Erachtens müssen alle Bildungseinrichtungen, vor allem die privaten Weiterbildungsanbieter, die den Löwenteil der beauftragten Trainings angeboten haben, hinsichtlich der Kompetenz der Lehrkräfte, der Kursprogramme, der Kursabläufe usw. kontrolliert werden.

²⁴⁷ Die betreffenden Ministerien umfassen das Council of Labor Affairs, das Ministry of Economic Affairs, das National Science Council, die Environmental Protection Administration, das Council of Indigenous Peoples, das Ministry of Justice, die Veterans Affairs Commission, das Ministry of Transportation and Communications, das Ministry of the Interior, das Council of Agriculture, die National Youth Commission, das Council for Hakka Affairs und das Council of Cultural Affairs.

²⁴⁸ Vgl. CEPD 2005d, S. 45ff.

²⁴⁹ Vgl. CEPD 2005d, S. 30 und 45ff. und CEPD 2009, S. 29.

²⁵⁰ Vgl. BEVT (25.04.2013) → TTQS-Netz.

²⁵¹ Vgl. Kommunikationsnetz für betriebliche Berufsbildung, <http://training.evta.gov.tw/> (17.09.2007) → Informationen und ebenda → Servicegruppe des Taiwan TrainQuali System → Informationen → Bekanntmachung vom 17.01.2007.

²⁵² Vgl. TTQS-E-Zeitung Nr. 10 v. 31.08.2011: http://www.ttqs.org/EPaper_Preview.aspx?EPaper_ID=26efae46870b46ee89cbc5b219d69d1a.

²⁵³ Vgl. http://wecare.cla.gov.tw/lcs_web/contentlist_c1_p01.aspx?ProgId=102030&SNO=1982 (25.04.2013): Pressemitteilung des Arbeitsministeriums (CLA) vom 29.11.2011.

4.1 Historische Entwicklung

Mit der rasanten Entwicklung der Technologie um die Jahrtausendwende ging eine große Nachfrage nach Fachkräften einher – von den traditionellen Industriezweigen bis zu den neu entwickelten Industriebranchen. Die Themenbereiche der Fachkräfteweiterbildung erweiterten sich bis zur Halbleiter- und Digitaltechnologie, Biotechnologie, Biomedizin, Design, Globallogistik, Ökologie sowie dem Handels- und Pflegedienstpersonal. Da die Weiterbildungskapazität der Hochschulen und Forschungsinstitute den Bedarf der technischen Fachkräfte nicht befriedigen konnte, wurden im Jahr 2003 zwei vom Industriebüro beauftragte Institute, das Institut für Halbleitertechnologie (Semiconductor Institute) und das für Digitaltechnologie (Digital Content Institute), gegründet, um die stark nachgefragten Fachkräfte in diesen Branchen rechtzeitig anbieten zu können.²⁵⁴

Die 2008 in den USA ausgebrochene Finanzkrise hat auch nachteiligen Einfluss auf die taiwanesischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage ausgeübt: die Arbeitslosenquote sprang in wenigen Monaten bis zum einen historischen Höhepunkt und erreichte bis zu 6 %. Um der rasanten Entwicklung neuer Technologien und der globalen Wirtschaftslage und -struktur zu entsprechen und die damit ausgelöste hohe Arbeitslosenquote zu senken, hat die Council for Economic Planning and Development (CEPD) ein neues Konzept erstellt – das Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften²⁵⁵ (2010-2013). Einer der Schwerpunkte des Projektes ist die Zusammenarbeit von Hochschulen und Betrieben, u. a. in der beruflichen Weiterbildung.²⁵⁶

4.1.8 Fazit

Es sind viele Jahrzehnte seit der Entstehung der beruflichen Weiterbildung in Taiwan vergangen. Obwohl der Staat bei der Entwicklung des Weiterbildungsmarkts nicht interveniert hat, ist die Weiterbildungslandschaft doch in hohem Maße von der wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Arbeitskräfte- und Berufsbildungspolitik abhängig. Im Folgenden werden die Schwerpunkte der aktuellen Situation der beruflichen Weiterbildung erläutert:

1. Die Mehrheit der Weiterbildungsangebote gehört zu den Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Staat vorangetrieben und mit öffentlichen Zuschüssen durchgeführt werden. Sie umfassen die Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten

²⁵⁴ Vgl. <http://training.moeaidb.gov.tw/aboutus/a.asp> (21.08.2007); Information Management Project of Industry Talent Training (IMPOITT): <http://proj.moeaidb.gov.tw/Training/> (29.08.2012) → Semiconductor Institute; IMPOITT → Digital Content Institute.

²⁵⁵ Vgl. CEPD 2010b.

²⁵⁶ Vgl. CEPD 2010a, S. 85ff.; CEPD 2010b, S. 20ff. und CEPD 2011, S. 3ff.

4.1 Historische Entwicklung

und Arbeitslosen. Erstere umfassen die berufliche Weiterbildung von hochqualifizierten Fachkräften, speziell in den neuen Technologien, die der Facharbeiter und die der einfachen Arbeitnehmer. Letztere umfassen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

2. Die betriebliche Weiterbildung ist jedoch nicht populärer geworden. Zwar hat die Mehrheit der großen Unternehmen die Mitarbeiterbildung durchgeführt, vor allem in Form von technischer Weiterbildung der Facharbeiter und von Managementtrainings für Führungskräfte. In den meisten KMU spielt die Mitarbeiterbildung jedoch immer noch eine Nebenrolle im Betriebsgeschäft. Deshalb stieß die Regierung zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen an, um die betriebliche Weiterbildung zu fördern.
3. Die Themen der persönlichen Weiterbildung konzentrieren sich auf Computerkenntnisse, Fremdsprachen, Gesundheit und Freizeit und werden hauptsächlich von den kommerziellen Weiterbildungsinstituten angeboten.
4. Die berufliche Weiterbildung ist zu unterschiedlichen Tageszeiten und überall verfügbar geworden. Seit dem Jahrhundertbeginn richten die Behörden viele gebührenfreie Weiterbildungsnetze ein. Jedes dieser Netze bietet bestimmten Personengruppen vielfältige Kurse allgemeiner bzw. beruflicher Weiterbildung. Neben den öffentlich geführten Weiterbildungsnetzen gibt es zahlreiche kommerzielle Weiterbildungsnetze, welche auch berufliche Weiterbildungskurse anbieten.

In Hinblick auf die Entwicklung der außerschulischen Berufsbildungspolitik und der aktuellen Weiterbildungslandschaft kann der bemerkenswerte Trend prognostiziert werden, dass die berufliche Weiterbildung im Zuge einer technisch rasanten und wirtschaftlich globalen Entwicklung ein „ungebremster“ Strom geworden ist. Die Weiterbildungskurse werden flexibler, anpassungsfähiger und zunehmend auf die Bedürfnisse der Wirtschaft zugeschnitten. Auch das E-Learning spielt eine immer größere Rolle. Ohne Zweifel werden in Zukunft sowohl die Regierung als auch die Betriebe mehr Geldmittel als bisher in die berufliche Weiterbildung investieren. Aber auch der Einzelne muss mehr Geld ausgeben und Freizeit opfern für die berufliche Weiterbildung, um seine persönliche Berufskompetenz permanent im besten Zustand zu bewahren und die eigene Arbeitslosigkeit zu verhindern.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Die Kosten der beruflichen Weiterbildung werden in der Regel je nach Nutznießer von den Betrieben bzw. Teilnehmern geleistet. Aber in Taiwan wird diese Regel nicht immer befolgt. Die Wirtschaft Taiwans ist außenhandelsorientiert und Taiwan ist ein kleiner Staat mit insgesamt nur ca. zehn Millionen Arbeitskräften; die Arbeitskräftezahl ist weiter niedriger als die der Länder, die entweder außenhandelsorientiert sind oder eine Massenbevölkerung haben, wie z. B. Deutschland, Japan, China, Indien und Brasilien. Außerdem ist der Produktlebenszyklus wegen der technischen Entwicklung immer kürzer geworden und der Wettbewerb des globalen Absatzmarktes wegen des immer populärer werdenden Onlineshoppings noch härter als bisher. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, müssen sowohl die Qualität der Produkte als auch die Produktivität der Arbeitskräfte erhöht werden, d. h. die Arbeitskräfte müssen effizienter eingesetzt werden als bisher. Deshalb werden viele Maßnahmen ergriffen, u. a. eine große Investition von öffentlichen Mitteln in die berufliche Weiterbildung. Diese öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen umfassen neben den Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitslosen und Arbeitnehmer mittlerer und einfacher Qualifizierungsstufe auch solche für die hochqualifizierten Fachkräfte – eine ausgeprägte Besonderheit der beruflichen Weiterbildung Taiwans. Außerdem liegt die Aufgabe der Fachkräfteweiterbildung nicht in der Kompetenz des für außerschulische Berufsbildung zuständigen Behörde, dem BEVT, sondern in den entsprechenden Ministerien. Deshalb werden sie in dieser Arbeit näher erläutert.

4.2.1 Entwicklung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

In den vergangenen Jahrzehnten hatte die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften einen engen Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung Taiwans. Um der wirtschaftliche Entwicklung zu entsprechen, wurde eine Reihe von Arbeitskräfteentwicklungsplänen erstellt.

Arbeitskräfteentwicklungspläne²⁵⁷

Im Jahr 1964 wurde die Abteilung für „Human Resources“ unter dem Vorläufer des heutigen „Council for Economic Planning and Development“ (CEPD) eingerichtet. Sie war in wichtigen Projekten zuständig für die Planung der Arbeitskräfteentwicklung und koordinierte Institutionen zur Durchführung dieser Projekte. Seit 1966 hat diese Abteilung dem jeweiligen Staatsentwicklungsplan entsprechend einen Arbeitskräfteentwicklungsplan erstellt, der ggf. einen entsprechenden staatlichen beruflichen Weiterbildungsplan umfasste. Bis 2008 wurden insgesamt 12 mittel- und langfristige Arbeitskräfteentwicklungspläne erstellt.

²⁵⁷ Vgl. CEPD: <http://www.cepd.gov.tw/> (02.08.2012) → Geschäftsbereich → Arbeitskräfteentwicklung → Arbeitskräfteplanung → Mittel- und langfristige Arbeitskräfteentwicklungspläne.

4.2.1.1 Projekte für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften

Vor 1990 wurden die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in der Wirtschaft aufgrund der Wirtschaftsstruktur, den hauptsächlich arbeitsintensiven Produktionsprozessen und den Arbeitsmarktbedürfnissen quasi nur auf die relativ einfachen technischen Berufe beschränkt. Für solche Weiterbildung war/ist das BEVT zuständig; die Fachkräfteweiterbildung mit wenigem Ausmaß wurde von etlichen weiterbildungsfähigen Hochschulen und Instituten angeboten. Diese Situation dauerte bis zur Entstehung der Computerindustrie Taiwans jahrzehntelang an.²⁵⁸ Inzwischen genügten einerseits die Fachkompetenz der Lehrkräfte und die Ausstattung der öffentlichen Berufsbildungszentren den Anforderungen der IT-Branchen und der ihnen angeschlossenen Hightech-Industrie nicht mehr.²⁵⁹ Andererseits konnte, bis heute noch, eine große Mehrheit der Hochschulabsolventen sowohl von den naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fakultäten der wissenschaftlichen Universitäten als auch von den praxisorientierten technischen Hochschulen nach dem Studium nicht sofort in die Arbeitswelt eintreten.²⁶⁰ Zudem könnten die Unternehmen u. a. aus Kostengründen und mangelndem Lehrpersonal nicht immer weiterbildungsbereit oder -fähig sein. Um den Fachkräftebedarf zu decken und die Wirtschaft weiterentwickeln zu können, hat das Kabinett (Exekutive Yuan) seit 1990er Jahren viele den jeweiligen Arbeitskräfteentwicklungsplänen entsprechende Projekte für die Fachkräfteweiterbildung erstellt (Tab. 4.2.1.1-1).

²⁵⁸ Anfang der 1980er Jahre waren viele hochrangige Hightech-Ingenieure, Produktionsleiter und Manager, die in verschiedenen Hightech-Unternehmen der USA beschäftigt waren, wegen der exklusiven Investitionsangebote der Regierung nach Taiwan zurückgekehrt, bauten dort Fabriken zu einem Industriepark aus und produzierten Computerkomponenten. Damals waren diese Herstellungstechniken in Taiwan eine Neuheit und bedurften in großen Massen hochqualifizierte Fachkräfte und gut ausgebildete Fließbandarbeiter. Diese Wirtschaftspolitik spielte eine Schlüsselrolle bei der Umwandlung der taiwanesischen Industrie weg von einer Arbeitskräfte- hin zu einer Technikintensität, in deren Folge der wirtschaftliche Aufschwung Taiwans einsetzte.

²⁵⁹ Obwohl in den öffentlichen Berufsbildungszentren neben den technischen Bildungsprogrammen noch einige Computerkurse angeboten wurden, reichte die Zahl der aus- und weitergebildeten Facharbeiter für die Massennachfrage auf dem IT-Markt nicht aus. Außerdem begrenzte die Nachfrage der Hightech-Branchen sich nicht nur auf Computerspezialisten, vielmehr wurden verschiedene hochqualifizierte Fachkräfte benötigt.

²⁶⁰ In einem Kolloquium am 10.06.2002 wies ein Unternehmer darauf hin, dass die Mehrheit der taiwanesischen Hochschulabsolventen, die an über 100 Hochschulen ausgebildet werden, nur Urkundenbesitzer und keine praktischen Fachkräfte seien. Vergleichbare Kritiken existieren überall in der Wirtschaft. Die Hintergründe sind vielfältig. Zwei Hauptursachen sind die mangelnde Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den Hochschulen sowie der große Qualitätsunterschied der ausgebildeten Absolventen verschiedener Hochschulen. Deshalb appellierten die Arbeitgeber an die Regierung, mehr Geldmittel als bisher für Weiterbildungsmaßnahmen für die Hochschulabgänger zur Verfügung zu stellen oder ausländische Fachkräfte zu rekrutieren (vgl. Teng 2002, S. 98).

Tabelle 4.2.1.1-1: Projekte für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften seit 1990

Einführungsjahr	Projekte für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften
1990	● Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte (I) (1990-1995)
1995	● Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte (II) (1995-2000)
1999	● Trainingsprojekt für Fachkräfte in den Hightech-Branchen
2001	● Projekt für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den Technologiebranchen
2005	● Projekt für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den 12 wichtigsten Wirtschaftszweigen (2005-2008)
2007	● Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften in den wichtigsten Wirtschaftsbranchen (2007-2009)
2010	● Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften (2010-2013)

4.2.1.2 Angebotsentwicklung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Im Jahr 1990 führte das Industriebüro das fünfjährige „Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte“ (Juli 1990 bis Juni 1995 bzw. vom staatlichen Haushaltsjahr 1991 bis 1995) ein: Es ist das erste staatlich organisierte und mit öffentlichen Mitteln geförderte Weiterbildungsprojekt für Fachkräfte. Seither ist das Industriebüro des Wirtschaftsministeriums für die berufliche Weiterbildung der industriellen Fachkräfte zuständig.

Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte (seit 1991)

Das Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte ist ein langfristiges Projekt und wird bis heute (2015) weitergeführt. Das erste Trainingsprojekt (1991-1995) umfasste insgesamt 230 Weiterbildungskurse in 19 Industriezweigen, u. a. in der Maschinenbauindustrie, der elektronischen Industrie, der Softwareindustrie, der Chemieindustrie sowie der Informations- und Kommunikationstechnologie. Die Bildungsmaßnahmen umfassten berufliche Vorbildungskurse, Anpassungsweiterbildungen und Umschulungen. Die gesamten Weiterbildungskosten (Kursgebühren) betragen ca. 1,458 Mrd. NT\$ und wurden teils von den Betrieben getragen (1990: 28,14 %, 1995: 34,43 %); die restlichen Kosten wurden öffentlich gefördert.²⁶¹ Das zweite Trainingsprojekt (1996-2000) richtete sich an die erwerbstätigen Fachkräfte des traditionellen Industriegewerbes, vor allem im Bereich der Produktionstechnik, Produktqualität und der Entwicklung neuer Produkte, um die Fachkompetenz der Beschäftigten durch eine kurze und intensive Weiterbildung zu steigern. Die Weiterbildung dauerte in der Regel eine Woche. Die Weiterbildungskosten wurden zu maximal 50 % öffentlich gefördert.²⁶²

Heutzutage ist das Trainingsprojekt kein eigenständiges Projekt mehr, sondern es wird ins gesamte Fachkräfteweiterbildungsprojekt integriert. Diese Weiterbildungsmaßnahmen umfassen wie immer zwei Arten, und zwar die für Fachkräfte des traditionellen Industriegewerbes und für Fachkräfte in den Hightech-Branchen. Die Webseite des Fachkräfteweiterbildungsportals vom Industriebüro zeigt alle Informationen, unter anderem die ganzjährigen Weiterbildungsangebote.²⁶³

²⁶¹ Vgl. Industrial Development Bureau, MoEA (IDB) 1999, S. 12; <http://training.moeaidb.gov.tw/aboutus/a.asp> (04.07.2004).

²⁶² Vgl. Hwang 1999, S. 28. Die Weiterbildungsmaßnahmen umfassten die Anpassungsweiterbildung und das Training für zweite Berufsqualifikation. Letzteres sollte auf die möglichen künftigen Aufgaben der Beschäftigten vorbereiten. Meiner Meinung nach entsprechen diese Trainings weder der Anpassungs- noch der Aufstiegsweiterbildung im Sinne der Definitionen in der deutschen Literatur.

²⁶³ Vgl. IMPOITT: <http://proj.moesidb.gov.tw/training/> (20.06.2013) → Kursinformation.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Seit Mitte der 1990er Jahre taucht der mit der Entwicklung der Hightech-Industrie einhergehende Mangel an hochqualifizierten Fachkräften verstärkt auf. Daher wurde 1999 das „Trainingsprojekt für Fachkräfte in den Hightech-Branchen“ zusätzlich eingeführt und dafür war auch das Industriebüro zuständig.

Trainingsprojekt für Fachkräfte in den Hightech-Branchen (seit 1999)

Das Trainingsprojekt richtete sich an die Hochschulabsolventen der naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge.²⁶⁴ Die Weiterbildung dauerte in der Regel sechs Monate und wurde in den weiterbildungsfähigen Fakultäten der Hochschulen und Forschungsinstitute durchgeführt. Die Weiterbildungskosten wurden maximal mit bis zu 75 % vom Staat übernommen.²⁶⁵ Am Anfang beschränkte sich das Projekt fast ausschließlich auf die IT-Branchen. Nach und nach wurde es auf alle wichtigen technikintensiven Wirtschaftszweige erweitert, so zum Beispiel auf die Bereiche Halbleiter, Lasertechnik, Digitaltechnik usw. Seit 2003 werden Trainingsangebote auch für die Biotechnologie, Medizin- und Pharmaindustrie durchgeführt.²⁶⁶

Inzwischen wurde das Projekt ins „Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte“ aufgenommen. Von 1996 bis 2002 wurden insgesamt 203.705 Personen mit den beiden Trainingsprojekten weitergebildet. 58,64 % der gesamten Weiterbildungskosten bzw. 1.543.293.890 NT\$ wurden vom Staat übernommen, und 41,36 % bzw. 1.088.428.270 NT\$ von den Betrieben getragen.²⁶⁷

Ab 2003 wurde der Umfang der beruflichen Weiterbildung sowohl hinsichtlich der Themenbereiche als auch der Teilnehmerzahl immer größer, um die dem sechsjährigen Staatsentwicklungsplan (Challenge 2008: National Development Plan 2002-2008) entsprechend nachgefragten Fachkräfte aus- und weiterzubilden. Die Weiterbildungsthemen erstrecken sich von den Inhalten der traditionellen Industriezweige bis hin zu den Inhalten der neu entwickelten Industriebereiche, und zwar die Halbleiter- und Digitaltechnologie, Biotechnologie, Biomedizin, Design, Globallogistik, Ökologie sowie Handels- und Pflegedienstpersonal.

²⁶⁴ Um die Trainingsdauer möglichst zu verkürzen, Bildungskosten zu sparen, die erfolgreichen Teilnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren und um den Fachkräftemangel der Betriebe schnell beseitigen zu können, werden die Kurse der beruflichen Vorbildungsprogramme hinsichtlich der Vorkenntnisse ihrer Teilnehmer beschränkt. In Taiwan belegt man normalerweise einen naturwissenschaftlichen, technischen oder medizinischen Studiengang, wenn man an der Senior High School gute Leistungen in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie und Biologie vorzuweisen hat. Die Mehrheit der geisteswissenschaftlichen, sozialwissenschaftlichen und literaturwissenschaftlichen Studenten zeigte in der Schulzeit eher schlechte Leistungen in oben erwähnten Fächern. Deshalb können in der Regel nur die Absolventen der naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fakultäten an diesen Trainingsprogrammen teilnehmen. Meiner Meinung nach gehören diese beruflichen Vorbildungsmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

²⁶⁵ Vgl. Hwang 1999, S. 32 und IDB 1999, S. 13.

²⁶⁶ Vgl. <http://training.moeaidb.gov.tw/aboutus/a.asp> (17.09.2007).

²⁶⁷ Vgl. <http://training.moeaidb.gov.tw/report/04-all.asp> (17.09.2007). Im Jahr 2003 gab es 38 Projekte, die vom Industriebüro geleitet und durchgeführt wurden. Es verbrauchte 446.053.000 NT\$, 58,55 % der gesamten Kosten, die von der Regierung geleistet wurden. Die restlichen 41,45 %, d.h. 315.772.000 NT\$, wurden von den Betrieben ausgegeben (vgl. <http://training.moeaidb.gov.tw/report/report-92/92rO.htm> [17.09.2007]). Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin selbst berechnet). Die Mehrheit der Teilnehmer sind Erwerbstätige. Ihre Kursgebühren werden vom Betrieb bezahlt. Die weiteren Teilnehmer, die keine Betriebszugehörigkeit haben, müssen den Gebührenanteil selbst tragen.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Seit 2005 umfasst die Fachkräfteweiterbildung alle wichtigen Wirtschaftsbranchen. Die Anzahl der weiterbildenden Fachkräfte wird nach der jährlichen strukturellen Entwicklung der Wirtschaftszweige und der dadurch gewonnenen Prognose über die Lücke der Fachkräfte bestimmt, die sich jährlich aus Umfrageergebnisse der vom Wirtschaftsministerium beauftragten Institute ergibt.²⁶⁸ Die Kompetenzbehörden erweitern sich von einer einzigen Behörde, dem Industriebüro, auf weitere Abteilungen des Wirtschaftsministeriums und der Ministerien, u. a. dem Arbeits- und Bildungsministerium. Das Wirtschaftsministerium ist nach wie vor hauptsächlich für die industrielle Fachkräfteweiterbildung, zusätzlich auch für Außenhandels- und spezielle Dienstleistungsberufe zuständig, das Arbeitsministerium für die Weiterbildung der technischen Facharbeiter und die Weiterbildung der mittleren und einfachen Arbeitskräfte in den Einzelhandelsketten und Pflegeberufen. Das Bildungsministerium ist für die Zusammenarbeit von Betrieben und Hochschulen verantwortlich. Da die beiden abgelaufenen Projekte für die Fachkräfteweiterbildung alle aktuell wichtigen Wirtschaftszweige umfassten, werden sie im Folgenden kurz dargestellt.

Projekt für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den 12 wichtigsten Wirtschaftszweigen (2005-2008)²⁶⁹

Das Projekt wurde nach dem „Projekt für die Berufskompetenzförderung II“ entwickelt, um die Fachkräftemangel in den Technologiebranchen zu beseitigen. Es umfasste einerseits zwei Teile, und zwar die vom Industriebüro und weiteren Ministerien verantwortlichen Weiterbildungsmaßnahmen und die vom Bildungsministerium zuständigen Maßnahmen zur „Einführung der Kooperation von Betrieben und Hochschulen“²⁷⁰. Andererseits umfassten die gesamten Maßnahmen (1) die vom Wirtschaftsministerium und (2) die vom BEVT veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen, die zum „Projekt für die Berufskompetenzförderung II“ gehören, sowie (3) die Bildungsmaßnahmen, die in den Hochschulen durchgeführt werden und für die das CEPD, das National Science Council und das Bildungsministerium verantwortlich sind. Die Aufwendungen des Projekts betragen 48,43 % der Gesamtausgaben für die außerschulische Berufsbildung 2005-2008.

Die vom Wirtschaftsministerium verantwortlichen Weiterbildungsprogramme umfassten weiterhin drei Kategorien, und zwar die Weiterbildung für die Fachkräfte der Technologiebranchen²⁷¹, Dienstleistungsfachkräfte in den Bereichen Produktdesign, Information, Forschung und Logistik²⁷² sowie die Forschungskräfte in KMU²⁷³.

²⁶⁸ Die neueste Erhebung siehe IMPOITT: <http://proj.moeaidb.gov.tw/Training/index.asp> (20.06.2013) → Human Resources Express → Angebot-Nachfrage-Erhebung der Fachkräfte → Bericht zur Angebot-Nachfrage-Erhebung der Fachkräfte der wichtigen Wirtschaftszweigen von 2013-2015.

²⁶⁹ Vgl. CEPD 2005a, S 42-48, CEPD 2005b und CEPD 2005c. Die sogenannten Fachkräfte der 12 wichtigsten Wirtschaftszweige sind Hochschulabsolventen, die entweder von den Technologiebranchen oder von anderen Branchen, welche die Lebensqualität der Bevölkerung steigern, nachgefragt werden. Die 12 wichtigsten Wirtschaftszweige sind Grundlagenforschung, Biotechnologie, Color Imaging, Digitaltechnik, Informations- und Kommunikationstechnik, Halbleitertechnologie, Energietechnik, Technologie für Umwelt-, Ozean- und Naturkatastrophenschutz, Nanotechnologie und neue Materialien, industrielle Dienstleistungen, Internationales Recht und Politik sowie Literatur und Kunst.

²⁷⁰ Siehe Kapitel 3.3.4 „Cooperative Education“ und 3.3.5.2 „Berufliche Weiterbildung im tertiären Bereich“.

²⁷¹ Die Weiterbildungsprogramme werden nach den Ergebnissen der vom „Science and Technology Advisors Office“ leitenden Unternehmensumfrage durchgeführt. Die Geldmittel für diese Programme werden vom jährlichen Etat bestritten (vgl. CEPD 2005a, S. 11).

²⁷² Diese Weiterbildungsmaßnahmen boten den Hochschulabsolventen der entsprechenden Fakultäten an. Die

Projekt für die beruflichen Weiterbildung von Fachkräften in den wichtigsten Wirtschaftsbranchen (2007-2009)²⁷⁴

Das Projekt richtete sich an die Fachkräftenachfrage der Technologiebranchen, des verarbeitenden Gewerbes und der wichtigsten Dienstleistungsgewerbe. Wie in vorherigem Projekt umfasste es einerseits zwei gleiche Teile.²⁷⁵ Andererseits umfasste es drei Weiterbildungsmaßnahmen. Zum einen gab es die Zertifikatskurse für das verarbeitende Gewerbe. Hier wurden jedes Jahr 25.000 Forscher und Fachkräfte weitergebildet, die die fachlich entsprechenden Zertifikate erwerben wollten. Des Weiteren wurden insgesamt 70.000 Fachkräfte inklusive Weiterbildner in den wichtigen Dienstleistungsgewerben weitergebildet. Und schließlich wurden jährlich 35.000 technische Erwerbstätige finanziell gefördert, die praxisbezogene Credit-Klassen in den Hochschulen besuchen.²⁷⁶

4.2.2 Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften (2010-2013)

Obwohl es seit 2009 keinen staatlichen Generalarbeitskräfteentwicklungsplan mehr gab, wurde jedoch das neueste „Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften“ (2010-2013) wegen der allgemeinen Nachfrage nach den Fachkräften eingeführt.²⁷⁷ Das Projekt umfasst fünf Tochterprojekte, u. a. Verstärkung der Zusammenarbeit von Betrieben und Hochschulen sowie die Fachkräfteweiterbildung in den neu entwickelten und wichtigen Wirtschaftsbranchen. Das Tochterprojekt zur Fachkräfteweiterbildung kostet insgesamt 2,623 Mrd. NT\$ und umfasst zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte sowie für gehobene und leitende Beamten. Zur Durchführung dieser Maßnahmen sind die entsprechenden Ministerien zuständig, vor allem das Wirtschaftsministerium.

weiterbildenden Berufe umfassten u. a. Produktdesigner, Fachkräfte für Informations- und Kommunikationsdienstleistungen, Fachkräfte für globale Warenexpedition und Handelskettenfachkräfte (vgl. CEPD 2005a, S. 13-16).

²⁷³ Im Zeitraum von 2005-2008 wurden 265 Personen weitergebildet mit insgesamt 122 Mio. NT\$ (\approx 3,5 Mio. €) Staatsmittel, die aus dem „Chinesisch-Amerikanischen Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung“ und dem „Entwicklungsfonds der KMU“ kamen (vgl. CEPD 2005a, S. 19). Diese Weiterbildungsprogramme schließen die im Ausland durchgeführten, kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen mit ein. Im Jahr 2005 wurden insgesamt 18 Forschungskräfte aus KMU in der Bundesrepublik Deutschland und in Großbritannien weitergebildet (vgl. CEPD 2006, S. 2).

²⁷⁴ Vgl. CEPD 2006b, S. 131-174.

²⁷⁵ Das vom Bildungsministerium zuständigen Tochterprojekt war „Verbreitung der kooperativen Weiterbildungsprogramme von Betrieben und Hochschulen“ (s. Kap. 3.3.4 Punkt (3) u. Punkt (4)).

²⁷⁶ Vgl. CEPD 2006b, S. 144-146. Die gesamten Ausgaben betragen 5,487 Mrd. NT\$ (vgl. ebenda, S. 146).

²⁷⁷ Nach dem Ende des letzten Arbeitskräfteentwicklungsplans gab das CEPD die Aufgabe zur Arbeitskräfteentwicklung, u. a. die Weiterbildung von Arbeitnehmern, den Ministerien zurück, weil jedes Ministerium seiner Meinung nach genügend Fähigkeiten hat, selbst den Arbeitskräfteentwicklungsplan im eigenen Kompetenzbereich zu erstellen (vgl. CEPD [02.08.2012] → Geschäftsbereich → Arbeitskräfteentwicklung → Arbeitskräfteplanung → Mittel- und langfristige Arbeitskräfteentwicklungspläne). Allerdings wurde das neueste Projekt (s. CEPD 2010b) weiterhin vom CEPD nach dem Resultat einer Tagung zur Fachkräfteweiterbildung erstellt, die nicht wie bisher vom CEPD, sondern vom Bildungsministerium veranstaltet wurde.

4.2.2.1 Weiterbildungsmaßnahmen des Wirtschaftsministeriums

Die dem Wirtschaftsministerium unterstehende Fachkräfteweiterbildung umfasst zahlreiche Programme in den industrie-technischen und den Handelsbranchen, die vom „Department of Industrial Technology“ (Industriebüro), dem „Department of Commerce“ und dem „Bureau of Foreign Trade“ geleitet werden.

(1) Weiterbildungsprogramme des Industriebüros

Wie erwähnt hat es eine lange Tradition, dass das Industriebüro die fachliche Weiterbildung der technischen Fachkräfte durchführt. Diese Weiterbildungsmaßnahmen werden nach der prognostizierten Fachkräftenachfrage angeboten, die sich aus der Unternehmensumfrage ergibt. Die weiterbildungsfähigen Einrichtungen können nach den vom Industriebüro nach den gefragten Fachkräften angekündigten Richtlinien die Durchführung der entsprechenden Kurse beantragen. Die Kurse umfassen zwei Arten. Die Ersteren sind mit dem Hochschulcredit bzw. mit einem Zertifikat kombinierte Kurse und richten sich an Erwerbstätige. Die erworbenen Zertifikate haben einen hohen Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt. Die Teilnehmer müssen die Kurs- und Prüfungsgebühren im Voraus bezahlen. Nach dem erfolgreichen Erwerb einer Bescheinigung können die Zuschüsse gewährt werden. Je nach der Wirtschaftsbranche wird dem Einzelteilnehmer höchstens 50 % der gesamten Gebühren erstattet. Die Letzteren sind die für Unternehmen maßgeschneiderten Kurse. Sie unterscheiden sich weiter in zwei Formen, und zwar in Kurse für einzelne Unternehmen und in Kurse für mehrere kleinere Betriebe. Bei Großunternehmen werden maximal 30 % und bei den KMU 40 % der gesamten Maßnahmenkosten erstattet. Jedes Jahr wird jedes Unternehmen mit höchstens einer Mio. NT\$ gefördert. Wenn der Kurs im Ausland stattfindet, wird höchstens ein Drittel der Weiterbildungskosten erstattet. Die Fördermittel werden vom jährlichen Etat und gemäß der „Verordnung zur Unterstützung der wirtschaftlichen Innovationsveranstaltungen vom Wirtschaftsministerium“²⁷⁸ bestritten.²⁷⁹ Die ausführlichen Informationen der gesamten 647 Kurse, die den erwerbstätigen Einzelnen im Jahr 2012 angeboten werden, listet die Webseite der „Information Management Project of Industry Talent Training“ auf.

²⁷⁸ Vgl. Die Verordnung wurde am 15.11.2010 erlassen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0030115> (26.05.2013).

²⁷⁹ Vgl. IMPOITT (21.06.2013) → Informationsmanagement zur Fachkräfteweiterbildung → Download entsprechender Informationen → Richtlinie zum Projekt der Fachkräfteweiterbildung 2013 (veröffentlicht: September 2012).

(2) Weiterbildungsprogramme des Department of Industrial Technology

Forschung und technologische Entwicklung in den Hightech-Branchen zu fördern sind die ursprünglichen Kompetenzbereiche des „Department of Industrial Technology, MoEA“. Um diese Ziele zu erreichen, wurden zwei Weiterbildungsprogramme eingeführt: das Weiterbildungsprogramm für das Forschungspersonal und das für fachübergreifende Führungskräfte in den Technologiebranchen.

Das „Weiterbildungsprogramm für das Forschungspersonal“ ist ein kooperierendes Programm mit ausländischen Instituten, um die Teilnehmer im Ausland intensiv weiterzubilden. Die zusammenarbeitenden Institute waren im Jahr 2012 das „Copenhagen Institute of Interaction Design (CIID), Dänemark“ und „The Institute of Manufacturing, University of Cambridge, Großbritannien“.²⁸⁰

Der Vorfahrer des „Weiterbildungsprogramms für fachübergreifende Führungskräfte in den Technologiebranchen“²⁸¹ (2010-2013) wurde im Jahr 2000 eingeführt. Die Weiterbildung umfasst drei Themen: das Urheberrecht, den Techniktransfer und die Investitionsabschätzung. Die Weiterbildung besteht aus drei Teile, und zwar einem inländischen und einem ausländischen Kurs sowie einer Nachveranstaltung für einen Erfahrungsaustausch und ggf. für die Veröffentlichung der Weiterbildungsergebnisse. Der inländische Kurs dauert ca. zwei Monate und wird in einer renommierten Universität durchgeführt. Die Kursgebühren betragen insgesamt 20.000 NT\$ und werden vom Teilnehmer getragen. Nach dem erfolgreichen Abschluss kann der Teilnehmer drei Creditbescheinigungen mit insgesamt fünf Creditpunkten – je zwei für Urheberrecht und Techniktransfer und einen Creditpunkt für Investitionsabschätzung erhalten. Wenn der Kursteilnehmer später das reguläre Masterstudium an dieser Hochschule aufnehmen kann und will, können diese Creditpunkte für die drei Vorlesungsveranstaltungen anerkannt werden. Je nach Themen dauert die Weiterbildung im Ausland ein bis drei Wochen. Das Unternehmen und das Wirtschaftsministerium übernimmt je eine Hälfte der Weiterbildungskosten, inklusive der Kurs-, Exkursions-, Unterhalts- und Flugticketkosten.²⁸² Die kooperierenden Institute für die Auslandsstudien sind

²⁸⁰ Vgl. MoEA (21.08.2012) → Department of Industrial Technology → Beschäftigungsinformation → Weiterbildungsprogramme → Webseite des Weiterbildungsprogramms für Forschungspersonal → Kursinformation → Studien nach Cambridge (Großbritannien) (Stand: 28.06.2012) und ebenda → → Studien nach Dänemark (Stand: 02.07.2012). Bis 2011 gab es zahlreiche Teilnehmer aus 670 Unternehmen, 23 Forschungsinstitute, 17 Innovationszentren der Hochschulen und technologiebezogener Behörden. Zahlenmäßig gehörten 23 % der Teilnehmer zur leitenden, 53 % mittleren und 10 % einfachen Führungskräfte sowie 14 % Ingenieure (vgl. ebenda → ... → Webseite des Weiterbildungsprogramms für Forschungspersonal).

²⁸¹ Vgl. Aktuelle Nachrichten des Kabinettes (Executive Yuan) vom 31.12.1998 u. Weißbuch KMU 2012, S. 311.

²⁸² Vgl. MoEA: <http://www.moea.gov.tw/> (21.08.2012) → Department of Industrial Technology → Beschäftigungsinformation → Weiterbildungsprogramme.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

drei japanische Universitäten (Osaka University, Osaka Institute of Technology und The University of Tokyo), die chinesische Peking University und die Anwaltskanzlei Böhmer in München.²⁸³ 2013 gab es 68 Teilnehmer bei der Weiterbildung im Ausland.²⁸⁴ Zwei Monate nachdem der Auslandskurs absolviert wurde, muss jede Teilnehmergruppe, die 3-5 Personen umfasst, einen Studienbericht im Umfang von 10.000 Wörtern abgeben. Alle Berichte ab dem Jahr 2000 werden elektronisch veröffentlicht.²⁸⁵

(3) Weiterbildungsprogramme des Bureau of Foreign Trade und Department of Commerce

Für die berufliche Weiterbildung im Handelsbereich sind das Bureau of Foreign Trade (BFT) und das Department of Commerce (DoC) verantwortlich.²⁸⁶ Das BFT ist vor allem für die Fachkräfteweiterbildung im Außenhandel zuständig. Bis 2012 wurden über zehntausend Handelsfachkräfte weitergebildet.²⁸⁷ Das DoC ist vor allem für die berufliche Weiterbildung des Servicepersonals im Einzelhandelsgewerbe zuständig und hat kein eigenes Bildungszentrum. Deshalb werden die Weiterbildungsmaßnahmen für das Einzelhandelsgewerbe in den dem BEVT unterstellten Berufsbildungszentren durchgeführt. 2011 gab es vier von ihm zu verantwortende Weiterbildungsprogramme. Jedes hatte weiterhin mehrere Kurse mit unterschiedlichen Fachrichtungen.²⁸⁸ Die Weiterbildungsmaßnahmen im Handelsbereich werden auch teilweise öffentlich gefördert.

4.2.2.2 Weiterbildungsmaßnahmen der weiteren Ministerien

Neben dem Wirtschaftsministerium führen weitere Ministerien Weiterbildungsmaßnahmen durch. Verantwortlich für die wissenschaftliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen ist das „Ministry of Education“. Für die Fachkräfteweiterbildung in den Bereichen Energie und Nanotechnologie sowie für das Auslandsstudium von

²⁸³ Vgl. MoEA (21.08.2012) → .. → Weiterbildungsprogramme → Webseite des Weiterbildungsprogramms zu fachübergreifenden Führungskräften in Technologiebranchen (Multi-Discipline Management of Technologie) → Hintergrund des Programms (Weiterbildungsprogramm 2013).

²⁸⁴ Vgl. MoEA (31.05.2013) → Department of Industrial Technology → News vom 15.05.2013 (Namenliste der Auslandsstudien 2013: 2013-MMOT-國外專題研習錄取名單-v01r02-120515.pdf).

²⁸⁵ Vgl. MoEA (31.05.2013) → Department of Industrial Technology → Erfolgsberichte.

²⁸⁶ In der Regel wird die berufliche Weiterbildung im Handelsbereich entweder in den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen oder in den Hochschulen mit bzw. ohne Hochschulgrad durchgeführt.

²⁸⁷ Vgl. Weißbuch KMU 2012, S. 312f.

²⁸⁸ Vgl. MoEA (21.06.2013) → Department of Commerce → Berichte zur Förderung der Handelsentwicklung der vergangenen Jahren → 2011.

Doktoranden und Postdoktoren ist das „Ministry of Science and Technology“ (seit dem 03.03.2014) (das ehemalige National Science Council), für die Weiterbildung neu entwickelter Wirtschaftszweige das Arbeitsministerium (das ehemalige Council of Labor Affairs) und für die der Landwirtschaftsbranche das „Council of Agriculture“ zuständig.²⁸⁹

4.2.3 Projekt zur Förderung zukünftiger Fachkräfte

Um die Berufskompetenz zukünftiger Fachkräfte zu verbessern und das Gefälle zwischen Arbeitsmarktnachfrage und der Berufsfähigkeit der Hochschulabsolventen zu mindern, wurde die „Richtlinie zur Subvention von arbeitsmarktorientierten Lehrgängen in den Hochschulen²⁹⁰“ erlassen. Danach werden Hochschulen Zuschüsse gewährt, wenn sie praxisorientierte Lehrgänge mit Unternehmen gemeinsam durchführen.

Für das Projekt ist die WDA (das ehemalige BEVT) verantwortlich. Der Antragsteller ist die Hochschule. Ein Koprogramm dauert zwei Semester. Gefördert werden solche Studiengänge, deren Absolventen im aktuellen und künftigen Arbeitsmarkt dringend gefragt sind bzw. gefragt sein werden.²⁹¹ Um die Fördermittel zu erhalten, müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden, und zwar:

- die fachlichen Fächer werden von mindestens sechs Experten aus der Wirtschaft mit mindestens 80 Unterrichtsstunden unterrichtet,
- der Studierende muss ein Betriebspraktikum mit mindestens 80 Stunden absolvieren und
- die Lehrveranstaltung für berufliche Schlüsselkompetenzen muss mindestens 48 Unterrichtsstunden dauern.

Man hofft, dass die Studierenden praktische Erfahrungen sammeln und ihre zukünftige Erwerbsfähigkeit verbessern sowie die Beschäftigungschancen und -stabilität steigern können. Das heißt, die zukünftigen Beschäftigten können auf diese Weise häufige Stellenwechsel verhindern.

²⁸⁹ Vgl. CEPD 2010b, S. 27.

²⁹⁰ Vgl. Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Ministry of Labor (LSRSLLR): <http://laws.mol.gov.tw/> (13.02.2015) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (112) Richtlinie zur Subvention von arbeitsmarktorientierten Lehrgängen in den Hochschulen. Die Richtlinie wurde am 28.03.2008 erlassen und am 17.04.2014 zuletzt geändert. Im Schuljahr 2012/2013 wurden insgesamt 70 Studiengänge genehmigt, an dem Projekt teilnehmen zu dürfen (vgl. 101 學年大專就業學程計畫審查通過名單.pdf [Stand: 22.08.2012]).

²⁹¹ Die geförderten Studiengänge zählen zu den folgenden zehn Wirtschaftszweigen, und zwar Logistik, Finanzen, Management, IT und Digitaltechnik, Tourismus, Gesundheit und Pflegedienst, Kultur, Mechatronik, Umweltschutz und Biotechnologie.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Die Zuschüsse umfassen u. a. die Fahr- und Unterrichtskosten der Lehrkräfte aus der Wirtschaft, die Kosten für Lehr- und Praxismaterial, Unfallversicherungsgebühren der Studenten im Zeitraum des Betriebspraktikums und Kosten für die Veranstaltungen zur Arbeitsvermittlung. Es werden 80 % der Gesamtkosten und maximal 600.000 NT\$ subventioniert.

4.2.4 Internationale Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Weiterbildung

Bei der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung hat sich Taiwan in vergangenen sechs Jahrzehnten von einem Nehmer- zu einem Geberland gewandelt. Früher war Taiwan ein Entwicklungs- bzw. Schwellenland und wurde von vielen Ländern finanziell und personell gefördert, vor allem von Japan. Heute unterstützt Taiwan viele Länder dabei, Berufsbildungszentren einzurichten sowie die Ausbilder und Fachkräfte weiterzubilden. Für diese Zusammenarbeit ist das „Department of International Cooperation“ des Wirtschaftsministeriums zuständig.

4.2.4.1 Berufliche Weiterbildung der taiwanesischen Fachkräfte im Ausland

Für die Entwicklung und Etablierung des außerschulischen Berufsbildungssystems Taiwans spielen die internationalen Hilfsmaßnahmen der 1960er Jahre eine entscheidende Rolle, vor allem das seit 1960 laufende „Programm der taiwanesisch-japanischen technischen Zusammenarbeit“ und das UN-Hilfsprogramm vom Jahr 1968 zum Errichten des zentralen Komitees für außerschulische Berufsbildung (the Corporate Body of the National Vocational Training Service for Industry). Nach und nach nahm die Zahl der kooperierten Länder zu. Heutzutage umfassen die Partnerstaaten Japan, Deutschland, Frankreich, Österreich, Russland und Kanada. Hier erhalten Fachkräfte in technischen Branchen mit Beamtenstatus das Angebot, sich in einem der kooperierten Länder weiterzubilden. Die Kosten der Weiterbildung im Ausland werden vollständig von Taiwan übernommen.

(1) Programm der Zusammenarbeit mit Japan²⁹²

Das Programm umfasst zwei Teile: die berufliche Weiterbildung für Beamte in Japan und die technische Betreuung durch japanische Experten in Taiwan. Die Weiterbildungskategorien umfassen u. a. die Branchen Verkehr und öffentliches Bauwesen, Arbeits- und Sozialpolitik, Berufsbildung, Gesundheit und Umweltschutz, Kredit und

²⁹² Vgl. MoEA (22.06.2013) → International Cooperation Department → Programme der internationalen Zusammenarbeit → Programm der Zusammenarbeit mit Japan → Inhalte (: Richtlinie für das Programm der Zusammenarbeit mit Japan, gilt ab dem 01.01.2012).

Versicherung sowie IT und Hightech. Die Weiterbildung dauert maximal bis zu drei Monate. In der Regel beschränken die Teilnahmeberechtigten auf Beamte bzw. Fachkräfte in technischen Bereichen, die im Wirtschaftsministerium und ihm unterstellten Institutionen bzw. Staatsunternehmen tätig sind.²⁹³ Die Gesamtkosten für die Teilnehmer aus den Staatsunternehmen werden von dem ihnen zugehörigen Unternehmen, die der restlichen Teilnehmer vom Wirtschaftsministerium übernommen. Bis Ende 2012 wurden insgesamt 6.684 Personen weitergebildet, darunter 764²⁹⁴ im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Geschichte zum Programm der taiwanesisch-japanischen technischen Zusammenarbeit²⁹⁵

Das Programm ist das aktuell wichtigste der internationalen Zusammenarbeitsprogramme, für das das „International Cooperation Department“ des Wirtschaftsministeriums zuständig ist. Es wurde im Jahr 1960 eingeführt und war bis 1999 ein Hilfsprogramm von Japan. Zu den Hilfskategorien gehörten neben der Personalweiterbildung und Expertenbetreuung auch Schenkungen von Maschinen und Betriebsmitteln und die Durchführung von Tagungen und Workshops. Die geschenkten Betriebsmittel, u. a. Maschinen, hatten einen Wert von ca. 16,73 Mio. US\$. Bis Ende 2011 kamen insgesamt 2.554²⁹⁶ japanische Experten nach Taiwan, um Arbeiter und Fachkräfte in vielen Bereichen technisch zu beraten.

Seit dem Stopp der japanischen Fördermittel hat das Wirtschaftsministerium ab der zweiten Hälfte des Jahres 1999 einen jährlichen Sonderetat aufgestellt, um Finanzmittel für die Weiterbildung in Japan und für die Einladung japanischer Experten bereitzustellen.²⁹⁷

(2) Programm der Zusammenarbeit mit der BRD, Frankreich, Österreich, Russland und Kanada²⁹⁸

Seit 1961 schloss das Wirtschaftsministerium mit den für die Berufsbildung zuständigen Abteilungen dieser Länder Verträge ab, um dort Fachkräfte weiterzubilden. Die Teilnehmer sind Fachkräfte im technischen Bereich und Verwaltungspersonal, die in

²⁹³ Früher war der Teilnehmerkreis größer als heute; er umfasste Beamte aller Behörde, d. h. alle in der Regierung oder einer regionalen Verwaltungsbehörde oder einer ihr unterstellten Institution Tätigen (vgl. <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/ietc1/c-j.htm> [07.04.2009]). Nach der Richtlinie könnten heutzutage die Beamten außerhalb des Wirtschaftsministeriums das Programm weiter teilnehmen, wenn die der Teilnehmer zugehörigen Behörden die Kosten übernehmen wollten.

²⁹⁴ Vgl. <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/ietc1/images/japan1.xls> (07.04.2009) (Daten bis 2002); MoEA (19.03.2013) → International Cooperation Department → Tabellen zur Teilnehmer von Programmen der internationalen Zusammenarbeit (Daten von 2003 bis 2012). Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

²⁹⁵ Vgl. <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/ietc1/c-j.htm> (07.04.2009).

²⁹⁶ Vgl. <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/ietc1/c-j.htm> (07.04.2009) (Daten bis 2006); MoEA (03.08.2012) → International Cooperation Department → Tabellen zur Teilnehmer von Programmen der internationalen Zusammenarbeit (Daten von 2007 bis 2011). Die Zahl wurde von der Verfasserin berechnet.

²⁹⁷ Seit April 1999 gehört Taiwan zu den Industrieländern und nach dem DAC-Beschluss (DAC: Development Assistance Committee) der OECD nicht mehr zu den Empfängern von Entwicklungshilfe. Seither werden Tagungen und Workshops vom „National Science Council“ durchgeführt.

²⁹⁸ Vgl. MoEA (22.06.2013) → . → Programme der internationalen Zusammenarbeit → Programme der Zusammenarbeit mit der BRD, Frankreich, Österreich, Russland und Kanada → Programminhalte. Die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer siehe ebenda → ... → Überblick und Ergebnisse.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

den dem Wirtschaftsministerium unterstellten Abteilungen und staatlichen Unternehmen tätig und für Wirtschaftsentwicklung, Umweltschutz, Gesundheit, Technik und Infrastruktur u. Ä. verantwortlich sind. Diese Weiterbildungsprogramme umfassen kurzfristige Trainings, Workshops, Praktika und Fallstudien; in der Regel dauern sie zwei bis vier Wochen und maximal drei Monate. Die gesamten Kosten werden vom Wirtschaftsministerium übernommen.

Die Kooperation mit Deutschland entstand im Jahr 1961. Es war bis 1993 ein Hilfsprogramm und die Kosten wurden von Deutschland getragen. Die Studienthemen umfassten früher Agrarwirtschaft und Ressourcen, Industrie, Verkehr, Arbeitskräfte betreffende Angelegenheiten, Weiterbildung des Ausbildungspersonals und Gesundheit. In jüngerer Zeit stehen die Laser-, Nano-, Materialien- und Energietechnik im Vordergrund. Bis Ende 2012 wurden insgesamt 771 Fachkräfte weitergebildet. Die Zusammenarbeit mit Frankreich entstand im Jahr 1993. Die Studiengebiete sind Einsatz und Wartung des Metrosystems, mechatronische und elektronische Kybernetik, Eisenbahnmanagement, Systemengineering, Atommüllverarbeitung, Technik für Verarbeitung der Numerik-Kommunikationssprache, Modedesign, Kernenergiemanagement, Raumfahrttechnik und Lasertechnik. Bis Ende 2012 wurden 69 Teilnehmer weitergebildet. Die Zusammenarbeit mit Russland begann im Jahr 1995. Die Studienbereiche sind Feinmechanik, mikroelektronische Mechanik, Metallgießerei, Biotechnologie, Raumfahrttechnik und Nano-Polymaterialien. Bis Ende 2010 wurden 45 Personen weitergebildet. Die Kooperation mit Österreich begann im Jahr 1999 und hat keinen großen Erfolg, weil bis 2012 nur 20 Personen zu den Themen Umweltschutz und Schutz des Urheberrechts weitergebildet wurden. Die Zusammenarbeit mit Kanada begann erst im Jahr 2010. Bis Ende 2012 wurden 11 Personen in den Bereichen Biobauern, grüne Architektur und Geographie weitergebildet.

Neben den erwähnten Programmen wird ein ausgelaufenes Programm vorgestellt, weil es einen großen Beitrag zur Industrieentwicklung Taiwans geleistet hat (s. u.).

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

Programm zur Unterstützung der technischen Fachkräfteweiterbildung²⁹⁹

Das Programm entstand im Jahr 1951 und bot die in den Staatsorganen tätigen technischen Fachkräfte an, sich in den USA weiterzubilden. Es war ein Hilfsprogramm zur technischen Entwicklung Taiwans, eins der wirtschaftlichen Hilfsprogramme der USA in der Nachkriegszeit. Im Juni 1965 endeten die Finanzmittel aus den USA, jedoch lief dieses Programm ohne Unterbrechung bis Ende 2005 weiter. Es wurde mit einem aus Darlehen der US-Regierung errichteten Fonds, dem „Chinesisch-US-Amerikanischen Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Executive Yuan (Kabinett)“, finanziert. Nach dem Tilgungsende des Darlehens im Januar 2004³⁰⁰ wurde dieser Fonds im Oktober 2006 mit dem anderen, dem Kabinett zuständigen „Erschließungsfonds“ in einen neuen Fonds, den „Staatsentwicklungsfonds, Executive Yuan“ fusioniert.³⁰¹ Mit der Fusionierung des Fonds ging das über fünf Jahrzehnte dauernde Programm zu Ende.

Das Programm wurde gemäß dem „Beamtenweiterbildungsgesetz³⁰²“ durchgeführt. Die Weiterbildung des Programms unterscheidet sich in Training und Weiterbildung. Ein Auslandsaufenthalt dauerte maximal bis zu einem Jahr. Am Anfang wurde die Weiterbildung nur in den USA durchgeführt. Erst ab 1993 bzw. 1994 werden Beamte mit Unterstützung dieses Fonds auch in Großbritannien und den Niederlanden weitergebildet. Entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung vergrößert sich auch der Teilnehmerkreis: Nahmen früher nur die verbeamteten technischen Fachkräften an der Weiterbildung teil, richtet sich diese nach und nach auch an das Fach- und Managementpersonal, z. B. in Finanzen und Steuern, Versicherung, Sozialpolitik, Berufsbildung, Gesundheit und Umweltschutz. Die Gesamtausgaben im Ausland, d. h. die Studiengebühren, Lebensunterhaltskosten, Krankenversicherungsgebühren sowie Flugticketkosten, wurden von diesem Fonds übernommen. Neben den geförderten Programmen werden in der Spätphase auch kostenpflichtige Trainingsprogramme im Auftrag des Wirtschaftsministeriums und des CEPD für private Unternehmen angeboten. Von 1952 bis Ende 2005 wurden insgesamt 5.499 Beamte im Ausland finanziell unterstützt – bei längeren Weiterbildungen, kürzeren Aufenthalten oder Workshops.³⁰³

²⁹⁹ Vgl. <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/ietc1/itcp.htm> und <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/ietc1/train-1.htm>; beide (07.04.2009); <http://iwebs.url.com.tw/main/html/lipo/215.shtml> (19.04.2002).

³⁰⁰ Vgl. www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=4870 (中美基金運用實錄內文[1]) (06.08.2012).

³⁰¹ Vgl. <http://idac.tier.org.tw/DFiles/20100521155957.pdf> (九十九年度經濟部產業發展諮詢委員會中小企業審議會：運用投(融)資協助中小企業調整結構) (06.08.2012).

³⁰² Vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=S0050004> (22.06.2013). Das Beamtenweiterbildungsgesetz wurde am 30.01.2002 erlassen und umfasst 21 Artikel. Bis 14.06.2013 wurde es noch nie geändert.

³⁰³ Vgl. <http://www.moea.gov.tw/~meco/icd/english/english.htm> (07.04.2009).

(3) Fazit

Die Daten der jährlichen Teilnehmerzahlen zeigen die Entwicklungslinie und Atmosphäre der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Ländern.³⁰⁴ Davon ist die Zusammenarbeit zwischen Taiwan und Japan die aktivste, weil es enge Verbindungen in der Geschichte und Politik und nicht zuletzt die geographische Nähe zwischen ihnen gibt. Zudem weisen das vor Jahrtausenden aus dem Chinesischen hervorgegangene Japanisch und die taiwanesisch bzw. chinesische Sprache große Ähnlichkeiten auf, was das Verstehen der Weiterbildungsinhalte erleichtert und zum Weiterbildungserfolg beiträgt. Das Projekt mit Deutschland ist das älteste und verzeichnet die meisten Teilnehmer bei den vier europäischen Kooperationen. Es entspringt dem früheren CDG-Hilfsprojekt. Die Projekte mit Frankreich und Russland haben ihren Ursprung in den bilateralen Handelsgeschäften. Die Ursache für die geringe Teilnehmerzahl in Österreich liegt darin, dass es keine dem Department of International Cooperation des Wirtschaftsministeriums entsprechende Abteilungen im österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft, Familien und Jugend (BMWFJ) gibt, die für die technische Zusammenarbeit bzw. Weiterbildung zuständig wären. Stattdessen ist das Unternehmen „Eco Plus“ mit der Organisation der Zusammenarbeit beauftragt. Leider verläuft diese Zusammenarbeit nicht so erfolgreich wie erwünscht. Die Zusammenarbeit mit Kanada könnte nach den zuständigen Behörden großes Potential haben, weil die kanadische Amtssprache das populäre Englisch ist und es kein Hindernis für die Teilnehmer wäre.³⁰⁵

4.2.4.2 Weiterbildung ausländischer Facharbeiter und Lehrkräfte in Taiwan

Mit den langjährig gesammelten Erfahrungen in der Weiterbildungspraxis und der fortschreitenden Wirtschafts- und Finanzkraft, zu der teilweise die qualifizierten Arbeitskräfte beigetragen haben, bietet Taiwan seit 1991 vielen Ländern zahlreiche Programme im Bereich des „Vocational Trainings“ an. Bei den Hilfsprogrammen wurden die Berufsbildungszentren in Guatemala, Costa Rica, den Philippinen, Paraguay und Südafrika mit taiwanesischen Hilfsmitteln und Experten errichtet. Außerdem betreuen die Lehrkräfte des Vocational Trainings in der Anfangsphase in diesen Berufsbildungszentren die Kurse. Zudem führt das BEVT seit 1992 zahlreiche Weiterbil-

³⁰⁴ Gemäß den „Richtlinien zum Studienbericht im Ausland der Executive Yuan und ihr unterstellten Institutionen“ wird geregelt, dass die im Ausland weitergebildeten Personen zwei Monate nach ihrer Rückkehr dem International Cooperation Department einen schriftlichen Bericht aushändigen müssen. Wenn dies regelgerecht abgewickelt würde, könnte zuverlässig festgehalten werden, wie viele Weiterbildungsmaßnahmen mit wie vielen Teilnehmern in welchem Land durchgeführt wurden.

³⁰⁵ Vgl. MoEA (22.06.2013) → .. → Programm der technischen Zusammenarbeit mit der BRD, Frankreich, Österreich, Russland und Kanada → Überblick und Ergebnisse.

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

dungsmaßnahmen durch, die zunächst den ausländischen Fachkräften und seit 2004 auch dem Ausbildungspersonal zur Verfügung stellen.³⁰⁶

Für die Angelegenheiten der ausländischen Ausbilderweiterbildung ist das „Department of International Cooperation“ des Wirtschaftsministeriums zuständig. Es beauftragt das „Central Vocational Training Center, BEVT“, die Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Die Teilnehmer werden vom Gastland ausgewählt. Sie müssen die Fachhochschule absolvieren und Englischkenntnisse erwerben. Außerdem sind sie entweder verantwortlich für staatliche Weiterbildungsprogramme oder als Fachlehrkräfte der industriellen Ausbildungsberufe in den öffentlichen Berufsbildungszentren bzw. in den Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände tätig. Die Weiterbildung dauert zwei Monate. Die Themen umfassen u. a. IT-Kenntnisse, Multimedia, computerunterstützte Konstruktion und Verarbeitung von Gießformen, Konstruktion und Verarbeitung von Holzmöbeln, 3D-Zeichnung und Verarbeitung für Maschinenanlagen. Die Teilnehmer kommen aus u. a. Vietnam, Indonesien, Malaysia, den Philippinen, Paraguay, Guatemala, El Salvador und Swasiland. Von 1994 bis 2010 wurden insgesamt 210 ausländische Lehrkräfte weitergebildet.³⁰⁷

³⁰⁶ Vgl. <http://blog.xuite.net/newtaiwannet/667/43068917>+行政院勞委會 (行政院勞委會職訓局林三貴局長: 職訓 30, 建國 100, 奔向 101 系列八之三[國際交流展新意職訓援外創先機], [Stand: 28.02.2011]).

³⁰⁷ Vgl. MoEA (22.06.2013) → . → Programme der internationalen technischen Zusammenarbeit → Programm zur Weiterbildung ausländischer Fachlehrkräfte im Industriebereich.

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

In Taiwan umfassen die Verwaltungsinstitutionen der außerschulischen Berufsbildung die zuständigen Behörden sowie die für die Koordination, Organisation und Durchführung verantwortlichen Institutionen.³⁰⁸

4.3.1 Die zuständigen Behörden

Gemäß § 2 des Berufsbildungsgesetzes ist das „Council of Labor Affairs“ (Ministry of Labor: MoL³⁰⁹) das höchste zuständige Organ Taiwans in Fragen der außerschulischen Berufsbildung. In fünf Stadtstaaten sind die Stadtregierungen und in den Kreisen bzw. Städten die Verwaltungsbehörde für die außerschulische Berufsbildung verantwortlich.

Das MoL besteht aus sechs Abteilungen und 11 untergeordneten Institutionen³¹⁰; darunter die „Workforce Development Agency“ (WDA) – ehemaliges „Bureau of Employment and Vocational Training“ (BEVT).

Das BEVT wurde im Januar 1981 eingerichtet und ist die höchste zuständige Behörde für die außerschulische Berufsbildung.³¹¹ Es umfasst sechs Abteilungen³¹² und sieben Berufsbildungszentren. Neben beruflicher Weiterbildung hat es weitere Aufgaben, und zwar die Arbeitsvermittlung, Arbeitsförderung und Beschäftigung von Ausländern.³¹³ Die Abteilung „Training and Development“ ist verantwortlich für die außer-

³⁰⁸ Vgl. Chen 1997, S. 396-399.

³⁰⁹ Seit der Umbenennung des „Council of Labor Affairs“ (CLA) am 17.02.2014 ist das MoL nach der Bekanntmachung vom 14.02.2014 „行政院院臺規字第 1030124618 號公告“ für die Angelegenheiten, die gemäß dem Berufsbildungsgesetz § 2 geregelt werden, zuständig (vgl. Berufsbildungsgesetz: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?PCode=N0080001> [20.06.2014]).

³¹⁰ Die sechs Abteilungen sind folgende: Das Department of General Planning, das Department of Employment Relations, das Department of Labor Insurance, das Department of Employment Welfare and Retirement, das Department of Labor Standards and Equal Employment und das Department of Legal Services. Von den 11 untergeordneten Institutionen zählen fünf zu den Verwaltungsinstitutionen dritter Stufe, und zwar das Bureau of Labor Insurance, die Workforce Development Agency, das Bureau of Labor Funds, die Occupational Safety and Health Administration und das Institute of Labor, Occupational Safety and Health. Die weiteren sechs Institutionen sind die vierter Stufe, u.a. das „Skill Evaluation Center“ (vgl. MoL: <http://www.mol.gov.tw/cht/index.php> [28.06.2014] → English → About CLA → Organization Structure).

³¹¹ Vgl. § 5 des „Gesetzes zur Organisation des Council of Labor Affairs“. Es wurde am 13.07.1987 erlassen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0000001> (01.05.2015). In der Gründungszeit des BEVT gab es noch keine zuständige Behörde für Fragen der Arbeitspolitik. Deshalb war es dem Innenministerium unterstellt. Seit der Gründung des Council of Labor Affairs im Jahr 1987 ist es diesem unterstellt.

³¹² Zu den sechs Abteilungen (Divisionen) gehören die Planning, die Training and Development, die Disabled Persons Employment and Training, die Employment Services, die Foreign Workers Administration und die Foreign Workers Application Division. Die sechs Berufsbildungszentren sind das Taishan, das Northern, das Central, das Southern, das Taoyuan und das Tainan Training Center (vgl. BEVT [22.06.2013] → English → Bureau of Employment and Vocational Training → Introduction, S. 5 [Organizational Chart]).

³¹³ Zwei der früheren Ausgaben, nämlich das Prüfungswesen von beruflichen Fertigkeitprüfungen und der Berufs-

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

schulische Berufsbildung und hat u. a. folgende Aufgaben:

- Planung der außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen,
- Überwachung und Evaluation von Berufsbildungseinrichtungen,
- Angelegenheiten über die Qualifikation des Aus- und Weiterbildungspersonals,
- Bereitstellung und Verteilung der Geldmittel für die außerschulische Berufsbildung,
- Erhebung der Daten der außerschulischen Berufsbildung und Veröffentlichung des jährlichen Berufsbildungsberichts und
- Gesetzentwurf für die außerschulische Berufsbildung.³¹⁴

4.3.2 Die Koordinierungsinstitution – Council for Economic Planning and Development, Executive Yuan

Die Abteilung „Department of Human Resources“ des „Council for Economic Planning and Development“³¹⁵ (CEPD) ist zuständig für die Planung, Entwicklung und Forschung der staatlichen Personalpolitik. Sie vermittelt zwischen den verschiedenen Meinungen von Vertretern der einschlägigen Behörden, den Arbeitgeberverbänden und den Experten für die Arbeitskräftepolitik, darunter auch für die Prognose und Analyse des Personalbedarfs auf dem Arbeitsmarkt. Seine Aufgaben umfassen u. a. die Entwicklung und Forschung von Berufsbildern und den entsprechenden Fähigkeiten sowie die Planung, Koordinierung und Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitskräften.³¹⁶

4.3.3 Organisationsbehörde der außerschulischen Bildungsmaßnahmen

Gemäß der Organisationsgesetze der Behörden haben einige Ministerien und den Ministerien gleichstehende Behörden, und zwar das „Ministry of Economic Affairs“, das „Ministry of Education“, das „Ministry of Transportation and Communications“, das „Ministry of Finance“, die „Veterans Affairs Commission“, die „National Youth

wettbewerb, wurden nach Wegfall der Provinzregierung im Verwaltungssystem vor wenigen Jahren von einer Außenstelle des CLA, dem „Central Region Office“, übernommen.

³¹⁴ Vgl. § 2 des „Gesetzes zur Organisation des Bureau of Employment and Vocational Training“. Es wurde am 21.01.1981 erlassen und am 27.01.1999 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0000002> (01.05.2015).

³¹⁵ Das CEPD umfasst u. a. fünf Geschäftsabteilungen: Das Department of Overall Planning, das Department of Economic Research, das Department of Sector Planning, das Department of Human Resources und das Department of Urban and Housing Development (vgl. CEPD [20.04.2013] → über CEPD → Organisationen). Das CEPD (1948-2014) hat am 22.01.2014 mit der ehemaligen „Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan“ fusioniert und wurde in „National Development Council“ umbenannt.

³¹⁶ Vgl. CEPD (20.04.2013) → über CEPD → Organisationen → Department of Human Resources.

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

Commission“ und das „Council of Agriculture“, den Auftrag, innerhalb ihres Kompetenzbereichs Bildungsmaßnahmen durchzuführen.³¹⁷ Neben der Aus- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter bieten sie weitere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend der staatlichen Arbeitskräftepolitik an.

4.3.4 Die ausführenden Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung – Berufsbildungseinrichtungen

In Taiwan führen zahlreiche Einrichtungen die berufliche Weiterbildung durch. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz umfassen die Einrichtungen des Vocational Trainings bzw. die Berufsbildungseinrichtungen drei Arten: öffentliche Institutionen, Bildungseinrichtungen der Betriebe, Schulen/Hochschulen und Vereinskörperschaften sowie Bildungseinrichtungen der Vermögenskörperschaften (§ 5); ihre Gründung ist anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig (§ 6). Die Bildungseinrichtungen der öffentlichen Institutionen, Staatsunternehmen und öffentlichen Schulen und Hochschulen müssen sich bei dem zuständigen Arbeitsministerium anmelden; die der privaten Unternehmen sowie der Vereins- und Vermögenskörperschaften müssen eine Genehmigung des Arbeitsministeriums vorweisen können.³¹⁸

Im Berufsbildungsgesetz liegt das Ziel des Vocational Trainings in der Steigerung der Fertigkeiten von technischen Arbeitskräften (§ 1). Damit wird sichergestellt, dass die nach ihm eingerichteten Berufsbildungseinrichtungen ausschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung von technischen Arbeitskräften zur Verfügung stehen. 2011 gab es insgesamt 283 vom Arbeitsministerium zugelassene Berufsbildungseinrichtungen, darunter 60 anmeldungs- und 223 genehmigungspflichtige (Tab. 4.3.4-1).

Tabelle 4.3.4-1: Anzahl der nach gesetzlichen Grundlagen erfassten Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung	Anzahl
anmeldungspflichtig	60
öffentl. Berufsbildungszentren, Bildungseinrichtungen der Behörden, öffentl. Schulen und Hochschulen	60
genehmigungspflichtig	223
Vermögenskörperschaften (Sponsoren: Staat, Unternehmen, private Schulen und Hochschulen usw.)	38
Vereinskörperschaften (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Berufsverbände usw.)	131
private Unternehmen	54
insgesamt	283

Quelle: BEVT (20.04.2013) → Berufsbildung → Namenliste der Berufsbildungseinrichtungen (veröffentlicht in Internet am 01.06.2011)

³¹⁷ Vgl. Chen 1997, S. 398.

³¹⁸ Vgl. § 6 und § 7 der „Verordnung zur Errichtung und Verwaltung der Berufsbildungseinrichtungen“. Die Verordnung wurde am 03.04.1989 erlassen und am 13.11.2006 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080008> (01.05.2015).

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

Die anmeldungspflichtigen Berufsbildungseinrichtungen haben jahrzehntelang, von den 1960er bis in die 1990er Jahren, zur Facharbeiterbildung und dem damit einhergehenden Wirtschaftswachstum Taiwans beigetragen. Vor allem spielten die öffentlichen Berufsbildungszentren in dieser Zeit bei der Facharbeiterbildung eine große Rolle, weil die meisten Betriebe eher „trainingsscheu“ waren und die öffentlichen Berufsbildungszentren die berufliche Aus- und Weiterbildungsaufgabe der privaten Betriebe übernahmen. Zurzeit gibt es 13 öffentliche Berufsbildungszentren, die den verschiedenen Behörden untergeordnet sind und mit verschiedenen Zielvorgaben, gemäß den Berufs- und Zielgruppen, ausgestattet wurden. Sie führen vor allem Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitsuchende und Arbeitslose durch und hatten 2012 21.843 absolvierte Teilnehmer (Tab. 4.3.4-2).

Tabelle 4.3.4-2: Öffentliche Berufsbildungszentren 2013 und absolvierte Teilnehmerzahl 2012

Namen der 13 öffentlichen Berufsbildungszentren	Webadressen	absolvierte Teilnehmer*
Taishan Training Center, BEVT	http://www.tsvtc.gov.tw/ ; 20.04.2013	291
Northern Training Center, BEVT	http://www.nvtc.gov.tw/	2.154
Taoyuan Training Center, BEVT	http://www.tyvtc.gov.tw/	4.526
Central Training Center, BEVT	http://www.cvtc.gov.tw/index.aspx?UserFor=2	4.166
Tainan Training Center, BEVT	http://www.tnvtc.gov.tw/	3.407
Southern Training Center, BEVT	http://www.svtc.gov.tw/pages/Default.aspx	1.286
Youth Vocational Training Center, BEVT	http://www.yvtc.gov.tw/	615
Training Center of Veterans Affairs Commission	http://www.vtc.gov.tw/	1.655
Deep Sea Fishery Research and Development Center, Council of Agriculture ³¹⁹	http://www.fa.gov.tw/	903
Taipei Competency Development College, Taipei City Government	http://www.tvtc.gov.tw/	1.255
Vocational Training Center, New Taipei City Government	http://www.vtc.ntpc.gov.tw/	1.473
Vocational Training and Employment Service Center, Tainan City Government	http://job.tainan.gov.tw/	-
Training and Employment Center, Kaohsiung City Government	http://www.ktec.gov.tw/	112
insgesamt	-	21.843

Quelle: * BEVT (20.04.2013) → Statistische Daten → Vocational Training → öffentliche Berufsbildungszentren, 02 Teilnehmer nach den Einrichtungen 2012 (veröffentlicht: 2013/02).

Aufgrund der rasanten Entwicklung in Technik und Wirtschaft können die Ausstattung und die Lehrkräftekompetenz der öffentlichen Berufsbildungszentren dem anspruchsvollen Niveau neuer Technologien nicht mehr entsprechen. Andererseits nimmt die Teilnehmerzahl wegen der Verbreitung technischer Hochschulen stetig ab.

³¹⁹ Außer dieser Einrichtung, die ausschließlich die Facharbeiter und -kräfte für Fischerei und Schifffahrt aus- und weiterbildet, bilden die anderen sowohl Facharbeiter der Industriegewerbe in der Metall-, Elektro-, Elektronik-, Fahrzeugwartungs-, Bau-, Bekleidungs- und Computertechnik als auch Dienstleistungspersonal in der Gastronomie, Kosmetik usw. aus und weiter.

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

Deshalb wurden die öffentlichen Berufsbildungszentren immer mehr zu einer finanziellen Belastung für die öffentlichen Träger.³²⁰ Aus diesem Grund wandelte das BEVT die ihm zugehörigen Berufsbildungszentren von einer reinen Bildungseinrichtung in ein Service- und Betreuungszentrum um. Ihre Aufgaben liegen nicht mehr nur in der Durchführung der beruflichen Bildungsmaßnahmen, sondern sie sollen zur „Dreh-scheibe“ der regionalen außerschulischen Berufsbildung werden. Das heißt, neben der Bildungsarbeit hat jedes der Betreuungszentren ein zuständiges Geschäftsgebiet, das sich über mehrere Verwaltungsbehörden (Kreise/Städte) erstreckt.³²¹ Sie sollen die örtlichen Trainingsressourcen integrieren,³²² die Bildungsqualität aller in ihrem Zuständigkeitsgebiet liegenden Bildungseinrichtungen evaluieren und die Weiterbildungsteilnehmer betreuen.³²³

Neben den Bildungseinrichtungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz definiert werden, gibt es noch zahlreiche Einrichtungen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Dem Berufsbildungsbericht zufolge führten 2011 insgesamt 48 bzw. 33,6 % der 143 staatliche Institutionen und 113.617 bzw. 24,2 % der 468.930 (staatlichen und privaten) Unternehmen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durch.³²⁴ Diese Zahl ist erheblich höher als die Zahl der nach gesetzlichen Regelungen zugelassenen Berufsbildungseinrichtungen (283; s. Tab. 4.3.4-1). Es gibt viele Gründe für den großen Unterschied zwischen den beiden Zahlen. Erstens stellen erstere Einrichtungen in der Regel nur Maßnahmen für die technischen Berufe zur Verfügung, Letztere bilden Arbeitskräfte aller Wirtschaftsbranchen weiter. Zudem wurden die Unternehmen und Institutionen im Berufsbildungsbericht befragt, ob sie berufliche Weiterbildung durchführen und nicht ob sie über eine eigene Bildungseinrichtung verfügen. Deshalb ist zu vermuten, dass viele der Unternehmen und Institutionen, die im Berufsbildungsbericht erfasst werden und die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen

³²⁰ Sie können nicht einfach geschlossen werden, da die Personalkosten, z. B. für Versetzungen, Umschulungen oder Frührenten, sehr hoch wären.

³²¹ Die angebotenen Trainingskurse werden vermindert und möglichst von den privaten Bildungseinrichtungen, vor allem den Betrieben und den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, übernommen. In den dem BEVT zugehörigen Berufsbildungszentren werden nur die Trainingsprogramme, die im Weiterbildungsmarkt nicht angeboten werden, durchgeführt (vgl. <http://www.cepd.gov.tw/manpower/VocCapabilityPromotion/main.htm> [05.09.2007]).

³²² Beispielweise hat ein Berufsbildungszentrum mit den örtlich ansässigen Betrieben und Hochschulen zusammengearbeitet und den betrieblichen Mitarbeitern berufliche Weiterbildungskurse angeboten, um den betrieblichen Bedarf entsprechend der neuen Technologie und den neuen Produktionsprozessen zu befriedigen. Ein anderes Zentrum hat mit den örtlichen Verwaltungsbehörden und privaten Weiterbildungsinstituten zusammengearbeitet, um Arbeitsuchenden und Arbeitslosen Weiterbildungs- und Umschulungskurse mit staatlichen Zuschüssen anzubieten (vgl. BEVT [05.09.2007] → Einführung des BEVT).

³²³ Vgl. BEVT (05.09.2007) → Einführung des BEVT.

³²⁴ Vgl. Berufsbildungsbericht 2011 → 02 Tabellen → Tabelle 1.

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung

durchführen, entweder eigene Bildungseinrichtungen betreiben, die nicht rechtlich zugelassen bzw. angemeldet wurden, oder dass sie keine eigene Bildungseinrichtung haben, sondern externe Einrichtungen beauftragen; dies dürfte vor allem die kleinen Betriebe betreffen.

Neben den oben erwähnten Berufsbildungseinrichtungen gibt es noch zahlreiche kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen, die kurzfristige Lehrgänge und Kurse, inklusive die der beruflichen Weiterbildung anbieten, u. a. Telematik, Management und Fremdsprachen. Obwohl sie berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, gehören sie allerdings nicht zu den vom Berufsbildungsgesetz definierten Berufsbildungseinrichtungen. Deshalb werden die Daten der in diesen Einrichtungen durchgeführten beruflichen Weiterbildung nicht in den jährlich veröffentlichten Berufsbildungsbericht berücksichtigt.

Bezüglich der Teilnehmergruppen führen die Bildungseinrichtungen, die von den öffentlichen Institutionen, Staatsunternehmen und privaten Betrieben eingerichtet werden, die Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel nur für ihre Belegschaften durch.³²⁵ Bei den Einrichtungen der Vereinskörperschaften dürfen ausschließlich Mitarbeiter der Körperschaftsmitglieder teilnehmen. Die weiteren Einrichtungen, also die öffentlichen Berufsbildungszentren, die Bildungseinrichtungen der Schulen, Hochschulen und Vermögenskörperschaften sowie die kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, können von jedem Interessierten besucht werden.³²⁶

³²⁵ Zum Beispiel hält das Bildungszentrum des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten (Foreign Service Institute) Angebote nur für Botschafter und entsprechende Angestellte vor, das des Finanzministeriums für die Finanz- und Steuerbeamten, das des Justizministeriums für Justizbeamte und Vollzugsanstaltenbeamte. Die Bildungszentren der Taiwan Power Company, der Taiwan Water Corporation und der CPC Corporation, Taiwan bilden nur für den Eigenbedarf aus und weiter.

³²⁶ Vgl. BEVT (20.04.2013) → Berufsbildung → Namenliste der Berufsbildungseinrichtungen.

4.4 Lehrpersonal

Bis heute gibt es in Taiwan weder Hochschulen, die Lehrkräfte der außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen ausbilden, noch allgemeingültige gesetzliche Grundlagen, welche die Qualifikationen des außerschulischen Lehrpersonals regeln. Gemäß der „Auswahl- und Anstellungskriterien von Lehrkräften in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen“³²⁷ (§ 2) beschränkt sich die Geltung dieser Verordnung auf die vom Berufsbildungsgesetz definierten Berufsbildungseinrichtungen. Nach der „Verordnung zur Ausbildung von Lehrkräften in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen“³²⁸ umfasst die Bildung von Lehrkräften, die in einer außerschulischen Berufsbildungseinrichtung tätig sind, drei Arten, und zwar die Aus-, Ergänzungs- und Weiterbildung (§ 2).³²⁹ Die Qualifizierung dieser Lehrkräfte kann auf zwei Wegen erreicht werden: Entweder besitzt man ein A-Klassen-Zertifikat der beruflichen Fähigkeitsprüfung oder man muss eine Ausbildung absolvieren.

Je nach Schulabschluss dauert die Ausbildung unterschiedlich lang. Für die Hochschulabsolventen beträgt die Ausbildung insgesamt 1.600 und die Junior-College-Absolventen 1.800 Unterrichtsstunden. Für die Personen, die entweder einen Schulabschluss der Sekundarstufe II haben oder keinen dieser Schulabschlüsse, aber ein B-Klassen-Zertifikat der erwähnten Prüfung besitzen, dauert die Ausbildung 3.600 Unterrichtsstunden. Die Ausbildung umfasst vier Bereiche, und zwar Fachtheorie, Fachpraxis, Methodik und Didaktik sowie allgemeine Fächer, welche Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Politik, Maßnahmen und rechtliche Regelungen im Bereich außerschulischer Berufsbildung sowie grundlegende Kenntnisse in Führung, Werkstattsicherheit, Qualitätskontrolle und Unternehmensethik vermitteln.³³⁰

Die oben erwähnten zwei Verordnungen regeln ausschließlich die Qualifikationen der Lehrkräfte, die in den Bildungseinrichtungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz und der Verordnung zur Errichtung und Verwaltung der Berufsbildungseinrichtungen er-

³²⁷ Sie wurde am 13.09.1985 erlassen und am 24.02.1999 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080003> [01.05.2015]).

³²⁸ Sie wurde am 10.08.1990 erlassen und nie überarbeitet (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N00800010> [01.05.2015]).

³²⁹ Wenn man als Lehrkraft in einer Berufsbildungseinrichtung tätig ist bzw. beschäftigt werden möchte und nicht alle Voraussetzungen zur geregelten Lehrqualifikation erfüllt, muss man eine Ergänzungsfortbildung in den fehlenden Bereichen aufnehmen (§ 8 dieser Verordnung). Die Weiterbildung der Lehrkräfte in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen umfasst Fachtheorie, Fachpraxis, pädagogische Fächer und allgemeine Fächer, die die rechtlichen Regelungen und das Allgemeinwissen beinhalten (§ 11 dieser Verordnung).

³³⁰ Vgl. Tabelle der Unterrichtsfächer und -stundenzahl für die Ausbildung der Lehrkräfte in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen, die auf der Seite 24.551 der aktuellen Rechtsordnung der Republik China, veröffentlicht im Mai 1994 (35) steht (§ 6 der Verordnung zur Ausbildung von Lehrkräften in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen).

4.4 Lehrpersonal

richtet werden, tätig sein möchten. Sie sind hauptberufliche Lehrkräfte und unterrichten sowohl in den Ausbildungs- als auch in den Weiterbildungs- und Umschulungskursen. Außerdem gibt es zahlreiche nebenberufliche Weiterbildner. Zu ihnen gehören Gastdozenten und Professoren. Erstere sind Lehrkräfte aus den Weiterbildungseinrichtungen der Berufsverbände bzw. der Körperschaft und Experten aus der Wirtschaft; sie kennen die aktuelle Wirtschaftssituation und die technische Entwicklung gut. Letztere vermitteln in der Regel die Kenntnisse in den neuen Technologien, z. B. in der Halbleiter-, Nano-, Digital- und Medientechnik.

In den Industriebranchen übernehmen die technischen Fachkräfte bzw. Ingenieure neben den hauptberuflichen Lehrkräften in einigen Fällen auch die betriebliche Weiterbildungsarbeit, vor allem bei den KMU.

Die Ausbildung und Qualifikation der außerschulischen Lehrkräfte in den anderen Berufsbranchen, d. h. in der Landwirtschaft, Fischerei, Handel, Management, Medizin, Krankenpflege usw., werden nicht in der Gesetzgebung erwähnt.³³¹ Diese hängt von dem Status der Weiterbildungseinrichtung ab. Die Lehrkräfte der kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen sind je nach Anspruch und Bedürfnissen der Träger Hochschulabsolventen, Masterstudenten, Doktoranden oder Hochschullehrer. Die Lehrkräfte in den Hochschulen sind in der Regel die Hochschullehrer. In den Bildungseinrichtungen der Körperschaften, Berufsvereine, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften unterrichten erfahrene Fachkräfte, Experten und Hochschullehrer, vor allem bzgl. der Berufe mit Spezialtechniken sowie solcher in den IT- und High-tech-Branchen.³³²

Alles in allem gibt es keine einheitlichen gesetzlichen Voraussetzungen für die Qualifikation der Weiterbildner. Sie sind in der Regel fachlich gut ausgebildete und erfah-

³³¹ Die Ausbildung der Arbeits- und Fachkräfte in diesen Branchen wird ausschließlich in den beruflichen Schulen und Hochschulen durchgeführt. In den Handels- und Managementberufen können die Erwerbstätigen an Weiterbildungskursen teilnehmen, die von den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, von den Wirtschaftsfakultäten der Hochschulen und von der Handelsabteilung des Wirtschaftsministeriums (Department of Commerce, Ministry of Economic Affairs) angeboten werden. Die Weiterbildungsmöglichkeiten in weiteren Berufsbranchen finden neben den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen fast in allen Bildungseinrichtungen statt, die den folgenden Organisationen unterstellt sind: dem BEVT, den Hochschulen, der Körperschaft, den Berufsvereinen, den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Für die Seemannsweiterbildung ist beispielsweise das „Department of Aviation and Navigation, Ministry of Transportation and Communications“ zuständig, das heißt für folgende Aufgaben: Erstellen des Weiterbildungsprogramms, Abwickeln des Weiterbildungsgeschäfts, Evaluation der Weiterbildungsergebnisse und Verbesserungsvorschläge (vgl. Ministry of Transportation and Communications: <http://www.motc.gov.tw/> [11.10.2007] → Chinesisch → Department of Aviation and Navigation).

³³² So zum Beispiel die Schuhindustrie. Bis heute gibt es keine Bildungsangebote in den Schulen, Hochschulen und außerschulischen Einrichtungen. Die berufliche Weiterbildung der Facharbeiter wird entweder im Ausland oder im „Footwear & Recreation Technology Research Institute (FRTRI)“ durchgeführt. Die Weiterbildner im FRTRI sind erfahrene Fachkräfte (vgl. FRTRI: <http://www.bestmotion.com/frthome.asp> [22.04.2013] → Aus- und Weiterbildung).

4.4 Lehrpersonal

rene Experten. Ihre Anstellung und Vergütung werden von den Arbeitgebern je nach Lage des Weiterbildungsmarkts bestimmt.

Hauptberufliches Weiterbildungspersonal in Unternehmen 2011

Dem Berufsbildungsbericht zufolge hatten 37,4 % der 113.617 weiterbildenden Unternehmen durchschnittlich zwei hauptberuflichen Personen für betriebliche Weiterbildungsarbeit: 34,3 % in der Landwirtschaft und Fischerei mit jeweils 1,1 Personen, 32,7 % im Industriegewerbe mit jeweils 1,8 Personen und 40,0 % im Dienstleistungsgewerbe mit jeweils 2,2 Personen.³³³

³³³ Vgl. BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 40.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Bevor die Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung dargestellt werden, wird aufgrund ihrer interessanten Entwicklungshintergründe zunächst auf die außerschulische Berufsbildung eingegangen. Es wurde im Abschnitt der historischen Entwicklung erwähnt, dass es in Taiwan einen engen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung und der Industrieentwicklung gibt. In der Nachkriegszeit war fast die gesamte Schwerindustrie und die meisten größeren Betriebe Staatsunternehmen. Damals gab es kaum berufliche Weiterbildung. Noch nicht einmal der Gedanke an berufliche Weiterbildung war vorhanden, weil einerseits kaum eine Nachfrage an Facharbeitern bestand – die damaligen Produkte wurden fast ausschließlich von angelernten Arbeitern und an beruflichen Schulen ausgebildeten Arbeitskräften mit technisch einfachen Verfahren hergestellt. Andererseits waren nur die wenigsten Unternehmen davon überzeugt, dass das Humankapital einer der wichtigsten Faktoren für den Unternehmenserfolg ist und es stetig weitergebildet werden muss. Da die qualifizierten Arbeitskräfte den Anforderungen der Staatsunternehmen nicht entsprachen, richteten die Staatsunternehmen eigene Bildungswerke ein und bildeten die Absolventen der Junior High School aus, um den eigenen Bedarf an Facharbeitern zu decken.³³⁴ Dies ist der Ursprung der außerschulischen Berufsbildung Taiwans.

Im Gegensatz zu den Staatsunternehmen führten die privaten Großunternehmen in dieser Zeit aus Kostengründen nur kurzfristige Anlernprogramme am Arbeitsplatz durch, das sogenannte On-the-Job-Training für neue Mitarbeiter. Sowohl in den öffentlichen Institutionen und Staatsunternehmen als auch in den privaten Betrieben gab es nur einzelne Trainingsprogramme, u. a. Weiterbildungsprogramme für Facharbeiter, die in der Regel am Arbeitsplatz durchgeführt wurden und aus heutiger Sicht als berufliche Weiterbildung bezeichnet werden können.³³⁵

Nach der Gründung des BEVT im Jahr 1981 wurden viele Lehrkräfte der öffentlichen Berufsbildungszentren durch die Unterstützung der Carl-Duisberg-Gesellschaft in

³³⁴ Am Anfang waren die Ausstattungen dieser Bildungswerke sehr bescheiden und sie bildeten nur Lehrlinge für den Eigenbedarf aus. Nach jahrzehntelanger Entwicklung ist die Ausstattung erheblich besser und die Trainingskapazitäten sind größer als früher. Die Bildungsarbeit erweiterte sich bis zum Weiterbildungsbereich, und zwar für eigene Mitarbeiter und für unternehmensexterne Teilnehmer. Wenn man in Taiwan eine Ausbildung außerhalb einer schulischen Einrichtung, ob für traditionelle Handwerksberufe in einem Meisterbetrieb oder für einen Industriebetrieb in einer Fabrik bzw. in einem Unternehmen genießt, so nennt man in beiden Fällen den Auszubildenden bis heute „Lehrling“. In den Gesetzen wird der Begriff „Auszubildender“ verwendet. In Taiwan ist heutzutage die Meister-Lehrling-Tradition in den Handwerksberufen fast verschwunden.

³³⁵ Damals hatten fast nur Facharbeiter die Gelegenheit, sich beruflich weiterzubilden. Die häufigsten Lehrinhalte waren die Bedienung einer neuen Maschine bzw. Maschinenanlage. Hatte ein Betrieb eine neue Maschinenanlage gekauft, so demonstrierte entweder ein Mechaniker der Maschinenfabrik deren Bedienung oder der Betrieb schickte einen Techniker zur produzierenden Fabrik zur Vermittlung von Fertigkeiten zur Bedienung und Wartung. Danach wurden diese Kenntnisse weiteren Mitarbeitern zugänglich gemacht.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Deutschland weitergebildet. Zudem wurden zahlreiche Lehrmaterialien der beruflichen Ausbildung und die einschlägigen Informationen über das deutsche „Duale Ausbildungssystem“ übersetzt. Diese Initiativen trugen bedeutend zur Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung, vor allem der beruflichen Ausbildung Taiwans, bei. Außerdem studierte das BEVT das deutsche Berufsbildungsgesetz, um das taiwanische Berufsbildungsgesetz zu erarbeiten. Auch der Begriff „berufliche Weiterbildung“ wurde übernommen. Seit dem Erlass des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1983 wurden zahlreiche Initiativen und Fördermaßnahmen angestoßen, damit möglichst viele Betriebe für das Thema „berufliche Weiterbildung“ sensibilisiert wurden. Obwohl die berufliche Weiterbildungsaktivität sehr hoch ist, ist der Begriff „berufliche Weiterbildung“ bis heute noch nicht etabliert. Die Anwendung des Begriffes „berufliche Weiterbildung“ ist lediglich begrenzt auf das BEVT und die mit ihm geschäftsmäßig umgehenden Einrichtungen. Insofern trugen die Einrichtung des BEVT sowie die Ausarbeitung des Berufsbildungsgesetzes und der weiteren rechtlichen Grundlagen zur Entstehung des außerschulischen Berufsbildungssystems zwar in hohem Maße bei, aber die Einflüsse auf die berufliche Weiterbildung erweisen sich doch als begrenzt. Ursachen hierfür gibt es mehrere. Beispielsweise konzentrierte das BEVT seine Arbeit in seiner Gründungszeit auf den Bereich der öffentlichen Berufsbildungszentren, dort vor allem auf die Ausbildung der technischen Facharbeiter, und vernachlässigte den Bereich der beruflichen Weiterbildung.³³⁶ Zudem gestalten sich gesetzliche Erarbeitungs- und Novellierungsprozesse in einem demokratischen Staatwesen entsprechend langwierig, sodass Gesetze auf die jeweils aktuelle Situation des beruflichen Weiterbildungsmarkts kaum rechtzeitig reagieren können.

Seit Ende der 1990er Jahre nahm die Geschwindigkeit der Globalisierung stetig zu und der Wettbewerb an den internationalen Märkten wurde immer härter.³³⁷ Um ihre Existenz zu erhalten, mussten nicht nur die Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch die Arbeitnehmer ihre Berufskompetenz steigern. Auch dies trug zur rasanten und boomenden Entwicklung des beruflichen Weiterbildungsmarktes bei; d. h. innerhalb eines kurzen Zeitraums entstanden zahlreiche Weiterbildungsanbieter und vielfältige Kursangebote. Obwohl der Weiterbildungsmarkt quantitativ gewachsen war, konnte die Facharbeiterlücke des Arbeitsmarktes nicht gedeckt werden.³³⁸ Des-

³³⁶ Vielleicht war damals die Nachfrage nach diesen Fachkräften zu niedrig. Allerdings musste der Mangel an Facharbeitern so schnell wie möglich beseitigt werden. Deshalb konzentrierte das BEVT seine Arbeit auf die berufliche Ausbildung in den öffentlichen Berufsbildungszentren.

³³⁷ Ein Beispiel hierfür ist die Abwanderung der verarbeitenden Betriebe in Billiglohnländer. Die meisten verbleibenden Betriebe sind die der technikintensiven IT- und Hightech-Industrie, und der immer kürzer werdende Produktlebenszyklus erfordert hohes Kapital, um in die ständige Weiterbildung der Mitarbeiter und in die Forschung und Entwicklung neuer Produkte sowie in die Verbesserung älterer Produkte investieren zu können.

³³⁸ Die Ursachen sind folgende: (1) Der Weiterbildungsmarkt ist nicht transparent und die Qualität ist nicht ein-

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

halb fördert das Industriebüro des Wirtschaftsministeriums seit dem Jahr 1990 die berufliche Weiterbildung von technisch gehobenen und fachlich spezifischen Fachkräften.³³⁹ Neben dem Industriebüro führen auch Staatsunternehmen, öffentliche Berufsbildungszentren, Senior Vocational Schools und Hochschulen berufliche Weiterbildung durch. Außerdem errichten etliche Großunternehmen Betriebsuniversitäten, um ihren Mitarbeitern sowie betriebsexternen Teilnehmern Weiterbildung anzubieten. All diese Angebote gehören zur beruflichen Weiterbildung der technischen Arbeitskräfte, die den Löwenanteil bei den Weiterbildungsausgaben und in der Teilnehmerzahl ausmacht. Der weitere Bereich der beruflichen Weiterbildung der nichttechnischen Arbeitskräfte umfasst unter anderem die berufliche Weiterbildung des betrieblichen und wirtschaftlichen Management- und Verwaltungspersonals, die der Servicekräfte im Einzelhandelsgewerbe, die des Pflegepersonals und solche beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die von den öffentlichen Behörden speziell für ihre Mitarbeiter konzipiert werden.³⁴⁰

Der berufliche Weiterbildungsmarkt in Taiwan ist also insgesamt hinsichtlich der Veranstalter, Anbieter, Teilnehmer und Angebote sehr umfangreich und komplex. Um die reale Situation zu berücksichtigen und differenziert darzustellen, wird im Folgenden zuerst die taiwanesischen berufliche Weiterbildung in drei Kategorien, und zwar die berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst und im privatgewerblichen Bereich und von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen, dargestellt. Durch den technischen Fortschritt erweitern sich die Lernformen in allen Bildungsbereichen. Um die Jahrtausendwende wurde das E-Learning im Bereich beruflicher Weiterbildung eingeführt. Hinsichtlich der positiven Auswirkungen zur Steigerung persönlicher Berufskompetenz und betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit wird es zusätzlich erläutert.

4.5.1 Berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst

Das im öffentlichen Dienst beschäftigte Personal umfasst jene Personen, welche für die exekutiven Angelegenheiten und für die Verwaltung einer Institution zuständig

heitlich, weil die Kursanbieter und -arten in einem relativ kurzen Zeitabschnitt so umfangreich und vielfältig geworden sind. (2) Die von den rentabilitätsorientierten kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen angebotenen Kurse sind fast alle den günstigeren handels- und/oder managementbezogenen Kursen zuzurechnen. Die kostspieligen Weiterbildungskurse für technische Facharbeiter, die spezielle Instrumentarien bzw. Maschinenanlagen erfordern, sind dort nicht zu finden. (3) Die absolute Mehrheit der Betriebe in Taiwan sind KMU, die berufliche Weiterbildung wegen unzureichender Geldmittel und fehlendem Personal nicht anbieten können oder wollen.

³³⁹ Vgl. <http://training.moeaidb.gov.tw/aboutus/a.asp> (21.08.2007).

³⁴⁰ Ein fließender Geschäftsablauf eines Unternehmens oder einer Institution ist u. a. von der Qualität des Management- und Verwaltungspersonals abhängig, vor allem in einer globalisierten Welt, in der Informations- und Telekommunikationskenntnisse so wichtig sind wie die früheren Kulturtechniken.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

sind sowie Fachkräfte. In Taiwan muss das Personal der öffentlichen Institutionen, abgesehen von den Lehrkräften an den Schulen und Hochschulen, eine Beamtenprüfung ablegen. Die berufliche Weiterbildung der Beamten wird vom „Beamtenweiterbildungsgesetz“³⁴¹ geregelt.

Je nach Trainingszweck und Kursveranstalter differenziert sich die berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst in vier Kategorien: die berufliche Weiterbildung der Verwaltungsbeamten, die der Lehrer und der Fachkräfte der Ministerien sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in den Staatsunternehmen.

Staatsexamen

Es gibt vier Arten von Staatsexamen, und zwar drei Beamtenprüfungen für das Verwaltungspersonal und das Staatsexamen für Fachkräfte. Jedes Staatsexamen hat je nach Schulabschluss, Fachrichtung/Fakultät usw. ihre eigenen Teilnahmebedingungen und ist für eine bestimmte amtliche Stelle vorgesehen. Die Beamtenprüfungen für Verwaltungspersonal umfassen die Prüfungen für gehobene, mittlere und einfache Beamte.³⁴² Neben den Beamtenprüfungen existieren weitere Staatsexamen, nämlich die Prüfungen für fachlich spezifische und technische Fachkräfte. Diese Personen müssen für eine Betätigung in ihren Berufen neben den Schul- bzw. Hochschulurkunden ein Professionszertifikat vorweisen, das auf Basis einer staatlichen Qualifikationsprüfung übergeben wird. Für diese Berufe sind Prüfungen vorgesehen sowohl für gehobene, mittlere als auch für einfache technische Fachkräfte.³⁴³ Der Begriff „fachlich spezifische und technische Fachkräfte“ meint jene Fachkräfte, welche im Zusammenhang mit u. a. Medizin, Immobilien, Versicherung oder Schifffahrt tätig sind sowie das Sicherheitspersonal der Feuerwehr.³⁴⁴ Der Tätigkeitsbereich dieser Fachkräfte umfasst über 40 Berufe, u. a. Architekten, Rechtsanwälte, Rechnungsprüfer, Humanmediziner, Zahnärzte, Pharmazeuten, Chinesische Mediziner, Tiermediziner, Sozialpädagogen, Zollbeamten und Fremdenführer.³⁴⁵

³⁴¹ Das Beamtenweiterbildungsgesetz wurde am 30.01.2002 erlassen und am 11.12.2013 geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=S0050004> [01.05.2015]).

³⁴² Vgl. § 6 des Beamtenprüfungsgesetzes: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=R0030001> (01.05.2015). Das Gesetz wurde am 24.01.1986 erlassen und am 22.01.2014 zuletzt geändert. Es umfasst 28 Paragraphen.

³⁴³ Vgl. §§ 2-3 des „Gesetzes zu Prüfungen der fachlich spezifischen und technischen Fachkräfte“; es wurde am 24.01.1986 erlassen und am 23.01.2013 zuletzt geändert und umfasst 23 Paragraphen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=R0040001> (01.05.2015).

³⁴⁴ Früher waren die Fachkräfte der „Chunghwa Telecom Co., Ltd“ und der „Chunghwa Post Co., Ltd“ Beamte; sie mussten eine Beamtenprüfung ablegen. „Chunghwa Telecom Co., Ltd“ und „Chunghwa Post Co., Ltd“ waren zwei dem Ministry of Transportation and Communications untergeordnete Unternehmen. Ersteres war das Generalkommunikationsamt, das mit den ihm zugehörigen Institutionen am 01.07.1996 umstrukturiert und in „Chunghwa Telecom Co., Ltd“ umbenannt wurde. Seit dem 12.08.2005 betrug der staatliche Kapitalanteil weniger als 50 % des gesamten Kapitals (vgl. Chunghwa Telecom Co., Ltd: <http://www.cht.com.tw/> [10.09.2007] → Über uns → Einführung des Unternehmens). Letzteres war das Generalpostamt, das mit den ihm zugehörigen Abteilungen und Postämtern am 01.01.2003 in „Chunghwa Post Co., Ltd“ umbenannt wurde; ihr gesamtes Kapital wird vom Ministry of Transportation and Communications bestritten (vgl. Chunghwa Post Co., Ltd: <http://www.post.gov.tw/post/index.jsp> [10.09.2007] → Über Chunghwa Post → Einführung des Unternehmens).

³⁴⁵ Vgl. § 2 der „Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zu Prüfungen der fachlich spezifischen und technischen Fachkräfte“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=R0040002> (01.05.2015). Die Verordnung wurde am 02.05.1986 erlassen und am 10.03.2014 zuletzt geändert.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Beamtenweiterbildung

In Taiwan ist die berufliche Weiterbildung eine Zwangsaufgabe für Beamten, die entweder im Exekutive Yuan (Kabinett) und in den ihm unterstellten Behörden oder in den Schulen tätig sind. Um das lebenslange Lernen von Beamten zu fördern, wurden drei Richtlinien erlassen, und zwar

- die „Richtlinie zum LLL-Pass von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm unterstellten Behörden und Schulen und zur Akkreditierung von Weiterbildungsträgern^{346c}“,
- die „Richtlinie zum Lebenslangen Lernen von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm unterstellten Behörden und Schulen^{347c}“ und
- die „Richtlinie zu den Weiterbildungs- und E-Learning-Stunden von Beamten^{348c}“.

Nach der letzten Richtlinie muss der Beamte jährlich 40 Unterrichtsstunden weitergebildet werden lassen, darunter fünf Stunden per E-Learning und 20 Stunden für berufliche Weiterbildung.

4.5.1.1 Berufliche Weiterbildung der Verwaltungsbeamten

Vor der Ausübung der Tätigkeit im Amt muss jeder Absolvent der Beamtenprüfungen für den Verwaltungsdienst an einem Vorbereitungskurs, quasi eine Form der Vorbildung, teilnehmen. In der Beamtenlaufbahn muss jeder von ihnen mehrmals an beruflicher Weiterbildung teilnehmen.³⁴⁹

Es gibt zahlreiche öffentliche Institute, welche den Beamten für exekutive und Verwaltungsangelegenheiten vorberufliche Ausbildungen und berufliche Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildungen anbieten. Drei von ihnen sind zentralstaatliche Institutionen, zwei stehen den gehobenen und leitenden Führungskräften von Organen der Zentralregierung und eine steht den Beamten und Angestellten der regionalen Behörden zur Verfügung (Tab. 4.5.1.1-1). Die weiteren vier sind den jeweiligen Stadtstaaten untergeordnete Weiterbildungseinrichtungen (Tab. 4.5.1.1-2). Neben dem Präsenzunterricht bietet das Beamtenweiterbildungsportal den im Dienst stehenden Beamten, inklusive den Lehrern, zahlreiche Weiterbildungskurse an.³⁵⁰

³⁴⁶ Vgl. http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/All_Law/5/5-201.html (18.09.2012).

³⁴⁷ Vgl. http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/All_Law/5/5-68.html (18.09.2012).

³⁴⁸ Vgl. http://www.dsland.gov.tw/law/law_main.asp?law_id=00535 (18.09.2012).

³⁴⁹ Beispielsweise müssen Beamte, die alle Voraussetzungen zum Erreichen des nächsten Levels erfüllt haben, an den Aufstiegsweiterbildungskursen teilnehmen (vgl. Civil Service Development Institute: <http://www.hrd.gov.tw/indez.asp> [16.01.2009] → Kursinformationen).

³⁵⁰ Vgl. Beamtenweiterbildungsportal: <http://lifelonglearn.dgpa.gov.tw/>.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.1.1-1: Staatliche Weiterbildungsinstitute für Verwaltungsbeamten

Weiterbildungsinstitute	Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> National Academy of Civil Service, Civil Service Protection & Training Commission, Examination Yuan³⁵¹ (http://www.ncsi.gov.tw/) 	berufliche Vor- und Weiterbildung der gehobenen Beamten der ganzen Nation
<ul style="list-style-type: none"> Civil Service Development Institute, Central Personnel Administration, Executive Yuan (http://www.hrd.gov.tw/) 	berufliche Weiterbildung der im Executive Yuan und in ihm zugehörigen Institutionen tätigen gehobenen und höheren Beamten
<ul style="list-style-type: none"> Regional Civil Service Development Institute, Central Personnel Administration, Executive Yuan (http://www.rad.gov.tw/) 	Beamtenweiterbildung der regionalen Verwaltungsbehörden

Tabelle 4.5.1.1-2: Weiterbildungseinrichtungen der Stadtstaaten für Verwaltungsbeamten

Weiterbildungsinstitute	Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> Department of Civil Servant Development, Taipei City Government (http://www.desd.taipei.gov.tw/) 	berufliche Weiterbildung nur für die jeweils eigenen Beamten und Angestellten
<ul style="list-style-type: none"> Civil Service Development Institute, Tainan City Government (http://esditn.tainan.gov.tw/) 	
<ul style="list-style-type: none"> Civil Service Training Center, Taichung City Government (http://www.training.taichung.gov.tw/) 	berufliche Weiterbildung für sowohl die jeweils eigenen Mitarbeiter und die der ihm untergeordneten Behörden als auch für Schullehrer
<ul style="list-style-type: none"> Civil Service Development Institute, Kaohsiung City Government (http://khhrdi.keg.gov.tw/) 	

Der Statistik zufolge gehört die Mehrheit der von den oben erwähnten sieben Einrichtungen durchgeführten Bildungsmaßnahmen zur Anpassungsweiterbildung.³⁵² In der Regel ist die Teilnahme an diesen Kursen obligatorisch. So ist zum Beispiel für die „frischgebackenen“ Beamten die Teilnahme an der vorberuflichen Ausbildung verpflichtend. Eine Teilnahme an der Aufstiegsweiterbildung wird unter bestimmten Voraussetzungen gewährt. Nur solche Personen, die alle Voraussetzungen für das Erreichen der folgenden Qualifikationsstufe erfüllt haben, dürfen und müssen an den Aufstiegsweiterbildungskursen teilnehmen. Alle Kurse sind für die Teilnehmer gebührenfrei.

4.5.1.2 Berufliche Weiterbildung der Lehrer im Primar- und Sekundarbereich

In Taiwan werden die Schullehrer neben den drei Normaluniversitäten (Normal University) und fünf pädagogischen Hochschulen (University of Education) auch von pädagogischen Fakultäten und Lehrgangszentren der nicht-pädagogischen Universitäten ausgebildet.³⁵³

³⁵¹ Die Examination Yuan ist für die staatliche Beamtenprüfung und für die Verwaltung des Beamtensystems zuständig (vgl. Organisationsgesetz des Examination Yuan: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=A0010063> [08.08.2012]).

³⁵² Siehe Webseiten der jeweiligen Einrichtungen.

³⁵³ Vgl. §§ 12-13 des Lehrkräftenstellungsgesetzes: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/>

Entwicklung der Lehrkräfteausbildung

Früher gab es 11 pädagogische Hochschulen. Drei von ihnen wurden in vergangenen Jahren nacheinander mit anderen Universitäten fusioniert und „geschluckt“. Das Studium an den pädagogischen Hochschulen war gebührenfrei und nach dem erfolgreichen Abschluss konnte jeder Absolvent eine Lehrerstelle in einer entsprechenden Schule bekommen. Seit dem Schuljahr 1994/1995 kann nur ein kleiner Anteil von Studenten gebührenfrei studieren und nach dem erfolgreichen Abschluss mit einer Lehrerstelle in entfernten Gebieten rechnen.³⁵⁴

Obwohl die anderen erfolgreichen Absolventen, die entweder an einer der pädagogischen Hochschulen oder in den pädagogischen Fakultäten bzw. Lehrgangszentren der nicht-pädagogischen Universitäten studierten, eine rechtmäßige Lehrerqualifikation erlangt haben, müssen diese selbst eine Lehreranstellung finden. Da die freien Lehrerstellen im Verhältnis zu den stellensuchenden Absolventen zu niedrig sind, ist die Mehrzahl der gebührendzahlenden Absolventen arbeitslos. Hierher rührt der Begriff „Obdachlose Lehrkräfte“ für diese Personengruppen.

Die Rechte und Pflichten der Lehrerweiterbildung werden vom „Lehrergesetz³⁵⁵“ und der „Verordnung zur Förderung der Lehrerweiterbildung³⁵⁶“ geregelt. Gemäß dem Lehrergesetz sind die Lehrer zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verpflichtet (§ 17). Die Lehrerweiterbildung unterscheidet sich in zwei Arten, und zwar mit und ohne Gehalt. Wird die Weiterbildung dienstlich gefordert, übernimmt entweder die zuständige Behörde oder die Schule die Weiterbildungskosten (§ 23). Nach der „Verordnung zur Förderung der Lehrerweiterbildung“ kann die Lehrerweiterbildung berufsbegleitend und außerdienstlich, im In- und Ausland, an den Werktagen, am Abend und in den Schulferien sowie mit und ohne akademischem Grad absolviert werden (§§ 3 und 4).

Die inländische Weiterbildung umfasst die Creditklassen und Nicht-Creditklassen. Die Ersteren werden hauptsächlich in den lehrerausbildenden Hochschulen durchgeführt, um die geregelten Creditbescheinigungen zu sammeln und letztendlich einen Master- bzw. Doktorgrad zu erlangen. Die Letzteren umfassen kurzfristige Weiterbildungskurse, Workshops und Fallstudien; sie finden in den anerkannten Einrichtungen für Lehrerweiterbildung statt. Außerdem können die Lehrer die vom Beamtenweiterbildungsportal angebotenen Kurse durch E-Learning teilnehmen.

LawContent.aspx?PCODE=H0150017 (01.05.2015); es wurde am 01.05.1985 erlassen und am 22.01.2014 zuletzt geändert. In der Regel werden die Lehrer im Kindergarten und der Primarschule von den pädagogischen Hochschulen und in der Sekundarstufe I und II von den Normaluniversitäten ausgebildet.

³⁵⁴ Vgl. § 13 des Lehrerausbildungsgesetzes; es wurde am 21.11.1979 erlassen und am 04.06.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0050001> (01.05.2015).

³⁵⁵ Es wurde am 09.08.1995 erlassen und am 18.06.2014 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0020040> [01.05.2015]).

³⁵⁶ Sie wurde am 09.10.1996 erlassen und am 01.11.2013 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0020038> [01.05.2015]).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Dem Jahresbericht der Lehrerbildung 2011 zufolge gab es im Jahr 2011 insgesamt 195.769 Schullehrer. Davon bildeten 192.076 bzw. 98,11 % der Schullehrer weiter; die durchschnittliche Weiterbildungszeit betrug 74,56 Unterrichtsstunden (Tab. 4.5.1.2-1). Nach dem Bericht waren alle Weiterbildungsveranstaltungen berufsbezüglich.

Tabelle 4.5.1.2-1: Teilnehmer und durchschnittliche Unterrichtsstunden der Lehrerweiterbildung nach Schultypen und Alter 2011

	Schullehrer			durchschnittliche Stunden der Weiterbildung
	gesamt	Teilnahme an der Weiterbildung		
		abs.	%	
insgesamt	195.769	192.076	98,11	74,56
nach Schultypen¹				
Senior High School	33.561	32.372	96,46	39,11
Senior Vocational School	14.739	14.205	96,38	40,61
Junior High School	46.884	45.827	97,75	52,10
Primary School	94.410	93.708	99,26	105,77
Preschool	4.630	4.446	96,03	35,00
Sonderschule	1.545	1.518	98,25	61,63
nach Alter²				
22-29 Jahre	14.966	14.599	97,55	63,74
30-34 Jahre	37.716	36.790	97,54	73,14
35-39 Jahre	42.480	41.638	98,02	79,53
40-44 Jahre	43.103	42.527	98,66	80,88
45-49 Jahre	34.129	33.691	98,72	75,21
50-54 Jahre	15.412	15.143	98,25	65,16
55-59 Jahre	5.882	5.705	96,99	59,03
≥ 60 Jahre	2.081	1.983	95,29	48,74

Quelle: ¹ MoE 2012b, S. 259; ² MoE 2012b, S. 273ff.

Es gab insgesamt 167.762 Weiterbildungsveranstaltungen, welche die Lehrgänge, Kurse und Workshops umfassten und in verschiedenen Einrichtungen, u. a. Schulen, lehrerausbildenden Hochschulen und Lehrerweiterbildungszentren durchgeführt wurden (Tab. 4.5.1.2-2). Die Weiterbildungsveranstaltungen wurden in den Werktagen, am Abend, in den Schulferien und durch E-Learning durchgeführt (Tab. 4.5.1.2-3).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.1.2-2: Veranstaltungen der Lehrerweiterbildung nach Weiterbildungsträgern 2011

Weiterbildungsträger	Veranstaltungen	
	abs.	%
● Senior High School	13.651	8,14
● Senior Vocational School	5.283	3,15
● Junior High School	26.939	16,06
● Primary School	77.731	46,33
● Preschool	1.759	1,05
● Sonderschule	942	0,56
● lehrerausbildende Hochschule	2.844	1,70
● öffentliche Lehrerweiterbildungszentren ³⁵⁷	5.045	3,01
● anerkannte Weiterbildungsträger für Lehrerweiterbildung ³⁵⁸	4.991	2,98
● durch das Beamtenweiterbildungsportal	7.232	4,31
● Sonstige	21.345	12,72
insgesamt	167.762	100,00

Quelle: MoE 2012b, S. 51

Tabelle 4.5.1.2-3: Veranstaltungen der Lehrerweiterbildung nach Unterrichtszeit 2011

Weiterbildungszeit	Veranstaltungen (%*)
● Werktage (tagsüber)	82,12
● Werktage (abends)	8,57
● am Wochenende	5,38
● in den Sommerferien	2,02
● in den Winterferien	0,56
● durch E-Learning	1,10
● keine Angabe	0,24
insgesamt	100,00

* Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: MoE 2012b, S. 256

³⁵⁷ Es handelt sich um (a) zwei für die berufliche Weiterbildung der Grundschullehrer bzw. die Sekundarschullehrer zuständigen Institute der „National Academy for Educational Research“, (b) das „Taipei Teachers' In-Service Education Center“, (c) „Civil Service Development Institute, Kaohsiung City Government“ und (d) die regionale Weiterbildungszentren (vgl. MoE 2011, S. 6f. und 217f.). Die Aufstiegsweiterbildung wird nur in den ersten vier Weiterbildungszentren durchgeführt. Die regionalen Weiterbildungszentren bieten in der Regel ausschließlich die kurzfristigen Kurse und Workshops an.

³⁵⁸ Vgl. MoE (29.06.2013) → .. → Lehrerausbildung und Kunstpädagogik → 7 (Richtlinie) Richtlinie zur Anerkennung der Weiterbildungsträger für die Lehrerweiterbildung. Die Richtlinie wurde am 01.08.2003 mit der Nr. „臺參字第 0920116242A“ erlassen und am 01.11.2012 mit der Nr. „臺參字第 1010199255C“ zuletzt geändert.

4.5.1.3 Berufliche Weiterbildung durch Ministerien

Neben dem „Bureau of Employment and Vocational Training“ gibt es weitere Ministerien und den Ministerien gleichgestellte Ausschüsse, die berufliche Bildungsmaßnahmen durchführen.³⁵⁹ Die Angelegenheiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegt in der Regel nicht im Aufgabenbereich der Ministerien. Da Taiwan ein rohstoffarmes Land ist, muss die Regierung jedoch alle erdenklichen Maßnahmen ergreifen, um die Wirtschaft permanent weiterzuentwickeln.³⁶⁰ Um dieses Ziel zu erreichen, führen etliche Ministerien Trainingsprogramme durch, entweder nur für den Eigenbedarf des jeweiligen Ministeriums oder für die Wirtschaft wegen mangelnder Angebote der kommerziellen Weiterbildungsinstitute.

(1) Berufliche Weiterbildung nichttechnischer Fachkräfte mit Beamtenstatus

Es braucht viele fachlich spezifische Fachkräfte in den Ministerien, damit deren Arbeit reibungslos abläuft. Für die Aus- und Weiterbildung einiger Mitglieder dieser Personengruppe existieren in der Regel weder Nachfrage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch Angebote auf dem kommerziellen Weiterbildungsmarkt, so zum Beispiel die berufliche Aus- und Weiterbildung für u. a. Justiz- und Vollzugsbeamte, Finanz- und Steuerbeamte, für Küstenwache und für die Mitarbeiter des Ministeriums für auswärtige Angelegenheiten. Deshalb richteten viele Ministerien eigene Bildungseinrichtungen ein, um berufliche Aus- und Weiterbildung für die Mitarbeiter durchzuführen (Tab. 4.5.1.3-1). Diese Maßnahmen werden von öffentlichen Mitteln finanziert und umfassen Workshops, vorberufliche Ausbildung, Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung.

³⁵⁹ So organisieren zum Beispiel das Verkehrs- und das Finanzministerium die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter für ihren Eigenbedarf. Die Veterans Affairs Commission organisiert die Arbeitsvermittlung und Umschulungsmaßnahmen für freigestellte Offiziere und Soldaten. Solche Militärangehörige, die in ca. einem halben Jahr aus ihrem Dienst entlassen werden, können einen beruflichen Weiterbildungs- bzw. Umschulungskurs beantragen und gebührenfrei teilnehmen. Zudem organisiert das Council of Agriculture die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Fischer und Fischereifachkräfte.

³⁶⁰ Das Streben nach Wirtschaftswachstum ist das höchste Ziel des exportabhängigen Landes Taiwan. Es gibt viele Faktoren, so z. B. die gut aus- und weitergebildeten Beschäftigten sowie die Flexibilitäts- und Reaktionsfähigkeit der Industrie und der Wirtschaft, die für das Wachstum verantwortlich sind. Vor allem spielt die Flexibilitäts- und Reaktionsfähigkeit eine entscheidende Rolle für ein kleines Land wie Taiwan. Flexibilität und Marktanpassung sind wichtige Faktoren nicht nur für die Betriebe, sondern auch für die staatliche Politik, d. h. es muss eine flexible Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik zum Tragen kommen, welche auf nationale und internationale Wirtschaftsentwicklungen zu reagieren vermag, um das Wirtschaftswachstum permanent zu steigern und um die Souveränität Taiwans zu sichern. Deshalb ist entscheidend, dass viele Ministerien für Bildungseinrichtungen sorgen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.1.3-1: Weiterbildungseinrichtungen der Ministerien für nichttechnische Fachkräfte mit Beamtenstatus

Weiterbildungseinrichtungen	Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> ● Training Center, Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=273898CtNode=17998mp=1) 	berufliche Weiterbildung für Rechnungsbeamten des eigenen Ressorts und anderer Behörden
<ul style="list-style-type: none"> ● Environmental Professionals Training Institute, Environmental Protection Administration (http://www.epa.gov.tw/training/) 	berufliche Weiterbildung für die Umweltschutzbeamten, die von den Behörden für Umweltschutzaufgaben beauftragten Fachkräfte und die Erwerbstätige in der Umweltschutzbranche
<ul style="list-style-type: none"> ● Professional Training Center, Ministry of Economic Affairs (http://www.moeapte.gov.tw/) 	berufliche Weiterbildung für Fachkräfte des Wirtschaftsministeriums sowie der staatlichen und privaten Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> ● Training Institute, Ministry of Finance (http://www.mofti.gov.tw/) 	berufliche Weiterbildung für Steuer-, Zoll- und Finanzbeamten
<ul style="list-style-type: none"> ● Academy for the Judiciary, Ministry of Justice (http://www.tpi.moj.gov.tw/mp092.html) 	berufliche Vor- und Weiterbildung für Richter, Staatsanwalt und die mit der Justizarbeit betrauten Justizkräfte
<ul style="list-style-type: none"> ● Training Institute for Correctional Officers, Ministry of Justice (http://www.tpi.moj.gov.tw/mp093.html) 	berufliche Vor- und Weiterbildung für Vollzugsbeamte
<ul style="list-style-type: none"> ● Training Institute, Investigation Bureau, Ministry of Justice (http://www.mjib.gov.tw/) 	berufliche Vor- und Weiterbildung für Kader und Workshops für Führungskräfte des Büros
<ul style="list-style-type: none"> ● Foreign Service Institute, Ministry of Foreign Affairs (http://www.mefa.gov.tw/fsi) 	berufliche Vor- und Weiterbildung für eigene Mitarbeiter und beauftragte Weiterbildung anderer Ministerien für ihr im Ausland akkreditiertes Personal
<ul style="list-style-type: none"> ● Aviation Training Institute, Civil Aeronautics Administration, Ministry of Transportation and Communications (http://www.atc.gov.tw/) 	berufliche Vor- und Weiterbildung für CAA-Mitarbeiter, Managementkurs für CAA-Führungskräfte und beauftragte Weiterbildungskurse von Zivilfluggesellschaften
<ul style="list-style-type: none"> ● Social Welfare Workers' Training Center, Ministry of the Interior (http://www.swwtc.gov.tw/) 	berufliche Weiterbildung für die mit der Sozialarbeit betrauten Personengruppen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Dienst

(2) Berufliche Weiterbildung technischer Fachkräfte mit Beamtenstatus

Solche Weiterbildung findet je nach den Fachgebieten entweder in den Training Centers³⁶¹ der jeweiligen Behörden oder in den beauftragten Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen statt. Für diese Personengruppe gibt es noch die Auslandsweiterbildung, für die das „Department of International Cooperation“ des Wirtschaftsministeriums zuständig ist (s. Kap. 4.2.4).

³⁶¹ Beispielsweise das „Education Training Center, Police Telecommunications Office, National Police Agency“ und das „Training Center, National Fire Agency“ des Innenministeriums und das „Training Institute“ der öffentlichen Banken.

(3) Die für die private Wirtschaft durchgeführte Fachkräfteweiterbildung

Neben dem Eigenbedarf bieten die Weiterbildungseinrichtungen etlicher Ministerien den Fachkräften, die in den privaten Unternehmen tätig sind, zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen an (s. Kap. 4.2.2 u. Kap. 4.5.2.1).

4.5.1.4 Berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter von Staatsunternehmen

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Wiederaufbau begonnen. Die Rekonstruktion der Industrieanlagen und der Infrastruktur war die wichtigste Aufgabe dieser Zeit. Es gab einen engen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung, der sozialen Stabilität und der Entwicklung der Schlüsselindustrien, wie z. B. der Elektrizitäts-, Erdöl-, Chemie- und Maschinenbauindustrie. Allerdings fehlte es damals den privaten Betrieben an Geldmitteln und Fachkräften, um diese Schlüsselindustrien weiterzuentwickeln. Deshalb mussten sie mit öffentlichen Mitteln unterstützt werden – so waren die heutigen Staatsunternehmen geboren, für die die „State-owned Enterprise Commission“ des Wirtschaftsministeriums zuständig war.³⁶²

Nach der positiven wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte etablierten sich immer mehr private Unternehmen in diesen Schlüsselindustrien. Zudem wollte sich die Regierung von den Staatsunternehmen lösen, die nicht rentabel waren und keine Schlüsselrolle mehr für die wirtschaftliche Entwicklung darstellten. Deshalb wurden mehrere Staatsunternehmen privatisiert. Nachdem das erste Staatsunternehmen 1994 privatisiert wurde, existieren heute nur noch fünf Unternehmen in staatlicher Hand, die zu den Basis- oder Schlüsselindustrien gehören.³⁶³ Ihre Produkte umfassen Elektrizität, Benzin, Erdgas, Leitungswasser, Zucker und Flugzeuge – Produkte also, die für das tägliche Leben und für die Staatsverteidigung unentbehrlich sind.

Jedes der Staatsunternehmen unterhält sein eigenes Bildungszentrum. Sie sind Pioniere des taiwanesischen Vocational Training und Musterbeispiele hinsichtlich des Ausstattungsstandards der Trainingswerkstätten und der Lehrkräftekompetenzen, der danach eingerichteten Berufsbildungseinrichtungen, welche Aus- und Weiterbildung

³⁶² Vgl. MoEA (24.04.2013) → unterstellende Abteilungen/Einrichtungen → Exekutive Institutionen → State-owned Enterprise Commission → Geschichte der Commission

³⁶³ Anfang der 1980er Jahre gab es die höchste Zahl von Staatsunternehmen mit 15. Die fünf Staatsunternehmen sind CPC Corporation, Taiwan (<http://www.cpc.com.tw/big5/home/index.asp>), Taiwan Power Company (<http://www.taipower.com.tw/>), Taiwan Water Corporation (<http://www.water.gov.tw/>), Taiwan Sugar Corporation (<http://www.taisuger.com.tw/chinese/index.aspx>) und Aerospace Industrial Development Corporation (<http://www.aidc.com.tw/tw/index.asp>) (vgl. MoEA [24.04.2013] → unterstellende Abteilungen/Einrichtungen → Unternehmen).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

für technische Branchen anbieten. Nach jahrzehntelanger Entwicklung der Staatsunternehmen ist ihr Personalzuwachs relativ stabil, das heißt, die Nachfrage nach neuen Facharbeitern ist gering. Deshalb handelt es sich bei den durchgeführten Kursen dieser Bildungszentren vorwiegend um berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, welche der Anpassungsweiterbildung der Mitarbeiter dient. Daneben bieten sie ebenfalls vielfältige, maßgeschneiderte Trainings für die Mitarbeiter anderer Auftraggeber an. Außerdem führen sie Weiterbildungskurse für interessierte Einzelpersonen durch. Jedoch spielen diese quantitativ eine untergeordnete Rolle.³⁶⁴

4.5.2 Berufliche Weiterbildung im privatwirtschaftlichen Bereich

Die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in dem privatwirtschaftlichen Sektor umfassen die Maßnahmen, die von verschiedenen Ministerien, vor allem von den dem Wirtschaftsministerium unterstellten Abteilungen geleitet und für die Fachkräfte durchgeführt werden, und solche, die von den privaten Betrieben und weiteren Einrichtungen, u. a. den Schulen und Hochschulen (s. Kap. 3.3.4 u. Kap. 3.3.5), den öffentlichen Berufsbildungszentren, den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften und den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, angeboten werden.

4.5.2.1 Die von Ministerien durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen

Diese Weiterbildungsmaßnahmen umfassen vielfältige Themen. In der Regel gehören sie zu hochfachlichen bzw. speziellen Wissensbereichen und werden mit einem Zertifikat absolviert, das im Arbeitsmarkt üblicherweise anerkannt wird.³⁶⁵ Zahlenmäßig spielen die Weiterbildungsmaßnahmen, die vom „Industrial Development Bureau“ und „Department of Commerce“ des Wirtschaftsministeriums organisiert werden, eine große Rolle (s. Kap. 4.2.2.1); diese werden im Auftrag an den Hochschulen und in bildungsfähigen Einrichtungen (Tab. 4.5.2.1-1) durchgeführt.

Außerdem führen weitere Institutionen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Spezialbereichen durch, so zum Beispiel das „National Center for High-Performance Computing³⁶⁶“, das „Instrument Technology Research Center³⁶⁷“, die „National Nano

³⁶⁴ Vgl. Training Center der CPC Corporation, Taiwan: http://www.cpc.com.tw/big5_BD/tc/home/index.asp (24.04.2013); Training Center der Taiwan Sugar Corporation: <http://www.taisuger.com.tw/Training/index.aspx> (24.04.2013).

³⁶⁵ Beispielsweise die Zertifikate der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen „Energie und Umweltschutz“, die das „Environmental Professionals Training Institute“ des Umweltministeriums durchführt.

³⁶⁶ Vgl. National Center for High-Performance Computing: <http://www.nchc.narl.org.tw/> (24.04.2013) → Service → Trainingsservice.

³⁶⁷ Vgl. Instrument Technology Research Center: <http://www.itrc.narl.org.tw/> (02.07.2013) → Trainingspro-

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Device Laboratories³⁶⁸ sowie das „Institute of Nuclear Energy Research des Atomic Energy Council³⁶⁹“.

Tabelle 4.5.2.1-1: Ausgewählte private Weiterbildungsträger für Fachkräfteweiterbildung

Weiterbildungsinstitute	Weiterbildungsbereiche
● International Trade Institute, Taiwan External Trade Development Council: http://www.iti.org.tw/	Handel
● Institute for Information Industry: http://w3.iiiedu.org.tw/	IT-Branche
● Tze Chiang Foundation of Science and Technology (TCFST): http://www.tcfst.org.tw/	Hightech
● China Produktivity Center (CPC): http://www.cpc.org.tw/	vielfältig
● China-Motor Training Center (CMTC): http://www.cmtc100.com.tw/	Automobilindustrie
● The Chinese Society for Training and Development (CSTD): http://www.cstd.org/	Management
● Taiwan Society for Organizational Learning (TSOL): http://tsol.myweb.hinet.net/	Management
● Chinese Human Resource Development Academic Society: http://www.hrda.tidi.tw/	Management
● Chinese Human Resource Management Association (CHRMA): http://www.chrma.net/	Management
● Asia-Learning: http://www.asia-learning.com/	Management
● Aspire Academy: http://www.aspire.academy.com/index.aspx	Management
● Harvard Management Services, INC.: http://www.harment.com/	Management
● The Language Training & Testing Center: http://www.lttc.ntu.edu.tw/	Sprachen
● Tze-Chiang Foundation of Science and Technology: http://www.tcfst.org.tw/	Technologie

Quelle: Civil Service Development Institute: <http://www.hrd.gov.tw/> (02.07.2013) → entsprechende Webseiten → private Weiterbildungsinstitute

4.5.2.2 Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Im Allgemeinen werden alle betriebsbezogenen Bildungsmaßnahmen, welche die beruflichen Kompetenzen der Mitarbeiter verbessern und die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit steigern können, als betriebliche Weiterbildung bezeichnet. Die zuständige Behörde für die Angelegenheiten der betrieblichen Bildungsarbeit ist die Abteilung für „Training and Development“ des BEVT. Entsprechend den unterschiedlichen Klassifikationen erhalten die betrieblichen Bildungsmaßnahmen verschiedene Ausprägungen.³⁷⁰ Je nach Zielgruppe gibt es drei Arten, und zwar das Anlernen neuer Mitarbeiter, die beruf-

gramm. Das 1974 gegründete Center hieß „Precision Instrument Development Center“ und war dem „National Science Council“ unterstellt. Es wurde 2005 umorganisiert und umbenannt. Jährlich werden ca. 20 Kurse veranstaltet. Bis heute wurden über 10.000 Fachkräfte in den Feininstrumentenbranchen, das heißt, hier geht es um Instrumente zum Experimentieren oder zum Messen in der Hightech-Industrie, Medizin-, Biochemie- und Luftfahrtbranche, aus- und weitergebildet (vgl. <http://www.itrc.org.tw/Training/about.php> [19.09.2007]).

³⁶⁸ Vgl. National Nano Device Laboratories (NDL): <http://www.ndl.narl.org.tw/web/index.html> (02.07.2013) → Bildung und Geschäfte → Weiterbildung.

³⁶⁹ Vgl. Institute of Nuclear Energy Research: <http://www.iner.gov.tw/> (02.07.2013) → Anstellung → Wehrdienste für Forschungsprojekte → Fortbildung und Karriereplanung.

³⁷⁰ Vgl. <http://www.evta.gov.tw/train/business.htm> (05.06.2004).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

liche Weiterbildung der Mitarbeiter und die Cooperative Education mit den Senior Vocational Schools bzw. technischen Hochschulen.³⁷¹ Den Organisationsformen der Bildungsmaßnahmen entsprechend umfasst die betriebliche Berufsbildung fünf Arten: (1) Die Kurse werden vom jeweiligen Betrieb und nur für eigene Mitarbeiter veranstaltet. (2) Co-Training, das heißt, die Kurse werden entweder von zwei oder mehreren Betrieben für ihre Mitarbeiter gemeinsam veranstaltet oder vom Arbeitgeberverband der jeweiligen Berufsgruppen organisiert und den Mitarbeitern aller Mitgliedsbetriebe zur Verfügung gestellt. (3) Die Betriebe beauftragen Hochschulen und weitere Weiterbildungseinrichtungen, je nach Bedarf einen maßgeschneiderten Kurs durchzuführen. (4) Die Betriebe entsenden ihre Mitarbeiter zur Teilnahme an den Außenkursen.³⁷² (5) Selbstlernen der Mitarbeiter in und außerhalb der Arbeitszeit per Internet oder Intranet.

Die betrieblichen Bildungsmaßnahmen finden je nach Betriebsgröße und Bildungskapazität entweder in den betriebseigenen Bildungseinrichtungen³⁷³ oder außerhalb des Betriebs³⁷⁴ statt. Weil die taiwanesischen Arbeitskräfte vom schulischen Bildungssystem ausgebildet werden, sind die meisten betrieblichen Bildungsmaßnahmen Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem die Anpassungsbildung der Mitarbeiter. Die berufliche Ausbildung, welche für die an der Cooperative Education teilnehmenden Schüler, Studenten und Auszubildende durchgeführt werden, spielt eine untergeordnete Rolle. Die Kosten der betrieblichen Bildungsmaßnahmen werden entweder vom Betrieb selbst vollständig übernommen, mit anderen Betrieben zusammen geleistet oder teilweise durch öffentliche Mittel unterstützt.

³⁷¹ Bei diesen Bildungsmaßnahmen arbeiten entweder zwei Institutionen, und zwar Betrieb und Schule bzw. technische Hochschule, oder drei Institutionen, nämlich Betrieb, öffentliches Berufsbildungszentrum und Berufsschule bzw. technische Hochschule zusammen (vgl. ebenda).

³⁷² Die Mehrheit dieser Kurse sind Managementkurse und für die Führungsebenen ausgerichtet. Sie finden im In- und Ausland statt, werden von kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen oder Forschungsinstitute organisiert und sind gebührenpflichtig, gar sehr teuer.

³⁷³ Die Kurse werden in der Betriebsuniversität oder betrieblichen Bildungseinrichtung durchgeführt. Der Gedanke der Betriebsuniversität kommt aus den USA. Dort wurde 1955 die erste Betriebsuniversität eingerichtet. In Taiwan wurde die erste Betriebsuniversität im Jahr 1988 gegründet. (vgl. <http://www.mba.yuntech.edu.tw/%A5%FE%B0%EA%B8%C0%E7%B1M%C3D%AC%E3%B0Q%B7%7C/newspage114.htm>; Autorin: 蔡琇琳 [25.04.2013]). Im Jahr 2010 gab es insgesamt über 3.700 Betriebsuniversitäten in aller Welt, und knapp 80 % der 500 größten Unternehmen der Weltrangliste – bezüglich dem Umsatzbetrag – hatten betriebseigene Universität (vgl. <http://www.managementmagazine.com.tw/444oldwebmim/2006/06.html> [25.04.2013]). Die 444 Ausgabe der Zeitschrift „Management Magazine“ wurde im Juni 2011 veröffentlicht).

³⁷⁴ Das heißt, die Kurse werden an den öffentlichen Berufsbildungszentren, den Hochschulen, den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen sowie an den Bildungszentren, die den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften und den Forschungsinstitutionen untergeordnet sind, durchgeführt. Wenn Kurse an einer Bildungsinstitution, vor allem an einem öffentlichen Berufsbildungszentrum, in Auftrag gegeben werden, so handelt es sich fast gänzlich um maßgeschneiderte Ausbildungsmaßnahmen. Wenn die Kurse im Weiterbildungsmarkt eingekauft werden, so sind die beworbenen Qualifikationen in der Regel arbeitsmarktkonform.

4.5.3 Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen

Es gibt einen weiteren wichtigen Zweig der beruflichen Weiterbildung, der sowohl von der wissenschaftlichen Forschung als auch vom Weiterbildungsmarkt selbst immer vernachlässigt wurde, nämlich die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen, die Hauptadressaten der vom BEVT zuständigen und öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sind.

4.5.3.1 Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen

Das Problem der Arbeitslosigkeit ist ein globales Problem geworden. Zum einen können die Industriestaaten die aus der technischen Entwicklung, der Rationalisierung und Unternehmensauswanderung verursachte Arbeitslosigkeit, vor allem die der un- und angelernten Arbeiter, schwer lösen. Zudem werden die Probleme in der Dritten Welt, wie Flüchtlingsströme, Menschenhandel, Zwangsprostitution und Rauschgiftschmuggel, durch Massenarbeitslosigkeit und Armut verursacht, immer größer und können nur gemeinsam durch internationale Zusammenarbeit gelöst werden. Das Problem in Taiwan ist dem in Deutschland ähnlich. In letzten zwei Jahrzehnten stieg in Taiwan die vor allem wegen der Betriebsauswanderung verursachte Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitskräften stetig an, die zahlreiche Familientragödien und allgemeine Gesellschaftsprobleme zur Folge hatten und haben.

Um diese Probleme zu lösen und die Eingliederungsmöglichkeit von Arbeitslosen zu verbessern, hat das BEVT viele Regelungen zur Arbeitslosenweiterbildung erlassen, unter anderem die „Richtlinie zur Unterstützung der regionalen Verwaltungsbehörde für die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitslosen“³⁷⁵ und die „Richtlinie zur Förderung der Gewerkschaften für die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitslosen“³⁷⁶.

Gemäß den Regelungen werden zahlreiche arbeitsmarktorientierte und öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt.³⁷⁷ Die Angebote sind vielfältig und werden teils von den öffentlichen Berufsbildungszentren, teils von den beauf-

³⁷⁵ Sie wurde am 11.11.2008 erlassen und am 28.12.2014 zuletzt geändert (vgl. Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Ministry of Labor (LSRSLLR): <http://laws.mol.gov.tw/> (13.02.2015) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (117) Richtlinie zur Unterstützung ... von Arbeitslosen).

³⁷⁶ Sie wurde am 01.02.2008 erlassen und am 09.04.2014 zuletzt geändert (vgl. LSRSLLR [13.02.2015] → ... → (83) Richtlinie zur Förderung der Gewerkschaften für die Durchführung der Berufsbildungsmaßnahmen von Arbeitslosen).

³⁷⁷ Für die berufliche Weiterbildung und Umschulung der Arbeitslosen hat die öffentliche Hand in den Jahren 2002 bis 2004 insgesamt 399.571.000 NT\$ ausgegeben. Dies entsprach einem Anteil von 45 % der Gesamtausgaben der außerschulischen Berufsbildung (vgl. CEPD 2005d, S. 3) – Bisher ist sie die einzige Datenquelle über die Weiterbildungsausgaben der Arbeitslosen.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

tragten Weiterbildungsinstituten durchgeführt. Sie umfassen u. a.

- Computerkurse³⁷⁸
- vorberufliche Trainingskurse³⁷⁹
- eine mit Arbeitsstellen verbundene Weiterbildung, die ein gemeinsames Projekt vom BEVT und einem arbeitskräftesuchenden Betrieb ist. Nach der Maßnahme muss der Betrieb die erfolgreich weitergebildeten Teilnehmer einstellen. Die Weiterbildungsprogramme werden nach den betrieblichen Bedürfnissen maßgeschneidert, um die Personalstabilität des Betriebs und die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen zu erhöhen³⁸⁰

Die Computerkurse sind gebührenfrei, für die weiteren Kurse müssen die Arbeitslosen in der Regel 20 % der Kursgebühren leisten. Wenn die Arbeitslosen nicht freiwillig erwerbslos sind oder zu den besonderen Personengruppen gehören, können sie sowohl an den Kursen gebührenfrei teilnehmen als auch Unterhaltszuschüsse in der Weiterbildungszeit beantragen, wenn sie monatlich über 100 Stunden unterrichtet werden.³⁸¹

Für die Angelegenheiten der Arbeitslosenweiterbildung ist das BEVT zuständig. Es gibt eine weitere Behörde, die „Veterans Affairs Commission“ (VAC), die ebenfalls Arbeitslosenweiterbildung, allerdings für spezielle Personengruppe durchführt. Die VAC ist für Angelegenheiten der Soldaten außer Dienst, u. a. für die berufliche Wei-

³⁷⁸ Dieser Teil wird im Kapitel 4.6.3.3 zum Thema Weiterbildungsgutschein dargestellt.

³⁷⁹ Im Allgemeinen dauern die vorberuflichen Trainingskurse weniger als sechs Monate. Diese Kurse orientieren sich am Trend der Arbeitsmarktentwicklung und umfassen Industrieberufe mit einfachen technischen Kenntnissen und Dienstleistungsberufe in der Gastronomie- und Pflegebranche.

³⁸⁰ (1) Vgl. Bekanntmachung vom BEVT „Kooperationsprojekt der beruflich integrierten Weiterbildung“. Sie wurde am 16.05.2001 erlassen und am 02.05.2007 zuletzt geändert (vgl. LSRSLR [13.02.2015] → ... → (87) Kooperationsprojekt der beruflich integrierten Weiterbildung. (2) Die jährliche Einstellungsquote ist sehr hoch. Im Jahr 2006 gab es 60 teilnehmende Betriebe und 3.853 erfolgreich teilnehmende Beschäftigte. Die Einstellungsquote lag bei 98,21 % (vgl. SMEA 2007, S. 96f.). Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt der 3.853 früheren Arbeitslosen hat eine große Bedeutung. Es wird nicht nur die Arbeitslosigkeit dieser Personen beendet, sondern es werden auch die mit der Arbeitslosigkeit des Hauptverdieners einhergehenden finanziellen Probleme vieler Familien beseitigt. Obwohl die Zahl von Wiederbeschäftigten im Vergleich zu der der „durchschnittlichen“ Arbeitslosen im gleichen Zeitabschnitt, 411.000 im Jahr 2006, sehr gering ist, ist meines Erachtens das Projekt weiterführendwert unter Berücksichtigung der hohen Einstellungsquote und des hohen Kosten-Nutzen-Wertes. (3) Die Zahl der 411.000 „durchschnittlichen“ Arbeitslosen im Jahr 2006 entstammt der Statistischen Datenbank der Republik China (DGBAS) (22.09.2007) → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitsloskeitsstatistik → E-Books → Tabelle 16.

³⁸¹ Vgl. „Verordnung zur Einführung der Arbeitsförderungszuschüsse“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090025> (01.05.2015). Sie wurde am 30.12.2002 erlassen und am 04.08.2014 zuletzt geändert. Gemäß § 2 werden den unfreiwilligen Arbeitslosen und den besonderen Personengruppen Arbeitsförderungszuschüsse gewährt. Die Arbeitsförderungszuschüsse umfassen u. a. die Unterhaltsbeihilfe in der Berufsbildungszeit (§ 4). Nimmt man an einem Ganztagsstraining teil, kann man Unterhaltsbeihilfe bekommen. Das Ganztagsstraining muss die folgenden Bedingungen erfüllen, und zwar: (1) Die Trainingszeit dauert mindestens einen Monat, (2) es wird mindestens viermal mit je mindestens 4 Tagesunterrichtsstunden pro Woche unterrichtet und (3) monatlich sollten 100 Unterrichtsstunden überschritten werden (§ 18). Die Arbeitsförderungszuschüsse werden maximal sechs Monate, bei Behinderten bis 12 Monate gewährt mit 60 % des gesetzlichen Mindestlohns (§ 20). Diese Ausgaben werden vom „Beschäftigungssicherungsfonds“ finanziert (§ 37).

terbildung der entlassenen Soldaten zuständig.³⁸² Die Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen werden im Training Center der VAC durchgeführt und umfassen vielfältige Themen, u. a. Automobilmechanik, Webdesign und Logistik.³⁸³

4.5.3.2 Berufliche Weiterbildung bei besonderen Personengruppen

In den Rechtsregelungen findet sich der Begriff der „besonderen Personengruppen“ nicht. Gemäß dem Beschäftigungsdienstgesetz³⁸⁴ sollen die zuständigen Behörden Vorhaben erstellen, den Personengruppen Beschäftigung zu ermöglichen und ggf. Zuschüsse zu gewähren, und zwar Frauen, die ihre Familie als Hauptverdiener ernähren³⁸⁵, älteren Menschen, Behinderten, Ureinwohnern, erwerbsfähigen Familienmitgliedern der Familien, die aufgrund ihres geringen Einkommens staatliche Unterhaltszuschüsse erhalten, sowie den ggf. vom Arbeitsministerium genehmigten Personengruppen (§ 24 Abs. 1). Sie gehören zu den vernachlässigten Personengruppen in der Gesellschaft mit schwacher Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Das BEVT und weitere staatliche Organe bezeichnen sie zumeist als „Besondere Personengruppen“ oder auch „Vernachlässigte Personengruppen“. Neben diesen gibt es zwei weitere Gruppen, welche zu den vernachlässigten Personengruppen auf dem taiwanesischen Arbeitsmarkt gehören, und zwar die straffällig gewordenen Erwachsenen und die Ehefrauen mit ausländischen Wurzeln. Deshalb sind sie ebenfalls Adressaten der staatlich mitfinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen.

(1) Behinderte

Damit ein Behinderter finanziell unabhängig und in der Gesellschaft integriert sein kann, benötigt er idealerweise eine im ersten Arbeitsmarkt befindliche Erwerbstätigkeit. Die Voraussetzung für diese Erwerbstätigkeit liegt in der persönlichen Berufsfähigkeit des Behinderten, die er durch schulische und berufliche Bildung erwerben kann. Um die Rechte der Behinderten zu bewahren und sie in die Gesellschaft zu integrieren, wurden das „Behindertenrechtsschutzgesetz“³⁸⁶ und viele nach ihm revi-

³⁸² Neben ihnen können ggf. die ausländischen Ehefrauen der entlassenen Berufssoldaten, der Nachwuchs der gestorbenen Berufssoldaten und die einheimischen Ehefrauen und der Nachwuchs der Berufssoldaten an den Kursen teilnehmen (vgl. Training Center of Veterans Affairs Commission (TCVAC): <http://www.vtc.gov.tw/> [22.09.2007] → Download des Trainingsprogramms 2007).

³⁸³ Vgl. TCVAC (26.04.2013) → Download der Trainingsprogramme → Trainingsprogramm 2013.

³⁸⁴ Es wurde am 08.05.1992 erlassen und am 25.12.2013 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090001> [01.05.2015]).

³⁸⁵ Diese Frauen sind nicht unbedingt alleinerziehende Mütter. Es gibt Situationen, in denen das Einkommen ihrer Männer ihren Haushaltsausgaben nicht genügt.

³⁸⁶ Der Vorläufer des Behindertenrechtsschutzgesetzes, das „Behindertenwohlfahrtsgesetz“, wurde am 02.06.1980 erlassen. Nach dreimaliger Revision wurde es am 23.04.1997 ins „Behindertenschutzgesetz“ umbenannt. Am

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

dierte bzw. erstellte Verordnungen im Bereich der Berufsausbildung³⁸⁷ erlassen.

Das vierte Kapitel des Behindertenrechtsschutzgesetzes, das Beschäftigungsrecht (§§ 33-47), regelt die Arbeitsförderung.³⁸⁸ Die zuständigen Behörden für Arbeitsangelegenheiten sollen den Behinderten durch die individuelle Situation angepasste Maßnahmen eine Berufsausbildung besorgen, um ihre Berufsfähigkeit zu entwickeln und schließlich entsprechende Tätigkeiten ausüben zu können (§ 33). Seit 2002 ist die „Disabled Persons Employment and Training Division“ des BEVT die höchste Behörde für diese Angelegenheiten.³⁸⁹ Um die Berufsfähigkeitsentwicklung der Behinderten zu beherrschen, hat das BEVT eine Datenbank über u. a. die berufliche Aus- und Weiterbildung, die Berufsberatung, die Beschäftigung und den Übergang der Berufstätigkeiten.³⁹⁰

Beschäftigungsbericht der Behinderten 2009³⁹¹

Die Erhebung wurde im Juni 2009 durchgeführt; die Daten wurden aus den 13.342 korrekt ausgefüllten Fragebögen ermittelt. Sie richtete sich an die 614.053 Besitzer, exklusive die im Koma, des Behindertenpasses zwischen 15 und 64 Jahren, also im Beschäftigungsalter, um ihren Beschäftigungszustand zu fragen (S. 1 u. S. 5). Unter den 614.053 Behinderten waren 163.112 (26,5 %) erwerbstätig, 34.176 (5,6 %) arbeitslos; die weiteren 416.765 (67,9 %) zählten zu den „Nichtarbeitskräften“ (S. 6).

(Fortsetzung)

11.07.2007 wurde es ins „Behindertenrechtsschutzgesetz“ umbenannt; es wurde am 04.02.2015 zuletzt geändert und umfasst neun Kapitel und 109 Paragraphen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=D0050046> [01.05.2015]).

³⁸⁷ Sie richten sich vor allem an die arbeitslosen und von der Arbeitslosigkeit bedrohten Behinderten und umfassen u. a. (1) Verordnung zur Errichtung, Verwaltung und Zuschüsse der Berufsbildungseinrichtungen für Behinderte vom 12.02.2008: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080028> (01.05.2015), (2) Verordnung zur Auswahl und Ausbildung des Fachpersonals für die Berufsfähigkeitsentwicklung von Behinderten: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080029> (01.05.2015); sie wurde am 17.06.2009 erlassen und am 27.05.2014 zuletzt geändert, (3) Richtlinie zum Berufsausbildungsprojekt für Behinderte (vgl. LSRLLR [13.02.2015] → .. → Vocational Training → [34] Richtlinie ...); sie wurde am 12.10.2000 erlassen und am 30.12.2004 zuletzt geändert, (4) Richtlinie zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Behinderte (vgl. ebenda → ... → [88] Richtlinie ...); sie wurde am 12.10.2011 erlassen und am 01.09.2014 zuletzt geändert und (5) Richtlinie zur Ausrüstungszuschüsse der Berufsbildungseinrichtungen für Behinderte (vgl. ebenda → ... → [40] Richtlinie ...); sie wurde am 01.10.1992 erlassen und am 19.04.2004 zuletzt geändert.

³⁸⁸ In Taiwan sind die Beamtenlaufbahn und der Lehrerberuf in der Schule und Hochschule die beste und den Unterhalt sichernde Auswahl für Behinderte in der Karriereentwicklung. Wenn Behinderte in diesen Berufen tätig sind, haben sie das gleiche Recht wie alle Kollegen auf berufliche Weiterbildung, die im Abschnitt 4.5.1 „Berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst“ dargestellt wird. Wenn sie in privaten Unternehmen arbeiten, sollten sie in der Regel auch die gleichen Chancen wie die gesunden Kollegen zur Teilnahme eines Weiterbildungskurses haben.

³⁸⁹ Vgl. BEVT 2003.

³⁹⁰ Vgl. LSRLLR (13.02.2015) → .. → Vocational Training → (19) Richtlinie zur Regelung der Datenbank der Berufsfähigkeitsentwicklung von Behinderten. Sie wurde am 21.11.2008 erlassen und am 07.07.2010 zuletzt geändert.

³⁹¹ Vgl. BEVT 2009.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

(A) Gesamte Behindertengruppe

87,9 % der Behinderten der gesamten Behindertengruppe im Beschäftigungsalter hatten noch nie an einer Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen (Tab. 4.5.3.2-1).

Tabelle 4.5.3.2-1: Behinderte mit bzw. ohne Aus- und/oder Weiterbildungserfahrungen

Arbeitskräftearten der Behinderte	insgesamt	Aus- und/oder Weiterbildungserfahrungen (%)	
	%	mit	ohne
insgesamt	100,0	12,1	87,9
Erwerbstätige	100,0	17,0	82,7
Arbeitslose	100,0	23,3	76,7
Nichtarbeitskräfte	100,0	9,1	90,9
● Erwerbsfähigen und -willigen	100,0	18,7	81,3
● weitere/sonstige Nichtarbeitskräfte	100,0	6,9	93,1

Quelle: BEVT 2009, S. 32, Tab. 16.

40,8 % der 539.752 Behinderten, welche an keine beruflichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen hatten, äußerten, dass eine Aus- bzw. Weiterbildung nicht nötig war, weil sie nicht arbeiten können bzw. wollen. Für die weiteren erwerbsfähigen und -willigen Behinderten war die fehlende Informationsquelle, insgesamt 23,9 % (17,1 % + 6,8 %) der Behinderten, der Hauptgrund, nicht an die Aus- und/oder Weiterbildung teilzunehmen (Tab. 4.5.3.2-2).

Tabelle 4.5.3.2-2: Gründe der Nichtteilnahme an der Aus- und/oder Weiterbildung

Gründe	Behinderte (%)
● Es ist nicht nötig, weil der Behinderte nicht arbeiten kann bzw. will.	40,8
● Der Behinderte weiß nicht, wo er aus- bzw. weitergebildet werden kann.	17,1
● Die aktuelle Tätigkeit braucht nicht aus- bzw. weiterzubilden.	13,6
● Der Behinderte hat keine Zeit.	9,9
● Der Behinderte hat keine Informationen über die Angebote.	6,8
● Es gibt keinen entsprechenden Trainingsmaßnahmen.	4,1
● Die Verkehrsverhältnisse sind ungünstig.	3,1
● Sonstige	4,5
insgesamt	100,0

Quelle: BEVT 2009, S. 32, Tab. 17.

(B) Erwerbstätige Behinderten

21,2 % der 163.112 Erwerbstätigen wollten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und 20,9 % an der Weiterbildung für die zweite Berufsqualifikation teilnehmen. Sowohl bei der beruflichen Weiterbildung als auch bei der Weiterbildung für eine zweite Berufsqualifikation lagen die „Anwendung der Software“ und das „Webdesign“ auf dem ersten und zweiten Platz der gewünschten Weiterbildungsmaßnahmen (BEVT 2009, S. 33).

(C) Nichterwerbstätige, aber beschäftigungswillige Behinderte

Es gab schätzungsweise insgesamt 107.792 Behinderten, die nicht in den Arbeitsmarkt eingesetzt waren und trotzdem arbeiten wollten: 30.188 Arbeitslosen und 77.604 Nichtarbeitskräfte. Davon wollten 52,0 % von ihnen Trainingsmaßnahmen besuchen. Wie erwähnt war die „Anwendung der Software“ der begehrteste Kurs; auf dem zweiten Platz lag der „Backen“-Kurs (BEVT 2009, S. 33f.).

Um die Behinderten in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Beschäftigungsquote zu steigern, führte das Arbeitsministerium zwei Projekte zur Arbeitsförderung der Behinderten durch: das „Mittelfristige Projekt zur Arbeitsförderung der Behinderten 2003-2006“ und das „Mittelfristige Projekt zur Arbeitsförderung der Behinderten

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

2007-2010“.³⁹² Die beiden Projekte umfassten auch zahlreiche berufliche Bildungsmaßnahmen³⁹³, unter anderem vertragsgebundene Bildungsmaßnahmen für arbeitslose und Weiterbildungsmaßnahmen für beschäftigte Behinderte.³⁹⁴ Nach dem Ende der beiden Projekte existieren kaum Maßnahmen, die speziell den Behinderten zur Verfügung stehen. Sie können allerdings an allen ihnen geeigneten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, welche die dem BEVT unterstellten Berufsbildungszentren durchführen. Nimmt der Behinderte an einem Ausbildungskurs teil, werden die Gebühren in der Regel vom BEVT komplett übernommen. Wenn er an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, gelten die Zuschussregelungen für alle Beschäftigten.

Neben den Präsenzkursen werden zahlreiche Online-Kurse angeboten, darunter auch Kurse zur Erlangung der B- bzw. C-Klassen-Zertifikate der Fertigungsprüfungen. Allerdings zählt die Mehrheit des Online-Angebots zu den computerbezogenen Kursen.³⁹⁵ Die weiteren Trainingsbereiche können die Behinderten per DVDs, VCDs und CDs lernen.

Lernschnittstelle und Lernstoffe für das Online-Lernen der Behinderten

Um Computerkenntnisse wie Textbearbeitung, Internet und E-Mail zu vermitteln, wurde die „Lernschnittstelle und Lernstoffe für das Online-Lernen der Behinderten“ in September 2005 zum Einsatz gebracht. Zudem wurden vier Präsenzstellen eingerichtet sowie Sozialarbeiter und Tutoren zur Verfügung gestellt, um die Behinderten zu Hause zu unterrichten.³⁹⁶

Außerdem entwickelte das BEVT zahlreiche Trainingsmaterialien zu vielfältigen Themen, wie z. B. Blumen- und Gemüseanbau, Backen, Kochen, Reinigungsdienst, Kosmetik, Einzelhandelsdienst und Massage. Diese wurden in Form von DVDs, VCDs und CDs produziert, welche die Behinderten in den regionalen Verwaltungsbehörden kostenlos erhalten können.³⁹⁷

³⁹² Das erste Projekt wurde über 1,44 Mrd. NT\$ (2003: ca. 0,342, 2004: ca. 0,355, 2005: ca. 0,368, 2006: ca. 0,381) und das zweite vier Mrd. NT\$ ausgegeben (vgl. BEVT 2003; CLA 2007, S. 24f.).

³⁹³ Beispielsweise umfasste das Programm 2007 die Kurse wie Chinesisches Kochen, Backen, Servicetraining für Mitarbeiter von Fastfoodrestaurants, Supermärkten und Autowaschanlagen, Computergrundkurse, Gartenarbeit, Webdesign, Massage usw. Diese Kurse wurden öffentlich komplett subventioniert und dauerten von drei Monaten bis zu einem Jahr. Manche von ihnen stehen nur bestimmten behinderten Personengruppen zur Verfügung (vgl. BEVT [28.12.2006] → Behinderte → Aktuelle Nachrichten des BEVT vom 28.12.2006, Kursliste der vom BEVT für Behinderte beauftragten Aus- und Weiterbildung 2007).

³⁹⁴ Beim Projekt 2007-2010 nahmen über 4.000 Behinderte an der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ca. 400 an der die Arbeitsstellen begleitende Weiterbildung teil (vgl. CLA 2007, S. 8).

³⁹⁵ Zurzeit gibt es über 60 Online-Kurse (vgl. BEVT [01.05.2013] → Behinderte → barrierefreies e-Net → Neueste Kurse).

³⁹⁶ Vgl. Aus- und Weiterbildung der Behinderten: <http://opendoor.evta.gov.tw/sub.aspx?p=0004307&a=0004354> (17.08.2006).

³⁹⁷ Vgl. BEVT (30.09.2007) → Webseite für behinderte Menschen → Berufliche Rehabilitation → Digitallernen; ebenda → .. → Audiovisuelle Lehrstoffe.

(2) Ältere Menschen

Gemäß dem Beschäftigungsdienstgesetz sind die sogenannten älteren Menschen die 45- bis 65-jährigen Bürger (§ 2). Die älteren Arbeitnehmer gehören zu einer der Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt. In privaten Unternehmen stehen sie immer in der ersten Reihe auf der Liste mit gekündigten Namen, wenn die Wirtschaftslage schlecht und die Konjunktur schwach ist. Nach der Kündigung können sie möglicherweise für immer arbeitslos bleiben. Wenn sie noch erwerbstätig sind, haben sie geringere Chancen als die jüngeren Kollegen, an einer vom Betrieb finanzierten Weiterbildung teilzunehmen, da im Allgemeinen die Überzeugung vorherrscht, dass die Rendite von Weiterbildungsinvestitionen bei den Jüngeren größer ist als die bei den Älteren. Aus diesem Grund müssen ältere Erwerbstätige ihre Weiterbildungen zumeist selbst finanzieren. Im Falle einer Arbeitslosigkeit können sie entweder die vom BEVT beauftragten und die staatlich geförderten Weiterbildungs- und Umschulungskurse oder selbst finanzierte Kurse besuchen.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Beschäftigungserhebung der Ältere 2011³⁹⁸

Im Oktober 2011 hat das statistische Zentralamt (DGBAS) die Erhebung über die Beschäftigung der älteren Bevölkerung durchgeführt. Die Bevölkerungszahl der ab 45 Jahre betrug 8,908 Mio. Menschen, darunter 4,066 Mio. (45,64 %) Arbeitskräfte und 4,842 Mio. (54,36 %) Nichtarbeitskräfte. (S. (2)). Von den 4,066 Mio. Arbeitskräften zählten 3,968 Mio. zu den Erwerbstätigen; dies war ein Anteil von 36,86 % der gesamten Erwerbstätigen (S. (3)).

(A) Erwerbstätige

41,75 % der 3,968 Mio. älteren Erwerbstätigen hatten höchstens einen Abschluss der Junior-High-School, 31,31 % einen Schulabschluss der Sekundarstufe II und 26,95 % einen Hochschulabschluss. Je nach Wirtschaftsbranchen arbeiteten 58,63 % von ihnen in Dienstleistungs- und 36,33 % in Industriebranchen, die weiteren 5,04 % in der Landwirtschaft und Fischerei. Bezüglich der Berufsgruppen waren 44,66 % der älteren Erwerbstätigen im weißen Kragen, also als „White-Collar“ und 31,36 im blauen Kragen, 19,37 % als Dienstleistungspersonal und 4,61 % als landwirtschaftliche und Fischereikräfte tätig (S. (3)f.).

93,45 % der älteren Erwerbstätigen arbeiteten in einer Vollzeitstelle. Die weiteren 6,55 % waren entweder als Teilzeitbeschäftigte, als Leihbeschäftigte oder mit einer provisorischen Arbeitsstelle tätig; davon könnten 56,81 % keine Vollzeitstelle finden, 20,34 % zogen diese Arbeitsformen vor, 16,52 % mussten die Haushaltsarbeit gleichzeitig berücksichtigen, 5,33 % arbeiteten als Nebenbeschäftigte, weil sie eine volle Arbeitsstelle hatten und die weiteren 1,1 % hatten andere Gründe dafür (S. (5)f.).

(B) Arbeitslose

Es gab insgesamt 98.000 ältere Arbeitslose; die Arbeitslosenquote war 2,41 % (bei Personengruppe von 15-24 Jahren: 12,56 %, 25-44: 4,36 %). Die Gründe für die Arbeitslosigkeit umfassten die Unternehmensschließung bzw. die Reduzierung der Aufträge (52,88 %; 15-24 Jahre: 16,38 %, 25-45 Jahre: 34,17 %), das Ende der Saison- bzw. der provisorischen Arbeit (23,83 %), die Unzufriedenheit der Tätigkeit (13,79 %; 15-24 Jahre: 70,08 %, 25-45 Jahre: 48,68 %), ein das Alter begleitender abnehmender Gesundheits- und Körperzustand (4,78 %) und Sonstiges (4,72 %). Die Arbeitslosigkeit der Älteren dauerte durchschnittlich 29,36 Wochen; sie war höher als die der gesamten Arbeitslosen (26,94 Wochen) (S. (7)). 83,63 % der 98.000 älteren Arbeitslosen meinten, dass sie keine Arbeitsstelle finden können. Die Gründe dafür wären ihr Alter (58,34 %), keine offene Arbeitsstelle (28,86 %), mangelnde Berufsfähigkeit (8,68 %) und Gesundheitsproblem (4,12 %) (S. (8)).

(C) Potenzielle Arbeitnehmer der älteren Nichtarbeitskräfte

Unter den 4,842 Mio. älteren Nichtarbeitskräften gaben 334.000 Menschen (6,91 %) an, dass sie in Zukunft die Möglichkeit haben, eine Arbeitsstelle zu suchen (S. (10)). 39,05 % der 334.000 potenziellen älteren Arbeitnehmer, also 131.000, wollten an Vocational Training teilnehmen. Je nach Altersgruppen wollten sich 46,89 % der 45-49 Jährigen weiterbilden. Jeder zweite der Personengruppen, die einen Sekundarstufe II- bzw. einen Hochschulabschluss hatten, wollte einen Weiterbildungskurs besuchen. Bezüglich des Ehestandes hatten die Ledigen (43,73 %) einen höheren Willen als die Personengruppen eines anderen Ehestandes, sich weiterzubilden (Tab. 4.5.3.2-3).

³⁹⁸ Vgl. DGBAS (02.05.2013) → Staatliche Statistik → Beschäftigungserhebung der Ältere → Datenanalyse → Zusammenfassung der Datenanalyse → 2011.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.3.2-3: Gewünschte Weiterbildungsthemen der potentiellen älteren Arbeitnehmer (Oktober 2011)

	Weiterbildungswillige der potentiellen älteren Arbeitnehmer		Weiterbildungswillige (%)							
	abs.	%	insgesamt	gewünschte Weiterbildungsthemen (Teilnahmequoten in %)						
				Fremd-sprachen	IT- Kennt-nisse	Verwaltungsarbeit	Arbeits-sicherheit	Verkaufsmethoden und Kundenservice	Bewirtschaftung der Landwirtschaft	Sonstige
insgesamt	131.000	39,05	100,00	4,62	45,08	11,48	8,82	16,68	8,32	5,00
nach Geschlecht										
Männer	42.000	32,38	100,00	3,64	43,50	6,00	16,97	12,86	11,98	5,04
Frauen	89.000	43,20	100,00	5,08	45,82	14,04	5,01	18,46	6,61	4,98
nach Altersgruppen										
45-64 Jahre	126.000	39,37	100,00	4,81	45,49	11,66	8,92	16,62	7,30	5,20
45-49 Jahre	49.000	46,89	100,00	6,80	44,11	16,15	9,13	17,50	3,91	2,41
50-54 Jahre	43.000	42,23	100,00	3,83	50,26	5,16	8,06	15,47	8,76	8,46
55-59 Jahre	23.000	31,13	100,00	4,67	35,27	15,32	9,70	15,03	13,47	6,55
60-64 Jahre	11.000	27,64	100,00	-	54,77	9,34	9,65	20,65	3,63	1,95
> 65 Jahre	5.000	32,48	100,00	-	34,80	7,04	6,34	18,11	33,70	-
nach Schulabschluss										
bis JHS ¹	36.000	23,48	100,00	-	31,71	9,46	17,67	22,22	16,19	2,75
SHS ² /SVS ³	59.000	53,15	100,00	2,76	55,66	10,97	5,11	14,73	4,75	6,01
Hochschule	36.000	50,60	100,00	12,30	41,11	14,34	6,05	14,34	6,29	5,57
nach Ehestand										
ledig	14.000	43,73	100,00	4,30	38,08	13,06	20,96	17,74	1,81	4,05
mit Ehe- bzw. Lebenspartner	95.000	38,75	100,00	5,75	44,28	10,83	7,08	16,33	9,59	6,13
Alleinstehende mit Eheerfahrung	22.000	37,74	100,00	-	52,91	13,26	8,58	17,51	6,98	0,76

¹ Junior High School; ² Senior High School; ³ Senior Vocational School

Quelle: DGBAS (02.05.2013) → Staatliche Statistik → Beschäftigungserhebung der Ältere → Datenanalyse → Zusammenfassung der Datenanalyse → 2011, S. (13)

(3) Ureinwohner

In Taiwan genießen die Ureinwohner zahlreiche Privilegien. Während der Schulzeit, im Studium und bei der Beschäftigung weisen sie trotzdem eine hohe Arbeitslosigkeit auf. Außerdem arbeitet die Mehrheit der Erwerbstätigen in Berufen, die durch niedrige Fachkenntnisse und einfache Technik gekennzeichnet sind.³⁹⁹ Um die arbeitslosen Ureinwohner in den Arbeitsmarkt integrieren, wurden viele Maßnahmen, u. a. Berufsbildungsmaßnahmen in den Ureinwohnergebieten und Cooperative Education im Sekundarbereich II für die Schüler aus Ureinwohnerfamilien, ergriffen.⁴⁰⁰

Um die beruflichen Bildungsmaßnahmen einzuführen, wurden die „Richtlinien zur Förderung und Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen für die Arbeitslosen in den Ureinwohnergebieten“⁴⁰¹ erlassen. Nach der Richtlinie beauftragten fünf der dem BEVT unterstellten Berufsbildungszentren die Weiterbildungseinrichtungen, den erwerbslosen Ureinwohnern Trainingskurse, welche sich an der Arbeitsmarktlage in den Ureinwohnergebieten orientieren, gebührenfrei anzubieten. In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Kurse⁴⁰² mit vielfältigen Themen angeboten und viele Ureinwohner aus- und weitergebildet.⁴⁰³ Neben den speziell für Ureinwohner durchgeführten Kursen können die arbeitslosen Ureinwohner an weiteren Bildungsmaßnahmen teilnehmen, die allen Arbeitslosen zur Verfügung stehen.

Für die Angelegenheiten der Ureinwohner zuständig ist das „Council of Indigenous Peoples“. Es führt seit 1999 die Beschäftigungserhebung der Ureinwohner durch. Die Untersuchungskategorien umfassen u. a. den Beschäftigungsstand, das Vocational Training und die Arbeitsvermittlung.⁴⁰⁴

³⁹⁹ Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Beispielsweise sind Ureinwohner weniger dazu geneigt, den Heimatort zu verlassen und es gibt nur wenige Arbeitsplätze in den Ureinwohnersiedlungsgebieten. Außerdem haben die meisten Ureinwohner keine gute Schulbildung bzw. berufliche Ausbildung, sie absolvieren vorwiegend lediglich die neunjährige Pflichtschulzeit.

⁴⁰⁰ Vgl. CIP/CEPD 2005.

⁴⁰¹ Die Richtlinien wurden am 29.06.2006 mit der Nr. „職公字第 0950024342 號“ erlassen und am 23.04.2013 mit der Nr. „職訓字第 1022500217 號“ zuletzt geändert: [http://www.tyvtc.gov.tw/sites/tyvtc/files/推動原住民族團體辦理原住民族地區失業者職業訓練作業規定\(102.4.23 修正, 有發文字號\).pdf](http://www.tyvtc.gov.tw/sites/tyvtc/files/推動原住民族團體辦理原住民族地區失業者職業訓練作業規定(102.4.23 修正, 有發文字號).pdf) (03.05.2013).

⁴⁰² Sie umfassten Themen der traditionellen Handwerksberufe, Ureinwohnerkunst und des Tourismus, u. a. Weben, Bildhauerei, Kleidung, Glaskunst, Onlinemarketing in der Tourismuswirtschaft, Fremdenführung, Wellness, Bewirtschaftung in Pension und Ferienwohnung, ökologische Landwirtschaft, Kräutermanagement und traditionelle Küche (vgl. <http://www.nvc.gov.tw/serv20.jsp> und <http://www.cvtc.gov.tw/work-entrust.aspx?item=81>, [03.08.2006]).

⁴⁰³ 2002-2004 hat das Council of Indigenous Peoples (CIP) 109.095.000 NT\$ (\approx 2,8 Mio. €) investiert und 7.613 Ureinwohner aus- und weitergebildet (vgl. CEPD 2005 (94) 026.808, S. 24). 2005-2007 investierte CIP insgesamt 301.732.000 NT\$ und BEVT 167.400.000 NT\$; es wurden 4.790 Ureinwohner beruflich aus- und 3.100 weitergebildet (vgl. CEPD 2005d, S. 30, 55f. und 46). Außer der Zahl 301.732.000 wurden die anderen drei Zahlen von der Verfasserin berechnet.

⁴⁰⁴ Die Erhebung wird jährlich im März, Juni, September und Dezember durchgeführt (vgl. CIP 2012, S. 2). Im Dezember 2011 gab es insgesamt 405.498 Ureinwohner, die 15 Jahre und älter waren. Exklusive der im Dienst

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Nach dem „Beschäftigungsbericht der Ureinwohner 2011“ gab es im Dezember 2011 insgesamt 236.493 Arbeitskräfte, die zu den Urvölkerstämmen gehörten. Bis dahin nahmen 36.112 bzw. 15,27 % von ihnen an Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teil (Tab. 4.5.3.2-4).

Tabelle 4.5.3.2-4: Ureinwohner-Arbeitskräfte mit Aus- bzw. Weiterbildungserfahrungen (Dezember 2011)

Kategorien	Ureinwohner-Arbeitskräfte (≥ 15 Jahre) (%)				
	insgesamt	mit Aus- bzw. Weiterbildungserfahrungen			
		nein	ja		
			gesamt	früher	aktuell
insgesamt	100,00	84,73	15,27	14,31	0,96
nach Geschlecht					
Männer	100,00	87,08	12,92	12,02	0,89
Frauen	100,00	82,10	17,90	16,87	1,03
nach Altersgruppen					
15-24 Jahre	100,00	92,88	7,12	5,38	1,73
25-44 Jahre	100,00	83,45	16,55	15,88	0,67
45-64 Jahre	100,00	83,37	16,63	15,57	1,06
≥ 65 Jahre	100,00	83,20	16,80	14,52	2,28
nach Schulabschluss					
bis Junior High School	100,00	87,84	12,16	11,01	1,15
Senior High School/Senior Vocational School	100,00	82,80	17,20	16,56	0,64
Hochschule	100,00	82,86	17,14	15,92	1,22
keine Angabe	100,00	65,78	34,22	34,22	-
nach Beschäftigungsstand					
Erwerbstätige	100,00	85,21	14,79	13,89	0,89
Arbeitslose	100,00	76,20	23,80	21,69	2,11

Quelle: CIP 2012, S. 56

46,67 % der 36.112 aus- bzw. weitergebildeten Ureinwohner-Arbeitskräfte waren nicht in einer der Trainingsmaßnahme entsprechenden Arbeitsstelle tätig. Die Ursachen hierfür waren vielfältig (Tab. 4.5.3.2-5).

leistenden Soldaten, Gefängnisinsassen und angemeldeten Vermissten gab es noch 388.814 Personen, darunter 236.493 Arbeitskräfte und 152.321 Nichtarbeitskräfte. Unter den Arbeitskräften waren 224.040 Erwerbstätige und 12.453 Arbeitslose; die Arbeitslosenquote lag bei 5,27 % (vgl. CIP 2012, S. 16).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.3.2-5: Ausgewählte Gründe für die Ureinwohner-Arbeitskräfte, die aus- bzw. weitergebildet wurden und nicht in einem gelernten Tätigkeitsbereich arbeiteten (Dezember 2011)

ausgewählte Gründe	aus- bzw. weitergebildete Ureinwohner-Arbeitskräfte (%)		
	gesamt	Erwerbstätige	Arbeitslose
● Es fehlt entsprechende Arbeitsstellen im Arbeitsmarkt	34,96	33,97	43,72
● keine Einstellung in entsprechenden Arbeitsstellen	21,60	22,87	10,39
● neue Vorstellung über Berufstätigkeit	12,72	13,42	6,48
● kein gefordertes Zertifikat	8,62	7,84	15,53

Quelle: CIP 2012, S. 59f.

Über die Hälfte der Betroffenen gaben an, dass es im Arbeitsmarkt keine entsprechenden Arbeitsstellen gab bzw. keine Einstellung in den entsprechenden Arbeitsstellen bekam. 12,72 % hatten neue Vorstellung über die Berufstätigkeit und 8,62 % – bei der Arbeitslosengruppe 15,53 %⁴⁰⁵ – kein gefordertes Zertifikat. Aus diesen Äußerungen muss man die Ursachen finden:

- Stimmen das Angebot und die Nachfrage nicht überein? Das heißt, waren die Arbeitsstellen schon verschwunden oder die Bildungsmaßnahmen ein Überangebot?
- Hatten die Betroffenen keine Berufsberatung und Arbeitsvermittlung bekommen?

Um die Effizienz der öffentlich geförderten Bildungsmaßnahmen, vor allem der für Arbeitslose, zu steigern, sollten die öffentlichen Berufsbildungszentren, die Arbeitsvermittlungszentren und Betriebe mehr und besser zusammenarbeiten als bisher. Das heißt, die Bildungsmaßnahmen müssen nach betrieblichen Anforderungen maßgeschneitert werden. Außerdem sollten die Kursteilnehmer intensive Betreuungen erhalten. Sonst werden die öffentlichen Geldmittel verschwendet.

(4) Straffällige und vorbestrafte Erwachsene

In Taiwan haben die Straffälligen die Möglichkeit, in der Verbüßungsphase beruflich ausgebildet zu werden. Es gibt 49 dem Justizministerium unterstellte Straflager, darunter 24 Gefängnisse, unter ihnen drei Frauengefängnisse, zwei Schulen für Straftätige im schulpflichtigen Alter, zwei Mindersicherheitsgefängnisse und drei Trainingsinstitute.⁴⁰⁶ Nach dem Hinweis des Justizministeriums, die berufliche Bildung der Straffälligen in der Warenproduktion vorzunehmen, errichteten die meisten Straf-

⁴⁰⁵ Einem frühen Bericht zufolge waren viele der Kursteilnehmer anschließend erneut arbeitslos, weil sie die Fertigungsprüfung nicht bestanden und somit kein Zertifikat erhielten (vgl. CIP 2006, S. 107).

⁴⁰⁶ Vgl. Justizministerium (Ministry of Justice [MoJ]): <http://www.moj.gov.tw/mp001.html> (05.05.2013) → unterstellte Behörden → Straflager.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

lager Produktionshallen und Werkstätten, um entweder Herstellungsaufträge von Betrieben auszuführen, hauseigene Waren zu produzieren oder berufliche Bildungsmaßnahmen durchzuführen.⁴⁰⁷

Die Produktion von Waren ist im Prinzip keine berufliche Bildung. Aber durch die Warenherstellung können die Straffälligen neben dem Erwerb von Kenntnissen über die Produktionsprozesse auch klassische Arbeitstugenden, z. B. Fleiß, Pünktlichkeit, Präzision und Ordentlichkeit, welche in einem engen Zusammenhang zur Qualität stehen, ausbilden, die bedeutsam für ihr künftiges Erwerbsleben sind. Die Zielsetzung dieser Idee liegt darin, dass die Einkommen der Straffälligen zunehmen, dass ihre beruflichen Kompetenzen gesteigert und ihr Selbstbewusstsein gestärkt wird.⁴⁰⁸ Gemäß der „Verordnung zum Bezahlen der Arbeitsgelder im Gefängnis“⁴⁰⁹ werden 50 % des Überschusses, der sich aus dem Arbeitseinkommen abzüglich der Produktionskosten ergibt (§ 5 Abs. 1), entweder nach der gefertigten Warenstückzahl oder nach Arbeitstagen des Gefangenen beziffert (§ 3); das Geld wird auf das persönliche Konto des Gefangenen eingezahlt und dort verwahrt (§ 6 Abs. 2).

Die berufliche Bildung in den Straflagern umfasst drei Maßnahmen: (1) Kurse für Techniker- bzw. Fertigkeitprüfung, (2) kurzfristige und nach der Erwerbsmöglichkeit gerichtete Trainings und (3) das Training von traditionellen Handwerksberufen.⁴¹⁰ Vor allem die Ausbildung für die Fertigkeitprüfung ist der Mittelpunkt der beruflichen Bildungsaufgabe der Straflager. Zur Teilnahme an den Trainingskursen werden die Straffälligen nach ihrem persönlichen, familiären und sozialen Hintergrund, z. B. Talent, Neigung, Arbeitserfahrung, Strafart und verbleibende Strafzeit, ausgewählt. Am Trainingsende kann jeder an der Fertigkeitprüfung zur Erlangung des Zertifikates-C teilnehmen, um nach der Entlassung auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden zu können und die öffentlichen Mittel effizient verwenden zu können (Tab. 4.5.3.2-6).

⁴⁰⁷ 2011 betrug der Warenumsatz insgesamt 798.550.000 NT\$ (≈ 20 Mio. €); davon zählten 477.340.000 NT\$ zur beauftragten und 321.210.000 NT\$ zur hauseigenen Warenprodukte (vgl. MoJ 2011, S. 42, Abb. 3-2).

⁴⁰⁸ Das Justizministerium errichtete am 01.06.2007 ein Teleeinkaufsnetz für die hauseigenen Produkte der Straflager – „Warenbörse der hauseigenen Produkte von Straflagern“, um den Umsatz zu steigern. Ein Teil des Einkommens wird zur Entschädigung der Tatopfer, ein weiterer Teil für die Verbesserung der Wohnbedingungen und medizinischen Versorgung sowie zur Anschaffung von Trainings- und Produktionsausstattungen verwendet (vgl. MoJ [04.10.2007] → Aufgabeninformation [Stand: 17.07.2007]). Die Produktpalette ist vielfältig und umfasst über 1.000 Produktartikel in den Bereichen traditionelle und handwerkliche Kunstartikel, landwirtschaftliche Produkte und Nahrungsmittel (vgl. Warenbörse der hauseigenen Produkte von Straflagern: <http://www.old.moj.gov.tw/mp.asp?mp=2> [07.05.2013] → nach Einrichtungszugehörigkeit).

⁴⁰⁹ Die Verordnung wurde am 24.05.1973 erlassen und am 30.06.1999 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=I0040029> [03.05.2015]).

⁴¹⁰ Im Jahr 2011 wurden 349 Trainingskurse mit 6.154 Teilnahmefällen in Berufsbildungszentren der Straflager durchgeführt (Tab. 4.5.3.2-6), u. a. der Kurs für Kochen, Backen, Webdesign, Software, Hardware-Konfiguration, Gartenkunst und Kunstporzellan (vgl. MoJ 2011, S. 43).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.3.2-6 Vocational Training in den Straflagern

Kategorien	Anzahl der Kurse (Klassen)	Teilnahmefälle			
		insgesamt	Teilnahme an die Fertigungsprüfung für C-Klassen-Zertifikate		
			insgesamt	Anzahl der Bestandenen	Bestandquote (%)
2007	323	5.710	1.211	1.204	99,4
2008	335	5.589	1.111	1.106	99,5
2009	361	8.850	934	929	99,5
2010	343	7.316	1.131	1.122	99,2
2011	349	6.154	879	873	99,3

Quelle: MoJ 2011, S. 43, Tab. 3-2

Neben den Gefängnissen mit Produktions- und Bildungsarbeit gibt es ein Gefängnis, das die schulische Bildung des Sekundarbereiches anbietet, und zwei Gefängnisse, die Zweigstellen der Fernuniversitäten errichtet haben, um den Gefangenen nach der Entlassung den Anschluss an Schulen und Hochschulen zu ermöglichen. Neben der beruflichen Bildung bieten die Straflager den bald entlassenen Straffälligen Kurse und Betreuung für Arbeitsuche und Stellenvermittlung an.⁴¹¹

Die Straftlassenen können sich an die „After-Care Association“⁴¹² und ihre örtlichen Arbeitsstellen wenden, um im Bedarfsfall Hilfe zu bekommen. Hier werden sie bei alltäglichen und beruflichen Problemen, wie Schulbesuche, Arbeitsuche und berufliche Aus- und Weiterbildung, betreut.⁴¹³ Im Weiterbildungsmarkt gibt es keine besonderen Angebote für straffällig gewordene Menschen. Wenn sie an Weiterbildungskursen teilnehmen möchten, können sie entweder die von der „Taiwan Af-

⁴¹¹ Nach einer Statistik gab das Justizministerium für die Jahre 2005-2007 (2002-2004) insgesamt 267.570.000 (268.168.000) NT\$ für die beruflichen Trainings der Sträflinge aus (vgl. CEPD 2005d, S. 32 u. 56 sowie 24 u. 26).

⁴¹² Vgl. „Gesetz zum Schutz der Straftlassenen“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=I0050001> (03.05.2015) und „Verordnung zur Organisation und Verwaltung der After-Care Association“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=I0050019> (03.05.2015). Das Gesetz wurde am 08.04.1976 erlassen und am 26.05.2010 zuletzt geändert; die Verordnung wurde am 06.01.2003 erlassen und am 03.09.2014 zuletzt geändert. In Taiwan gibt es zwei „After-Care Associations“, und zwar die am 11.11.1946 errichtete „Taiwan After-Care Association“ und die am 11.11.1989 errichtete „Fujian After-Care Association“. Jede ist mit dem Status „Körperschaftliche Organisation“ für Angelegenheiten zum Schutz der straffällig gewordenen Menschen zuständig und wird vom Justizministerium überwacht (vgl. MoJ 2011, S. 70).

⁴¹³ Um den Straftlassenen eine Tätigkeit zu ermöglichen, wurden neben der Arbeitsvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zwei weitere Unterstützungsmaßnahmen ins Leben gerufen. Zum einen werden die Betriebe dazu angehalten, den straffällig gewordenen Menschen eine Arbeits- oder Bildungsstelle anzubieten. Die Kosten werden vom Betrieb geleistet. Die zweite Maßnahme sieht vor, den straffällig gewordenen Menschen Geld zu leihen, um ein Unternehmen gründen zu können, in dem ein festgelegter Stellenanteil mit anderen straffällig gewordenen Menschen besetzt werden muss; nach fünf Jahre muss das ausgeliehene Kapital monatlich zinslos getilgt werden (vgl. Taiwan After-Care Association: <http://www.after-care.org.tw/script2/index.htm> [27.09.2007] → Serviceinhalte → Aus- und Weiterbildung). Im Jahr 2011 wurden 1.390 Straftlassene erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt; 468 bekamen durch die oben erwähnten Unterstützungsmaßnahmen eine Arbeitsstelle und 1.688 nahmen an einer Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme teil (vgl. MoJ 2011, S. 70, Tab. 4-11). Zurzeit gibt es 7 solche Geschäfte, und zwar Restaurants, Biobauern, Autowäschereien, Reinigungsfirmen usw. (vgl. Taiwan After-Care Association: <http://www.after-care.org.tw/html2/> [07.05.2013] → Geschäfte).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

ter-Care Association“ geförderten oder die vom BEVT für jedermann veranstalteten Kurse besuchen. Im ersten Fall werden Weiterbildungseinrichtungen damit beauftragt, den straffällig gewordenen Menschen Kurse mit Zertifikatsprüfung anzubieten. Im zweiten Fall können die Teilnehmer von den Teilnahmegebühren befreit werden und auch gemäß §18 bis § 20-1 der „Verordnung zur Durchführung der Arbeitsförderungszuschüsse“⁴¹⁴ eine finanzielle Unterstützung zur Sicherung ihres Lebensunterhalts erhalten.

Jugendstraffällige

Für die Jugendstraffälligen (12-18 Jahre) gibt es vier dem Justizministerium unterstellte Ersatzschulen.⁴¹⁵ Neben dem regulären Schulunterricht von der Primar- bis zur Sekundarstufe II bieten sie zahlreiche berufliche Bildungskurse mit unterschiedlicher Unterrichtsdauer an. Die Trainingskurse für die Fertigungsprüfung des Zertifikates-C umfassen folgende Berufe: Automechaniker, Motorradmechaniker, Damenfriseur, Kosmetiker, Programmierer und Bäcker. Neben den Kursen für die Zertifikatsprüfungen werden weitere Kurse mit entsprechend kürzerer Trainingsdauer für solche Schüler angeboten, die an den Prüfungen wegen der Aufenthaltsdauer in den Straflagern nicht teilnehmen können und trotzdem die Möglichkeit erhalten sollen, eine Berufsfertigkeit zu lernen. Die Kurse umfassen Themen wie Motorradreparatur, Software, Bambusflechten, Chinesische Knotenkunst usw. Tab. 4.5.3.2-7 zeigt die Zahlen der Jugendstraffällige, die im Jahr 2012 an den Trainingskursen und den Fertigungsprüfungen teilnahmen.

Tabelle 4.5.3.2-7: Vocational Training in den Ersatzschulen des Ministry of Justice 2012

Ersatzschulen	Trainingsteilnehmer (Anzahl)	Teilnehmer der Fertigungsprüfung des Zertifikates-C (Anzahl)	
	insgesamt	insgesamt	bestanden
Chengjheng High School	k. A.	k. A.	k. A.
Ming Yang High School	127	118	118
Tauyuan Reform School	164	88	85
Changhua Reform School	89	84	84

Quelle: s. Fußnoten⁴¹⁶

Für weitere besondere Personengruppen – Frauen, erwerbsfähige Familienmitglieder der vom Staat unterstützten Familien mit geringem Einkommen und entlassene Soldaten – gibt es keine speziellen Trainingsprogramme. Sie können an jedem der vom BEVT durchgeführten Kurse teilnehmen und wie alle besonderen Personen von den Gebühren befreit werden und ggf. Unterhaltszuschüsse erhalten.

⁴¹⁴ Vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090025> (03.05.2015). Sie wurde am 30.12.2002 erlassen und am 04.08.2014 zuletzt geändert

⁴¹⁵ Diese sind die „Chengjheng High School“, die „Ming Yang High School“, die „Tauyuan Reform School“ und die „Changhua Reform School“ (vgl. MoJ [07.05.2013] → unterstellte Behörden → Straflager). In der Ersatzschule werden die Jugendstraffälligen „Schüler“ genannt.

⁴¹⁶ Vgl. Chengjheng High School: <http://www.myg.moj.gov.tw/mp074.html> (04.07.2013); Ming Yang High School: <http://www.myg.moj.gov.tw/mp075.html> (04.07.2013) → Informationsservice → Statistische Daten → Geschäfte → Trainingsergebnisse → 2012; Tauyuan Reform School: <http://www.tyr.moj.gov.tw/mp072.html> (04.07.2013) → Statistische Daten → Geschäfte → Trainingsergebnisse → 2012; Changhua Reform School: <http://www.chr.moj.gov.tw/mp.asp?mp=073> (04.07.2013) → Statistische Daten → Geschäfte → Trainingsergebnisse → 2012.

4.5.4 E-Learning im Bereich beruflicher Weiterbildung

Die technische Entwicklung leistet einen Beitrag zur schnellen Verbreitung von Wissen und Informationen. Für den Erwerb von nützlichen Kenntnissen bzw. Informationen ist das E-Learning eine unentbehrliche Lernform. Durch das E-Learning kann die öffentliche Dienstleistung verbessert werden, wenn die Beamten und die Angestellten der Behörden ständig weitergebildet werden. Zudem kann die betriebliche Weiterbildung mit E-Learning flexibler und effizienter sein als die Weiterbildung in Form von Präsenzunterricht. Außerdem kann der Einzelne überall und zu einem selbstbestimmten Zeitpunkt lernen. Um diese Ziele zu erreichen, wurden das „Taiwan E-Learning Programm“⁴¹⁷ (2003-2007) und das „Taiwan E-Learning and Digital Archives Programm“ (2008-2012) eingeführt.

Nach diesen Programmen richten sich die E-Learning-Kurse einerseits an vier Personengruppen, und zwar an Beamte, inklusive Schullehrer der öffentlichen Schulen, Arbeitskräfte, Schüler und alle Staatsbürger, die sich für die Kurse interessieren. Andererseits umfassen sie wie die Weiterbildung in Präsenzform allgemein- und berufsbezogene Themen. Um das lebenslange Lernen per E-Learning zu fördern, haben die Behörden und öffentlichen Institutionen in den vergangenen Jahren viele E-Learning-Netze eingerichtet, die im Folgenden dargestellt werden. Neben den öffentlich führenden E-Learning-Netzen gibt es auch zahlreiche kommerzielle E-Learning-Netze, welche auch berufliche Weiterbildungskurse anbieten.

4.5.4.1 E-Learning von Beamten

Für die Beamten, inklusive der ordentlichen Schullehrer der öffentlichen Schulen, ist die berufliche Weiterbildung eine Pflicht. Um die Beamten per Internet im „Lebenslangen Lernen“ zu fördern, wurden ein Konzept zum E-Learning und eine Richtlinie zur Regelung der E-Learning-Stunden von Beamten erlassen.⁴¹⁸ Nach dieser Richtlinie betragen ab dem 01.01.2008 die jährlichen Mindeststunden für Weiterbildung 40 Unterrichtsstunden, davon mindestens fünf Stunden per E-Learning und 20 Stunden für berufsbezogene Inhalte. Die Beamten können entweder an den von den anerkannten Trägern angebotenen Präsenzkursen oder an den anerkannten Weiterbildungs-

⁴¹⁷ Das Programm war eines der Programme des „Projekts zur digitalen Taiwan“, eines der Tochterprojekte der „Challenge 2008 – National Development Plan“ (2002-2007) (vgl. http://www.rad.gov.tw/book-no1/PDF/02_02.pdf [11.09.2012], S. 259).

⁴¹⁸ Vgl. „Konzept zum E-Learning von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm zugehörigen Behörden und Schulen“; es wurde am 24.05.2006 mit der Nr. „行政院 95.5.24 院授人考字第 0950062300 號函“ erlassen: <http://www.coa.gov.tw/view.php?catid=17520> (11.09.2012); „Richtlinie zu den Weiterbildungs- und E-Learning-Stunden von Beamten“; sie wurde am 11.07.2007 mit der Nr. „行政院 96 年 07 月 11 日院授人考字第 0960062703 號函“ erlassen: http://www.dsland.gov.tw/law/law_main.asp?law_id=00535 (18.09.2012).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

maßnahmen der E-Learning-Netze teilnehmen. Die absolvierten Weiterbildungsstunden müssen im den persönlichen Lebenslangen Lern-Pass (LLL-Pass) beim Beamtenweiterbildungsportal registriert werden.⁴¹⁹

Die Themen des Beamten-E-Learning sind vielfältig, von berufsbezogenen Kenntnissen und gesetzlichen Regelungen, über Führungsstrategien und Fremdsprachen bis hin zu Kunst, Literatur und Kultur.⁴²⁰

Öffentliche E-Learning-Netze für Beamte umfassen zwei Typen, und zwar die geschlossenen und die offenen Netze. Die Ersteren bieten hauptsächlich berufsbezogene Weiterbildungskurse für bestimmte Personengruppen an.⁴²¹ Die Letzteren stellen allen interessierten Bevölkerungsgruppen, sowohl den Beamten als auch der Zivilbevölkerung, Weiterbildung zu allgemeinen und beruflichen Themen zur Verfügung. Tab. 4.5.4.1-1 zeigt die E-Learning-Netze, die von den Behörden auf nationaler Ebene für Verwaltungsbeamte und Schullehrer der ganzen Nation eingerichtet werden; die meisten von ihnen bieten Beamten berufliche Weiterbildungskurse an. Einen kleinen Teil der Kurse können auch Zivilpersonen besuchen. Einige dieser Netze, z. B. das „Beamten-E-Learning-Netz“ seit 2004 und die „IT-School für Beamte“, bieten auch kombinierte Kurse an. Das heißt, ein Kurs umfasst zwei Teile, und zwar das Online-Lernen und den Präsenzunterricht am Werktagabend bzw. am Wochenende.⁴²²

Die Netze der Tab. 4.5.4.1-2 gehören zu den regionalen Verwaltungsbehörden, die nur die Beamten und die Zivilbevölkerung der Region besuchen können. Sie umfassen in der Regel zwei Netzteile – den einen für regionale Verwaltungsbeamte und Schullehrer, den anderen für alle Bezirkseinwohner.

⁴¹⁹ Vgl. „Richtlinie zum LLL-Pass von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm zugehörigen Behörden und Schulen und zur Akkreditierung von Weiterbildungsträgern“: http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/All_Law/5/5-201.html (18.09.2012). Die akkreditierten E-Learning-Netze umfassen u. a. das E-Learning-Netz der Civil Service Development Institute, Regional Civil Service Development Institute, Nationalbibliothek, Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics und Taipei City Government (vgl. <http://elearning.lib.ntu.edu.tw/reference.htm> [18.09.2012]).

⁴²⁰ Vgl. http://www.rad.gov.tw/book-no1/PDF/02_02.pdf (周瑞貞：迎接 e 時代的來臨 - 談公務人員數位學習，在「研習論壇精選」，第 261 頁) (11.09.2012).

⁴²¹ Einer Erhebung zufolge hatten insgesamt 49 Behörden und öffentliche Institutionen bis Juni 2005 E-Learning-Netze für Weiterbildung eingerichtet. Unter ihnen gab es vier Netze ausschließlich für die berufliche Weiterbildung gesamt aller Beamtengruppen (z. B. Beamtenweiterbildungsportal und E-College der National Academy of Civil Service) und 25 hauptsächlich für die berufliche Weiterbildung des behörden- bzw. institutioneigenen Personals (z. B. das E-Learning-Netz des Ministry of Foreign Affairs, des Ministry of the Interior, des Central Bank, des Bureau of High Speed Rail (Ministry of Transportation and Communications), der Water Resources Agency (Ministry of Economic Affairs) und des Metro Taipei der Taipei City Government: <http://e-learning.trtc.com.tw/>) (vgl. Wu 2006, S. 13f., Tab. 1).

⁴²² Vgl. Wu 2006, S. 12ff.

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.5.4.1-1: Ausgewählte nationale Beamten-E-Learning-Netze

E-Learning-Netze	Webadressen
Central Personnel Administration, Executive Yuan	
● Beamtenweiterbildungsportal*	http://lifelonglearn.dgpa.gov.tw/
● Beamten-E-Learning-Netz (seit 2002) (Civil Service Development Institute)	http://elearning.hrd.gov.tw/index.php
● E-Learning Center (Regional Civil Service Development Institute)	http://elearning.rad.gov.tw/fet/home/ch
Civil Service Protection & Training Commission, Examination Yuan	
● E-College* (seit 2003) (National Academy of Civil Service)	http://ecollege.nacs.gov.tw/Nacs/index
Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan	
● IT-School für Beamte (seit 2002)	http://itschool.dgbas.gov.tw/
Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan	
● Netz-College für Verwaltungsbeamte	http://emba/learnbank.com.tw/edm/080221-gov/

* In diese Netze dürfen nur Beamte und Schullehrer eintreten.

Quelle: Wu 2006, S. 13f., Tab. 1; E-Learning in Taiwan 2008: http://teldap.tw/Files/98W_tw.pdf (18.09.2012), S. 310ff.

Tabelle 4.5.4.1-2: Ausgewählte regionale Beamten-E-Learning-Netze

E-Learning-Netze	Webadressen
● Taipei E-Campus ¹ (Taipei City Government)	http://elearning.taipei.gov.tw/
● Taichung E-College ² (Taichung City Government)	http://www.gohome.com.tw/
● Nantao-E-Netz ² (Nantao Kreis Government)	http://elearn.nantou.gov.tw/idea/
● Hafenstadt-E-College ³ (Kaohsiung City Government)	http://elearning.kcg.gov.tw/
● Hauptstadt-E-Schule ³ (Tainan City Government)	http://school.tncc.gov.tw/

¹Manche Kurse bietet man nur für Beamte und Schullehrer an.

²Vorerst muss man sich als Mitglieder registrieren lassen, dann kann man die Kurse besuchen.

³Die Kurse unterscheiden sich in zwei Kategorien, und zwar für Beamte und Lehrer sowie für Alle.

Quelle: Wu 2006, S. 13f., Tab. 1; E-Learning in Taiwan 2008, S. 310ff.

4.5.4.2 E-Learning von Arbeits- und Fachkräften

Für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer – auch die per E-Learning – sind das BEVT und das Industriebüro zuständig. In den vergangenen Jahren richteten sie viele Netze ein, die sich in zwei Gruppen unterscheiden lassen, und zwar in die Informations- und die E-Learning-Netze. Um Informationen der präsenten Weiterbildungskurse transparent zu machen, wurden zwei Netze eingerichtet, und zwar das Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings und das Vocational Trainings' E-Netz (s. u.).

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings⁴²³

Das Portal wurde 2007 eingerichtet und umfasst Informationen aller öffentlichen Weiterbildungskurse mit Präsenzform, d. h. der von insgesamt zehn Behörden angebotenen Trainings.⁴²⁴ Sie bieten Arbeits- und Fachkräften Weiterbildungen, von einfachen bis zu hochqualifizierten Stufen, in sechs Berufsbereichen, und zwar in Industrie, Handel, Medizin und Pflege, Landwirtschaft, Hauswirtschaft und Kunst.

Vocational Trainings' E-Netz⁴²⁵

Das vom BEVT im Jahr 2005 eingerichtete Netz ist ein Weiterbildungsportal, das die von 11 öffentlichen Berufsbildungszentren angebotenen berufsbezogenen Präsenzkurse umfasst. Um die Weiterbildungsinformation zu verbreiten, ist die Kursliste inzwischen auch im (öffentlichen) Arbeitsstellenbörse-Netz⁴²⁶ und in marktführenden privaten Arbeitsmarktbörse-Netzen erreichbar.⁴²⁷

Die Einrichtung der öffentlichen E-Learning-Netze für Arbeits- und Fachkräfte (Tab. 4.5.4.2-1) richtet sich sowohl an Betriebe als auch an Arbeitnehmer. Das Ziel liegt darin, dass einerseits die Berufskompetenz und das Allgemeinwissen der Arbeitnehmer per E-Learning gesteigert werden können, andererseits Betriebe eine Alternative zu Präsenzkursen haben und Kosten für die Mitarbeiterbildung sparen, das heißt, sie können geeignete Onlinekurse als betriebsinternes Weiterbildungsmaterial nutzen und brauchen nicht unbedingt selbst weiterzubilden, auch wenn sie weiterbildungsfähig sind.

⁴²³ Vgl. <http://get.nat.gov.tw/> (26.09.2012).

⁴²⁴ Die zehn Behörden sind das Industrial Development Bureau, das Department of Industrial Technology, das Department of Commerce und die Small and Medium Enterprise Administration (SMEA) des Wirtschaftsministeriums, das BEVT, das Council of Indigenous Peoples, die Veterans Affairs Commission, die National Youth Commission, das Department of Labor (Taipei City) und das Bureau of Labor (Kaohsiung City) (vgl. SMEA: <http://www.moeasmea.gov.tw/mp.asp?mp=1> [29.08.2012] → Informationspalette → Geschäftsinformation → Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings im Betrieb [23.11.2007]).

⁴²⁵ Vgl. Vocational Trainings' E-Netz: <http://www.etraining.gov.tw/index.html> (04.09.2012). Obwohl die Webadresse „...-E-Training“ heißt, finden die angebotenen Weiterbildungen des Netzes ausschließlich in Präsenzform statt (vgl. Vocational Trainings' E-Netz [04.09.2012] → Kursinformation).

⁴²⁶ Vgl. Arbeitsstellenbörse-Netz: <http://www.ejob.gov.tw/> (04.09.2012).

⁴²⁷ Vgl. CLA (04.09.2012) → Informationszentrum → Zusammenarbeit von BEVT und den privaten Arbeitsmarktbörsen über die Weiterbildungsinformation: <http://www.ejob.gov.tw/news/cover.aspx?tbNewsCde=NW2007> (News vom 05.11.2007).

Tabelle 4.5.4.2-1: Öffentliche E-Learning-Netze für Arbeits- und Fachkräfte

E-Learning-Netze	Webadressen
Council of Labor Affairs	
● E-Campus für Vocational Training	http://www.vtu.nat.gov.tw/
● E-Netz für Arbeiterbildung	http://cla.hilearning.hinet.net/
Science Park Administration, National Science Council	
● E-Learning-Netz für technologische Fachkräfte	http://e-learning.sipa.gov.tw/edu/index.jsp
Industriebüro, Ministry of Economic Affairs	
● Digital Content Institute	http://www.dci.org.tw/
● E-Learning Center der Semiconductor Institute	http://www.idb-si.net/si_lc/index.php
● KMU-Netz-Campus	http://www.smelearning.org.tw/

(1) E-Campus für Vocational Training

Damit die Arbeitnehmer neben dem erlernten Beruf eine zweite Fachkompetenz erwerben, ihre Berufsfähigkeit steigern und eine eventuelle Arbeitslosigkeit vermeiden, hat das BEVT 2003 ein E-Learning-Netz für die berufliche Weiterbildung eingerichtet, das seit 2008 in E-Campus, der „Virtuellen Universität für das Vocational Training“ umbenannt wurde.⁴²⁸ Der E-Campus umfasst nach dem Vorbild der realen Hochschule acht Fakultäten, und zwar für Elektronik, Elektromechnik, Maschinenbau, Informatik, Gastronomie und Hotellerie, Dienstleistungen, sonstige Themen und Bildungsgutscheine. Zurzeit bietet er über 800 E-Kurse an. Sie lassen sich einerseits in zertifizierte und nichtzertifizierte Kurse aufteilen, andererseits nach den Berufsgruppen in neun Kategorien, und zwar in Elektronik, Elektromechnik, Maschinenbau, Informatik, Hauswirtschaft, Handel und Management, Tourismus und Gastronomie, Gartenbau und Fremdsprachen.⁴²⁹ Neben den E-Kursen bietet das Netz auch kombinierte Kurse, d. h. das Training wird teils per Online-Kurs, teils mit Präsenzunterricht durchgeführt. Auf diese Weise können die Weiterbildungskosten reduziert werden. Außerdem bietet das Netz virtuelle Fähigkeitsprüfungen mit insgesamt 197 Prüfungsberufen.⁴³⁰ Man kann mit diesem Angebot vor der realen Prüfung unbegrenzt üben, um möglichst einmal das gewünschte Zertifikat zu erreichen.

⁴²⁸ Vgl. Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung (Virtuelle Universität für das Vocational Training): <http://www.vtu.nat.gov.tw/> (11.07.2013) → Forschung und Entwicklung → Training and Development Nr. 6 (September 2009) → Titelgeschichte → Part 3» Durchführung – Ganzheitliche Einführung des Mechanismus zum E-Learning; ebenda → .. → Wissenschaftsblickfeld → Bericht zur Einrichtung und zur Funktionalität des E-Campus für Vocational Training.

⁴²⁹ Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung (11.07.2013) → about us.

⁴³⁰ Vgl. Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung (11.07.2013) → Fertigungsprüfung → Berufe der Fertigungsprüfung.

(2) E-Netz für Arbeiterbildung

Das im Februar 2004 eingerichtete „E-Netz für Arbeiterbildung“ bietet nicht praktizierte Weiterbildungen, sondern arbeitsrechtbezogene Kurse.⁴³¹ Die Zielgruppen sind Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich als Mitglieder registrieren. Danach kann der Einzelne neben dem Kursbesuch auch in die Diskussionsplattform eintreten und der Betrieb die E-Kurse für die betriebsinterne Weiterbildung kostenlos verwenden. Außerdem werden zusätzlich Präsenzunterricht, Online-Betreuung und Online-Workshops angeboten.⁴³²

(3) E-Learning-Netze für technologische Fachkräfte

Es gibt drei öffentliche E-Learning-Netze für die fachliche Weiterbildung technologischer Fachkräfte. Das „Lernnetz für technologische Fachkräfte der Science Park Administration“ bietet zahlreiche Kurse in Präsenzform und E-Learning an. Die Kurse umfassen zahlreiche Themenbereiche⁴³³ und orientierten sich hauptsächlich an den Bedürfnissen der industrieparkinternen Unternehmen. Das heißt, sie sind ausschließlich für die parkinternen Unternehmen fachbezüglich maßgeschneidert und für Außenstehende geschlossen. Allerdings verzichten sie auf eine Zulassungsbeschränkung bzw. besondere Kenntnisse und Voraussetzungen der Kursteilnehmer.⁴³⁴ Das Digital Content Institute bietet auch zahlreiche E-Kurse an. Zum Besuch der E-Kurse muss man sich zuvor als Mitglieder registrieren.⁴³⁵ Das dritte E-Learning-Netz für technologische Fachkräfte ist das E-Learning Center des Semiconductor Institutes. Bis Anfang Juli 2013 bot es insgesamt 173 Online-Kurse im Bereich der IC-Industrie (integrated circuit industry) an. Außerdem gab es zahlreiche Online-Kurse im Managementbereich bzw. sonstigen Themenbereichen.⁴³⁶

⁴³¹ Die Kurse umfassen 12 Kategorien, und zwar Arbeitsvermittlung, Vocational Training, Arbeitsbedingungen, Arbeitsversicherung, Arbeitssicherheit, Arbeitswohlfahrt, Gewerkschaft und Konsultationen, Verhandlungen im Konfliktfall zwischen Arbeitgebern und -nehmern, berufliche Gleichstellung beider Geschlechter, Behinderter-Berufsbildung für Beschäftigung, ausländische Arbeitnehmer und Freizeitaktivitäten (vgl. E-Netz für Arbeiterbildung: <http://cla.hilearning.hinet.net/> [11.07.2013] → about us → Einführung des E-Netzes).

⁴³² Vgl. E-Learning in Taiwan 2008, S. 189f.

⁴³³ 2012 gab es insgesamt 8.321 Teilnahmefälle in acht Themenbereichen, und zwar 1.309 im Bereich „Semiconductor Technology“, 788 „Communications & Computer Integrated Applications“, 569 „Opto-electronic Technology“, 692 „Biotechnology“, 749 „The Training Programm of Chemical Safety & Hygiene, Environment Engineer and Management“, 179 „Technology Law“, 290 „Project for Talents Development for Decision Analysis and Management of High-Tech Industry“ und 3.745 im Bereich „Management Topics“ (vgl. Lernnetz für technologische Fachkräfte der Science Park Administration, National Science Council: <http://e-learning.sipa.gov.tw/edu/> (11.07.2013) → Trainingsergebnisse → 2012).

⁴³⁴ Vgl. ebenda → Ziel der Websites; ebenda → Überblick der Kurse.

⁴³⁵ Vgl. Digital Content Institute: <http://www.dci.org.tw/> (11.07.2013).

⁴³⁶ Vgl. E-Learning Center der Semiconductor Institute: http://www.idb-si.net/si_lc/index.php (11.07.2013) → Info-Center zum Lernen → Kurssuchen.

(4) KMU-Netz-Campus

Um die KMU zur lernenden Organisation umzuwandeln, hat die „Small and Medium Enterprise Administration“ (SMEA) des Wirtschaftsministeriums im Jahr 2000 ein „Netz zum lebenslangen Lernen (LLL-Netz) für die KMU“ und den LLL-Pass für ihre Beschäftigten eingeführt. Da der globale Wettbewerb immer stärker geworden war, wurde ein E-Learning-Netz, das KMU-E-College am 01.09.2003 zusätzlich eingerichtet. Es bietet dem Betrieb einen maßgeschneiderten Lernbereich, damit die Mitarbeiter online lernen können, wenn sie das Angebot des KMU-E-Colleges annehmen.⁴³⁷ Da die Nachfrage nach dem Onlinelernen ständig zunahm, wurde das Angebot des E-Colleges immer vielfältiger und es wurde im Jahr 2006 in KMU-E-Campus umbenannt. Gleichzeitig wurde das LLL-Netz in dieses Netz integriert. Zurzeit bietet der gebührenfreie KMU-E-Campus über 1.200 E-Kurse in sechs Themenbereichen bzw. Netz-Colleges an: in der Informationstechnologie, der Personalentwicklung und der Innovation, im Marketing, in den Finanzen und im Allgemeinwissen. Zum Nutzen der Netzressourcen muss sich man vorher als Einzel- bzw. Gruppenmitglieder registrieren lassen.⁴³⁸ Seit 2004 wird dem weiterbildungsbereiten Betrieb eine Plattform als betriebseigenes Weiterbildungsgebiet angeboten. Die Kurse auf der Plattform kann der Betrieb maßgeschneidert werden lassen bzw. selbst entwickeln. 2013 werden 75 Plattformen angeboten. Bisher haben über 750 Betriebe von diesem Angebot bei der Durchführung der innenbetrieblichen Weiterbildung Gebrauch gemacht.⁴³⁹ Das E-Learning durch Lernplattform kann einen Beitrag zur betrieblichen Weiterbildungsarbeit leisten. Außerdem können die Weiterbildungskosten bezüglich u. a. des Arbeitsausfalls der Weiterbildungsmitarbeiter reduzieren.

⁴³⁷ Vgl. SMEA (12.07.2013) → Informationspalette → Geschäftsinformation → KMU-E-Learning-Netz im Betrieb (Stand: 03.10.2003).

⁴³⁸ Vgl. KMU-E-Campus: <http://www.smelearning.org.tw/> (12.07.2013) → Einführung des Netz-Campus.

⁴³⁹ Vgl. KMU-E-Campus (12.07.2013) → Betriebliches Lernen.

4.5.4.3 E-Learning im Schulsystem

Es gibt zahlreiche öffentliche Netze zum Onlinelernen im Schulsystem. Tabelle 4.5.4.3-1 zeigt u. a. die vom Bildungsministerium eingerichteten E-Learning-Netze. Sie bieten einerseits den Schülern entweder Ergänzungswissen oder Nachhilfe zum Schulunterricht, andererseits den Schullehren berufliche Weiterbildung an, um ihre Lehrtätigkeit, also in der Methodik und Didaktik, ständig zu verbessern. Für die Weiterbildung der Schulverwaltung können die Schullehrer u. a. an Kursen des Civil Service Development Institutes und Regional Civil Service Development Institutes – per Präsenzform bzw. E-Learning – teilnehmen (s. Kap. 4.5.1.1 u. Kap. 4.5.4.1).

Tabelle 4.5.4.3-1: Ausgewählte öffentliche E-Learning-Netze für Lehrer und Schüler

E-Learning-Netze & Webadressen	Merkmale
Ministry of Education	
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Portal der sechs Fachrichtungen (http://learning.edu.tw/wp_sixnet/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Eintrittsnetz zu den folgenden sechs Netzen
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz zur Geschichte und Kultur (http://culture.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Kurse teilen sich in drei Kategorien, und zwar <ul style="list-style-type: none"> ◆ in die Grundaussage für Schüler bis zur neunten Schulklasse, ◆ in die mittlere Ausgabe für Schüler der Sekundarstufe II, Studierende und die allgemeine Bevölkerung und ◆ in die Lehraussage für Schullehrer mit Geschichtsunterricht.
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz zum Leben (http://life.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Kurse werden nach Themen kategorisiert.
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz zur Natur und Biologie (http://nature.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kinderausgabe
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz zur Naturwissenschaft und Technik (http://science.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Kurse gliedern sich in drei Kategorien, und zwar in solche für Lehrer, für Schüler und für allgemeine Bevölkerung.
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz zur Gesundheit (http://health.edu.tw/) 	
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz zum Thema Kunst (http://arts.edu.tw/) 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Taiwan Elementary and Secondary Educator Community (http://teach.eje.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Methodik und Didaktik für Lehrer in der Elementar- und Sekundarstufe I.
Taipei City Government	
<ul style="list-style-type: none"> ● E-Learning-Netz der Taipei City (http://elearning.tp.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Netz richtet sich an Schüler. ● Die Kurse umfassen fünf Themenbereiche: <ul style="list-style-type: none"> ◆ die Lehrgänge der Senior High School, ◆ die der Senior Vocational School, ◆ die der Junior High School und ◆ die der Primary School sowie ◆ die Lehrgänge zur Kombination der mathematischen Lehrstoffe von sechster und siebter Schulklasse.

Quelle: : E-Learning in Taiwan 2008, S. 310ff.

4.5.4.4 Öffentliche E-Learning-Netze für jedermann

Neben den oben erwähnten Netzen gibt es darüber hinaus zahlreiche öffentliche E-Learning-Netze u. a. in den Bereichen Kultur, Kunst, Gesundheit, Wissenschaft und Sprache, die sowohl die berufliche Weiterbildung des entsprechenden Fachpersonals als auch die allgemeine Weiterbildung jedes Interessenten anbieten (Tab. 4.5.4.4-1).

Tabelle 4.5.4.4-1: Ausgewählte öffentliche E-Learning-Netze für jedermann

E-Learning-Netze & Webadressen	Merkmale
<ul style="list-style-type: none"> ● NCL E-Learning Campus (National Central Library, Ministry of Education) (http://cu.ncl.edu.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildung für Bibliothekare ● allgemeine Weiterbildung für alle
<ul style="list-style-type: none"> ● Kultur-Netz (Ministry of Culture) (http://learning.moc.gov.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● allgemeine Weiterbildung in Kultur und Kunst
<ul style="list-style-type: none"> ● Palace-E-Campus (National Palace Museum) (http://elearning.npm.gov.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildung für Fachpersonal in der Archivierung und Verwahrung von Kulturgegenständen ● Allgemeinwissen zu Jadeartikel, Porzellan, chinesischer Kalligraphie und Malerei usw.
<ul style="list-style-type: none"> ● Hakka-E-College (Council for Hakka Affairs) (http://elearning.hakka.gov.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sprache, Literatur, volkstümliche Musik, Sitten und Gebräuche des Volksstammes der „Hakka“
<ul style="list-style-type: none"> ● E-College der taiwanesischen Ureinwohner (Council of Indigenous Peoples) (http://e-learning.tapc.gov.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Geschichte, Kultur, Sprachen und wirtschaftsbezogene Themen von 12 Ureinwohner-Volksstämmen
<ul style="list-style-type: none"> ● Global Chinese Language and Culture Center (Overseas Chinese Affairs Commission) (http://edu.ocac.gov.tw/elearning/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● E-Lernen und -Lehren von Chinesisch
<ul style="list-style-type: none"> ● Formosans' E-Medical School (Department of Health) (http://fms.cto.doh.gov.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildung für Mediziner und Pflegepersonal; diese Kurse werden markiert. ● medizinisches Allgemeinwissen für alle Interessenten
<ul style="list-style-type: none"> ● Taiwan CDC e-Learning Website (Center for Disease Control, Department of Health) (http://e-learning.cdc.gov.tw/index.jsp) 	<ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildung für Mediziner und entsprechendes Fachpersonal ● Präventionsmaßnahmen zu Infektionskrankheiten für alle
<ul style="list-style-type: none"> ● National Education Radio (Ministry of Education) (http://web.ner.gov.tw/Prgcounter/radio.asp) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Online-Programme und Mobil-Lernetz für alle
<ul style="list-style-type: none"> ● Landwirtschaftliches Wissensportal (Council of Agriculture) (http://kmweb.coa.gov.tw/) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnisse über Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei für alle

Quelle: E-Learning in Taiwan 2008, S. 310ff.

4.5.4.5 Fazit

Im heutigen digitalen Zeitalter ist das E-Learning eine unentbehrliche Lernform. Um die Wirtschaft weiter zu entwickeln und den Wohlstand der Bevölkerung zu steigern, hat die Regierung viele gebührenfreie Netze eingerichtet, darunter auch für die berufliche Weiterbildung von Beamten und Arbeitnehmern. Außerdem bieten zahlreiche private Weiterbildungsträger zahlungspflichtige Onlinekurse für die allgemeine und berufliche Weiterbildung.

Um die Qualität des E-Learnings zu gewährleisten, richtete das Industriebüro 2002 das „Quality Control Center“ und darin eine Expertengruppe zur Erstellung der „Kriterien der E-Learning-Qualität“ ein. Im Jahr 2005 wurde es ins „e-Learning Quality Service Center (eLQSC)“ umbenannt und überprüft seither die Angelegenheiten zur Anerkennung von Trägern und Kursen des Onlinelernens. Von 2005 bis Ende 2012 hat das Center 412 Kurse, 98 Anbieter und 8 Softwares für E-Learning überprüft, davon wurden insgesamt über 500 Geprüften auf ihre Qualität hin untersucht und offiziell anerkannt.⁴⁴⁰

⁴⁴⁰ Vgl. e-Learning Quality Service Center: <http://www.elq.org.tw/> (13.07.2013) → about eLQSC → Einführung des eLQSC.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung sind eine unentbehrliche Investition in das Humankapital. Ausreichende Geldmittel sind einer der wichtigsten Faktoren für eine sowohl qualitative als auch quantitativ erfolgreiche berufliche Weiterbildung. Es ist bekannt, dass die berufliche Weiterbildung für die persönliche Karriere, den betrieblichen Erfolg und die wirtschaftliche Entwicklung sehr wichtig ist – Ob aber der Einzelne, ein Betrieb und der Staat in die berufliche Weiterbildung investiert oder nicht, entscheidet nicht nur die Motivation zur Weiterbildung, sondern vor allem die finanzielle Lage. Das heißt, die Finanzierung spielt also eine entscheidende Rolle in der beruflichen Weiterbildung.

In dieser Dissertation wird ein Vergleich unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung angestellt, deshalb werden in diesem Kapitel die Dimensionen der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung genauer vorgestellt, insbesondere die rechtlichen Grundlagen, die Finanzierungsquellen und die Modelle zur staatlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung.

4.6.1 Rechtliche Grundlagen

Obwohl die Regierung in Taiwan sich seit Jahrzehnten bemüht, die berufliche Weiterbildung zu fördern, gibt es bis heute keine rechtlichen Regelungen, die den Betrag der öffentlichen Ausgaben, im Gegensatz zu den Ausgaben für die Schule und Hochschule, für die außerschulische Berufsbildung verbindlich regeln.⁴⁴¹ Allerdings gibt es zahlreiche Gesetze, Rechtsverordnungen und Verfahrensvorschriften, die die Finanzierung der außerschulischen Berufsbildung betreffen. Im Folgenden werden die wichtigsten vorgestellt.⁴⁴²

4.6.1.1 Gesetze

Die auf die Finanzierung der außerschulischen Berufsbildung bezogenen Gesetze umfassen das Berufsbildungsgesetz, das Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeuti-

⁴⁴¹ Bei der Schule und Hochschule ist es anders. Es gibt ein „Gesetz zur Aufstellung und Verwaltung der Bildungsfinanzen“, das das mindeste finanzielle Budget der Regierungen aller Ebenen/Stufen regelt. Die in diesem Gesetz bezeichneten Bildungsfinanzen sind die Finanzen, die im Etat vorgestellt und sowohl für das Bildungsministerium und die Bildungsbüros der Verwaltungsbehörde als auch für die ihr zugehörigen Bildungseinrichtungen, öffentlichen Schulen und Hochschulen ausgegeben werden (§ 2). Der Etat für die Bildungsaufwendungen darf nicht weniger als 22,5 % der durchschnittlichen staatlichen Nettojahreseinkommen der vergangenen drei Jahren betragen (§ 3) (vgl. Gesetz zur Aufstellung und Verwaltung der Bildungsfinanzen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=T0020018> [03.05.2015]). Das Gesetz wurde am 13.12.2000 erlassen und am 11.12.2013 zuletzt geändert.

⁴⁴² Vgl. Chen 1997, S. 388.

schen Industrie, das Einkommenssteuergesetz und das Beschäftigungsversicherungsgesetz.

(1) Berufsbildungsgesetz⁴⁴³

Die wichtigste Rechtsgrundlage für die außerschulische Berufsbildung ist das Berufsbildungsgesetz. Dieses Gesetz umfasst neun Abschnitte und 44 Artikel. Im Abschnitt Fünf (§§ 27-30) wird die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung geregelt. Gemäß § 27 Abs. 1 dürfen die Nettoausgaben für betriebliche Bildungsarbeit eines Unternehmens nicht niedriger als ein gesetzlich festgelegter Anteil des unternehmerischen Jahresumsatzes sein. Erreicht ein Unternehmen die Mindestausgaben nicht, muss es fristgemäß dem Arbeitsministerium den Differenzbetrag auszahlen; dieser fließt in den Berufsbildungsfonds für die außerschulische Berufsbildung. Die im § 27 Abs. 1 genannte Berufsbildung umfasst alle vom Unternehmen geleisteten Bildungsmaßnahmen (§ 28).

(2) Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie⁴⁴⁴

Die biopharmazeutische Industrie ist die Lokomotivindustrie zur Umwandlung der Wirtschaftsstruktur, deshalb wurde das Gesetz entworfen (§ 1). Ein Unternehmen kann eine Ermäßigung der Gewerbesteuer in Höhe von bis zu 35 % der Investitionen für Forschung und Mitarbeiterbildung in fünf aufeinander folgenden Jahren erhalten. Überschreiten die Investitionsmittel den durchschnittlichen Betrag der vergangenen zwei Jahre, kann 50 % dieses Differenzbetrags zusätzlich vom Gewerbesteuerbetrag abgezogen werden. Der jährliche Steuerfreibetrag darf nicht die Schwelle von 50 % des Sollsteuerbetrags überschreiten (§ 5 Abs. 1 und Abs. 2).

Nach diesem Gesetz (§ 5 Abs. 3) wurde zudem die „Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung in der biopharmazeutischen Industrie⁴⁴⁵“ erlassen. Laut dieser Verordnung werden die Kosten der betrieblich-beruflichen Weiterbildung als Weiterbildungsausgaben bezeichnet (§ 7 Abs. 1). Sie umfassen u. a. (1) Honorare und Reisekosten der externen Weiterbildner, (2) Reisekosten und Teilnahmegebühren für die außerbetriebliche Weiterbildung, (3) Material-, Versicherungs-, Exkursions-, Verpflegungs- und Prü-

⁴⁴³ Es wurde am 05.12.1983 erlassen und am 09.11.2011 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080001> [03.05.2015]).

⁴⁴⁴ Es wurde am 04.07.2007 erlassen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0040046> [03.05.2015]).

⁴⁴⁵ Es wurde am 29.02.2008 erlassen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0040049> [03.05.2015]).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

fungskosten und (4) Prüfungsgebühren für die Fertigungsprüfung (§ 7 Abs. 2). Der Gewerbesteuerbetrag kann um bis zu 35 % der Weiterbildungsausgaben des betreffenden Jahres ermäßigt werden. Überschreiten die Weiterbildungsausgaben die durchschnittlichen Beträge der vergangenen zwei Jahre, können 50 % dieses Differenzbetrags zusätzlich vom Gewerbesteuerbetrag abgezogen werden bzw. gilt für diesen Differenzbetrag ein um 50 % reduzierter Steuersatz (§ 11 Abs. 1).

Wirtschaftsförderungsgesetz⁴⁴⁶

Die Zielsetzung des Wirtschaftsförderungsgesetzes liegt darin, dass das landwirtschaftliche, industrielle und Handelsgewerbe gefördert und die wirtschaftliche Entwicklung gefestigt werden soll (§ 1). In der fast 20-jährigen Gültigkeitszeit leistete das Gesetz einen Beitrag zur betrieblichen Weiterbildung. Mit dem Erlassen des „Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie“ gilt die Steuerermäßigung für die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen nicht mehr für die gesamten Wirtschaftsbranchen, sondern ausschließlich für die biopharmazeutische Industrie. Die Regelungen zur Steuerermäßigung sind in beiden Gesetzen identisch. Auch die Regelungen in den beiden Verordnungen, die je nach den beiden Gesetzen erarbeitet und erlassen wurden, weisen kaum Unterschiede auf.

Steuerermäßigung

Unter den 1.282 privaten Unternehmen, die im Jahr 2009 berufliche Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben, galten 255 bzw. 19,9 % die Regelungen des Wirtschaftsförderungsgesetzes. Insgesamt hatten 201 bzw. 15,7 % der Betriebe diese Steuerermäßigung genossen; die ermäßigte Geldmittel betragen insgesamt 1,1 Mrd. NT\$ (≈ 28 Mio. €).⁴⁴⁷

(3) Einkommensteuergesetz⁴⁴⁸

Gemäß diesem Gesetz können 20 Einkünfte von der Einkommensteuer befreit werden (§ 4), darunter auch persönliche Zuschüsse für die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung (§ 4 Nr. 8). Der steuerfreie Gesamtbetrag der tariflichen Einkommensteuer macht jährlich 60.000 NT\$ aus (§ 5 Abs. 1). Die Ausgaben für die (berufliche) Weiterbildung werden bei den vom Einkommen abzuziehenden Beträgen nicht erwähnt (§ 17).

⁴⁴⁶ Das Wirtschaftsförderungsgesetz wurde am 29.12.1990 erlassen und am 12.05.2010 abgeschafft (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0040016> [03.05.2015]). Mit dem Abschaffen des Gesetzes wurde die nach ihm (§ 6 Abs. 4) am 25.10.2000 erlassene „Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung“ am 14.03.2011 auch abgeschafft (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0040028> [03.05.2015]).

⁴⁴⁷ Vgl. BEVT 2010 → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. (6).

⁴⁴⁸ Es wurde am 17.02.1943 erlassen und am 21.01.2015 zuletzt geändert. Es umfasst sechs Abschnitte und 126 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=G0340003> [03.05.2015]).

(4) Beschäftigungsversicherungsgesetz und weitere Regelungen

Neben dem Beschäftigungsversicherungsgesetz werden in diesem Abschnitt auch das Beschäftigungsdienstgesetz und zwei weitere Verordnungen vorgestellt.⁴⁴⁹ Um die Hintergründe und Zusammenhänge dieser Regelungen deutlich zu machen, werden sie in chronologischer Reihenfolge erläutert.

Das im Jahr 1992 erlassene Beschäftigungsdienstgesetz regelt, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigungssicherungsfonds Gebühren entrichten muss, wenn er ausländische Arbeitskräfte in der Ozeanfischerei und als Haushaltshilfen, im Pflegedienst und in den Wirtschaftsbranchen, die zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen und vom CLA (Arbeitsministerium) genehmigt werden, beschäftigt. Diese Geldmittel werden für die berufliche Förderung der Erwerbsfähigen, für die Fürsorge der Arbeitskräfte und für die Angelegenheiten, die die Beschäftigung und Verwaltung der Ausländer betreffen, ausgegeben.⁴⁵⁰ Die Höhe des Beitrags ist je nach Wirtschaftsbranchen bezüglich der Konjunktur, Arbeitsmarktsituation und Arbeitsbedingungen unterschiedlich (Tab. 4.6.1.1-1).⁴⁵¹

⁴⁴⁹ Obwohl die Verordnungen nicht zum Gesetz gehören, werden sie doch in diesem Abschnitt gemeinsam mit den weiteren beiden Gesetzen erläutert, weil all diese Regelungen untereinander in einem engen Zusammenhang stehen, und zwar mit dem Schutz persönlicher Beschäftigungsmöglichkeit und der beruflichen Weiterbildung der Arbeitslosen und der besonderen Personengruppen.

⁴⁵⁰ Vgl. §§ 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 10 und 55 Satz 1 des Beschäftigungsdienstgesetzes.

⁴⁵¹ Vgl. § 55 Satz 2 des Beschäftigungsdienstgesetzes.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.6.1.1-1: Beschäftigungssicherungsgebühren

Wirtschafts- bzw. Arbeitsbranchen	Kategorien		Beitrag pro Person (Monat/Tag) (NT\$; 40 NT\$=1 €)
Ozeanfischerei	arbeitet auf dem Fischereischiff		1.900/63
	arbeitet im Bereich „Ozeanfischzucht“		2.500/83
Haushaltshilfe	bei den einheimischen Antragstellern		5.000/167
	bei den ausländischen Antragstellern		10.000/333
verarbeitendes Gewerbe	nichthochtechnologisch		2.000/67
	hochtechnologisch		2.400/80
	spezielle Produktprozesse und neue Investitionsprojekte (hochtechnologisch): Die Zahl der beschäftigten Ausländer ist über der geregelten Anzahl (x)	$x < 5\%$	5.400/180
		$5\% < x \leq 10\%$	7.400/247
		$x > 10\%$	9.400/313
	spezielle Produktprozesse (sonstige): Die Zahl der beschäftigten Ausländer ist über der geregelten Anzahl (y)	$y < 5\%$	5.000/167
$5\% < y \leq 10\%$		7.000/233	
$y > 10\%$		9.000/300	
Baugewerbe	für allgemeine Bauarbeit		1.900/63
	für öffentliche Bauprojekte	alte Projekte: die bis zum 15.05.2001 abgeschlossenen Bauverträge	2.000/67
		neue Projekte: die ab dem 16.05.2001 abgeschlossenen Bauverträge	3.000/100
Institutionspflege	Pflegeheime, Altenheime, Sozialeinrichtungen, Pflegeeinrichtungen der Krankenhäuser usw.		2.000/67
Eigenheimpflege	(gesetzlich) Familien mit niedrigsten Einkommen bzw. mit Behindertenunterhaltszuschüssen für niedrigste Einkommensfamilien		600/20
	(gesetzlich) Familien mit niedrigeren Einkommen bzw. mit Behindertenunterhaltszuschüssen		1.200/40
	Familien, die nicht zu den beiden erwähnten Einkommensstufen gehören		2.000/67
Sonstige	gemeinnützige Gesellschaften u. Ä.		2.000/67

Quelle: Workforce Development Agency (WDA) (10.02.2015) → Informationsservice → gesetzliche Regelungen suchen → (28.03.2014) Novellierung der „Beschäftigungssicherungsgebühren, die die Arbeitgeber entrichten müssen, wenn sie Ausländer für die Tätigkeiten nach § 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 10 des Beschäftigungsdienstgesetzes beschäftigen“; die Beiträge nach dieser Tabelle werden ab dem 30.03.2014 entrichtet. (Bekanntmachung mit der Nr. „勞動發管字第 1031811813 號“)

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Um den Beschäftigungssicherungsfonds zu verwalten, wurde die „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Beschäftigungssicherungsfonds“⁴⁵² nach dem Etatgesetz (§ 21)⁴⁵³ erlassen (§ 1), die zuständige Behörde ist das Arbeitsministerium (§ 3). Einer der Verwendungszwecke dieses Fonds ist die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (§ 5). Die Art und Weise der Subventionen werden in dieser Verordnung nicht geregelt.

Da sich die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte und die Einnahmen dieses Fonds wegen der Konjunkturschwankungen immer wieder verändern, wurde im Mai 2002 das Beschäftigungsversicherungsgesetz⁴⁵⁴ erlassen. Das Ziel dieses Gesetzes ist die Arbeitsförderung. Sowohl den versicherungspflichtigen Beschäftigten als auch den Arbeitslosen, die vor der Arbeitslosigkeit versichert wurden, soll berufliche Weiterbildung angeboten werden, um ihre Berufsfähigkeit zu steigern, und den Arbeitslosen wird ein befristeter Unterhaltszuschuss gewährt, um die Grundsicherung des Lebensunterhalts zu gewährleisten (§ 1). Die zuständige Behörde, das heißt, der Versicherer ist das dem Arbeitsministerium unterstellte „Bureau of Labor Insurance“. Die Versicherten der Beschäftigungsversicherung sind die einheimischen Beschäftigten zwischen dem vollendeten 15. und 65. Lebensjahr. Sie werden durch ihre Betriebe bzw. Institutionen – als Versicherungsnehmer der Beschäftigungsversicherung – versichert. Ausgeschlossen sind die folgenden Personengruppen: (a) die Versicherten der öffentlich-dienstlichen bzw. militärischen Versicherung, (b) die Personen, eine Rente der Beschäftigungsversicherung und eine Pension der öffentlich-dienstlichen bzw. militärischen Versicherung erhalten, und (c) die Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber bzw. einer Institution, der bzw. die von der Gewerbesteuer befreit ist, beschäftigt werden (§ 5). Außerdem wurde ein Beschäftigungsversicherungsfonds nach diesem Gesetz errichtet (§§ 33-35). Der Fonds finanziert sich überwiegend aus den Beiträgen zur Beschäftigungsversicherung. Zurzeit beträgt der Beitrag 1,0 %⁴⁵⁵ des versicherten Monatseinkommens des versicherungspflichtigen Arbeitnehmers; davon werden 20 % vom Arbeitnehmer, 70 % vom Arbeitgeber und 10 % vom Staat getragen.⁴⁵⁶ Die

⁴⁵² Die Verordnung wurde am 18.09.1992 erlassen und am 11.03.2015 zuletzt geändert; sie umfasst 18 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090007> [03.05.2015]).

⁴⁵³ Das Etatgesetz wurde am 24.09.1932 erlassen und am 18.12.2013 zuletzt geändert; es umfasst sieben Kapitel und 100 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=T0020001> [03.05.2015]).

⁴⁵⁴ Das Gesetz wurde am 15.05.2002 erlassen und zuletzt am 24.02.2015 geändert. Es umfasst acht Abschnitte und 44 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050021> [03.05.2015]).

⁴⁵⁵ Nach dem Beschäftigungsversicherungsgesetz liegt die Beitragsrate der Beschäftigungsversicherung zwischen 1 % und 2 % des versicherten Monatseinkommens der Versicherten; diese wird vom Kabinett (Executive Yuan) bestimmt (§ 8). Die aktuelle Beitragsrate ist 1 % (vgl. Ministry of Labor: <http://www.mol.gov.tw/cht/index.php> [10.02.2015] → (Themen) Arbeitsversicherungen → (3) Beschäftigungsversicherung → (2) Versicherte und Beiträge [Stand: 07.07.2014]).

⁴⁵⁶ Vgl. § 15 des „Gesetzes zur Arbeitnehmersversicherung“. Das Gesetz wurde am 21.07.1958 erlassen und am

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Leistungen der Beschäftigungsversicherung umfassen Arbeitslosengeld (s. u.), Zuschüsse für frühzeitig beschäftigte Arbeitslose⁴⁵⁷, Unterhaltszuschüsse für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenzeit (s. u.), Mutterschaftszuschüsse während der lohnlosen Babybetreuungszeit⁴⁵⁸ und Zuschüsse für die Krankenversicherungsbeiträge der Arbeitslosen und deren Familienangehörigen (§ 10).

Arbeitslosengeld

Ein Arbeitsloser, der in der Beschäftigungszeit vom Beschäftigungsversicherungsgesetz versichert wurde, erhält das Arbeitslosengeld, wenn

- er unfreiwillig arbeitslos war,
- die gesamte Versicherungszeit in den vergangenen drei Jahren mindestens 12 Monate dauerte,
- er berufsfähig und -willig ist und
- er die Arbeitsuche bei einer öffentlichen Arbeitsvermittlungsstelle angemeldet hat und nach 14 Tage weder für eine Arbeitsstelle noch für eine Weiterbildungsmaßnahme vermittelt kann (§ 11).

Das Arbeitslosengeld wird monatlich in der Höhe von 60 % des durchschnittlichen Monatslohns bzw. -gehalts der letzten sechs Monate vor der Arbeitslosigkeit ausgezahlt und für maximal 6 Monate gewährt. Ein Arbeitsloser, der entweder 45 Jahre und älter oder der Inhaber einer Behindertenbescheinigung ist, erhält maximal neun Monate Arbeitslosengeld (§ 16 Abs. 1). Wenn man in zwei Jahren nach dem Zahlungsende des Arbeitslosengeldes wieder arbeitslos ist, wird die Zahlungszeit um die Hälfte gekürzt (§ 16 Abs. 5). Danach wird die Versicherungszeit neu gerechnet (§ 16 Abs. 6). Das heißt, die alte Versicherungszeit gilt für den Anspruch auf das Arbeitslosengeld nicht mehr; und man kann maximal zwei Mal Arbeitslosengeld bekommen, wenn man langzeitarbeitslos ist.

28.05.2014 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050001> [03.05.2015]). Beispielweise zahlt der Arbeitnehmer mit dem gesetzlichen Monatsmindestlohn von 19.273 NT\$¹ (≈ 482 €) dem Beschäftigungsfonds 39 NT\$ (≈ 0,95 €) für seine Beschäftigungsversicherung und der Arbeitgeber zahlt dem 135 NT\$ (≈ 3,37 €) für diesen Arbeitnehmer mit² (¹ vgl. Ministry of Labor: <http://www.mol.gov.tw> [28.06.2014] → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → 17.12.2013: ab 01.04.2013 Mindestlohn pro Stunde 115 NT\$ [ab 01.07.2014 Mindestlohn pro Monat 19.273 NT\$]; ² vgl. Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor: <http://www.bli.gov.tw/default.aspx> [10.02.2015] → Bürgerservice → Tabellen zur Beiträgereverteilung → Tabellen zur Beiträgereverteilung bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern → Tabelle zur Verteilung der Beschäftigungsversicherungsbeiträge [Geltung ab 01.07.2014]). Ab 01.07.2015 beträgt der gesetzliche Monatsmindestlohn 20.008 NT\$ (vgl. Ministry of Labor [16.05.2015] → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → 16.09.2014: ab 01.07.2015, Mindestlohn pro Stunde 120 NT\$, Mindestlohn pro Monat 20.008 NT\$).

⁴⁵⁷ Wird ein Arbeitsloser in weniger als sechs Monaten – das heißt, in dem Zeitraum, in dem das Arbeitslosengeld gewährt wird – wieder beschäftigt, kann er die Hälfte des noch nicht gewährten Arbeitslosengeldes als Prämie erhalten (§ 18 des Beschäftigungsversicherungsgesetzes). Für die ausführlichen Arbeitsförderungsmaßnahmen, vor allem die Arbeitgeberzuschüsse siehe „Verordnung zur Arbeitsförderung nach dem Beschäftigungsversicherungsgesetz“ vom 18.10.2013: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050025> (03.05.2015).

⁴⁵⁸ Die Babybetreuungszuschüsse betragen 60 % der durchschnittlichen Löhne der letzten sechs Monate vor der Babypausezeit und werden maximal sechs Monate lang gewährt (§ 19-2 des Beschäftigungsversicherungsgesetzes v. 24.02.2015).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Unterhaltszuschüsse für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenzeit

Der Arbeitslose kann an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme kostenlos teilnehmen und während der Weiterbildungszeit einen Unterhaltszuschuss erhalten, wenn er

- unfreiwillig arbeitslos war,
- sich bei einer der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen für Arbeitsuche anmeldet und
- durch die Vermittlung der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstelle an einer Vollzeitmaßnahme für berufliche Weiterbildung teilgenommen hat.

Die Unterhaltszuschüsse werden nach der Summe der Weiterbildungstage gefördert. Sie werden monatlich in der Höhe von 60 % des durchschnittlichen Monatslohns bzw. -gehalts der letzten sechs Monate vor der Arbeitslosigkeit ausbezahlt und für maximal 6 Monate gewährt (§ 19 Beschäftigungsversicherungsgesetz). Im Fall der Tageszahl mit weniger als 30 Tage werden die Zuschüsse so berechnet, dass entweder die Zuschüsse voll gewährt werden, wenn die Maßnahme über 20 Tage und 60 Unterrichtsstunden dauert, oder die Zuschüsse zur Hälfte gewährt werden, wenn die Maßnahme zwischen 10 und bis zu 20 Tagen und zwischen 30 und bis zu 60 Unterrichtsstunden dauert.⁴⁵⁹

Eine Vollzeitmaßnahme muss den folgenden Voraussetzungen entsprechen: Sie muss mindestens einen Monat dauern und tagsüber durchgeführt werden. Außerdem muss sie an mindestens vier Unterrichtstagen pro Woche, vier Unterrichtsstunden pro Tag und 100 Unterrichtsstunden pro Monat stattfinden.⁴⁶⁰

Die Familienangehörigen, die keine persönliche Einkommen hatten und von dem Arbeitslosen ernährt wurden, beispielsweise die Ehegattin, minderjährigen Kinder oder behinderten Kinder, können zusätzlich 10 % bis maximal 20 % der Zuschüsse erhalten.⁴⁶¹

Gemäß dem Beschäftigungsversicherungsgesetz sollen jährlich 10 % der gesamten Beiträge der Beschäftigungsversicherung für die Arbeitsförderungsmaßnahmen, und zwar für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten, für die Bildungsmaßnahmen und die weiteren Eingliederungsmaßnahmen der Arbeitslosen, für die Einstellungsmaßnahmen der Arbeitslosen sowie für die Arbeitgeberzuschüsse für die Einstellung von Arbeitslosen verwendet werden (§ 12 Abs. 3).⁴⁶² Um die Adressaten, die Weiterbildungsberufe und die Finanzierung der im vorherigen Paragraphen erwähnten beruflichen Weiterbildung zu regeln, wurde die „Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“^{463cc} erlassen (§ 12 Abs. 4).

⁴⁵⁹ Vgl. Vocational Training Center, Labor Affairs Bureau, Taipei City: <http://www.tvtc.gov.tw/> (13.07.2013) → Informationen zur Institution → Fragen und Antworten → Wie wird der Unterhaltszuschuss in der beruflichen Weiterbildungszeit gerechnet? (Stand: 15.09.2010).

⁴⁶⁰ Vgl. Central Vocational Training Center, BEVT: <http://www.cvtc.gov.tw/index.aspx?UseFor=2> (13.07.2013) → Teilnehmer → Zuschüsseantrag.

⁴⁶¹ Vgl. Bureau of Labor Insurance: <http://www.bli.gov.tw/default.aspx> (13.07.2013) → Arbeitslose Arbeitnehmer → Unterhaltszuschüsse für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenzeit.

⁴⁶² Die Versicherungsbeiträge sind nur ein Teil des Beschäftigungsversicherungsfonds. Außerdem umfasst dieser Fonds (a) einen aus dem Arbeitnehmersicherungsfonds kommenden Spezialbetrag bei der Eröffnung der Beschäftigungsversicherung, (b) Zinsen der Versicherungsbeiträge und jährliche Überschüsse nach den Leistungsausgaben, (c) Strafgeelder der fristüberschreitenden Beitragsabgabe, (d) Investitionseinnahmen dieses Fonds u. a. (§ 33).

⁴⁶³ Diese Verordnung wurde am 30.12.2002 erlassen und am 09.11.2012 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090024> [03.05.2015]).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Gemäß dieser Verordnung werden die Institutionen und die Individuen subventioniert, allerdings werden die Weiterbildungsberufe (§ 5) und die Adressaten (§ 2) beschränkt. Die Institutionen sind die Weiterbildungseinrichtungen, die von den Behörden beauftragt werden und die berufliche Weiterbildung nach dieser Verordnung durchführen (§ 7). Die Individuen sind entweder die versicherten Erwerbstätigen oder die Arbeitslosen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit versichert wurden (§ 2), die an den von kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen angebotenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (§ 6 Nr. 3).

Die Weiterbildungskosten umfassen die in der Weiterbildungszeit entstehenden Kosten:

- Beiträge der Arbeitnehmersversicherung⁴⁶⁴ der arbeitslosen Teilnehmer,
- Arbeitsvermittlungskosten für die arbeitslosen Teilnehmer nach dem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme,
- Lehrstoffkosten,
- Fahrkosten und Honorare der Weiterbildner und
- Verwaltungskosten für die Durchführung der Weiterbildung (§ 6 Nr. 1).

Die Institutionsförderung umfasst zwei Arten: Die Weiterbildungskosten werden in der Regel höchstens zu 80 % und die Kosten für Workshops werden höchstens zu 70 % der von der Weiterbildungseinrichtung gestellten Gesamtkosten gefördert (§ 9). Die Weiterbildungskosten der Arbeitslosen und der im § 8 Abs. 2 dieser Verordnung geregelten Personengruppen werden voll und die der weiteren Teilnehmer höchstens zu 80 % erstattet. Jeder Teilnehmer kann in drei Jahren höchstens mit 70.000 NT\$ (ca. 1.800 €) gefördert werden (§ 10). Ein Teilnehmer kann die Zuschüsse bekommen, wenn er sowohl die Abschlussbescheinigung bzw. das Zertifikat in die Tasche hat als auch mehr als drei Viertel der Unterrichtszeit anwesend ist (§ 12).

4.6.1.2 Rechtsverordnungen

Neben den Gesetzen gibt es zahlreiche Rechtsverordnungen, die in einem engen Zusammenhang mit der Finanzierung außerschulischer Berufsbildung stehen.⁴⁶⁵

⁴⁶⁴ Die Arbeitnehmersversicherung in Taiwan und die Arbeitslosenversicherung in Deutschland sind charakteristisch unterschiedlich. Gemäß dem Arbeitnehmersicherungsgesetz unterscheidet die Arbeitnehmersicherung in zwei Arten, und zwar die für allgemeine Fälle und die für Berufsunfälle. Die ersten Leistungen umfassen die Leistungen für den Fall von Kindergeburt, Krankheit, Unfähigkeit, Tod und Renten; die Leistungen für Berufsunfälle umfassen die für Verletzung, medizinische Behandlung, Unfähigkeit und Tod (§ 2). Die Versicherung könnte unterbrochen sein, wenn man arbeitslos wäre. Nach der Wiederbeschäftigung wird die frühere Versicherungszeit zugerechnet. Die monatliche Rente wird nach einer Formel und den Versicherungsbeiträgen, die in den gesamten Versicherungsmonaten entrichtet wurden, berechnet. Wenn ein Arbeitsloser an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, wird der Arbeitnehmersicherungsbeitrag übernommen.

⁴⁶⁵ Rechtsverordnungen sind allgemein verbindliche Rechtsvorschriften, die Rechte und Pflichten mit der gleichen

(1) Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds⁴⁶⁶

Die zuständige Behörde dieses Fonds ist das Arbeitsministerium (§ 2). Der Berufsbildungsfonds besteht u. a. aus (1) Berufsbildungsabgaben, die nach dem Berufsbildungsgesetz § 27 Abs. 1 wegen fehlender Berufsbildungsausgaben entrichtet werden, (2) Bußgeldern, die wegen fristüberschreitender Abgabenzahlung zusätzlich entrichtet werden⁴⁶⁷ und (3) Zinsen dieses Fonds (§ 3). Bei der Verteilung der Zuschüsse gibt es eine festgelegte Reihenfolge: Betriebe, die die Weiterbildungsabgaben fristgerecht bezahlt haben und Mitarbeiterbildung durchführen wollen; Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die Mitgliederweiterbildung durchführen; berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Arbeitsministerium organisiert werden (§ 4). Leider ist die Verordnung bis heute noch nicht in Kraft getreten (§ 15).

(2) Verordnung zur Überprüfung der betrieblichen Berufsbildungsausgaben⁴⁶⁸

Als betriebliche Berufsbildungsausgaben werden die Kosten der Bildungsmaßnahmen, die entweder vom Betrieb selbst, mit anderen Betrieben gemeinsam oder an den beauftragten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden, sowie die Kursgebühren der Mitarbeiter zur Teilnahme an den außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen bezeichnet (§§ 3-6). Diese Bildungsmaßnahmen umfassen die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sowie die kooperative Azubi-Ausbildung aller Arten mit den Schulen und Hochschulen. Die Ausgaben umfassen u. a. die Honorare und Reisekosten der außerbetrieblichen Lehrkräfte, die Reisekosten der Mitarbeiter für Außenkurse sowie die Material-, Versicherungs-, Exkursions-, Verpflegungs- und Prüfungskosten (§ 7). Erreichen die betrieblichen Bildungsausgaben den geregelten Prozentsatz nicht, muss der Betrieb nach § 27 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes fristgemäß dem Arbeitsministerium die unterschrittene Geldsumme entrichten, die dann in den Berufsbildungsfonds fließt (§ 11). Wenn ein Betrieb keine Rechnungserklärung der betrieblichen Bildungsausgaben stellt, wird dies als keine betrieblichen Bildungsangebote bewertet und der Betrieb muss die

verbindlichen Wirkung wie Gesetze regeln. Sie werden auf der Grundlage von Gesetzen, die den Rahmen bilden, von den zuständigen Ministerien erlassen, weil die Parlamente überfordert wären, wollten sie alle Einzelheiten auf dem Wege eines Gesetzes regeln (vgl. Schreiber 1992, S. 104).

⁴⁶⁶ Die Verordnung wurde gemäß § 27 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes erstellt (§ 1). Sie wurde am 15.03.1989 erlassen und am 18.05.2000 geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080006> [03.05.2015]).

⁴⁶⁷ Gibt ein Betrieb die gemäß § 27 des Berufsbildungsgesetzes bestimmten Abgaben nicht aus, muss er nach der Frist täglich 0,2 % der Abgabensumme als Bußgeld bezahlen, maximal jedoch nur in der Höhe der Abgaben (vgl. § 40 des Berufsbildungsgesetzes).

⁴⁶⁸ Die Verordnung wurde gemäß § 28 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes erstellt (§ 1). Sie wurde am 03.04.1989 erlassen und am 29.06.1999 geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080009> [03.05.2015]).

Weiterbildungsabgaben bezahlen (§ 12). Wie die oben erwähnte Verordnung ist diese Verordnung bis heute auch noch nicht in Kraft getreten (§ 14).

(3) Subventionsverordnung zur Durchführung beruflicher Weiterbildung⁴⁶⁹

Um die berufliche Weiterbildung durchzuführen und die Berufsfähigkeit der Erwerbstätigen zu steigern, wurde diese Verordnung erstellt (§ 1). Die Adressaten der Zuschüsse sind Weiterbildungseinrichtungen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbstätigen durchführen (§ 2). Ausgeschlossen von den Subventionen werden Sprachkurse, Kurse für Freizeitgestaltung und Kurse, die nach den Bestimmungen des Council of Labor Affairs keine Zuschüsse erhalten sollen (§ 3). Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, für die Zuschüsse beantragt werden können, sind auf die innerbetriebliche Weiterbildung mit mindestens zehn Teilnehmern und auf die fachliche Weiterbildung, die von den wissenschaftlichen Institutionen, Schulen und Hochschulen, Bildungsinstituten, Körperschaften und Verbänden im Inland durchgeführt wird, begrenzt (§ 5). Für die betriebsinterne Weiterbildung werden Honorare, Fahrkosten der externen Weiterbildner sowie Lehrstoffkosten übernommen (§ 8 Abs. 1). Die Höhe der Zuschüsse wird vom Arbeitsministerium bestimmt (§ 8 Abs. 2). Die Kosten für die Teilnahme an der außerbetrieblichen Weiterbildung sollen die realen, rein auf die Weiterbildung bezogenen Kosten sein (§ 8 Abs. 3). Die Betriebe werden bevorzugt subventioniert, wenn sie über betriebseigene Bildungseinrichtungen verfügen oder Bildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter, behinderte Mitarbeiter, Mitarbeiter mit indigener Abstammung und Mitarbeiter der Tochterunternehmen anbieten (§ 9).

Nach dieser Verordnung können nur Institutionen und keine Privatpersonen Zuschüsse bekommen. Neben den Betrieben können auch die genehmigten oder angemeldeten Bildungseinrichtungen, Hochschulen, Arbeitnehmer-, Industrie- und Handelsvereine, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Forschungsinstitute und Körperschaften Zuschüsse erhalten, wenn sie berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für erwerbstätige Arbeitnehmer durchführen (§ 13 Abs. 1). Die Angebote der Arbeitnehmer-, Industrie- und Handelsvereine stehen ausschließlich den Mitgliedern des jeweiligen Vereins zur Verfügung (§ 13 Abs. 2).

⁴⁶⁹ Diese Rechtsverordnung wurde am 28.12.2001 erlassen und umfasst vier Abschnitte und 19 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080012> [14.07.2013]).

(4) Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer⁴⁷⁰

Die Betriebsausgaben werden im fünften Abschnitt (§§ 62-103) geregelt. Gemäß dem § 86-1 (Betriebliche Bildungsaufwendungen) können die Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung als Betriebsausgaben im gleichen Jahr von der Steuererklärung abgezogen werden.

(5) Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende⁴⁷¹

Die Verordnung bietet den Schülern der Sekundarstufe II bzw. den Studierenden ein Darlehen für die Ausbildung in Taiwan. Gemäß dem „Vocational-School-Gesetz“ ist die Ausbildung der Facharbeiter und des gleichstufigen Fachpersonals die Bildungsaufgabe der Senior Vocational School (s. Kap. 3.3.2). Danach ist das Studium in den technischen Hochschulen für die Absolventen der Senior Vocational School quasi eine Weiterbildung sein. Die Studierenden, die den Antrag stellen können, umfassen sowohl die mit einer regulären Studiendauer als auch die Studierenden der (berufsbegleitenden) Weiterbildungscolleges, die keine geregelte begrenzte Studiendauer haben (§ 3). Das heißt, das Darlehen steht sowohl für die Ausbildung als auch für die Weiterbildung zur Verfügung.

Die Förderung ist familienabhängig. Das heißt, der Antragsteller muss die geforderten Voraussetzungen erfüllen: entweder liegt das Familienjahreseinkommen bei weniger als 1,2 Mio. NT\$ (\approx 30.000 €) oder es beträgt mindestens 1,2 Mio. NT\$ und die Familie hat zwei und mehr Kinder, die eine Schule der Sekundarstufe II bzw. eine Hochschule besuchen (§ 7 Abs. 1). Der Darlehensantrag wird vor dem Semesteranfang gestellt (§ 4). Der Antragsteller und der Darlehensnehmer ist der Schüler bzw. der Student. Das Darlehen ist haftpflichtig. Wenn der Antragsteller kein Erwachsener ist, muss sein gesetzlicher Vertreter – in der Regel der Vater – für die Rückzahlung haften; sonst soll eine andere haftfähige Person für das Darlehen bürgen (§ 6). Die Förderung dauert in der Regel zwei Jahre bzw. vier Semester; maximal kann sie bis zu acht Semester dauern (§ 5 Abs. 2).

Gefördert werden

- die Schul- bzw. Studiengebühr,
- die Praktikumsgebühr für schul- bzw. hochschulinterne Praktiken,

⁴⁷⁰ Die Verordnung wird nach dem § 80 Abs. 5 des Einkommenssteuergesetzes erstellt (§ 1). Sie wurde am 07.02.1966 erlassen und am 30.09.2014 zuletzt geändert. Sie umfasst acht Abschnitte und 117 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=G0340051> [03.05.2015]).

⁴⁷¹ Die Verordnung wurde am 21.08.1976 erlassen und am 05.12.2014 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0020008> [03.05.2015]).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

- Bücherkosten: 1.000 NT\$ bei Schülern und 3.000 NT\$ bei Studierenden,
- Mieten: die Mietkosten beim hochschuleigenen Studentenwohnheim,
- der Versicherungsbeitrag für die Schüler- bzw. Studentenversicherung,
- ein Unterhaltsbeitrag: höchstens bis zu 40.000 NT\$ bzw. 20.000 NT\$ beim niedrigsten bzw. niedrigeren Familieneinkommen und
- ggf. auch Kosten für ein Auslandslernen: höchstens bis zu 440.000 NT\$ (ca. 11.000 €) pro Jahr und Schüler bzw. Studierender.⁴⁷²

Das Darlehen ist verzinst. Je nach der Höhe des Familienjahreseinkommens können die Zinsen entweder von der zuständigen Behörde – bei den Studenten die Bildungsministerium, bei den Schüler die regionalen Verwaltungsbehörde – allein oder vom Darlehensnehmer allein oder von beiden je zur Hälfte getragen werden (§ 8). Das Darlehen ist während der Dauer des Schulbesuches bzw. des Studiums und einer anschließenden Karenzzeit von einem Jahr für den Darlehensnehmer tilgungsfrei; nach Ablauf der Karenzzeit sind das Darlehen und die Zinsen in monatlichen Raten zurückzuzahlen; für die Studierenden des Weiterbildungscolleges sind das Darlehen und die Zinsen nach Ablauf der Förderungshöchstdauer zurückzuzahlen (§ 10 Abs. 1); für die berufsbegleitenden Studierenden gibt es keine Karenzzeit (§ 10 Abs. 2). Je nach der Darlehenshöhe dauert der Tilgungszeitraum ein bis acht Jahre. Das heißt, wenn man das Darlehen für ein Semester nimmt, dauert die Tilgungszeit ein Jahr. Unter bestimmten Bedingungen kann die Tilgungszeit maximal das Doppelte der Studiendauer betragen (§ 10 Abs. 4). Das heißt, wenn man für acht Semester das Darlehen in Anspruch nimmt, kann der Tilgungszeitraum maximal 16 Jahre lang dauern.

(6) Darlehensverordnung für das Auslandsstudium⁴⁷³

Nach der Verordnung kann der Hochschulabsolvent für eine Weiterbildung zur Erlangung des akademischen Grades des Masters bzw. Doktors an einer ordentlichen Universität des Auslands finanziell gefördert werden.

⁴⁷² Vgl. § 5 Abs. 1 der „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“ und § 12 der „Richtlinie zur Durchführung des Darlehens für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“, die am 05.09.1994 erlassen und am 25.07.2014 zuletzt geändert: MoE (11.02.2015) → .. → Higher Education → 79 (Richtlinie) Richtlinie zur Durchführung des Darlehens für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende.

⁴⁷³ Vgl. MoE (11.02.2015) → .. → International and Cross-strait Education → 6 (Verordnung) Darlehensverordnung für das Auslandsstudium. Sie wurde am 19.03.2004 erlassen und am 02.10.2013 zuletzt geändert.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Die Förderung ist wie die Bestimmung der oben genannten Verordnung familienabhängig und wird als Darlehen gewährt. Die geforderte Voraussetzung zur Erlangung des Darlehens ist ein Familienjahreseinkommen von weniger als 1,45 Mio. NT\$ (ca. 36.000 €). Oberhalb dieser Grenze wird das Darlehen gewährt, sofern in dieser Familie mindestens zwei Kinder im Ausland einen Masterstudiengang absolvieren oder promovieren (§ 1 und § 4 Abs. 1). Der Antragsteller ist der Darlehensnehmer. Das Darlehen ist haftpflichtig; zur Rückzahlungshaftung des Darlehens wird eine Person außer dem Ehepartner bzw. der -partnerin benötigt (§ 6).

Der Antrag kann nur einmal gestellt werden; das Darlehen beträgt höchstens bis zu einer Mio. NT\$ (ca. 25.000 €) für Masterstudierende und zwei Mio. NT\$ (ca. 50.000 €) für Doktoranden (§ 3).

Das Darlehen ist verzinst. Je nach dem Familienjahreseinkommen können die Zinsen entweder von der zuständigen Behörde, dem Bildungsministerium allein oder vom Darlehensnehmer allein oder von beiden je zur Hälfte getragen werden (§ 10 Abs. 1). Für Masterstudierende ist das Darlehen während der Karenzzeit von drei Jahren und für Doktoranden von fünf Jahren tilgungsfrei. In der Karenzzeit sind nur die Zinsen zurückzuzahlen, wenn der Darlehensnehmer die Zinsen tragen muss. Nach Ablauf der Karenzzeit sind das Darlehen und die Zinsen zurückzuzahlen. Sie können entweder einmalig mit gesamtem Darlehensbetrag oder mehrmalig mit den jeweils vom Darlehensnehmer selbstbestimmten Geldsummen, oder in monatlichen Raten zurückzahlen. Der Tilgungszeitraum für Masterstudierenden beträgt sieben und der für Doktoranden 11 Jahre (§ 9).

4.6.2 Finanzierungsquellen

In Taiwan umfassen die Finanzierungsquellen der außerschulischen Berufsbildung die Jahres- und Projektetats der Staatsregierung und regionalen Verwaltungsbehörde, die zahlreichen Staatsfonds, die Betriebsetats, die Geldmittel der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften und die Weiterbildungskosten, die von den Teilnehmern geleistet werden.⁴⁷⁴ Diese Finanzierungsquellen werden im Wesentlichen von

- der öffentlichen Hand,
- der privaten Wirtschaft und
- den Weiterbildungsteilnehmern geleistet.

⁴⁷⁴ Vgl. Chen 1997, S. 426ff.

4.6.2.1 Öffentliche Hand

In Taiwan bestehen die öffentlichen Geldmittel für die außerschulische Berufsbildung, inklusive der beruflichen Weiterbildung, aus den jährlichen Regierungsetats, den Sonderetats für Arbeits- und Manpowerpolitik sowie verschiedenen staatlichen Fonds. Sie werden für die berufliche Aus- und Weiterbildung des öffentlichen Dienstes, die Mitarbeiterbildung der Staatsunternehmen, die Ausgaben der dem BEVT unterstellten Berufsbildungszentren, die Institutionszuschüsse und die individuellen Zuschüsse aufgewandt.

Öffentliche Mittel für berufliche Weiterbildung, exklusive des öffentlichen Dienstes

Bis heute werden ausschließlich die öffentlichen Aufwendungen für die außerschulische Berufsbildung, inklusive der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, von 2002 bis 2007 – beim „Projekt für die Berufskompetenzförderung I“ (2002-2004) und „Projekt für die Berufskompetenzförderung II“ (2005-2007) – ausführlich angegeben.

2002-2004 betrug der finanzielle Aufwand für die außerschulische Berufsbildung, rund 8,8635 Mrd. NT\$ (\approx 220 Mio. €). Davon wurden 68 % für die Steigerung neuen Wissens und der Innovationsfähigkeit und die restlichen 32 % für die Steigerung der Berufsfähigkeit einfacher Arbeitnehmer investiert. Betrachtet man die Teilnehmerzahlen, entfallen 49 % auf die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen, 45 % auf die berufliche Weiterbildung und Umschulung von Arbeitslosen und die restlichen 6 % auf die Weiterbildungsmaßnahmen von Nichtarbeitskräften, die 15 Jahre und älter sind und aus verschiedenen Gründen nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten waren, und zwar Schüler, Studenten, Hausfrauen, Ältere, Behinderte usw. Im Hinblick auf die vermittelten Lehrinhalte entfielen 44 % auf die berufliche Weiterbildung von hochqualifizierten Fachkräften, 15 % auf die der Facharbeiter und die restlichen 41 % auf die der einfachen Arbeitnehmer.⁴⁷⁵

2005-2007 wurden ca. 11.932.166.000 NT\$ (\approx 300 Mio. €) aus öffentlichen Mitteln für die außerschulische Berufsbildung ausgegeben: 45,6 % für die der Wirtschaftsentwicklung entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen der hochqualifizierten Fachkräfte, 21,4 % für die Fachkräfteweiterbildung im Pflegedienst-, Kultur-, Umweltschutz-, Tourismusbereich und in den regionalspezifischen Wirtschaftsbranchen, um die allgemeine Lebensqualität zu steigern, 29,8 % für die Beschäftigungsmaßnahmen der Schul- und Hochschulabgänger und die Umschulung der Arbeitslosen und 3,1 % für die Lernplattform des lebenslangen Lernens.⁴⁷⁶ Den für die Weiterbildungsmaßnahmen verantwortlichen Behörden wurde empfohlen, die Ausgaben für die mittleren und längeren Weiterbildungsmaßnahmen aus dem eigenen Etat und die kurzfristigen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen aus den Fonds zu decken. Die Weiterbildungskosten von Beschäftigten werden nach dem Äquivalenzprinzip zum Teil von den Teilnehmern und die von benachteiligten Personengruppen in der Regel vom Staat geleistet. Die Weiterbildungskosten der hochqualifizierten Fachkräfte werden in der Regel mit Darlehen allein oder ganz von den Teilnehmern getragen.⁴⁷⁷ In der Reihenfolge der Zuschüsse liegen die Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose auf dem ersten Platz. Danach folgen die der benachteiligten bzw. besonderen Personengruppen, die für hochriskante Wirtschaftszweige und schließlich die fachlichen Trainings der Erwerbstätigen.⁴⁷⁸

⁴⁷⁵ Vgl. CEPD 2005d, S. 3f.

⁴⁷⁶ Vgl. CEPD 2005d, S. 29.

⁴⁷⁷ Dieser Empfehlung wird bis heute (Februar 2015) noch nicht entsprochen.

⁴⁷⁸ Vgl. CEPD 2005d, S. 46f.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Es gibt keine Angaben über die gesamten Aus- und Weiterbildungsaufwendungen aller Behörden. Informiert werden die öffentlichen Aufwendungen für die außerschulische Berufsbildung in den Projekten, die nach dem jeweiligen staatlichen Personalentwicklungsplan, der sich an die privaten Wirtschaftsbranchen richtet, und zur Arbeits- und Fachkräfteförderung erstellt werden. Das heißt, einerseits existieren keine jährlich veröffentlichten Daten über die öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung. Andererseits werden die Aus- und Weiterbildungsaufwendungen für öffentliche Dienste und die Mitarbeiter der Staatsunternehmen in der Statistik ausgeschlossen.

(1) Jahres- und Projektetats der Regierungen

Die jährlichen Etats der Staatsregierung und regionalen Verwaltungsbehörde sind die Hauptquellen zur Förderung der außerschulischen Berufsbildung.⁴⁷⁹ Wenn die Arbeitslosenquote wegen der Konjunkturschwäche stark steigt, wird ein Sonderetat zur Förderung der Weiterbildungs- und Arbeitsvermittlungsmaßnahmen errichtet.⁴⁸⁰

(2) Staatsfonds

Im Bereich außerschulischer Berufsbildung existieren zahlreiche staatliche Fonds. Außer dem Berufsbildungsfonds, der speziell für die außerschulische Berufsbildung eingerichtet wurde, sind die Aus- und Weiterbildungsausgaben ausschließlich eine der Aufwendungskategorien der weiteren Fonds.

(A) Berufsbildungsfonds

Der Berufsbildungsfonds war in den 1970er Jahren kurzlebig. Bis heute wurde er nicht wieder eingerichtet, obwohl die „Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds“ vor über 20 Jahren, und zwar im Jahr 1989, erlassen wurde. Nach der Verordnung bilden die Berufsbildungsabgaben, die nach dem § 27 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes entrichtet werden, den Löwenanteil des Fonds. Dieser Fonds unterstützt die beruflichen Bildungsmaßnahmen, die von Betrieben, Arbeitgeberver-

⁴⁷⁹ Laut dem Haushaltsentwurf 2013 beträgt der Etat des BEVT für die Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung und Umschulung insgesamt 871.841.000 NT\$ (\approx 21,8 Mio. €). Außerdem beträgt der Gesamtetat der dem BEVT unterstellten sieben Berufsbildungszentren insgesamt 133.385.000 NT\$ (\approx 3,33 Mio. €). Die beiden Etats umfassen die Ausgaben der beruflichen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (vgl. DGBAS [14.07.2013] → Regierungsetats → Generaletat der Staatsregierung und Etats der Ministerien und unterstellten Behörden → 2013 → Etats 2013 → Staatsregierungsetat → Tabellen des Etats → Ausgabenliste nach den Ausgabenzwecken der Behörden, S. 387ff.). Neben dem BEVT gibt es weitere Ministerien und Behörden, die berufliche Bildungsmaßnahmen angeboten und auch einen Etat dafür bereitgestellt haben (vgl. ebenda).

⁴⁸⁰ Vgl. Chen 1997, S. 426.

bänden und Gewerkschaften in der Regel den Beschäftigten angeboten werden.⁴⁸¹

(B) Beschäftigungssicherungsfonds

Dieser Fonds speist sich u. a. aus den Gebühren, die von den Arbeitgebern bezahlt werden, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, um deren Beschäftigung zu sichern sowie die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen zu unterstützen (s. Kap. 4.6.1.1, (4) Beschäftigungsversicherungsgesetz und weitere Regelungen).

(C) Beschäftigungsversicherungsfonds

Dieser Fonds finanziert sich überwiegend aus den Beiträgen zur Beschäftigungsversicherung, die 1,0 % (Stand: 07.07.2014) des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens betragen und zu 20 % von Arbeitnehmern, zu 70 % von Arbeitgebern und zu 10 % vom Staat getragen wurden. Er fördert den versicherungspflichtigen Arbeitnehmern, den Beschäftigten und Arbeitslosen, u. a. die berufliche Weiterbildung und den Arbeitslosen einen befristeten Unterhaltszuschuss (s. Kap. 4.6.1.1, (4) Beschäftigungsversicherungsgesetz und weitere Regelungen).

(D) Staatsentwicklungsfonds des Executive Yuan

Der Fonds wurde nach § 29 des „Wirtschaftsinnovationsgesetzes“⁴⁸² errichtet⁴⁸³ und wurde im Oktober 2006 mit zwei Fonds – dem „Chinesisch-Amerikanischen Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung“ und dem „Erschließungsfonds“ (s. u.) – fusioniert; für diese beiden Fonds war ebenfalls das Executive Yuan (Kabinett) zuständig.⁴⁸⁴ Die Geldmittel des Fonds bestehen u. a. aus den Regierungsetats sowie aus den Investitions- und Zinseinnahmen dieses Fonds. Eine der Fondsaufwendungen ist die Fachkräfteweiterbildung.⁴⁸⁵

⁴⁸¹ Vgl. § 3 u. § 4 der „Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds“.

⁴⁸² Vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0040051> (03.05.2015). Das Gesetz wurde am 12.05.2010 erlassen und am 18.06.2014 zuletzt geändert.

⁴⁸³ Vgl. § 1 der „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Staatsentwicklungsfonds des Executive Yuan“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=A0030241> (03.05.2015). Sie wurde am 21.10.2005 erlassen und am 13.06.2014 zuletzt geändert.

⁴⁸⁴ Vgl. <http://idac.tier.org.tw/DFiles/20100521155957.pdf> (九十九年度經濟部產業發展諮詢委員會中小企業審議會：運用投(融)資協助中小企業調整結構) (06.08.2012).

⁴⁸⁵ Vgl. § 5 der „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Staatsentwicklungsfonds des Executive Yuan“.

1. Chinesisch-Amerikanischer Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung (1965-2006)

Der „Chinesisch-Amerikanische Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung“ wurde im Jahr 1965 eingerichtet. Er besteht aus dem Überschuss der früheren US-Amerikanischen Geldhilfen, den Investitionsrenditen dieses Fonds und dem Überschuss dieses Fonds und weiterer genehmigter Einnahmen.⁴⁸⁶

Seit der Entstehung dieses Fonds wurden zahlreiche Projekte, darunter auch die berufliche Weiterbildung der technischen Fachkräfte, finanziert, welche positiv zur wirtschaftlichen Entwicklung beigetragen haben.⁴⁸⁷ Neben dem „Programm zur Unterstützung der technischen Fachkräfteweiterbildung (mit Beamtenstatus)“, das seit 1951 durchgeführt wurde, unterstützte der Fonds auch die berufliche Weiterbildung der in KMU beschäftigten Fachkräfte im Ausland⁴⁸⁸ und die Auslandsstudien hervorragender Hochschulabsolventen.⁴⁸⁹

2. Erschließungsfonds des Executive Yuan (1972-2006)

Der „Erschließungsfonds“ wurde nach dem Wirtschaftsförderungsgesetz errichtet.⁴⁹⁰ Die Geldmittel des Fonds kamen aus den Regierungsetats und Investitionsrenditen dieses Fonds. Seine Ausgaben umfassten u. a. die Einführung neuer Technologien, Forschung und berufliche Weiterbildung der Fachkräfte.⁴⁹¹

(E) Staatlich-wissenschaftliche und -technische Entwicklungsfonds des Executive Yuan

Für diesen Fonds ist das Kabinett (Executive Yuan) zuständig; die Verwaltungsaufgaben übernimmt das „Ministry of Science and Technology (ab 03.03.2014)“, das ehemalige „National Science Council“. Der Fonds besteht aus den Regierungsetats, Investitionseinnahmen dieses Fonds, Zinseinnahmen und Sponsorschaften. Er unterstützt viele Maßnahmen, darunter auch die Ausgaben für die Weiterbildung technischer Wissenschaftler.⁴⁹²

⁴⁸⁶ Vgl. § 6 der „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Chinesisch-Amerikanischen Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=A0030052> (03.05.2015). Die Rechtsverordnung wurde am 11.08.1982 erlassen und trat am 03.01.2012 außer Kraft.

⁴⁸⁷ Vgl. ebenda, § 7.

⁴⁸⁸ Vgl. Strategien und Arbeitsverteilung der „Projekt für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den 12 wichtigsten Wirtschaftszweigen“, S. 19.

⁴⁸⁹ Vgl. Projekt für Eliten-Auslandsstudium: Pressemitteilung des „Department of International Cultural and Educational Relations, Ministry of Education“ vom 29.11.2004: <http://intra.tpml.edu.tw/study/modules.php?name=News&file=article&sid=989> (09.05.2013).

⁴⁹⁰ Vgl. § 21 Abs. 1 des Wirtschaftsförderungsgesetzes und § 1 der „Verordnung zur Verwaltung und Verwendung des Erschließungsfonds des Executive Yuan“. Die Verordnung wurde am 31.05.1972 erlassen und trat am 11.08.2010 außer Kraft: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=G0320012> (03.05.2015).

⁴⁹¹ Vgl. §§ 4 u. 5 der „Verordnung zur Verwaltung und Verwendung des Erschließungsfonds des Executive Yuan“.

⁴⁹² Vgl. §§ 3-5 der „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des staatlich-wissenschaftlichen und -technischen Entwicklungsfonds des Executive Yuan“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0160010> (03.05.2015). Sie wurde am 23.06.1971 erlassen und am 03.07.2014 zuletzt geändert.

(F) Entwicklungsfonds der KMU

Der Entwicklungsfonds der KMU wurde nach dem „Gesetz zur Entwicklung der KMU“ errichtet.⁴⁹³ Für ihn ist das Wirtschaftsministerium zuständig. Die Fondsmittel bestehen aus Regierungsetats, Einnahmen weiterer Sonderfonds, Sponsorschaften von Unternehmen und Privatpersonen sowie Zinseinnahmen dieses Fonds. Einer seiner Aufwendungszwecke ist es, die Maßnahmen des § 4 des „Gesetzes zur Entwicklung der KMU“ zu unterstützen, welche auch die Fachkräfteweiterbildung umfassen.⁴⁹⁴

(G) Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte

Gemäß dem Behindertenrechtsschutzgesetz muss ein Unternehmen bzw. eine Institution monatlich der örtlichen Verwaltungsbehörden eine Abgabe für den „Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte“ zahlen, wenn es bzw. sie der gesetzlich vorgeschriebenen Anzahl an behinderten Mitarbeitern⁴⁹⁵ nicht gerecht wird. Die Geldmittel stehen der Arbeitsförderung der Behinderten zur Verfügung. Die Abgaben werden nach dem rechtlich geregelten Monatsmindestlohn und der fehlenden Anzahl an behinderten Mitarbeitern berechnet. 30 % der jährlich gesammelten Abgaben fließen in den Beschäftigungssicherungsfonds und werden vom Arbeitsministerium je nach Arbeitsmarktlage und Weiterbildungsbedürfnissen der verschiedenen Behindertengruppen verteilt.⁴⁹⁶ Für die Verwendung des Restbetrages dieses Fonds ist jede der örtlichen Verwaltungsbehörden zuständig, beispielsweise für die berufliche Aus- und Weiterbildung und Arbeitsvermittlung der Behinderten, für die Einrichtung von Berufsförderungswerken und behinderten Erwerbseinrichtungen.⁴⁹⁷

⁴⁹³ Vgl. § 9 Abs. 1 des „Gesetzes zur Entwicklung der KMU“ und § 1 der „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Entwicklungsfonds der KMU“. Das Gesetz wurde am 04.02.1991 erlassen und am 04.06.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0140001> (03.05.2015). Die Verordnung wurde am 27.09.1991 erlassen und am 12.05.2004 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0140002> (03.05.2015).

⁴⁹⁴ Vgl. §§ 3, 5 u. 6 der „Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Entwicklungsfonds der KMU“ und § 4 des „Gesetzes zur Entwicklung der KMU“.

⁴⁹⁵ Die Behörden, öffentlichen Schulen und Staatsunternehmen müssen mindestens 3 % beschäftigungsfähige Behinderte einstellen, wenn ihre Belegschaftszahl mindestens 34 Personen umfasst. Die privaten Schulen, Vereine und Betriebe müssen mindestens 1 % bzw. mindestens einen beschäftigungsfähigen Behinderten einstellen, wenn ihre Belegschaftszahl mindestens 67 Personen umfasst (vgl. § 38 des Behindertenrechtsschutzgesetzes).

⁴⁹⁶ Vgl. § 43 des Behindertenrechtsschutzgesetzes und die nach ihm (§ 43 Abs. 3) entworfene „Verordnung zur Verteilung der aus dem „Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte kommenden Geldmittel des Beschäftigungssicherungsfonds“. Die Verordnung wurde am 12.02.2008 erlassen und am 21.07.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090039> (03.05.2015).

⁴⁹⁷ Vgl. §§ 44, 33 und 35 des Behindertenrechtsschutzgesetzes. Die Berufsförderungswerke sind Berufsbildungszentren, in denen ausschließlich Behinderte beruflich aus- und weitergebildet werden. Die behinderten Erwerbseinrichtungen sind wirtschaftliche Betriebe, die die Rolle einer Übergangsstelle spielen, damit die Behinderten eines Tages in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen können.

4.6.2.2 Wirtschaft

Die Finanzierungsquellen der Wirtschaft für die berufliche Weiterbildung umfassen die Weiterbildungsausgaben der Betriebe, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften.

(1) Betriebe

Für die Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit spielen die Fähigkeiten der Belegschaft eine entscheidende Rolle. Neben der Einstellung neuer Mitarbeiter ist die betriebliche Aus- und Weiterbildung eine wichtige Quelle, um hochqualifizierte und für den Betrieb geeignete Mitarbeiter zu halten bzw. zu gewinnen. Die Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter werden in den besser organisierten Betrieben, vor allem in den größeren und mittleren Unternehmen, im jährlichen Unternehmensplan, inklusive des Weiterbildungsetats für die betriebliche Bildungsarbeit, mit aufgenommen. Die jährlich geplanten Weiterbildungskosten der Betriebe sind die Hauptfinanzierungsquelle für die betriebliche Mitarbeiterbildung.

Seit 2007 werden viele öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, damit die Beschäftigten ihre beruflichen Kompetenzen steigern können. Mit den Förderungsmaßnahmen bilden die Unternehmen mehr Mitarbeiter als vorher weiter. Allerdings spielt die betriebliche Weiterbildung in den KMU immer noch eine untergeordnete Rolle. Im Jahr 2010 gab es insgesamt 4.733.179 Teilnahmefälle im Bereich betrieblicher Weiterbildung. Darunter fielen ausschließlich ca. 341.713 Fälle auf die KMU. Die Ursachen könnten darin liegen, dass entweder die Abwesenheit der Mitarbeiter in der Weiterbildungszeit den betrieblichen Ablauf beeinträchtigen würde oder die Weiterbildungskosten umsonst wären, wenn die weitergebildeten Mitarbeiter nach der Weiterbildung in anderen Unternehmen wechseln.⁴⁹⁸

Hinsichtlich der Weiterbildungsfinanzierung investierten die Unternehmen für die Mitarbeiterweiterbildung zu wenig: Nach dem Berufsbildungsbericht wandte jedes weiterbildende Unternehmen 2011 durchschnittlich ausschließlich 149 Tsd. NT\$ (ca. 3.800 €) auf.⁴⁹⁹ Eine andere langjährige Erhebung zeigt ein ähnliches Ergebnis: Nach dem „Weißbuch KMU“ machten die durchschnittlichen Weiterbildungsausgaben der KMU im Jahr 2010 nur 0,11 % der Betriebsausgaben und 0,02 % der Betriebskosten aus; die der Großunternehmen 0,21 % und 0,01 %. Im Vergleich zu den Betriebskosten und den Betriebsausgaben stehen die Aufwendungen in keiner positiven Relation

⁴⁹⁸ Vgl. SMEA 2012, S. 125.

⁴⁹⁹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2011 → 02 Tabellen → Tabelle 6; die ausführlichen Daten siehe Kapitel 5.1.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

zu den Betriebsgrößen. Entsprechend der Betriebsausgaben sind die Weiterbildungsausgaben der meisten KMU niedriger als die der Großunternehmen (Tab. 4.6.2.2-1).⁵⁰⁰

Tabelle 4.6.2.2-1: Anteile der Weiterbildungsausgaben von KMU und Großunternehmen an den Betriebskosten und Betriebsausgaben 2009 und 2010

Kategorien	Anteile an den Betriebsausgaben ¹ (%)				Anteile an den Betriebskosten ² (%)			
	KMU		GU		KMU		GU	
Wirtschaftsbranchen (↓) Jahre (→)	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Landwirtschaft und Fischerei	0,06	0,07	0,01	0,03	0,01	0,01	0,00	0,01
Industriegewerbe								
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,01	0,01	0,05	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00
verarbeitendes Gewerbe	0,12	0,11	0,18	0,18	0,02	0,01	0,01	0,01
Energie- und Gasversorgung	0,09	0,11	0,15	0,23	0,02	0,03	0,01	0,01
Wasserversorgung und -schutz	0,10	0,12	0,72	0,73	0,03	0,04	0,07	0,06
Baugewerbe	0,15	0,15	0,22	0,21	0,02	0,02	0,01	0,01
Dienstleistungsgewerbe								
Groß- und Einzelhandel	0,09	0,08	0,16	0,18	0,02	0,02	0,02	0,02
Verkehr und Logistik	0,12	0,12	0,29	0,26	0,04	0,04	0,03	0,03
Hotellerie und Gastronomie	0,05	0,09	0,16	0,22	0,02	0,04	0,07	0,10
Information und Kommunikation	0,18	0,19	0,58	0,53	0,09	0,09	0,17	0,16
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,24	0,20	0,22	0,24	0,11	0,08	0,01	0,01
Immobilien	0,14	0,12	0,25	0,23	0,05	0,05	0,03	0,03
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	0,23	0,25	0,18	0,17	0,11	0,12	0,04	0,04
Unterstützungsdienstleistungen	0,17	0,16	0,10	0,24	0,09	0,09	0,02	0,06
Weitbildungsbranche	0,17	0,00	0,38	0,33	0,13	0,00	0,20	0,17
Gesundheit und Sozialarbeit	0,26	0,24	0,77	0,08	0,14	0,17	0,07	0,01
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	0,07	0,18	0,09	0,11	0,04	0,09	0,04	0,05
sonstige Dienstleistungen	0,13	0,08	0,41	0,47	0,06	0,04	0,13	0,15
gesamte Wirtschaftsbranchen	0,12	0,11	0,21	0,21	0,02	0,02	0,01	0,01

¹Die Betriebsausgaben umfassen Löhne und Gehälter, Miete, Ausgaben für Reise und Logistik, Werbung, Gas und Elektrizität, Versicherungsbeiträge, Marketing, Weiterbildung usw. (vgl. Weißbuch KMU 2008, S. 105).

²Mit Betriebskosten sind die Ausgaben eines Unternehmens gemeint, die notwendig sind, einen operativen Geschäftsbetrieb zu gewährleisten (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Betriebskosten>; 10.03.2009). Beispielsweise beinhalten die Betriebskosten im verarbeitenden Gewerbe die Produktionskosten und die Betriebsausgaben.

Quelle: SMEA 2012, S. 126

⁵⁰⁰ Das Weißbuch KMU wird jährlich vom Wirtschaftsministerium veröffentlicht. Die Daten der betrieblichen Weiterbildungsausgaben entstammen den Daten der Steuererklärungen der Gewerbesteuer, die im „Financial Data Center, Ministry of Finance“ gespeichert werden (vgl. SMEA 2012, S. 126).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Weiterbildungsetat der KMU

Einer im Jahr 2007 durchgeführten Erhebung zufolge stellte weniger als die Hälfte der befragten KMU einen Etat für die Mitarbeiterweiterbildung auf. Es gaben ca. 22,4 % aller befragten KMU an, dass ihre Jahresausgaben für die Mitarbeiterweiterbildung voraussichtlich unter 100.000 NT\$ (\approx 2.500 €) betragen werden. Bei nur 5,2 % der befragten KMU überschritten die Weiterbildungsetats die Grenze von einer Mio. NT\$ (\approx 25.000 €). Aus den Erhebungsergebnissen wird deutlich, dass die Mitarbeiterweiterbildung in den Etats der KMU noch wenig berücksichtigt wird (Tab. 4.6.2.2-2).⁵⁰¹

Tabelle 4.6.2.2-2: Weiterbildungsetat der KMU

Kategorien	insgesamt		verarbeitendes Gewerbe		Dienstleistungsgewerbe	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
● Etat < 50.000 NT\$ ¹	48	12,5	23	11,5	25	13,7
● 50.000 \leq Etat < 10.000 NT\$	38	9,9	15	7,5	23	12,6
● 10.000 \leq Etat < 15.000 NT\$	10	2,6	7	3,5	3	,6
● 15.000 \leq Etat < 20.000 NT\$	12	3,1	4	2,0	8	4,4
● 20.000 \leq Etat < 30.000 NT\$	1	0,3	9	4,5	5	2,7
● 30.000 \leq Etat < 50.000 NT\$	14	3,7	7	3,5	7	3,8
● 50.000 \leq Etat < 100.000 NT\$	10	2,6	8	4,0	2	1,1
● 100.000 NT\$ \leq Etat	20	5,2	14	7,0	6	3,3
● kein Etat	69	18,0	34	17,0	35	19,1
● Sonstige ²	13	3,4	7	3,5	6	3,3
● keine Angabe	135	3,3	72	36,0	63	34,4
insgesamt	383	100,0	200	100,0	183	100,0

¹ 1 € \approx 40 NT\$

² Es gibt keinen eigenständigen Weiterbildungsetat.

Quelle: SMEA 2008, S. 112

(2) Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

In der Regel ist die Planung und Durchführung des Weiterbildungsangebots eine der wichtigen jährlichen Aufgaben der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften. Sie führen zahlreiche Lehrgänge, Kurse und Workshops für die Mitarbeiter der Mitgliedsunternehmen und Personenmitglieder durch. Die Kosten der Bildungsveranstaltungen müssen neben den öffentlichen Zuschüssen durch die Verbände und Gewerkschaften selbst aufgebracht werden, in der Regel durch die jährlichen Beiträge der Mitglieder und die Kursgebühren.⁵⁰²

⁵⁰¹ Die Erhebung wurde vom „KMU-Weiterbildungszentrum Nord“ durchgeführt. Befragt wurden insgesamt 383 KMU im verarbeitenden und Dienstleistungsgewerbe (vgl. SMEA 2008, S. 112).

⁵⁰² Für die Weiterbildungsmaßnahmen, die von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften organisiert werden, hat das BEVT Zuschüsse für die Honorare der Lehrkräfte und die Lehrmaterialien gewährt (vgl. Chen 1997, S. 456).

4.6.2.3 Gebühren der Weiterbildungsteilnehmer

Eine weitere wichtige Finanzierungsquelle der beruflichen Weiterbildung sind die Teilnahmegebühren der Teilnehmer. Wenn der Besuch eines Lehrgangs oder Kurses persönlich motiviert ist, werden die Gebühren nach dem Äquivalenzprinzip von den Teilnehmern bezahlt. Im Gegensatz dazu übernimmt der Betrieb die Kosten, wenn die Weiterbildung von ihm initiiert. Diese Gebühren stellen die Haupteinnahmen der privaten bzw. kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen dar.

Einer im Jahr 2012 durchgeführten Erhebung zufolge gaben 96,6 % der Teilnehmer der Kategorie „Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ an, dass die Weiterbildungskosten komplett vom Betrieb übernommen werden. 3,7 % der Teilnehmer trugen die Weiterbildungskosten mit durchschnittlich 16.911 NT\$ (\approx 423 €) allein; 6,4 % der Teilnehmer erhielten staatliche Zuschüsse für die Weiterbildungsmaßnahmen (Tab. 4.6.2.3-1).⁵⁰³ (Die ausführlichen Daten über die berufliche Weiterbildung siehe Kapitel 5.2).

⁵⁰³ Vgl. CLA 2012 (Erhebung zum Lebens- und Beschäftigungszustand der Arbeitnehmer 2012).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.6.2.3-1: Berufliche Weiterbildungsausgaben der Erwerbstätige nach Weiterbildungsinhalten 2012

Kategorien der Weiterbildungsinhalte	Teilnehmer		Träger der Weiterbildungskosten ¹					mit staatlichen Zuschüssen ²
	abs.	%	Individuum		teils Betrieb, teils Individuum		Betrieb	
			% ³	Ø (NT\$) ⁴	% ³	Ø (NT\$) ⁴	% ³	% ⁵
● Fachkenntnisse und Fertigkeiten	1.250	100,0	3,7	16.911	1,3	5.306	96,6	6,4
● Fremdsprachen	129	100,0	36,5	18.853	6,2	11.828	58,8	7,2
● IT-Kenntnisse	303	100,0	7,7	23.941	-	-	92,3	4,3
● Verwaltungstätigkeiten	280	100,0	0,7	14.697	1,2	2.703	98,1	5,9
● Führungsmanagement	360	100,0	2,8	14.956	-	-	97,2	5,6
● Personalmanagement	424	100,0	1,9	4.444	0,7	4.679	97,6	4,1
● Arbeitssicherheit	900	100,0	0,9	4.065	0,1	3.900	99,1	3,2
● Marketingstrategie und Kundenservice	372	100,0	1,7	6.129	0,9	1.330	97,7	2,7
● Finanzmanagement	153	100,0	6,0	12.937	0,8	2.000	93,1	5,0
● Forschungs- und Innovationsfähigkeiten	135	100,0	1,4	8.299	1,1	1.780	97,5	5,3
● sonstige Trainings	28	100,0	4,4	4.421	-	-	95,6	18,3

Mehrfachnennungen von der Kostenübernahme

³ die Anzahl der Teilnehmer, deren Weiterbildungskosten entweder komplett vom Individuum oder teils vom Betrieb und teils vom Individuum getragen oder komplett vom Betrieb übernommen wurden, zur Anzahl der gesamten Teilnehmer

⁴ durchschnittliche Aufwendung pro Teilnehmer

⁵ die Anzahl der Teilnehmer, deren Weiterbildungskosten vom Staat mitfinanziert wurden, zur Anzahl der gesamten Teilnehmer

Quelle: ¹CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 30-40; ² ebenda → . → Tabelle 41-51

4.6.3 Modelle zur staatlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Wie jede Ware kann das berufliche Weiterbildungsangebot eingekauft und verkauft werden. In der Regel muss derjenige das Angebot bezahlen, der es wahrnimmt. Aufgrund von Erwägungen über die wirtschaftliche, gesellschaftliche und pädagogische Entwicklungspolitik eines Staates werden allerdings die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung nicht immer nach dem „Applikationsprinzip“ von den Teilnehmern geleistet.

In Taiwan gibt es nicht viele Veröffentlichungen zum Thema der beruflichen Weiterbildung. In der wissenschaftlichen Forschungslandschaft ist besonders die „Finanzierung“ am wenigsten erforscht. Aus diesem Grunde wird sich hier auf Finanzierungsmodelle von solchen Weiterbildungsangeboten beschränkt, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Im Folgenden werden drei Finanzierungsmodelle – Steuerermäßigung, Subventionen und Gutscheine – vorgestellt.

4.6.3.1 Steuerermäßigung

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Staates hängt hauptsächlich von der Qualität der Arbeitskräfte und der Ausführprodukte ab. Um dem Einzelnen und den Betrieben Anreize zu geben, werden gesetzliche Regelungen erlassen, von den Steuern befreit zu werden bzw. einen geringeren Steuersatz zahlen zu müssen. Zu diesen rechtlichen Regelungen gehören das „Einkommenssteuergesetz“, das „Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie“ und die „Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung in der biopharmazeutischen Industrie“.

Nach § 4 des Einkommenssteuergesetzes sind 20 persönliche Einkommensarten von der Einkommenssteuer befreit (§ 4), darunter auch die Zuschüsse für die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung (§ 4 Nr. 8). Die persönlichen Ausgaben für die (berufliche) Weiterbildung werden gesetzlich nicht berührt. Für die betrieblichen Weiterbildungsausgaben gibt es zwei Gesetze, die die Steuerermäßigungen regeln, um die Ausgaben der Mitarbeiterweiterbildung teilweise zu decken. Gemäß des „Gesetzes zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie“ dürfen 35 % der Ausgaben für Forschung und Mitarbeiterbildung für und binnen fünf Jahren bei der Gewerbesteuererklärung ermäßigt werden (§ 5 Abs. 1 und 2). Gemäß der „Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung in der biopharmazeutischen Industrie“ werden jährlich 35 % der betrieblichen Ausgaben für Aus- und Weiterbildung ermäßigt (§ 11 Abs. 1). Laut dieser Verordnung werden Honorare und Reisekosten für externe Weiterbildner, Reisekosten

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

und Lehrgangsgebühren der Mitarbeiter für außerbetriebliche Weiterbildung, Material-, Versicherungs-, Exkursions-, Verpflegungs- und Prüfungskosten usw. als betriebliche Ausgaben für Aus- und Weiterbildung veranschlagt (§ 7 Abs. 2).

Steuerermäßigung und öffentliche Subventionen für betriebliche Weiterbildungsaufwendungen⁵⁰⁴

Das Arbeitsministerium führt die Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in der jährlichen „Erhebung des Arbeitnehmereinkommens“ parallel durch. Die Ergebnisse werden in der Regel nicht veröffentlicht – Ausnahmefälle stellen die Bezugsjahre der Erhebungen 2000⁵⁰⁵ und 2006⁵⁰⁶ dar. Bis heute sind die Daten des „Berichtes zur Erhebung des Arbeitnehmereinkommens 2001“ die einzige Quelle, die man über die Steuerermäßigung und die öffentlichen Zuschüsse für betriebliche Weiterbildung verfügen kann. Deshalb werden sie trotz des Datenalters dargestellt.

Nach der „Erhebung des Arbeitnehmereinkommens 2001“ führten 2000 insgesamt 112.540 Unternehmen die betriebliche Weiterbildung durch. Dies entspricht 13,81 % der gesamten Unternehmen (öffentlich: 74,61 %, privat: 13,68 %). 11,11 % der weiterbildenden Unternehmen hatten eine Ermäßigung der Gewerbesteuer für ihre Weiterbildungsausgaben erhalten und 2,69 % öffentliche Zuschüsse bekommen. In der Erhebung wurden ausschließlich die privaten Unternehmen nach den Beschäftigtengrößenklassen kategoriert. Es ist offensichtlich, dass die größeren Unternehmen im Gegensatz zu den kleineren Betrieben die staatliche Unterstützung für betriebliche Weiterbildung präferieren. 55,80 % der Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten – bei den Betrieben mit weniger als 30 Beschäftigten nur 8,77 % – nutzten die Steuerermäßigung für die Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung. 15,36 % der größten Unternehmen wurden vom Staat für ihre Mitarbeiterbildung finanziell gefördert – bei den kleinsten nur 1,94 % (Tab. 4.6.3.1-1).

⁵⁰⁴ Vgl. CEPD 2005 (94) 022.810, S. 14.

⁵⁰⁵ Die betrieblichen Weiterbildungsergebnisse werden in der Regel nicht veröffentlicht. Die Literatur „CEPD 2005“ war eine vom CEPD beauftragte Studie. Meines Erachtens könnten die Auftragnehmer wegen der Studie ausnahmsweise die Erhebungsergebnisse erhalten.

⁵⁰⁶ Die Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse wurde online veröffentlicht (vgl. CLA → Informationszentrum → Pressemitteilung des Department of Statistics vom 21.05.2007 [Betriebliche Weiterbildung]).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.6.3.1-1: Weiterbildende Unternehmen 2000 – nach Unternehmenszugehörigkeit und Beschäftigtengrößenklassen

weiterbildende Unternehmen						
Beschäftigtengröße	insgesamt		durchschnittliche Ausgaben pro Unternehmen (NT\$)	davon		teilweise nehmen die Mitarbeiter die Kosten über (%)
	abs.	%		mit öffentlichen Zuschüssen (%)	mit Steuerermäßigung (%)	
insgesamt	112.540	13,81	110.000	2,69	11,11	4,24
● öffentliche Unternehmen	1.287	74,61	1.254.000	6,22	20,98	1,94
● private Unternehmen	111.253	13,68	97.000	2,65	11,00	42,70
◆ ≥ 500 Beschäftigten	586	90,02	5.123.000	15,36	55,80	7,85
◆ 300 – 499 Beschäftigten	519	81,35	855.000	9,06	43,93	4,24
◆ 200 – 299 Beschäftigten	1.041	78,39	1.081.000	6,72	44,76	3,65
◆ 100 – 199 Beschäftigten	2.298	70,08	414.000	7,14	23,15	2,52
◆ 50 – 99 Beschäftigten	5.922	53,15	188.000	7,04	24,47	3,38
◆ 30 – 49 Beschäftigten	4.395	39,33	128.000	6,53	17,66	4,32
◆ < 29 Beschäftigten	96.492	12,29	37.000	1,94	8,77	4,35

1 € ≈ 40 NT\$

Klassifiziert werden lediglich die privaten Unternehmen nach den Beschäftigtenklassen.

Quelle: CEPD 2005e, S. 16

4.6.3.2 Subventionen

Die berufliche Weiterbildung ist einer der wichtigsten Faktoren für den Unternehmenserfolg. Im Vergleich zu den weiteren Faktoren spielen die betrieblichen Weiterbildungsausgaben zu den gesamten Aufwendungen des Betriebes immer eine untergeordnete Rolle. Wenn die Konjunktur schlecht ist und ein Sparprogramm aufgestellt wird, werden die betrieblichen Weiterbildungsausgaben in der Regel als erstes gekürzt.

Um die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern und die Arbeitskräftenachfrage zu decken, ergriff die Regierung ungeachtet der Konjunkturlage schon vor geraumer Zeit neben der Steuerermäßigung eine weitere Maßnahme, die Subventionen, zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. In Taiwan teilt sich die staatliche finanzielle Förderung für berufliche Weiterbildung in subjekt- und objektbezogene bzw. individuelle und institutionelle Förderung.⁵⁰⁷

(1) Institutionelle Förderung

Um den Arbeitskräftemangel in naher Zukunft zu decken, ist die kurzfristige berufliche Weiterbildung, vor allem die ziel- und ergebnisorientierte Weiterbildung, das effektivste Mittel. Um dieses Ziel zu erreichen, formulierte das BEVT nach den Prognosen, die von den zuständigen Ministerien ausgegeben wurden, die Rahmenbedingungen: Welche Wirtschaftszweige sind am stärksten betroffen? Welche Trainings sollen in welchem Umfang wie lange durchgeführt werden? Hierdurch sollen hauptsächlich Weiterbildungsträger und nicht Einzelpersonen finanziell gefördert werden, weil der Faktor Institution besser kontrollierbar ist als das Individuum.

Die geförderten Weiterbildungsträger sind die Weiterbildungseinrichtungen, die entweder nach der „Verordnung zur Errichtung und Kontrolle der Berufsbildungseinrichtungen“ anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig sind (§§ 6 und 7) oder nach dem vom BEVT entwickelten Qualitätssystem (TTQS) anerkannt werden. Sie umfassen Hochschulen, Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände, Forschungsinstitute, Körperschaften und kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen. Sie können je nach eigener Fachrichtung und Weiterbildungskapazität bei den zuständigen Behörden, u. a. bei dem Industriebüro des Wirtschaftsministeriums und dem BEVT, einen Antrag stellen, wenn sie die Voraussetzungen zur Durchführung der geförderten Maßnahmen erfüllen. Nach dem Trainings- bzw. Kursende be-

⁵⁰⁷ Die subjektbezogene bzw. individuelle Förderung ist eine direkte finanzielle Unterstützung für Privatpersonen, wenn sie an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Hingegen werden bei einer objektbezogenen bzw. institutionellen Förderung vorrangig Weiterbildungsträger gefördert (vgl. Pirzer 2000, S. 60).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

antragen sie die geförderten Beträge. Die nicht geförderten Teilnahmegebühren müssen die Teilnehmer bzw. die Betriebe in der Regel bei der Anmeldung entrichten.⁵⁰⁸

Die institutionell geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sind praxisorientiert und umfassen drei Arten, und zwar die berufliche Weiterbildung von beschäftigten Fachkräften und Arbeitern, die Trainings von Arbeitsmarktanfängern und die Umschulung von Arbeitslosen. Die Weiterbildung zur Sammlung der Hochschulcreditpunkte ist ausgeschlossen.

(A) Berufliche Weiterbildung für hochqualifizierte Fachkräfte

Für die Mehrheit der im Kapitel 4.2.2 erwähnten „beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte“ ist das Wirtschaftsministerium, für die weiteren sind andere Ministerien und das BEVT zuständig. Diese Weiterbildungsmaßnahmen werden in den Forschungsinstituten, Hochschulen, Körperschaften und Berufsverbänden durchgeführt. Davon gehören nur die in den Hochschulen angebotenen Creditklassen zu den individuellen Förderungsmaßnahmen.

(B) Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer mit mittlerer bzw. einfacher Qualifizierungsstufe

Die hier benannten Arbeitnehmer sind die technischen Arbeitskräfte, die in den Produktionsabteilungen der Industriebetriebe tätig sind. Sie sind das Rückgrat des Industriegewerbes. Ihr Qualifizierungsniveau beeinflusst die Qualität der Produkte und den Betriebserfolg, schließlich auch die Volkswirtschaft. Deshalb führt das BEVT stetig die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend der staatlichen Wirtschaftspolitik und der Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaftszweige für diese Personengruppe mit einer Finanzunterstützung durch.⁵⁰⁹ Diese Weiterbildungsmaßnahmen

⁵⁰⁸ Wenn beispielsweise der Trainings- bzw. Kursbesuch aus persönlichen Gründen erfolgt, bezahlt der Teilnehmer die nicht geförderten Kosten. Wenn ein Teilnehmer vom Betrieb geschickt wird, dann übernimmt der Betrieb die restlichen Kosten. Wenn der Betrieb der Antragsteller einer Weiterbildungsmaßnahme für eine innerbetriebliche Mitarbeiterbildung ist, werden die nicht geförderten Kosten in der Regel vom Betrieb übernommen.

⁵⁰⁹ Zum Beispiel: Die Richtlinie „Schwerpunkte zur Subvention der Weiterbildungsinstitutionen, Arbeitnehmerweiterbildung durchzuführen“, die am 17.05.2005 mit der Nr. „職企字第 0940011468 號令“ erlassen und am 25.11.2008 mit der Nr. „職訓字第 0971501474 號文“ abgeschafft wurde (vgl. Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Ministry of Labor (LSRSLLR): <http://laws.mol.gov.tw/> (13.02.2015) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (159) Schwerpunkte zur Subvention der Weiterbildungsinstitutionen, Arbeitnehmerweiterbildung durchzuführen). Sie wurde entsprechend dem 2005-2008 durchgeführten Projekt „Guidelines and Action Plans for Service Industry Development“ erstellt. Nach dieser Richtlinie werden die Weiterbildungseinrichtungen finanziell unterstützt, die Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitskräfte in 12 Dienstleistungsgewerben und in den aktuell vom BEVT geförderten Wirtschaftszweigen durchführen. Die Trainingsmaßnahmen werden teilfinanziert. Das heißt, die Weiterbildungseinrichtung erhält einen Teil der Weiterbildungskosten. Die fehlenden Beträge werden von den Teilnehmern geleistet (vgl. „Guidelines and Action Plans for Service Industry Development“ und BEVT: Berufliches Weiterbildungskonzept für Erwerbstätige 2006). Die finanzielle Unterstützung für die Arbeitskräfte in 12 Dienstleistungsgewerben läuft weiter. Jedoch

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

umfassen die individuell geförderten Creditklassen-Maßnahmen und die institutionell geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Zurzeit umfassen sie drei institutionellen Förderungsprogramme zur Weiterbildung dieser Personengruppen, und zwar das Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen, das Programm „Aufladen und Fliegen“ und das Weiterbildungsprogramm „Aufladen und Neustarten“. Sie haben etliche Gemeinsamkeiten, und zwar im Programmziel (Anreiz der Unternehmen mittels finanzieller Förderung zur Durchführung der betrieblich-beruflichen Weiterbildung), der zuständigen Behörde (BEVT) und der Durchführungsorgane (Berufsbildungszentren des BEVT).

*(B1) Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen*⁵¹⁰

Das Programm wird entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung jährlich revidiert. Es ist eine Kombination von zwei ehemaligen Programmen.⁵¹¹

*(B2) Programm „Aufladen und Fliegen“*⁵¹²

Das Programm dauert bis zum 31.12.2019. Die geförderten Maßnahmen umfassen zwei Arten, und zwar die Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und die für Arbeitslose. Beim ersten Fall werden entweder die Individuen (Beschäftigten) oder die Institutionen (Weiterbildungsträger) finanziell gefördert. An dieser Stelle wird die institutionelle Förderung zur betrieblichen Mitarbeiterbildung erläutert. Sie ist dem vorherigen Programm teilweise ähnlich. Deshalb werden sie in der Tab. 4.6.3.2-1 parallel dargestellt. Die Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen und die individuelle Weiterbildungsförderung werden nachher erläutert (s. (C) und Punkt (2)).

haben sich die Förderkonditionen und Lehrinhalte der geförderten Trainingsmaßnahmen verändert (vgl. Programm zur Arbeitskräfteinvestition der Industriegewerbe in diesem Kapitel (4.6.3.2), Abschnitt (2) Individuelle Förderung).

⁵¹⁰ Vgl. Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Council of Labor Affairs (LSRSLLR): <http://laws.cla.gov.tw/> (23.07.2013) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (119) Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen. Das Programm wurde am 13.01.2010 mit der Nr. „勞職訓字第 0990510009 號令“ erlassen und am 04.02.2013 mit der Nr. „勞職訓字第 1020501063 號令“ zuletzt geändert.

⁵¹¹ Vgl. (1) ebenda → ... → (2) Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen – Programm des Einzelbetriebstrainings; es wurde am 25.01.2008 erlassen und am 29.07.2008 revidiert. (2) ebenda → ... → (118) Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen – Programm des betriebsverbundenen Trainings; es wurde am 13.03.2008 erlassen und am 27.04.2009 zuletzt geändert.

⁵¹² Vgl. ebenda → ... → (16) Programm „Aufladen und Fliegen“. Das Programm wurde am 15.04.2011 mit der Nr. „勞職訓字第 100508066 號令“ erlassen und am 24.04.2013 mit der Nr. „勞職訓字第 1020501972 號令“ zuletzt geändert.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 4.6.3.2-1: Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen vs. Programm „Aufladen und Fliegen“

Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen	Programm „Aufladen und Fliegen“
Teilnehmer	
● die Versicherten der Beschäftigungsvericherung	
Förderungsmaßnahmen	
<ul style="list-style-type: none"> ● Kurse zur Steigerung der Forschungs- und Innovationsfähigkeit und der IT-Kenntnisse, ● Kurse zur Verbesserung im Produktionstechnik, Management und den Fachsprachen, ● Kurse zur Vermittlung der Schlüsselkompetenz und ● Kurse zur Erlangen fachbezogener Zertifikate (§ 8 des Programms zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen bzw. § 34 des Programms „Aufladen und Fliegen“). 	
Formen der Maßnahmen	
<ul style="list-style-type: none"> ● einzelbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen: Ein weiterbildungswilliges Unternehmen beantragt die Durchführung einer betrieblich-beruflichen Weiterbildung für seine Mitarbeiter. ● betriebsverbundene Weiterbildungsmaßnahmen: Die Maßnahme steht den Mitarbeitern zur Verfügung, die aus mindestens zwei gewerblich oder örtlich zusammenhängenden Betrieben kommen. Der Antrag wird von einem der teilnehmenden Betriebe gestellt und die Weiterbildung in diesem Betrieb durchgeführt (§ 7 bzw. § 33). 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern brauchen die Weiterbildung nicht selbst durchzuführen, weil das Berufsbildungszentrum des BEVT eine maßgeschneiderte Weiterbildung – gebührenfrei und außerbetrieblich – für die gefragten Betriebe seines Dienstgebiets bietet (§ 7). 	-
Durchführungsweise	
<ul style="list-style-type: none"> ● Die einzelbetriebliche Weiterbildungsmaßnahme kann entweder inner- oder außerhalb des Unternehmens durchgeführt werden. Jede Maßnahme muss von mindestens acht und maximal 49 Mitarbeitern besucht werden. ● Die betriebsverbundene Weiterbildungsmaßnahme muss in einem der betriebseigenen Bildungseinrichtungen durchführen. Die geregelte Teilnehmerzahl beträgt mindestens 10 und maximal 49 Personen (§ 10 bzw. § 36). 	
Regelung zur Förderung der Weiterbildungsmaßnahmen	
<ul style="list-style-type: none"> ● außerbetriebliche Weiterbildung: Gerechnet werden 600 NT\$ (≈ 15 €) pro Teilnehmer und Stunde. Gefördert werden maximal acht Teilnehmer; je Teilnehmer können jährlich höchstens 15.000 NT\$ gewährt werden (§ 11 bzw. § 37, Abs. 2). 	
● innerbetriebliche bzw. betriebsverbundene Weiterbildung	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Eine Weiterbildungsmaßnahme mit 8-19 Teilnehmern wird mit 200 NT\$ (≈ 5 €), und eine mit 20-49 Teilnehmern mit 140 NT\$ (≈ 3,5 €) pro Person und Stunde erstattet (§ 11, Abs. 1). 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Das Honorar der betrieblichen/externen Weiterbildner wird mit 800/1.600 NT\$ (≈ 20/40 €) pro Stunde erstattet. ◆ Als Fahrkosten der externen Lehrkräfte werden nur die Kosten, die mit dem Zug bzw. ggf. mit dem Flugzeug erbracht werden, gefördert. ◆ Die Lehrmaterialien werden höchstens mit 600 NT\$ (≈ 15 €) pro Person erstattet (§ 37, Abs. 1).
Dauer einer Maßnahme	
<ul style="list-style-type: none"> ● keine Angabe 	<ul style="list-style-type: none"> ● max. drei Jahren (§ 39)

(Fortsetzung)

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen	Programm „Aufladen und Fliegen“
höchste Fördermittel (pro Jahr)	
<ul style="list-style-type: none"> ● einzelbetriebliche Weiterbildungen: 950.000 NT\$ (≈ 24.000 €) ● betriebsverbundene Weiterbildungen: 1,9 Mio. NT\$ für den antragstellenden Betrieb ● Die Fördermittel werden nach dem Kursende vom zuständigen Berufsbildungszentrum übergeben (§ 15 bzw. § 42, Abs. 1). 	
-	<ul style="list-style-type: none"> ● Bei bestimmten Industriegewerben wird in jedem Kalenderjahr mit höchstens drei Mio. NT\$ gefördert (§ 42, Abs. 1).
Prozentsätze der Fördermittel	
<ul style="list-style-type: none"> ● In der Regel wird jede Veranstaltung mit 40 % der Kosten gefördert. Führt ein KMU die einzelbetriebliche Weiterbildung durch, kann es 50 % der Trainingsausgaben als Zuschuss bekommen (§ 15, Abs. 2). ● Wenn ein Antragsteller eine der bestimmten Bedingungen erfüllt, kann er eine zusätzliche Prämie erhalten, d. h. die Förderungsquote wird erhöht werden (§ 18).⁵¹³ 	<ul style="list-style-type: none"> ● In der Regel werden 60 % der Weiterbildungskosten gefördert. ● Entspricht die Maßnahme dem TTQS-Qualitätsstandard, werden 80 % der Maßnahmekosten erstattet (§ 42, Abs. 2).
Quelle der Fördermittel	
<ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigungsvericherungsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> ● öffentliche Etats

Zudem führte das BEVT Ende 2008 zwei finanzielle Förderungsmaßnahmen, das Sofortaufladeprogramm⁵¹⁴ und das Zusatzauf ladeprogramm⁵¹⁵, für die betriebliche Weiterbildung ein, um die kritische Beschäftigungslage im verarbeitenden Gewerbe zu stoppen und Massenkündigungen zu vermeiden. Da die Arbeitsmarktentwicklung sich nicht verbessert hatte, wurde ein neues Programm (s. (B3)) am 26.11.2011 erlassen, das für alle Wirtschaftsbranchen gilt. Das Ziel dieser Programme liegt darin, dass die Betriebe bei einem Auftragseinbruch ihre Mitarbeiter weiterbilden, statt ihnen zu kündigen, um einen potenziellen Arbeitskräftemangel bei wiederbelebter Konjunktur zu vermeiden.

⁵¹³ Beispiel 1: Liegt die Teilnehmerquote der älteren Mitarbeiter bei über 17 % der gesamten Teilnehmerzahl, wird die Quote der Zuschüsse um 5 % erhöht. Beispiel 2: Erfüllt das Unternehmen die Anforderungen des Qualitätssiegels für Weiterbildung vom BEVT (TTQS: Taiwan TrainQuali System), wird die Zuschüssequote um 10 % erhöht (Art. 18).

⁵¹⁴ Vgl. (1) LSRSLR (23.07.2013) → .. → Vocational Training → (24) Richtlinie zur Förderung des Sofortaufladeprogramms. Sie wurde am 16.12.2008 mit der Nr. „勞職訓字第 0970500960 號令“ erlassen und am 08.05.2009 mit der Nr. „勞職訓字第 0980503050 號令“ zuletzt geändert. (2) ebenda → ... → (23) Sofortaufladeprogramm. Es wurde am 16.12.2008 mit der Nr. „勞職訓字第 0970500963 號令“ erlassen und am 08.05.2009 mit der Nr. „勞職訓字第 0980503125 號令“ zuletzt geändert; das Programm führt bis zum 31.12.2009 durch (Art. 30).

⁵¹⁵ Vgl. (1) ebenda → ... → (13) Zusatzauf ladeprogramm. Das Programm wurde am 02.02.2009 mit der Nr. „勞職字第 0980503042 號令“ erlassen und am 16.06.2009 mit der Nr. „勞職字第 098050314 號令“ zuletzt geändert. (2) ebenda → ... → (14) Richtlinie zur Förderung des Zusatzauf ladeprogramms. Sie wurde am 02.02.2009 mit der Nr. „勞職字第 0980503046 號令“ erlassen und am 04.03.2009 mit der Nr. „勞職字第 0980502039 號令“ revidiert.

Unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub

Die 2007 ausbrechende US-Hypothekenkrise wirkte sich nicht nur auf die amerikanische, sondern auch auf die globale Wirtschaft und somit auch auf die außenhandelsorientierte Wirtschaft Taiwans negativ aus. Um auf den Auftragseinbruch zu reagieren, müssen die betroffenen Unternehmen Maßnahmen ergreifen, u. a. die Kurzarbeit, die unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub.

Vom 19. bis 25. Dezember 2008 führte das Arbeitsministerium (CLA) eine telefonische Umfrage mit 2.953 Unternehmen mit über 200 Mitarbeitern über die unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub durch. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt.⁵¹⁶

Im Dezember 2008 ergriffen 23 % der befragten Unternehmen verschiedene Maßnahmen, um der Konjunkturschwäche zu begegnen, davon reagierten 17,8 % mit einer unbezahlten Freistellung für Zwangsurlaub. Nach Branchen differenziert gab es 39,1 % der befragten Unternehmen vom verarbeitenden Gewerbe, die eine Maßnahme ergriffen hatten, davon 30,9 % eine unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub.

Insgesamt waren 202.119 Beschäftigte von dem unbezahlten Zwangsurlaub betroffen, 8,9 % der gesamten Belegschaftszahl der befragten Unternehmen. Davon gehörten 76.486 Personen zum Verwaltungs- bzw. Forschungspersonal, 125.663 zu produzierenden Mitarbeitern. Nach Branchen differenziert waren 185.180 Betroffene im verarbeitenden Gewerbe tätig, 16,4 % der gesamten Belegschaftszahl. Davon waren 67.970 Beschäftigte in der Verwaltungs- bzw. Forschungsabteilung und 117.210 Beschäftigte in der Produktion tätig. Insgesamt waren 144.392 Beschäftigte bzw. 71,4 % der gesamten Betroffenen mit unbezahlt Zwangsurlaub bei einem Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten tätig.

Im Jahr 2008 hatten insgesamt ca. 230.000 Arbeitnehmer in 8.900 Betrieben, den Zwangsurlaub zu nehmen. Aufgrund der Konjunkturschwäche seit zweitem Halbjahr 2011 – die Folge der europäischen Schuldenkrise und der hohen Arbeitslosigkeit in den USA – trat ein Auftragseinbruch ein und kehrte die Kurzarbeit vor allem in der elektronischen Industrie wieder zurück. Um die Rechte der Arbeitnehmer zu gewährleisten⁵¹⁷ und die schwierige Situation der Unternehmen zu überstehen, ergriff das Arbeitsministerium viele Maßnahmen, u. a. die Anmeldungspflicht der Unternehmen mit Kurzarbeit und die Durchführung des Weiterbildungsprogramms „Aufladen und Neustarten“.⁵¹⁸

(B3) Weiterbildungsprogramm „Aufladen und Neustarten“⁵¹⁹ (§§ 33-46)

Das Programm ist der Nachfolger des Zusatzaufladeprogramms. Es richtet sich an Betriebe – verarbeitende Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten und Unternehmen anderer Wirtschaftsbranchen mit mindestens 50 Mitarbeitern, die wegen eines Auftragseinbruchs eine unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub mit mindestens 16 gekürzten Arbeitsstunden alle zwei Wochen einführen und während der befreiten Ta-

⁵¹⁶ Vgl. Pressemitteilung des Council of Labor Affairs vom 07.01.2009: Unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten.

⁵¹⁷ In der Kurzarbeitszeit darf das monatliche Lohneinkommen eines Arbeitnehmers nicht niedriger als der gesetzlich geregelte Mindestlohn von 18.780 NT\$ sein, wenn sein Einkommen mit Monatslohn gerechnet wird (vgl. Maßnahmen zur sogenannten „unbezahlten Freistellung für Zwangsurlaub“ – Bekanntmachung des „Department of Labor Standards, CLA“ vom 08.03.2012: http://www.cla.gov.tw/AP_Data/Message/cond/message/20123/B/4f584909:3b40/4f6fe3ae.pdf).

⁵¹⁸ Vgl. Interview des „Radio Taiwan International (Rti)“ zur Ministerin des Arbeitsministeriums vom 11.11.2011: http://news.rti.org.tw/index_newsContent.aspx?nid=327113&id=28&id2=1 (12.10.2012).

⁵¹⁹ Vgl. ebenda → ... → (15) Weiterbildungsprogramm „Aufladen und Neustarten“. Das Programm wurde am 26.10.2011 mit der Nr. „勞職訓字第 1000508239 號令“ erlassen und am 09.02.2012 mit der Nr. „勞職訓字第 1010500016 號令“ revidiert.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

ge eine fachbezogene innerbetriebliche Mitarbeiterbildung durchführen. Für diese finanzielle Förderung gibt es zwei weitere Bedingungen in der Trainingszeit: (1) Dem Mitarbeiter, der an dem Training teilnimmt, darf nicht gekündigt werden. (2) Die Beschäftigungsquote muss über 90 % der Belegschaftszahl erreichen, d. h. in diesem Zeitraum müssen Massenkündigungen von Unternehmen, vor allem von Großunternehmen, vermieden werden. Die Weiterbildungskosten werden in der Regel voll gefördert, höchstens jedoch ein Betrag von drei Mio. NT\$ beim verarbeitenden Betrieb. Neben den Betrieben können auch die weiterbildenden Mitarbeiter Weiterbildungszuschüsse bekommen, wenn sie pro Monat mindestens 16 Trainingsstunden absolvieren. Dem Teilnehmer werden Zuschüsse in Höhe von 100 NT\$ ($\approx 2,5$ €) pro Trainingsstunde, maximal jedoch 10.000 NT\$ (100 Unterrichtsstunden) pro Monat gewährt. Die Aufwendungen des Programms werden vom Beschäftigungssicherungsfonds erstattet.

(C) Geförderte Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose

Im Gegensatz zur Kurzarbeit ergriffen die Unternehmen auch andere Maßnahme, z. B. die Kündigung von Mitarbeitern, um die Existenz des Unternehmens zu kämpfen. Hierdurch nimmt die Arbeitslosenzahl rasant zu. Um die Arbeitslosen möglichst zügig wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, wurden zahlreiche Richtlinien bzw. Programme erstellt und Bildungsmaßnahmen in Form von finanzieller Förderung für die Weiterbildungsträger eingeführt.⁵²⁰ Im Folgenden werden die neuest revidierten Richtlinien zur Weiterbildungsfinanzierung von Arbeitslosen dargestellt (Tab. 4.6.3.2-2).

Tabelle 4.6.3.2-2: Ausgewählte Richtlinien bzw. Programme zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen

1.	Programm „Aufladen und Fliegen“ (§§ 47-53)
2.	Programm zur betrieblichen Weiterbildungsförderung für berufliche Wiedereingliederung der Arbeitslosen
3.	Richtlinie zur Förderung der von regionalen Regierungen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose
4.	Programm zur Förderung der von Gewerkschaften durchgeführten Arbeitslosentrainings
5.	Richtlinie zu den vom BEVT und ihm unterstellten Berufsbildungszentren geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen
6.	Richtlinie zur Weiterbildungsförderung der Pflegeberufe

⁵²⁰ Seit einem Jahrzehnt schenkt die Regierung den Arbeitslosen vermehrt Aufmerksamkeit und investiert mehr Geld in die berufliche Weiterbildung und Umschulung, um sie wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und damit die soziale Stabilität zu sichern. In den Jahren 2002 bis 2004 betragen die gesamten öffentlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen rund 4 Mrd. NT\$ (≈ 100 Mio. €) und 49 % der gesamten Ausgaben für die außerschulische Berufsbildung (vgl. CEPD 2005d, S. 3). In den Jahren 2005 bis 2007 betragen die Ausgaben rund 800 Mio. NT\$ (vgl. ebenda S. 46. Die Zahl ist von der Verfasserin berechnet).

(C1) Programm „Aufladen und Fliegen“ (§§ 47-53)

Die finanziell voll geförderten Weiterbildungsmaßnahmen beschränken sich auf die von dem Kabinett bestimmten Wirtschaftsbranchen⁵²¹ und bieten den Arbeitslosen gebührenfreie berufsvorbereitende Trainings. Die Weiterbildungen werden in den dem BEVT unterstellten Berufsbildungszentren bzw. den von ihnen beauftragten Einrichtungen durchgeführt. Der Weiterbildungsträger hat die Pflicht, den Teilnehmern eine Arbeitsstelle innerhalb von drei Monaten nach dem Kursende zu vermitteln.

(C2) Programm zur betrieblichen Weiterbildungsförderung für berufliche Wiedereingliederung der Arbeitslosen⁵²²

Das Ziel dieses Programms liegt darin, dass auf der einen Seite der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen befriedigt und auf der anderen Seite der Arbeitslose so schnell wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt eingesetzt wird. Der Weiterbildungsträger bzw. der Antragsteller kann entweder das Unternehmen selbst, das die Nachfrage nach den Arbeitskräften hat und die Weiterbildungsmaßnahme durchführt, oder eine vom Unternehmen beauftragte Weiterbildungseinrichtung sein. Ist der Antragsteller das Unternehmen, werden 50 % der Weiterbildungskosten, ist er die beauftragte Weiterbildungseinrichtung, 65 % gefördert. Der Restbetrag wird vom Unternehmen und den Teilnehmern gemeinsam geleistet; allerdings darf der Teilnehmer maximal bis zu 20 % der durchschnittlichen Weiterbildungskosten leisten. Für Arbeitslose der besonderen Personengruppen⁵²³ ist die Teilnahme an der Weiterbildung gebührenfrei. Die Fördermittel werden vom Beschäftigungssicherungs- und -versicherungs fonds unterstützt.

Jedem Antragsteller kann in einem Kalenderjahr höchstens ein Betrag von einer Million NT\$ (≈ 25.000 €) an Zuschüssen gewährt werden; die Aufwendungen für die vollfinanzierten Teilnehmer werden nicht in diesem Betrag eingerechnet. Außerdem gibt es weitere Bedingungen für diese finanzielle Förderung: (1) Das Unternehmen

⁵²¹ (1) Sechs aufblühende Wirtschaftszweige: u. a. Biotechnologie, erneuerbare Energien und der Pflegedienst. (2) Zehn schwerwiegende Dienstleistungsgewerbe: u. a. Verbreitung der taiwanesischen Delikatesse, Gesundheits- und Medizinische Dienstleistungen für VIP-Ausländer (Gesundheitstourismus), Internationale Logistik, Messe und Wimax. (3) Vier Digital-Wirtschaftsbranchen: u. a. Cloud Computing und BEV (Battery Electric Vehicle). (4) die der Wirtschaftspolitik entsprechenden Wirtschaftsbranchen (vgl. CEPD [24.07.2013] → Geschäfte → Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung → Wirtschaftspolitik und wirtschaftliche Entwicklung).

⁵²² Vgl. LSRSLR (24.07.2013) → .. → Vocational Training → (139) Programm zur betrieblichen Weiterbildungsförderung für berufliche Wiedereingliederung der Arbeitslosen. Das Programm wurde am 13.06.2008 mit der Nr. „職訓字第 0971500632 號令“ erlassen und am 10.02.2011 mit der Nr. „職訓字第 1000110166 號令“ zuletzt geändert.

⁵²³ Sie sind die Ehefrauen ausländischer Herkunft mit Arbeitserlaubnis, Vormünder von unmündigen Kindern krimineller Opfer, Versicherten des Beschäftigungsversicherungsgesetzes und die vom BEVT bestimmten Personengruppen (vgl. Punkt 12 des Programms).

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

muss entweder die gesetzlich geregelte Anzahl von Behinderten beschäftigen bzw. hat die Geldbuße für die fehlenden Einstellungen von Behinderten rechtzeitig bezahlt. (2) Die Maßnahme ist eine nach dem Bedarf eines Unternehmens maßgeschneiderte Weiterbildung mit mindestens fünf Teilnehmern und wöchentlich 30 Unterrichtsstunden. (3) Das Unternehmen muss alle erfolgreichen Teilnehmer einstellen, sonst werden die Weiterbildungskosten für die Nichteingestellten nicht erstattet. (4) Innerhalb eines Monat bzw. drei Monaten nach dem Kursende muss die Verbleibsquote der Eingestellten 70 % bzw. 50 % ausmachen, sonst wird das Unternehmen künftig von diesem Programm ausgeschlossen.

(C3) Richtlinie zur Förderung der von regionalen Regierungen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose⁵²⁴

Für das Programm sind die regionalen Regierungen, d. h. die Kreise bzw. Städte und Staatstädte zuständig. Sie beauftragen die Weiterbildungsträger, die Trainingsmaßnahmen für Arbeitslose durchzuführen. Die Maßnahmen sollen sich an der regionalen Wirtschaftsentwicklung und der Arbeitskräftenachfrage orientieren, aber auch die Qualifikationen der Arbeitslosen berücksichtigen.

Die Zuschüsse kommen aus dem Beschäftigungssicherungsfonds und umfassen zwei Arten, und zwar die Weiterbildungs- und Arbeitsvermittlungskosten. Der interessierte Weiterbildungsträger kann nach dieser Richtlinie ein Weiterbildungsprogramm mit der Kostenliste beantragen, die Weiterbildung durchzuführen. Der Teilnehmer muss 20 % der Weiterbildungskosten vorbezahlen. Die Mitglieder besonderer Personengruppen können von den Gebühren befreit werden. Die fehlenden Kosten, d. h. die Fördermittel, werden dem Weiterbildungsträger je nach der Unterrichtsdauer vom Auftragsgeber ein- bis dreimal bezahlt.⁵²⁵ Die Förderung zur Arbeitsvermittlung hat bestimmte Voraussetzungen: 90 Tagen nach dem Trainingsende muss die Verbleibsquote der Beschäftigung, nämlich die Anzahl der beschäftigten Trainingsabsolventen durch die der gesamten absolvierten Teilnehmer, mindestens 45 % bzw. 35 % erreicht haben.⁵²⁶ Wenn der Weiterbildungsträger diese Voraussetzung erfüllt, kann er für je-

⁵²⁴ Vgl. LSRLLR (24.07.2013) → .. → Vocational Training → (162) Richtlinie zur Förderung der von regionalen Regierungen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose. Sie wurde am 11.11.2009 mit der Nr. „職訓字第 098111175 號函“ revidiert und am 30.01.2013 zuletzt geändert.

⁵²⁵ Beträgt die Unterrichtsdauer bis zu 120 Unterrichtsstunden, wird der gesamte Betrag innerhalb eines Monats nach dem Kursende bezahlt. Beträgt sie über 120 und bis zu 500 Unterrichtsstunden, werden ein Drittel der gesamten Weiterbildungskosten innerhalb von zwei Wochen nach dem Trainingsbeginn und die restlichen innerhalb eines Monats nach dem Kursende bezahlt. Beträgt sie über 500 Unterrichtsstunden, werden ein Drittel der gesamten Weiterbildungskosten innerhalb von zwei Wochen nach dem Trainingsbeginn, die weiteren 30 % zwei Monate nach der ersten Zahlung und die restlichen innerhalb eines Monats nach dem Kursende bezahlt.

⁵²⁶ Die Weiterbildungsträger sollen innerhalb von 90 Tagen nach den Trainingsende den erfolgreichen Teilneh-

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

de erfolgreiche Arbeitsvermittlung 4.000 NT\$ (\approx 100 €) erhalten. Um die Fördermittel effizient zu nutzen, kann ein Arbeitsloser innerhalb von zwei Jahren an den öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen maximal zweimal teilnehmen.⁵²⁷

*(C4) Programm zur Förderung der von Gewerkschaften durchgeführten Arbeitslosentrainings*⁵²⁸

Das Ziel des Programms liegt darin, dass die Berufsfähigkeit des Arbeitslosen mittels der Weiterbildungsressourcen von Gewerkschaften verbessert wird. Gefördert wird der Weiterbildungsträger, der entweder zu einer der regionalen Gewerkschaften oder einem überregionalen Gewerkschaftsverband gehört und eine berufsorientierte Bildungsmaßnahme durchführt. Jede Trainingsmaßnahme wird mit 80 % der gesamten Kosten, das heißt, der Weiterbildungs- und Arbeitsvermittlungskosten, höchstens jedoch mit 600.000 NT\$ (\approx 15.000 €) gefördert. Die restlichen Beträge werden entweder vom Auftragsnehmer oder von den Teilnehmern geleistet. Maximal leistet der Teilnehmer 20 % der durchschnittlichen Weiterbildungskosten; die Kosten der besonderen Personengruppen werden von den Weiterbildungsträgern übernommen. In einem Kalenderjahr kann ein Gewerkschaftsverband mit maximal zwei Millionen NT\$ gefördert werden. Die Zuschussregelung für die Arbeitsvermittlung gleicht der in (C3) erwähnten Regelung. Die Finanzmittel des Programms werden vom Etat des BEVT gewährt.

*(C5) Richtlinie zu den vom BEVT und den ihm unterstellten Berufsbildungszentren geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen*⁵²⁹

Die Adressaten des Förderprogramms sind die einheimischen Arbeitslosen und noch nicht eingebürgerten ausländischen Ehegattinnen. Gefördert werden gesetzlich anerkannte Weiterbildungsträger, wenn sie entweder berufliche Weiterbildungsmaßnah-

mern einen Arbeitsplatz vermitteln, die Vermittlungsergebnisse dem Auftraggeber mitteilen und im „Training Information Management System“ (TIMS) des BEVT registrieren lassen. Bei 35 % liegt die Verbleibsquote in abgelegenen Gebieten.

⁵²⁷ Die Daten der Weiterbildungsmaßnahmen, u. a. über die persönlichen Daten des Teilnehmers wie Geburtsdatum und Anschrift, den Unterrichtsplan, die Ergebnisse der Evaluierung, Teilnehmerumfrage und Arbeitsvermittlung, müssen die Träger der öffentlich geförderten Weiterbildungen im TIMS registrieren. Bei der Anmeldung muss der Weiterbildungsträger die persönlichen Datei des Trainingsinteressenten überprüfen, ob er diese Maßnahme teilnehmen darf.

⁵²⁸ Vgl. LSRSLR (24.07.2013) \rightarrow .. \rightarrow Vocational Training \rightarrow (137) Programm zur Förderung der von Arbeitgeberverbänden durchgeführten Arbeitslosentrainings. Es wurde am 01.02.2008 mit der Nr. „職訓字第 0971500284 號令“ erlassen und am 12.04.2013 mit der Nr. „職訓字第 1022500167 號令“ zuletzt geändert.

⁵²⁹ Vgl. ebenda \rightarrow ... \rightarrow (40) Richtlinie zu den vom BEVT und ihm unterstellten Berufsbildungszentren geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Sie wurde am 25.11.2008 mit der Nr. „職訓字第 0971501458 號令“ erlassen und am 26.02.2013 mit der Nr. „職訓字第 1022500095 號令“ zuletzt geändert.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

men oder berufsbezogene Workshops durchführen, um die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dieser Personen zu verbessern. Die Weiterbildungsmaßnahmen (Workshops) werden höchstens mit 80 % (70 %) der gesamten Kosten gefördert. Die Gebühren von besonderen Personengruppen werden voll finanziert.

(C 6) Richtlinie zur Weiterbildungsförderung der Pflegeberufe⁵³⁰

Die Kurse richten sich an alle Arbeitnehmer, vor allem an ältere und weibliche Arbeitslose sowie an die Anfänger des Arbeitsmarkts. Die Teilnehmerzahl der Beschäftigten darf maximal 15 % der gesamten Kursbesucher ausmachen. Die geförderten Kurse umfassen die für das Pflegepersonal und die für Tagesmütter. Die Weiterbildungsträger sind die anerkannten Weiterbildungseinrichtungen für die beiden Berufe. Der Teilnehmer muss die vom ihm geleisteten Kosten vor Beginn des Kurses zahlen.⁵³¹

Die oben erwähnten Förderungsmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung bzw. Umschulung für Arbeitslose ist quasi eine Dauerpolitik des Arbeitsministeriums vor allem zur Beseitigung der Langzeitarbeitslosigkeit. Der Erfolg zur Wiedereingliederung und dauerhaften Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt ist unbekannt, weil es an langfristigen Untersuchungen fehlt.

(2) Individuelle Förderung

Im Gegensatz zur institutionellen Förderung sind die Adressaten der individuellen Finanzförderung für die berufliche Weiterbildung nur die Beschäftigten, also die hochqualifizierten Fachkräfte und Arbeitnehmer mit mittlerer bzw. einfacher Qualifizierung. Beschäftigte zu fördern hat zwei Ziele: ihre Qualifikation zu steigern und das Risiko der Arbeitslosigkeit zu mindern. Die individuelle Finanzförderung umfasst zwei Weiterbildungsmaßnahmen, und zwar die Credit- und Nichtcreditklassen. Erstere müssen praxisorientiert sein und werden ausschließlich in den Hochschulen nach dem Hochschulgesetz durchgeführt. Mit einem erfolgreichen Besuch wird eine Creditbescheinigung ausgehändigt, die für ein späteres Studium anerkannt werden könnte, wenn der Bescheinigungsinhaber in der die Bescheinigung ausstellenden Fakultät studieren würde. Letztere können in allen Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden, die – wie bei der institutionellen Förderung erwähnt – entweder anmeldungs-

⁵³⁰ Vgl. ebenda → ... → (169) Richtlinie zur Weiterbildungsförderung der Pflegeberufe. Sie wurde am 12.04.2010 mit der Nr. „職訓字第 0990510073 號令“ erlassen und am 22.01.2013 mit der Nr. „職訓字第 1020501024 號令“ zuletzt geändert.

⁵³¹ Der Teilnehmer zahlt die gesamten Weiterbildungskosten, wenn er bis zur Anmeldung erwerbstätig ist. Der Arbeitslose leistet 20 % bzw. keine der Weiterbildungskosten, wenn er den besonderen Personengruppen zählt.

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

bzw. genehmigungspflichtig sind oder anerkannt werden. Zurzeit gibt es drei Programme zur individuellen Weiterbildungsförderung. Inhaltlich haben sie viele Gemeinsamkeiten. Tab. 4.6.3.2-3 zeigt die Schwerpunkte dieser Programme.

Tabelle 4.6.3.2-3: Aktuelle Programme zur individuellen Weiterbildungsförderung

Programm „Aufladen und Fliegen“ (§§ 8-32)	Programm zur Arbeitskräfteinvestition der Industriegewerbe⁵³²	Programm zur Steigerung der Lernmotivation von Beschäftigten⁵³³
geförderte Gewerbe		
<ul style="list-style-type: none"> Sie umfassen neue Technologiebranchen, wichtige Dienstleistungsgewerbe und die der Wirtschaftspolitik entsprechenden Wirtschaftsbranchen. 		
Adressaten der Fördermittel		
<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigte, sowohl ab dem vollendeten 15. Lebensjahr als auch Versicherte einer der drei Versicherungen (Beschäftigungs-, Arbeitnehmer- und Bauernversicherung) 		
Weiterbildungsträger		
<ul style="list-style-type: none"> Hochschulen alle anerkannten Weiterbildungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> Hochschulen alle (außer den gewerkschaftlichen) anerkannten Weiterbildungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> anerkannte Weiterbildungseinrichtungen der Gewerkschaften
Anmeldung		
<ul style="list-style-type: none"> Bei der Anmeldung muss der Weiterbildungsträger die vom Teilnehmer vorgezeigten Unterlagen überprüfen. Wenn sie förderungsmäßig korrekt sind, muss der Teilnehmer entweder die gesamten (bei den ersten zwei Programmen) oder 100 % bzw. 50 % der Weiterbildungsgebühren (beim Dritten) vor Ort bezahlen und einen Vertrag mit dem Träger abschließen. 		
Gegenstand der Förderung		
<ul style="list-style-type: none"> Forschung und Innovation, Fachtechnik, Schlüsselkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit im Außenhandel und Management 		
Dauer der Weiterbildung		
<ul style="list-style-type: none"> mindestens 16 bis mit 144 Unterrichtsstunden bzw. weniger als vier Monate 		
Fördermittel		
<ul style="list-style-type: none"> In der Regel werden 80 % der erforderlichen Credit-/Weiterbildungsgebühren gefördert. Für die zu den besonderen Personengruppen gehörenden Arbeitnehmer wird die Weiterbildung voll finanziert. Jeder Teilnehmer kann innerhalb von drei Kalenderjahren höchstens mit 70.000 NT\$ (≈ 1.750 €) gefördert werden. Voraussetzungen für die Rückgabe der vorbezahlten Fördermittel: (1) Anwesenheit: mindestens drei Viertel der gesamten Weiterbildungsstunden, (2) erfolgreicher Abschluss mit einer Creditbescheinigung bzw. einem Zertifikat⁵³⁴ und (3) Ausfüllung eines Nachfragebogens über die Maßnahme. Rückgabeweise der Fördermittel: Bei den vollbezahlten Teilnehmern werden die Zuschüsse aufs Konto des Teilnehmers überwiesen; bei den Teilnehmern mit 50prozentig vorbezahlten Gebühren wird die fehlende Zuschusssumme durch die Weiterbildungseinrichtung übergeben. Sie werden vom Beschäftigungssicherungsfonds und Beschäftigungsversicherungsfonds erstattet. 		

⁵³² Vgl. (1) LRSLLR (24.07.2013) → .. → Vocational Training → (142) Richtlinie zur Förderung des Arbeitskräfteinvestitionsprogramms der Industriegewerbe. Sie wurde am 15.12.2006 mit der Nr. „職企字第 0950046564 號令“ erlassen und am 10.09.2012 mit der Nr. „職訓字第 1010110729 號令“ zuletzt geändert. (2) ebenda → ... → (143) Programm zur Arbeitskräfteinvestition der Industriegewerbe. Es wurde am 26.12.2007 mit der Nr. „職企字第 0961200871 號令“ erlassen und am 10.09.2012 mit der Nr. „職訓字第 1010110734 號令“ zuletzt geändert.

⁵³³ Vgl. ebenda → ... → (149) Programm zur Steigerung der Lernmotivation von Beschäftigten. Es wurde am 05.12.2008 mit der Nr. „職訓字第 0971501346 號令“ erlassen und am 10.09.2012 mit der Nr. „職訓字第 1010110737 號令“ zuletzt geändert.

⁵³⁴ Auf der Creditbescheinigung bzw. auf dem Zertifikat müssen die Unterlagen der Vorlesungs- bzw. Trainingsdauer, der Zeitraum und der Name des Fördermittelgebers (BEVT) dokumentiert werden.

4.6.3.3 Weiterbildungsgutschein

2002 führte das BEVT ein Programm mit dem Weiterbildungsgutschein, dem sogenannten Lerngutschein, für Arbeitslose ein. Seit 2008 übernahm ein neues Programm das alte. Das neue „Programm zur Steigerung der Grunddigitalkenntnisse von Arbeitnehmern“ bietet den Arbeitnehmern den Präsenzunterricht und/oder ein selbstgesteuertes Online-Lernen samt einer Lernheft und einer Lern-CD.⁵³⁵

Die Arbeitnehmer in Sinne dieses Programms umfassen Beschäftigte, Arbeitslose und die Teilnehmer der Arbeitsförderungsmaßnahmen. Neben dem Online-Kurs können sie mit einem Lerngutschein auch einen Präsenzunterricht besuchen, wenn es nötig ist. Es gibt zwei verschiedene Lerngutscheine. Der Erstere bietet den Arbeitnehmern einen Vorbereitungskurs für das selbstgesteuerte Online-Lernen und beträgt acht Unterrichtsstunden. Der Letztere bietet außer den Beschäftigten, d. h. nur den Arbeitslosen und den Teilnehmern der Arbeitsförderungsmaßnahmen, einen Kurs mit insgesamt 36 Unterrichtsstunden und drei Einheiten – 12 Unterrichtsstunden für die Basiskenntnisse, 18 für die Datenverarbeitung und 6 für die Internet-Anwendung.⁵³⁶

Für die Verteilung der kostenlosen Lernheften und -CDs und die Ausstellung der Lerngutscheine sind die dem BEVT zugehörigen öffentlichen Arbeitsvermittlungszentren zuständig. Wer an den Onlinekursen teilnehmen möchte, muss selbst an einem der öffentlichen Arbeitsvermittlungszentren das Lernheft und die CDs abholen und sich im „Lernportal für das selbstgesteuerte Computerlernen“ anmelden, selbstlernen und evaluieren. Bei der Ausstellung der Lerngutscheine muss der Gutscheininhaber gleichzeitig nach seiner Wahl eine der beauftragten Weiterbildungseinrichtungen auswählen. Der Inhaber des Lerngutscheins muss vor Ende November desselben Jahres der Gutscheinausstellung den Lerngutschein bei der ausgewählten Weiterbildungseinrichtung einlösen und mit dem Kurs beginnen, sonst verfällt der Gutschein. Die Weiterbildungseinrichtung erhält die Teilnahmegebühren über eines der dem BEVT untergeordneten zuständigen Berufsbildungszentrums. Die Aufwendungen des Programms werden vom Beschäftigungssicherungsfonds erstatten.

⁵³⁵ Vgl. (1) BEVT (24.07.2013) → gesetzliche Regelungen → Richtlinien → Programm zur Unterstützung der Digitalkenntnisse von Arbeitslosen (Bekanntmachung vom 17.12.2007). Es wurde am 19.06.2002 mit der Nr. „職公字第 091002310 號函“ erstellt und am 05.02.2007 mit der Nr. „職公字第 0961100051 號函“ zuletzt geändert. (2) Programm zur Steigerung der Grunddigitalkenntnisse von Arbeitnehmern: <http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT07.asp> (24.07.2013). Es wurde am 03.12.2008 mit der Nr. „職訓字第 0971501369 號令“ erstellt und trat nach der Verkündung in Kraft. Es wurde am 26.03.2012 mit der Nr. „職訓字第 1010110157 號令“ zuletzt geändert.

⁵³⁶ Will der Teilnehmer der Arbeitsförderungsmaßnahme in der Arbeitszeit den Kurs besuchen, muss der Arbeitgeber einverstanden sein (vgl. Programm zur Steigerung der Grunddigitalkenntnisse von Arbeitnehmern, Nr. 2).

4.6.4 Zusammenfassung

Ob eine Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt werden kann und in welchem Maß, bestimmen neben weiteren Faktoren die finanziellen Mittel. Aus diesem Grunde wurde das Thema der Finanzierung beruflicher Weiterbildung ausführlich dargestellt, und zwar hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen, der Finanzierungsquellen und -modelle.

In Taiwan gibt es viele gesetzliche Regelungen, d. h. Gesetze, Rechtsverordnungen und Richtlinien, die die Finanzierung der außerschulischen Berufsbildung betreffen. Die betreffenden Gesetze umfassen das Berufsbildungsgesetz, das Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie, das Einkommenssteuergesetz und das Beschäftigungsversicherungsgesetz. Die Rechtsverordnungen umfassen die Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds, die Verordnung zur Überprüfung der betrieblichen Berufsbildungsausgaben, die Subventionsverordnung zur Durchführung beruflicher Weiterbildung, die Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer, die Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende und die Darlehensverordnung für das Auslandsstudium.

Die Finanzierungsquellen der beruflichen Weiterbildung umfassen Regierungsetats, Fonds, Betriebsetats, Geldmittel der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften und die Teilnahmegebühren. Sie werden im Wesentlichen von der öffentlichen Hand, der privaten Wirtschaft und den Weiterbildungsteilnehmern geleistet.

Im Allgemeinen entscheiden zwei Faktoren, und zwar die Marktnachfrage und die Teilnehmerzahl, ob eine Trainingsmaßnahme stattfinden kann. „Es gibt eine Marktnachfrage“ bedeutet nicht „es gibt Teilnehmer“, sondern nur „es gibt genügend potenzielle Teilnehmer“, das heißt, es gibt genügend Teilnehmer, die an einer Trainingsmaßnahme teilnehmen müssen, möchten oder können, aber letztendlich nicht unbedingt teilnehmen werden. Ob eine Person schließlich eine Trainingsmaßnahme besucht, wird hauptsächlich dadurch entschieden, ob sie sich die Trainingskosten leisten kann. Dies betrifft die Kernfragen: Wer trägt die Trainingskosten und wie viel muss der Teilnehmer bezahlen?

Obwohl die Regierung, die Betriebe und die Bürger wissen, dass die berufliche Weiterbildung für die Volkswirtschaft, den Unternehmenserfolg, die Beschäftigungssicherheit und den Berufsaufstieg der Arbeitnehmer und für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen eine große Rolle spielt, führen diese drei Seiten – Regierung, Unternehmen und das Individuum – die berufliche Weiterbildung nicht immer wunschgemäß durch: Die staatlichen Etats verfügen nur über eine bestimmte Summe, die rentabilitätsorientierten Unternehmen kalkulieren eher kurzfristig den Profit, den sie aus der Mitarbeiterweiterbildung ziehen können, und die Individuen müssen stets ihre

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

familiäre und finanzielle Situation berücksichtigen. All diese Faktoren beeinflussen die Durchführung bzw. Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme.

Um die wirtschaftliche Entwicklung und gesellschaftliche Stabilität zu sichern, hat die Regierung längst zahlreiche Förderungsmaßnahmen für berufliche Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen ergriffen. Diese Förderungsmaßnahmen umfassen Steuerermäßigungen, Subventionen und Lerngutscheine.

Es gibt zwei Arten der Steuerermäßigung, und zwar die Ermäßigung der persönlichen Einkommenssteuer und die der Gewerbesteuer. Die Steuerermäßigung des Einzelnen wird im Einkommenssteuergesetz geregelt. Danach sind die Zuschüsse für die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung steuerfrei. Die Versteuerung der Ausgaben der beruflichen Weiterbildung wird nicht erwähnt. Die Ermäßigung der Gewerbesteuer betrifft drei Regelungen. Die ersten beiden beziehen sich ausschließlich auf die biopharmazeutische Industrie. Gemäß dem „Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie“ kann ein Unternehmen höchstens 35% der Investitionen für Forschung und Mitarbeiterbildung in fünf aufeinander folgenden Jahren im Rahmen der Gewerbesteuer ermäßigen lassen. Nach der „Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung in der biopharmazeutischen Industrie“ kann der Gewerbesteuerbetrag um bis zu 35 % der betrieblichen Weiterbildungsausgaben des betreffenden Jahres ermäßigt werden. Die „Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer“ gilt für alle Wirtschaftsbranchen. Danach können die Aufwendungen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung als Betriebsausgaben in der Steuererklärung des gleichen Jahres abgezogen werden.

Die zweite Fördermaßnahme ist die Subvention. Sie ist das direkteste Mittel, Anreize für Betriebe und einzelne Personen zu schaffen, Mitarbeiterweiterbildung durchzuführen bzw. an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Die Adressaten der finanziellen Förderung umfassen einerseits Institutionen und die einzelnen Teilnehmer, andererseits hochqualifizierte Fachkräfte, Arbeitnehmer mit mittlerer bzw. einfacher Qualifizierungsstufe, Arbeitsmarktanfänger und Arbeitslose. Die geförderten Institutionen umfassen anerkannte Weiterbildungsträger: Betriebe, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, Forschungsinstitute, Weiterbildungseinrichtungen und Körperschaften. Sie bekommen den größten Anteil an öffentlichen Fördermitteln, die für die berufliche Weiterbildung und Umschulung zur Verfügung gestellt werden. Die finanzielle Förderung der beruflichen Weiterbildung für die höherqualifizierten Fachkräfte und Arbeitnehmer ist ein besonderes Merkmal der taiwanesischen beruflichen Weiterbildung. Ob diese Förderungen, vor allem für die höherqualifizierten Fachkräfte, sozial gerechtfertigt sind, wird im Abschlusskapitel disku-

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

tiert.

Die dritte Maßnahme ist die Ausgabe der Lerngutscheine. Sie werden Arbeitnehmern, also Beschäftigten und Arbeitslosen mit fehlenden Computerkenntnissen für den Besuch entsprechender Kurse ausgestellt.

Unter den drei Förderungsmaßnahmen werden nur die Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen von Arbeitslosen von der zuständigen Behörde, dem BEVT überprüft. Innerhalb von drei Monaten nach Trainingsende werden die Verbleibsquote und die Beschäftigungsdauer der Wiederbeschäftigten nachgefragt. Die Kursbesucher, die an anderen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, werden nicht überprüft, ob sie erwerbstätig sind oder nicht, weil die Hauptförderer, das Industriebüro und das BEVT, keinen Anspruch auf die Ergebnisevaluation⁵³⁷ erheben.

⁵³⁷ Kriterien hierfür könnten beispielsweise sein, ob die persönliche Arbeitszufriedenheit und die Produktivität der Arbeitnehmer nach der betrieblichen Weiterbildung erhöht wurde; ob die Produktionskosten dadurch gesenkt wurden; ob die einzelnen Personen, die aus eigener Motivation und ggf. mit eigenen Aufwendungen teilnahmen, nach den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ihr Arbeitslosigkeitsrisiko gesenkt sowie eine bessere Stelle und ein höheres Einkommen bekommen haben.

5 Statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung

In Taiwan existieren unterschiedliche statistische Angaben über die berufliche Weiterbildung, die vom „Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT)“, dem „Council of Labor Affairs (CLA)“ und dem „Ministry of Economic Affairs (MOEA)“, mit unterschiedlichen Zielsetzungen herausgegeben wurden. Unter ihnen spielen die beiden im Folgenden dargestellten Untersuchungen eine große Rolle.

5.1 Berufsbildungsbericht 2011

Die wichtigste Statistik der außerschulischen Berufsbildung bzw. des Vocational Trainings ist der Berufsbildungsbericht, der seit 1967 jährlich von der zuständigen Behörde – zurzeit der „Workforce Development Agency“ (WDA) – veröffentlicht wird.⁵³⁸

Berufsbildungsbericht⁵³⁹

Der Berufsbildungsbericht untersucht die Bildungslandschaft des Vocational Trainings der Arbeitnehmer. Die Untersuchung ist eine Institutionserhebung und richtet sich an die Weiterbildungseinrichtungen. Ziel ist es, die Informationen über die Vocational Trainings der Arbeitnehmer zu sammeln, die von Unternehmen (staatlich und privat), Behörden und öffentlichen Berufsbildungszentren durchgeführt werden, um eine empfehlende Stellungnahme für künftige außerschulische Berufsbildungspolitik abzugeben. Erhoben werden:

- Unternehmen und private Institutionen, die als versichernde Einrichtungen⁵⁴⁰ und in der Arbeitsversicherungsunternehmensdatei registriert werden (Im Folgenden werden sie als Unternehmen bezeichnet: Verfasserin) – außerhalb der drei Wirtschaftsbranchen, und zwar der öffentlichen Verwaltung, des Militärs und des Bildungswesens, und
- staatliche Verwaltungsbehörden und öffentliche Berufsbildungszentren, im Folgenden werden sie als staatliche Institutionen bezeichnet.⁵⁴¹

(Fortsetzung)

⁵³⁸ Neben den Erhebungen zur außerschulischen Berufsbildung gibt die WDA (das BEVT) monatlich weitere statistische Angaben seiner Kompetenzbereiche, und zwar zur Arbeitsmarktlage (Stellen anbieten und suchen), zu ausländischen Arbeits- und Fachkräften und zur Fertigungsprüfung.

⁵³⁹ Neben dem Berufsbildungsbericht gibt es auch einzelne Forschungsberichte von Wissenschaftlern bzw. Umfragen von kommerziellen wirtschaftlichen Zeitschriften. Meiner Meinung nach könnten die Daten des Berufsbildungsberichts glaubwürdiger als die Anderen sein, da einerseits die öffentlichen Mittel aus dem jährlichen Etat der Untersuchung genügend Zeit und Erhebungskräfte garantieren können. Andererseits kann die WDA (das BEVT) mit seiner langjährig aufbauenden Erfahrungen den Entwurf der Fragebogen und der Durchführung der Erhebung besser sein als die Erhebungen, die ausschließlich einmalig durchgeführt werden.

⁵⁴⁰ Unternehmen und private Institutionen mit mindestens fünf Beschäftigten muss als versichernde Einrichtung bzw. arbeitsversicherungspflichtiges Unternehmen für ihre bzw. seine Mitarbeiter – die als Versicherten – an der Arbeitsversicherung teilnimmt (vgl. § 6 des Arbeitnehmerversicherungsgesetzes, das am 21.07.1958 erlassen und am 28.05.2014 zuletzt geändert wurde: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050001> [04.05.2015]).

⁵⁴¹ Vgl. BEVT 2012 (Berufsbildungsberichts 2011) → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. (7).

5 Statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Das heißt, ausgeschlossen vom Berufsbildungsbericht sind die berufliche Weiterbildung im Verwaltungs- und nichttechnischen Bereich der öffentlichen Behörden, die Offiziersweiterbildung im Verteidigungsbereich und die Lehrerweiterbildung öffentlicher Schulen und Hochschulen.

Die Erhebung wird jährlich von März bis Mai durchgeführt und die dynamischen Daten umfassen die gesamten Zahlen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember; die statischen Daten beziehen sich auf die Zahlen vom 31. Dezember des Vorjahrs.⁵⁴²

Begriffsdefinitionen⁵⁴³:

- Die Berufsbildung (Vocational Training bzw. außerschulische Berufsbildung) umfasst organisierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche den Individuen berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, um zur Suche nach einer Beschäftigung und zum Berufsaufstieg beizutragen. Sie umfasst einerseits die Bildungsmaßnahmen für Facharbeiter, Fachkräfte und Führungskräfte im technischen und im Dienstleistungsbereich sowie in der Agrarwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei; dazu zählt auch die berufliche Weiterbildung des Aus- und Weiterbildungspersonals. Andererseits umfasst sie die Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung; ausgeschlossen werden die schulische Berufsbildung (Technological & Vocational Education), kurzfristige Trainingsprogramme für die neuen Mitarbeiter⁵⁴⁴, Workshops, Fachtagungen, Sprachkurse sowie die Kurse für Gesundheit und Hobbys.
- Die Berufsausbildung umfasst Bildungsmaßnahmen, welche den Personengruppen – z. B. Arbeitsuchenden, Behinderten und Auszubildenden – angeboten werden, die erstmals in den Arbeitsmarkt eintreten und einen Beruf mit fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ausüben wollen.
- Die berufliche Weiterbildung umfasst Weiterbildungsmaßnahmen, welche den Beschäftigten gehobene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, um ihre Produktivität zu steigern.⁵⁴⁵

Im taiwanesischen Berufsbildungsbericht korrespondiert die Jahreszahl auf der Titelseite nicht mit dem Veröffentlichungsjahr, wie sonst üblich. Das heißt, 2012 wurden die beruflichen Weiterbildungsdaten des Jahres 2011 veröffentlicht; der Titel hieß „Berufsbildungsbericht 2011“, sondern nicht „Berufsbildungsbericht 2012“. In Deutschland wurden beispielsweise die beruflichen Weiterbildungsdaten des Jahres 2011 ebenfalls im Jahr 2012 veröffentlicht; die Titel hieß allerdings „Berufsbildungsbericht 2012“.

Laut der Arbeitsversicherungsunternehmensdatei wurden 2011 insgesamt ca. 6.700 Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten komplett und 4.300 Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten per Stichprobe befragt. Außerdem wurden alle staatlichen Institutionen, das heißt, Verwaltungsbehörden und öffentliche Berufsbildungszentren, untersucht.⁵⁴⁶ Es gab insgesamt 143 staatliche Institutionen und 468.930 Unternehmen, darunter führten 48 bzw. 33,6 % der staatlichen Institutionen und

⁵⁴² Vgl. BEVT 2003, S. (1).

⁵⁴³ Vgl. BEVT 2003, S. (1)ff.

⁵⁴⁴ Beim Berufsbildungsbericht gibt es auf der Webseite des BEVT keine komplette digitale Ausgabe wie frühere gedruckte Exemplare mehr, sondern nur Dateien, die ausschließlich „Zusammenfassung und Analyse“ und „Tabellen“ umfassen. M. E. sollten die Definitionen der Anwendungsbegriffe nicht geändert werden. Ab dem Berichtsjahr 2011 wurde der Fragebogen erneut entworfen. Den Tabellendaten zufolge unterscheiden sich die betrieblichen Bildungsmaßnahmen nicht mehr in Aus- und Weiterbildung. Es scheint so, dass die betrieblichen Bildungsmaßnahmen, inklusive der kurzfristigen Trainingsprogramme für die neuen Mitarbeiter und der Fremdsprache (s. u.), als berufliche Weiterbildung bezeichnet werden.

⁵⁴⁵ Die Definition zur beruflichen Weiterbildung und die der Berufsbildung sind paradox. Nach der Ersteren beschränken sich die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen quasi nur die der technischen Arbeitskräfte. Aber nach der Berufsbildungsdefinition umfassen die Berufsbildungsmaßnahmen auch die Maßnahmen für u. a. Führungskräfte, Bildungspersonal und Dienstleistungspersonal.

⁵⁴⁶ Vgl. BEVT 2012 → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. (7).

113.617 bzw. 24,2 % der Unternehmen berufliche Bildungsveranstaltungen durch (Tab. 5.1-1).⁵⁴⁷

Tabelle 5.1-1: Teilnahmefälle und Weiterbildungsausgaben nach Bildungsanbietern 2011

Bildungsanbieter		Teilnahmefälle	Aufwendungen		
			insgesamt	Ø ¹	Ø ²
	Anzahl	Anzahl	Tsd. NT\$ ³		NT\$
● öffentliche Institutionen	48	1.317.510	3.964.850	82.601	3.009
● staatliche und private Unternehmen	113.617	15.815.759	16.916.166	149	1.070

¹ durchschnittliche Aufwendungen pro Bildungsanbieter,

² durchschnittliche Aufwendungen pro Teilnahmefall,

1 € ≈ 40 NT\$

Quelle: BEVT 2012 (Berufsbildungsberichts 2011) → 02 Tabellen → Tabelle 6

(1) Vocational Training der staatlichen Institutionen

Dem Berufsbildungsbericht zufolge umfassten die Bildungsmaßnahmen, die von staatlichen Institutionen angeboten wurden, berufliche Vorbereitungskurse und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Unter den gesamten 1.317.510 Teilnahmefällen gehörten 91,3 % der Teilnahmefälle in die Sparte der beruflichen Weiterbildung. Die Teilnahme an den Bildungsmaßnahmen nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt zeigt, dass der Großteil der gesamten 1.317.510 Teilnahmefällen (1.066.419 bzw. 80,9 %) zu den Bildungsmaßnahmen gehörte, die den Teilnehmern aller Berufsgruppen zur Verfügung standen. Der Rest richtete sich an neun Berufsgruppen (Tab. Tab. 5.1-2). Hinsichtlich der Durchführungsformen gab es insgesamt 84,7 % der Teilnahmefälle, deren Kosten vom Staat übernommen wurden (Tab. Tab. 5.1-3). Im Hinblick auf die Lernformen boten nur 14,6 % der 48 weiterbildenden öffentlichen Institutionen Onlinekurse an. 19,4 % der gesamten 1.317.510 Teilnahmefälle wurden per E-Learning weitergebildet.⁵⁴⁸

⁵⁴⁷ Vgl. BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 1. Von den 155 Institutionen waren die Ergebnisse von 143 verwendbar.

⁵⁴⁸ Vgl. BEVT 2012 → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. (6).

Tabelle 5.1-2: Bildungsmaßnahmen in staatlichen Institutionen nach Bildungsarten bzw. Geschlecht und Berufsgruppen 2011

Vocational Training (gerechnet nach Teilnahmefällen)		nach Bildungsarten		nach Geschlecht	
		davon (%)		davon (%)	
	Anzahl	berufliche Vorbereitung	berufliche Weiterbildung	Männer	Frauen
insgesamt	1.317.510	8,7	91,3	40,6	59,4
Berufsgruppen:					
● Führungskräfte	14.122	7,5	92,5	61,7	38,3
● Fachkräfte	82.289	31,5	68,5	55,0	45,0
● Techniker/Fachkräfte-Assistenten	35.750	53,5	46,5	48,3	51,7
● Hilfskräfte/Büro-Assistenten	8.511	33,4	66,6	20,5	79,5
● Dienstleistungs- und Verkaufskräfte	51.412	47,4	52,6	21,6	78,4
● Agrar-, Forst- und Fischereikräfte	12.324	58,7	41,3	72,4	27,6
● Handwerker	38.987	77,7	22,3	81,6	18,4
● Techniker für Maschinenanlagen	3.526	60,3	39,7	91,3	8,7
● einfache Techniker/Arbeiter	4.170	52,7	47,3	43,8	56,2
● Sonstige*	1.066.419	-	100,0	38,0	62,0

* Die sonstigen Berufsgruppen umfassten die der aktuellen Projekte, die vom BEVT finanziell gefördert und den Beschäftigten für ihre berufliche Weiterbildung zur Verfügung gestellt wurden.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 94 u. 93

Tabelle 5.1-3: Bildungsmaßnahmen in staatlichen Institutionen nach Durchführungsformen und Berufsgruppen 2011

Vocational Training (gerechnet nach Teilnahmefällen)		Durchführungsformen (Anzahl und Prozent der Teilnahmefälle)							
		Die Bildungsmaßnahmen wurden in der Institution durchgeführt		Eine institutionsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Bildungsmaßnahmen durchzuführen		Der Staat finanzierte den Individuen, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen		Die Bildungsmaßnahmen wurden mit institutionsexternen Weiterbildungseinrichtungen kooperativ durchgeführt	
	Anzahl	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
insgesamt	1.317.510	41.277	3,1	159.989	12,1	1.115.490	84,7	754	0,1
Berufsgruppen:									
● Führungskräfte	14.122	299	2,1	12.985	91,9	838	5,9	-	-
● Fachkräfte	82.289	15.298	18,6	42.679	51,9	24.312	29,5	-	-
● Techniker/Fachkräfte-Assistenten	35.750	9.637	27,0	19.920	55,7	5.439	15,2	754	2,1
● Hilfskräfte/Büro-Assistenten	8.511	108	1,3	7.802	91,7	601	7,1	-	-
● Dienstleistungs- und Verkaufskräfte	51.412	2.621	5,1	34.752	67,6	14.039	27,3	-	-
● Agrar-, Forst- und Fischereikräfte	12.324	6.560	53,2	4.938	40,1	826	6,7	-	-
● Handwerker	38.987	4.239	10,9	32.648	83,7	2.100	5,4	-	-
● Techniker für Maschinenanlagen	3.526	1.995	56,6	780	22,1	751	21,3	-	-
● Einfache Techniker/Arbeiter	4.170	520	12,5	1.263	30,3	2.387	57,2	-	-
● Sonstige*	1.066.419	-	-	2.222	0,2	1.064.197	99,8	-	-

* Die sonstigen Berufsgruppen umfassten die der aktuellen Projekte, die vom BEVT finanziell gefördert und den Beschäftigten für ihre berufliche Weiterbildung zur Verfügung gestellt wurden.

Mehrfachnennungen von Durchführungsformen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 92

(2) Weiterbildungsarbeit in Unternehmen

Im Berufsbildungsbericht 2011 wurden die betrieblichen Bildungsmaßnahmen nicht in Aus- und Weiterbildung kategorisiert. Es wurde scheinbar aus den Erfahrungen früherer Untersuchungen angenommen, dass die betrieblichen Bildungsmaßnahmen quasi nur berufliche Weiterbildung sind.

Insgesamt führten 113.617 bzw. 24,2 % der 468.930 Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durch – Landwirtschaft und Fischerei: 22,4 %, Industriegewerbe: 27,5 %, Dienstleistungsgewerbe: 22,7 % (Tab. 5.1-4). Im Hinblick auf die Wirtschaftsbranchen lag das Energie- und Gasversorgungsgewerbe in der Weiterbildungsarbeit mit 62,2 % auf dem ersten Platz. Je höher die Beschäftigtenzahl des Unternehmens war, desto mehr boten von ihnen ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen an. 96,9 % der Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten führten eine berufliche Weiterbildung durch – nur 21,1 % bei den Unternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten. Hinsichtlich des betrieblichen Jahresumsatzes gab es einen positiven Zusammenhang zwischen dem Jahresumsatz und Weiterbildungsangebot – 81,6 % der Unternehmen mit Jahresumsatz von 500 Mio. NT\$ und darüber bildeten im Jahr 2011 ihre Mitarbeiter weiter.

22,4 % der Unternehmen hatten verschiedene Schwierigkeiten, betriebliche Weiterbildung durchzuführen. Am häufigsten genannt wurden die fehlende Weiterbildungszeit (10,9 %), unrentable Investitionen wegen der geringen Bindung der Mitarbeiter an die Unternehmen (10,2 %) und zu hohe Weiterbildungskosten (7,3 %) (Tab. 5.1-5).

21,3 % der Unternehmen äußerten, dass sie staatliche Unterstützungen nötig gehabt haben, um die Mitarbeiterweiterbildung durchzuführen. Zu den am häufigsten benötigten unterstützenden Maßnahmen gehörten finanzielle Förderungen, und zwar entweder für das Individuum bzw. den Beschäftigten (11,5 %) oder den Betrieb (11,3 %) (Tab. 5.1-6).

Knapp vier von zehn Unternehmen ermutigten die Mitarbeiter, verschiedene Zertifikate zu erzielen. 23,5 % von diesen Unternehmen erwarteten von ihren Mitarbeitern die Erlangung der Fachkräfteurkunde für bestimmte Berufe und lag auf dem ersten Platz. Gefolgt von den Fertigkeitensertifikaten des BEVT (20,8 %) (Tab. 5.1-7).

Tabelle 5.1-4: Weiterbildungsangebote in Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Unternehmen	davon mit Weiterbildung				
	Anzahl	absolut	%	Teilnahmefälle	
				Anzahl	Ø ¹
insgesamt	468.930	113.617	24,2	15.815.759	3,4
nach Wirtschaftsbranchen					
Landwirtschaft² und Fischerei	810	181	22,4	11.083	2,6
Industriegewerbe	148.586	40.853	27,5	5.879.318	2,5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	427	79	18,4	76.793	4,7
verarbeitendes Gewerbe	100.621	25.462	25,3	5.278.591	2,6
Energie- und Gasversorgung	235	146	62,2	212.233	2,8
Wasserversorgung und -schutz	3.484	1.233	35,4	85.060	1,6
Baugewerbe	43.818	13.933	31,8	226.642	1,3
Dienstleistungsgewerbe	319.534	72.582	22,7	9.925.358	4,4
Groß- und Einzelhandel	195.169	32.697	16,8	1.644.391	2,3
Verkehr und Logistik	9.329	2.563	27,5	439.283	3,2
Hotellerie und Gastronomie	14.764	5.920	40,1	427.194	2,8
Information und Kommunikation	9.626	3.674	38,2	301.251	2,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6.931	2.498	36,0	1.849.224	4,3
Immobilien	11.625	3.929	33,8	158.815	2,5
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	29.553	8.391	28,4	523.164	3,9
Unterstützungsdienstleistungen	12.554	3.600	28,7	338.234	2,2
Gesundheit und Sozialarbeit	20.242	7.061	34,9	3.972.351	15,8
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	1.224	637	52,1	79.630	2,9
sonstige Dienstleistungen	8.518	1.611	18,9	191.821	7,1
nach Beschäftigtengrößenklassen					
< 30 Beschäftigte	441.073	93.285	21,1	1.438.998	2,1
30 – 99 Beschäftigte	21.157	14.299	67,6	1.541.914	2,2
100 – 199 Beschäftigte	3.528	3.025	85,8	1.075.291	2,6
200 – 299 Beschäftigte	1.168	1.081	92,6	762.525	2,9
300 – 499 Beschäftigte	910	867	95,2	837.235	2,6
≥ 500 Beschäftigte	1.094	1.060	96,9	10.159.797	4,6
nach Jahresumsätzen					
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	220.317	27.608	12,5	449.845	3,1
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	74.435	14.956	20,1	372.066	2,7
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	87.672	30.490	34,8	1.029.071	2,6
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	39.399	18.023	45,7	762.927	2,1
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	31.669	13.861	43,8	2.078.959	2,5
500 Mio. ≤ JU	7.273	5.932	81,6	10.761.539	4,2
keine Angabe	8.165	2.747	33,6	361.407	2,3

¹ durchschnittliche Teilnahmefälle pro Teilnehmer² Landwirtschaft umfasst Agrar- und Forstwirtschaft

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 2, 4 u. 5 (Anzahl und Prozent der weiterbildenden Unternehmen) und Tabelle 7, 9 u. 10 (Teilnahmefälle)

Tabelle 5.1-5: Schwierigkeiten bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Unternehmen		davon mit Schwierigkeiten bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildung (%)									
	Anzahl	gesamt	Schwierigkeiten								
			fehlende Zeit	unrentabel*	zu hohen Kosten	schwere Einschätzung der Wirkung	niedrige Motivation von Mitarbeitern	fehlende Weiterbildungsausrüstung	fehlende Lehrkräfte	mangelnde Information	Sonstige
insgesamt	468.930	22,4	10,9	10,2	7,3	4,3	5,6	3,7	3,3	3,6	0,4
nach Wirtschaftsgewerben											
Landwirtschaft und Fischerei	810	27,9	6,7	9,4	19,7	4,3	6,0	9,8	8,9	0,8	-
Industriegewerbe	148.586	22,9	8,4	9,9	8,6	5,8	7,4	2,0	3,0	5,4	0,5
Dienstleistungsgewerbe	319.534	22,1	12,0	10,4	6,6	3,6	4,7	4,4	3,5	2,7	0,3
nach Beschäftigtengrößenklassen											
< 30 Beschäftigte	441.073	20,5	9,7	9,5	6,5	3,4	4,7	3,4	2,8	3,5	0,3
30 – 99 Beschäftigte	21.157	48,4	27,4	21,0	17,6	15,6	16,5	6,5	11,0	4,5	0,7
100 – 199 Beschäftigte	3.528	65,1	35,4	23,6	24,6	27,2	23,6	8,8	14,7	6,8	1,3
200 – 299 Beschäftigte	1.168	66,8	40,5	29,5	21,4	27,3	25,2	9,9	18,3	5,4	2,0
300 – 499 Beschäftigte	910	70,2	42,7	24,5	19,3	35,2	29,1	10,3	19,6	6,6	0,9
≥ 500 Beschäftigte	1.094	75,1	38,5	25,6	22,7	44,1	27,5	11,4	20,7	4,6	1,1
nach Jahresumsätzen											
Jahresumsatz < 5 Mio.	220.317	15,4	8,1	6,0	4,9	1,7	4,0	3,4	2,0	2,4	0,3
5 ≤ JU < 10	74.435	18,0	8,0	9,9	4,4	3,5	3,5	2,2	3,3	2,9	0,0
10 ≤ JU < 40	87.672	27,7	11,3	13,1	11,1	3,2	7,3	4,2	1,6	2,8	1,0
40 ≤ JU < 100	39.399	35,7	17,7	19,4	10,7	8,0	7,6	3,2	6,3	7,4	0,1
100 ≤ JU < 500	31.669	45,8	23,2	21,9	15,3	18,9	12,1	7,7	10,1	11,2	0,3
500 ≤ JU	7.273	46,4	26,6	12,9	16,7	24,9	16,5	8,0	13,8	3,6	0,8
keine Angabe	8.165	16,9	13,5	2,1	1,3	1,3	1,7	0,3	7,7	0,3	-

* Wegen der geringen Bindung der Mitarbeiter an die Unternehmen lohnt sich die betriebliche Weiterbildungsinvestition nicht.

Mehrfachnennungen von Schwierigkeiten

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 81, 82 u. 83

Tabelle 5.1-6: Von den Unternehmen erwartete staatliche Unterstützungsmaßnahmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Unternehmen		davon mit Erwartungen (%)							
	Anzahl	gesamt	von den Unternehmen erwartete staatliche Unterstützungen (Mehrfachnennungen)						Sonstige
			Der Staat sollte						
			den Beschäftigten finanziell fördern	dem Betrieb finanziell fördern; die Weiterbildung führt er selbst durch	berufliche Weiterbildungsmaßnahmen			eine Plattform von Kursinformationen aller Weiterbildungsanbieter einrichten	
für Beschäftigte anbieten	maßgeschneidert für den Beschäftigten eines Betriebs anbieten	maßgeschneidert für die Tätigkeiten der betriebseigenen Leerstellen anbieten							
insgesamt	468.930	21,3	11,5	11,3	8,5	3,5	2,8	8,3	0,0
nach Wirtschaftsgewerben									
Landwirtschaft und Fischerei	810	37,6	17,1	21,4	16,2	6,5	1,2	16,6	-
Industriegewerbe	148.586	22,9	13,5	11,2	9,1	2,6	2,2	11,2	0,0
Dienstleistungsgewerbe	319.534	20,5	10,6	11,4	8,3	3,9	3,0	6,8	0,0
nach Beschäftigtengrößenklassen									
< 30 Beschäftigte	441.073	19,4	10,7	10,1	7,8	3,3	2,7	7,6	-
30 – 99 Beschäftigte	21.157	46,2	23,2	27,8	18,9	5,4	3,8	16,3	0,4
100 – 199 Beschäftigte	3.528	61,8	29,8	36,9	27,9	9,2	5,8	25,8	0,8
200 – 299 Beschäftigte	1.168	64,8	28,4	45,7	28,0	9,4	5,2	27,4	0,7
300 – 499 Beschäftigte	910	68,1	31,6	45,5	26,2	16,1	6,3	24,2	1,7
≥ 500 Beschäftigte	1.094	72,6	31,2	52,9	23,6	21,7	7,7	26,1	0,2
nach Jahresumsätzen									
Jahresumsatz < 5 Mio.	220.317	16,9	10,0	7,7	6,5	3,3	2,7	6,3	-
5 ≤ JU < 10	74.435	18,7	10,1	13,7	7,8	4,1	4,5	4,7	-
10 ≤ JU < 40	87.672	22,3	11,3	13,0	10,2	3,9	1,4	9,6	0,0
40 ≤ JU < 100	39.399	35,0	14,0	15,6	11,9	2,7	4,8	13,8	0,1
100 ≤ JU < 500	31.669	35,2	21,4	18,3	15,3	2,5	1,2	19,2	0,2
500 ≤ JU	7.273	45,4	21,4	28,1	18,5	9,4	2,7	17,7	0,5
keine Angabe	8.165	10,3	8,8	8,3	1,5	0,2	0,1	1,6	-

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 84, 86 u. 87

Tabelle 5.1-7: Von den Unternehmen erwartete Zertifikate nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Unternehmen		davon mit Erwartungen (%)						
	Anzahl	gesamt	von den Unternehmen erwartete Zertifikate					Sonstige
			Fertigkeitszertifikate vom BEVT	Zertifikate für Fachkräfte in Finanzbranchen	Fachkräfteurkunde für bestimmte Berufe	Zertifikate im IT-Bereich	Zertifikate von Fremdsprachen	
insgesamt	468.930	38,8	20,8	1,5	23,5	8,3	4,0	0,0
nach Wirtschaftsgewerben								
Landwirtschaft und Fischerei	810	35,1	21,9	-	11,4	10,0	10,7	-
Industriegewerbe	148.586	38,2	24,4	0,2	22,2	6,1	1,3	-
Dienstleistungsgewerbe	319.534	39,1	19,1	2,1	24,2	9,3	5,3	0,1
nach Beschäftigtengrößenklassen								
< 30 Beschäftigte	441.073	37,2	19,9	1,3	22,0	8,1	3,7	0,0
30 – 99 Beschäftigte	21.157	61,4	32,4	4,4	42,3	10,5	7,5	0,4
100 – 199 Beschäftigte	3.528	71,9	41,2	3,4	56,7	13,4	11,8	-
200 – 299 Beschäftigte	1.168	78,2	43,9	2,2	65,8	13,7	15,0	-
300 – 499 Beschäftigte	910	80,5	46,3	4,7	63,2	15,5	16,7	-
≥ 500 Beschäftigte	1.094	87,9	49,4	13,1	71,8	19,5	28,2	-
nach Jahresumsätzen								
Jahresumsatz < 5 Mio.	220.317	32,2	14,6	1,7	17,9	7,5	3,6	-
5 ≤ JU < 10	74.435	44,7	25,9	1,0	23,7	9,0	2,9	0,2
10 ≤ JU < 40	87.672	44,2	26,8	1,1	30,5	9,6	4,4	0,0
40 ≤ JU < 100	39.399	37,6	17,5	0,3	24,8	5,0	4,2	0,1
100 ≤ JU < 500	31.669	56,1	37,5	2,8	36,9	13,6	6,7	0,1
500 ≤ JU	7.273	60,3	33,8	8,1	43,5	12,1	15,5	-
keine Angabe	8.165	25,9	17,4	0,1	22,3	1,3	0,6	-

Mehrfachnennungen von Zertifikaten

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 88, 90 u. 91

(A) Weiterbildende Unternehmen

37,4 % der 113.617 weiterbildenden Unternehmen verfügten über betriebseigene Organisationseinheiten mit durchschnittlich zwei hauptberuflichen Personen für die betriebliche Weiterbildungsarbeit: 34,3 % in der Landwirtschaft und Fischerei mit jeweils 1,1 Personen, 32,7 % im Industriegewerbe mit jeweils 1,8 Personen und 40,0 % im Dienstleistungsgewerbe mit jeweils 2,2 Personen. Der Unterschied zwischen den Wirtschaftsbranchen war sehr groß: Beispielsweise hatten 58,1 % der Immobilienunternehmen und nur 8,5 % der Betriebe in der Wirtschaftsbranche „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ betriebseigene Organisationseinheiten und Fachpersonal für ihre Mitarbeiterbildung (Tab. 5.1-8).

53,2 % der weiterbildenden Unternehmen gaben ihren Mitarbeitern verschiedene Anreize, sich beruflich weiterzubilden. Beispielweise wurde die Weiterbildungsleistung als Aufstiegs- bzw. Bewertungsfaktor am Jahresende berechnet bzw. kann man mit guter Leistung entweder Sonderurlaub oder Prämien oder Lohnerhöhung erhalten (Tab. 5.1-9).

28,5 % der weiterbildenden Unternehmen evaluierten die Ergebnisse der Weiterbildungsmaßnahmen. Es gab große Unterschiede in der Weiterbildungsévaluation zwischen den Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen: 49,9 % im Gewerbe „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ und 6,7 % im Baugewerbe; 77,3 % in den Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten und 25,0 % in den Unternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten; 60,8 % in den Unternehmen mit der höchsten und 16,6 % in den Unternehmen mit der niedrigsten Jahresumsatzstufe (Tab. 5.1-10).

Nach Meinung von 66,5 % der weiterbildenden Unternehmen verbesserten die weitergebildeten Mitarbeiter ihre Fachkompetenz (Tab. 5.1-11). Jedes zweite Unternehmen meinte, dass die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz nach der Weiterbildung verbessert wurde. Über vier von zehn Unternehmen äußerten, dass die Qualität der Waren und Dienstleistungen gesteigert wurde.

Tabelle 5.1-8: Weiterbildende Unternehmen mit bzw. ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen	davon mit Organisationseinheiten und Fachpersonal				davon ohne Organisa- tionseinheiten und Fachpersonal	
	Anzahl	%	FP*	Teilnahmefälle	%	Teilnahmefälle
insgesamt	113.617	37,4	2,0	13.683.349 (86,5 %)	62,6	2.132.410 (13,5 %)
nach Wirtschaftsbranchen						
Landwirtschaft und Fischerei	181	34,3	1,1	6.840	65,7	4.243
Industriegewerbe	40.853	32,7	1,8	5.000.361	67,3	878.957
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	8,5	4,8	76.306	91,5	487
verarbeitendes Gewerbe	25.462	37,3	1,9	4.600.084	62,7	678.507
Energie- und Gasversorgung	146	55,0	4,0	179.072	45,0	33.161
Wasserversorgung und -schutz	1.233	15,9	1,8	27.268	84,1	57.791
Baugewerbe	13.933	25,8	1,5	117.632	74,2	109.010
Dienstleistungsgewerbe	72.582	40,0	2,2	8.676.148	60,0	1.249.210
Groß- und Einzelhandel	32.697	39,4	1,7	1.298.842	60,6	345.549
Verkehr und Logistik	2.563	46,2	2,9	407.849	53,8	31.434
Hotellerie und Gastronomie	5.920	45,9	3,2	357.666	54,1	69.528
Information und Kommunikation	3.674	21,2	2,4	189.485	78,8	111.765
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	37,0	2,8	1.718.736	63,0	130.488
Immobilien	3.929	58,1	1,8	110.477	41,9	48.338
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	31,4	2,6	467.648	68,6	55.516
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	29,8	2,3	283.328	70,2	54.905
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	37,8	2,5	3.582.741	62,2	389.610
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	53,5	2,6	69.241	46,5	10.389
sonstige Dienstleistungen	1.611	96,4	2,5	190.134	3,6	1.687
nach Beschäftigtengrößenklassen						
< 30 Beschäftigte	93.285	34,0	1,9	820.384	66,0	618.614
30 – 99 Beschäftigte	14.299	46,5	2,0	1.058.097	53,5	483.817
100 – 199 Beschäftigte	3.025	59,3	2,1	770.053	40,7	305.237
200 – 299 Beschäftigte	1.081	70,3	2,2	628.629	29,7	133.897
300 – 499 Beschäftigte	867	71,6	2,0	684.973	28,4	152.262
≥ 500 Beschäftigte	1.060	84,7	4,8	9.721.213	15,3	438.584
nach Jahresumsätzen						
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	32,5	1,8	330.772	67,5	119.073
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	30,1	1,4	228.039	69,9	144.027
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	38,4	2,0	719.870	61,6	309.148
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	39,5	2,0	590.202	60,5	172.725
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	44,0	2,0	1.574.777	56,0	504.182
500 Mio. ≤ JU	5.932	65,9	2,9	9.933.072	34,1	828.466
keine Angabe	2.747	6,1	3,0	306.618	93,9	54.789

* FP: Anzahl des Fachpersonals

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 40, 42 u. 43

Tabelle 5.1-9: Anreizmaßnahmen für Mitarbeiter zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Weiterbildende Unternehmen		davon mit Anreizmaßnahmen (%)								
	Anzahl	gesamt	Anreizmaßnahmen						öffentlich loben	Sonstige
			Weiterbildungsleistung		mit guter Leistung für					
			als Aufstiegsfaktor	als Bewertungsfaktor am Jahresende	Sonderurlaub	Prämien	Lohn- bzw. Gehaltsaufbau			
insgesamt	113.617	53,2	22,1	22,9	1,4	21,0	21,2	17,5	0,3	
nach Wirtschaftsgewerben										
Landwirtschaft und Fischerei	181	31,9	28,4	3,7	2,4	-	-	2,1	-	
Industriegewerbe	40.853	39,0	21,7	18,1	0,0	10,9	19,4	10,4	0,3	
Dienstleistungsgewerbe	72.582	61,3	22,3	25,7	2,2	26,8	22,3	21,6	0,3	
nach Beschäftigtengrößenklassen										
< 30 Beschäftigte	93.285	53,1	20,1	22,2	1,5	22,7	23,3	17,5	-	
30 – 99 Beschäftigte	14.299	52,7	28,6	26,0	1,5	14,6	13,2	18,0	1,5	
100 – 199 Beschäftigte	3.025	50,6	31,5	26,3	0,5	9,3	7,4	14,9	0,6	
200 – 299 Beschäftigte	1.081	57,4	38,9	25,6	1,0	8,6	10,4	13,7	2,0	
300 – 499 Beschäftigte	867	59,7	40,5	26,2	0,3	10,5	5,7	15,6	2,2	
≥ 500 Beschäftigte	1.060	71,1	47,5	33,9	1,2	20,6	6,4	23,8	2,5	
nach Jahresumsätzen										
Jahresumsatz < 5 Mio.	27.608	47,8	10,1	9,8	3,7	24,8	13,7	21,6	0,1	
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	43,0	11,3	28,6	0,3	11,9	21,0	18,8	-	
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	54,3	19,5	25,0	1,4	23,0	28,4	12,7	-	
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	60,8	44,4	27,7	0,3	22,6	26,4	18,5	0,5	
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	65,4	35,7	29,6	0,3	26,7	18,1	19,4	0,4	
500 Mio. ≤ JU	5.932	61,0	27,7	38,4	0,8	8,0	20,5	13,4	2,5	
keine Angabe	2.747	22,1	3,8	2,5	-	0,5	1,1	16,6	0,1	

Mehrfachnennungen von Anreizmaßnahmen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 73, 75 u. 76

Tabelle 5.1-10: Weiterbildungsevaluation in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		davon mit Weiterbildungsevaluation
	Anzahl	%
insgesamt	113.617	28,5
nach Wirtschaftsbranchen		
Landwirtschaft und Fischerei	181	21,9
Industriegewerbe	40.853	20,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	14,3
verarbeitendes Gewerbe	25.462	26,9
Energie- und Gasversorgung	146	48,5
Wasserversorgung und -schutz	1.233	27,4
Baugewerbe	13.933	6,7
Dienstleistungsgewerbe	72.582	33,2
Groß- und Einzelhandel	32.697	34,8
Verkehr und Logistik	2.563	30,6
Hotellerie und Gastronomie	5.920	45,8
Information und Kommunikation	3.674	26,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	27,7
Immobilien	3.929	38,6
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	30,7
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	18,7
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	33,9
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	49,9
sonstige Dienstleistungen	1.611	4,5
nach Beschäftigtengrößenklassen		
< 30 Beschäftigte	93.285	25,0
30 – 99 Beschäftigte	14.299	39,1
100 – 199 Beschäftigte	3.025	48,9
200 – 299 Beschäftigte	1.081	51,1
300 – 499 Beschäftigte	867	63,9
≥ 500 Beschäftigte	1.060	77,3
nach Jahresumsätzen		
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	16,6
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	26,0
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	33,7
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	24,5
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	38,8
500 Mio. ≤ JU	5.932	60,8
keine Angabe	2.747	7,1

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 77, 79 u. 80

Tabelle 5.1-11: Verbesserungen nach der beruflichen Weiterbildung nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		Verbesserungskategorien (%)						
	Anzahl	Steigerung der Produktivität	Qualitätsverbesserung in der Produkte und Dienstleistungen	Verbesserung der Arbeitssicherheit	Verbesserung im Fachbereich	Steigerung der Kundenzufriedenheit	Erhöhung im Umsatz und Profit	Sonstige
insgesamt	113.617	10,6	41,4	49,1	66,5	24,6	13,8	1,3
nach Wirtschaftsgewerben								
Landwirtschaft und Fischerei	181	3,7	24,9	51,8	40,0	2,6	2,9	-
Industriegewerbe	40.853	14,9	34,0	65,4	69,1	11,3	4,5	0,4
Dienstleistungsgewerbe	72.582	8,1	45,6	39,9	65,0	32,1	19,1	1,7
nach Beschäftigtengrößenklassen								
< 30 Beschäftigte	93.285	9,0	41,0	47,4	65,8	25,2	14,6	1,2
30 – 99 Beschäftigte	14.299	17,5	43,2	55,2	66,0	22,3	10,5	1,6
100 – 199 Beschäftigte	3.025	16,5	40,2	59,8	76,6	20,3	8,4	1,5
200 – 299 Beschäftigte	1.081	19,7	43,4	63,6	78,8	16,7	11,8	1,4
300 – 499 Beschäftigte	867	20,1	41,8	59,7	78,9	21,0	9,6	1,1
≥ 500 Beschäftigte	1.060	21,3	48,1	57,6	82,9	24,6	15,1	1,8
nach Jahresumsätzen								
Jahresumsatz < 5 Mio.	27.608	7,8	44,9	47,6	60,2	34,5	19,7	0,1
5 ≤ JU < 10	14.956	7,9	37,9	43,1	68,3	21,6	11,9	3,2
10 ≤ JU < 40	30.490	9,4	44,3	47,7	62,6	19,7	16,8	0,1
40 ≤ JU < 100	18.023	13,6	33,8	55,8	70,1	20,3	9,0	4,1
100 ≤ JU < 500	13.861	17,3	43,1	50,8	68,9	32,2	6,7	0,6
500 ≤ JU	5.932	14,7	51,8	62,1	81,8	14,8	13,7	1,8
keine Angabe	2.747	2,2	10,6	30,5	93,7	6,2	0,2	0,2

Mehrfachnennungen von Verbesserungskategorien

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 69, 71 u. 72

(A) Weiterbildende Unternehmen (Fortsetzung)

Unterschieden nach Durchführungsformen, führten 71,6 % der 113.617 weiterbildenden Unternehmen die Weiterbildung selbst organisiert durch; 42,9 % schickten ihre Mitarbeiter zur Teilnahme in externe Kurse; 23,6 % hatten Weiterbildungseinrichtungen beauftragt, maßgeschneiderte Weiterbildung anzubieten; 11,8 % förderten den Mitarbeitern Geldmittel, um sie außerbetrieblich weiterzubilden (Tab. 5.1-12).

Es gab vier verschiedene Weiterbildungsanbieter, und zwar die öffentlichen Bildungseinrichtungen, die Hochschulen, die privaten und sonstigen Weiterbildungsträger, die im Auftrag der 23,6 % weiterbildender Unternehmen die Weiterbildungsarbeit übernahmen (Tab. 5.1-13). Unter ihnen lagen die privaten Weiterbildungsträger mit 78,8 % auf dem ersten Platz. Gefolgt von den öffentlichen Bildungseinrichtungen mit 35,2 %. Die weiteren zwei Anbieterarten spielten lediglich eine geringfügige Rolle.

Es gab vielfältige Gründe zur Auswahl der externen Weiterbildungsträger (Tab. 5.1-14). Die fachlichen Fähigkeiten der beauftragten Träger spielten für die meisten Unternehmen eine entscheidende Rolle (92,8 %). Daneben waren die Weiterbildungsqualität (in Form von Qualitätssiegeln) (36,9 %) und die entstehenden Kosten (30,1 %) von Bedeutung.

13,8 % der weiterbildenden Unternehmen ließen ihren Mitarbeitern das Angebot zur Onlineweiterbildungen und 24,2 % zum E-Learning nutzen (Tab. 5.1-15). Außerdem schickten 4,8 % der weiterbildenden Unternehmen ihre Mitarbeiter ins Ausland, um sie dort weiterzubilden (Tab. 5.1-16).

Hinsichtlich der Weiterbildungsinhalte gaben 64,1 % der weiterbildenden Unternehmen an, dass die Weiterbildung der Fachwissen und -technik dienen sollte (Tab. 5.1-17). Über die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen boten den neuen Mitarbeitern vorberufliche Trainingskurse (63.409 bzw. 55,8 %). Davon führten 89,8 % der Unternehmen die Trainings für neue Mitarbeiter im Betrieb durch (Tab. 5.1-18).

Tabelle 5.1-12: Weiterbildende Unternehmen nach Durchführungsformen und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		Durchführungsformen (Anzahl bzw. Prozent der weiterbildenden Unternehmen)							
	Anzahl	Die Weiterbildung wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt		Eine betriebsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Weiterbildung durchzuführen		Die Mitarbeiter wurden geschickt, um an außerbetrieblichen Kursen teilzunehmen		Der Betrieb unterstützte die Mitarbeiter, um sich außerbetrieblich weiterzubilden	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
insgesamt	113.617	81.332	71,6	26.819	23,6	48.774	42,9	13.448	11,8
nach Wirtschaftsgewerben									
Landwirtschaft und Fischerei	181	133	73,6	18	10,2	105	57,7	39	21,7
Industriegewerbe	40.853	28.941	70,8	12.833	31,4	16.894	41,4	2.241	5,5
Dienstleistungsgewerbe	72.582	52.258	72,0	13.968	19,2	31.776	43,8	11.168	15,4
nach Beschäftigtengrößenklassen									
< 30 Beschäftigte	93.285	64.407	69,0	19.188	20,6	37.454	40,1	10.774	11,5
30 – 99 Beschäftigte	14.299	11.377	79,6	4.866	34,0	7.250	50,7	1.822	12,7
100 – 199 Beschäftigte	3.025	2.708	89,5	1.231	40,7	1.946	64,3	371	12,3
200 – 299 Beschäftigte	1.081	1.003	92,8	485	44,9	744	68,8	126	11,7
300 – 499 Beschäftigte	867	798	92,1	420	48,5	647	74,6	140	16,2
≥ 500 Beschäftigte	1.060	1.038	98,0	628	59,3	734	69,2	215	20,3
nach Jahresumsätzen									
Jahresumsatz < 5 Mio.	27.608	19.150	69,4	4.007	14,5	12.305	44,6	1.575	5,7
5 ≤ JU < 10	14.956	9.674	64,7	4.859	32,5	5.310	35,5	3.578	23,9
10 ≤ JU < 40	30.490	24.144	79,2	6.576	21,6	9.762	32,0	3.146	10,3
40 ≤ JU < 100	18.023	10.314	57,2	4.175	23,2	7.642	42,4	3.232	17,9
100 ≤ JU < 500	13.861	11.037	79,6	4.555	32,9	8.023	57,9	1.069	7,7
500 ≤ JU	5.932	5.410	91,2	2.422	40,8	3.557	60,0	827	13,9
keine Angabe	2.747	1.603	58,3	224	8,2	2.175	79,2	22	0,8

Mehrfachnennungen von Durchführungsformen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 19, 23 u. 25

Tabelle 5.1-13: Externe Weiterbildungsmaßnahmen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		davon mit externen Weiterbildungsmaßnahmen (%)				
	Anzahl	gesamt	externe Weiterbildungsträger			
			öffentliche Bildungseinrichtungen	Hochschulen	private Weiterbildungsträger	Sonstige
insgesamt	113.617	23,6 (100,00)	8,3 (35,2)*	0,6 (2,5)*	18,6 (78,8)*	1,0 (4,2)*
nach Wirtschaftsgewerben						
Landwirtschaft und Fischerei	181	10,2	4,3	1,5	8,7	-
Industriegewerbe	40.853	31,4	12,1	0,7	22,1	0,6
Dienstleistungsgewerbe	72.582	19,2	6,2	0,5	16,7	1,3
nach Beschäftigtengrößenklassen						
< 30 Beschäftigte	93.285	20,6	8,0	0,3	16,1	0,7
30 – 99 Beschäftigte	14.299	34,0	8,3	1,3	26,3	2,6
100 – 199 Beschäftigte	3.025	40,7	10,4	2,5	35,2	1,8
200 – 299 Beschäftigte	1.081	44,9	15,2	4,1	37,7	1,7
300 – 499 Beschäftigte	867	48,5	15,2	3,8	43,6	2,0
≥ 500 Beschäftigte	1.060	59,3	16,8	8,2	52,6	3,4
nach Jahresumsätzen						
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	14,5	0,4	-	12,9	1,4
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	32,5	17,9	0,0	21,7	1,7
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	21,6	9,2	-	16,5	0,4
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	23,2	12,6	0,2	17,3	0,2
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	32,9	5,9	2,8	28,8	1,7
500 Mio. ≤ JU	5.932	40,8	12,7	3,9	33,9	2,2
keine Angabe	2.747	8,2	0,6	-	7,5	0,3

Mehrnennungen von betriebsexternen Weiterbildungseinrichtungen

* Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 66, 67 u. 68

Tabelle 5.1-14: Darstellung der Gründe für die Auswahl von externen Weiterbildungsträgern in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		davon mit externen Weiterbildungsmaßnahmen (%)								
	Anzahl	gesamt	nach Gründen zur Auswahl der externen Weiterbildungsträger							
			Kosten	Bekanntheitsgrad	Ausrüstungen	gute Erreichbarkeit	mit Qualitätssiegel	Erfahrungen ¹	fachgemäß	Sonstige
insgesamt	113.617	23,6 (100,00)	7,1 (30,1)²	1,1 (4,7)²	2,0 (8,5)²	6,4 (27,1)²	8,7 (36,9)²	0,4 (1,7)²	21,9 (92,8)²	0,2 (0,8)²
nach Wirtschaftsgewerben										
Landwirtschaft und Fischerei	181	10,2	5,7	-	1,5	1,5	3,9	-	9,1	-
Industriegewerbe	40.853	31,4	10,2	0,5	1,6	10,2	11,7	0,5	27,5	0,2
Dienstleistungsgewerbe	72.582	19,2	5,4	1,5	2,2	4,4	7,0	0,3	18,7	0,2
nach Beschäftigtengrößenklassen										
< 30 Beschäftigte	93.285	20,6	5,5	0,7	1,4	5,9	7,7	0,0	19,5	-
30 – 99 Beschäftigte	14.299	34,0	12,9	2,6	3,8	9,0	11,6	1,2	29,1	1,1
100 – 199 Beschäftigte	3.025	40,7	14,9	3,0	4,1	7,5	12,8	1,7	35,5	0,5
200 – 299 Beschäftigte	1.081	44,9	18,4	3,9	7,6	9,7	18,1	2,5	40,8	1,1
300 – 499 Beschäftigte	867	48,5	19,2	4,6	4,9	8,5	18,0	3,0	47,1	0,4
≥ 500 Beschäftigte	1.060	59,3	25,1	11,0	12,4	9,0	24,7	10,1	57,0	1,3
nach Jahresumsätzen										
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	14,5	3,3	0,1	1,2	0,1	5,6	-	14,4	-
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	32,5	7,1	0,0	5,6	14,1	16,9	-	28,4	-
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	21,6	8,6	2,1	0,9	9,4	5,4	0,3	21,1	0,0
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	23,2	7,2	0,4	1,0	3,9	12,5	0,3	19,7	0,6
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	32,9	9,5	1,5	2,0	8,4	7,1	0,9	29,9	0,4
500 Mio. ≤ JU	5.932	40,8	14,1	5,6	5,1	7,5	14,8	2,7	38,4	0,7
keine Angabe	2.747	8,2	1,6	-	0,2	0,3	1,4	-	7,1	-

Mehrfachnennungen von Auswahlgründen

¹ mit Weiterbildungserfahrungen im Auftrag der 500 größten Unternehmen und/oder der Regierung

² Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 66, 67 u. 68

Tabelle 5.1-15: Onlineweiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Weiterbildende Unternehmen				Anzahl der Unternehmen mit Onlineweiterbildung zur Anzahl der Unternehmen mit E-Learning ²
	Anzahl	davon mit Onlineweiterbildungen	davon mit E-Learning ¹	
		%	%	
insgesamt	113.617	13,8	24,2	57,1
nach Wirtschaftsbranchen				
Landwirtschaft und Fischerei	181	18,5	37,0	50,0
Industriegewerbe	40.853	8,7	15,0	57,9
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	1,0	16,1	6,2
verarbeitendes Gewerbe	25.462	10,7	20,9	51,3
Energie- und Gasversorgung	146	24,2	83,7	28,9
Wasserversorgung und -schutz	1.233	12,7	63,5	20,0
Baugewerbe	13.933	4,5	4,6	98,0
Dienstleistungsgewerbe	72.582	16,7	29,3	56,9
Groß- und Einzelhandel	32.697	18,7	32,0	58,4
Verkehr und Logistik	2.563	15,1	17,5	86,3
Hotellerie und Gastronomie	5.920	6,2	9,7	64,2
Information und Kommunikation	3.674	20,0	42,3	47,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	28,0	61,0	45,9
Immobilien	3.929	22,0	34,1	64,6
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	11,9	50,2	23,7
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	1,3	2,8	46,2
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	25,0	39,6	63,2
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	22,0	22,0	100,0
sonstige Dienstleistungen	1.611	1,3	1,4	91,2
nach Beschäftigtengrößenklassen				
< 30 Beschäftigte	93.285	13,9	23,1	60,3
30 – 99 Beschäftigte	14.299	11,5	22,7	50,6
100 – 199 Beschäftigte	3.025	13,3	42,9	31,0
200 – 299 Beschäftigte	1.081	14,2	57,7	24,6
300 – 499 Beschäftigte	867	20,8	81,6	25,5
≥ 500 Beschäftigte	1.060	31,8	88,6	35,9
nach Jahresumsätzen				
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	8,9	18,4	48,5
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	22,1	40,0	55,3
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	15,2	20,2	75,1
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	10,2	15,0	67,8
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	11,3	32,5	34,8
500 Mio. ≤ JU	5.932	32,0	88,4	36,2
keine Angabe	2.747	1,8	6,6	27,2

¹Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet; Beispiel: $0,138/x = 0,571 \rightarrow x = 0,242$.

²Die Onlineweiterbildungen richten sich ausschließlich die berufliche Weiterbildung; die Lernbereiche des E-Learning umfassen die allgemeine und berufliche Weiterbildung

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 60, 61 u. 62

Tabelle 5.1-16: Auslandsweiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen				Anzahl der Unternehmen mit Auslandsweiterbildung zur Anzahl der Unternehmen mit Auslandslernen
	Anzahl	davon mit Auslandsweiterbildungen	davon mit Auslandslernen ¹	
		%	%	
insgesamt	113.617	4,8	14,9	32,2
nach Wirtschaftsbranchen				
Landwirtschaft und Fischerei	181	1,5	42,8	3,5
Industriegewerbe	40.853	3,0	24,0	12,5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	-	-	-
verarbeitendes Gewerbe	25.462	1,9	11,2	16,9
Energie- und Gasversorgung	146	2,8	57,1	4,9
Wasserversorgung und -schutz	1.233	-	-	-
Baugewerbe	13.933	5,2	54,7	9,5
Dienstleistungsgewerbe	72.582	5,9	15,6	37,9
Groß- und Einzelhandel	32.697	8,4	19,7	42,7
Verkehr und Logistik	2.563	2,6	15,0	17,3
Hotellerie und Gastronomie	5.920	0,6	11,8	5,1
Information und Kommunikation	3.674	5,3	63,1	8,4
Kredit- und Versicherungs-gewerbe	2.498	6,7	77,9	8,6
Immobilien	3.929	0,1	10,0	1,0
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	11,7	28,7	40,7
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	0,6	3,33	1,8
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	0,5	29,4	1,7
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	-	-	-
sonstige Dienstleistungen	1.611	0,7	50,0	1,4
nach Beschäftigtengrößenklassen				
< 30 Beschäftigte	93.285	4,5	11,9	37,8
30 – 99 Beschäftigte	14.299	5,4	25,1	21,5
100 – 199 Beschäftigte	3.025	5,1	106,3 ²	4,8
200 – 299 Beschäftigte	1.081	7,4	154,2 ²	4,8
300 – 499 Beschäftigte	867	6,5	135,4 ²	4,8
≥ 500 Beschäftigte	1.060	22,9	602,6 ²	3,8
nach Jahresumsätzen				
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	0,1	1,0	10,0
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	2,8	3,3	85,4
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	4,6	54,1	8,5
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	13,1	26,8	48,8
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	4,4	29,9	14,7
500 Mio. ≤ JU	5.932	10,8	171,4 ²	6,3
keine Angabe	2.747	0,4	2,56	15,6

¹ Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet; Beispiel: $0,048/x = 0,322 \rightarrow x = 0,149$.

² Jede dieser Zahlen soll kleiner als 100,0. Sonst wäre die Anzahl der Unternehmen mit Auslandslernen größer als die Anzahl der weiterbildenden Unternehmen. Das heißt, die Zahlen (5,1/4,8/7,4/4,8/6,5/4,8/22,9/3,8/10,8/6,3) sollten falsch gerechnet werden.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 63, 64 u. 65

Tabelle 5.1-17: Weiterbildende Unternehmen nach Weiterbildungsinhalten und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		Weiterbildungsinhalte (Anzahl der weiterbildenden Unternehmen)								
	Anzahl	Training für Neuankömmlinge	Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	Fachwissen und -technik	Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	Arbeits-sicherheit	Fremd-sprachen	IT- Kennt-nisse	Sonstige ¹
insgesamt (absolut)	113.617	63.409	27.077	17.528	72.861	35.016	47.980	8.144	19.144	1.700
(%)²	(100,0)	(55,8)	(23,8)	(15,4)	(64,1)	(30,8)	(42,2)	(0,72)	(16,8)	(1,50)
nach Wirtschaftsgewerben										
Landwirtschaft und Fischerei	181	126	21	15	101	10	68	79	9	3
Industriegewerbe	40.853	23.322	8.652	5.236	22.176	7.034	20.862	3.024	6.549	1.179
Dienstleistungsgewerbe	72.582	39.961	18.404	12.277	50.584	27.972	27.051	5.041	12.586	518
nach Beschäftigtengrößenklassen										
< 30 Beschäftigte	93.285	49.576	18.162	10.659	57.634	27.677	34.238	5.674	14.567	1.249
30 – 99 Beschäftigte	14.299	8.899	5.462	4.164	10.111	4.436	8.973	1.286	2.394	288
100 – 199 Beschäftigte	3.025	2.357	1.574	1.239	2.459	1.304	2.317	439	976	69
200 – 299 Beschäftigte	1.081	870	555	434	932	504	871	173	388	28
300 – 499 Beschäftigte	867	739	515	414	735	445	692	208	331	29
≥ 500 Beschäftigte	1.060	969	809	617	990	650	888	365	489	37
nach Jahresumsätzen										
Jahresumsatz < 5 Mio.	27.608	14.573	4.015	2.317	18.578	10.703	9.894	1.032	2.459	314
5 ≤ JU < 10	14.956	7.489	4.388	2.163	9.497	2.983	5.881	2.282	3.432	6
10 ≤ JU < 40	30.490	19.643	6.320	4.748	17.345	9.999	11.805	1.034	3.811	3
40 ≤ JU < 100	18.023	8.015	3.805	1.351	10.565	3.811	5.867	1.672	4.484	787
100 ≤ JU < 500	13.861	7.462	5.688	3.595	10.435	3.947	9.049	899	2.309	395
500 ≤ JU	5.932	4.827	2.705	2.403	5.192	3.238	4.734	1.196	2.542	166
keine Angabe	2.747	1.400	156	952	1.248	334	750	29	108	29

¹Sonstige Weiterbildungsinhalte umfassen Allgemeinbildung und Kurse zur Förderung des Gruppenbewusstseins.

²Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Mehrfachnennungen von Weiterbildungsinhalten

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 11, 15 u. 17

Tabelle 5.1-18: Weiterbildende Unternehmen nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011

weiterbildende Unternehmen		Durchführungsformen (Anzahl bzw. Prozent der weiterbildenden Unternehmen)							
	Anzahl	Die Weiterbildung wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt		Eine betriebsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Weiterbildung durchzuführen		Die Mitarbeiter wurden geschickt, um an außerbetrieblichen Kursen teilzunehmen		Der Betrieb unterstützte die Mitarbeiter, um sich außerbetrieblich weiterzubilden	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
insgesamt	113.617	81.332	71,6	26.819	23,6	48.774	42,9	13.448	11,8
Weiterbildungsinhalte:									
● Training für Neuankömmlinge	63.409	56.922	89,8	5.041	8,0	5.651	8,9	1.622	2,6
● Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	27.077	13.527	50,0	5.370	19,8	10.785	39,8	1.331	4,9
● Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	17.528	5.235	29,9	5.632	32,1	8.191	46,7	612	3,5
● Fachwissen und -technik	72.861	44.715	61,4	11.267	15,5	31.203	42,8	5.522	7,6
● Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	35.016	27.825	79,5	2.166	6,2	7.449	21,3	1.515	4,3
● Arbeitssicherheit	47.980	28.062	58,5	9.429	19,7	17.811	37,1	1.720	3,6
● Fremdsprachen	8.144	2.996	36,8	1.473	18,1	1.184	14,5	2.795	34,3
● IT-Kenntnisse	19.144	12.149	63,5	3.374	17,6	6.494	33,9	1.851	9,7
● Sonstige*	1.700	478	28,1	497	29,3	2	0,1	735	43,2

* Sonstige Weiterbildungsinhalte umfassen Allgemeinbildung und Kurse zur Förderung des Gruppenbewusstseins.

Mehrfachnennungen von Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 27

(B) Weiterbildungsteilnehmer

Hinsicht der Altersgruppen wiesen drei Viertel der weiterbildenden Unternehmen die Teilnehmergruppe zwischen 25 und 34-Jährigen auf, d. h. sie boten ihren 25-34jährigen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden. Gefolgt von der Altersgruppe zwischen 35 und 44-Jährigen – 56,6 % der weiterbildenden Unternehmen bildeten die Mitarbeiter dieser Altersgruppe weiter (Tab. 5.1-19). Diesbezüglich könnte es möglich sein, dass es sich aus betrieblicher Perspektive besonders lohnt, diese Personengruppen weiter beruflich zu fördern und in sie zu investieren.

In Hinblick auf den Bildungsgrad boten ca. jeweils sechs von zehn weiterbildenden Unternehmen ihren Mitarbeitern mit dem Bildungsabschluss der Senior High bzw. Vocational School und des Junior Colleges und dem Hochschulgrad „Bachelor“ eine berufliche Weiterbildung an. 18,2 % der weiterbildenden Unternehmen gaben den Mitarbeitern mit einem niedrigeren Bildungsstand eine Weiterbildungschance und nur 15,1 % der Mitarbeiter mit akademischem Titel von Master bzw. Doktor (Tab. 5.1-20). Das Phänomen des niedrigen Weiterbildungsangebots der Personengruppe mit niedrigeren Bildungsständen kann m. E. nicht verallgemeint als Vernachlässigung bezeichnet werden. Sie könnten entweder nur einen kleinen Teil in der Mitarbeiterstruktur betragen⁵⁴⁹ oder im Bereich der routinen Arbeitsprozesse tätig sein.

Bezüglich der Personengruppen bildeten 37,8 % der weiterbildenden Unternehmen ihre Manager bzw. Abteilungsleiter und nur 12,6 % die einfachen Techniker bzw. Arbeiter weiter. Insgesamt bildeten knapp acht von zehn weiterbildenden Unternehmen die Fachkräfte bzw. Fachkräfte-Assistenten im technischen Bereich weiter (Tab. 5.1-21).

⁵⁴⁹ Der Bildungsstatistik zufolge besuchten 80,85 % der Primarschulabsolventen im Schuljahr 1971/72 die weiterführende Junior High School und gleichzeitig 69,62 % der Junior High School-Absolventen die weiterführende Senior School bzw. das 5-jährige Junior College. Seit dem Schuljahr 1986/87 besuchten jedes Jahr über 99 % der Primarschulabsolventen die Junior High School; einzige Ausnahme war das Schuljahr 1995/97 mit 98,89 %. Die Rate zum Besuch der weiterführenden Schulen nach dem Abschluss der Junior High School betrug seit dem Schuljahr 1987/88 79,32 % und wurde immer höher. Seit 1996/97 waren es über 90 %. Aus diesen Daten lässt sich einschätzen, dass die Gruppe der aktuellen Arbeitnehmer mit niedrigeren Bildungsständen eine Minderheit in der Beschäftigtenstruktur ist (vgl. MoE 2012c, S. 35).

Tabelle 5.1-19: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Altersgruppen und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		davon mit Weiterbildungsteilnehmern (%)				
		Altersgruppen (Jahre)				
	Anzahl	< 25	25 – 34	35 – 44	45 – 54	≥ 55
insgesamt	113.617	21,6*	74,6	56,6	31,4	8,7
nach Wirtschaftsbranchen						
Landwirtschaft und Fischerei	181	23,4	79,0	72,5	31,2	29,2
Industriegewerbe	40.853	19,1	74,4	56,8	38,6	11,4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	6,2	14,8	12,3	50,9	50,9
verarbeitendes Gewerbe	25.462	21,9	73,6	56,3	39,6	11,1
Energie- und Gasversorgung	146	20,6	81,4	78,0	80,8	59,4
Wasserversorgung und -schutz	1.233	2,4	74,4	65,8	31,2	15,2
Baugewerbe	13.933	15,4	76,1	57,1	36,9	11,0
Dienstleistungsgewerbe	72.582	23,0	74,7	56,5	27,4	7,2
Groß- und Einzelhandel	32.697	16,9	71,4	53,7	16,6	3,9
Verkehr und Logistik	2.563	10,8	63,3	60,7	57,6	26,3
Hotellerie und Gastronomie	5.920	69,6	84,7	35,2	6,5	1,4
Information und Kommunikation	3.674	20,1	58,3	52,8	38,6	7,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	17,7	68,1	78,8	45,2	31,3
Immobilien	3.929	18,1	88,3	61,9	38,4	13,5
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	19,0	79,6	65,4	23,3	5,6
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	10,0	60,7	77,0	47,7	18,5
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	13,1	82,1	63,7	67,4	5,5
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	69,9	100,0	31,9	7,6	4,5
sonstige Dienstleistungen	1.611	94,3	100,0	32,9	2,5	1,1
nach Beschäftigtengrößenklassen						
< 30 Beschäftigte	93.285	20,5	71,7	51,6	26,9	5,9
30 – 99 Beschäftigte	14.299	21,0	86,0	75,2	45,6	16,6
100 – 199 Beschäftigte	3.025	32,1	91,9	89,5	62,3	25,9
200 – 299 Beschäftigte	1.081	37,3	90,6	92,2	71,0	34,2
300 – 499 Beschäftigte	867	41,8	94,3	91,1	70,5	38,6
≥ 500 Beschäftigte	1.060	56,9	96,3	94,9	78,0	53,9
nach Jahresumsätzen						
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	27,3	67,6	47,6	18,5	5,8
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	15,4	84,9	47,0	46,0	14,5
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	24,3	75,7	48,0	23,8	5,4
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	8,5	63,0	65,9	27,2	4,4
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	21,3	79,0	80,3	52,4	13,1
500 Mio. ≤ JU	5.932	28,1	92,2	79,0	60,7	29,8
keine Angabe	2.747	39,1	93,2	67,5	23,8	3,9

* 21,6 % der 113.617 weiterbildenden Unternehmen hatte Weiterbildungsteilnehmer, die jünger als 25 Jahre waren.

Mehrfachnennungen von Altersgruppen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 52, 54 u. 55

Tabelle 5.1-20: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Bildungsgraden und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen		davon mit Weiterbildungsteilnehmern (%)				
		Bildungsgraden ¹				
	Anzahl	bis JHS	SHS/SVS	JC	B	M/D
insgesamt	113.617	18,2	61,3	60,3	59,7	15,1²
nach Wirtschaftsbranchen						
Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei	181	21,9	49,4	75,3	59,4	27,8
Industriegewerbe	40.853	25,3	60,9	59,4	52,9	10,3
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	-	57,6	11,4	50,9	8,5
verarbeitendes Gewerbe	25.462	23,3	68,1	59,1	57,8	11,8
Energie- und Gasversorgung	146	30,9	87,7	72,5	75,8	50,8
Wasserversorgung und -schutz	1.233	25,9	53,1	42,7	43,3	15,4
Baugewerbe	13.933	29,1	48,4	61,4	44,5	6,7
Dienstleistungsgewerbe	72.582	14,2	61,6	60,9	63,6	17,8
Groß- und Einzelhandel	32.697	13,2	62,6	53,6	54,8	11,5
Verkehr und Logistik	2.563	18,0	73,9	53,5	50,3	24,4
Hotellerie und Gastronomie	5.920	15,4	86,2	84,1	72,4	3,1
Information und Kommunikation	3.674	1,2	29,0	55,1	83,3	38,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	0,9	18,7	67,9	96,3	39,0
Immobilien	3.929	27,3	88,3	52,3	77,2	2,0
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	4,6	34,2	49,2	71,8	47,7
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	17,8	79,7	77,8	58,8	10,1
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	34,6	62,7	89,9	77,5	20,3
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	1,5	75,6	37,2	75,1	14,1
sonstige Dienstleistungen	1.611	1,4	98,2	61,6	4,6	0,6
nach Beschäftigtengrößenklassen						
< 30 Beschäftigte	93.285	17,7	59,4	56,0	55,4	11,4
30 – 99 Beschäftigte	14.299	19,1	67,4	75,9	74,7	24,7
100 – 199 Beschäftigte	3.025	23,2	73,9	87,8	87,8	41,5
200 – 299 Beschäftigte	1.081	25,6	83,9	90,3	90,5	46,4
300 – 499 Beschäftigte	867	21,7	79,0	93,0	93,5	55,8
≥ 500 Beschäftigte	1.060	28,1	77,3	94,3	95,7	75,6
nach Jahresumsätzen						
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	19,0	65,5	48,2	50,6	6,2
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	28,7	52,0	56,1	63,5	10,0
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	16,8	54,0	62,3	63,6	20,0
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	11,2	66,3	62,2	48,5	9,7
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	16,3	68,0	70,5	74,2	23,1
500 Mio. ≤ JU	5.932	15,2	73,3	89,8	80,2	47,2
keine Angabe	2.747	32,5	60,0	56,1	44,6	4,7

¹JHS: Junior High School; SHS: Senior High School; SVS: Senior Vocational School; JC: Junior College;

B: Bachelor; M/D: mit Master- bzw. Dokortitel

²15,1 % der 113.617 weiterbildenden Unternehmen hatte Weiterbildungsteilnehmer, welche den Master- bzw. Dokortitel erlangt hatten.

Mehrfachnennungen von Bildungsgraden

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 56, 58 u. 59

**Tabelle 5.1-21: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Berufsgruppen und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/
Jahresumsätzen 2011**

weiterbildende Unternehmen	davon mit Weiterbildungsteilnehmern (%)								
	Berufsgruppen								
	gehobene Führungs- kräfte	Fachkräfte	Techniker/ Fachkräfte- Assistenten	Hilfskräfte/ Büro-Assistenten	Dienstleistungskräfte im Handel	Agrar-, Forst- und Fischereikräfte	Handwerker	Operator/ Techniker für Maschinenanlagen	einfache Techniker/ Arbeiter
insgesamt	37,8	35,2	43,1	35,6	24,9	0,8	4,6	20,3	12,6
nach Wirtschaftsgewerben									
Landwirtschaft und Fischerei	54,1	9,4	7,6	51,3	10,6	67,6	4,3	21,9	18,7
Industriegewerbe	30,9	27,0	54,8	33,0	8,4	0,2	7,9	36,9	17,1
Dienstleistungsgewerbe	41,6	39,9	36,7	36,9	34,2	1,0	2,8	10,9	10,0
nach Beschäftigtengrößenklassen									
< 30 Beschäftigte	34,5	32,8	38,8	31,4	24,6	0,8	3,6	17,6	10,7
30 – 99 Beschäftigte	43,6	38,5	54,3	47,2	20,8	0,6	7,1	26,8	15,5
100 – 199 Beschäftigte	61,8	50,2	69,4	62,1	24,4	1,3	12,2	40,1	25,5
200 – 299 Beschäftigte	59,3	53,3	72,7	64,8	36,2	1,9	14,0	43,2	29,3
300 – 499 Beschäftigte	69,9	66,4	71,2	69,5	31,7	1,4	16,2	45,7	31,9
≥ 500 Beschäftigte	82,5	78,0	80,2	81,3	46,0	3,0	19,4	46,5	29,4
nach Jahresumsätzen									
Jahresumsatz < 5 Mio.	33,0	32,1	33,6	31,6	35,0	0,1	1,9	10,6	8,4
5 ≤ JU < 10	31,8	39,4	40,6	30,1	7,4	0,0	8,6	15,2	23,4
10 ≤ JU < 40	38,2	31,6	50,5	28,9	26,4	2,3	1,7	23,8	10,0
40 ≤ JU < 100	33,4	29,6	32,9	40,9	15,3	0,6	4,7	18,8	14,0
100 ≤ JU < 500	54,3	43,1	46,8	40,6	30,2	0,5	10,0	23,7	13,1
500 ≤ JU	60,8	53,1	80,4	73,7	38,2	0,7	11,9	48,0	17,9
keine Angabe	7,7	41,1	38,2	36,5	8,7	0,1	1,0	39,3	1,9

Mehrfachnennungen von Berufsgruppen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 44, 46 u. 47

(C) Teilnahmefälle

Im Jahr 2011 gab es insgesamt 15.815.759 Teilnahmefälle von betrieblicher Weiterbildung. Davon waren 44,6 % der Teilnehmer Männer (Tab. 5.1-22).

Die Mehrheit der Weiterbildungsmaßnahmen wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt (87,4 %) (Tab. 5.1-23). Gefolgt von den beauftragt durchgeführten Maßnahmen (7,0 %) und der Sendung der Mitarbeiter zur Teilnahme an externen Kursen (5,2 %). In nur 0,5 % der Teilnahmefälle kam es vor, dass der Mitarbeiter die Geldmittel vom Betrieb erhielt und an einer von ihm gewünschte Weiterbildung teilnahm.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsinhalte gehörten 52,1 % der Teilnahmefälle zum Bereich des Fachwissens und der Fachtechnik. Gefolgt von der Weiterbildung für Arbeitssicherheit (15,6 %) und für Verkaufsmethoden und Kundenservice (10,0 %) (Tab. 5.1-24).

Hinsichtlich der Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalte wurden 95,7 % der gesamten Teilnahmefälle für vorberufliche Trainingsmaßnahmen neuer Mitarbeiter, und 90,1 % für die Verbesserung vom Fachwissen und der Fachtechnik im Betrieb durchgeführt (Tab. 5.1-25). Bezüglich der Durchführungsformen und Wirtschaftsbranchen wurden 86,2 % (86,4 % bzw. 88,1 %) der Teilnahmefälle im Industrie-gewerbe (verarbeitenden Gewerbe bzw. Dienstleistungsgewerbe) vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt (Tab. 5.1-26, 5.1-27 u. 5.1-28).

**Tabelle 5.1-22: Teilnahmefälle nach Geschlecht und Wirtschaftsbranchen/
Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011**

Teilnahmefälle		Geschlecht	
		davon (%)	
	Anzahl	Männer	Frauen
insgesamt	15.815.759	44,6	55,4
nach Wirtschaftsbranchen			
Landwirtschaft und Fischerei	11.083	57,6	42,4
Industriegewerbe	5.879.318	61,7	38,3
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	76.793	99,6	0,4
verarbeitendes Gewerbe	5.278.591	59,4	40,6
Energie- und Gasversorgung	212.233	89,7	10,3
Wasserversorgung und -schutz	85.060	49,6	50,4
Baugewerbe	226.642	81,6	18,4
Dienstleistungsgewerbe	9.925.358	34,4	65,6
Groß- und Einzelhandel	1.644.391	47,4	52,6
Verkehr und Logistik	439.283	69,0	31,0
Hotellerie und Gastronomie	427.194	40,7	59,3
Information und Kommunikation	301.251	29,7	70,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.849.224	32,4	67,6
Immobilien	158.815	71,3	28,7
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	523.164	28,9	71,1
Unterstützungsdienstleistungen	338.234	72,9	27,1
Gesundheit und Sozialarbeit	3.972.351	22,1	77,9
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	79.630	52,0	48,0
sonstige Dienstleistungen	191.821	21,3	78,7
nach Beschäftigtengrößenklassen			
< 30 Beschäftigte	1.438.998	40,5	59,5
30 – 99 Beschäftigte	1.541.914	51,3	48,5
100 – 199 Beschäftigte	1.075.291	50,5	49,5
200 – 299 Beschäftigte	762.525	56,8	43,2
300 – 499 Beschäftigte	837.235	54,5	45,5
≥ 500 Beschäftigte	10.159.797	41,8	58,2
nach Jahresumsätzen			
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	449.845	29,1	70,9
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	372.066	31,9	68,1
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	1.029.017	43,2	56,8
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	762.927	51,2	48,8
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	2.078.959	49,1	50,9
500 Mio. ≤ JU	10.761.539	44,8	55,2
keine Angabe	361.407	34,7	65,3

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 48, 50 u. 51

Tabelle 5.1-23: Teilnahmefälle nach Durchführungsformen und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

Teilnahmefälle	Durchführungsformen (Anzahl bzw. Prozent der Teilnahmefälle)								
	Anzahl	Die Weiterbildung wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt		Eine betriebsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Weiterbildung durchzuführen		Die Mitarbeiter wurden geschickt, um an außerbetrieblichen Kursen teilzunehmen		Der Betrieb unterstützte die Mitarbeiter, um sich außerbetrieblich weiterzubilden	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
insgesamt	15.815.759	13.817.824	87,4	1.101.088	7,0	822.978	5,2	73.870	0,5
nach Wirtschaftsgewerben									
Landwirtschaft und Fischerei	11.083	8.450	76,2	641	5,8	1.914	17,3	78	0,7
Industriegewerbe	5.879.318	5.065.059	86,2	541.650	9,2	260.585	4,4	12.024	0,2
Dienstleistungsgewerbe	9.925.358	8.744.315	88,1	558.797	5,6	560.479	5,6	61.767	0,6
nach Beschäftigtengrößenklassen									
< 30 Beschäftigte	1.438.998	1.081.296	75,1	91.770	6,4	235.004	16,3	30.928	2,1
30 – 99 Beschäftigte	1.541.914	1.261.273	81,8	144.676	9,4	118.582	7,7	17.383	1,1
100 – 199 Beschäftigte	1.075.291	913.010	84,9	82.644	7,7	76.270	7,1	3.367	0,3
200 – 299 Beschäftigte	762.525	659.817	86,5	64.044	8,4	36.129	4,7	2.535	0,3
300 – 499 Beschäftigte	837.235	729.871	87,2	57.573	6,9	43.757	5,2	6.035	0,7
≥ 500 Beschäftigte	10.159.797	9.172.557	90,3	660.382	6,5	313.236	3,1	13.621	0,1
nach Jahresumsätzen									
Jahresumsatz < 5 Mio.	449.845	373.407	83,0	19.782	4,4	52.749	11,7	3.908	0,9
5 ≤ JU < 10	372.066	298.992	80,4	22.879	6,1	45.910	12,3	4.285	1,2
10 ≤ JU < 40	1.029.071	817.875	79,5	134.375	13,1	66.745	6,5	10.023	1,0
40 ≤ JU < 100	762.927	618.914	81,1	58.715	7,7	61.408	8,0	23.890	3,1
100 ≤ JU < 500	2.078.959	1.766.201	85,0	130.306	6,3	172.457	8,3	9.995	0,5
500 ≤ JU	10.761.539	9.609.567	89,3	724.379	6,7	406.071	3,8	21.521	0,2
keine Angabe	361.407	332.868	92,1	10.653	2,9	17.639	4,9	247	0,1

Mehrfachnennungen von Durchführungsformen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 20, 24 u. 26

Tabelle 5.1-24: Teilnahmefälle nach Weiterbildungsinhalten und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

Teilnahmefälle		Weiterbildungsinhalten (Anzahl der Teilnahmefälle)								
	Anzahl	Training für Neuankömmlinge	Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	Fachwissen und -technik	Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	Arbeits-sicherheit	Fremd-sprachen	IT- Kennt-nisse	Sonstige ¹
insgesamt (absolut)	15.815.759	1.473.046	527.076	391.175	8.245.870	1.573.791	2.460.280	149.147	452.291	543.084
(%)²	(100,00)	(9,3)	(3,3)	(2,5)	(52,1)	(10,0)	(15,6)	(0,9)	(2,9)	(3,4)
nach Wirtschaftsgewerben										
Landwirtschaft und Fischerei	11.083	1.518	432	503	2.244	1.668	2.748	1.655	276	40
Industriegewerbe	5.879.318	566.655	206.872	180.947	3.010.611	200.427	1.430.855	51.486	187.948	43.517
Dienstleistungsgewerbe	9.925.358	904.873	319.772	209.725	5.233.015	1.371.697	1.026.678	96.006	264.068	499.527
nach Beschäftigtengrößenklassen										
< 30 Beschäftigte	1.438.998	211.950	39.513	19.559	609.936	235.453	244.390	22.941	40.960	14.297
30 – 99 Beschäftigte	1.541.914	150.473	100.570	31.100	651.288	196.794	335.337	25.029	40.118	11.205
100 – 199 Beschäftigte	1.075.291	129.619	47.556	18.226	449.453	122.495	241.029	14.658	38.034	14.220
200 – 299 Beschäftigte	762.525	96.628	35.349	13.022	324.048	108.290	153.476	10.526	18.315	2.871
300 – 499 Beschäftigte	837.235	89.440	29.461	19.518	400.825	90.907	166.767	10.708	22.874	6.735
≥ 500 Beschäftigte	10.159.797	794.936	274.628	289.750	5.810.321	819.851	1.319.281	65.284	291.990	493.755
nach Jahresumsätzen										
Jahresumsatz < 5 Mio.	449.845	65.247	16.873	5.470	177.828	106.259	64.704	9.536	3.683	245
5 ≤ JU < 10	372.066	44.251	19.744	4.686	201.601	24.958	50.842	3.532	21.705	747
10 ≤ JU < 40	1.029.071	117.279	49.133	124.215	342.848	140.094	172.628	11.131	71.417	272
40 ≤ JU < 100	762.927	97.974	21.355	5.634	380.890	77.261	136.258	10.099	31.872	1.584
100 ≤ JU < 500	2.078.959	219.462	89.681	59.180	950.978	208.737	434.819	31.160	50.863	34.078
500 ≤ JU	10.761.539	906.852	325.751	189.496	5.988.625	1.009.017	1.485.807	83.069	267.422	505.500
keine Angabe	361.407	21.982	4.538	2.492	203.099	7.466	115.222	619	5.329	659

¹ Sonstige Weiterbildungsinhalte umfassen Allgemeinbildung und Kurse zur Förderung des Gruppenbewusstseins.

² Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 12, 16 u. 18

Tabelle 5.1-25: Teilnahmefälle nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011

Teilnahmefälle aller Wirtschaftsbranchen		Durchführungsformen (Anzahl bzw. Prozent der Teilnahmefälle)							
	Anzahl	Die Weiterbildung wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt		Eine betriebsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Weiterbildung durchzuführen		Die Mitarbeiter wurden geschickt, um an außerbetrieblichen Kursen teilzunehmen		Der Betrieb unterstützte die Mitarbeiter, um sich außerbetrieblich weiterzubilden	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
insgesamt	15.815.759	13.817.824	87,4	1.101.088	7,0	822.978	5,2	73.870	0,5
Weiterbildungsinhalte:									
● Training für Neuankömmlinge	1.473.046	1.410.232	95,7	23.943	1,6	35.228	2,4	3.643	0,2
● Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	527.076	379.986	72,1	97.295	18,5	46.912	8,9	2.883	0,5
● Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	391.175	309.293	79,1	49.556	12,7	30.546	7,8	1.779	0,5
● Fachwissen und -technik	8.245.870	7.427.041	90,1	307.966	3,7	468.162	5,7	42.701	0,5
● Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	1.573.791	1.263.590	80,3	250.806	15,9	55.693	3,5	3.703	0,2
● Arbeitssicherheit	2.460.280	2.045.699	83,1	264.950	10,8	147.172	6,0	2.459	0,1
● Fremdsprachen	149.147	95.774	64,2	33.605	22,5	5.320	3,6	14.448	9,7
● IT-Kenntnisse	452.291	353.327	78,1	63.097	14,0	33.916	7,5	1.951	0,4
● Sonstige*	543.084	532.882	98,1	9.869	1,8	29	0,0	303	0,1

* Sonstige Weiterbildungsinhalte umfassen Allgemeinbildung und Kurse zur Förderung des Gruppenbewusstseins.

Mehrfachnennungen von Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 28

Tabelle 5.1-26: Teilnahmefälle der Industriegewerbe nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011

Teilnahmefälle der Industriebranche		Durchführungsformen (%)			
	Anzahl	B ¹	A ²	MK ³	MF ⁴
insgesamt	5.879.318	86,2	9,2	4,4	0,2
Weiterbildungsinhalte:					
● Training für Neuankömmlinge	566.655	97,3	1,9	0,8	0,1
● Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	206.872	60,6	31,4	7,8	0,2
● Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	180.947	77,7	16,0	5,8	0,5
● Fachwissen und -technik	3.010.611	89,5	5,7	4,7	0,1
● Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	200.427	85,2	10,3	4,3	0,2
● Arbeitssicherheit	1.430.855	83,0	12,1	4,8	0,1
● Fremdsprachen	51.486	59,4	28,4	5,2	7,0
● IT-Kenntnisse	187.948	67,9	27,1	4,8	0,2
● Sonstige	43.517	86,9	12,4	-	0,7

¹Die Weiterbildung wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt.

²Eine betriebsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Weiterbildung durchzuführen.

³Die Mitarbeiter wurden geschickt, um an außerbetrieblichen Kursen teilzunehmen.

⁴Der Betrieb unterstützte die Mitarbeiter, um sich außerbetrieblich weiterzubilden.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 29

Tabelle 5.1-27: Teilnahmefälle des verarbeitenden Gewerbes 2011

Teilnahmefälle des verarbeitenden Gewerbes		Durchführungsformen (%)			
	Anzahl	B ¹	A ²	MK ³	MF ⁴
insgesamt	5.278.591	86,4	9,2	4,2	0,2
Weiterbildungsinhalte:					
● Training für Neuankömmlinge	515.992	97,8	1,3	0,8	0,1
● Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	193.976	59,9	32,9	7,0	0,2
● Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	176.888	77,9	16,2	5,4	0,5
● Fachwissen und -technik	2.725.452	89,9	5,7	4,4	0,1
● Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	180.775	84,6	10,8	4,4	0,2
● Arbeitssicherheit	1.241.995	83,7	11,6	4,6	0,1
● Fremdsprachen	44.830	54,7	32,4	5,3	7,5
● IT-Kenntnisse	158.632	63,4	31,2	5,2	0,2
● Sonstige	40.051	85,8	13,5	-	0,7

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 30

Tabelle 5.1-28: Teilnahmefälle der Dienstleistungsgewerbe 2011

Teilnahmefälle der Dienstleistungsgewerbe		Durchführungsformen (%)			
	Anzahl	B ¹	A ²	MK ³	MF ⁴
insgesamt	9.925.358	88,1	5,6	5,6	0,6
Weiterbildungsinhalte:					
● Training für Neuankömmlinge	904.873	94,8	1,5	3,4	0,4
● Weiterbildung für mittlere Führungskräfte	319.772	79,6	10,1	9,6	0,8
● Weiterbildung für gehobene Führungskräfte	209.725	80,2	9,8	9,5	0,4
● Fachwissen und -technik	5.233.015	90,5	2,6	6,2	0,7
● Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice	1.371.697	79,5	16,8	3,4	0,2
● Arbeitssicherheit	1.026.678	83,3	9,0	7,6	0,1
● Fremdsprachen	96.006	66,2	19,8	2,7	11,3
● IT-Kenntnisse	264.068	85,4	4,6	9,4	0,6
● Sonstige	499.527	99,1	0,9	0,0	0,0

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 31

(D) Weiterbildungsaufwendungen

Im Jahr 2011 gaben 113.617 weiterbildende Unternehmen insgesamt ca. 17 Mrd. NT\$ für 15,8 Mio. Teilnahmefälle aus. Durchschnittlich wandte pro weiterbildendes Unternehmen 149 Tsd. NT\$ (≈ 3.800 €) auf: 81 Tsd. NT\$ in der Landwirtschaft und Fischerei, 118 Tsd. NT\$ im Industriegewerbe und 166 Tsd. NT\$ im Dienstleistungsgewerbe (Tab. 5.1-29). Der Unterschied zwischen den Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößtenklassen bzw. Jahresumsätzen war sehr groß: 8.466 Tsd. NT\$. in der Energie- und Gasversorgungsbranche und nur 27 Tsd. NT\$ im Baugewerbe und 28 Tsd. NT\$ in der Immobilienbranche; 10.163 Tsd. NT\$ im größten Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten und nur 25 Tsd. NT\$ im kleinsten Unternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten; 1.979 Tsd. NT\$ im Unternehmen mit einem Jahresumsatz oberhalb von 500 Mio. NT\$ und nur 16 Tsd. NT\$ im Unternehmen mit einem Jahresumsatz weniger als fünf Mio. NT\$. Tab. 5.1-30 und 5.1-31 zeigen die Weiterbildungsaufwendungen in Unternehmen mit betriebseigenen bzw. ohne betriebseigene Organisationseinheiten und hauptberuflichem Personal.

Tabelle 5.1-29: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen	Anzahl	Weiterbildungsaufwendungen		
		Tsd. NT\$	Tsd. NT\$	NT\$
		gesamt	ø ¹	ø ²
insgesamt	113.617	16.916.166	149	1.070
nach Wirtschaftsbranchen				
Landwirtschaft und Fischerei	181	14.785	81	1.334
Industriegewerbe	40.853	4.827.438	118	821
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	28.191	359	367
verarbeitendes Gewerbe	25.462	2.997.314	118	568
Energie- und Gasversorgung	146	1.238.778	8.466	5.837
Wasserversorgung und -schutz	1.233	188.397	153	2.215
Baugewerbe	13.933	374.758	27	1.654
Dienstleistungsgewerbe	72.582	12.073.943	166	1.216
Groß- und Einzelhandel	32.697	2.695.417	82	1.639
Verkehr und Logistik	2.563	1.356.334	529	3.088
Hotellerie und Gastronomie	5.920	388.821	66	910
Information und Kommunikation	3.674	292.679	80	972
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	1.611.613	645	872
Immobilien	3.929	111.499	28	702
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	996.556	119	1.905
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	174.561	48	516
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	4.281.777	606	1.078
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	49.559	78	622
sonstige Dienstleistungen	1.611	115.126	71	600
nach Beschäftigtengrößenklassen				
< 30 Beschäftigte	93.285	2.363.953	25	1.643
30 – 99 Beschäftigte	14.299	1.988.746	139	1.290
100 – 199 Beschäftigte	3.025	767.397	254	714
200 – 299 Beschäftigte	1.081	487.991	451	640
300 – 499 Beschäftigte	867	540.192	623	645
≥ 500 Beschäftigte	1.060	10.767.886	10.163	1.060
nach Jahresumsätzen				
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	428.123	16	952
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	557.600	37	1.499
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	872.046	29	847
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	831.006	46	1.089
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	2.372.546	171	1.141
500 Mio. ≤ JU	5.932	11.740.669	1.979	1.091
keine Angabe	2.747	114.176	42	316

¹ durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen² durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Teilnahmefall

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 7, 9 u. 10

Tabelle 5.1-30: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen mit Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen	davon mit Organisationseinheiten und Fachpersonal						
	Anzahl	%	abs.	Teilnahmefälle	Weiterbildungsaufwendungen		
					gesamt	ø ¹	ø ²
				gesamt	Tsd. NT\$		NT\$
insgesamt	113.617	37,4	42.463	13.683.349	13.890.457	327	1.015
nach Wirtschaftsbranchen							
Landwirtschaft und Fischerei	181	34,3	62	6.840	12.390	199	1.811
Industriegewerbe	40.853	32,7	13.364	5.000.361	3.965.352	297	793
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	8,5	7	76.306	27.881	4.188	365
verarbeitendes Gewerbe	25.462	37,3	9.489	4.600.084	2.394.281	252	520
Energie- und Gasversorgung	146	55,0	81	179.072	1.228.660	15.258	6.861
Wasserversorgung und -schutz	1.233	15,9	196	27.268	165.274	844	6.061
Baugewerbe	13.933	25,8	3.592	117.632	149.257	42	1.269
Dienstleistungsgewerbe	72.582	40,0	29.037	8.676.148	9.912.715	341	1.143
Groß- und Einzelhandel	32.697	39,4	12.878	1.298.842	1.421.225	110	1.094
Verkehr und Logistik	2.563	46,2	1.184	407.849	1.181.751	998	2.898
Hotellerie und Gastronomie	5.920	45,9	2.716	357.666	316.142	116	884
Information und Kommunikation	3.674	21,2	779	189.485	128.730	165	679
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	37,0	925	1.718.736	1.506.676	1.628	877
Immobilien	3.929	58,1	2.282	110.477	79.053	35	716
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	31,4	2.635	467.648	790.406	300	1.690
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	29,8	1.073	283.328	130.001	121	459
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	37,8	2.670	3.582.741	4.215.490	1.579	1.177
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	53,5	341	69.241	33.756	99	488
sonstige Dienstleistungen	1.611	96,4	1.554	190.134	109.485	70	576
nach Beschäftigtengrößenklassen							
< 30 Beschäftigte	93.285	34,0	31.743	820.384	1.021.169	32	1.245
30 – 99 Beschäftigte	14.299	46,5	6.649	1.058.097	1.005.048	151	950
100 – 199 Beschäftigte	3.025	59,3	1.793	770.053	517.087	288	671
200 – 299 Beschäftigte	1.081	70,3	760	628.629	393.099	517	625
300 – 499 Beschäftigte	867	71,6	620	684.973	386.655	623	564
≥ 500 Beschäftigte	1.060	84,7	898	9.721.213	10.567.399	11.771	1.087
nach Jahresumsätzen							
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	32,5	8.962	330.772	207.618	23	628
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	30,1	4.503	228.039	314.810	70	1.381
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	38,4	11.718	719.870	552.934	47	768
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	39,5	7.110	590.202	545.122	77	924
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	44,0	6.095	1.574.777	1.334.277	219	847
500 Mio. ≤ JU	5.932	65,9	3.907	9.933.072	10.851.167	2.777	1.092
keine Angabe	2.747	6,1	167	306.618	84.528	506	276

¹ durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro weiterbildendes Unternehmen

² durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Teilnahmefall; die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 40, 42 u. 43

Tabelle 5.1-31: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

weiterbildende Unternehmen	davon ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal						
	Anzahl	% ¹	abs.	Teilnahmefälle	Weiterbildungsaufwendungen		
					gesamt	ø ²	ø ³
				gesamt	Tsd. NT\$		NT\$
insgesamt	113.617	62,6	71.154	2.132.410	3.025.709	43	1.419
nach Wirtschaftsbranchen							
Landwirtschaft und Fischerei	181	65,7	119	4.243	2.395	20	564
Industriegewerbe	40.853	67,3	27.489	878.957	862.086	31	981
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	91,5	72	487	310	4	637
verarbeitendes Gewerbe	25.462	62,7	15.973	678.507	603.033	38	889
Energie- und Gasversorgung	146	45,0	66	33.161	10.118	154	305
Wasserversorgung und -schutz	1.233	84,1	1.037	57.791	23.123	22	400
Baugewerbe	13.933	74,2	10.341	109.010	225.501	22	2.069
Dienstleistungsgewerbe	72.582	60,0	43.546	1.249.210	2.161.228	50	1.730
Groß- und Einzelhandel	32.697	60,6	19.819	345.549	1.274.192	64	3.687
Verkehr und Logistik	2.563	53,8	1.379	31.434	174.584	127	5.554
Hotellerie und Gastronomie	5.920	54,1	3.204	69.528	72.679	23	1.045
Information und Kommunikation	3.674	78,8	2.895	111.765	163.949	57	1.467
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.498	63,0	1.573	130.488	104.937	67	804
Immobilien	3.929	41,9	1.647	48.338	32.446	20	671
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8.391	68,6	5.756	55.516	206.150	36	3.713
Unterstützungsdienstleistungen	3.600	70,2	2.528	54.905	44.560	18	812
Gesundheit und Sozialarbeit	7.061	62,2	4.391	389.610	66.287	15	170
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	637	46,5	296	10.389	15.804	53	1.521
sonstige Dienstleistungen	1.611	3,6	57	1.687	5.641	98	3.344
nach Beschäftigtengrößenklassen							
< 30 Beschäftigte	93.285	66,0	61.542	618.614	1.342.784	22	2.171
30 – 99 Beschäftigte	14.299	53,5	7.650	483.817	983.698	129	2.033
100 – 199 Beschäftigte	3.025	40,7	1.233	305.237	250.310	203	820
200 – 299 Beschäftigte	1.081	29,7	321	133.897	94.892	295	709
300 – 499 Beschäftigte	867	28,4	246	152.262	153.537	624	1.008
≥ 500 Beschäftigte	1.060	15,3	162	438.584	200.488	1.239	457
nach Jahresumsätzen							
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	27.608	67,5	18.646	119.073	220.505	12	1.852
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	14.956	69,9	10.453	144.027	242.790	23	1.686
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	30.490	61,6	18.771	309.148	319.111	17	1.032
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	18.023	60,5	10.913	172.725	285.884	26	1.655
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	13.861	56,0	7.767	504.182	1.038.269	134	2.059
500 Mio. ≤ JU	5.932	34,1	2.025	828.466	889.502	439	1.074
keine Angabe	2.747	93,9	2.580	54.789	29.648	11	541

¹ Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.² durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro weiterbildendes Unternehmen³ durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Teilnahmefall

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 40, 42 u. 43

(D) Weiterbildungsaufwendungen (Fortsetzung)

Wenn die Unternehmen betriebseigene Organisationseinheiten und hauptberufliches Personal für die Weiterbildungsarbeit hatten, gaben sie im Allgemeinen mehr Geld für die betriebliche Weiterbildung aus als die Durchschnittsunternehmen. Im Gegensatz dazu wandten die Unternehmen ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal viel weniger Geld dafür auf als die Durchschnittsunternehmen. Im Jahr 2011 gab ein Unternehmen durchschnittlich 149 Tsd. NT\$ für die betriebliche Weiterbildung aus: 327 bzw. 43 Tsd. NT\$ im Unternehmen mit bzw. ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal (Tab. 5.1-32).

Durchschnittlich kostete ein Teilnahmefall in weiterbildenden Unternehmen 1.070 NT\$: 1.334 NT\$ in der Landwirtschaft und Fischerei, 821 NT\$ im Industriegewerbe und 1.216 NT\$ im Dienstleistungsgewerbe (Tab. 5.1-33). Die durchschnittlichen Kosten der Teilnahmefälle zeigten große Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen bzw. Jahresumsätzen. Hinsichtlich der Wirtschaftsbranchen war die Weiterbildungsmaßnahme in der Energie- und Gasversorgungsbranche am teuersten und kostete durchschnittlich 5.837 NT\$ und die Maßnahme in der Wirtschaftsbranche „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ mit durchschnittlich 367 NT\$ am günstigsten. Im Hinblick auf die Beschäftigtengrößenklassen war die Weiterbildung in kleinen Betrieben mit weniger als 30 Beschäftigten mit durchschnittlich 1.643 NT\$ am teuersten. Es ist möglich, dass der Einsatz eines Arbeitsvertreters während der Weiterbildungszeit für kleine Unternehmen mit höheren Kosten für den Arbeitsausfall verbunden ist und somit für das Unternehmen nur begrenzt zu tragen ist. Bezüglich der Jahresumsätze waren die Weiterbildungskosten in Unternehmen mit einem kleinen Jahresumsatz von zwischen 5 und 10 Mio. NT\$ am höchsten. Es gab keinen großen Unterschied bei den durchschnittlichen Weiterbildungskosten in den Unternehmensgruppen mit einem Jahresumsatz von und über 40 Mio. NT\$.

Für die durchschnittlichen Weiterbildungskosten der Teilnahmefälle gab es keine klaren Tendenzen wie die durchschnittlichen Weiterbildungsaufwendungen der Unternehmen zwischen gesamten weiterbildenden Unternehmen sowie Unternehmen mit bzw. ohne betriebseigener Organisationseinheiten und Fachpersonal. Das heißt, hinsichtlich einer Wirtschaftsbranche, der Beschäftigtengrößenklasse bzw. der Jahresumsatzstufe waren die durchschnittlichen Kosten eines Teilnahmefalls im Unternehmen mit bzw. ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nicht immer teurer bzw. günstiger als die der gesamten weiterbildenden Unternehmen (Tab. 5.1-33).

Tabelle 5.1-32: Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Ø Weiterbildungsaufwendungen/Unternehmen (Tsd. NT\$)			
	gesamt	mit Organisationseinheiten und Fachpersonal	ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal
insgesamt	149	327	43
nach Wirtschaftsbranchen			
Landwirtschaft und Fischerei	81	199	20
Industriegewerbe	118	297	31
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	359	4.188	4
verarbeitendes Gewerbe	118	252	38
Energie- und Gasversorgung	8.466	15.258	154
Wasserversorgung und -schutz	153	844	22
Baugewerbe	27	42	22
Dienstleistungsgewerbe	166	341	50
Groß- und Einzelhandel	82	110	64
Verkehr und Logistik	529	998	127
Hotellerie und Gastronomie	66	116	23
Information und Kommunikation	80	165	57
Kredit- und Versicherungsgewerbe	645	1.628	67
Immobilien	28	35	20
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	119	300	36
Unterstützungsdienstleistungen	48	121	18
Gesundheit und Sozialarbeit	606	1.579	15
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	78	99	53
sonstige Dienstleistungen	71	70	98
nach Beschäftigtengrößenklassen			
< 30 Beschäftigte	25	32	22
30 – 99 Beschäftigte	139	151	129
100 – 199 Beschäftigte	254	288	203
200 – 299 Beschäftigte	451	517	295
300 – 499 Beschäftigte	623	623	624
≥ 500 Beschäftigte	10.163	11.771	1.239
nach Jahresumsätzen			
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	16	23	12
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	37	70	23
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	29	47	17
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	46	77	26
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	171	219	134
500 Mio. ≤ JU	1.979	2.777	439
keine Angabe	42	506	11

Quelle: Tabelle 5.1-29, 5.1-30 u. 5.1-31

Tabelle 5.1-33: Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Teilnahmefall in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

Ø Weiterbildungsaufwendungen/Teilnahmefall (NT\$)			
	gesamt	mit Organisationseinheiten und Fachpersonal	ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal
insgesamt	1.070	1.015	1.419
nach Wirtschaftsbranchen			
Landwirtschaft und Fischerei	1.334	1.811	564
Industriegewerbe	821	793	981
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	367	365	637
verarbeitendes Gewerbe	568	520	889
Energie- und Gasversorgung	5.837	6.861	305
Wasserversorgung und -schutz	2.215	6.061	400
Baugewerbe	1.654	1.269	2.069
Dienstleistungsgewerbe	1.216	1.143	1.730
Groß- und Einzelhandel	1.639	1.094	3.687
Verkehr und Logistik	3.088	2.898	5.554
Hotellerie und Gastronomie	910	884	1.045
Information und Kommunikation	972	679	1.467
Kredit- und Versicherungsgewerbe	872	877	804
Immobilien	702	716	671
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.905	1.690	3.713
Unterstützungsdienstleistungen	516	459	812
Gesundheit und Sozialarbeit	1.078	1.177	170
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	622	488	1.521
sonstige Dienstleistungen	600	576	3.344
nach Beschäftigtengrößenklassen			
< 30 Beschäftigte	1.643	1.245	2.171
30 – 99 Beschäftigte	1.290	950	2.033
100 – 199 Beschäftigte	714	671	820
200 – 299 Beschäftigte	640	625	709
300 – 499 Beschäftigte	645	564	1.008
≥ 500 Beschäftigte	1.060	1.087	457
nach Jahresumsätzen			
Jahresumsatz (JU) < 5 Mio.	952	628	1.852
5 Mio. ≤ JU < 10 Mio.	1.499	1.381	1.686
10 Mio. ≤ JU < 40 Mio.	847	768	1.032
40 Mio. ≤ JU < 100 Mio.	1.089	924	1.655
100 Mio. ≤ JU < 500 Mio.	1.141	847	2.059
500 Mio. ≤ JU	1.091	1.092	1.074
keine Angabe	316	276	541

Quelle: Tabelle 5.1-29, 5.1-30 u. 5.1-31

(D) Weiterbildungsaufwendungen (Fortsetzung)

Tabelle 5.1-34 und 5.1-35 zeigen die gesamten Weiterbildungsaufwendungen in den gesamten weiterbildenden Unternehmen bzw. im verarbeitenden Gewerbe nach den Jahresumsätzen und Wirtschaftsbranchen. In den Tabellen 5.1-36 und 5.1-37 wurden sie nach den Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbranchen angeordnet.

Meines Erachtens wären die Daten der Tabellen signifikanter und besser miteinander vergleichbar, wenn sie nicht die gesamten Weiterbildungsaufwendungen, sondern die durchschnittlichen Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen bzw. die durchschnittlichen Kosten pro Teilnahmefall wiedergeben würden. Im Berufsbildungsbericht 2011 gab es keine Daten über die weiterbildenden Unternehmen bzw. die Teilnahmefälle, die entweder nach den Jahresumsätzen und Wirtschaftsbranchen oder nach den Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbranchen angeordnet wurden. Deshalb hat die Verfasserin keine Möglichkeit, die gewünschten Daten selbst zu berechnen.⁵⁵⁰

⁵⁵⁰ Beispielsweise in der Tabelle 5.1-34: Wäre die Anzahl der weiterbildenden Unternehmen in der Landwirtschaft und Fischerei mit dem Jahresumsatz weniger als 5 Mio. bekannt, könnte man die gegebenen gesamten Weiterbildungsaufwendungen (835 Mio. NT\$) durch diese Anzahl dividieren und die durchschnittlichen Ausgaben der Betriebe in diesem Rahmenbereich bekommen.

Tabelle 5.1-34: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Jahresumsätzen und Wirtschaftsbranchen 2011

weiterbildende Unternehmen	Weiterbildungsaufwendungen (Tsd. NT\$)								
	nach Jahresumsätzen (Mio. NT\$)							gesamt	Ø ³
	JU < 5	5 ≤ JU < 10 ¹	10 ≤ JU < 40	40 ≤ JU < 100	100 ≤ JU < 500	500 ≤ JU	k. A. ²		
insgesamt	428.123	557.600	872.046	831.006	2.372.546	11.740.669	114.176	16.916.166	149
Wirtschaftsbranchen:									
Landwirtschaft und Fischerei	835	160	347	553	3.884	9.006	-	14.785	81
Industriegewerbe	23.628	82.494	423.625	223.900	729.162	3.276.779	67.850	4.827.438	118
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	141	-	-	-	-	-	-	28.191	359
verarbeitendes Gewerbe	7.975	58.704	317.359	135.198	637.938	1.776.047	64.094	2.997.314	118
Energie- und Gasversorgung	928	112	54	1.043	825	1.234.161	1.654	1.238.778	8.466
Wasserversorgung und -schutz	232	1.312	9.612	1.304	6.006	168.507	1.425	188.397	153
Baugewerbe	14.351	22.367	96.600	86.346	83.985	70.433	676	374.758	27
Dienstleistungsgewerbe	403.660	474.946	448.073	606.553	1.639.501	8.454.884	46.326	12.073.943	166
Groß- und Einzelhandel	42.966	110.006	254.668	155.981	725.802	1.395.890	10.105	2.695.417	82
Verkehr und Logistik	59.185	999	6.591	8.121	115.351	1.163.090	2.997	1.356.334	529
Hotellerie und Gastronomie	93.842	402	18.472	103.721	58.256	110.555	3.572	388.821	66
Information und Kommunikation	30.727	7.465	17.077	29.806	92.463	110.001	5.140	292.679	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11.666	-	-	-	-	-	-	1.611.613	645
Immobilien	5.346	32.125	22.584	17.893	24.990	7.933	628	111.499	28
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	51.284	236.816	45.675	114.271	59.289	488.170	1.051	996.556	119
Unterstützungsdienstleistungen	11.523	21.996	16.661	40.789	45.550	37.904	137	174.561	48
Gesundheit und Sozialarbeit	13.702	49.965	36.480	111.758	389.173	3.662.158	18.541	4.281.777	606
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	-	15.173	11.549	1.056	9.131	12.650	-	49.559	78
sonstige Dienstleistungen	83.418	-	-	-	-	-	-	115.126	71

¹ 5 Millionen ≤ Jahresumsatz < 10 Millionen² keine Angabe³ durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 34

Tabelle 5.1-35: Weiterbildungsaufwendungen in Verarbeitenden Gewerben nach Jahresumsätzen 2011

verarbeitendes Gewerbe	Weiterbildungsaufwendungen (Tsd. NT\$)								
	nach Jahresumsätzen (Mio. NT\$)							gesamt	ø
	JU < 5	5 ≤ JU < 10	10 ≤ JU < 40	40 ≤ JU < 100	100 ≤ JU < 500	500 ≤ JU	k. A.		
insgesamt	7.975	58.704	317.359	135.198	637.938	1.776.047	64.094	2.997.314	118
● Lebensmittelindustrie	3.568	30.262	7.246	9.693	6.946	64.728	650	123.091	71
● Getränkeindustrie	18	-	1.666	330	1.061	3.581	28	6.683	51
● Tabakindustrie	-	-	-	-	-	1.193	235	1.429	357
● Textilindustrie	-	-	594	1.840	10.999	32.235	34.368	80.036	194
● Bekleidungs- und Schmuckindustrie	-	40	4.365	172	2.097	7.460	-	14.134	95
● Leder- und Pelzwarenindustrie	-	-	9.936	453	1.073	14.577	-	26.039	70
● Bambus- und Holzwarenindustrie	-	-	-	582	2.269	2.659	-	5.509	29
● Papierindustrie	-	66	11.882	1.015	4.114	25.514	710	43.301	111
● Medienindustrie	-	8.525	2.173	-	5.893	17.901	483	34.975	58
● Öl- und Braunkohleindustrie	-	-	-	96	-	29.690	2.504	32.291	1.363
● Chemiematerialindustrie	-	-	49	403	6.921	57.931	6.229	71.533	292
● Chemiewarenindustrie	-	-	5.357	117	38.812	113.055	-	157.341	187
● Pharmaindustrie	2.771	-	6.188	1.267	22.974	32.849	-	66.048	320
● Kautschukwarenindustrie	726	481	7.141	6.602	6.212	61.386	623	83.172	155
● Kunststoffwarenindustrie	-	-	170.812	2.412	17.090	89.966	369	280.649	161
● Mineralwarenindustrie	235	-	319	6.576	8.297	21.277	-	36.703	44
● Metallindustrie	-	-	1.072	1.439	5.888	38.222	-	46.621	222
● Metallwarenindustrie	-	9.781	20.712	6.894	94.851	102.458	2.497	237.193	39
● Elektronenbauteileindustrie	556	1.958	46.136	9.761	120.693	327.573	9.738	516.414	197
● Computer-, elektronische Produkte- und Optikwarenindustrie	-	191	12.316	31.156	30.597	186.530	2.051	262.841	217
● Elektrizitätsanlagenindustrie	105	5.396	330	2.982	34.312	184.413	1.161	228.698	215
● Maschinenanlagenindustrie	-	1.931	5.478	27.117	91.111	116.297	2.133	244.067	63
● Automobilindustrie	-	-	3.544	1.028	45.199	135.269	44	185.084	174
● sonstige Mobilindustrie	-	-	-	15	15.784	75.575	269	91.643	540
● Möbelindustrie	-	74	44	-	1.345	330	-	1.793	16
● sonstige Industrie	-	-	-	23.250	63.398	33.377	-	120.026	214

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 35

Tabelle 5.1-36: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbranchen 2011

weiterbildende Unternehmen	Weiterbildungsaufwendungen (Tsd. NT\$)							
	nach Beschäftigtengrößenklassen						gesamt	ø ²
	< 30 B. ¹	30 – 99 B.	100 – 199 B.	200 – 299 B.	300 – 499 B.	≥ 500 B.		
insgesamt	2.363.953	1.988.746	767.397	487.991	540.192	10.767.886	16.916.166	149
Wirtschaftsbranchen:								
Landwirtschaft und Fischerei	1.359	9.900	3.432	93	-	-	14.785	81
Industriegewerbe	493.971	653.596	393.413	260.880	284.403	2.741.175	4.827.438	118
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	141	418	-	-	-	27.632	28.191	359
verarbeitendes Gewerbe	300.267	531.034	348.289	244.515	264.565	1.308.645	2.997.314	118
Energie- und Gasversorgung	1.085	3.029	6.702	1.019	5.799	1.221.144	1.238.778	8.466
Wasserversorgung und -schutz	7.178	7.059	1.728	-	4.846	167.586	188.397	153
Baugewerbe	185.300	112.057	36.695	15.346	9.192	16.168	374.758	27
Dienstleistungsgewerbe	888.569	747.345	155.740	91.712	96.334	715.716	12.073.943	166
Groß- und Einzelhandel	1.868.623	1.325.251	370.551	227.018	255.789	8.026.711	2.695.417	82
Verkehr und Logistik	70.491	119.275	6.216	5.533	6.852	1.147.967	1.356.334	529
Hotellerie und Gastronomie	47.361	170.497	10.681	54.297	45.317	60.669	388.821	66
Information und Kommunikation	98.062	47.991	38.953	8.518	39.110	60.045	292.679	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	54.967	104.248	25.487	2.101	28.548	1.396.262	1.611.613	645
Immobilien	59.995	20.357	20.250	5.926	4.970	-	111.499	28
wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	426.931	34.677	39.402	13.853	12.128	469.565	996.556	119
Unterstützungsdienstleistungen	16.730	35.481	39.333	35.257	9.692	38.066	174.561	48
Gesundheit und Sozialarbeit	98.918	37.723	24.212	4.132	12.838	4.103.954	4.281.777	606
Kultur, Unterhaltung und Freizeit	23.255	1.702	6.309	5.644	-	12.650	49.559	78
sonstige Dienstleistungen	83.343	5.954	3.969	44	-	21.816	115.126	71

¹ Beschäftigte² durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 38

Tabelle 5.1-37: Weiterbildungsaufwendungen in Verarbeitenden Gewerben nach Beschäftigtengrößenklassen 2011

verarbeitendes Gewerbe	Weiterbildungsaufwendungen (Tsd. NT\$)							
	nach Beschäftigtengrößenklassen						gesamt	ø
	< 30 B.	30 – 99 B.	100 – 199 B.	200 – 299 B.	300 – 499 B.	≥ 500 B.		
insgesamt	300.267	531.034	348.289	244.515	264.565	1.308.645	2.997.314	118
● Lebensmittelindustrie	9.612	18.984	9.935	9.150	35.982	39.428	123.091	71
● Getränkeindustrie	1.344	777	3.066	-	1.497	-	6.683	51
● Tabakindustrie	-	-	-	-	1.429	-	1.429	357
● Textilindustrie	-	5.829	7.216	2.586	4.284	60.121	80.036	194
● Bekleidungs- und Schmuckindustrie	-	4.178	1.501	42	3.443	4.970	14.134	95
● Leder- und Pelzwarenindustrie	9.856	1.278	74	255	-	14.577	26.039	70
● Bambus- und Holzwarenindustrie	-	1.013	4.496	-	-	-	5.509	29
● Papierindustrie	11.620	2.360	6.725	2.918	5.531	14.147	43.301	111
● Medienindustrie	8.525	2.795	2.890	2.085	1.425	17.255	34.975	58
● Öl- und Braunkohleindustrie	96	4.821	2.504	-	-	24.869	32.291	1.363
● Chemiematerialindustrie	1.095	2.052	14.155	14.683	7.915	31.633	71.533	292
● Chemiewarenindustrie	6.861	28.378	33.474	43.762	11.756	33.110	157.341	187
● Pharmaindustrie	433	13.139	22.193	18.101	1.927	10.255	66.048	320
● Kautschukwarenindustrie	18.823	15.241	4.152	466	623	43.866	83.172	155
● Kunststoffwarenindustrie	169.826	25.653	13.273	4.722	753	66.422	280.649	161
● Mineralwarenindustrie	-	9.335	7.156	2.735	4.457	13.020	36.703	44
● Metallindustrie	-	8.109	13.690	2.890	6.810	15.122	46.621	222
● Metallwarenindustrie	8.040	105.446	31.725	12.128	32.693	47.161	237.193	39
● Elektronenbauteileindustrie	4.474	30.057	50.459	50.628	66.544	314.252	516.414	197
● Computer-, elektronische Produkte- und Optikwarenindustrie	30.406	36.011	19.196	16.667	36.741	123.819	262.841	217
● Elektrizitätsanlagenindustrie	-	31.124	21.902	9.624	10.904	155.145	228.698	215
● Maschinenanlagenindustrie	1.931	96.869	36.447	37.720	9.234	61.866	244.067	63
● Automobilindustrie	583	40.500	7.314	6.715	7.013	122.959	185.084	174
● sonstige Mobilindustrie	-	6.379	10.282	1.890	8.544	64.549	91.643	540
● Möbelindustrie	-	1.770	-	-	23	-	1.793	16
● sonstige Industrie	16.744	38.937	24.463	4.748	5.037	30.098	120.026	214

Quelle: BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 39

5.2 Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätige 2012

Das Arbeitsministerium ist die höchste Behörde für die Arbeitnehmer betreffenden Angelegenheiten. Jährlich führt es zahlreiche Untersuchungen⁵⁵¹ durch. Darunter bietet die seit 2001 jährlich angestellte „Erhebung zum Lebens- und Beschäftigungszustand der Arbeitnehmer“⁵⁵² wichtige Informationen über berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen.

Bei der Erhebung 2012 wurden insgesamt 4.096 Fragebögen ausgewertet. Untersucht wurden die Weiterbildungsmaßnahmen, die zwischen dem 01.06.2011 und 31.05.2012 durchgeführt wurden. Der Erhebung zufolge nahmen 48,4 % der Erwerbstätigen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil; 46,2 % erhielten ein bzw. mehrere Zertifikate (Tab. 5.2-1). Unter den 53,8 % der Erwerbstätigen ohne Zertifikate haben 13,3 % vor, in Zukunft Zertifikate zu erlangen (Tab. 5.2-3). Die Mehrheit der Weiterbildungsmaßnahmen wurde im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz durchgeführt und leistete einen Beitrag zur Arbeit (Tab. 5.2-2).

Im Erhebungszeitraum bildeten sich über die Hälfte der Erwerbstätigen (51,6 %) nicht weiter. Die Gründe dafür waren vielfältig. An erster Stelle lag die mangelnde Zeit – angeführt von 41,6 % der Nichtteilnehmer. Weitere Begründungen waren „kein Weiterbildungsangebot vom Betrieb“ (26,7 %), „kein passender Kurs“ (25,2 %), „weiß nicht, wo man an Weiterbildungskursen teilnehmen kann“ (21,5 %), „familiäre Gründe“ (17,9 %) und „kein Beitrag zum Aufstieg bzw. Berufswechsel“ (12,8 %).⁵⁵³

⁵⁵¹ Die Weiterbildungserhebung wird entweder jährlich oder einmalig, oder nicht eigenständig, sondern mit Untersuchungen anderer Zwecken parallel durchgeführt.

⁵⁵² Das Ziel der Erhebung ist, die berufliche Weiterbildung und Berufsleben der Arbeitnehmer zu ermitteln, um die künftige Arbeitspolitik nachzuschlagen. Die befragten Arbeitnehmer sind die Erwerbstätigen, welche einheimisch, 15-Jährige und Ältere und versicherungspflichtig sind. Untersucht werden die Daten der Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Juni 2011 bis zum Mai 2012 durchgeführt werden. Die Erhebung wurde vom 01.06.2012-30.07.2012 durchgeführt (vgl. CLA 2012 → Erhebungsplan).

⁵⁵³ Vgl. CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 52.

Tabelle 5.2-1: Erwerbstätige mit beruflicher Weiterbildung bzw. mit Zertifikaten 2012

Erwerbstätige mit beruflicher Weiterbildung bzw. mit Zertifikaten					
Erwerbstätige	1	2	Erwerbstätige	1	2
insgesamt	48,4	46,2	insgesamt	48,4	46,2
nach Geschlecht			nach Wirtschaftsbranchen		
Männer	51,8 ³	49,4	Landwirtschaft und Fischerei	48,8	37,5
Frauen	45,5	43,5	Industriegewerbe	46,6	42,4
nach Altersgruppen			Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	40,5	56,7
15 – 24 Jahre	47,7	57,0	verarbeitendes Gewerbe	46,7	39,2
25 – 34 Jahre	52,3	59,4	Energie- und Gasversorgung	77,7	63,9
35 – 44 Jahre	51,1	42,0	Wasserversorgung und -schutz	49,8	69,0
45 – 54 Jahre	43,7	35,6	Baugewerbe	42,3	61,2
55 – 64 Jahre	38,6	32,5	Dienstleistungsgewerbe	49,8	28,6
≥ 65 Jahre	42,1	21,8	Groß- und Einzelhandel	37,3	37,5
nach Schulabschluss			Verkehr und Logistik	53,5	43,9
bis Junior High School	26,1	16,7	Hotellerie und Gastronomie	50,5	52,1
Senior High School/ Senior Vocational School	39,6	35,3	Information und Kommunikation	57,6	49,4
Associate Bachelor bzw. Bachelor	54,8	57,7	Kredit- und Versicherungsgewerbe	77,8	92,2
Master und Doktor	69,1	51,1	Immobilien	43,4	48,1
nach Monatseinkommen (ME) (NT\$)			wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	49,2	44,4
ME < 18.780 NT\$ ⁴	36,1	43,1	Unterstützungsdienstleistungen	52,8	43,7
18.780 ≤ ME < 20.000	26,6	32,9	öffentliche Verwaltung und gesellschaftliche Sicherheit	49,8	40,5
20.000 ≤ ME < 25.000	35,7	39,9	Weiterbildung	44,1	52,4
25.000 ≤ ME < 30.000	42,4	43,9	Gesundheit und Sozialarbeit	75,8	74,3
30.000 ≤ ME < 40.000	50,6	49,2	Kultur, Unterhaltung und Freizeit	66,7	36,3
40.000 ≤ ME < 60.000	61,0	52,7	sonstige Dienstleistungen	63,5	60,4
60.000 ≤ ME < 80.000	72,0	53,0	nach Berufsgruppen		
80.000 ≤ ME < 100.000	61,4	47,2	gehobene Führungskräfte	52,1	41,6
100.000 ≤ ME	61,6	39,5	Fachkräfte	68,6	62,0
nach Arbeitsverhältnissen			Techniker/Fachkräfte-Assistenten	53,2	51,5
befristet	46,1	48,3	Hilfskräfte/Büro-Assistenten	42,5	45,1
unbefristet	48,8	46,0	Dienstleistungskräfte	51,7	46,1
nicht erwähnt	32,3	43,9	Agrar-, Forst- und Fischereikräfte	29,0	17,9
nach Beschäftigungsjahren (BJ) (Jahre)			Handwerker	34,7	38,2
BJ < 2 Jahre	53,7	55,1	Operator/Techniker für Maschinenanlagen	39,7	40,3
2 ≤ BJ < 5	53,4	63,0	einfache Techniker/Arbeiter	29,9	25,2
5 ≤ BJ < 10	52,1	58,2	nach Beschäftigtengrößenklassen des beschäftigten Betriebes		
10 ≤ BJ < 15	50,7	47,8	Beschäftigte < 29	27,1	39,0
15 ≤ BJ < 20	49,8	42,3	30 ≤ Beschäftigte < 49	44,8	43,4
20 ≤ BJ < 25	47,1	37,3	50 ≤ Beschäftigte < 199	52,5	44,3
25 ≤ BJ < 30	40,8	32,9	200 ≤ Beschäftigte < 499	65,5	52,6
30 ≤ BJ	39,9	34,8	500 ≤ Beschäftigte	68,5	55,4

¹ Erwerbstätige mit beruflicher Weiterbildung² Erwerbstätige mit Zertifikaten³ 51,8 %: die Anzahl der weitergebildeten männlichen Erwerbstätige zur Anzahl der gesamten männlichen Erwerbstätige⁴ Staatlich geregelter Monatsmindestlohn während der Erhebungszeit (1 € ≈ 40 NT\$)Quelle: ¹ CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 1; ² ebenda → . → Tabelle 53

Tabelle 5.2-2: Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen nach Weiterbildungsinhalten und Unterrichtsstunden, Weiterbildungsorten bzw. dem Zusammenhang mit der Arbeit und 2012

Kategorien der Weiterbildungsinhalte	Teilnehmer		Unterrichtsstunden (US) ¹ (%)				Weiterbildungsorte ² (%)					Beitrag zur Arbeit ³
	abs.	%	US < 30	30 ≤ US < 100	100 ≤ US	∅ (Std.)	am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb	öffentliche BBZ ⁴	private WE ⁵	Hochschulen	Sonstige	Ja (%)
Fachkenntnisse und Fertigkeiten	1.250	100,0	73,3	22,9	3,9	28,3	77,5	7,6	16,2	1,8	1,8	98,3
Fremdsprachen	129	100,0	45,6	43,0	11,4	67,2	55,4	4,3	31,1	8,1	2,1	86,4
IT-Kenntnisse	303	100,0	88,2	9,2	2,6	18,0	79,2	2,8	17,6	1,8	-	95,8
Verwaltungstätigkeiten	280	100,0	91,5	8,5	-	10,4	87,4	5,7	5,9	1,7	0,8	96,3
Führungsmanagement	360	100,0	85,6	13,2	1,2	17,1	80,4	2,6	16,6	1,8	0,4	98,7
Personalmanagement	424	100,0	92,4	5,8	1,7	13,4	88,6	2,3	8,5	0,5	1,0	93,7
Arbeitssicherheit	900	100,0	92,5	5,7	1,7	12,0	85,1	4,0	10,0	0,5	1,6	92,6
Marketingstrategie und Kundenservice	372	100,0	87,1	10,1	2,8	19,4	91,3	1,2	7,8	0,5	0,2	96,6
Finanzmanagement	153	100,0	85,6	11,7	2,7	16,4	74,7	5,4	19,1	3,1	1,3	93,1
Forschungs- und Innovationsfähigkeiten	135	100,0	84,1	15,3	0,6	16,4	87,9	3,4	10,4	0,9	-	95,2
sonstige Trainings	28	100,0	87,9	3,6	8,5	24,4	68,6	11,4	16,8	0,9	3,2	70,8

² Mehrfachnennungen von den Weiterbildungsorten; ⁴ Berufsbildungszentren; ⁵ Weiterbildungseinrichtungen

Quelle: ¹CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 2-12; ² ebenda → . → Tabelle 13-23; ³ ebenda → . → Tabelle 24-29

Tabelle 5.2-3: Die Zertifikate der Erwerbstätige 2012

Erwerbstätige mit Zertifikaten (%)								
insgesamt	Arten der Zertifikate							
	Fertigkeitszertifikate vom BEVT	Fachkräfteurkunde für bestimmte Berufe	Zertifikate für Fachkräfte in Finanzbranchen	Zertifikate im IT-Bereich	Zertifikate von Fremdsprachen	Sonstige		
46,2	21,5	14,0	7,2	9,2	5,0	0,5		
Erwerbstätige ohne Zertifikate (%)								
insgesamt	Erwerbstätige hat vor, künftig ein Zertifikat zu erlangen							
	nein	ja	Arten der Zertifikate					
53,8	40,5	13,3	3,6	4,2	1,0	4,3	5,3	0,0

Mehrfachnennungen von den Zertifikatenarten

Quelle: CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 53

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

1 Einführung in die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation Taiwans (臺灣的社經狀況簡介)

1.1 Bevölkerung (人民)

Text (內文):

Taiwangebiet (臺灣地區), Kimmagebiet (金馬地區), Penghu (澎湖), Han-Volk (漢族), Hakka (客家人), Südfujianese (閩南人), Ureinwohnervölker (原住民), Mandarin (北京話)

1.2 Wirtschaft (經濟)

Text:

Tabelle 1.2-1: Wirtschaftswachstumsrate

(表 1.2-1: 經濟成長率)

Quelle: Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (DGBAS) → Staatliche Statistik → Volkseinkommen und Wirtschaftswachstum → ebooks → Statistischer Auszug des Volkseinkommens (Fassung vom Februar 2009) → 1. Hauptsächliche Indizien → 1-1 durchschnittliche Rate des jährlichen Wirtschaftswachstums (Daten bis 1995); DGBAS → ... → Statistischer Auszug des Volkseinkommens (Fassung vom Februar 2013) (Daten von 1996 bis 2011)

[資料來源: 行政院主計處 → 政府統計 → 國民所得及經濟成長 → 電子書 → 國民所得統計摘要 (98年2月更新) → 1 主要指標 → 1-1 平均每年經濟成長率 (資料至 1995); 行政院主計處 → 、 、 、 → 國民所得統計摘要 (102年2月更新) (資料從 1996 至 2011)]

Tabelle 1.2-2: Einkommen pro Kopf (US\$) und Bruttoinlandsprodukt (Millionen US\$)

[表 1.2-2: 平均每人所得 (美元) 和國民所得 (百萬美元)]

Quelle: DGBAS → → 1. Hauptsächliche Indizien → nach gängigen Preisen berechnet (Daten bis 2007); DGBAS → ... → Statistischer Auszug des Volkseinkommens (Fassung vom Februar 2013) (Daten von 2008 bis 2011)

[資料來源: 行政院主計處 → 、 、 、 、 → 1 主要指標 → 按當年價格計算 (資料至 2007); 行政院主計處 → 、 、 、 → 國民所得統計摘要 (102年2月更新) (資料從 2008 至 2011)]

Fußnoten (註腳):

8 DGBAS → Staatliche Statistik → Volkseinkommen und Wirtschaftswachstum → ebooks → Jahrbuch des Volkseinkommens 2011 (veröffentlicht: Dezember 2012)

[行政院主計處 → 政府統計 → 國民所得及經濟成長 → 電子書 → 國民所得統計年報 (100年: 101年12月出版)]

1.3 Beschäftigung (勞動力概況)

Text:

Arbeitskräfte (勞動力), Arbeitskräftequote (勞動力參與率), Erwerbstätige (就業者), Nichtarbeitskräfte (非勞動力)

Tabelle 1.3-1: Begriffspaare in der taiwanesischen und deutschen Statistik bzw. Literatur

(表 1.3-1: 在臺灣和德國的統計資料或專業書刊上使用之與勞動力有關的專有名詞)

Quelle: DGBAS → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → Einführung → Erhebungsmethode und Begriffsdefinition

(資料來源: 行政院主計處 → 政府統計 → 就業、失業統計 → 簡介 → 編製方法與名詞定義)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Tabelle 1.3-2: Arbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslose nach Geschlecht, Schulabschluss und Alter im Februar 2013 (I)

[表 1.3-2: 勞動力、就業者和失業者按性別、教育程度及年齡分 - 102 年 2 月 (I)]

bis Primary School (國小及以下), Junior High School (國中), Senior High School (高中), Senior Vocational School (高職), Junior College (專科), Hochschulabschluss u. darüber (大學及以上),

Quelle: DGBAS → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → Tabellen → Tabellen nach der Zeitfolge → Arbeitskräfte, Arbeitskräftequoten, Erwerbstätige, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten

(資料來源: 行政院主計處 → 政府統計 → 就業、失業統計 → 統計表 → 時間數列統計表 → 勞動力、勞動力參與率、就業者、失業者及失業率)

Tabelle 1.3-3: Arbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslose nach Geschlecht, Schulabschluss und Alter im Februar 2013 (II)

[表 1.3-3: 勞動力、就業者和失業者按性別、教育程度及年齡分 - 102 年 2 月 (II)]

Arbeitgeber (雇主), Selbstständige (自營作業者), Familienmitglieder ohne Gehalt (無酬家屬工作者), Beschäftigte (受僱者), Beschäftigte bei Privatunternehmen (受私人僱用者), Beschäftigte beim öffentlichen Dienst (受政府僱用者), Beschäftigungsquote (受僱率), Berufsgruppen (職類), Bürgervertreter bzw. Parlamentsabgeordnete, betriebliche Führungskräfte und Unternehmensmanager (民代及主管人員), Fachkräfte (專業人員), Techniker und Assistenzfachkräfte bzw. Hilfsfachkräfte (技術人員), Hilfskräfte/Büro-Assistenten (事務支援人員), Dienstleistungskräfte (服務及銷售工作人員), Beschäftigte der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei (農事工作人員), Fabrikarbeiter, Maschinen- bzw. Anlagenoperateure und einfache Arbeiter (生產操作及勞力工), verarbeitendes Gewerbe (製造業)

Tabelle 1.3-4: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbranchen im Februar 2013

(表 1.3-4: 就業者按行業分 - 102 年 2 月)

Landwirtschaft und Fischerei (農、林、漁、牧業), Industriegewerbe (工業), Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (礦業及土石採取業), Energie- und Gasversorgung (電力及燃氣供應業), Wasserversorgung und -schutz (用水供應及污染整治業), Baugewerbe (營造業), Dienstleistungsgewerbe (服務業), Groß- und Einzelhandel (批發及零售業), Verkehr und Logistik (運輸及倉儲業), Hotellerie und Gastronomie (住宿及餐飲業), Information und Kommunikation (資訊及通訊傳播業), Kredit- und Versicherungsgewerbe (金融及保險業), Immobilien (不動產業), Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (專業、科學及技術服務業), Unterstützungsdienstleistungen (支援服務業), öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sicherheit (公共行政及國防; 強制性社會安全), Weiterbildung (教育服務業), Gesundheit und Sozialarbeit (醫療保健及社會工作服務業), Kultur, Unterhaltung und Freizeit (藝術、娛樂及休閒服務業), sonstige Dienstleistungen (其他服務業),

Quelle: DGBAS → ... → Tabellen nach der Zeitfolge → Erwerbstätige → 4. nach Wirtschafts-branchen

(資料來源: 行政院主計處 → 、 、 、 → 時間數列統計表 → 就業者 → 4 按行業分)

Fußnoten:

9 DGBAS → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → Einführung → Erhebungsmethode und Begriffsdefinition

(行政院主計處 → 政府統計 → 就業、失業統計 → 簡介 → 編製方法與名詞定義)

10 DGBAS → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → ebooks → Monatsberichte → Monatliche Statistik von Arbeitskräften 472 (Stand: Februar 2013)

(行政院主計處 → 政府統計 → 就業、失業統計 → 電子書 → 月報 → 102 年 2 月人力資源調查統計)

11 DGBAS → ... → Tabellen nach der Zeitfolge → Erwerbstätige → 6. nach dem Berufsstatus

(行政院主計處 → 、 、 、 → 時間數列統計表 → 就業者 → 6. 按從業身份分)

12 DGBAS → → Erwerbstätige → 5. nach den Berufsgruppen

(行政院主計處 → 、 、 、 、 → 就業者 → 5. 按職業分);

DGBAS → → Monatliche Statistik von Arbeitskräften 472 (Stand: Februar 2013)

(行政院主計處 → 、 、 、 、 → 102 年 2 月人力資源調查統計)

1.4 Arbeitslosigkeit (失業狀況)

Text:

Tabelle 1.4-1: Arbeitslosenquote von 1978 bis 2012

(表 1.4-1: 失業率 - 民國 67 年至民國 101 年),

Quelle: DGBAS → ... → Tabellen nach der Zeitfolge → Arbeitslosenquote → 1. nach Geschlecht und Schulabschluss

(資料來源: 行政院主計處 → 、 、 、 → 時間數列統計表 → 失業率 → 1. 按性別及教育程度分)

Umschulung (轉業訓練), Hightech-Branchen (高科技產業), Berufsanfänger (初次尋職者)

1.5 Ausländische Arbeitskräfte (外籍工作者)

Text:

Kompensationsprinzip in begrenztem Gewerbe und begrenzter Anzahl (補充性、限業限量原則), § 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 11 des „Beschäftigungsdienstgesetzes“ (就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款), Pflegepersonal (監護工), Haushaltshelfer (家庭幫傭), Fachkräfte (專業人員 / 白領工作者), Hochschulabschluss (大學畢業), private Sprachschulen (語言補習班)

Fußnoten:

14 Council of Labor Affairs (CLA) → Chinesisch → Angelegenheiten für ausländische Arbeiter

(行政院勞工委員會 → 中文版 → 外勞事宜)

MoL → Geschäftsbereiche → Allgemeinheit → wichtige Ereignisse → wichtige Ereignisse 2014 → 103.02.17: Das „Ministry of Labor“ wird am 17.02.2014 eingeweiht

(勞動部 → 業務主題 → 綜合規劃業務 → 大事紀 → 103 年大事紀 → 103.02.17 本部於 2 月 17 日正式揭牌成立)

15 Verordnung zur Qualifikation und Erlaubnis der Ausländer, die in den von dem § 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 11 des Beschäftigungsdienstgesetzes geregelten Branchen tätig sind

(外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準)

16 Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT) → Statistische Daten → Erhebungsberichte → Erhebung der ausländischen Arbeiter 2012 – 01 Zusammenfassung

(職訓局 → 統計資料 → 調查報告 → 101 年外勞調查 - 01 提要分析)

19 BEVT → Statistische Daten → Ausländische Fachkräfte → 02 nach Geschlecht, Schulabschluss und Nationalität (Stand: April 2013) u. 03 Zusammenfassung und Analyse (Stand: April 2013)

[職訓局 → 統計資料 → 外國專業人員統計 → 02 按性別學歷國籍分 (資料年月: 2013/04) 和 03 提要分析 (資料年月: 2013/04)]

1.6 Die aktuelle Situation Taiwans – ein Fazit (現況 – 總結)

Text:

Versuchsbereitschaft (願意嘗試), Staatsunternehmen (國營企業), außerschulische Berufsbildung (職業訓練), berufliche Bildung (職業教育和職業訓練), öffentliches Berufsbildungszentrum (公共職業訓練中心), Industriegewerbe (產業界 / 工業界), berufliches Schul- und Hochschulsystem (技職教育體系), berufliche Schule (職業學校), Industriepark (加工出口區 / 工業區), Junior College (專科學校), Technischen Hochschulen (高等技術校院 / 技術學院和科技大學), Technischen College (技術學院), Aufnahmeverfahren (入學方式), Berufsbildungssystem (職業訓練和職業教育體系), Blaukragen (藍領階級: 體力工作者)

Tabelle 1.6-1: Wichtige Ursachen für die Arbeitslosigkeit von 1991 bis 2012

(表 1.6-1: 失業者失業之主要原因 - 民國 80 年至民國 101 年),

Quelle: DGBAS → ... → Tabelle nach der Zeitfolge → Arbeitslose → 4. nach der Ursache

(資料來源: 行政院主計處 → 、 、 、 → 時間數列統計表 → 失業者 → 4. 按失業原因分)

Junior-High-School-Abschluss (國中畢業), Bachelorgrad (學士文憑)

Tabelle 1.6-2: Einstellungsvoraussetzungen für die nicht besetzten Arbeitsstellen in den Industrie- und Dienstleistungsbranchen – nach Berufsgruppen, Schulabschluss und Berufserfahrung (Stand: Ende August 2012)

(表 1.6-2: 工業及服務業廠商短缺員工僱用條件概況 - 按職業、教育程度及經驗分)

Führungskräfte (主管及監督人員), Fachkräfte (專業人員), Techniker/Fachkräfte-Assistenten (技術員及助理專業人員), Hilfskräfte/Büro-Assistenten (事務支援人員), Dienstleistungs- und Verkaufskräfte (服務及銷售工

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

作人員), Handwerker und Techniker für Maschinenanlagen (技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員), einfache Techniker und Arbeiter (基層技術工及勞力工),

Quelle: DGBAS → Staatliche Statistik → Erhebung der beschäftigten Arbeitskräfte → Statistische Analyse → 2012 → Tabelle 3

(資料來源: 行政院主計處 → 政府統計 → 事業人力僱用狀況調查 → 統計分析 → 101 年 → 表 3)

Tabelle 1.6-3: Anteil der freien Arbeitsstellen und Arbeitslosenquote von 2006 bis 2012

(表 1.6-3: 空缺率和失業率 - 民國 95 年至民國 101 年),

freie Arbeitsstellen (空缺人數), Arbeitsvermittlungsstellen (就業媒合機構)

Fußnoten:

27 DGBAS → .. → Statistische Analyse → 2012 → Tabelle 1

(行政院主計處 → 、 、 → 統計分析 → 101 年 → 表 1);

DGBAS → Staatliche Statistik → Erhebung der beschäftigten Arbeitskräfte → Einführung → Dateninformation

(行政院主計處 → 政府統計 → 事業人力僱用狀況調查 → 簡介 → 統計資料背景說明)

2 Struktur des Bildungssystems (學制)

Text:

Kindergarten (幼兒園), Primarbereich (初等教育), Sekundarbereich I und II (中等教育前期和後期), Tertiärbereich (高等教育), Schulpflicht (義務教育), Primary School (國民小學), Junior High School (國民中學), staatliche Schulen (公立學校), Privatschulgesetz (私立學校法), öffentliche Primary School (公立小學), Schulbezirk (學區)

Tabelle 2-1: Schule- und Schülerzahl im Schuljahr 2012/2013

(表 2-1: 101 學年度中等教育以下之各級學校數和學生人數)

Preschool (幼兒園), Senior High School (高級中學), Senior Vocational School (高級職業學校)

Abbildung 1: Grundstruktur des Bildungswesens in Taiwan 2013

(圖 1: 現行學制)

das allgemeinbildende Bildungswesen (普通教育), Comprehensive High School (綜合高中), Combined High School (完全中學), College (獨立學院), das berufliche Bildungswesen (技職教育), 5- und 2-jähriges Junior College (五專和二專), Technical College (技術學院), Technological University (科技大學), Bildungsplan (課程標準), Stundenplan (課表), kommunale Verwaltungsbehörden (地方政府), Stadtstaat (直轄市), Sonderschulwesen (特殊教育), Sonderschulen (特殊教育學校), Sonderklassen (特殊教育班), Studienaufnahmeverfahren (多元入學管道), Aufnahmeprüfung (甄試)

Tabelle 2-2: Sonderklassen in der Schule im Schuljahr 2012/2013

[表 2-2: 101 學年度 (一般學校) 附設特殊教育班]

Begabte (資賦優異者)

Hochschulwesen (高等教育), Junior Colleges (專科學校), allgemeinbildende und technische Hochschulen (普通大學和技專校院), Pädagogische Universität (師範大學 / 教育大學), Zentralprüfung für die Studierfähigkeit der allgemeinbildenden und der technischen Hochschulen (大學學測和四技二專學測), reguläres Studium (正規學程), berufsbegleitende Programme (在職進修方案), Hochschulstitel (大學文憑), berufsbegleitende Studiengänge (有文憑的在職進修專班), berufliche Weiterbildungskurse (沒有文憑的在職進修課程), Fernuniversität (空中大學), Militärhochschulen (軍事院校), Polizeihochschulen (警察大學), Bildungsstatistik (教育統計), religiöse Bildungsinstitute (宗教教育機構)

Tabelle 2-3: Hochschul- und Studentenzahl im Schuljahr 2012/2013

(表 2-3: 101 學年度大專校院之學校數及學生人數)

Fußnoten:

28 6-3-3 Schulform (6-3-3 學制), John Dewey (杜威), Neuer Schulreform (新學制)

30 Bürgererziehung (全民教育), Gesetz zum Pflichtschulbesuch (強迫入學條例)

32 Senior-High-School-Gesetz (高級中學法)

33 die beruflichen Fachrichtungen der Senior High School (普通高中職業類科)

34 Ausstattungsplan (設備標準), National Institute for Compilation & Translation (國立編譯館)

37 Associate Bachelor (副學士), Junior-College-Gesetz (專科學校法)

38 pädagogische Hochschule (教育類的大學), Normal University (師範大學), University of Education (教育大學), pädagogische Lehrgänge (教育學程)

39 Junior College und Technische Hochschule/technisches Hochschulwesen (技專校院), tertiärer Bereich/Tertiärbereich (高等教育)

3 Das berufliche Schul- und Hochschulwesen (Technological & Vocational Education) (技職教育)

Text:

Vocational Education (職業教育), Vocational Training (職業訓練), Engineering Technical bzw. Technological Education (工程技術教育), Engineering Education (工程教育), reguläre Schullehrgänge und Hochschulgänge (正規學程), Department of Junior College & Vocational Education (專科及職業教育司), Department of Technological & Vocational Education (技術及職業教育司), Vocational Education/berufliches Schulwesen (職業教育)

Fußnoten:

47 Dept. of Higher Education (高等教育司), Dept. of Secondary Education (中等教育司), Dept. of Elementary Education (國民教育司), Dept. of Social Education (社會教育司), Dept. of Physical Education (體育司)

3.1 Die Geschichte des beruflichen Schulwesens vor 1945

(1945 年以前的職業教育)

Text:

Telegraphenschule (電報學堂), Telegraphenamts Taipehs (臺北電報總局), Cooperative Education (建教合作), Ching-Dynastie (清廷 / 清朝), Bildungsbestimmung (教育法規), Taipeh Industrieschule gegründet (臺灣公立臺北工業學校), zweijährige Berufsbildung (二年制、實施職業教育的補習科), Grundschule der japanischen Schule Taipehs (臺北的日本「國語學校」), einjähriger Lehrgang für Eisenbahn- und Telegraphenpersonal (修業一年的鐵道科和電信科), zweijähriger Lehrgang für Landwirtschaft (修業二年的農業科), Grundschulbestimmung (公學校規則), Praxisfachrichtungen (實業科), Landwirtschaft (農業), Forstwirtschaft (林業), Viehzucht (畜產), Fischerei (水產), Seidenraupenzucht (蠶業), Ackerbau (農耕), landwirtschaftliche Versuchsfelder (農業試驗場), Ausbildungsstätten für Zuckerrohranbau und Zuckerproduktion, für Forstwirtschaft und für Industriebetriebe (糖業、林業和工業講習所), Taiwanesisches Bildungsgesetz (臺灣教育令), berufliche Bildung (實業教育), berufliche Schule (實業學校), Verordnung der öffentlichen Vocational School (beruflichen Schule) Taiwans (臺灣公立實業學校官制), Verordnung der öffentlichen Junior Vocational School Taiwans (臺灣公立簡易實業學校官制), berufliche Weiterbildungsschule (實業補習學校), landwirtschaftlich-forstwirtschaftliche Schule (農林學校), Fischereischule (水產學校), berufliche Weiterbildungsschule (職業補習學校)

Fußnoten:

53 Herrscherplan (統治計畫), Regierungsplan (施政計畫)
55 Bestimmung für Industrieschulen (工業講習所規程), Bestimmung für Handelsschulen (臺灣總督府商業學校官制, 臺灣總督府商業學校規則)
58 Allgemeine Vorschriften (總則), Allgemeine Bildung (普通教育), Berufliche Bildung (實業教育), Professionelle Bildung (專門教育), Lehrerbildung (師範教育), Schlussvorschriften (補則)
59 Taipeh Industrieschule (臺灣公立臺北工業學校), Taichung Handelsschule (臺灣公立臺中商業學校), Chiayi Landwirtschafts- und Forstschule (臺灣公立嘉義農林學校)
60 Praxisfachrichtungen (實業科), Gouverneur (總督)

3.2 Die Entwicklung des beruflichen Schul- und Hochschulwesens ab 1945

(1945 年以後的技職教育)

3.2.1 Berufliche Schulen (職業學校)

Text:

Junior Vocational School (初級職業學校), 5-jährige Vocational School (五年制職業學校), industrielle Berufsbildung (工職教育), industrielles Schulwesen (工職教育), Entwicklung des Bildungsplans in der industriellen Senior Vocational School (高工課程標準沿革), Unit Trade Training (單位行業訓練), Vocational Cluster (職業群集),

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Schuljahres- und Credit-System (學年學分制)

Fußnoten:

66 Praxisschulgesetz (實業學校令), Vocational-School-Gesetz (職業學校法), Vocational-School-Verordnung (職業學校規程)

72 Vocational Supplementary School (職業補習學校)

77 Fachlehrer der Industrieschulen (工業類科教師), Techniklehrer der Junior und Senior High Schools (國、高中工藝教師)

3.2.2 Technische Hochschulen (技專校院)

Text:

Tabelle 3.2.2-1: Schul-/Hochschulzahl und Schüler-/Studentenzahl im beruflichen Schul- und Hochschulwesen 2011/2012

(表 3.2.2-1 : 100 學年度技職校院學校數和學生人數)

3.3 Das aktuelle berufliche Schul- und Hochschulwesen Taiwans

(技職教育的現況)

Text:

Technik- bzw. Technologiebildung/Technik- bzw. Technologieerziehung (技術或科技教育)

Tabelle 3.3-1: Bildungslaufbahn im beruflichen Schul- und Hochschulwesen

(表 3.3-1 : 現行學制下之技職教育進路)

Nicht-technische Hochschule (普通大學), 4-jähriger Studiengang in der technischen Hochschule (四技學程), 2-jähriger Junior-College-Studiengang (二專學程), 2-jähriger Studiengang in der technischen Hochschule (二技學程), graduiertes Bachelor-Studiengang (學士後學程), Master-Programm (碩士學程), Doktor-Programm (博士學程), Hochschulgesetz (大學法)

Fußnoten:

88 engineering technical education (工程技術教育), engineering technological education (工程科技教育), Technikbildung (技術教育), Technologiebildung (科技教育)

3.3.1 Die vorberufliche Bildung in der Junior und Senior High School

(國中和高中的技藝教育)

Text:

berufliche Wahrnehmung und Erkundung (職業認知和試探)

3.3.1.1 Der Technikunterricht in der Junior und Senior High School

(國中和高中的技藝課程)

Text:

Fachbezeichnungen (科目名稱), Gesamtbildungsplans von Elementary School und Junior High School (國民中小學九年一貫課程), Lernbereich „Wissenschaft und Technologie“ (自然與生活科技學習領域), Unterrichtsfach (學科 / 科目), Lebensmittel (食品), Materialien (材料), Anwendungen der Maschinen (機械應用), Energie und Energieverbrauch (電及其應用), Information und Kommunikation (訊息與訊息傳播), Wohnen (居住), Transport (運輸), Entwurf und Verarbeiten (創意與製作), Geschichte der technischen Entwicklung (科技文明), Unterrichtswochen (上課週數), Unterrichtsstunden (上課時數), Unterrichtsplan (課表), Praxisstunden (實做時數), Pflichtfach (必修科目), 2 Credits-Unterrichtsstunden (二學分), Pflicht-Grundkurs (核心課程), Technologie und Leben (科技與生活), Fortschrittskurs (進階課程), Technologiebranchen (科技的範疇), Kommunikations-, Konstruktions-, Produktions- und Transporttechnologie (傳播、營建、製造和運輸科技), Energie und Antriebskraft (能源與動力)

Fußnoten:

89 Unterrichtsbereiche (學習領域), Sprachen (語文), Gesundheit und Sport (健康與體育), Sozialkunde (社會), Kunst und Geisteswissenschaften (藝術與人文), Integrative Aktivitäten (綜合活動)

90 Bildungsplan des Technikunterrichts (工藝課程標準)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

93 Hauswirtschaft und Technologie (家政與生活科技)

3.3.1.2 Reformprojekt für die Technikkildung (國中技藝教育班)

Text:

Projekt zur Entwicklung und Verbesserung der Technikkildung an den Junior High Schools (發展與改進國中技藝教育方案 - 邁向十年國教目標), Neuntklässler (國三學生), praktisch-technische Programme der Senior Vocational School (高職實用技能班), Technikkildungsklasse (技藝教育班), berufsgruppenbezogene Lehrgänge (職群)

3.3.1.3 Comprehensive High School (綜合高中)

Text:

Schuljahres- und Credit-System (學年學分制)

Tabelle 3.3.1.3-1: Curriculum der Comprehensive High School

(表 3.3.1.3-1: 綜合高中課程架構),

geordnete Pflichtfächer (部定科目), selbstbestimmte Fächer (校定科目), Wahlfächer (選修科目), allgemeine Fächer (一般科目), fachliche Fächer (專精科目), Aktivitäten (活動科目), Klassenversammlung (班會), integrierte Aktivitäten (綜合活動), Abschlusscreditpunkte (畢業學分數),

Quelle: Comprehensive High School-Netz → Grundsatz des Curriculums der Comprehensive High School → Curriculum (Stand: 12.12.2012)

[資料來源: 綜合高中資訊網 → 綜合高中課程綱要 → 課程架構 (資料更新: 2012 年 12 月 12 日)]

Fußnoten:

104 Naturkunde (自然), Kunst (藝術), Alltagsleben (生活領域), Gesundheit (健康), Einführung in die Staatssicherheit (全民國防教育),

Comprehensive High School-Netz → Grundsatz des Curriculums der Comprehensive High School → Lehrplan (Stand: 12.12.2012)

[綜合高中資訊網 → 綜合高中課程綱要 → 教學科目與學分(節)數建議表 (資料更新: 2012 年 12 月 12 日)]

105 wissenschaftsorientierter Lehrgang (學術學程), Bildungsplan der Senior High School (高中課程標準), berufsorientierter Lehrgang (專門學程), Lehrgängeliste der Senior Vocational School (專門學程歸群表)

3.3.2 Berufliche Bildung in der Sekundarstufe II (中等教育後期的職業養成教育)

Text:

Regelklasse (普通班), Cooperative Education (建教合作班), Tages- und Abendschulen (日間或夜間上課), berufliche Trainingsprogramme (職業訓練班), C-Klassen-Zertifikate (丙級技術士證照), einjähriger Lehrgang (一年段), Klassen der praktischen Techniken (實用技能班), Sonderklassen (特殊教育實驗班), Weiterbildungsschule (進修學校), Seefahrt und Fischerei (海事水產), Theater und Kunst (劇藝)

Tabelle 3.3.2-1: Schüler an den Senior Vocational Schools nach Fachrichtungen 2012/2013

(表 3.3.2-1: 101 學年度職業學校學生數 - 按類科別分)

Karriereweg/career pathway (職涯進路), Berufsgruppen/occupational family (職群), Allgemeinfächer (一般科目), Fachfächer (專業科目 / 核心科目), Schlüsselkompetenz (核心能力)

Tabelle 3.3.2-2: Curriculum der Senior Vocational School – Fachgruppe „Maschinenbau“

(表 3.3.2-2: 職業學校課程架構表 - 機械群)

Fußnoten:

106 Zentralverteilung nach der persönlichen Zensur der Schüler in der zentralen Aufnahmeprüfung (依「統一入學測驗」之成績「聯合登記分發」), auf Antrag mit dem Sieg des beruflichen Schülerwettbewerbs (技優「申請入學」), Auswahl durch das Institut (甄試入學),

Das Jahrbuch Republik China (Taiwan) 2005, veröffentlicht: November 2006 → Achter Teil Bildung → Kapitel 3 Berufliches Schul- und Hochschulwesen → Abs. 2 Wichtige Maßnahmen

(中華民國九十四年版, 民國 95 年 11 月出版 → 第八篇「教育」 → 第三章「技術與職業教育」 → 第二節「重要措施」)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

114 Der vorläufige Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung der Senior Vocational School (職業學校暫行課程綱要暨設備標準),

Curriculumportal der Senior Vocational School → Arbeitskreis für die Curricula der SVS → Grundsätze der Curricula → Bekanntmachung des Ministry of Education vom 08.12.2008 → Datumänderung zum Inkrafttreten der Curricula der Senior Vocational School (Stand: 11.06.2013)

[職業學校群科課程資訊網 → 職業學校群科課程工作圈 → 課程綱要 → 教育部公告 → 971208 職業學校群科課程綱要修正發布令 (最後更新: 2013 年 6 月 11 日)]

115 Curriculumportal der SVS → .. → Grundsatz der Curricula und Werkstätteausrüstung (2010) (Stand: 11.06.2013) → Curriculum der Fachgruppe „Maschinenbau“

[職業學校群科課程資訊網 → 、 、 → 課程綱要暨設備基準 (99) (最後更新: 2013 年 6 月 11 日) → 機械群]

117 Maschinenbau (機械), Maschinenanlagen (動力機械), Elektromechanik und Elektronik (電機與電子), Verfahrenstechnik (化工), Bauwesen und Architektur (土木與建築), Handel und Management (商業與管理), Fremdsprachen (外語), Design (設計), Landwirtschaft (農業), Lebensmittel und Ernährung (食品), Hauswirtschaft (家政), Gastronomie und Hotellerie (餐旅), Fischerei (水產), Seefahrt (海事), Kunst (藝術群)

119 Sozialkunde (社會領域), Naturkunde (自然領域), Kunst (藝術領域), Gesundheit und Pflegekenntnisse (健康與護理), Einführung in die Physik, Chemie und Biologie (基礎物理、基礎化學、基礎生物), Ethik und Gesellschaft (公民與社會), Bildende Kunst (美術), Leben mit der Kunst (藝術生活), Karriereplanung (生涯規劃), Recht und Leben (法律與生活), Einführung in die Umweltwissenschaft (環境科學概論)

3.3.3 Technische Bildung im Tertiärbereich (高等技術教育)

Text:

Tageskurse (日間部), Abendkurse (夜間部), berufsbegleitende Klassen (在職專班), Weiterbildungscollege (進修專校 / 進修學院), Ferncollege (空中專校)

3.3.3.1 Junior Colleges (專科學校)

Text:

Tagesschule (日間部), Abendschule (夜間部), Schiffstechnik (輪機), Schifffahrt (航海), Industrie- und Handelsmanagement (工商管理科), Seefahrt und Fischerei (海事科), Medizintechnik und Krankenpflege (醫護科), Theater (戲劇科), Taiwan Police College (臺灣警察專科學校)

Tabelle 3.3.3.1-1: Die Studentenzahl der Junior Colleges im Schuljahr 2012/2013

(表 3.3.3.1-1: 101 學年度專科學校學生數 - 按學程及學校隸屬別分)

Fußnoten:

122 Junior-College-Gesetz (專科學校法)

131 MoE → Department of Technological and Vocational Education → Namenslisten der technischen Hochschulen → Namenslisten der Junior Colleges

(教育部 → 技職司 → 公私立技專校院一覽表 → 專科學校一覽表)

3.3.3.2 Technical Colleges/Technological Universities (技術學院和科技大學)

Text:

Associate-Bachelor-Studium (專科學程 / 副學士學程), postgraduales Studium (學士後學程 / 研究所), Abendstudiengänge (夜間部), Weiterbildungsschulen (進修部), Mastergrad (碩士學位), Doktorgrad (博士學位), Studiengruppen (學群), Technisches Ingenieurwesen (工程技術), Technisches Design (設計技術), Agrartechnik (農業技術), Management (管理技術), Seefahrt (海事技術), Hauswirtschaft (家政技術), Medizin- und Pflorgetechnik (醫護技術), Handelsdienstleistung (商業服務技術), Master-/ Doktorarbeit (碩、博士論文), National Taiwan Technical College (國立臺灣工業技術學院), National Taiwan University of Science and Technology (國立臺灣科技大學)

Tabelle 3.3.3.2-1: Studierende im Technical College und in der Technological University nach Studiengängen und Hochschulzugehörigkeit im Schuljahr 2011/2012

[表 3.3.3.2-1: 100 學年度技術學院及科技大學學生數 - 按學程及學校隸屬別 (公、私立) 分]

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Fußnoten:

138 Air Force Institute of Technology (空軍航空技術學院), MoE → .. → Namenslisten der Technical Colleges
(教育部 → 、 、 → 技術學院一覽表)

139 MoE → .. → Namenslisten der Technological Universities
(教育部 → 、 、 → 科技大學一覽表)

3.3.4 Cooperative Education (建教合作 / 產學合作訓練)

Text:

kooperative Ausbildung (合作教育), Berufsbildungsforum (職業教育座談會), Cooperative Education Committee (建教合作顧問委員會), Projekt zur Durchführung der Cooperative Education (建教合作實施方案), Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education (建教合作實施辦法), Stipendien Cooperative Education (獎學金式的建教合作), Beauftragte Cooperative Education (代工式的建教合作)

Fußnoten:

141 Schiffbau-fachschule (船政學堂), Maschinenbau-, Telegraphen-, Rüstungs-, Bergbau-, Technik-, Seidenbau- und Ackerbau-fachschulen (機器、電報、武備、礦業、工程、蠶桑和農村學堂), Verordnung für die Zusammenarbeit zwischen den naturwissenschaftlichen Fakultäten der Hochschulen und den Wirtschafts-, Verkehrs- und Rüstungsfabriken (大學理工學院與經濟交通及軍備工廠合作辦法)

145 Stufen-Cooperative Education (階梯式建教合作), Stufenausbildung (階梯式職業養成訓練)

146 Weiterbildende Cooperative Education (進修式建教合作), Alternative Cooperative Education (輪調式建教合作), Trio-Cooperative Education (建教訓式建教合作)

3.3.4.1 Cooperative Education in der Senior Vocational School (高職的建教合作)

Text:

Verordnung zur Durchführung der Cooperative Education der Senior Vocational School (高級職業學校建教合作實施辦法), Abschluss- und Zertifikatsprüfung (畢業考和證照考試), Fertigkeit-zertifikat (技術證照), Ausbildungsrahmenplan (廠商對建教班的訓練內容規範)

Fußnoten:

150 Auffassung zum „Gebildeten (士大夫觀念), die Gebildeten (士), die Bauern (農), die Arbeiter (工), die Händler (商)

3.3.4.2 Cooperative Education in den Hochschulen (大學的建教合作)

Text:

Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und Hochschule (專科以上學校產學合作實施辦法), KMU (中小企業), Duales Ausbildungssystem [(德國的) 雙軌制職業養成訓練]

Fußnoten:

153 Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und Universität (大專校院產學合作實施辦法)

(1) Dual-Ausbildungsprojekt (雙軌訓練旗艦計畫)

Text:

Tai-Deutsch-Ausbildungsprojekt (臺德菁英計畫班), German Trade Office Taipeh (德國在台經濟辦事處), Rotationprinzip (輪調原則)

Tabelle 3.3.4.2-1: Angebote des Dual-Ausbildungsprojekts

(表 3.3.4.2-1: 雙軌訓練旗艦計畫開設學程),

Quelle: Dual-Ausbildungsprojekt → Duale Ausbildung → Merkmale des Dual-Ausbildungsprojekts → 1. Ausbildung

(資料來源: 台灣雙軌訓練 → 認識雙軌 → 雙軌計畫特色 → 1. 學業)

Gesetzlich verordneter Mindestlohn (法定最低薪資), Arbeitsversicherung (勞工保險), Beschäftigungsversicherung (就業保險), Beschäftigungsrate (就業率)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Tabelle 3.3.4.2-2: Erwerbszustand der Absolventen des Dual-Ausbildungsprojektes

(表 3.3.4.2-2: 參加雙軌訓練畢業生之就業狀況),

Quelle: Dual-Ausbildungsprojekt → .. → 2. Beschäftigung

(資料來源: 台灣雙軌訓練 → 、 、 → 2. 就業)

Fußnoten:

156 Dual-Ausbildungsprojekt → Duale Ausbildung → Entstehung des Dual-Ausbildungsprojektes

(台灣雙軌訓練 → 認識雙軌 → 雙軌計畫起源)

159 Dual-Ausbildungsprojekt → Kooperative Parteien und Ausbildungsberufe → teilnehmende Schule/Hochschule

(台灣雙軌訓練 → 合作單位和職類介紹 → 合作學校), ebenda → . → Betriebe (同上 → 、 → 事業單位)

(2) Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben

(技職教育推動產學攜手合作計畫)

Text:

Die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und technischen Hochschulen (三合一模式), 3 + 2 (高職加二專), 3 + 2 + 2 (高職加二專加二技), 3 + 4 (高職加四技), 5 + 2 (五專加二技), vier Partner (四合一模式: 高職加技專加合作廠商加職訓中心), Managementfähigkeiten (管理知能), Ausbildungsvertrag (教育訓練契約), Status im Betrieb [學生在企業的身份 (學生的任用方式: 以技術生或正式員工任用)], Auszubildender (技術生), Bildungsstätte (學校)

Fußnoten:

160 MoE → Gesetzliche Regelungen → Regelungsarten → Technological and Vocational Education → 72 (Richtlinie) Projekt zur Kooperation von Schulen, technischen Hochschulen und Betrieben

[教育部 → 法令規章 → 法規體系 → 技術及職業教育 → 72 (行政規則) 教育部補助及推動產學攜手合作實施計畫要點]

(3) Das graduierte Bachelorstudium (學士後學士學程)

Text:

Heimuniversität (學生學籍所在之大學), tragen den Zusatz „Graduierter Bachelorstudiengang“ (加註「學士後 O O 學程」)

Fußnoten:

163 MoE → .. → Technological and Vocational Education → 24 (Richtlinie) Richtlinie zur Ü berprüfung der graduierten Bachelorstudiengänge

[教育部 → 、 、 → 技術及職業教育 → 24 (行政規則) 大學校院辦理學士後第二專長學士學位學程審核作業要點]

(4) Industrie-Masterstudiengänge (產業碩士專班)

Text:

Blockunterricht (密集式課程)

Fußnoten:

164 MoE → .. → Higher Education → 67 (Richtlinie) Richtlinien zur Einrichtung der Industrie- Masterstudiengänge

[教育部 → 、 、 → 高等教育 → 67 (行政規則) 大學辦理產業碩士專班計畫審核要點]

165 Taiwan University of Science and Technology → Aufnahmeinformationen → Aufnahme der graduierten Programme → Masterprogramme → Industrie-Masterprogramm → Frühlingsklasse 2009 (Aufnahme- information: elektrisches und elektronisches Industrie-Masterprogramm, Frühlingsklasse 2009, Taiwan University of Science and Technology

(國立臺灣科技大學 → 入學資訊 → 研究所招生 → 碩士班 → 產業專班 → 春季班簡章: 國立臺灣科技大學九十八年度電力電子產業研發碩士專班春季班招生簡章)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

167 Kaohsiung University of Applied Sciences → Aufnahmeinformationen → Industrie-Masterprogramm → Information Herbstklasse 2008 (Aufnahmeinformation: Industrie-Masterprogramm, Herbstklasse 2008, Kaohsiung University of Applied Sciences)

(國立高雄應用科技大學 → 招生資訊 → 產業研發碩士專班 → 97 學年度秋季班簡章：國立高雄應用科技大學產業研發碩士專班 97 年度秋季班招生簡章)

3.3.5 Berufliche Weiterbildung im beruflichen Schul- und Hochschulwesen

(學校體系的職業補習教育和在職進修措施)

Text:

Ergänzungsbildung (補習教育), berufliche Weiterbildung [(為了) 職業(生涯的) 進修], schulische Berufsausbildung [學校體系的職業(養成) 教育], berufliche Ergänzungsbildung (職業補習教育), (Komplex-)Universitäten (綜合型大學), außerschulische Bildungseinrichtungen (學校體系外的教育或訓練機構), Weiterbildungsinstituten (訓練或進修機構), Fortbildung (進修)

Fußnoten:

168 berufliche Weiterbildungsanstalten (職業補習教育場所), Industriepraxisschule (實業補習學堂), Schule für Landwirte (耕餘補習班), Handelsschule (商業補習夜館), Halbtageschule (半日學堂)

3.3.5.1 Nachhol- und Weiterbildung im (beruflichen) Schul- und Hochschulwesen

[學校體系(技職校院)的補習和進修教育]

Text:

schulisch-berufliche Weiterbildung (職業補習教育), Verordnung für die öffentlich-beruflichen Unterschulen Taiwans (臺灣公立簡易實業學校官制), Verordnung für die öffentlich-beruflichen Weiterbildungsschulen Taiwans (臺灣公立實業補習學校規則), Nachholbildungsgesetz (補習教育法), Lebenslanges Lernen (終身學習), Erwachsenenbildung (成人教育), Recurrent Education (回流教育), kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen (補習班), Nachhol- und Weiterbildungsgesetz (補習及進修教育法), außerschulisch-private Bildungsinstitute (校外的私人教育機構), regionale Verwaltungsbehörden (縣、市政府)

(1) Nachholbildung (國民補習教育)

Text:

von der Nachhol- zu einer Ergänzungsbildung [(從) 補救(轉型為) 補習教育], Schulabbrecher (中輟生)

(2) Weiterbildung (進修 / 繼續教育)

Text:

Nachholschule (補校), Abendabteilung (夜間部), Weiterbildungsschule (進修學校), Bildungsweg (求學之路), Ersatzschulen (替代性質的學校), alternative Tagesschule [另類選擇(的學校)], Fernuniversitäten/Open Universities (空中大學), ordentliche Studierende (全修生), Nebenhörer (選修生)

Tabelle 3.3.5.1-1: Anzahl der an der Nachhol- und Weiterbildung teilnehmenden Schule und Hochschule sowie Schüler und Studenten 2012/2013

(表 3.3.5.1-1: 101 學年度補習和進修學校 - 按學生數及學校隸屬別)

Schwellenland (開發中國家), Bildungsbekunde (學歷證明 / 學歷證書)

Fußnoten:

175 Weiterbildungsabteilung (進修部)

181 Darlehensmaßnahmen [(學生) 貸款措施], Hochschulexpansion [大學的(快速) 擴張: 開放高等院校的設立和改制]

182 Gesetz zur Errichtung der Fernuniversität (空中大學設置條例)

183 Rate zur Studienmöglichkeit (高中畢業生就學機會率), Die Studienrate ist der Quotient aus der Anzahl der Hochschulanfänger, die im gleichen Jahr die Sekundarstufe II absolviert haben, geteilt durch die Anzahl der gesamten Schulabsolventen der Sekundarstufe II des gleichen Jahres (升學率是大一新生應屆畢業者除以當年畢業人數)

(3) Kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen (短期補習課程 / 短期進修課程)

Text:

kurzfristige Weiterbildung (短期補習教育 / 短期進修), formelles Bildungssystem (正規學制), kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen (短期補習班) wissensorientierte Weiterbildungseinrichtung (文理補習班), staatliche Beamtenprüfung (高普考), ohne Gewerbeschein (無立案), Unterrichtsgebühren (補習費), fertigungsorientierte Weiterbildungseinrichtung (技藝補習班), Volkshochschule/Community University (社區大學) Forschungsinstitute (研究機構)

Fußnoten:

184 Verordnung zur Errichtung und Kontrolle der kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen (短期補習班設立及管理準則)

3.3.5.2 Berufliche Weiterbildung im tertiären Bereich (大專校院辦理的在職進修措施)

Text:

Verordnung zur Erweiterungsbildung in den Hochschulen (專科以上學校推廣教育實施辦法), Erweiterungsbildungszentrum (推廣教育中心), Innovations- und Kooperationszentrum (創新育成和產學合作中心)

(1) Berufliche Weiterbildung in Erweiterungsbildungszentren

(推廣教育中心辦理的在職進修措施)

Text:

Creditklassen (學分班), Nicht-Creditklassen (非學分班), Zertifikatklassen (證照班), Nicht-Zertifikatklassen (非證照班), Fertigungsprüfungen (技能檢定), Veterans Affairs Commission (退輔會), Industrial Development Bureau (經濟部工業局)

Fußnoten:

187 Gesetz zur Errichtung der Fernuniversität (空中大學設置條例)

188 Prüfungsregeln (考試規定), Creditgebühren (學分費)

191 MoE → .. → Higher Education → 106 (Richtlinie) Richtlinien zur Subvention der Industrie-Lehrgänge als Erweiterungsbildung

[教育部 → 、 、 → 高等教育 → 106 (行政規則) 教育部補助推廣教育產業學程試辦計畫審查作業要點]

(2) Berufliche Weiterbildung in Innovations- und Kooperationszentren

(創新育成中心和產學合作中心辦理的在職進修措施)

Text:

Zuschussverordnung für die Einrichtung von Innovationszentren in öffentlichen und privaten Institutionen (補助公民營機構設立中小企業創新育成中心要點), Kooperationszentrum für die regionale Wirtschaft und die Technischen Hochschulen/Center for regional industry and education cooperation (區域產學合作中心)

Fußnoten:

193 Industrial Technology Research Institute (ITRI) → Chinese → Einführung des ITRI

(工業技術研究院 → 中文 → 工研院簡介)

194 Small and Medium Enterprise Incubation Centers → rechtliche Regelungen → Verordnung zur Errichtung der Innovationszentren

(中小企業處創新育成中心 → 法令規章 → 育成中心設置要點)

(A) Innovationszentren (創新育成中心)

Text:

Incubation Center/Incubator (創新育成中心), Existenzgründer (創業者), Entwicklungsfonds der KMU (中小企業發展基金)

Fußnoten:

196 Incubation Centers → Incubators in Taiwan

(經濟部中小企業處創新育成中心 → 全國育成中心資訊)

(B) Kooperationszentren (產學合作中心)

Text:

Gesetz für technische Hochschulen (科技大學法), Restschüler [被(高中)挑剩的學生], Doktorprogramm für betriebliche Forschung und Entwicklung (國際研發菁英計畫), Berufsbegleitendes Studium (在職專班)

Fußnoten:

197 National Taipei University of Technology → Cooperation

(國立臺北科技大學 → 產學合作),

National Yunlin University of Science & Technology → Forschung und Zusammenarbeit → kooperierende Einrichtungen → Center for Regional Industry-Academia Cooperation

(國立雲林科技大學 → 研究與產學 → 產學合作單位 → 教育部區域產學合作中心), National Kaohsiung First University of Science and Technology (國立高雄第一科技大學), National Pingtung University of Science & Technology (國立屏東科技大學)

198 Verordnung für die Zusammenarbeit der Wirtschaft und der Hochschule (專科以上學校產學合作實施辦法)

200 MoE → .. → Higher Education → 171 (Richtlinie) (Außerkrafttreten) Richtlinien zur Subvention des gemeinsamen Doktorprogramms von der Hochschule und dem Unternehmen

[教育部 → 、 → 高等教育 → 171 (行政規則) (廢/停) 教育部補助大學與企業合作培育國際研發菁英計畫實施要點]

201 MoE → .. → Higher Education → 146 (Richtlinie) (Außerkrafttreten) Richtlinien zur Errichtung des berufs-

begleitenden Masterprogramms und des berufsbegleitenden zweijährigen Bachelorstudiums in den Universitäten

[教育部 → 、 → 高等教育 → 146 (行政規則) (廢/停) 大學辦理研究所(系)碩士及二年制在職專班審核作業要點]

202 Taiwan University of Science and Technology → Aufnahmeinformationen → Aufnahme der graduierten Programme → Masterprogramme → Berufsbegleitende Programme → Aufnahmeinformation zu berufsbegleitenden Master- und Promotionsprogrammen 2008

(臺灣科技大學 → 入學資訊 → 研究所招生 → 碩士班 → 在職專班 → 簡章: 國立臺灣科技大學九十七學年度碩博士在職專班招生簡章)

3.3.5.3 Empfehlungen zum Ausbau der Weiterbildung (對進修的建議)

Text:

Gesetz zum Lebenslangen Lernen (終身學習法), Verordnung zum Weiterlernen in den Senior Vocational Schools und Hochschulen (高職和大專推廣教育實施辦法), Gesetz zum Weiterlernen (繼續學習法 / 進修法), Gesetz zum allgemeinen Weiterlernen (一般進修法 / 普通進修法), Gesetz zum beruflichen Weiterlernen (職業進修法), Verordnung zum Weiterlernen in der Schule und Hochschule (推廣教育實施辦法)

Fußnoten:

206 Weiterlernengesetz (繼續學習法), Weiterbildungsgesetz (繼續教育法), Bildung (教育)

4 Berufliche Weiterbildung (職業進修 / 在職進修)

4.1 Historische Entwicklung (發展沿革)

Text:

Betriebsgesetz (工廠法)

4.1.1 Die erste Epoche: Training für den Eigenbedarf (1949-1965)

(第一期: 職業訓練各自為政時期)

Text:

Schwerpunkte der gesellschaftlichen Sicherheitspolitik der Nachkriegszeit (戰後社會安全初步設施綱領)

Fußnoten:

209 berufliche Bildung (職業教育和職業訓練), berufliche Qualifikation (職業資格), außerschulische Berufsbildung (職業訓練)

213 Anlernen [在工作崗位進行的、短期的(頂多一、兩天)針對工作需要的學習或訓練, 譬如: 如何操作一部新的機器], Anpassungsweiterbildung [適應(職位的)訓練]

4.1.2 Die zweite Epoche: Grundsteinlegung für eine außerschulische Berufsbildungspolitik (1966-1971) (第二期: 職業訓練奠基時期)

Text:

I. Manpower Development Plan (第一期人力發展計畫), Corporate Body of the National Vocational Training Service for Industry (財團法人工業職業訓練協會), Internationale Berufsolympiade (國際技能競賽), Erhebung von Ausbildungsabgaben (徵收職業訓練金)

Fußnoten:

215 International Vocational Training Organisation (IVTO) (國際技能競賽組織), National Taiwan Normal University (國立臺灣師範大學), tertiäre Berufsbildungsinstitutionen (高等技術校院)

216 öffentliche Berufsbildungszentren (公共職業訓練機構), China Vocational Training Center (原「社團法人中國大陸災胞救濟總會職業訓練所」, 1994 經內政部核定改為「財團法人中華文化社會福利事業基金會附設職業訓練中心」), Corporate Body of the National Vocational Training Service for Industry (財團法人工業職業訓練協會), Taishan Vocational Training Centers (泰山職訓中心), Northern Vocational Training Center [(原「經濟部」, 現「勞動力發展署」) 北區職訓中心], Southern Vocational Training Center [(原「經濟部」, 現「勞動力發展署」) 南區職訓中心], Youth Vocational Training Center [(原「青輔會」, 現「勞動力發展署」) 青年職業訓練中心]

4.1.3 Die dritte Epoche: Betriebe bilden aus (1972-1975) (第三期: 推動企業自辦訓練時期)

Text:

Berufsbildungsfondsgesetz (職業訓練金條例), zehn große Bauprojekte (十大建設)

Fußnoten:

220 Berufsbildungsfonds ausschuss (全國職業訓練金監理委員會)

222 Bau der ersten Autobahn (建第一條高速公路), Elektrisierung der westlichen Eisenbahnlinie (西部鐵路電氣化), Bau der Nord-Ost-Eisenbahnlinie (築北迴鐵路), Errichtung des CKS-International-Airports (建中正國際機場), Bau des Taichung-Hafens (建臺中港), Ausbau des Suaue-Hafens [(擴) 建蘇澳港], Errichtung der China Steel Corporation (成立中鋼), Errichtung der China Shipbuilding Corporation (成立中船), Errichtung vier Raffinerien (建煉油廠), Errichtung des ersten Kernkraftwerks (興建第一座核能電廠)

4.1.4 Die vierte Epoche: Einführung des Bildungsetats und aktiver beruflicher Bildungsmaßnahmen (1976-1982) (第四期: 政府開始編列預算辦理訓練時期)

Text:

Ausschuss für Technik- und Berufsbildung (專技及職業訓練小組), Fünfjahresplan zur Entwicklung der außerschulischen Berufsbildung (中華民國推行職業訓練五年計畫)

Fußnoten:

225 Überprüfung der Berufsbildungspolitik und Trainingsplanung (專技及職業訓練政策及推行計畫的審議), Verstärkung der Kommunikation und Koordination zwischen den Ministerien, die mit den Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung betraut waren (對各部會執行訓練計畫的聯繫及協調), Empfehlungen bezüglich der Angelegenheiten der Arbeitskräfteentwicklung sowie entsprechende Förderungen (其他有關人力資源發展及運用的建議及推動事項)

226 Die Regierung soll jährlich einen Etat bereitstellen und die öffentlichen Berufsbildungszentren finanzieren, um die Facharbeiteraus- und -weiterbildung durchzuführen (由政府分年編列預算, 支援各公共職業訓練機構辦理技工養成訓練), Verstärkung der Lehrkräfteaus- und -weiterbildung (加強職訓師養成訓練及在職進修訓練), Unterstützung der Betriebe, um die betriebliche Weiterbildung für Fachkräfte, Führungskräfte, Qualitäts- und Sicherheitspersonal zu fördern (推動各企業辦理在職技工進修訓練以及領班、監工、品管與安全衛生人員的訓練), Auslotung der Anpassungsmöglichkeiten von Berufsbildung, Zertifikatprüfung und Arbeitsvermittlung (加強職業訓練、技能檢定

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

與就業輔導三者之配合), Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs, Erstellung der Bildungspläne für außerschulische Berufsausbildung und Evaluierung der Ergebnisse (進行職業訓練需要調查、訂定職訓課程標準、實施職業訓練成效評估)

4.1.5 Die fünfte Epoche: Etablierung des außerschulischen Berufsbildungssystems (1983-1990) (第五期：職業訓練建立制度時期)

Text:

Projekt zur Verstärkung der außerschulischen Berufsbildung (中華民國加強推動職業訓練工作方案), Berufsbildungsgesetz (職業訓練法), Verordnung zur Errichtung und Verwaltung der Berufsbildungseinrichtungen (職業訓練機構設立及管理辦法)

Fußnoten:

229 Feinmechaniker (精密機械操作員), Central Vocational Training Center (中區職訓中心)

230 technisch-kooperativer Vertrag (: Das technisch-kooperative Trainingsprojekt von BEVT und Siemens)

(內政部職業訓練局與西德西門子公司技術合作辦理工業電子及電機技術員訓練計畫摘要),

Taipei College of Technology (臺北工專)

4.1.6 Die sechste Epoche: Die Erschließung der außerschulischen Berufsbildungsarbeit – Eintritt in die Ära der beruflichen Weiterbildung (1991-2000)

(第六期：職業訓練的轉型時期—進入「在職進修」紀元)

Text:

III Projekt zur Verstärkung der außerschulischen Berufsbildung (第三期加強推動職業訓練工作方案), Kommunikationsnetz für betriebliche Berufsbildung (企業訓練聯絡網), Generalverband der Industrie (中華民國全國工業總會), Projekt zur Fachkräfte Weiterbildung für industrielle Wirtschaftsbranchen (工業技術人才培訓方案)

4.1.7 Die siebte Epoche: Neue Ära der beruflichen Weiterbildung (2001 bis heute)

(第七期：在職進修的新紀元)

Text:

Projekt für die Berufskompetenzförderung (職業能力再提升方案第一期計畫), Projekt für die Berufskompetenzförderung II (職業能力再提升方案第二期計畫), Taiwan TrainQuali System (TTQS) [(臺灣) 訓練品質系統] : 之後改為「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-Management System, 仍簡稱 TTQS)」[見：勞動力發展署 (104-02-13) → 主題服務 → 職能基準與人才發展品質管理 → 人才發展品質管理系統 → 人才發展品質管理系統介紹 (發佈日期：102-12-02)], TTQS Scorecard (訓練品質計分卡), E-Learning (數位學習), Online-Learning (網路學習), Netz zum lebenslangen Lernen für KMU (中小企業終身學習網), KMU-E-College (中小企業 e 學院), KMU-Netz-Campus [(民國 95 年擴大為) 中小企業網路大專校, 同時整併「中小企業終身學習網」], Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung – Virtuelle Universität für das Vocational Training (勞動力發展數位平台, 也就是「職業訓練網路大學」: 最早為 2003 年開辦的「職業訓練數位學習網」, 於 2008 年擴建為「職業訓練網路大學」), Vocational Trainings' E-Netz“ (職訓 e 網), TTQS-Büro des BEVT (訓練品質專案辦公室), TTQS-Servicezentren [訓練品質服務中心: 北區服務中心 (職訓研發中心), 桃竹苗區服務中心 (中華民國全國工業總會), 中彰投區服務中心 (臺灣發展研究院), 雲嘉南區服務中心 (德鍵企業有限公司), 高屏區服務中心 (高雄市工業會)], Institut für Halbleitertechnologie/Semiconductor Institute (半導體學院), Institut für Digitaltechnologie/Digital Content Institute (數位內容學院), Council for Economic Planning and Development (CEPD) (經建會), Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften (2010-2013) (人才培育方案 - 民國 99 年至 102 年)

Fußnoten:

240 BEVT → Einführung des BEVT

(職訓局 → 本局簡介)

241 Projekt zur Steigerung der Arbeitskräftekompetenz (Investitionsprojekt zur kooperativen Weiterbildung der Erwerbstätigen (產學訓人才投資方案), Subventionsprojekt für die berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen (產業人才投資方案), Konzept zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenz (協助企業人力資源提升計畫), Konzept des betriebsverbundenen Trainings (聯合型計畫), Konzept des Einzelbetriebstrainings (個別型計畫)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

- 244 BEVT → Aktuelle Nachrichten vom 27.11.2006 → Einleitung des Projekts zur nationalen Trainingsqualität des BEVT
[職訓局 → 即時新聞 (發布日期: 2006/11/27) → 行政院勞委會職業訓練局國家訓練品質計畫簡介, Entwurf des Standards zur Trainingsqualität (研擬訓練品質規範), Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Council of Labor Affairs (LSRSLLR) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (128) Richtlinie zur Trainingsqualität
[行政院勞工委員會勞工法令查詢系統 → 中文 → 行政規則 → 職業訓練目 → (128) 訓練品質規範作業要點],
DIGITIMES → 360° → Betriebliche Anwendungen → TTQS (veröffentlicht am 05.05.2009; Autorin: Li)
[DIGITIMES → 360° → 企業應用 → 臺灣訓練品質規範 (2009/05/05-李瑋珊)]
- 246 Betriebssystem der öffentlichen Berufsbildung für die Arbeitslose (失業者公共訓練管理系統), 21.03.2006
United daily news Taiwans (2006/03/21 聯合報), Beschäftigungsquote (就業率), Berufsbildungseffektivität (職業訓練成效), Trainingseffektivität (訓練成效), Beschäftigungsstabilität (就業穩定度)
- 247 Ministry of Economic Affairs (經濟部), National Science Council (國科會), Environmental Protection Administration (環保署), Council of Indigenous Peoples (原住民委員會), Ministry of Justice (法務部), Ministry of Transportation and Communications (交通部), Ministry of the Interior (內政部), Council of Agriculture (農委會), National Youth Commission (青輔會), Council for Hakka Affairs (客委會), Council of Cultural Affairs (文建會, 現「文化部」)
- 250 BEVT → TTQS-Netz
(職訓局 → TTQS 網站)
- 251 Kommunikationsnetz für betriebliche Berufsbildung → Informationen
(企業訓練聯絡網 → 最新消息),
ebenda → Servicegruppe des Taiwan TrainQuali System → Informationen → Bekanntmachung vom 17.01.2007
(同上 → 品質服務團 → 最新消息 → 2007/01/17 公告)
- 253 Pressemitteilung des Arbeitsministeriums (CLA) vom 29.11.2011 [勞委會新聞稿(張貼日期: 2011-11-29)]:
訓練標竿 品質之最 第一屆「國家訓練品質獎」, 11 單位獲頒 (發佈日期: 2011-11-29)]
- 254 Information Management Project of Industry Talent Training (IMPOITT) → Semiconductor Institute
(工業技術人才培訓全球資訊網 → 半導體學院),
ebenda → Digital Content Institute
(同上 → 數位內容學院)

4.2 Aktuelle Projekte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

(目前由政府推動和提供補助的高級和專業人力的在職進修計畫)

4.2.1 Entwicklung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften

(專業人力在職進修的發展過程)

Text:

Arbeitskräfteentwicklungspläne (人力發展計畫), Abteilung für „Human Resources“ (人力資源小組)

Fußnoten:

257 CEPD → Geschäftsbereich → Arbeitskräfteentwicklung → Arbeitskräfteplanung → Mittel- und langfristige Arbeitskräfteentwicklungspläne
(經建會 → 主要業務 → 人力資源發展 → 人力規劃 → 中長期人力發展計畫)

4.2.1.1 Projekte für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften

(高級和專業人力的在職進修計畫)

Text:

Tabelle 4.2.1.1-1: Projekte für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften seit 1990

(表 4.2.1.1-1: 1990 年以來的高級和專業人力的在職進修計畫)

Einführungsjahr (計畫開始實施的年度), Trainingsprojekt für industrielle Fachkräfte (工業技術人才培訓發展五

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

年計畫), Trainingsprojekt für Fachkräfte in den Hightech-Branchen (高科技重點產業人才培訓計畫), Projekt für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den Technologiebranchen (科技人才培訓及運用方案), Projekt für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den 12 wichtigsten Wirtschaftszweigen (重點人才整體培育及運用規劃方案), Projekt für die beruflichen Weiterbildung von Fachkräften in den wichtigsten Wirtschaftsbranchen (發展重點產業職能培訓計畫)

4.2.1.2 Angebotsentwicklung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften (高級和專業人力在職進修計畫的沿革)

Text:

berufliche Vorbildungskurse (職前訓練), Challenge 2008: National Development Plan 2002-2008 (挑戰 2008: 國家發展重點計畫)

Fußnoten:

263 IMPOITT → Kursinformation

(工業技術人才培訓全球資訊網 → 開班資訊)

268 IMPOITT → Human Resources Express → Angebot-Nachfrage-Erhebung der Fachkräfte → Bericht zur Angebot-Nachfrage-Erhebung der Fachkräfte der wichtigen Wirtschaftszweigen von 2013-2015

(工業技術人才培訓全球資訊網 → 人才快訊 → 人才供需調查 → 2013-2015 重點產業人才供需調查報告)

269 Die 12 wichtigsten Wirtschaftszweige (12 項重點產業), Grundlagenforschung (基礎科學), Biotechnologie (生醫科技), Color Imaging (影像顯示), Digitaltechnik (數位內容), Informations- und Kommunikationstechnik (通訊科技), Halbleitertechnologie (半導體), Energietechnik (能源科技), Technologie für Umwelt-, Ozean- und Naturkatastrophenschutz (環境、海洋與天然災害), Nanotechnologie und neue Materialien (奈米與尖端材料科技), industrielle Dienstleistungen (重點服務業), Internationales Recht und Politik (國際法政), Literatur und Kunst (人文藝術)

271 Science and Technology Advisors Office (原「行政院科技顧問室」, 現「行政院科技會報辦公室」)

273 Chinesisch-Amerikanischen Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung (行政院中美經濟社會發展基金)

4.2.2 Projekt für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften (2010-2013) (人才培育方案 - 民國 99 年至 102 年)

Text:

Verstärkung der Zusammenarbeit von Betrieben und Hochschulen (強化教育與產業之聯結), Fachkräfteweiterbildung in den neuentwickelten und wichtigen Wirtschaftsbranchen (新興及重點產業人才培育)

4.2.2.1 Weiterbildungsmaßnahmen des Wirtschaftsministeriums (經濟部主管的在職進修措施)

Text:

Department of Commerce (商業司), Bureau of Foreign Trade (國際貿易局)

(1) Weiterbildungsprogramme des Industriebüros (工業局辦理的在職進修)

Text:

Verordnung zur Unterstützung der wirtschaftlichen Innovationsveranstaltungen vom Wirtschaftsministerium (經濟部協助產業創新活動補助及輔導辦法)

Fußnoten:

279 IMPOITT → Informationsmanagement zur Fachkräfteweiterbildung → Download entsprechender Informationen → Richtlinie zum Projekt der Fachkräfteweiterbildung 2013, veröffentlicht: September 2012

(工業技術人才培訓全球資訊網 → 人培資訊管理 → 相關資料下載 → 102 年度人才培訓計畫執行管理作業要點, 101 年 09 月版)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

(2) Weiterbildungsprogramme des Department of Industrial Technology (技術處辦理的在職進修)

Text:

Weiterbildungsprogramm für Forschungspersonal (研發管理與經營策略專業人才培訓計畫), Weiterbildungsprogramm zu fachübergreifenden Führungskräften in Technologiebranchen (跨領域科技管理國際人才培訓計畫)

Fußnoten:

280 MoEA → Department of Industrial Technology → Beschäftigungsinformation → Weiterbildungsprogramme → Webseite des Weiterbildungsprogramms für Forschungspersonal → Kursinformation → Studien nach Cambridge (Großbritannien)

(經濟部 → 技術處 → 就業資訊 → 人才培訓計畫介紹 → 研發管理與經營策略專業人才培訓計畫 → 英國劍橋系統整合策略規劃研修團),

ebenda → → Studien nach Dänemark

(同上 → 、 、 、 、 → 丹麥服務創新研修團)

283 MoEA → .. → Weiterbildungsprogramme → Webseite des Weiterbildungsprogramms zu fachübergreifenden Führungskräften in Technologiebranchen (Multi-Discipline Management of Technologie) → Hintergrund des Programms (Weiterbildungsprogramm 2013)

(經濟部 → 、 、 → 人才培訓計畫介紹 → 跨領域科技管理國際人才培訓計畫 → 計畫背景 → 102 年度智慧財產權、技術移轉、投資評估科技管理研習班簡介)

284 MoEA → Department of Industrial Technology → News vom 15.05.2013 (Namenliste der Auslandsstudien 2013)

[經濟部 → 技術處 → 最新消息 (2013/05/15) : 102 年國外專題研習錄取名單公告]

285 MoEA → Department of Industrial Technology → Erfolgsberichte

(經濟部 → 技術處 → 成果擴散)

(3) Weiterbildungsprogramme des Bureau of Foreign Trade und Department of Commerce (國貿局和商業司辦理的在職進修)

Fußnoten:

288 MoEA → Department of Commerce → Berichte zur Förderung der Handelsentwicklung der vergangenen Jahren → 2011

(經濟部 → 商業司 → 歷年輔導計畫成果發表 → 100 年度推動商業發展成果彙編)

4.2.2.2 Weiterbildungsmaßnahmen der weiteren Ministerien (其他部會辦理的進修措施)

4.2.3 Projekt zur Förderung zukünftiger Fachkräfte (補助大專院校辦理就業學程計畫)

Text:

fachliche Fächer (專精課程), Betriebspraktikum (職場體驗), Lehrveranstaltung für berufliche Schlüsselkompetenzen (共通核心職能課程)

Fußnoten:

290 Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Ministry of Labor (LSRSLLR) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (112) Richtlinie zur Subvention von arbeitsmarktorientierten Lehrgängen in den Hochschulen

[勞動部勞動法令查詢系統 → 中文 → 行政規則 → 職業訓練目 → (112) 補助大專院校辦理就業學程計畫]

291 (本計畫訓練領域) : Logistik (流通業), Finanzen (財務金融), Management (經營管理), IT und Digitaltechnik (數位內容與資訊), Tourismus (觀光與餐旅服務), Gesundheit und Pflegedienst (醫療保健與照顧服務), Kultur (人文社會與文化創意), Mechatronik (機電), Umweltschutz (生態保護與環境), Biotechnologie (生物科技與農業相關產業)

4.2.4 Internationale Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Weiterbildung (國際技術合作計畫)

Text:

Nehmerland (受援助國), Geberland (援助國), Department of International Cooperation (國際合作處)

4.2.4.1 Berufliche Weiterbildung der taiwanesischen Fachkräfte im Ausland

(臺灣的專業和技術人員到國外進修)

Text:

Programm der taiwanesisch-japanischen technischen Zusammenarbeit (臺日技術合作計畫), Beamtenstatus (公務員身份), Staatsunternehmen (國營事業), Programm der Zusammenarbeit mit der BRD, Frankreich, Österreich, Russland und Kanada (臺德、臺法、臺奧、臺俄及臺加技術合作人員訓練計畫), Programm zur Unterstützung der technischen Fachkräfteweiterbildung (聯合技術協助訓練計畫), Staatsorganen (政府機關及其所屬機構), Erschließungsfonds (行政院開發基金), Staatsentwicklungsfonds, Executive Yuan (行政院國家發展基金), Beamtenweiterbildungsgesetz (公務人員訓練進修法)

Fußnoten:

292 MoEA → International Cooperation Department → Programme der internationalen Zusammenarbeit → Programm der Zusammenarbeit mit Japan → Inhalte (: Richtlinie für das Programm der Zusammenarbeit mit Japan, gilt ab dem 01.01.2012)

[經濟部 → 國際合作處 → 國際技術合作計畫 → 臺日技術合作計畫 → 計畫內容(臺日技術合作計畫實施要點)]

294 MoEA → International Cooperation Department → Tabellen zur Teilnehmer von Programmen der internationalen Zusammenarbeit

(經濟部 → 國際合作處 → 國際技術合作計畫出國考察研習人數統計表)

297 Development Assistance Committee der OECD (OECD 開發援助委員會)

298 MoEA → . → Programme der internationalen Zusammenarbeit → Programme der Zusammenarbeit mit der BRD, Frankreich, Österreich, Russland und Kanada → Programminhalte

(經濟部 → 、 → 國際技術合作計畫 → 臺德、臺法、臺奧、臺俄及臺加技術合作人員訓練計畫 → 實施計畫),

ebenda → ... → Überblick und Ergebnisse

(同上 → 、 、 、 → 概要及實施成果)

304 Richtlinien zum Studienbericht im Ausland der Executive Yuan und ihr unterstellten Institutionen

(行政院及所屬各機關出國報告綜合處理要點)

4.2.4.2 Weiterbildung ausländischer Facharbeiter und Lehrkräfte in Taiwan

(外國專業技術人員及產業技術種子師資來臺培訓)

Text:

Ausbilderweiterbildung (職訓師 / 職業訓練教學人員的進修)

Fußnoten:

307 MoEA → . → Programme der internationalen technischen Zusammenarbeit → Programm zur Weiterbildung ausländischer Fachlehrkräfte im Industriebereich

(經濟部 → 、 → 國際技術合作計畫 → 產業種子師資培訓計畫)

4.3 Organe der außerschulischen Berufsbildung (職業訓練之組織體系)

4.3.1 Die zuständigen Behörden (職業訓練主管機關)

Text:

Ministry of Labor (勞動部), Stadtstaaten (直轄市), Workforce Development Agency (勞動力發展署), Arbeitsvermittlung (就業媒合), Arbeitsförderung (就業促進), Beschäftigung von Ausländern (外國人之聘僱許可和管理事項), Planung der außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen (職業訓練的規劃), Überwachung und Evaluation von Berufsbildungseinrichtungen (職業訓練機構之管理、評鑑事項), Angelegenheit über die Qualifikation des Aus- und Weiterbildungspersonals (職業訓練人員之資格甄審及職業訓練師之發證事項), Bereitstellung und Verteilung der Geldmittel für die außerschulische Berufsbildung (職業訓練經費之籌措及核議事項), Erhebung der Daten von außerschulischer Berufsbildung (職業訓練調查), Veröffentlichung des jährlichen Berufsbildungsberichts (公佈職業訓練調查報告), Gesetzgebung für die außerschulische Berufsbildung (職業訓練法規之研究和公佈)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Fußnoten:

- 310 Department of Labor Relations (勞資關係處), Department of Labor Standards (勞動條件處), Department of Labor Welfare (勞工福利處), Department of Labor Insurance (勞工保險處), Department of Labor Safety and Health (勞工安全衛生處), Department of Labor Inspection (勞工檢查處), Department of Planning (綜合規劃處), Department of Statistics (統計處), Bureau of Labor Insurance (勞工保險局), Institute of Occupational Safety and Health (勞工安全衛生研究所), Central Region Office (中部辦公室), Northern Region Inspection Office (北區勞動檢查所), Central Region Inspection Office (中區勞動檢查所), Southern Region Inspection Office (南區勞動檢查所), Labor Pension Fund Supervisory Committee (勞工退休基金監理會)
- 311 Gesetzes zur Organisation des Council of Labor Affairs (行政院勞工委員會組織條例)
- 312 Planning Division (綜合規劃組), Training and Development Division (訓練發展組), Disabled Persons Employment and Training Division (身心障礙者就業訓練組), Employment Services Division (就業服務組), Foreign Workers Administration Division (外勞管理組), Foreign Workers Application Division (外勞審核組), Taoyuan Training Center (桃園職業訓練中心), Tainan Training Center (臺南職業訓練中心)
- 313 Prüfungswesen von beruflichen Fertigkeitprüfungen (技能檢定), Berufswettbewerb (技能競賽)
- 314 Gesetzes zur Organisation des Bureau of Employment and Vocational Training (行政院勞工委員會職業訓練局組織條例)

4.3.2 Die Koordinierungsinstitution – Council for Economic Planning and Development, Executive Yuan (職業訓練的協調機關 – 行政院經濟建設委員會)

Text:

Department of Human Resources (人力規劃處)

Fußnoten:

- 315 Department of Overall Planning (綜合計劃處), Department of Economic Research (經濟研究處), Department of Sector Planning (部門計劃處), Department of Human Resources (人力規劃處), Department of Urban and Housing Development (都市及住宅發展處), CEPD → über CEPD → Organisationen [經建會 → 關於經建會 (認識本會) → 組織職掌]; Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan (行政院研究發展考核委員會), National Development Council (中華民國國家發展委員會)

4.3.3 Die Organisationsbehörde der außerschulischen Bildungsmaßnahmen (職業訓練的辦理機關)

Text:

Organisationsgesetze der Behörden (政府機關組織法), Ministry of Finance (財政部)

4.3.4 Die ausführenden Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung – Berufsbildungseinrichtungen (職業訓練的執行單位 – 職業訓練機構)

Text:

Vereinskörperschaft (社團法人), Vermögenskörperschaft (財團法人), anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig (需經登記或許可), Die Bildungseinrichtungen der öffentliche Institutionen, Staatsunternehmen und öffentlichen Schulen und Hochschulen (政府機關及公營事業機構或公立學校附設職業訓練機構)

Tabelle 4.3.4-1: Anzahl der nach gesetzlichen Grundlagen erfassten Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

[表 4.3.4-1: 依法 (職業訓練機構設立及管理辦法) 設立的職訓機構數]

BEVT → Berufsbildung → Namenliste der Berufsbildungseinrichtungen

(職業訓練局 → 職業訓練 → 職訓機構名錄)

Tabelle 4.3.4-2: Öffentliche Berufsbildungszentren 2013 und absolvierte Teilnehmer 2012

(表 4.3.4-2: 102 年公立職訓機構名錄及 101 年結訓人數)

Training Center of Veterans Affairs Commission (行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心), Deep Sea Fishery Research and Development Center, Council of Agriculture (農委會漁業署遠洋漁業開發中心), Taipei Competency Development College, Taipei City Government (臺北市政府職能發展學院), Vocational Training Center, New Taipei City Government (新北市政府職業訓練中心), Vocational Training and Employment Service Center, Tainan City Government (台南市政府勞工局職訓就業中心), Training and Employment Center, Kaohsiung City Government (高雄市政府勞工局訓練就業中心),

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

BEVT → Statistische Daten → Vocational Training → öffentliche Berufsbildungszentren, 02 Teilnehmer nach den Einrichtungen 2012

(職訓局 → 統計資料 → 職業訓練統計 → A 公立職訓機構 → 02 開訓、結訓人數按訓練機構分)
Drehscheibe (運籌中心)

Fußnoten:

324 Berufsbildungsbericht 2011 → 02 Tabellen → Tabelle 1

(100 年職業訓練概況調查 → 02 統計表 → 表 1)

325 Bildungszentrum des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten (外交領事人員講習所), Taiwan Power Company (臺灣電力公司), Taiwan Water Corporation (臺灣自來水公司), CPC Corporation, Taiwan (臺灣中油股份有限公司)

4.4 Lehrpersonal (職業訓練教學人員)

Text:

Auswahl- und Anstellungskriterien von Lehrkräften in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen (職業訓練師甄審遴聘辦法), Verordnung zur Ausbildung von Lehrkräften in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen (職業訓練師培訓辦法), Aus-, Ergänzungs- und Weiterbildung (養成訓練、補充訓練及進修訓練), A-Klassen-Zertifikat der beruflichen Fähigkeitsprüfung (甲級技術士證), Arbeitsrecht (勞工法規), rechtliche Regelungen im Bereich außerschulischer Berufsbildung (職訓法規), Hauptberufliches Weiterbildungspersonal (專職訓練人員)

Fußnoten:

329 Fachtheorie (專業學科), Fachpraxis (專業術科), pädagogische Fächer (教育專業科目), allgemeine Fächer (一般科目), die rechtlichen Regelungen und das Allgemeinwissen (相關法規與知識)

330 Tabelle der Unterrichtsfächer und -stundenzahl für die Ausbildung der Lehrkräfte in außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen (職業訓練師養成訓練課程內容及訓練時數表)

331 Department of Aviation and Navigation (交通部航發司)

332 Footwear & Recreation Technology Research Institute (FRTRI) (財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心),
FRTRI → Aus- und Weiterbildung
(FRTRI → 人才培訓)

4.5 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

(在職進修 / 進修訓練的種類)

4.5.1 Berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst (公務人力的在職進修)

Text:

Beamtenprüfung (公務人員考試), Beamtenweiterbildungsgesetz (公務人員進修訓練法), die Prüfungen für gehobene, mittlere und einfache Beamte (高等考試、普通考試和初等考試), die Prüfungen für fachlich spezifische und technische Fachkräfte (專技人員考試), Professionszertifikat (專業證照), Beamtenweiterbildung (公務人員的在職進修), Richtlinie zum LLL-Pass von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm unterstellten Behörden und Schulen und zur Akkreditierung von Weiterbildungsträgern (行政院所屬各機關公務人員終身學習護照核發及認證作業要點), Richtlinie zum lebenslangen Lernen von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm unterstellten Behörden und Schulen (行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點), Richtlinie zu den Weiterbildungs- und E-Learning-Stunden von Beamten (公務人員每人每年最低學習時數、數位學習時數等辦理事項規定)

Fußnoten:

342 Beamtenprüfungsgesetz (公務人員考試法)

343 Gesetz zu Prüfungen der fachlich spezifischen und technischen Fachkräfte (專門職業及技術人員考試法)

344 Chunghwa Telecom Co., Ltd (中華電信股份有限公司), Chunghwa Post Co., Ltd (中華郵政股份有限公司), Generalkommunikationsamt (「交通部」電信總局),

Chunghwa Telecom Co., Ltd → Über uns → Einführung des Unternehmens

(中華電信 → 關於我們 → 公司介紹),

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Generalpostamt (郵政總局),
Chunghwa Post Co., Ltd → Über Chunghwa Post → Einführung des Unternehmens
(中華郵政 → 關於郵政 → 公司簡介)

345 Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zu Prüfungen der fachlich spezifischen und technischen Fachkräfte (專門職業及技術人員考試法施行細則)

4.5.1.1 Berufliche Weiterbildung der Verwaltungsbeamten [(行政類) 公務人員的進修]

Text:

Beamtenweiterbildungsportal [(行政院人事行政總處) 公務人員終身學習入口網站]

Tabelle 4.5.1.1-1: Staatliche Weiterbildungsinstitute für Verwaltungsbeamten

(表 4.5.1.1-1 : 全國性的公務人力訓練機構)

National Academy of Civil Service, Civil Service Protection & Training Commission, Examination Yuan

[(考試院公務人員保障暨培訓委員會) 國家文官學院],

Civil Service Development Institute, Central Personnel Administration, Executive Yuan

[(行政院人事行政總處) 公務人力發展中心],

Regional Civil Service Development Institute, Central Personnel Administration, Executive Yuan

[(行政院人事行政總處) 地方行政研習中心]

Tabelle 4.5.1.1-2: Weiterbildungseinrichtungen der Stadtstaaten für Verwaltungsbeamten

(表 4.5.1.1-2 : 直轄市政府所屬的公務人力訓練機構)

Department of Civil Servant Development, Taipei City Government (臺北市政府公務人員訓練處),

Civil Service Development Institute, Tainan City Government (臺南市政府公務人力發展中心),

Civil Service Training Center, Taichung City Government (台中市公務人力訓練中心),

Civil Service Development Institute, Kaohsiung City Government (高雄市政府公務人力發展中心)

Fußnoten:

349 Civil Service Development Institute → Kursinformationen

(公務人力發展中心 → 訓練資訊)

351 Organisationsgesetz des Examination Yuan (考試院組織法)

4.5.1.2 Berufliche Weiterbildung der Lehrer im Primar- und Sekundarbereich (教師的在職進修)

Text:

Normaluniversitäten/Normal University (師範大學), pädagogische Hochschule/University of Education (教育大學), pädagogische Fakultäten und Lehrgangszentren (教育系和教育學程中心), Lehrkräfteausbildung (師資培育), Obdachlose Lehrkräfte (流浪教師), Lehrgesetz (教師法), Verordnung zur Förderung der Lehrerweiterbildung (教師進修研究獎勵辦法), Jahresbericht der Lehrerbildung 2011 (民國 100 年「中華民國師資培育統計年報」)

Tabelle 4.5.1.2-1: Teilnehmer und durchschnittliche Unterrichtsstunden der Lehrerweiterbildung nach Schultypen und Alter 2011

(表 4.5.1.2-1 : 100 年度參與進修活動之教師及平均進修時數 - 按教師所屬之學校類別及其年齡分)

Tabelle 4.5.1.2-2: Veranstaltungen der Lehrerweiterbildung nach Weiterbildungsträgern 2011

(表 4.5.1.2-2 : 100 年度教師進修活動場次 - 按辦理學校 / 單位分)

Lehrerausbildende Hochschule (培育師資之大學), Öffentliche Lehrerweiterbildungszentren (教師研習中心),

Anerkannte Weiterbildungsträger für Lehrerweiterbildung (法人及社教機構), Sonstige (其他單位)

Tabelle 4.5.1.2-3: Veranstaltungen der Lehrerweiterbildung nach Unterrichtszeit 2011

(表 4.5.1.2-3 : 100 年度教師進修活動場次 - 按上課時間分)

Werktag (tagsüber) (週一至週五白天), Werktag (abends) (週一至週五晚上), Durch E-Learning (數位遠距教學), Keine Angabe (未登載時間)

Fußnoten:

353 Lehrkräfteanstellungsgesetz (教育人員任用條例)

354 Lehrerausbildungsgesetz (師資培育法)

357 National Academy for Educational Research (國家教育研究院), Taipei Teachers' In-Service Education Center (台北市教師研習中心)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

358 MoE → .. → Lehrerausbildung und Kunstpädagogik → 7 (Richtlinie) Richtlinie zur Anerkennung der Weiterbildungsträger für die Lehrerweiterbildung

[教育部 → 、 → 師資培育及藝術教育 → 7 (命令) 社會教育機構或法人辦理高級中等以下學校及幼兒園教師進修認可辦法]

4.5.1.3 Berufliche Weiterbildung durch Ministerien (行政院所屬部會辦理的職業訓練)

(1) Berufliche Weiterbildung nichttechnischer Fachkräfte mit Beamtenstatus (非技術類公務人力的在職進修)

Tabelle 4.5.1.3-1: Weiterbildungseinrichtungen der Ministerien für nichttechnische Fachkräfte mit Beamtenstatus

(表 4.5.1.3-1: 行政院所屬部會的訓練機構)

Training Center, Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics [(主計處) 主計人員訓練中心], Environmental Professionals Training Institute, Environmental Protection Administration [(環保署) 環境保護人員訓練所], Professional Training Center, Ministry of Economic Affairs [(經濟部) 專業人員研究中心], Training Institute, Ministry of Finance [(財政部) 財稅人員訓練所], Academy for the Judiciary, Ministry of Justice [(法務部) 法官學院], Training Institute for Correctional Officers, Ministry of Justice [(法務部) 矯正人員訓練所], Training Institute, Investigation Bureau, Ministry of Justice [(法務部調查局) 幹部訓練所], Foreign Service Institute, Ministry of Foreign Affairs [(外交部) 外交領事人員講習所], Aviation Training Institute, Civil Aeronautics Administration, Ministry of Transportation and Communication [(交通部民用航空局) 民航人員訓練所], Social Welfare Workers' Training Center, Ministry of the Interior [(內政部) 社會福利工作人員研習中心]

(2) Berufliche Weiterbildung technischer Fachkräfte mit Beamtenstatus (技術類公務人力的在職進修)

(3) Die für die private Wirtschaft durchgeführte Fachkräfteweiterbildung (為私人企業辦理的在職進修)

Fußnoten:

361 Education Training Center, Police Telecommunications Office, National Police Agency [(警政署警察電訊所) 教育訓練中心], Training Center, National Fire Agency [(消防署) 訓練中心]

4.5.1.4 Berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter von Staatsunternehmen (國營事業以及前國營事業機構員工的職業訓練)

Text:

State-owned Enterprise Commission, MoEA (經濟部國營事業委員會)

Fußnoten:

362 MoEA → unterstellende Abteilungen/Einrichtungen → Exekutive Institutionen → State-owned Enterprise Commission → Geschichte der Commission

(經濟部 → 所屬單位 → 行政機關 → 國營事業委員會 → 談古道今話本會)

363 Taiwan Sugar Corporation (臺灣糖業公司), Aerospace Industrial Development Corporation (漢翔航空工業),

MoEA → unterstellende Abteilungen/Einrichtungen → Unternehmen

(經濟部 → 所屬單位 → 事業機構)

4.5.2 Berufliche Weiterbildung im privatwirtschaftlichen Bereich (非公務人力的在職進修 / 進修訓練)

4.5.2.1 Die von Ministerien durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen (由各部會辦理的在職進修)

Text:

Tabelle 4.5.2.1-1: Ausgewählte private Weiterbildungsträger für Fachkräfteweiterbildung

(表 4.5.2.1-1: 部份「民間專業人員培訓機構」)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

International Trade Institute, Taiwan External Trade Development Council [(中華民國對外貿易發展協會) 國際企業人才培訓中心], Institute for Information Industry (財團法人資訊工業策進會), China Produktivity Center (中國生產力中心), China-Motor Training Center (中華汽車人才培訓中心), The Chinese Society for Training and Development (中華民國訓練協會), Taiwan Society for Organizational Learning (中華民國組織學習協會), Chinese Human Resource Development Academic Society (中華人力資源發展學會), Chinese Human Resource Management Association (中華人力資源管理協會), Asia-Learning (亞太教育訓練網路資訊中心), Aspire Academy (標竿學院), Harvard Management Services, INC. (哈佛企管顧問公司), The Language Training & Testinh Center (財團法人語言訓練測驗中心), Tze-Chiang Foundation of Science and Technology (財團法人自強工業科學基金會),

Civil Service Development Institute → entsprechende Webseiten → private Weiterbildungsinstitute
(公務人力發展中心 → 網站相關資源 → 民間相關機構)

National Center for High-Performance Computing (國家高速網路與計算中心), Instrument Technology Research Center (國家實驗研究院儀器科技研究中心), National Nano Device Laboratories (國家奈米元件實驗室), Institute of Nuclear Energy Research des Atomic Energy Council (原子能委員會核能研究所)

Fußnoten:

366 National Center for High-Performance Computing → Service → Trainingsservice

(國家高速網路與計算中心 → 服務專區 → 教育訓練服務)

367 Instrument Technology Research Center → Trainingsprogramm

(國家實驗研究院儀器科技研究中心 → 訓練班),

Precision Instrument Development Center (精密儀器發展中心)

368 National Nano Device Laboratories → Bildung und Geschäfte → Weiterbildung

(國家奈米元件實驗室 → 育才與業務推廣 → 教育訓練)

369 Institute of Nuclear Energy Research → Anstellung → Wehrdienste für Forschungsprojekte → Fortbildung und Karriereplanung

(原子能委員會核能研究所 → 菁英招募 → 研發替代役專區 → 培訓與生涯規劃)

4.5.2.2 Betriebliche Aus- und Weiterbildung (私人企業辦理的人才養成訓練和在職進修)

4.5.3 Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen

(失業者和特定對象的職業訓練)

4.5.3.1 Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (失業者的職業訓練)

Fußnoten:

375 Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Ministry of Labor (LSRSLLR) → Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (117) Richtlinie zur Unterstützung der regionalen Verwaltungsbehörde für die Durchführung der Berufsbildungsmaßnahmen von Arbeitslosen

[勞動部勞動法令查詢系統 → 中文 → 行政規則 → 職業訓練目 → (117) 補助地方政府辦理失業者職業訓練作業規定]

376 LSRSLLR → ... → (83) Richtlinie zur Förderung der Gewerkschaften für die Durchführung der Berufsbildungsmaßnahmen von Arbeitslose

[勞動部勞動法令查詢系統 → 、 、 、 → (83) 推動工會團體辦理失業者職業訓練計畫]

380 LSRSLLR → ... → (87) Kooperationsprojekt der beruflich integrierten Weiterbildung

[勞動部勞動法令查詢系統 → 、 、 、 → (87) 推動與事業單位合作辦理失業者訓用合一職前訓練計畫], DGBAS → Staatliche Statistik → Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsstatistik → ebook → Tabelle 16 (行政院主計處 → 政府統計 → 就業、失業統計 → 電子書 → 表 16)

381 Verordnung zur Einführung der Arbeitsförderungszuschüsse (就業促進津貼實施辦法), Unterhaltsbeihilfe in der Berufsbildungszeit (職業訓練生活津貼), Beschäftigungssicherungsfonds (就業安定基金)

382 Training Center of Veterans Affairs Commission → Download des Trainingsprogramms 2007

(行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心 → 96 年度職業訓練招生簡章)

383 Training Center of Veterans Affairs Commission → Download der Trainingsprogramme → Trainingsprogramm 2013

(行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心 → 年度簡章下載 → 102 年度職業訓練招生簡章)

4.5.3.2 Berufliche Weiterbildung bei besonderen Personengruppen (特定對象的職業訓練)

Text:

Beschäftigungsdienstgesetz (就業服務法), Vernachlässigte Personengruppen (弱勢對象), die straffällig gewordenen Erwachsenen (更生保護人)

(1) Behinderte (身心障礙者)

Behindertenrechtsschutzgesetz (身心障礙者權益保障法), Beschäftigungsrecht (就業權益),

Beschäftigungsbericht der Behinderten 2009 (98年身心障礙者勞動狀況調查報告),

(A) Gesamte Behindertengruppe (全體身心障礙者)

Tabelle 4.5.3.2-1: Behinderte mit bzw. ohne Aus- und/oder Weiterbildungserfahrungen

(表 4.5.3.2-1: 身心障礙者參加職業訓練之經驗)

Erwerbsfähigen und -willigen (有能力且有意願工作之非勞動力), weitere Nichtarbeitskräfte (其他非勞動力)

Tabelle 4.5.3.2-2: Gründe der Nichtteilnahme an die Aus- und/oder Weiterbildung

(表 4.5.3.2-2: 身心障礙者沒有參加過「職業訓練」的原因)

Es ist nicht nötig, weil der Behinderte nicht arbeiten kann bzw. will (因無法工作或不想工作, 而無須參加職業訓練), Der Behinderte weiß nicht, wo er aus- bzw. weitergebildet werden kann (不知道到哪裡找職業訓練), Die aktuelle Tätigkeit braucht nicht aus- bzw. weiterzubilden (對目前工作滿意無須再接受訓練), Der Behinderte hat keine Zeit (沒有時間接受訓練), Der Behinderte hat keine Informationen über die Angebote (無從得知職業訓練的訊息), Es gibt keine entsprechende Trainingsmaßnahmen (沒有符合自己需要之訓練), Die Verkehrsverhältnisse sind ungünstig (交通不便), Sonstige (其他)

(B) Erwerbstätige Behinderten (在就業狀態之身心障礙者)

die Weiterbildung für zweite Berufsqualifikation (第二專長訓練), Anwendung der Software (電腦軟體應用), Webdesign (網頁設計)

(C) Nichterwerbstätige, aber beschäftigungswillige Behinderte (在非就業狀態, 但有意願工作之身心障礙者: 即「身心障礙希望接受僱用之失業者」和「身心障礙有能力且有意願工作之非勞動力」)

„Backen“-Kurs (食品烘焙)

Mittelfristiges Projekt zur Arbeitsförderung der Behinderten (促進身心障礙者就業中程計畫), Lernschnittstelle und Lernstoffe für das Online-Lernen der Behinderten (身心障礙者無障礙學習平台暨教材計畫)

Fußnoten:

386 Behindertenwohlfahrtsgesetz (殘障福利法), Behindertenschutzgesetz (身心障礙者保護法)

387 Verordnung zur Errichtung, Verwaltung und Zuschüsse der Berufsbildungseinrichtungen für Behinderte (身心障礙者職業訓練機構設立管理及補助準則), Verordnung zur Auswahl und Ausbildung des Fachpersonals für die Berufsfähigkeitsentwicklung von Behinderten (身心障礙者職業重建服務專業人員選用及培訓準則), Richtlinie zum Berufsausbildungsprojekt für Behinderte (vgl. LRSLLR → .. → Vocational Training → [34] Richtlinie ...)

[行政院勞工委員會職業訓練局推動辦理身心障礙者職業訓練計畫 (見: 勞動部勞動法令查詢系統 → 、 、 → 職業訓練目 → (34) 行政院勞工委員會職業訓練局推動辦理身心障礙者職業訓練計畫)],

Richtlinie zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Behinderte (vgl. ebenda → ... → [88] Richtlinie ...)

[推動辦理身心障礙者職業訓練計畫 (見: 同上 → 、 、 、 → (88) 推動辦理身心障礙者職業訓練計畫)],

Richtlinie zur Ausrüstungszuschüsse der Berufsbildungseinrichtungen für Behinderte (vgl. ebenda → ... → [40] Richtlinie ...)

[行政院勞工委員會職業訓練局辦理身心障礙者職業訓練機構設備 (設施) 獎助審核作業要點 (見: 同上 → 、 、 、 → (40) 行政院勞工委員會職業訓練局辦理身心障礙者職業訓練機構設備 (設施) 獎助審核作業要點]

390 LRSLLR → .. → Vocational Training → (19) Richtlinie zur Regelung der Datenbank der Berufsfähigkeitsentwicklung von Behinderten

[勞動部勞動法令查詢系統 → 、 、 → 職業訓練目 → (19) 全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統帳號申請及使用規定]

393 BEVT → Behinderte → Aktuelle Nachrichten des BEVT vom 28.12.2006, Kursliste der vom BEVT für Behinderte beauftragten Aus- und Weiterbildung 2007

(職訓局 → 身心障礙者 → 28.12.2006 即時新聞: 96 年度委託辦理身心障礙者養成暨進修職業訓練一覽表)

395 BEVT → Behinderte → barrierefreies e-Net → Neueste Kurse

(職訓局 → 身心障礙人士 → 無礙 e 網 → 最新課程)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

397 BEVT → Webseite für behinderte Menschen → Berufliche Rehabilitation → Digitallernen
(職訓局 → 身心障礙人士主題網 → 職業重建 → 數位學習),
ebenda → .. → Audiovisuelle Lehrstoffe
(同上 → 、 、 → 視聽媒體教材)

(2) Ältere Menschen (中高齡者)

Text:

Beschäftigungserhebung der Ältere 2011 (100 年中老年就業狀況調查)
Leihbeschäftigte (人力派遣工作者), eine provisorische Arbeitsstelle (臨時性工作), Nebenbeschäftigte (兼差者),
Potenzielle Arbeitnehmer der älteren Nichtarbeitskräfte [潛在 (: 未來可能會找工作) 之中老年非勞動力]
Tabelle 4.5.3.2-3: Gewünschte Weiterbildungsthemen der potentiellen älteren Arbeitnehmer (Oktober 2011)
(表 4.5.3.2-3 : 未來可能會找工作之 45 歲以上非勞動力最想接受之職業訓練類別 - 100 年 10 月)
Weiterbildungswillige der potentiellen älteren Arbeitnehmer (想接受職業訓練之潛在中老年工作者), Fremdsprachen (外語), IT-Kenntnisse (電腦相關課程), Verwaltungsarbeit (一般行政事務), Arbeitssicherheit (職業安全訓練), Verkaufsmethoden und Kundenservice (銷售或顧客服務訓練), Bewirtschaftung der Landwirtschaft (農、牧經營), Sonstige (其他), nach Schulabschluss (按教育程度分), nach Ehestand (按婚姻狀況分), ledig (未婚), mit Ehe- bzw. Lebenspartner (有配偶或同居), Alleinstehende m. Eheerfahrung (離婚、分居或喪偶)

Fußnoten:

398 DGBAS → Staatliche Statistik → Beschäftigungserhebung der Ältere → Datenanalyse → Zusammenfassung der Datenanalyse → 2011
(行政院主計處 → 政府統計 → 中老年就業狀況調查 → 統計分析 → 綜合分析 → 100 年)

(3) Ureinwohner (原住民)

Text:

Richtlinien zur Förderung und Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen für die Arbeitslosen in den Ureinwohnergebieten (推動原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練作業規定), Beschäftigungserhebung der Ureinwohner (原住民就業狀況調查)
Tabelle 4.5.3.2-4: Ureinwohner-Arbeitskräfte mit Aus- bzw. Weiterbildungserfahrungen (Dezember 2011)
(表 4.5.3.2-4 : 原住民勞動力職業訓練參與情形 - 100 年 12 月)
keine Angabe (不知道 / 未回答), nach Beschäftigungsstand (按就業狀況)
Tabelle 4.5.3.2-5: Ausgewählte Gründe für die Ureinwohner-Arbeitskräfte, die aus- bzw. weitergebildet wurden und nicht in einem gelernten Tätigkeitsbereich arbeiteten (Dezember 2011)
(表 4.5.3.2-5 : 原住民勞動力參加職業訓練後沒有從事與職訓相關工作之主要原因 - 100 年 12 月)
Es fehlt entsprechende Arbeitsstellen im Arbeitsmarkt (沒有工作機會), keine Einstellung in entsprechenden Arbeitsstellen (找不到與訓練相關的工作), neue Vorstellung über Berufstätigkeit (改變對就業的看法), kein gefordertes Zertifikat (沒有證照, 無法僱用)

(4) Straffällige und vorbestrafte Erwachsene (受刑人及更生保護人)

Text:

Straflager (矯正機關), Mindersicherheitsgefängnisse (外役監獄), Trainingsinstitute (技能訓練所), Verordnung zum Bezahlen der Arbeitsgelder im Gefängnis (監所作業勞作金給付辦法)
Tabelle 4.5.3.2-6 Vocational Training in den Straflagern
(表 4.5.3.2-6 : 矯正機關技能訓練辦理情形)
Kategorien (項目別), Anzahl der Kurse (Klassen) (開辦班次), Teilnahmefälle (參訓人次), Teilnahme an die Fertigungsprüfung für C-Klassen-Zertifikate (參加丙級檢定人次), Anzahl der Bestanden (檢定合格人次), Bestandsquote (合格率)
Zweigstellen der Fernuniversitäten (空中大學的面授點), After-Care Association (更生保護會), Verordnung zur Durchführung der Arbeitsförderungszuschüsse (就業促進津貼實施辦法), Jugendstraffällige (青少年受刑人), Ersatzschule (矯正學校 / 少年矯正機關)
Tabelle 4.5.3.2-7: Vocational Training in den Ersatzschulen des Ministry of Justice 2012
(表 4.5.3.2-7 : 101 年少年矯正機關技能訓練辦理情形)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Fußnoten:

- 406 Justizministerium/Ministry of Justice → unterstellte Behörden → Straflager
(法務部 → 所屬機關介紹 → 矯正機關)
- 408 Teleeinkaufsnetz (購物網), Warenbörse der hauseigenen Produkte von Straflagern (矯正機關自營產品展售商城),
MoJ → Aufgabeninformation
(法務部 → 業務宣導),
Warenbörse der hauseigenen Produkte von Straflagern → nach Einrichtungszugehörigkeit
(矯正機關自營產品展售商城 → 依機關性質)
- 412 Gesetz zum Schutz der Strafentlassenen (更生保護法), Verordnung zur Organisation und Verwaltung der After-Care Association (更生保護會組織及管理辦法), Taiwan After-Care Association (財團法人臺灣更生保護會), Fujian After-Care Association (財團法人福建更生保護會), Körperschaftliche Organisation (法人組織)
- 413 Taiwan After-Care Association → Serviceinhalte → Aus- und Weiterbildung
(財團法人臺灣更生保護會 → 服務內容 → 技能訓練),
Taiwan After-Care Association → Geschäfte
(財團法人臺灣更生保護會 → 事業專區)
- 415 Chengjheng High School (誠正中學), Ming Yang High School (明陽中學), Tanyuan Reform School (桃園少年輔育院), Changhua Reform School (彰化少年輔育院)
- 416 Chengjheng High School (誠正中學),
Ming Yang High School → Informationsservice → Statistische Daten → Geschäfte → Trainingsergebnisse → 2012
(明陽中學 → 資訊公開服務 → 統計資訊 → 業務成效 → 技訓成果 → 101 年技能訓練辦理情形),
Tanyuan Reform School → Statistische Daten → Geschäfte → Trainingsergebnisse → 2012
(桃園少年輔育院 → 統計園地 → 業務成效 → 技訓成果 → 技能訓練辦理情形 - 101 年 1~12 月),
Changhua Reform School → Statistische Daten → Geschäfte → Trainingsergebnisse → 2012
(彰化少年輔育院 → 統計園地 → 業務成效 → 技訓成果 → 101 年技能訓練辦理情形)

4.5.4 E-Learning im Bereich beruflicher Weiterbildung (數位學習在「在職進修」方面的應用)

Text:

Taiwan E-Learning Programm (數位學習國家型科技計畫), Taiwan E-Learning and Digital Archives Programm (數位典藏與數位學習國家型科技計畫)

Fußnoten:

- 417 Projekts zur digitalen Taiwan (數位臺灣計畫)

4.5.4.1 E-Learning von Beamten (公務人力的數位學習)

Text:

Lebenslangen Lern-Pass/LLL-Pass [(公務人員) 終身學習護照], Beamten- E-Learning-Netz (e 等公務員學習網), IT-School für Beamte (公務員資訊學習網)

Tabelle 4.5.4.1-1: Ausgewählte nationale Beamten-E-Learning-Netze

(表 4.5.4.1-1: 部份「公務機關數位學習網站」)

E-Learning Center (Regional Civil Service Development Institute) (地方行政研習 e 學中心), Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan (行政院研究發展考核委員會), Netz-College für Verwaltungsbeamte (網路文官學院), E-Learning in Taiwan 2008 (2008 數位學習白皮書)

Tabelle 4.5.4.1-2: Ausgewählte regionale Beamten-E-Learning-Netze

(表 4.5.4.1-2: 部份「地方機關數位學習網站」)

Taipei E-Campus (Taipei City Government) (臺北市公務人員訓練中心「臺北 e 大」), Taichung E-College (Taichung City Government) (臺中市政府「臺中 E 學苑」), Nantao-E-Netz (Nantao Kreis Government) (南投縣政府「e 學網」), Hafenstadt-E-College (Kaohsiung City Government) (高雄市政府「港都 e 學院」), Hauptstadt-E-Schule (Tainan City Government) (臺南市政府「府城 e 學院」)

Fußnoten:

- 418 Konzept zum E-Learning von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm zugehörigen Behörden und Schulen (行政院及所屬各機關公務人員數位學習推動方案), Richtlinie zu den Weiterbildungs- und E-Learning-Stunden von Beamten (公務人員每人每年最低學習時數, 數位學習時數等辦理事項規定)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

- 419 Richtlinie zum LLL-Pass von Beamten des Exekutive Yuan und der ihm zugehörigen Behörden und Schulen und zur Akkreditierung von Weiterbildungsträgern (行政院所屬各機關公務人員終身學習護照核發及認證作業要點)
- 421 E-College der National Academy of Civil Service (國家文官學院的「文官 e 學苑」), E-Learning-Netz des Ministry of Foreign Affairs (外交部遠距教學網), E-Learning-Netz des Bureau of High Speed Rail (交通部高速鐵路工程局教學網站), E-Learning-Netz des Water Resources Agency (水利署網路教育訓練系統), E-Learning-Netz des Metro Taipei der Taipei City Government (臺北捷運網路大學)

4.5.4.2 E-Learning von Arbeits- und Fachkräften (勞工和專業人員的數位學習)

Text:

Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings (政府教育訓練整合服務資訊網), Arbeitsstellenbörse-Netz (全國就業 e 網), Arbeitsmarktbörse-Netzen (人力銀行)

Tabelle 4.5.4.2-1: Öffentliche E-Learning-Netze für Arbeits- und Fachkräfte

(表 4.5.4.2-1: 政府為勞工和專業人員設立的數位學習網站)

E-Campus für Vocational Training (職業訓練網路大學), E-Netz für Arbeiterbildung (全民勞教 e 網), Science Park Administration, National Science Council (國科會科學工業園區管理局), E-Learning-Netz für technologische Fachkräfte (科技人才學習網), E-Learning Center der Semiconductor Institute (半導體學院網路學習中心)

(1) E-Campus für Vocational Training (職業訓練網路大學)

echte Hochschule/Präsenzhochschule (實體大學), die Fakultät für Elektronik, Elektromechanik, Maschinenbau, Informatik, Gastronomie und Hotellerie, Dienstleistungen, sonstige Themen und Bildungsgutscheine (電子學院、電機學院、機械學院、資訊學院、餐旅學院、服務業學院、綜合學院和學習券學院), zertifizierte Kurse (認證課程), Berufsgruppen (職能群 / 職類別), Elektronik (電子類), Elektromechanik (電機類), Maschinenbau (機械類), Informatik (資訊類), Hauswirtschaft (家事類), Handel und Management (商業管理類), Tourismus und Gastronomie (觀光餐飲類), Gartenbau (景觀園藝類), Fremdsprachen (語文類)

(2) E-Netz für Arbeiterbildung (全民勞教 e 網)

(3) E-Learning-Netze für technologische Fachkräfte (科技專業人才學習網站)

Lernnetz für technologische Fachkräfte der Science Park Administration (科學工業園區管理局科技人才學習網), IC-Industrie/integrated circuit industry (IC 產業)

(4) KMU-Netz-Campus (中小企業網路大學校)

LLL-Pass (終身學習護照), Informationstechnologie (資訊科技), Marketing (行銷流通), Finanzen (財務融通), Allgemeinwissen (綜合知識), Personalentwicklung (人力資源), Innovation (創業育成)

Fußnoten:

424 Department of Labor (Taipei City) (臺北市政府勞工局「職訓中心」), Bureau of Labor (Kaohsiung City) (高雄市政府勞工局「就業中心」),

SMEA → Informationspalette → Geschäftsinformation → Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings im Betrieb

[經濟部中小企業處 → 消息看板 → 業務消息 (2007-11-23) → 「政府教育訓練整合服務」網站開張營運, 歡迎上網體驗, GET 十方教育訓練資訊]

425 Vocational Trainings' E-Netz → Kursinformation

(職訓 e 網 → 課程資訊)

427 CLA → Informationszentrum → Zusammenarbeit von BEVT und den privaten Arbeitsmarktbörsen über die Weiterbildungsinformation (News vom 05.11.2007)

(勞委會 → 訊息中心 → 2007-11-05 結合公、私部門網路資源強化職訓資訊)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

- 428 Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung (Virtuelle Universität für das Vocational Training) → Forschung und Entwicklung → Training and Development Nr. 6 (September 2009) → Titelgeschichte → Part 3» Durchführung – Ganzheitliche Einführung des Mechanismus zum E-Learning
(勞動力發展數位平台 / 職業訓練網路大學 → 研發推廣 → 訓練與研發第 6 期 98 年 09 月 → 封面故事 → Part 3» 執行篇 – 我國數位學習機制全面啟動),
ebenda → .. → Wissenschaftsblickfeld → Bericht zur Einrichtung und zur Funktionalität des E-Campus für Vocational Training
(同上 → 、 → 學術視窗 → 職業訓練網路大學數位學習平台建置與初期維運檢討評估報告)
- 429 Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung → about us
(勞動力發展數位平台 → 關於我們)
- 430 Digitale Plattform zur Arbeitskräfteentwicklung → Fertigkeitprüfung → Berufe der Fertigkeitprüfung
(勞動力發展數位平台 → 技能檢定 → 技能檢定列表)
- 431 Arbeitsvermittlung (就業服務), Arbeitsbedingungen (勞動條件), Arbeitsversicherung (勞工保險), Arbeitssicherheit (勞工安全衛生), Arbeitswohlfahrt (勞工福利), Gewerkschaft und Konsultationen (工會與集體協商), Verhandlungen im Konfliktfall zwischen Arbeitgebern und -nehmern (勞資爭議處理), berufliche Gleichstellung beider Geschlechter (性別工作平等), Behinderten-Berufsbildung für Beschäftigung (身障者就業訓練), ausländische Arbeitnehmer (外籍勞工), Freizeitaktivitäten (樂活休閒),
E-Netz für Arbeiterbildung → about us → Einführung des E-Netzes
(全民勞教 e 網 → 關於我們 → e 網簡介)
- 433 Semiconductor Technology (半導體技術), Communications & Computer Integrated Applications (通訊與資訊軟體技術), Opto-electronic Technology (光電技術), Biotechnology (醫藥生技), The Training Programm of Chemical Safety & Hygiene, Environment Engineer and Management (化學品安全衛生、環境工程與管理), Technology Law (科技法律), Project for Talents Development for Decision Analysis and Management of High-Tech Industry (企業決策分析與管理), Management Topics (管理講座),
Lernnetz für technologische Fachkräfte der Science Park Administration, National Science Council → Trainingsergebnisse → 2012
(科學工業園區管理局科技人才學習網 → 培訓成果 → 2012).
- 434 ebenda → Ziel der Websites
(同上 → 網站宗旨),
ebenda → Überblick der Kurse
(同上 → 課程總覽)
- 436 E-Learning Center der Semiconductor Institute → Informationscenter zum Lernen → Kurssuchen
(半導體學院網路學習中心 → 學習資源中心 → 課程搜尋)
- 437 SMEA → Informationspalette → Geschäftsinformation → KMU-E-Learning-Netz im Betrieb (Stand: 03.10.2003)
(經濟部中小企業處 → 消息看板 → 業務消息 2003-10-03)
- 438 KMU-E-Campus → Einführung des Netz-Campus
(中小企業網路大學校 → 網大介紹)
- 439 KMU-E-Campus → Betriebliches Lernen
(中小企業網路大學校 → 企業學習)

4.5.4.3 E-Learning im Schulsystem (學校體系的數位學習)

Text:

Tabelle 4.5.4.3-1: Ausgewählte öffentliche E-Learning-Netze für Lehrer und Schüler

(表 4.5.4.3-1: 部份提供給「教師和學生的數位學習網站」)

E-Learning-Portal der sechs Fachrichtungen (六大學習網), E-Learning-Netz zur Geschichte und Kultur (歷史文化學習網), E-Learning-Netz zum Leben (生命教育學習網), E-Learning-Netz zur Natur und Biologie (自然生態學習網), E-Learning-Netz zur Naturwissenschaft und Technik (科學教育學習網), E-Learning-Netz zur Gesundheit (健康醫學學習網), E-Learning-Netz zum Thema Kunst (人文藝術網), Taiwan Elementary and Secondary Educator Community (國民教育社群網), E-Learning-Netz der Taipei City (臺北市數位學習網)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

4.5.4.4 Öffentliche E-Learning-Netze für jedermann (向全民開放的數位學習網站)

Text:

Tabelle 4.5.4.4-1: Ausgewählte öffentliche E-Learning-Netze für jedermann

(表 4.5.4.4-1: 部份「向全民開放的數位學習網站」)

NCL E-Learning Campus (National Central Library, Ministry of Education) (國家圖書館遠距學園), Kultur-Netz (Ministry of Culture) (文化部藝學網), Palace-E-Campus (National Palace Museum) (故宮 e 學園), Hakka-E-College (Council for Hakka Affairs) (哈客網路學院), E-College der taiwanesischen Ureinwohner (Council of Indigenous Peoples) (臺灣原住民族數位學習中心), Global Chinese Language and Culture Center (Overseas Chinese Affairs Commission) (全球華文網路教育中心), Formosas' E-Medical School (Department of Health) (臺灣 e 學院), Taiwan CDC e-Learning Website (Center for Disease Control, Department of Health) (傳染病數位學習網), National Education Radio (Ministry of Education) (國立教育廣播電台), Landwirtschaftliches Wissensportal (Council of Agriculture) (農業知識入口網)

4.5.4.5 Fazit (總結)

Text:

Quality Control Center (品質管控中心), Gruppe zur Erstellung der „Kriterien der E-Learning-Qualität“ (「數位學習品質規範」制訂小組), Kurse, Anbieter und Softwares für E-Learning (數位學習「教材」、「服務」和「應用程式」)

Fußnoten:

440 e-Learning Quality Service Center → about eLQSC → Einführung des eLQSC

(數位學習品質服務中心 → 關於中心 → 中心簡介)

4.6 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (職業進修的訓練經費)

4.6.1 Rechtliche Grundlagen (與職業進修經費有關之法規)

Text:

Gesetze (法律), Rechtsverordnungen (命令), Verfahrensvorschriften (行政規則)

Fußnoten:

441 Gesetz zur Aufstellung und Verwaltung der Bildungsfinanzen (教育經費編列及管理法)

4.6.1.1 Gesetze (法律)

Text:

Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie (生技新藥產業發展條例), Gewerbesteuerbetrag (營利事業所得稅額), Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung in der biopharmazeutischen Industrie (生技新藥公司研究與發展及人才培訓支出適用投資抵減辦法), Wirtschaftsförderungsgesetz (促進產業升級條例), Steuerermäßigung (租稅抵減), Einkommensteuergesetz (所得稅法), Beschäftigungsversicherungsgesetz (就業保險法)

Tabelle 4.6.1.1-1: Beschäftigungssicherungsgebühren

(表 4.6.1.1-1: 就業安定費)

Wirtschafts- bzw. Arbeitsbranchen (工作類別), Kategorien (分類), Beitrag pro Person (Monat/Tag) (NT\$) (每人每月 / 每日繳納數額), Ozeanfischerei (海洋漁撈工作), arbeitet auf dem Fischereischiff (屬漁船船員工作), arbeitet im Bereich „Ozeanfischzucht“ (屬海洋箱網養殖漁撈工作), Haushaltshilfe (家庭幫傭工作), bei den einheimischen Antragstellern (由本國人申請), bei den ausländischen Antragstellern (由外國人申請), verarbeitendes Gewerbe (製造工作), nichthochtechnologisch [屬一般製造業、製造業重大投資傳統產業 (非高科技)、特定製程及特殊時程產業], hochtechnologisch [屬製造業重大投資非傳統產業 (高科技)], spezielle Produktprozesse und neue Investitionsprojekte (hochtechnologisch): Die Zahl der beschäftigten Ausländer ist über der geregelten Anzahl (x) [屬製造業特定製程產業及新增投資案 (高科技): 提高外國人核配比率], $x < 5\%$ (百分之五以下), $5\% < x \leq 10\%$ (超過百分之五至百分之十以下), $x > 10\%$ (超過百分之十), spezielle Produktprozesse (sonstig): Die Zahl der beschäftigten Ausländer ist über der geregelten Anzahl (y) [屬製造業特定製程產業 (其他產業): 提高外國人核配比率], $y < 5\%$ (百分之五以下), $5\% < y \leq 10\%$ (超過百分之五至百分之十以下), y

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

> 10 % (超過百分之十), Baugewerbe (營造工作), für allgemeine Bauarbeit (屬一般營造工作), für öffentliche Bauprojekte (屬重大公共工程營造工作), alte Projekte: die bis zum 15.05.2001 abgeschlossenen Bauverträge [舊案(工程主辦機關收取投標單期間或簽訂工程契約在中華民國九十年五月十六日以前)], neue Projekte: die ab dem 16.05.2001 abgeschlossenen Bauverträge [新案(工程主辦機關收取投標單期間或簽訂工程契約在中華民國九十年五月十六日後)], Institutionspflege (機構看護工作), Pflegerheime, Altenheime, Sozialeinrichtungen, Pflegeeinrichtungen der Krankenhäuser usw. (長期照顧機構、養護機構、安養機構、財團法人社會福利機構、護理之家機構、慢性醫院或設有慢性病床、呼吸照護病床隻綜合醫院、醫院、專科醫院), Eigenheimpflege (家庭看護工作), (gesetzlich) Familien mit niedrigsten Einkommen bzw. mit Behindertenunterhaltszuschüssen für niedrigste Einkommensfamilien (被看護者或雇主為依社會救助法所核定之低收入戶或依身心障礙者生活補助費發給辦法領有低收入戶生活補助者), (gesetzlich) Familien mit niedrigeren Einkommen bzw. mit Behindertenunterhaltszuschüssen (被看護者或雇主為依中低收入老人生活津貼發給辦法核定領有中低收入老人生活津貼之中低收入者或依身心障礙者生活補助費發給辦法領有生活補助者), Familien, die nicht zu den beiden erwähnten Einkommensstufen gehören (被看護者或雇主非具以上身分), Sonstige (外展看護工作), gemeinnützige Gesellschaften u. Ä. (屬依法設立或登記之財團法人、非營利社團法人或其他以公益為目的之團體, 且最近一年內曾受地方主管機關委託辦理居家照顧服務者),

Quelle: Workforce Development Agency (WDA) (10.02.2015) → Informationsservice → gesetzliche Regelungen suchen → (28.03.2014) Novellierung der „Beschäftigungssicherungsgebühren, die die Arbeitgeber entrichten müssen, wenn sie Ausländer für die Tätigkeiten nach § 46 Abs. 1 Nr. 8 bis 10 des Beschäftigungsdienstgesetzes beschäftigen“; die Beiträge nach dieser Tabelle werden ab dem 30.03.2014 entrichtet. (Bekanntmachung mit der Nr. „勞動發管字第 1031811813 號“)

(資料來源: 勞動力發展署 → 資訊服務 → 法規查詢 → 103-03-28: 修正「雇主聘僱外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作應繳納就業安定費數額表」, 並自中華民國一百零三年三月三十日生效)(發文字號: 勞動發管字第 1031811813 號)

Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Beschäftigungssicherungsfonds (就業安定基金收支保管及運用辦法), Etatgesetz (預算法), Unterhaltszuschuss (生活津貼), Versicherer (保險人: 就業保險之保險人為「勞委會勞工保險局」), Versicherten (被保險人: 就業保險之被保險人為符合就業保險法第 5 條規定之「受僱勞工」), Beschäftigungsversicherungsfonds (就業保險基金), Arbeitslosengeld (失業給付), Zuschüsse für frühzeitig beschäftigte Arbeitslose (提早就業獎助津貼), Unterhaltszuschüsse für die berufliche Weiterbildung (職業訓練生活津貼), Mutterschaftszuschüsse während der lohnlosen Babybetreuungszeit (育嬰留職停薪津貼), Zuschüsse für die Krankenversicherungsbeiträge der Arbeitslosen und deren Familienangehörigen (失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助), Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel (就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法)

Fußnoten:

446 Verordnung zur Steuerermäßigung für die betriebliche Forschung und Entwicklung sowie die berufliche Weiterbildung (公司研究與發展及人才培訓支出適用投資抵減辦法)

447 BEVT 2010 → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. (6)

[職業訓練局 2010 → 01 提要分析, 第(6)頁]

455 Ministry of Labor → (Themen) Arbeitsversicherungen → (3) Beschäftigungsversicherung → (2) Versicherte und Beiträge [Stand: 07.07.2014]

[勞動部 → (業務主題) 勞動保險業務 → (3) 就業保險 → (2) 適用對象及保險費(更新日期: 103-07-07)]

456 Gesetzes zur Arbeitnehmerversicherung (勞工保險條例),

Ministry of Labor → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → 17.12.2013: ab 01.04.2013, Mindestlohn: pro Stunde 115 NT\$

(勞動部 → 新聞與公告 → 公佈欄 → 102-12-17: 自 103 年 1 月 1 日起, 每小時基本工資調整為 115 元)

Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor → Bürgerservice → Tabellen zur Beiträgeverteilung → Tabellen zur Beiträgeverteilung bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern → Tabelle zur Verteilung der Beschäftigungsversicherungsbeiträge (Geltung ab 01.07.2014)

[勞工保險局 → 其他便民服務 → 保險費分擔表 → 一般單位保險費分擔金額表 → 就業保險費分擔金額表(自 102 年 7 月 1 日起適用)]

Ministry of Labor → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → 16.09.2014: ab 01.07.2015, Mindestlohn pro Stunde 120 NT\$, Mindestlohn pro Monat 20.008 NT\$

(勞動部 → 新聞與公告 → 公佈欄 → 103-09-16: 自 104 年 7 月 1 日起, 每小時基本工資調整為 120 元, 每月基本工資調整為 20.008 元)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

457 Verordnung zur Arbeitsförderung nach dem Beschäftigungsversicherungsgesetz

(就業保險促進就業實施辦法)

459 Vocational Training Center, Labor Affairs Bureau, Taipei City → Informationen zur Institution → Fragen und Antworten → Wie wird der Unterhaltszuschuss in der beruflichen Weiterbildungszeit gerechnet?

(Stand: 15.09.2010)

(臺北市職能發展學院 → 機關介紹 → 常見問答 → 2010-09-15: 職業訓練生活津貼申請金額如何計算?)

460 Central Vocational Training Center, BEVT → Teilnehmer → Zuschüsseantrag

(職訓局中區職訓中心 → 學員專區 → 津貼申請)

461 Bureau of Labor Insurance → Arbeitslose Arbeitnehmer → Unterhaltszuschüsse für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenzeit

(勞工保險局 → 失業勞工 → 職業訓練生活津貼)

462 einen aus dem Arbeitnehmersicherungsfonds kommenden Spezialbetrag bei der Eröffnung der Beschäftigungsversicherung (就業保險開辦時, 「中央主管機關(勞委會)」自勞工保險基金提撥之專款), Zinsen der Versicherungsbeiträge (保險費孳息收入), jährliche Überschüsse nach den Leistungsausgaben (保險給付支出之結餘), Strafgebühren der fristüberschreitenden Beitragsabgabe (保險費滯納金), Investitionseinnahmen dieses Fonds (基金運用之收益)

4.6.1.2 Rechtsverordnungen (命令)

Text:

Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds (職業訓練基金設置管理運用辦法), Verordnung zur Überprüfung der betrieblichen Berufsbildungsausgaben (事業機構支付職業訓練費用審核辦法), Subventionsverordnung zur Durchführung beruflicher Weiterbildung (辦理進修訓練補助辦法), Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer (營利事業所得稅查核準則), Betriebliche Bildungsaufwendungen (訓練費), Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende (高級中等以上學校學生就學貸款辦法), Facharbeiter (技術工人), Fachpersonal auf gleichem Niveau (同一等級的技術人員), Schul- bzw. Studiengebühr (學雜費), Praktikumsgebühr für schul- bzw. hochschulinterne Praktiken (實習費), Bücherkosten (書籍費), Mieten (住宿費), Versicherungsbeitrag für Schüler- bzw. Studentenversicherung (學生團體保險費), Unterhaltsbeitrag (生活費), Auslandsreise zum Lernen (海外研修費), Darlehensverordnung für das Auslandsstudium (教育部補助留學生就學貸款辦法)

Fußnoten:

472 MoE → .. → Higher Education → 79 (Richtlinie) Richtlinie zur Durchführung des Darlehens für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende

[教育部 → 、 、 → 高等教育 → 79 (行政規則) 高級中等以上學校學生就學貸款作業要點]

473 MoE → .. → International and Cross-strait Education → 6 (Verordnung) Darlehensverordnung für das Auslandsstudium

[教育部 → 、 、 → 國際及兩岸教育 → 6 (命令) 教育部補助留學生就學貸款辦法]

4.6.2 Finanzierungsquellen (職業進修經費之來源)

Text:

Staatsregierung und regionalen Verwaltungsbehörde (中央及地方政府)

4.6.2.1 Öffentliche Hand (政府)

Text:

Sonderetat (專案預算), Öffentliche Mittel für berufliche Weiterbildung, exklusive des öffentlichen Dienstes (政府的職業進修經費支出 - 不包括公務人員的進修經費), Äquivalenzprinzip (受益者付費原則 / 使用者付費原則), Jahres- und Projektetats der Regierungen (中央及地方政府的年度預算及專案預算), Staatsfonds (政府基金), Wirtschaftsinnovationsgesetzes (產業創新條例), Staatlich-wissenschaftliche und -technische Entwicklungsfonds des Executive Yuan (行政院國家科學技術發展基金), Gesetz zur Entwicklung der KMU (中小企業發展條例), Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte (身心障礙者就業基金)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Fußnoten:

- 479 DGBAS → Regierungsetats → Generaletat der Staatsregierung und Etats der Ministerien und unterstellten Behörden → 2013 → Etats 2013 → Staatsregierungsetat → Tabellen des Etats → Ausgabenliste nach den Ausgaben Zwecken der Behörden
(行政院主計處 → 政府預算 → 中央政府總預算及附屬單位預算 → 102 年度 → 102 年度預算案 → 總預算案 → 預算表 → 歲出機關別預算表)
- 483 Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Staatsentwicklungsfonds des Executive Yuan
(行政院國家發展基金收支保管及運用辦法)
- 486 Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Chinesisch-Amerikanischen Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung (行政院中美經濟社會發展基金收支保管及運用辦法)
- 489 Projekt für Eliten-Auslandsstudium (菁英留學計畫推動方案)
- 490 Verordnung zur Verwaltung und Verwendung des Erschließungsfonds des Executive Yuan
(行政院開發基金收支保管及運用辦法)
- 492 Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des staatlich-wissenschaftlichen und -technischen Entwicklungsfonds des Executive Yuan (行政院國家科學技術發展基金收支保管及運用辦法)
- 493 Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Entwicklungsfonds der KMU
(中小企業發展基金收支保管及運用辦法)
- 496 Verordnung zur Verteilung der aus dem „Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte“ kommenden Geldmittel des Beschäftigungssicherungsfonds
(身心障礙者就業基金撥交就業安定基金提撥及分配辦法)

4.6.2.2 Wirtschaft (企業界)

Text:

- Arbeitgeberverbände (行、職業公會 / 同業公會), Gewerkschaften (職業工會 / 工會), Weißbuch KMU (中小企業白皮書), Betriebsausgaben (營業費用), Betriebskosten (營運成本)
- Tabelle 4.6.2.2-1: Anteile der Weiterbildungsausgaben von KMU und Großunternehmen an den Betriebskosten und Betriebsausgaben 2009 und 2010
(表 4.6.2.2-1 : 2009 年及 2010 年中小企業和大型企業的職業訓練經費占營運成本及營業費用之比率)
- Tabelle 4.6.2.2-2: Weiterbildungsetat der KMU
(表 4.6.2.2-2 : 中小企業的職業訓練預算)

Fußnoten:

- 499 Berufsbildungsbericht 2011 → 02 Tabellen → Tabelle 6
(100 年職業訓練概況調查 → 02 統計表 → 表 6 職業訓練單位數、受訓人次及費用支出 - 按辦理單位別及地區分)
- 500 Daten der Steuererklärungen der Gewerbesteuer (營利事業所得稅申報資料), Financial Data Center, Ministry of Finance (財政部財稅資料中心)
- 501 KMU-Weiterbildungszentrum Nord (北區中小企業研訓中心)

4.6.2.3 Gebühren der Weiterbildungsteilnehmer (受訓者繳交的費用)

Text:

- Tabelle 4.6.2.3-1: Berufliche Weiterbildungsausgaben der Erwerbstätigen nach Weiterbildungsinhalten 2012
(表 4.6.2.3-1 : 中華民國 100 年 6 月至 101 年 5 月, 勞工參加在職進修之經費負擔情況 - 按「訓練項目」分)
Fachkenntnisse und Fertigkeiten (專業技術訓練), IT-Kenntnisse (電腦相關課程), Verwaltungstätigkeiten (一般行政事務), Führungsmanagement (領導與管理), Personalmanagement (人際關係或溝通協調), Arbeitssicherheit (職業安全訓練), Marketingstrategie und Kundenservice (銷售或顧客服務), Finanzmanagement (財務管理), Forschungs- und Innovationsfähigkeiten (研發及創新能力), Sonstige Trainings (其他),
Quelle: ¹CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 30-40; ² ebenda → . → Tabelle 41-51
(資料來源: ¹101 年勞工生活及就業狀況調查 → 統計結果表 → 表 30-40, ² 同上 → 、 → 表 41-51)

Fußnoten:

- 503 CLA 2012 (101 年勞工生活及就業狀況調查)

4.6.3 Modelle zur staatlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (政府對「職業進修/進修訓練」的促進措施)

4.6.3.1 Steuerermäßigung (減稅)

Text:

Erhebung des Arbeitnehmereinkommens (職類別薪資調查), Berichtes zur Erhebung des Arbeitnehmereinkommens 2001 (職類別薪資調查報告, 中華民國九十年)

Tabelle 4.6.3.1-1: Weiterbildende Unternehmen 2000 – nach Unternehmenszugehörigkeit und Beschäftigtengrößenklassen

(表 4.6.3.1-1: 中華民國八十九年事業單位辦理員工職業訓練情形)

Beschäftigtengröße (企業規模), durchschnittliche Ausgaben pro Unternehmen (平均每家職業訓練費用), mit öffentlichen Zuschüssen (%) (有政府補助之家數比率), mit Steuerermäßigung (%) (有抵稅之家數比率), teilweise nehmen die Mitarbeiter die Kosten über (%) (需要員工負擔部分費用之家數比率)

Fußnoten:

506 CLA → Informationszentrum → Pressemitteilung des Department of Statistics vom 21.05.2007 (Betriebliche Weiterbildung)

[勞委會 → 訊息中心 → 96年5月21日統計處新聞稿(事業單位辦理員工職業訓練情形)]

4.6.3.2 Subventionen (經費補助)

Text:

Subjektbezogene/individuelle Förderung (直接的/針對個人的補助), objektbezogene/institutionelle Förderung (間接的/針對機關團體的補助)

(1) Institutionelle Förderung (針對機關團體的補助)

Text:

Weiterbildungsträger/Weiterbildungseinrichtungen (職業訓練機構), Berufliche Weiterbildung für hochqualifizierte Fachkräfte (高級和專業人力的在職進修), Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer mit mittlerer bzw. einfacher Qualifizierungsstufe (在職勞工的進修訓練), Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen (協助事業單位人力資源提升計畫), Programm „Aufladen und Fliegen“ (充電起飛計畫)

Tabelle 4.6.3.2-1: Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen vs. Programm „Aufladen und Fliegen“

(表 4.6.3.2-1: 「協助事業單位人力資源提升計畫」和「充電起飛計畫」之比較)

Sofortaufladeprogramm (立即充電計畫), Zusatzauf ladeprogramm (充電加值計畫), Weiterbildungsprogramm „Aufladen und Neustarten“ (充電再出發訓練計畫), Unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub (放無薪假), US-Hypothekkrise (美國次貸危機), Kurzarbeit (減少工時), Geförderte Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose (失業者的職業訓練補助措施)

Tabelle 4.6.3.2-2: Ausgewählte Richtlinien bzw. Programme zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen

(表 4.6.3.2-2: 部份「與失業者職業訓練有關的行政規則和訓練計畫」)

Programm zur betrieblichen Weiterbildungsförderung für berufliche Wiedereingliederung der Arbeitslosen (推動事業單位辦理職前培訓計畫), Richtlinie zur Förderung der von regionalen Regierungen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose (補助地方政府辦理失業者職業訓練作業規定), Programm zur Förderung der von Gewerkschaften durchgeführten Arbeitslosentrainings (推動工會團體辦理失業者職業訓練計畫), Richtlinie zu den vom BEVT und den ihm unterstellten Berufsbildungszentren geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (行政院勞工委員會職業訓練局及所屬職業訓練中心推動辦理職業訓練補助要點), Richtlinie zur Weiterbildungsförderung der Pflegeberufe (辦理照顧服務職類職業訓練補助要點), Anfänger des Arbeitsmarkts (初次就業待業者)

Fußnoten:

- 509 Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Ministry of Labor (LSRSLLR) → Chinesisch
Richtlinien → Vocational Training → (159) Schwerpunkte zur Subvention der Weiterbildungsinstitutionen,
Arbeitnehmerweiterbildung durchzuführen
[勞動部勞動法令查詢系統 → 中文 → 行政規則 → 職業訓練目 → (159) 行政院勞工委員會職業訓練
局補助民間團體辦理在職訓練要點],
Guidelines and Action Plans for Service Industry Development (服務業發展綱領及行動方案), 12 Dienstleis-
tungsgewerbe [12 項 (服務業) 業別], Berufliches Weiterbildungskonzept für Erwerbstätige 2006 (95 年度補
助辦理在職進修訓練計畫)
- 510 Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations, Council of Labor Affairs (LSRSLLR) →
Chinesisch → Richtlinien → Vocational Training → (119) Programm zur Steigerung der betrieblichen Ar-
beitskräftekompetenzen
[行政院勞工委員會勞工法令查詢系統 → 中文 → 行政規則 → 職業訓練目 → (119) 協助事業單位人
力資源提升計畫]
- 511 ebenda → ... → (2) Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen – Programm des
Einzelbetriebstrainings
[同上 → 、 、 、 → (2) 協助事業單位人力資源提升個別型計畫],
ebenda → ... → (118) Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen – Programm des
betriebsverbundenen Trainings
[同上 → 、 、 、 → (118) 協助企業人力資源提升聯合型計畫]
- 512 ebenda → ... → (16) Programm „Aufladen und Fliegen“
[同上 → 、 、 、 → (16) 充電起飛計畫]
- 514 LSRSLLR → .. → Vocational Training → (24) Richtlinie zur Förderung des Sofortaufladeprogramms
[行政院勞工委員會勞工法令查詢系統 → 、 、 → 職業訓練 → (24) 立即充電補助作業要點],
ebenda → ... → (23) Sofortaufladeprogramm
[同上 → 、 、 、 → (23) 立即充電計畫]
- 515 ebenda → ... → (13) Zusatzauf ladeprogramm
[同上 → 、 、 、 → (13) 充電加值計畫],
ebenda → ... → (14) Richtlinie zur Förderung des Zusatzauf ladeprogramms
[同上 → 、 、 、 → (14) 充電加值補助作業要點]
- 516 ebenda → ... → (15) Weiterbildungsprogramm „Aufladen und Neustarten“
[同上 → 、 、 、 → (15) 充電再出發訓練計畫]
- 517 Pressemitteilung des Council of Labor Affairs vom 07.01.2009: Unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub in
Unternehmen mit über 200 Beschäftigten
(98 年 1 月 7 日行政院勞工委員會新聞稿: 「員工規模 200 人以上事業單位採行無薪休假概況」)
- 518 Maßnahmen zur sogenannten „unbezahlten Freistellung für Zwangsurlaub“
(政府對於所謂「無薪休假」相關協處措施)
- 519 Radio Taiwan International (中央廣播電臺)
- 521 Sechs aufblühende Wirtschaftszweige (六大新興產業), Biotechnologie (生物科技), erneuerbare Energie (綠
色能源), Pflegedienst (醫療照護), Zehn schwerwiegende Dienstleistungsgewerbe (十大重點服務業), Verbrei-
tung der taiwanesischen Delikatesse (美食國際化), Gesundheits- und Medizinische Dienstleistungen für
VIP-Ausländer (國際醫療), Internationale Logistik (國際物流), Messe (會展), Vier Digital-Wirtschaftsbran-
chen (新興智慧型產業), Cloud Computing (雲端運算) Battery Electric Vehicle (智慧電動車),
CEPD → Geschäfte → Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung → Wirtschaftspolitik und wirtschaftliche
Entwicklung)
(經建會 → 主要業務 → 促進產業發展 → 我國產業發展及政策)
- 522 LSRSLLR → .. → Vocational Training → (139) Programm zur betrieblichen Weiterbildungsförderung für
berufliche Wiedereingliederung der Arbeitslosen
[行政院勞工委員會勞工法令查詢系統 → 、 、 → 職業訓練目 → (139) 推動事業單位辦理職前培訓計畫]
- 524 LSRSLLR → .. → Vocational Training → (162) Richtlinie zur Förderung der von regionalen Regierungen
durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose
[同上 → 、 、 、 → (162) 補助地方政府辦理失業者職業訓練作業規定]
- 526 Training Information Management System (TIMS) (職業訓練資訊管理系統 / 職業訓練業務管理網)
- 528 LSRSLLR → .. → Vocational Training → (137) Programm zur Förderung der von Arbeitgeberverbänden
durchgeführten Arbeitslosentrainings
[同上 → 、 、 、 → (137) 推動工會團體辦理失業者職業訓練計畫]

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

529 ebenda → ... → (40) Richtlinie zu den vom BEVT und ihm unterstellten Berufsbildungszentren geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

[同上 → 、 、 、 → (40) 行政院勞工委員會職業訓練局及所屬職業訓練中心推動辦理職業訓練補助要點]

530 ebenda → ... → (169) Richtlinie zur Weiterbildungsförderung der Pflegeberufe

[同上 → 、 、 、 → (169) 辦理照顧服務職類職業訓練補助要點]

(2) Individuelle Förderung (針對個人的補助)

Text:

Tabelle 4.6.3.2-3 Aktuelle Programme zur individuellen Weiterbildungsförderung

(表 4.6.3.2-3 : 目前針對個人補助的在職進修措施)

Programm zur Arbeitskräfteinvestition der Industriegewerbe (產業人才投資計畫), Programm zur Steigerung der Lernmotivation von Beschäftigten (提升勞工自主學習計畫)

Fußnoten:

532 LRSLLR → .. → Vocational Training → (142) Richtlinie zur Förderung des Arbeitskräfteinvestitionsprogramms der Industriegewerbe

[行政院勞工委員會勞工法令查詢系統 → 、 、 → 職業訓練目 → (142) 產業人才投資方案補助要點],

ebenda → ... → (143) Programm zur Arbeitskräfteinvestition der Industriegewerbe

[同上 → 、 、 、 → (143) 產業人才投資計畫]

533 ebenda → ... → (149) Programm zur Steigerung der Lernmotivation von Beschäftigten

[同上 → 、 、 、 → (149) 提升勞工自主學習計畫]

4.6.3.3 Weiterbildungsgutschein (職業訓練券)

Text:

Lerngutschein (學習券), Programm zur Steigerung der Grunddigitalkenntnisse von Arbeitnehmern (提升勞工基礎數位能力研習計畫), Präsenzunterricht (實體課程), Lernheft (線上研習操作手冊), Lern-CD (課程光碟), Basiskenntnisse (電腦基本操作), Datenverarbeitung (文書處理), Internet-Anwendung (網際網路應用), Arbeitsvermittlungszentrum (就業服務中心), Lernportal für das selbstgesteuertes Computerlernen (線上研習平台)

Fußnoten:

535 BEVT → gesetzliche Regelungen → Richtlinien → Programm zur Unterstützung der Digitalkenntnisse von Arbeitslosen (Bekanntmachung vom 17.12.2007)

(職訓局 → 法令查詢 → 相關行政規則 → 補助失業者參加提升數位能力研習計畫, 發佈日期: 2007/12/17)

5 Statistische Angaben zur beruflichen Weiterbildung

(與「職業進修 / 進修訓練」有關的統計報告)

5.1 Berufsbildungsbericht 2011 (100 年職業訓練概況調查)

Text:

versichernde Einrichtungen (投保單位), Arbeitsversicherungsunternehmensdatei (勞工保險事業檔), öffentliche Verwaltung (公共行政), Militär (國防), Bildungswesen (教育服務業), staatliche Verwaltungsbehörden (政府行政機關), öffentliche Berufsbildungszentren (公立職業訓練機構), staatliche Institutionen (政府機關), Begriffsdefinitionen (職業訓練概況調查用語解釋), Die Berufsbildung (Vocational Training bzw. außerschulische Berufsbildung) umfasst organisierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche den Individuen berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, um zur Suche nach einer Beschäftigung und zum Berufsaufstieg beizutragen (職業訓練是為培養個人使具有熟練的工作技能與知識, 俾利於謀職、升職或提高生活品質, 所實施各項有系列之養成及進修訓練), Sie umfasst einerseits die Bildungsmaßnahmen für Facharbeiter, Fachkräfte und Führungskräfte im technischen und im Dienstleistungsbereich sowie in der Agrarwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei, dazu zählt auch die berufliche Weiterbildung des Aus- und Weiterbildungspersonals (職業訓練一方面包括技術工、技術性佐理人員與服務工作人員、中高級專門技術人員與管理人員以及農、林、漁、牧工作

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

人員，另外還包括職業訓練教學人員的訓練)，Andererseits umfasst sie die Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung; ausgeschlossen werden die schulische Berufsbildung (Technical- und Vocational Education), kurzfristige Trainingsprogramme für die neuen Mitarbeiter, Workshops, Fachtagungen, Sprachkurse sowie die Kurse für Gesundheit und Hobbys (另一方面包括養成訓練、進修訓練和轉業訓練，但是不包括技職教育、短時間之新進人員一般性始業訓練、講習會、研討會、語文訓練以及康樂性和業餘訓練如身體保健、插花、烹飪等)，Die Berufsausbildung umfasst Bildungsmaßnahmen, welche den Personengruppen – z.B. Arbeitsuchenden, Behinderten und Auszubildenden – angeboten werden, die erstmals in den Arbeitsmarkt eintreten und einen Beruf mit fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ausüben wollen (養成訓練是要使初次求職或初次從事某種特定職業者，習得職業上必需的基本技能與知識)，Die berufliche Weiterbildung umfasst Weiterbildungsmaßnahmen, welche den Beschäftigten gehobene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, um ihre Produktivität zu steigern (進修訓練是要使在職員工，習得較高層次或較新的工作技能與知識，以提高其生產力)

Tabelle 5.1-1: Teilnahmefälle und Weiterbildungsausgaben nach Bildungsanbietern 2011

(表 5.1-1: 100 年職業訓練單位數、受訓人次及費用支出)

Bildungsanbieter (職業訓練單位)，

Quelle: BEVT 2012 (Berufsbildungsbericht 2011) → 02 Tabellen → Tabelle 6

(資料來源：100 年職業訓練概況調查 → 02 統計表 → 表 6)

Fußnoten:

540 Versicherten (被保險人), Arbeitnehmersicherungs-gesetz (勞工保險條例)

541 BEVT 2012 (Berufsbildungsberichts 2011) → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. (7)

[100 年職業訓練概況調查 → 01 提要分析，第 (7) 頁]

542 BEVT 2003, S. (1) [職業訓練局 2003，第 (1) 頁]

(1) Vocational Training der staatlichen Institutionen (政府機關辦理的職業訓練)

Text:

berufliche Vorbereitungskurse/berufliche Vorbereitung (職前訓練), berufliche Weiterbildungsmaßnahmen/ berufliche Weiterbildung (進修訓練), Berufsgruppen (訓練職類), Durchführungsformen (辦理方式), Lernformen (授課方式), Onlinekurse/E-Learning (線上課程)

Tabelle 5.1-2: Bildungsmaßnahmen in staatlichen Institutionen nach Bildungsarten bzw. Geschlecht und Berufsgruppen 2011

(表 5.1-2: 100 年「政府機關」辦理職業訓練情形 - 按「訓練類別」或「性別」與「訓練職類」分)

Führungskräfte (主管及經理人員), Agrar-, Forst- und Fischereikräfte (農林漁牧生產人員), Handwerker (技藝有關工作人員), Techniker für Maschinenanlagen (機械設備操作及組裝人員)

Tabelle 5.1-3: Bildungsmaßnahmen in staatlichen Institutionen nach Durchführungsformen und Berufsgruppen 2011

(表 5.1-3: 100 年「政府機關」辦理職業訓練情形 - 按「辦理方式」與「訓練職類」分)

Die Bildungsmaßnahmen wurden in der Institution durchgeführt (自行辦理), Eine institutionsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Bildungsmaßnahmen durchzuführen (委託辦理), Der Staat finanzierte den Individuen, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen (補助辦理), Die Bildungsmaßnahmen wurden mit institutionsexternen Weiterbildungseinrichtungen kooperativ durchgeführt (聯合辦理)

(2) Weiterbildungsarbeit in Unternehmen (企業辦理的在職進修)

Tabelle 5.1-4: Weiterbildungsangebote in Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-4: 100 年「事業單位」職業訓練辦理情形 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-5: Schwierigkeiten bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-5: 100 年事業單位「辦理職業訓練所遭遇的困難」 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

fehlende Zeit (訓練時間不易安排), unrentabel/Wegen der geringen Bindung der Mitarbeiter an die Unternehmen lohnt sich die betriebliche Weiterbildungsinvestition nicht [員工流動率高(使得企業對員工的訓練投資無法回收)], zu hohen Kosten (訓練費用過高), schwere Einschätzung der Wirkung (訓練績效難以衡量), niedrige Motivation von Mitarbeitern (員工參訓意願不高), fehlende Weiterbildungsausrüstung (缺乏適當訓練場地或設備), fehlende Lehrkräfte (缺乏適當師資), mangelnde Information (訓練課程資訊取得不易), Mehrfachnennungen von Schwierigkeiten (遭遇困難的原因是複選)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Tabelle 5.1-6: Von den Unternehmen erwartete staatliche Unterstützungsmaßnahmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-6: 100 年事業單位「辦理職業訓練, 需要政府提供協助的事項」- 按行業別、員工規模及營業規模分),

Der Staat sollte den Beschäftigten finanziell fördern (直接補助參訓員工), Der Staat sollte dem Betrieb finanziell fördern; die Weiterbildung führt er selbst durch (經費補助單位自行辦理訓練), Der Staat sollte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte anbieten (開辦在職員工之職業訓練課程), Der Staat sollte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen maßgeschneidert für den Beschäftigten eines Betriebs anbieten (接受企業專班委辦訓練), Der Staat sollte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen maßgeschneidert für die Tätigkeiten der betriebseignen Leerstellen anbieten [開辦職前(預計招募人員)之職業訓練課程], Der Staat sollte eine Plattform von Kursinformationen aller Weiterbildungsanbieter einrichten (提供公私立訓練機構課程資訊平台)

Tabelle 5.1-7: Von den Unternehmen erwartete Zertifikate nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-7: 100 年事業單位「鼓勵員工考取的證照」- 按行業別、員工規模及營業規模分)

Fertigkeitenszertifikate vom BEVT (技術士證), Zertifikate für Fachkräfte in Finanzbranchen (金融從業人員證照), Fachkräfteurkunde für bestimmte Berufe (專門職業及技術人員考試及格證書), Zertifikate im IT-Bereich (電腦相關證照), Zertifikate von Fremdsprachen (外國語文證照), Mehrfachnennungen von Zertifikaten (證照類別為複選)

(A) Weiterbildende Unternehmen (有辦理職業訓練之事業單位)

Tabelle 5.1-8: Weiterbildende Unternehmen mit bzw. ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-8: 100 年有辦理職業訓練之事業單位 - 按「有、無專責訓練單位和專責人員」與行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-9: Anreizmaßnahmen für Mitarbeiter zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-9: 100 年有辦理職業訓練之事業單位「為了提升職業訓練績效所採取的措施」- 按行業別、員工規模及營業規模分)

mit Anreizmaßnahmen (有激勵措施), Weiterbildungsleistung als Aufstiegsfaktor (訓練成績納入升遷考量), Weiterbildungsleistung als Bewertungsfaktor am Jahresende (訓練成績納入年終考核), mit guter Leistung für Sonderurlaub (成績優者給予榮譽假), mit guter Leistung für Prämien (成績優者給予獎金或獎品), mit guter Leistung für Lohn- bzw. Gehaltsaufbau (成績優者給予加薪), öffentlich loben (公開場合予以表揚), Mehrfachnennungen von Anreizmaßnahmen (提升績效的方法為複選)

Tabelle 5.1-10: Weiterbildungsévaluation in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-10: 100 年有辦理職業訓練之事業單位 - 按「有、無辦理訓練績效評鑑」與行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-11: Verbesserungen nach der beruflichen Weiterbildung nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-11: 100 年有辦理職業訓練之事業單位「訓練後改善情形」- 按行業別、員工規模及營業規模分) Verbesserungskategorien (改善項目), Steigerung der Produktivität (生產力提高), Qualitätsverbesserung in der Produkte und Dienstleistungen (產品及服務品質提高), Verbesserung der Arbeitssicherheit (工作安全性提高), Verbesserung im Fachbereich (專業技能提升), Steigerung der Kundenzufriedenheit (客戶滿意度提高), Erhöhung im Umsatz und Profit (銷售及獲利能力提高), Mehrfachnennungen von Verbesserungskategorien (訓練後改善情形為複選)

Tabelle 5.1-12: Weiterbildende Unternehmen nach Durchführungsformen und Wirtschaftsgewerben/ Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-12: 100 年有辦理職業訓練之事業單位 - 按「辦理方式」與行業別、員工規模及營業規模分)

Die Weiterbildung wurde vom Betrieb organisiert und im Betrieb durchgeführt (自辦訓練), Eine betriebsexterne Weiterbildungseinrichtung wurde beauftragt, die Weiterbildung durchzuführen (委外訓練), Die Mitarbeiter wurden geschickt, um an außerbetrieblichen Kursen teilzunehmen (派員訓練), Der Betrieb unterstützte die Mitarbeiter, um sich außerbetrieblich weiterzubilden (補助個人進修)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

Tabelle 5.1-13: Externe Weiterbildungsmaßnahmen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-13: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 選擇「委外代訓機構」情形 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

mit externen Weiterbildungsmaßnahmen (有委外), öffentliche Bildungseinrichtungen (政府機關附設訓練機構), Hochschulen (大專院校), private Weiterbildungsträger (民間專業訓練機構)

Tabelle 5.1-14: Darstellung der Gründe für die Auswahl von externen Weiterbildungsträgern in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-14: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 選擇「代訓機構之考量因素」 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

Kosten (以經費為最優先考量), Bekanntheitsgrad (以其知名度為考量標準), Ausrüstungen (以其訓練設備及空間為考量標準), gute Erreichbarkeit (以其交通是否便利為考量標準), mit Qualitätssiegel (經過訓練品質認證), mit Weiterbildungserfahrungen im Auftrag der 500 größten Unternehmen und/oder der Regierung (曾接受 500 大企業或政府委託案), fachgemäß (以提供課程的專業程度為考量標準)

Tabelle 5.1-15: Onlineweiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-15: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 辦理「線上訓練」和「線上學習」情形 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

mit Onlineweiterbildungen (有辦理線上訓練), mit E-Learning (有辦理線上學習), Anzahl der Unternehmen mit Onlineweiterbildung zur Anzahl der Unternehmen mit E-Learning (有辦理線上訓練之事業單位占有辦理線上學習之事業單位的比例)

Tabelle 5.1-16: Auslandsweiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-16: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 辦理「海外訓練」和「海外學習」情形 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

mit Auslandsweiterbildungen (有辦理海外訓練), mit Auslandslernen (有辦理海外學習), Anzahl der Unternehmen mit Auslandsweiterbildung zur Anzahl der Unternehmen mit Auslandslernen (有辦理海外訓練之事業單位占有辦理海外學習之事業單位的比例)

Tabelle 5.1-17: Weiterbildende Unternehmen nach Weiterbildungsinhalten und Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und/ bzw. Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-17: 100 年有辦理職業訓練之事業單位 - 按「訓練內容」與行業別、員工規模及營業規模分)

Training für Neueinsteiger (新進人員之培訓), Weiterbildung für mittlere Führungskräfte (中階主管人員之培訓), Weiterbildung für gehobene Führungskräfte (高階主管人員之培訓), Fachwissen und -technik (專門知識及技術之訓練), Training für Verkaufsmethoden und Kundenservice (銷售及顧客服務之訓練), Arbeitssicherheit (安全衛生訓練), Fremdsprachen (外語能力訓練), IT- Kenntnisse (電腦訓練), Allgemeinbildung (一般通識), Gruppenbewusstsein (團體凝聚力)

Tabelle 5.1-18: Weiterbildende Unternehmen nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011

(表 5.1-18: 100 年有辦理職業訓練之事業單位 - 按「辦理方式」及「訓練內容」分)

(B) Weiterbildungsteilnehmer (參訓員工)

Tabelle 5.1-19: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Altersgruppen und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-19: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 接受職業訓練員工之「年齡」 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-20: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Bildungsgraden und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-20: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 接受職業訓練員工之「學歷」 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-21: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Berufsgruppen und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-21: 100 年有辦理職業訓練之事業單位, 接受職業訓練員工之「職業類別」 - 按行業別、員工規模及營業規模分)

6 Begriffe in Texten und Fußnoten

(C) Teilnahmefälle (訓練人次)

Tabelle 5.1-22: Teilnahmefälle nach Geschlecht und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/
Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-22: 100 年由事業單位辦理之職業訓練的「訓練人次」-按「性別」與行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-23: Teilnahmefälle nach Durchführungsformen und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/
Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-23: 100 年由事業單位辦理之職業訓練的「訓練人次」-按「辦理方式」與行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-24: Teilnahmefälle nach Weiterbildungsinhalten und Wirtschaftsgewerben/
Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-24: 100 年由事業單位辦理之職業訓練的「訓練人次」-按「訓練內容」與行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-25: Teilnahmefälle nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011

(表 5.1-25: 100 年由事業單位辦理之職業訓練的「訓練人次」-按「辦理方式」及「訓練內容」分)

Tabelle 5.1-26: Teilnahmefälle der Industriegewerbe nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011

(表 5.1-26: 100 年由「工業界」辦理之職業訓練的「訓練人次」-按「辦理方式」及「訓練內容」分)

Tabelle 5.1-27: Teilnahmefälle des verarbeitenden Gewerbes 2011

(表 5.1-27: 100 年由「製造業」辦理之職業訓練的「訓練人次」)

Tabelle 5.1-28: Teilnahmefälle der Dienstleistungsgewerbe 2011

(表 5.1-28: 100 年由「服務業」辦理之職業訓練的「訓練人次」)

(D) Weiterbildungsaufwendungen (職業訓練費用支出)

Tabelle 5.1-29: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-29: 100 年有辦理職業訓練之事業單位的「訓練費用支出」-按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-30: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen mit Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-30: 100 年有辦理職業訓練,並且「有專責訓練單位和專責人員」之事業單位的「訓練費用支出」-按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-31: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-31: 100 年有辦理職業訓練,而「沒有專責訓練單位和專責人員」之事業單位的「訓練費用支出」-按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-32: Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-32: 100 年有辦理職業訓練之事業單位,「平均每家的訓練費用支出」-按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-33: Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Teilnahmefall in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-33: 100 年由事業單位辦理之職業訓練,「平均每訓練人次的費用支出」-按行業別、員工規模及營業規模分)

Tabelle 5.1-34: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Jahresumsätzen und Wirtschaftsbranchen 2011

(表 5.1-34: 100 年有辦理職業訓練之「事業單位」的「訓練費用支出」情形-按「營業規模」及「行業別」分)

Tabelle 5.1-35: Weiterbildungsaufwendungen in Verarbeitenden Gewerben nach Jahresumsätzen 2011

(表 5.1-35: 100 年有辦理職業訓練之「製造業」的「訓練費用支出」情形-按「營業規模」分)

Tabelle 5.1-36: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbranchen 2011

(表 5.1-36: 100 年有辦理職業訓練之「事業單位」的「訓練費用支出」情形-按「員工規模」及「行業別」分)

Tabelle 5.1-37: Weiterbildungsaufwendungen in Verarbeitenden Gewerben nach Beschäftigtengrößenklassen 2011

(表 5.1-37: 100 年有辦理職業訓練之「製造業」的「訓練費用支出」情形-按「員工規模」分)

5.2 Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätige 2012 (101 年勞工在職進修狀況)

Text:

Erhebung zum Lebens- und Beschäftigungszustand der Arbeitnehmer (勞工生活及就業狀況調查), die mangelnde Zeit (工作太忙), kein Weiterbildungsangebot vom Betrieb (事業單位未提供或推廣訓練), keinen passenden Kurs (沒有適合的訓練課程), weiß nicht, wo man an Weiterbildungskursen teilnehmen kann (不知道有哪些單位提供訓練), familiäre Gründe (家庭因素), keinen Beitrag zum Aufstieg bzw. Berufswechsel (對升遷或尋職/轉職沒有幫助)

Tabelle 5.2-1: Erwerbstätige mit beruflicher Weiterbildung bzw. mit Zertifikaten 2012

(表 5.2-1: 中華民國 100 年 6 月至 101 年 5 月, 有參加「在職進修/教育訓練」及「調查時間點持有證照」之勞工)

nach Geschlecht (依性別分), nach Altersgruppen (依年齡分), bis Junior High School (國中及以下), Associate Bachelor bzw. Bachelor (專科及大學), Master und Doktor (碩士及以上), nach Monatseinkommen (依月收入分), nach Arbeitsverhältnissen (依勞動契約性質分), befristet (定期勞動契約), unbefristet (不定期勞動契約), nicht erwähnt (未約定), nach Beschäftigungsjahren (依工作年資分), Öffentliche Verwaltung und gesellschaftliche Sicherheit (公共行政及國防/強制性社會安全), Weiterbildung (教育服務業), Gehobene Führungskräfte (民意代表、主管及經理人員), Techniker/Fachkräfte-Assistenten (技術員及助理專業人員), Agrar-, Forst- und Fischereikräfte (農林漁牧業生產人員), Handwerker (技藝有關工作人員), Operator/Techniker für Maschinenanlagen (機械設備操作及組裝人員), einfache Techniker/Arbeiter (基層技術工及勞力工), nach Beschäftigtengrößenklassen des beschäftigten Betriebes (依受僱之企業規模分),

Quelle: ¹ CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 1; ² ebenda → . → Tabelle 53

(資料來源: ¹101 年勞工生活及就業狀況調查 → 統計結果表 → 表 1, ²同上 → 、→ 表 53)

Tabelle 5.2-2: Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen nach Weiterbildungsinhalten und Unterrichtsstunden, Weiterbildungsorten bzw. dem Zusammenhang mit der Arbeit und 2012

(表 5.2-2: 中華民國 100 年 6 月至 101 年 5 月, 勞工參加「在職進修/教育訓練」情形 - 按「訓練項目」與「訓練時數」、「辨訓單位」及「對提升工作知識、技能的關係」分)

Quelle: ¹CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 2-12; ² ebenda → . → Tabelle 13-23; ³ ebenda → . → Tabelle 24-29

(資料來源: ¹101 年勞工生活及就業狀況調查 → 統計結果表 → 表 2-12, ²同上 → 、→ 表 13-23,

³同上 → 、→ 表 24-29)

Tabelle 5.2-3: Die Zertifikate der Erwerbstätige 2012

[表 5.2-3: 中華民國 101 年 6 月 (調查時間點) 持有證照之勞工]

Arten der Zertifikate (證照種類), Zertifikate von Fremdsprachen (語文認證),

Quelle: CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 53

(資料來源: 101 年勞工生活及就業狀況調查 → 統計結果表 → 表 53)

Fußnoten:

552 CLA 2012 → Erhebungsplan

(101 年勞工生活及就業狀況調查 → 實施計畫)

553 CLA 2012 → Tabellen → Tabelle 52

(101 年勞工生活及就業狀況調查 → 統計結果表 → 表 52)

7 Literatur

- Berufsbildungsausschuss (Hrsg.) (1984): Dokumentation über den Verlauf des Berufsbildungsfondssystems. Taipei.
全國職業訓練金監理委員會 (編印)：職業訓練金制度始末紀實。台北七海印刷有限公司，中華民國七十三年六月。
- BEVT (Bureau of Employment and Vocational Training) (Hrsg.) (2003): Berufsbildungsbericht 2002 (REPORT ON THE VOCATIONAL TRAINING SURVEY TAIWAN, 2002). November 2003.
職業訓練局 (編印)：中華民國九十一年臺灣地區職業訓練概況調查報告。中華民國九十二年十一月印製。
- BEVT (Hrsg.) (2010): Berufsbildungsbericht 2009 (BEVT: <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp> [25.07.2013] → Statistische Daten → Erhebungsberichte → Berufsbildungsbericht 2009. Online veröffentlicht im Oktober 2010).
職業訓練局：98 年職業訓練概況調查 (見：職業訓練局 → 統計資料 → 調查報告 → 2010/10：98 年職業訓練概況調查)。
- BEVT (Hrsg.) (2012): Berufsbildungsbericht 2011 (BEVT: <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp> [25.07.2013] → Statistische Daten → Erhebungsberichte → Berufsbildungsbericht 2011. Online veröffentlicht im August 2012).
職業訓練局：100 年職業訓練概況調查 (見：職業訓練局 → 統計資料 → 調查報告 → 2012/08：100 年職業訓練概況調查)。
- BEVT (Hrsg.) (2009): Beschäftigungsbericht der Behinderte 2009. November 2009.
職業訓練局：98 年身心障礙者勞動狀況調查報告。中華民國 98 年 11 月 (本調查為職業訓練局委託研究計畫，研究單位：故鄉市場調查股份有限公司)。
- BEVT (Hrsg.) (2003): Mittelfristiges Projekt zur Arbeitsförderung der Behinderte 2003-2006.
職業訓練局 (編印)：促進身心障礙者就業中程計畫 (92 年-95 年)。中華民國 92 年 5 月 14 日勞職特字第 0920200830 號發文。
- CEPD (Council for Economic Planning and Development) (Hrsg.) (2005a): Maßnahmen und Arbeitsverteilung des „zweiten Arbeitskräfteentwicklungsplans im neuen Jahrhundert (2005-2008)“.
行政院經濟建設委員會：「新世紀第二期人力發展計畫 - 民國 94 至 97 年」具體措施分工配合表。中華民國九十四年八月。
- CEPD (2005b): Pressemitteilung des „Projekts für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den 12 wichtigsten Wirtschaftszweigen“ vom 19.01.2005: <http://www.cepd.gov.tw/upload/MANP/Apply/VIPmanpower@423417.5539743524@.ppt>.
行政院經濟建設委員會：重點人才整體培育及運用規劃 (19.01.2005 簡報)。
- CEPD (Hrsg.) (2005c): Zweiter Arbeitskräfteentwicklungsplan im neuen Jahrhundert (2005-2008).
行政院經濟建設委員會：新世紀第二期人力發展計畫 - 民國 94 至 97 年。中華民國九十四年八月。
- CEPD (Hrsg.) (2005d): Projekt für die Berufskompetenzförderung – Zweiter Plan (Nr.: (94) 026.808) (2005-2008).
行政院經濟建設委員會：「職業能力再提升方案」第二期計畫 - 民國 94-96 年 (編號：(94) 026.808)。中華民國 94 年 8 月 16 日行政院臺勞字第 0940033348 號函核定。
- CEPD (Hrsg.) (2005e): Studie zur Verstärkung der außerschulischen Berufsbildung (Nr.: (94) 022.810).
行政院經濟建設委員會：強化我國職訓體系之研究 (編號：(94) 022.810)。中華民國九十四年八月。

7 Literatur

- CEPD (2006a): Pressemitteilung des „Department of Human Resources“ vom 16.05.2006: Zwischenbericht des „Projekts für die Weiterbildung und den Einsatz von Fachkräften in den 12 wichtigsten Wirtschaftszweigen“ im Jahr 2005.
行政院經濟建設委員會：「重點人才整體培育及運用規劃」執行績效。人力規劃處民國 95 年 5 月 16 日新聞稿。
- CEPD (Hrsg.) (2006b): Wirtschaftsentwicklungsplan 2015 – erster Epocheplan (2007-2009) (Nr. (95) 033.106).
行政院經濟建設委員會(編印)：2015 年經濟發展願景 – 第一階段三年衝刺計畫(2007-2009 年)(編號：(95) 033.106)。95 年 11 月 7 日。
- CEPD (Hrsg.) (2009): Bericht zur Durchführung des zweiten Arbeitskräfteentwicklungsplans im neuen Jahrhundert (2005-2008) vom Jahr 2008.
行政院經濟建設委員會：新世紀第二期人力發展計畫(94-97 年) – 97 年執行情形檢討報告。中華民國 98 年 7 月。
- CEPD (Hrsg.) (2010a): Eine Studie zur Verstärkung der Arbeitskräfteinvestitionspolitik (Nr.: (99) 056.808).
行政院經濟建設委員會：強化我國人力投資政策之研究(編號：(99) 056.808)。民國 99 年 12 月。
- CEPD (Hrsg.) (2010b): Projekt zur Fachkräfteförderung (2010-2013) (Nr.: (99) 039.806).
行政院經濟建設委員會：人才培育方案(編號：(99) 039.806)。行政院 99 年 8 月 10 日院臺教字第 0990041114 號函核定。
- CEPD (Hrsg.) (2011): Fachkräftemangel und Gegenmaßnahmen.
行政院經濟建設委員會：人才問題與因應對策(100 年 9 月 26 日報院)。
- Chan (2003): Die aktuelle Situation und Perspektive der beruflichen Bildung in Taiwan. In: Chan etc. (Hrsg.): Berufliche Bildung und Beschäftigungsdienst, 3. überarbeitete Auflage, S. 63-90. Taipei.
詹火生：我國職業訓練現況與展望。在「詹火生等編著：職業訓練與就業服務」，修訂三版。台北 2003，第 63-90 頁。
- Chang (2003): Eine Studie zum Lernverhalten der erwachsenen Schüler in der Weiterbildungsschulen der Sekundarstufe II. Master's thesis, Department of Industrial Education, National Taiwan Normal University, Juni 2003, S. 11-13.
張春鴻：高級進修學校成人學生學習態度之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，民國 92 年 6 月，第 11-13 頁。
- Chang (2002): Vergleich des staatlich bestimmten Technikunterrichts der Elementary School und Junior High School von Taiwan und der United Kingdom, Teil I. In: Technikbildung, November 2002, S. 2-8.
張永宗：臺灣與英國中小學階段國定科技教育課程之比較(上)。在「生活科技教育」35 卷 11 期(2002 年 11 月)，第 2-8 頁。
- Chang (1991): Verwaltung und Inspektion der Technik- und Berufsbildung, 2. Auflage, S. 3-8 u. 301-369. Taipei.
張天津：技術職業教育行政與視導，第二版。台北三民，中華民國八十年，第 3-8 及 301-369 頁。
- Chang/Chou/Chen (1980): Einführung in die industrielle Berufsbildung, S. 60-90.
張承烈/周談輝/陳錫鎬：工業職業教育概論。中華民國六十九年，第 60-90 頁。
- Chang/Fong (1992): Cooperative Berufsbildung in Hochschulen (Im Auftrag des Ministry of Education).
張國照/馮丹白(研究主持人)：我國大專院校建教合作實施現況改進之研究。教育部委託國立臺灣師範大學技術及職業教育研究中心研究，1992。
- Chen (1992): Industrielle Berufs- und Technikpädagogik, 2. Auflage. Taipei.
陳昭雄：工業職業技術教育，第二版。台北三民書局，中華民國八十一年。

7 Literatur

- Chen (1997): Vocational Training in Taiwan. In: Berufsbildungssysteme der ausgewählten Länder, S. 375-461. Taipei.
陳聰勝：中華民國職業訓練。在「陳聰勝等著：各國職業訓練制度」，初版。台北五南，民86，第375-461頁。
- Chou (1985): Geschichte der chinesischen Berufsbildung, S. 421-424. Taipei.
周談輝：中國職業教育發展史。台北三民書局，中華民國七十四年，第421-424頁。
- Chuang (1999): Vor- und Nachteile der Bildungswegerweiterung von tertiärer Berufsbildung. In: ZfTB Nr. 51, 1999, S. 19-22.
莊謙本：廣開高等技職教育進路的得失。在「技職教育雙月刊」51期（1999），第19-22頁。
- CIP (Council of Indigenous Peoples) (Hrsg.) (2006): Beschäftigungsbericht der Taiwanesischen Ureinwohner 2005.
行政院原住民族委員會（編印）：94年台灣原住民就業狀況調查報告。中華民國95年7月。
- CIP (Hrsg.) (2012): Beschäftigungsbericht der Ureinwohner 2011 (CIP: <http://www.apc.gov.tw/portal/index.html> (03.07.2013) → Informationen → Statistische Daten → Beschäftigungsstatistik → Beschäftigungsbericht der Ureinwohner 2011 (veröffentlicht: Juni 2012).
行政院原住民族委員會（編印）：100年原住民就業狀況調查報告（見：原住民族委員會 → 主動公開資訊 → 統計資料 → 就業狀況調查統計 → 100年原住民就業狀況調查報告）。中華民國101年6月。
- CIP/CEPD (Hrsg.) (2005): Konzept zur Beschäftigungsförderung der Ureinwohner 2005-2007.
行政院原住民族委員會/行政院經濟建設委員會（94年10月）：促進原住民就業方案。行政院94年9月28日院臺勞字第0940040279號函核定。
- CLA (Council of Labor Affairs) (Hrsg.) (2012): Erhebung zum Lebens- und Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer 2012 (CLA: <http://www.cla.gov.tw/> [Stand: 15.07.2013] → Arbeitsstatistik → Erhebungen → 2012 → Erhebung zum Lebens- und Beschäftigungszustand der Arbeitnehmer
行政院勞工委員會：101年「勞工生活及就業狀況調查」（見：勞委會 → 勞動統計 → 勞動統計調查 → 101年 → 勞工生活及就業狀況調查）。
- CLA (Hrsg.) (2007): Mittelfristiges Projekt zur Arbeitsförderung der Behinderten 2007-2010.
行政院勞工委員會：促進身心障礙者就業中程計畫（96年-99年）。中華民國96年3月。
- CLA (2009): Pressemitteilung vom 07.01.2009: Unbezahlte Freistellung für Zwangsurlaub in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten.
行政院勞工委員會：員工規模200人以上事業單位採行無薪休假概況（2009-01-07由統計處第三科發佈）。
- CVTC (Central Vocational Training Center, BEVT) (Hrsg.) (1996a): Beschäftigungsbericht des Metal Precision Machinery Shop I 1996.
職業訓練局中區職訓中心：精密機械一股業務簡報，1996（1996a）。
- CVTC (Hrsg.) (1996b): Broschüre des CVTC – Information 1996.
職業訓練局中區職訓中心（編印）：中區職訓中心簡介，1996（1996b）。
- DTVE (Department of Technological & Vocational Education, Ministry of Education) (Hrsg.) (2005): Bericht zum Revidieren des vorläufigen Bildungs- und Werkstätteausrüstungsplans und zu den entsprechenden Maßnahmen.
教育部技職司：修訂職業學校暫行課程綱要、設備標準及配套措施報告。中華民國九十四年一月二十一日。
- DTVE (Hrsg.) (1996): Das berufliche Schul- und Hochschulwesen in Taiwan.
教育部技職司（編印）：中華民國技術及職業教育概況。中華民國八十五年三月。
- DTVE (Hrsg.) (2006): Das berufliche Schul- und Hochschulwesen.
教育部技職司（發行）：技術及職業教育簡介。2006年7月。
- DTVE (Hrsg.) (2008): Das berufliche Schul- und Hochschulwesen in Taiwan.
教育部技職司（編印）：台灣技術及職業教育簡介。2008年5月。

7 Literatur

- DTVE (Hrsg.) (1993): Projekt zur Entwicklung und Verbesserung der Technikbildung an Junior High Schools - Beginn der zehnjährigen Schulpflicht als Ziel.
教育部技術及職業教育司：發展與改進國中技藝教育方案 - 邁向十年國教目標 (行政 A4001, 行政院台八十二字第四零九五-/四零九五二號函核定)。
- Grüske/Schneider (2003): Wörterbuch der Wirtschaft. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Hsu (1994): Die industrielle Berufsbildung nach dem zweiten Weltkrieg. In: Zeitschrift für industrielle Berufsbildung (ZfiB) 12. Jahrgang, Heft 3, 1994, S. 27-32.
許瀛鑑：近五十年來工業職業教育概述。在「工職雙月刊」十二卷三期 (八十三年)，第 27-32 頁。
- Hsu (1992): Geschichte der Berufsbildungsentwicklung am Ende der Ching-Dynastie. In: ZfiB 10. Jahrgang, Heft 5, 1992, S. 20-27.
徐昊杲：清末之職業教育發展史。在「工職雙月刊」十卷五期 (81.5.25)，第 20-27 頁。
- Hsu (1988): Zusammenhang zwischen der Modernisierung und Entwicklung der technischen und beruflichen Education. Taipei: youth Verlag.
徐南號：現代化與技職教育演變。幼獅文化事業公司，中華民國七十七年八月出版。
- Hwang (2000): Entwicklung und Perspektive des beruflichen Schul- und Hochschulwesens. Taipei: Shida-Verlag.
黃政傑：技職教育的發展與前瞻。師大書苑，民 89。
- Hwang (1999): Kurzinformation über die Trainingsprojekte des Industriebüros. In: Kurzbericht in Industrie, 29. Jahrgang Nr. 12 (Dezember 1999), S. 28-32.
黃郁瑩：工業局人才培訓計畫簡介。在「工業簡訊」第二十九卷第十二期 (88 年 12 月)，第 28-32 頁。
- IDB (Industrial Development Bureau, Ministry of Economic Affairs) (Hrsg.) (1999): Planung der industriellen Fachkräfteweiterbildung.
經濟部工業局：88 年工業技術人才培訓方向之規劃。
- Jian (2002): Umwandlung des beruflichen Schul- und Hochschulsystems in Taiwan. Dissertation der Taiwan Normal University.
簡明忠：我國技職教育學制變革之探討。國立臺灣師範大學工業教育研究所博士論文 (14.04.2002)。
- Kang (1985): Theorie der kooperativen Berufsbildung, S. 53-69. Taipei.
康自立：建教合作教育原理。台北全華圖書，中華民國七十四年，第 53-69 頁。
- Kwang Hwa Verlag (Hrsg.) (1995): Taiwan Handbuch 1996, 4. neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Druck: M. Saupe & Co GmbH München.
- Li (2000): Comprehensive High School und Alltagstechnologie. In: Leben und Technikbildung, 33 Jg. Nr. 11 (November 2000), S. 2-6.
李隆盛：綜合高中與生活科技。在「生活與科技教育」33 卷 11 期 (2000 年 11 月)，第 2-6 頁。
- Li (1998): Konstruktionsplanung der Kommunikationsnetze für die berufliche Berufsbildung. In: Beschäftigung und Training 16. Jahrgang, Heft 7, 1998, S. 66-68.
李中慧：企業訓練聯絡網建構計畫 - 大家一起來共襄盛舉。在「就業與訓練」第十六卷第七期 (1998)，第 66-68 頁。
- Lin (2003): Aktuelle Situation, Probleme und Entwicklungsstrategien des beruflichen Schul- und Hochschulwesens. In: ZfTB Nr. 73, 2003, S. 2-9.
林騰蛟：技職教育的現況、問題與發展策略。在「技術及職業教育雙月刊」第 73 期 (九十二年)，第 2-9 頁。
- Lin (2001): Aktuelle Situation und Entwicklungsstrategie der Alternativen Cooperativen Education in Senior Vocational School. In: ZfTB Nr. 64, 2001, S. 34-40.
林灯松：高職輪調式建教合作教育現況與發展策略之探討。在「技術及職業教育雙月刊」第 64 期 (九十年)，第 34-40 頁。

7 Literatur

- Lin (1995): Aktuelle Situation und Perspektive taiwanesischer Berufsbildung. In: Beschäftigung und Training 13. Jahrgang, Heft 4, 1995, S. 3-7.
林聰明：加強培訓技術人力、建立就業安全制度 - 我國職業訓練之現況與展望。在「就業與訓練」第十三卷第四期（1995），第 3-7 頁。
- Lin (1997): Eine Studie zur Entwicklung der technischen Bildungspolitik im Tertiärbereich in Taiwan, Dissertation der Taiwan Normal University.
林騰蛟：臺灣地區高等技術及職業教育政策發展之研究。國立臺灣師範大學工業教育研究所博士論文（86 年 1 月）。
- MoE (Ministry of Education) (Hrsg.) (1994): Bildungsplan der Junior High School für Hauswirtschaft und Technologie. Im „Bildungsplan der Junior High School“, überarbeitet und erlassen im Oktober 1994, S. 319f.
教育部（編印）：國民中學家政與生活科技課程標準。在中華民國八十三年十月教育部修正發佈之「國民中學課程標準」，第 319-320 頁。
- MoE (Hrsg.) (2003a): Education Statistics of the Republic of China, 2003 Edition.
教育部：中華民國教育統計。民國 92 年版。
- MoE (Hrsg.) (2003b): Bildungsplan des Unterrichtsbereichs Wissenschaft und Technologie von Elementary School und Junior High School, 2. Auflage. Taipei.
教育部（編印）：國民中小學九年一貫課程綱要自然與生活科技學習領域。中華民國九十二年十二月再版。
- MoE (2004): Der vorläufige Bildungsplan der Senior High School 2004. Er wurde am 31.08.2004 mit der Nr. „台中（一）字第 0930112130 號令“ erlassen (vgl. MoV: <http://www.edu.tw/index.aspx> [Stand: 10.01.2010] → Abteilungen → Department of Secondary Education → Bildungsplan der Senior High School → Der vorläufige Bildungsplan der Senior High School → nach der Fächer → Technologie).
教育部：普通高級中學課程暫行綱要（見：教育部全球資訊網 10.01.2010 → 單位介紹 → 中等教育司 → 高級中學課程標準暨綱要 → 普通高級中學課程暫行綱要 → 分科查詢 → 生活科技）。
- MoE (Hrsg.) (2008): Education Statistics, The Republic of China, 2008 Edition.
教育部：中華民國教育統計。民國 97 年版。
- MoE (Hrsg.) (2009): Education Statistics, The Republic of China, 2009 Edition.
教育部：中華民國教育統計。民國 98 年版。
- MoE (Hrsg.) (2011): Jahresbericht der Lehrerweiterbildung 2010.
教育部：中華民國教師在職進修統計年報 - 民國九十九年。100 年 9 月出版。
- MoE (Hrsg.) (2012a): Das berufliche Schul- und Hochschulwesen.
教育部（編印）：中華民國技術及職業教育概況。中華民國 101 年 8 月。
- MoE (Hrsg.) (2012b): Yearbook of Teacher Education Statistics 2011.
教育部：中華民國師資培育統計年報（100 年版）。出版：中華民國一零一年九月。
- MoE (Hrsg.) (2012c): Education Statistics The Republic of China, 2012 Edition
教育部：中華民國教育統計。民國 101 年版。
- MoE (Hrsg.) (2013): Education Statistics, The Republic of China, 2013 Edition.
教育部：中華民國教育統計。民國 102 年版。
- MoJ (Ministry of Justice) (Hrsg.): Justizbericht 2011 (MoJ: <http://www.moj.gov.tw/mp001.html> [03.07.2013] → Justiz-Statistik → 10. ebooks der Justiz-Statistik → Jahresbericht der Justiz-Statistik [2011])
法務部統計處（編印）：中華民國法務統計年報 - 100 年[見：法務部 → 法務統計 → 10. 法務統計電子書刊 → 法務統計年報（100 年）]。
- Münch, J./Risler, M. (1984): Stand und Entwicklungsperspektiven des beruflichen Bildungswesens in der Volksrepublik China, S. 1-14. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

7 Literatur

- Pirzer, A. (2000): Staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung – Ziele, Maßnahmen und Zweckmäßigkeit. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan (Hrsg.) (2003): Creating an English-friendly Environment - Bilingual Glossary for Public Agencies, erste Ausgabe. Taipei.
行政院研究發展考核委員會 (編印)：營造英語生活環境 - 內部標示雙語詞彙。臺北市，中華民國九十二年十二月初版。
- Schmiel, M./Sommer, K.-H. (1992): Lehrbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2. überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. München: Ehrenwirth.
- Schreiber, R. (1992): Aus- und Weiterbildungshandbuch für Schule und Beruf. Ludwigshafen (Rhein) : Kiehl.
- Serges Medien GmbH (Hrsg.) (2000): Wörterbuch kaufmännischer Begriffe. Köln.
- SMEA (Small and Medium Enterprise Administration, Ministry of Economic Affairs) (Hrsg.) (2007): Weißbuch KMU 2007.
經濟部中小企業處：2007 中小企業白皮書。96 年 9 月。
- SMEA (Hrsg.) (2008): Weißbuch KMU 2008.
經濟部中小企業處：2008 中小企業白皮書。97 年 9 月。
- SMEA (Hrsg.) (2012): Weißbuch KMU 2012.
經濟部中小企業處：2012 中小企業白皮書。101 年 9 月。
- TISVS (Taichung Industry Senior Vocational School) (Hrsg.) (2001): Fünfzig Jahre Industrielle Berufsschulwesen in Taiwan. Taipei: Taiwan Buchhandlung.
國立台中高級工業職業學校 (主編)：臺灣工業職業教育五十年。臺灣書店印行，臺北，民 90。
- Teng (1980): Die kooperative Berufsbildung im taiwanesischen Bildungsplan, zweite Auflage. Taipei: The Commercial Press Taiwan.
滕春興：我國教育計畫中建教合作制度之研究。臺灣商務印書館印行，中華民國六十九年九月二版。
- Teng (2002): Diagnose für die nächsten Zehnjahre der taiwanesischen Wirtschaft. In: Sinorama (Chinesisch – Englisch Auflage), Vol. 27 No. 8 August 2002, S. 94-99.
滕淑芬：產官學座談會診：為「台灣經濟下一個十年」把脈。光華中英文國外版，中華民國九十一年八月 (第二十七卷第八期) 第 94-99 頁。
- Tseng (2003): A Study on the Operational Mechanism of the Center for Regional Industry and Education Cooperation of Ministry of Education. Master's thesis, Institute of Technological & Vocational Education, National Taipei University of Technology.
曾韻澄：教育部區域產學合作中心運作機制之研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文 (92 年 7 月)。
- TSVTC (Taishan Vocational Training Center, BEVT) (Hrsg.) (1984): Das technisch-kooperative Trainingsprojekt von BEVT und Siemens.
職業訓練局泰山職訓中心 (編印)：內政部職業訓練局與西德西門子公司技術合作辦理工業電子及電機技術員訓練計畫摘要。中華民國七十三年。
- Wu (2006): Aktueller Stand und Perspektive vom Beamten-E-Learning (Stand: Juli 2006): http://www.rad.gov.tw/sys/rad/attach/2_167_20060953.pdf.
吳三靈：行政院人事行政局地方行政研習中心成立 50 週年慶「推動公務人員數位學習之現況與展望」。在「研習論壇月刊」第 67 期 (50 週年慶專文)，中華民國 95 年 7 月出版，第 12-20 頁。
- Wu (1996): Innovation - Das Ziel der zehnjährigen Schulpflicht. In: ZfTB Nr. 34, 1996, S. 2-5.
吳清基：創新理念邁向十年國教目標。在「技術及職業教育雙月刊」第 34 期 (1996)，第 2-5 頁。

7 Literatur

Ying/Ying/Chou/Li/Lin (1992): Entdeckung Taiwans I (1620-1945). Produced by Commonwealth Magazine Co., Ltd. Taipeh.

殷允芃/尹萍/周慧菁/李瑟/林昭武：發現台灣 I (1620-1945)。天下雜誌發行，1992，一刷五版。

Yuan (1991): Industrielle Berufspädagogik, 2. Auflage. Taipei.

袁立錕：工業教育學。台北三民書局，中華民國八十年八月，再版三刷。

Yue (1997): Die Personalentwicklungspolitik 1965 – 1995 in Taiwan, S. 93-107. Taipei.

余煥模：三十年來台灣人力發展政策措施之演進。行政院經濟建設委員會人力規劃處委託研究，中華民國八十六年九月，第 93-107 頁。

8 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1.2-1: Wirtschaftswachstumsrate	3
Tabelle 1.2-2: Einkommen pro Kopf (US\$) und Bruttoinlandsprodukt (Millionen US\$)	3
Tabelle 1.3-1: Begriffspaare in der taiwanesischen und deutschen Statistik bzw. Literatur	5
Tabelle 1.3-2: Arbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslose nach Geschlecht, Schulabschluss und Alter im Februar 2013 (I)	6
Tabelle 1.3-3: Arbeitskräfte, Erwerbstätige und Arbeitslose nach Geschlecht, Schulabschluss und Alter im Februar 2013 (II)	7
Tabelle 1.3-4: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbranchen im Februar 2013	8
Tabelle 1.4-1: Arbeitslosenquote von 1978 bis 2012	9
Tabelle 1.6-1: Wichtige Ursachen für die Arbeitslosigkeit von 1991 bis 2012	15
Tabelle 1.6-2: Einstellungsvoraussetzungen für die freien Arbeitsstellen in den Industrie- und Dienstleistungsbranchen – nach Berufsgruppen, Schulabschluss und Berufserfahrung (Stand: Ende August 2012)	17
Tabelle 1.6-3: Anteil der freien Arbeitsstellen und Arbeitslosenquote von 2006 bis 2012	17
Tabelle 2-1: Schule- und Schülerzahl im Schuljahr 2012/2013	19
Tabelle 2-2: Sonderklassen in der Schule im Schuljahr 2012/2013	22
Tabelle 2-3: Hochschul- und Studentenzahl im Schuljahr 2012/2013	25
Tabelle 3.2.2-1: Schul-/Hochschulzahl und Schüler-/Studentenzahl im beruflichen Schul- und Hochschulwesen 2011/2012	34
Tabelle 3.3-1: Bildungslaufbahn im beruflichen Schul- und Hochschulwesen	35
Tabelle 3.3.1.3-1: Curriculum der Comprehensive High School	40
Tabelle 3.3.2-1: Schüler an den Senior Vocational Schools nach Fachrichtungen 2012/2013	42
Tabelle 3.3.2-2: Curriculum der Senior Vocational School – Fachgruppe „Maschinenbau“	44
Tabelle 3.3.3.1-1: Die Studentenzahl der Junior Colleges im Schuljahr 2012/2013	46
Tabelle 3.3.3.2-1: Studierende im Technical College und in der Technological University nach Studiengängen und Hochschulzugehörigkeit im Schuljahr 2011/2012	48
Tabelle 3.3.4.2-1: Angebote des Dual-Ausbildungsprojekts	53
Tabelle 3.3.4.2-2: Erwerbszustand der Absolventen des Dual-Ausbildungsprojektes	54
Tabelle 3.3.5.1-1: Anzahl der an der Nachhol- und Weiterbildung teilnehmenden Schule und Hochschule sowie Schüler und Studenten 2012/2013	64
Tabelle 4.2.1.1-1: Projekte für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften seit 1990	95
Tabelle 4.3.4-1: Anzahl der nach gesetzlichen Grundlagen erfassten Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung	111
Tabelle 4.3.4-2: Öffentliche Berufsbildungszentren 2013 und absolvierte Teilnehmer 2012	112
Tabelle 4.5.1.1-1: Staatliche Weiterbildungsinstitute für Verwaltungsbeamten	123
Tabelle 4.5.1.1-2: Weiterbildungseinrichtungen der Stadtstaaten für Verwaltungsbeamten	123
Tabelle 4.5.1.2-1: Teilnehmer und durchschnittliche Unterrichtsstunden der Lehrerweiterbildung nach Schultypen und Alter 2011	125
Tabelle 4.5.1.2-2: Veranstaltungen der Lehrerweiterbildung nach Weiterbildungsträgern 2011	126
Tabelle 4.5.1.2-3: Veranstaltungen der Lehrerweiterbildung nach Unterrichtszeit 2011	126
Tabelle 4.5.1.3-1: Weiterbildungseinrichtungen der Ministerien für nichttechnische Fachkräfte mit Beamtenstatus	128
Tabelle 4.5.2.1-1: Ausgewählte private Weiterbildungsträger für Fachkräfteweiterbildung	131
Tabelle 4.5.3.2-1: Behinderte mit bzw. ohne Aus- und/oder Weiterbildungserfahrungen	137
Tabelle 4.5.3.2-2: Gründe der Nichtteilnahme an die Aus- und/oder Weiterbildung	137

8 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 4.5.3.2-3: Gewünschte Weiterbildungsthemen der potentiellen älteren Arbeitnehmer (Oktober 2011)	141
Tabelle 4.5.3.2-4: Ureinwohner-Arbeitskräfte mit Aus- bzw. Weiterbildungserfahrungen (Dezember 2011)	143
Tabelle 4.5.3.2-5: Ausgewählte Gründe für die Ureinwohner-Arbeitskräfte, die aus- bzw. weitergebildet wurden und nicht in einem gelernten Tätigkeitsbereich arbeiteten, Dezember 2011 ...	144
Tabelle 4.5.3.2-6 Vocational Training in den Straflagern	146
Tabelle 4.5.3.2-7: Vocational Training in den Ersatzschulen des Ministry of Justice 2012	147
Tabelle 4.5.4.1-1: Ausgewählte nationale Beamten-E-Learning-Netze	150
Tabelle 4.5.4.1-2: Ausgewählte regionale Beamten-E-Learning-Netze	150
Tabelle 4.5.4.2-1: Öffentliche E-Learning-Netze für Arbeits- und Fachkräfte	152
Tabelle 4.5.4.3-1: Ausgewählte öffentliche E-Learning-Netze für Lehrer und Schüler	155
Tabelle 4.5.4.4-1: Ausgewählte öffentliche E-Learning-Netze für jedermann	156
Tabelle 4.6.1.1-1: Beschäftigungssicherungsgebühren	162
Tabelle 4.6.2.2-1: Anteile der Weiterbildungsausgaben von KMU und Großunternehmen an den Betriebskosten und Betriebsausgaben 2009 und 2010	178
Tabelle 4.6.2.2-2: Weiterbildungsetat der KMU	179
Tabelle 4.6.2.3-1: Berufliche Weiterbildungsausgaben der Erwerbstätigen nach Weiterbildungsinhalten 2012	181
Tabelle 4.6.3.1-1: Weiterbildende Unternehmen 2000 – nach Unternehmenszugehörigkeit und Beschäftigtengrößenklassen	184
Tabelle 4.6.3.2-1: Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen vs. Programm „Aufladen und Fliegen“	188
Tabelle 4.6.3.2-2: Ausgewählte Richtlinien bzw. Programme zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen	191
Tabelle 4.6.3.2-3 Aktuelle Programme zur individuellen Weiterbildungsförderung	196
Tabelle 5.1-1: Teilnahmefälle und Weiterbildungsausgaben nach Bildungsanbietern 2011	203
Tabelle 5.1-2: Bildungsmaßnahmen in staatlichen Institutionen nach Bildungsarten bzw. Geschlecht und Berufsgruppen 2011	204
Tabelle 5.1-3: Bildungsmaßnahmen in staatlichen Institutionen nach Durchführungsformen und Berufsgruppen 2011	205
Tabelle 5.1-4: Weiterbildungsangebote in Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	207
Tabelle 5.1-5: Schwierigkeiten bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	208
Tabelle 5.1-6: Von den Unternehmen erwartete staatliche Unterstützungsmaßnahmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	209
Tabelle 5.1-7: Von den Unternehmen erwartete Zertifikate nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	210
Tabelle 5.1-8: Weiterbildende Unternehmen mit bzw. ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011 ...	212
Tabelle 5.1-9: Anreizmaßnahmen für Mitarbeiter zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	213
Tabelle 5.1-10: Weiterbildungsevaluation in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	214
Tabelle 5.1-11: Verbesserungen nach der beruflichen Weiterbildung nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	215

8 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 5.1-12: Weiterbildende Unternehmen nach Durchführungsformen und Wirtschaftsgewerben/ Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	217
Tabelle 5.1-13: Externe Weiterbildungsmaßnahmen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	218
Tabelle 5.1-14: Darstellung der Gründe für die Auswahl von externen Weiterbildungsträgern in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	219
Tabelle 5.1-15: Onlineweiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	220
Tabelle 5.1-16: Auslandsweiterbildung in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	221
Tabelle 5.1-17: Weiterbildende Unternehmen nach Weiterbildungsinhalten und Wirtschaftsgewerben, Beschäftigtengrößenklassen und/?bzw. Jahresumsätzen 2011	222
Tabelle 5.1-18: Weiterbildende Unternehmen nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011	223
Tabelle 5.1-19: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Altersgruppen und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	225
Tabelle 5.1-20: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Bildungsgraden und Wirtschaftsbranchen/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	226
Tabelle 5.1-21: Weiterbildungsteilnehmer in weiterbildenden Unternehmen nach Berufsgruppen und Wirtschaftsgewerben/Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	227
Tabelle 5.1-22: Teilnahmefälle nach Geschlecht und Wirtschaftsbranchen/ Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	229
Tabelle 5.1-23: Teilnahmefälle nach Durchführungsformen und Wirtschaftsgewerben/ Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	230
Tabelle 5.1-24: Teilnahmefälle nach Weiterbildungsinhalten und Wirtschaftsgewerben/ Beschäftigtengrößenklassen/Jahresumsätzen 2011	231
Tabelle 5.1-25: Teilnahmefälle nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011	232
Tabelle 5.1-26: Teilnahmefälle der Industriegewerbe nach Durchführungsformen und Weiterbildungsinhalten 2011	233
Tabelle 5.1-27: Teilnahmefälle des verarbeitenden Gewerbes 2011	233
Tabelle 5.1-28: Teilnahmefälle der Dienstleistungsgewerbe 2011	233
Tabelle 5.1-29: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	235
Tabelle 5.1-30: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen mit Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	236
Tabelle 5.1-31: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	237
Tabelle 5.1-32: Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	239
Tabelle 5.1-33: Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Teilnahmefall in weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen, Beschäftigtengrößenklassen und Jahresumsätzen 2011	240
Tabelle 5.1-34: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Jahresumsätzen und Wirtschaftsbranchen 2011	242

8 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 5.1-35: Weiterbildungsaufwendungen in Verarbeitenden Gewerben nach Jahresumsätzen 2011	243
Tabelle 5.1-36: Weiterbildungsaufwendungen in weiterbildenden Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbranchen 2011	244
Tabelle 5.1-37: Weiterbildungsaufwendungen in Verarbeitenden Gewerben nach Beschäftigtengrößenklassen 2011	245
Tabelle 5.2-1: Erwerbstätige mit beruflicher Weiterbildung bzw. mit Zertifikaten 2012	247
Tabelle 5.2-2: Berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen nach Weiterbildungsinhalten und Unterrichtsstunden, Weiterbildungsorten bzw. dem Zusammenhang mit der Arbeit und 2012	248
Tabelle 5.2-3: Die Zertifikate der Erwerbstätigen 2012	248

Hiermit erkläre ich, dass die Dissertation „Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und Bundesrepublik Deutschland – Eine vergleichende Studie unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle“ von der Verfasserin selbständig und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt wurde.

Chen, Rong-Chu

陳榮珠

Veröffentlicht im Juli 2015

„Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier °° ISO 9706“

Universität Bielefeld
Fakultät für Pädagogik

Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland

**Eine vergleichende Studie unter besonderer
Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle**

臺灣與德國的在職進修體系

特別針對訓練經費做比較

Dissertationsschrift

zur Erlangung des akademischen Grades Doktor der Philosophie (Dr. Phil.)
an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld

vorgelegt von
Chen, Rong-Chu
(陳榮珠)

Gutachter:

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer
Prof. Dr. Wolfgang Jütte

Bielefeld, 31.10.2014

Zweiter Teil

Die berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland

第二部份

德國的在職進修體系

Inhaltsverzeichnis

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung	1
1.1 Erste Epoche: vom späten 18. Jahrhundert bis 1871	3
1.1.1 Lesegesellschaft	5
1.1.2 Patriotische Gesellschaften	6
1.1.3 Landwirtschaftliche Vereine	7
1.1.4 Gewerbe-, Handwerker- und Arbeiter(bildungs)vereine	12
1.1.5 Zusammenfassung	18
1.2 Zweite Epoche: 1871-1918	18
1.2.1 Berufliche Weiterbildung in der Wirtschaft	18
1.2.2 Berufliche Erwachsenenbildung in der Landwirtschaft	21
1.2.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	23
1.2.4 Fortbildungsangebote verschiedener Vereine	28
1.3 Dritte Epoche: 1919-1933 (Weimarer Republik)	32
1.3.1 Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung für Arbeitslose	33
1.3.2 Industriebetriebliche Weiterbildung	35
1.3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	42
1.3.4 Berufliche Erwachsenenbildung in Volkshochschulen	45
1.3.5 Zweiter Bildungsweg	46
1.4 Vierte Epoche: 1933-1945 (Zeit des Nationalsozialismus)	48
1.4.1 Betriebliche Weiterbildung	50
1.4.2 Bildungsmaßnahme der Arbeitsverwaltung	55
1.4.3 Fernunterricht	56
1.4.4 Der Zweite Bildungsweg	57
1.4.5 Zusammenfassung	58
1.5 Fünfte Epoche: 1945-1960	59
1.6 Sechste Epoche: 1960-1980	63
1.7 Siebte Epoche: 1980er Jahre	67
1.8 Achte Epoche: ab den 1990er Jahren	70
1.8.1 Berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern	70
1.8.2 Berufliche Weiterbildung im europäischen Kontext	71
1.8.3 Berufliche Weiterbildung im Kontext der Technologieentwicklung ..	75
1.8.4 Qualität der beruflichen Weiterbildung	78
1.8.5 Gesetznovellierung	82
1.8.6 Entscheidungsfaktor Finanzierung	83
1.8.7 Zusammenfassung	83

1.9 Anhang.....	85
1.9.1 Adolph Kolping und die katholischen Gesellenvereine.....	85
1.9.2 Der Dritte Bildungsweg	87
1.9.3 Deutsche Arbeitsfront (DAF)	89
1.9.4 Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW)	90
1.9.5 EUROPASS, ECVET und EQR/DQR.....	93
1.9.6 EG- bzw. EU-Bildungsprogramme ab 1990.....	97
1.9.7 EQAVET und LQW	101
1.9.8 BMBF-Programme bzw. -Projekte ab 2000	104
2 Gesetzliche Grundlagen	109
2.1 Bundesrecht.....	110
2.1.1 Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung	111
2.1.2 Betriebsverfassungsgesetz/Bundespersonalvertretungsgesetz.....	112
2.1.3 Fernunterrichtsschutzgesetz	114
2.1.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	115
2.1.5 Weitere Bundesgesetze	115
2.1.6 Verordnungen und Rechtsvorschriften	116
2.2 Landesrecht	118
2.2.1 Schul- und Hochschulgesetze	118
2.2.2 Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze.....	119
2.2.3 Bildungsurlaubs-/Bildungsfreistellungsgesetze	121
2.3 Tarifverträge	122
2.4 Betriebsvereinbarungen	125
3 Organisation der beruflichen Weiterbildung	126
3.1 Ministerien, Länder und Gemeinden	126
3.2 Zuständige Stelle.....	126
3.2.1 Zuständige Stellen im Bereich der zivilen Berufsgruppen	127
3.2.2 Zuständige Stellen im Bereich des öffentlichen Dienstes.....	127
3.2.3 Zuständige Stellen im Religionsbereich	128
3.3 Bundesinstitut für Berufsbildung	128
3.3.1 Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung	128
3.3.2 Organe des Bundesinstituts für Berufsbildung	129
3.3.3 Finanzierung des Bundesinstituts für Berufsbildung.....	130
3.4 Bundesagentur für Arbeit.....	130
4 Weiterbildungspersonal	131
4.1 Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals.....	131
4.1.1 Management.....	132
4.1.2 Lehren	134

4.1.3 Beratung	136
4.2 Kompetenz- bzw. Qualifikationsanforderungen an das betriebliche Weiterbildungspersonal	138
4.2.1 Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an das Managementpersonal	139
4.2.2 Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an das Lehrpersonal bzw. den betrieblichen Weiterbildner	141
4.2.3 Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an das Beratungspersonal	143
4.3 Trend zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals	145
4.4 Weiterbildung des Weiterbildungspersonals	149
4.5 Fazit	151
4.6 Statistische Angaben des Weiterbildungspersonals	152
4.6.1 Weiterbildungseinrichtungen	153
4.6.2 Weiterbildner bzw. Lehrende in den Weiterbildungseinrichtungen	156
5 Begriffliche Definitionen	160
5.1 Definitionsentwicklung des Begriffs Weiterbildung	160
5.2 Definitionen der beruflichen Weiterbildung	162
5.2.1 Im betrieblichen Kontext	162
5.2.2 Im ordnungspolitischen Kontext	163
5.2.3 Im Kontext der BSW- und AES-Erhebungen	164
5.3 Fazit	165
6 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung	167
6.1 Gesichtspunkt der Zielsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen	167
6.2 Gesichtspunkt der Bildungsorte	173
6.3 Gesichtspunkt der Rechtsformen von Trägern	174
6.4 Gesichtspunkt der formellen und informellen Lernkontexte	176
7 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung	183
7.1 Fachschulen und Hochschulen	184
7.2 Gewerkschaften	189
7.3 Arbeitgeberverbände	193
7.3.1 Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung	193
7.3.2 Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung	202
7.4 Betriebe	203
7.4.1 IAB-Betriebspanel	204
7.4.2 CVTS4	206
7.4.3 Achte IW-Weiterbildungserhebung	216

7.5 Volkshochschulen	221
7.6 Weiterbildungseinrichtungen der Verbände im Verbund	
Weiterbildungsstatistik	225
7.7 Kommerzielle und sonstige Träger	230
8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	237
8.1 Rechtliche Grundlagen.....	237
8.1.1 EU-Recht.....	238
8.1.2 Bundesrecht.....	238
8.1.3 Landesrecht	266
8.1.4 Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen	285
8.1.5 Zusammenfassung.....	310
8.2 Finanzierungsstruktur der beruflichen Weiterbildung	314
8.2.1 Ausgaben der öffentlichen Hand	316
8.2.2 Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit.....	336
8.2.3 Aufwendungen der Betriebe	346
8.2.4 Aufwendungen der Teilnehmer	354
8.3 Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung.....	368
8.3.1 Bildungskonten bzw. Bildungssparen.....	368
8.3.2 Weiterbildungsfonds	372
8.3.3 Bildungsgutscheine bzw. Bildungsschecks	379
8.3.4 Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten	409
8.3.5 Steuerermäßigung	420
8.4 Zusammenfassung.....	421
9 Literatur.....	425
10 Verzeichnis der Tabellen	445

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Die institutionalisierte berufliche Weiterbildung in Deutschland nahm im Mittelalter ihren Anfang mit der allgemeinen Verbreitung von Handwerkervereinigungen, den Zünften.¹ Ursprünglich wurden die Zünfte als religiöse Bruderschaften gegründet, sorgten für die sittlich-religiöse Charakterbildung der Lehrlinge, vertraten aber in zunehmendem Maße auch die wirtschaftlichen Interessen der Marktordnung und regelten die handwerkliche Ertüchtigung des Nachwuchses durch strenge Gesetze. Die Zünfte waren fast ein Jahrtausend lang, vom Mittelalter bis zum Ende des 19. Jahrhunderts, für breite Schichten der Bevölkerung in der beruflichen Weiterbildung von hoher Bedeutung. Sie waren bis zur Aufklärung² in erster Linie Träger und Verkünder eines sittlich-religiös geprägten Berufsethos, das auf die Berufsehre der Handwerker Einfluss ausübte. Kennzeichen der beruflichen Bildung im Mittelalter waren die Wanderschaftsjahre der ausgelernten Gesellen. Eine allgemeine Wanderpflicht führten die Zünfte Mitte des 16. Jahrhunderts ein. Durch die Wanderungen durch fremde Städte und Gegenden, die bis zu sechs Jahre dauern konnten, erhielten die Gesellen reiche Berufs- und Lebenserfahrungen und konnten sich fachlich bilden.³

Für die berufliche Weiterbildung im modernen Sinne spielte die sich ausbreitende Industrialisierung in Deutschland eine wichtige Rolle.⁴ Aber schon in der Zeit des Merkantilismus⁵ gab es berufliche Fortbildungsmaßnahmen für das Gewerbe⁶ und

¹ Frühe Formen einer beruflichen Weiterbildung sind sogar aus der Antike bekannt. Im antiken Rom existierte für einzelne Berufsbereiche eine berufliche Weiterbildung, beispielsweise für den Arztberuf mit hohem Spezialisierungsgrad (vgl. Scharff 1994, S. 18; Schoelen 1975, S. 12 und Wolgast 1996, S. 3).

² Die Aufklärung hat sich im letzten Drittel des 18. Jahrhunderts und um die Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert entwickelt (vgl. Groothoff 1976, S. 70).

³ Vgl. Scharff 1994, S. 19 und Schoelen 1975, S. 15.

⁴ Vgl. Scharff 1994, S. 20f.

⁵ Der Merkantilismus war die Wirtschaftspolitik des Staates im Absolutismus vom 16. bis zum 18. Jahrhundert, die auf eine Förderung des Manufakturwesens und des Außenhandels abzielte und die die Wirtschaft der Zünfte und Städte ablöste. Oberstes Ziel war die Beschaffung von Geld für die Staatskasse zur Stärkung der Staatsmacht (vgl. Dikau 1968, S. 39 und Faktum Lexikon Institut 2000, S. 568).

⁶ Der Kaufmannsberuf, der mit der allmählichen Belebung des zwischenstaatlichen Handelsverkehrs und der sich langsam anbahnenden Weltwirtschaft des 18. Jahrhunderts zu einer Schlüsselfunktion gelangte, forderte in dieser Zeit schon unter dem Druck des Wettbewerbs und der wirtschaftlichen Dynamik eine ständige Weiterbildung, um einen kontinuierlichen geschäftlichen Erfolg zu erreichen. Beispiele hierfür sind das von Paul Jakob Marperger in Nürnberg gegründete „Mercantile Informations-Collegium“ und die von Johann Georg Büsch geleitete „Hamburger Handelsakademie“. Ersteres bot den selbstständigen Kaufleuten und Handlungsgehilfen Fortbildungsvorträge und dem kaufmännischen Nachwuchs einen Weiterbildungsstudiengang. Der Besuch der Kurse und Vortragsreihen war aber grundsätzlich nicht auf Kaufleute begrenzt, sondern stand auch „Staatsleu-

die Landwirtschaft⁷, die zum Nutzen des merkantilistisch wirtschaftenden Staates und der aufblühenden Industrie durchgeführt wurden.⁸ Die beruflichen Fortbildungsmaßnahmen in der Zeit des Merkantilismus waren Förderungsmaßnahmen des Staates und keine individuelle Förderung in einem freien Markt. Mit dem Ende des Merkantilismus verlagerte sich die Verantwortung für die Fortbildung des Einzelnen vom Staat auf das Individuum selbst.⁹

Die technisch-zivilisatorische Entwicklung an der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert, die aufgrund neuer Wirtschaftsformen und neuer Erfindungen einsetzende Industrialisierung¹⁰ und Modernisierung der Landwirtschaft bedeuteten erhöhte Anforderungen an die Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen und führte dazu, dass der beruflichen Weiterbildung der von den neuen wirtschaftlichen Bedingungen betroffenen Erwachsenen – der Handwerker, Betriebsbetreibende, Arbeiter und Landwirte – eine größere Bedeutung zukam.¹¹ Neben der Industrialisierung beeinflussten die ökonomischen und politisch-pädagogischen Ideen Adam Smiths, die Zunftpolitik der städtischen Gewerbe und das Ende des Merkantilismus mehr oder weniger die berufliche Weiterbildung.¹²

ten“ und „guten Patrioten“ offen, die sich auf Grundlage des Berufs mit den „Mercantilischen Wissenschaften“ beschäftigt haben sollten. Die „Hamburger Handelsakademie“ führte Vorlesungsreihen durch, die sich ausschließlich an erwachsene Kaufleute richteten und Themen aus der Handelswissenschaft, der Handelsgeschichte und der angewandten Mathematik für Kaufleute bevorzugten (vgl. Dikau 1968, S. 40f. u. S. 272).

⁷ Ein Beispiel hierfür sind die „Landakademien“: 1764 wurde in Celle eine „Landwirtschaftsgesellschaft“ gegründet, deren Ziel die Aus- und Fortbildung der Bauern zur Verbesserung ihrer Erträge war; im gleichen Jahr entstand auch in Leipzig eine „Landwirtschaftliche Societät“, und es folgten in den nächsten Jahren eine ganze Reihe ähnlicher Institutionen, deren Zweck ausschließlich von wirtschaftlichem und beruflichem Interesse bestimmt war (vgl. Wolgast 1996, S. 11).

⁸ Vgl. Dikau 1968, S. 39 und Olbrich 2001, S. 35.

⁹ Vgl. Olbrich 2001, S. 35.

¹⁰ Die Industrialisierung an der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert beruhte auf der technologischen Rationalisierung der Produktionsprozesse als Folge der Erfindung von Dampfmaschinen u. Ä. Dieser Industrialisierung standen in Deutschland ursprünglich viele Hemmnisse entgegen. Erst seit Mitte der 1830er Jahre konnte der Industrialisierungsprozess mit der Beseitigung der feudalen Agrarstruktur und der zollpolitischen Zersplitterung (Deutscher Zollverein von 1834) sowie dem Ausbau der Verkehrswege (Dampfboote und Eisenbahnen) einsetzen. Die Modernisierung der Landwirtschaft war ebenfalls mit diesen Erfindungen verbunden (vgl. Olbrich 2001, S. 33f.). Als Zeitraum für den Übergang Deutschlands zu einem Industrieland wird von den meisten Historikern die Mitte der 1830er Jahre angegeben. Die Vorphase der industriellen Revolution in Deutschland war etwa in der Zeit von 1784 bis 1833 und die erste Phase der deutschen Industrialisierung war etwa von 1834 bis 1873 (vgl. Georg/Kunze 1981, S. 11 und Scharff 1994, S. 21f.).

¹¹ Vgl. Balsler 1959, S. 14f.; Olbrich 2001, S. 33f. und Scharff 1994, S. 30.

¹² Vgl. Olbrich 2001, S. 34f.

Im Folgenden wird die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland – vom Beginn der Institutionalisierung der beruflichen Weiterbildung bis heute – in acht Epochen dargestellt.

1.1 Erste Epoche: vom späten 18. Jahrhundert bis 1871

Von der beginnenden Industrialisierung im späten 18. Jahrhundert bis zur Gründung des Deutschen Reiches 1871 entstanden zahlreiche verschiedenartige Vereinigungen, die sich für die berufliche Weiterbildung einsetzten: beispielsweise die Lesegesellschaft, patriotische Gesellschaften, landwirtschaftliche Vereine, Gewerbevereine, Handwerkervereine sowie Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine (Tab. 1.1-1 u. Tab. 1.1.4-1).¹³

¹³ Vgl. Meyer 1975, S. 47f. und Scharff 1994, S. 21f. Es ist außerordentlich schwer, einen Bildungsverein von einem Verein mit vorwiegend anderen Zwecken abzugrenzen (vgl. Balsler 1959, S. 56).

Tabelle 1.1-1: Ausgewählte Vereinigungen vor Mitte des 19. Jahrhunderts

Lesegesellschaften¹
1795: Frankfurt: Museum der Buchhandlung Fleischer; um 1800: in Grafschaft Mark über 20 Lesegesellschaften, Leipzig: Museum Beygang, Dresden: Museum Arnold; 1817: Darmstadt, Berlin, Halle, Gießen; 1826: Freiburg: Akademische Lesehalle; 1831: Kassel: Lese-Museum; 1833: Bienne, Schweiz: Leseverein für deutsche Handwerksgelesen; 1834: Radolfzell: Lesegesellschaft; 1836: Genf: Leseverein für deutsche Handwerksgelesen; 1842: Handwerkerlesevereine in Chur, Zürich, Luzern; 1845: Mannheim: Volksleseverein (bestehend); um 1847: (bestehend) Lesevereine „zur unentgeltlichen Benutzung“ in Nürnberg, Darmstadt, Frankfurt, Hannover, Prag, Königreich Sachsen: 7 Bildungs- und Lesevereine; 1848: Allmendshofen bei Donaueschingen: Leseverein (bestehend)
patriotische Gesellschaften
1754: Erfurter Akademie ² /(Erfurt) Königliche Akademie gemeinnütziger Wissenschaften ³ ; 1764: Celle: Societät und Landwirtschaftsgesellschaft ^{2/*} ; 1765: Hamburgische Gesellschaft zur Beförderung der Künste und nützlichen Gewerbes ² ; 1771: Schlesien ² ; 1778: Hessen ² ; 1787: Schleswig-Holsteinische Patriotische Gesellschaft ² ; 1792: Nürnberg, Hamm ² ; 1793: Lübeck: Gesellschaft zur Beförderung gemeinnütziger Tätigkeit ² ; 1798: Wetzlar; weitere Neugründungen erfolgten im 19. Jahrhundert ²
landwirtschaftliche Vereine
1762: Thüringische Landwirtschaftsgesellschaft zu Weißensee ⁴ , Glücksburg: Königlich Dänische Ackerakademie ⁵ ; 1764: Celle: Landwirtschaftsgesellschaft/Hannöversche Landwirtschaftsgesellschaft zu Celle ^{3/4} , Leipzig: Landwirtschaftliche Societät/Ökonomische Societät ^{3/4/*} ; 1765: Patriotische Gesellschaft der sittlichen und landwirtschaftlichen Wissenschaften zu Altötting ^{4/6} ; 1791: Märkische ökonomische Gesellschaft ¹ ; 1804: Patriotische ökonomische Gesellschaft zu Jauer ¹ ; 1819: Nürnberg: Industrie- und Kulturverein (dieser veranstaltete volkstümliche Vorträge über landwirtschaftliche Fragen) ⁶ ; 1822: Verein zur Beförderung des Gartenbaus in den preußischen Staaten ¹ ; um 1840: Bayern: Landwirtschaftlicher Verein mit Kreis- und Districtvereinen, Sachsen: ähnlicher Aufbau, 84 Einzelvereine ¹ ; 1841: Preußen: 104 Vereine, Württemberg: 62 Vereine, Baden: 53 Vereine, Hannover: 14 Vereine, Mecklenburg: 24 Vereine, Kurhessen: 10 Vereine, Großherzogtum Hessen: 3 Provinzialvereine ^{1/7}
Sonntags-, Gewerbe- und Abendschulen
1788: Braunschweig: Zeichenschule ⁸ ; 1792: Nürnberg: Sonntagszeichenschule ⁹ ; 1793: Magdeburg: Zeichenschule ⁸ , Steben: Bergschule ¹⁰ ; 1812: Nürnberg: Sonntagsschule ¹ ; 1813: Frankfurt a. M. (1813 bis 1818) ¹ ; 1814: Essen: Bergschule ¹ ; 1816: Bochum, Saarbrücken: Bergschule ¹ ; 1818: Siegen: Bergschule ¹⁰ ; 1823: Nürnberg: polytechnische Schule ⁹ ; 1828: Münster ¹ ; 1829¹/1830⁸: Großenhain: Sonntags- und Gewerbeschule; 1838: Elberfeld, Weißenfels, Düsseldorf (für Mädchen), „Handwerkerschulen“ in Darmstadt, Gießen u. a. hessische Orten, die durch den örtlichen Gewerbeverein eingerichtet waren ^{1/11} ; 1839: Halle, Breslau ¹ ; 1840: Zwickau: Sonntagsschulverein ¹ ; 1842: Koblenz ¹ ; um 1847 (bestehend): Berlin (9), Gleiwitz, Glogau, Jauer, Landshut, Erfurt, Naumburg, Wittenberg, Elbing, Danzig, Bielefeld, Minden, Görlitz ¹ ; 1847: Hagen, Voerde ¹ ; um 1848: Württemberg: „männliche sonntagsschulpflichtige Jugend“, Gegend von Detmold: „Anstalten f. Gesellen u. Lehrburschen der Handwerker“ ¹ ; 1848: „Lehr-Plan f. d. Sonntagsschulen der jungen Handwerker“ Echingen a. D., Lehrplan-Vorschlag für „Abendschulen“ – Donaukreis ¹
Gewerbevereine (vielfach zünftlerisch bestimmte Mittelstandsbewegung)
1820: Verein zur Beförderung d. Gewerbefleißes in den Preußischen Staaten ¹ ; 1831: Karlsruhe ¹ ; 1834: Dresden ¹ ; 1842: Mannheim ¹ ; 1845: Nürnberg ¹² ; 1846: Kiel ¹ ; um 1847: Schwäbisch-Hall, Kassel, Leipzig ¹ ; 1847 (bestehend): Aachen, Königsberg, Düsseldorf, Siegen, Wittgenstein, Breslau, Görlitz, Liegnitz, Bunzlau, Grüneberg, Greifenberg, Sagan, Neusalz, Naumburg, Erfurt, in Sachsen: 36 städt. Gewerbevereine und 22 Handwerkervereine, Hannover: 7 Provinzialvereine und 30 Lokalvereine, Darmstadt: 8, Braunschweig, Berlin, Stuttgart, Köln, Weimar, Coburg, Danzig, Saalfeld, Altenburg, Frankfurt, Lübeck, Hamburg, Oschersleben ¹ ; 1848: Heidelberg (bestehend) ¹

* Nach Einschätzung der Verfasserin könnten die Bauernvereinigungen „Celler Societät und Landwirtschaftsgesellschaft von 1764“ (s. Olbrich 2001, S. 49) und „Leipziger ökonomische Societät, Landwirtschaftsgesellschaft Celle im 18. Jahrhundert“ (s. Balser 1959, S. 377) dieselbe Vereinigung bezeichnen.

Quelle: ¹ Balser 1959, S. 377; ² Olbrich 2001, S. 49f.; ³ Wolgast 1996, S. 11f.; ⁴ Krause 1975, S. 287f.;

⁵ <http://www.deutsche-biographie.de/sfz54916.html> (27.02.2014); ⁶ Scharff 1994, S. 35; ⁷ Balser 1959, S. 270; ⁸ Olbrich 2001, S. 53f.; ⁹ Scharff 1994, S. 30f.; ¹⁰ Scharff 1994, S. 26f.; ¹¹ Balser 1959, S. 57;

¹² Scharff 1994, S. 32

1.1.1 Lesegesellschaft

Der Begriff Lesegesellschaft ist eine Sammelbezeichnung für unterschiedliche Vereinigungen, u. a. Lesegesellschaft, Leseverein, Lesekabinett, Museum, Lesezirkel, Leseseinstitut, Leseklub, von Lesern (weniger auch Leserinnen).¹⁴ Lesegesellschaften sind in vielen Ländern Europas seit dem frühen 18. Jahrhundert nachgewiesen.¹⁵ In Deutschland entstanden sie seit Mitte des 18. Jahrhunderts – die erste in Bremen – und existierten auch im 19. Jahrhundert fort; mit verändertem Profil sind sie sogar bis heute erhalten. Der typische Charakter der Lesegesellschaften war der einer exklusiven Mitgliedergesellschaft. Die Mitgliedschaft setzte sich vor allem aus den gebildeten Oberschichten zusammen, am häufigsten aus Männern des mittleren und gehobenen Bürgertums, insbesondere Beamte, Ärzte, Pfarrer, Offiziere, Professoren, Buchhändler, Kaufleute und Schulmeister. Besonders unter dem Einfluss der Französischen Revolution 1789 öffneten sich die Lesegesellschaften mehr und mehr auch für Handwerker und das Kleinbürgertum. Gelegentlich initiierten die Handwerker und Arbeiter selbst eigene Lesegesellschaften oder Einrichtungen. Nachweisbar sind Handwerker-Lesegesellschaften in Deutschland seit dem Ende des 18. Jahrhunderts.¹⁶

In den Lesegesellschaften traf sich die Bürgerschaft regelmäßig und freiwillig zu gemeinsamer Lektüre und gegenseitiger Belehrung auf der Grundlage prinzipieller Gleichberechtigung.¹⁷ Die Lesegesellschaften sind Ausdruck der Aufklärung¹⁸ und eines mit dieser verbundenen rationalen Dranges nach Information, Wissen und Bildung, z. T. auch beruflicher Fortbildung.¹⁹ „Sie boten u. a. praxisnahe Literatur²⁰ zu den Themen u. a. Nationalökonomie, Statistik, Recht, Naturwissenschaft, Land- und Forstwirtschaft, pflegten die auf praktische Realisierung ausgerichteten Intentionen

¹⁴ Vgl. Meilhammer 2010, S. 204; Balsler 1959, S. 377 und Wolgast 1996, S. 14.

¹⁵ Vgl. Meilhammer 2010, S. 204.

¹⁶ Vgl. Balsler 1959, S. 63; Meilhammer 2010, S. 204; Olbrich 2001, S. 41ff. und Scharff 1994, S. 23.

¹⁷ Vgl. Scharff 1994, S. 23 und Wolgast 1996, S. 14.

¹⁸ Sie sind ein erster Versuch des Bürgertums, am gesellschaftlichen Leben insgesamt teilzuhaben und die Entscheidungen der Zeit mitzubestimmen (vgl. Olbrich 2001, S. 41). Bildungsgedanke und Organisationsform der Lesegesellschaften können in gewisser Hinsicht auch als Vorläufer und Vorbereiter von Arbeiterbildungsvereinen gesehen werden (vgl. Meilhammer 2010, S. 204f. und Olbrich 2001, S. 43).

¹⁹ Vgl. Meilhammer 2010, S. 204. Zum Literaturangebot in Lesegesellschaften gehörten Monographien, Nachschlagewerke und vor allem Periodika, und zwar allgemeinbildend-belehrende, unterhaltsame und fachwissenschaftliche Schriften (vgl. ebenda).

²⁰ Beispielsweise nannte die 1802 gegründete Nürnberger Lesegesellschaft als ein Kriterium für die Auswahl ihrer Bücher die Einflussnahme auf Handwerk, Manufakturen, Fabriken, Künste und Handel. Die entsprechende Literatur bestand schließlich aus berufsbezogenen Büchern, in denen Ratschläge und Anwendungen für rationelle und sinnvolle Arbeit gegeben und technische Neuerungen und verbesserte Hilfsmittel für den Beruf bekannt gemacht wurden (vgl. Scharff 1994, S. 23).

und bemühten sich, einer aufgeklärten Reformpolitik neue Chancen zu eröffnen“.²¹

Seit der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert wandelten sich die alten Lesegesellschaften oder wurden durch andere Einrichtungen abgelöst – neue gesellige Vereine mit unterschiedlichen Zielen und Motiven entstanden. Der Übergang von der Lesegesellschaft zu einem solchen Verein war meist fließend. Vereinzelt begannen sich auch bereits Vereine mit gleichen Zielen zu verbandsähnlichen Organisationen zusammenzuschließen: u. a. Burschenschaften, Berufs-, Gewerbe- und Handwerkervereine. Bildungsvereine, die diesen Namen führten, gab es in dieser frühen Zeit noch nicht, obwohl die meisten der Vereine ihre Mitglieder in irgendeiner Weise bildeten.²²

1.1.2 Patriotische Gesellschaften

Seit Mitte des 18. Jahrhunderts entstanden in den städtischen Gemeinwesen die patriotischen Gesellschaften. Sie waren von England über Frankreich und die Schweiz nach Deutschland vorgedrungen und verstanden sich „als freiwillige Zusammenkünfte freier Bürger, die mit vereinten Kräften den Flor des gemeinen Wesens zu erhalten und zu befördern sich verbunden achten“²³. Ihre Zweckbestimmung und die Arbeitsprogramme unterschieden sich von Gesellschaft zu Gesellschaft. Im Grunde genommen können sie aber, im Gegensatz zu den Lese- und Museumsgesellschaften, die vornehmlich dem individuellen Bildungsbedürfnis und der Kommunikation dienten, als genuine Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung gesehen werden. Ihr Ziel war es, Handel, Handwerk und Manufakturen zu fördern, Erfindungen für die wirtschaftliche Entwicklung nutzbar und diese der Allgemeinheit bekannt zu machen sowie Reformen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich zu initiieren. Zur Verdeutlichung der herausragenden Rolle der beruflichen Weiterbildung in den Patriotischen Gesellschaften soll das Beispiel der Hamburger Gesellschaft von 1765 skizziert werden. Sie eröffnete 1767 eine Zeichenklasse für angehende Handwerker, begann 1790 eine Weiterbildung für Wundärzte (Chirurgen) und bot ergänzend mathematisch-naturwissenschaftliche Kurse an. Ab 1791 wurden ebenfalls Kurse für Handwerker, Künstler und Fabrikanten eingerichtet und vor allem physische, chemische und technologische Kenntnisse vermittelt. Zudem wurden Aufbaukurse für besonders gute Schüler der Bauriss- und Zeichenschulen angeboten.²⁴

²¹ Vgl. Olbrich 2001, S. 44.

²² Vgl. Balsler 1959, S. 49ff.; Olbrich 2001, S. 45f. und Wolgast 1996, S. 14f.

²³ Vgl. Wolgast 1996, S. 12.

²⁴ Vgl. Olbrich 2001, S. 48ff. und Wolgast 1996, S. 12. Die Bedeutung der Patriotischen Gesellschaften für Bildung und Erziehung besteht nicht zuletzt darin, dass u. a. aus der freiwilligen und unentgeltlichen Lehrtätigkeit ihrer Mitglieder die Industrieschulen (eine in Nürnberg und fünf in Mecklenburg), Sonntags- (in Lübeck, Riga

1.1.3 Landwirtschaftliche Vereine

Bereits seit Mitte des 18. Jahrhunderts gab es erste landwirtschaftliche Vereinigungen (1762: Königlich Dänische Ackerakademie; 1764 in Celle²⁵ und Leipzig) (Tab. 1.1-1). Bis ins 20. Jahrhundert hinein beschränkte sich das Bildungswesen der Landbevölkerung fast nur auf Berufsfragen, d. h. auf die berufliche Fortbildung und die Verbreitung neu gewonnener wissenschaftlicher Erkenntnisse und ihrer Anwendung in der praktischen Landwirtschaft. Zur Wissensvermittlung wurden Fachvorträge auf Versammlungen gehalten, die zunächst von verschiedenen Bauernvereinigungen und vor dem 19. Jahrhundert von den landwirtschaftlichen Vereinen veranstaltet wurden; später kamen noch die Genossenschaften und schließlich die Volksbildungsvereine dazu.²⁶

Unter dem Einfluss der landwirtschaftlichen Vereine gründeten einzelne Personen, die in der Regel Mitglieder dieser Vereine waren, landwirtschaftliche Lehranstalten.²⁷

und Frankfurt) und Abendschulen hervorgingen (vgl. Olbrich 2001, S. 50).

²⁵ Das Ziel der in Celle gegründeten „Landwirtschaftsgesellschaft“ war die Aus- und Fortbildung der Bauern, um ihre Erträge zu verbessern (vgl. Wolgast 1996, S. 11).

²⁶ Vgl. Balsler 1959, S. 54f.; Krause 1975, S. 287ff. und Scharff 1994, S. 35. Den ersten landwirtschaftlichen Vereinigungen, die im 18. Jahrhundert gegründet wurden, gehörten in der Regel nur die größeren Grundbesitzer und nicht die Masse der kleineren und mittleren Bauern an (vgl. Krause 1975, S. 288). Die Zahl der landwirtschaftlichen Vereine, die sich seit 1836 zu jährlichen Hauptversammlungen zusammenfanden, war nicht gering; sie betrug 1841 allein in Preußen 104 (s. Tab. 1.1-1). Die Vereine wurden offensichtlich aus Gründen der Landwirtschaftspolitik von den Regierungen bereits im Vormärz gefördert (vgl. Balsler 1959, S. 54).

²⁷ Beispiele hierfür sind die Rendsburger Höhere Volksschule (1842-1849) und die Landwirtschaftliche Lehranstalt in Oersberg (1845-1856). Erstere wurde auf der Grundlage des „Höheren Bauernschule“-Modells, das von Carl Friedrich Hermann Klenze (1795-1878) vorgestellt wurde, in Rendsburg gegründet. Die Schule verfolgte zwei Zielsetzungen – eine den Zeitumständen anpassende allgemeine Ausbildung zur Hebung der sozialen Stellung des Bauerntums und eine fachbezogene, praktische Berufsbildung – und hatte große Bedeutung für die berufsbezogene Weiterbildung der bäuerlichen Bevölkerung im Prozess des technischen und sozialen Wandels in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Der Unterricht umfasste folgende Fächer: Religion, Geschichte, Statistik des Vaterlandes, Deutsche Sprache, Geschäftsaufsätze, Tierkunde, Pflanzenkunde, Physik, Chemie, Arithmetik, Buchführung, Geometrie, Nationalökonomie, Schreiben und Singen (vgl. Nolda 2008, S. 27f.; Pingel 1999, S. 36ff.; Olbrich 2001, S. 56f.). Die Landwirtschaftliche Lehranstalt wurde von Claus Jürgensen (1803-1851) gegründet. In dieser Lehranstalt entfiel die Hälfte (19) der insgesamt 39 Unterrichtswochenstunden auf berufskundliche Fächer wie Theorie der Landwirtschaft, Tier- und Tierheilkunde, Physik und Botanik, Deklaration und Buchführung, Geschäftsaufsätze, Reißen und praktische Übungen bei einem Werkzeugmacher. Die andere Hälfte stellten mit 18 Wochenstunden allgemeinbildende Fächer. Zwei Wochenstunden waren für Exkursionen und naturkundliche Beobachtungen vorgesehen (vgl. Pingel 1999, S. 53ff.).

Königlich Dänische Ackerakademie (1762-1766)²⁸

In Deutschland gingen erste Überlegungen einer schulischen Einrichtung für die fachliche Weiterbildung der bäuerlichen Bevölkerung bis in die Mitte des 18. Jahrhunderts zurück. Philipp Ernst Lüders (06.10.1702-20.12.1786) griff als Erster den Gedanken auf. 1762 gründete er die Königlich Dänische Ackerakademie in Glücksburg des Herzogtums Schleswig-Holstein. Bei dieser Ackerakademie handelt es sich nicht um eine landwirtschaftliche Schule, sondern um einen landwirtschaftlichen gemeinnützigen Verein in Form eines losen Zusammenschlusses. In der Akademie gab es insgesamt 39 Mitglieder (Bauern, Lehrern und Pastoren). Unter den 22 Vertrauensmännern der Akademie befanden sich allein 15 Geistliche. Die Mitglieder der Akademie hatten die Gelegenheit, ihre Kenntnisse in der Landwirtschaft untereinander auszutauschen. Es wurden Zusammenkünfte zu landwirtschaftlichen Fragen organisiert und Erfahrungen mit der Einführung neuartiger landwirtschaftlicher Produktionsweisen ausgetauscht. Die Akademie bestand allerdings nur wenige Jahre, da der Kopenhagener Generalsuperintendent Adam Struensee den ihm unterstellten Pastoren die Mitarbeit in der Akademie verbot.

Lüders war einer der ersten deutschsprachigen landschaftlichen Schriftsteller. Sein Gesamtwerk umfasst etwa 60 selbständigen Schriften, die rund 4.500 Druckseiten zählen. Im Jahr 1769 verfasste er die Schrift „Grundriss einer zu errichtenden Ackerschule“, in welcher die Landjugend zu einer richtigen Erkenntnis und Übung im Landbau eingeführt und zubereitet werden könne. Damit wurden erstmals die theoretischen Grundlagen zur Institutionalisierung einer Weiterbildung formuliert, die von landwirtschaftlich-fachlichen Inhalten geprägt war und für die von den schulentlassenen Jugendlichen und Erwachsenen zur Verfügung gestellt wurde.

Bis um die Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden in Deutschland zahlreiche ländliche Bildungseinrichtungen. Es kam zur Gründung der landwirtschaftlichen Akademien und einer Reihe von sogenannten Ackerbauschulen.²⁹

Landwirtschaftliche Akademien³⁰

Albrecht Daniel Thaer (1752-1828) gilt als der Begründer der modernen Agrarwissenschaft und Vater der landwirtschaftlichen Weiterbildung. Er errichtete 1803 eine landwirtschaftliche Lehranstalt in Celle und 1806 ein landwirtschaftliches Institut in Möglin – seit 1819 königliche, akademische Lehranstalt des Landbau. In der Lehranstalt wurde sowohl theoretischer Unterricht erteilt als auch praktischer Unterricht auf dem Gut Möglin durchgeführt. Nach dem Vorbild dieser Lehranstalt entstand in den folgenden zwei Jahrzehnten eine Reihe ähnlich konzipierter höherer landwirtschaftlicher Lehranstalten, gewöhnlich Akademien genannt: in Hohenheim (1818 durch Schwert), Idstein (1818 durch Albrecht, 1834 nach Hofgeisberg bei Wiesbaden verlegt), Schleißheim (1822 durch Schönleutner, 1852 nach Weihenstephan verlegt), Jena (1826 durch F. G. Schulze), Tharandt (1829 durch Schweizer), Eldena bei Greifswald (1835 durch F. G. Schulze), Regenwalde (1842 durch K. Sprengel), Proskau (Schlesien, 1847), Poppelsdorf (1847), Weende bei Göttingen (1851), Waldau bei Königsberg (1858).

²⁸ Vgl. Krause 1975, S. 293f.; Meusel 1808, S. 405ff.; Pingel 1999, S. 31; Schröder-Lembke 1987, S. 456f.; Wolgast 1996, S. 11; http://de.wikipedia.org/wiki/Philipp_Ernst_L%C3%BCders (28.02.2014); <http://www.shz.de/lokales/flensburger-tageblatt/von-hier-aus-eroberte-die-kartoffel-schleswig-holstein-id199561.html> [Stand: 14.07.2012].

²⁹ Vgl. Krause 1975, S. 294ff.; Olbrich 2001, S. 55 und Scharff 1994, S. 57.

³⁰ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Landwirtschaftliche_Akademie_M%C3%B6glin (28.02.2014); Landwirtschaftliche Lehranstalten: <http://www.zeno.org/meyers-1905/A/Landwirtschaftliche+Lehranstalten> (28.02.2014) und Krause 1975, S. 294.

Diese landwirtschaftlichen Akademien, unter anderem in Weihenstephan (1803),³¹ Möglin (1806)³² und Hohenheim (1818)³³, wandten sich an Söhne der Grundbesitzer, vor allem an künftige Leiter, Pächter und Verwalter großer Güter. Ihnen sollte eine standesgemäße fachliche und allgemeine Bildung vermittelt werden, damit sie zu den gebildeten Ständen gerechnet werden konnten.³⁴

Die erste Ackerbauschule entstand 1804 in Hofwyl (Schweiz). Nach der Hofwyler Gründung wurden bald ähnliche Schulen im gesamten deutschen Sprachgebiet errichtet. Da jeder Absolvent einer Akademie eine solche Schule auf seinem Gut eröffnen konnte, waren diese Schulen häufig private Einrichtungen und lehrten ausschließlich berufliche Fertigkeiten. Im Laufe der Zeit bildet sich drei Typen von Ackerbauschulen heraus, und zwar die praktischen, die praktisch-theoretischen und die theoretischen Ackerbauschulen; aus den letzten beiden gingen später diejenigen Landwirtschaftsschulen und Schulen für Hauswirtschaft hervor, die für künftige mittlere Landwirte zum Mittelschulabschluss führten.³⁵

³¹ 1803 wurden in dem Kloster Weihenstephan durch den bayerischen Kurfürsten und späteren König Max Joseph von Bayern zunächst eine Forstschule, im Januar 1804 dann eine Musterlandschaftsschule und die „Kurfürstliche Centralbaumschule Weihenstephan“ gegründet. 1895 wurde Weihenstephan zur „Königlichen Bayerischen Akademie für Landschaft und Brauereien“ und 1920 zur Hochschule erhoben. 1930 wurde die Hochschule in die damalige Technische Hochschule München eingegliedert (vgl. Scharff 1994, S. 57 und http://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftszentrum_Weihenstephan_f%C3%BCr_Ern%C3%A4hrung_Landnutzung_und_Umwelt_der_Technischen_Universit%C3%A4t_M%C3%BCnchen [18.06.2010]).

³² Die Mögliner Akademie (1806-1861) wurde 1806 unter dem Namen „Landwirtschaftliches Institut“ gegründet und ab 1819 „königliche akademische Lehranstalt des Landbaus“ genannt. In diesem wurde nun ein systematischer Unterricht in Landwirtschaftslehre und Naturwissenschaften für Schüler höherer Gesellschaftsklassen erteilt, die eine gründliche allgemeine Bildung besaßen und später Großgrundbesitzer oder Bewirtschafter größerer Güter werden wollten. Insgesamt absolvierten in dem einjährigen Ausbildungsgang 773 Studenten ein Landwirtschaftsstudium (vgl. Landwirtschaftliche Lehranstalten (28.02.2014) und http://de.wikipedia.org/wiki/Landwirtschaftliche_Akademie_M%C3%B6glin [18.06.2010]).

³³ Die Universität Hohenheim geht zurück auf die landwirtschaftliche Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt, die durch König Wilhelm I. von Württemberg am 20.11.1818 gegründet wurde. 1847 wurde die Anstalt zur Landwirtschaftlichen Akademie erhoben, 1904 wurde die Akademie in Landwirtschaftliche Hochschule Hohenheim umbenannt. 1967 wurde die Hochschule umbenannt in die Universität Hohenheim (Landwirtschaftliche Hochschule); der Klammerzusatz ist inzwischen entfallen (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Universit%C3%A4t_Hohenheim [18.06.2010]).

³⁴ Nach fast drei Jahrzehnten zeigte sich jedoch, dass ein wesentliches Grundproblem der damaligen Zeit, die Hebung des Bildungsniveaus der gesamten ländlichen Bevölkerung, nicht gelöst werden konnte. Hinzu kam noch die Schwierigkeit, geeignete Professoren zu gewinnen. Deshalb wurden die Akademien von etwa 1860 ab entweder geschlossen (Möglin 1862, Waldau 1868, Tharandt 1869, Hofgeismberg 1871, Eldena 1877, Proskau 1880) oder bestehenden Universitäten als landwirtschaftliche Fakultäten angegliedert (Jena und Weende); bestehen blieben nur Hohenheim und Weihenstephan. Dagegen wurden in etlichen Universitäten landwirtschaftliche Institute neu gegründet (Halle 1862, Leipzig 1869, Gießen 1871, Königsberg 1876, Kiel 1881, Breslau 1881) (vgl. Krause 1975, S. 294; Scharff 1994, S. 36 u. 57 und Landwirtschaftliche Lehranstalten [28.02.2014]).

³⁵ Vgl. Krause 1975, S. 294f. und Landwirtschaftliche Lehranstalten (28.02.2014).

Die erste (theoretische) Ackerbauschule in Deutschland entstand 1858 in Hildesheim. Hier wurde nur theoretischer Unterricht erteilt; dieser war aber umfassender und gründlicher als der in den praktisch-theoretischen Ackerbauschulen. Die Verbreitung der rein theoretischen Ackerbauschulen verlief anfangs langsam, seit dem Ende der 1860er Jahre vermehrten sie sich jedoch schneller. Sie bildeten eine Mittelstufe zwischen ursprünglichen Ackerbauschulen und den landwirtschaftlichen Akademien bzw. Hochschulen.³⁶

Da der größte Teil der Arbeit im bäuerlichen Betrieb im Sommer zu erledigen ist, wurde die Unterrichtszeit auf die Wintermonate (November bis März) eingeschränkt und die ursprünglichen Ackerbauschulen in der Mitte des 19. Jahrhunderts „Winterschulen“ genannt. Diese und die landwirtschaftlichen Fortbildungsschulen gehörten zu den niederen Schulen.³⁷

Die Winterschulen boten den Schülern vorrangig Fachwissen aus den einzelnen landwirtschaftlichen Produktionsrichtungen an. Die Schüler waren etwa 15-jährige Knaben, stammten meist aus Familien von kleineren und mittleren Grundbesitzern und besuchten die Schulen in der Regel ein oder zwei Winter lang. Voraussetzung für den Schulbesuch war der erfolgreiche Volksschulabschluss und ein gewisser Umfang an praktischer Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb. In vielen Schulen wurden auch Mädchen unterrichtet. Ende 1883 gab es in Deutschland 57 landwirtschaftliche Winterschulen.³⁸

Die landwirtschaftlichen Fortbildungsschulen boten den aus der Schule entlassenen Söhnen der kleinen ländlichen Grundbesitzer oder der ländlichen Arbeiter im Winter abends bzw. sonntags Gelegenheit, sich in den Elementarfächern weiterzubilden und Kenntnisse in den Naturwissenschaften und in der Landwirtschaftslehre zu erwerben (s. u.: Sonntags-, Gewerbe- und Abendschule). Am weitesten verbreitet waren diese Schulen in Württemberg (1884: 80 freiwillige, 617 obligatorische, zusammen mit 14.735 Schülern; die erste wurde 1860 gegründet).³⁹

³⁶ Vgl. Landwirtschaftliche Lehranstalten (28.02.2014).

³⁷ Vgl. Krause 1975, S. 294f.; Landwirtschaftliche Lehranstalten (28.02.2014); Fachschulen für Landwirtschaft in Baden-Württemberg (BW): <http://www.landwirtschaft-mlr.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1043321/1043321.html> (28.02.2014) und http://de.wikipedia.org/wiki/Landwirtschaftliche_Winterschule (28.02.2014).

³⁸ Vgl. ebenda. Die ersten Gründungen von landwirtschaftlichen Winterschulen in Baden-Württemberg waren die Schulen in Karlsruhe und Heidelberg (1864) und die in Ravensburg (1869) (vgl. Fachschulen für Landwirtschaft in BW [28.02.2014] und Krause 1975, S. 295). Die Anforderungen an den landwirtschaftlichen Berufen nahmen stetig zu, deshalb wurden viele Winterschulen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu Berufs- oder Fachschulen umgewandelt (vgl. Fachschulen für Landwirtschaft in BW [28.02.2014]).

³⁹ Vgl. Landwirtschaftliche Lehranstalten (28.02.2014) und Krause 1975, S. 295.

Sonntags-, Gewerbe- und Abendschule

Sonntagsschulen entwickelten sich in Deutschland bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts.⁴⁰ Sie entstanden aufgrund der mangelhaften Schulbildung breiter Bevölkerungskreise und der gesteigerten Anforderungen vor allem im Arbeitsleben, die durch eine sich ständig verschärfende Konkurrenz in der Wirtschaft verursacht wurden.⁴¹ Am Ausgang des 18. Jahrhunderts gab es kaum Bildungseinrichtungen für Handwerker und Gewerbetreibende, mit deren Hilfe sie sich den beruflichen Anforderungen hätten stellen können. Deshalb wurden seit den 1820er Jahren (gewerbliche) Sonntags- bzw. Gewerbeschulen⁴² auf Initiative von Freimaurerlogen, Fabrikanten, Kaufleuten, Handwerkern, Geistlichen, Professoren und Lehrern, häufiger aber in Trägerschaft der Gewerbe- und Handwerkervereine, systematisch eingerichtet.⁴³ In den Sonntags-/Gewerbeschulen konnten Lehrlinge und junge Gesellen ihre Grundkenntnisse im Schreiben und Rechnen verbessern und das für ihre Tätigkeit als Handwerker oder Gewerbetreibende notwendige Wissen erwerben.⁴⁴ Die 1823 in Nürnberg eröffnete Polytechnische Schule bot neben Lehrlingen und jungen Gesellen auch Meistern berufliche Fortbildung an.⁴⁵ Später, in den 1840er Jahren, wurden von den Arbeiter- und Handwerkerbildungsvereinen an einigen Tagen in der Woche auch Abendkurse bzw. Abendschulen eingerichtet.⁴⁶

Die Sonntags-, Gewerbe- und Abendschulen richteten sich vor allem an die städtische Jugend. Aber auch im ländlichen Raum herrschte ein Bildungsbedürfnis infolge der gesteigerten Anforderungen, die durch den technischen und sozialen Wandel auf dem Lande ausgelöst wurden. Deshalb gründeten sich landwirtschaftliche Vereine, die die Bildungsarbeit unterstützten, u.a. in Form einzelner Sonntags- und Abendschulen für den bäuerlichen Nachwuchs.⁴⁷

(Fortsetzung)

⁴⁰ Vgl. Balsler 1959, S. 57 und Scharff 1994, S. 30.

⁴¹ Über den Zeitpunkt zur Entstehung der Sonntagsschulen für Handwerker gibt es verschiedene Meinungen in der Literatur. Nach Balsers Annahme gab es in der Ausbruchszeit der Französischen Revolution (1789), sogar noch ausgangs des 18. Jahrhunderts keine Einrichtung der Erwachsenenbildung für Handwerker in Deutschland (vgl. Balsler 1959, S. 45 u. 57). Olbrich stellt jedoch fest, dass es bereits vor 1800 Fortbildungseinrichtungen bzw. Sonntagsschulen für Handwerker gab, beispielsweise Zeichenschule in Braunschweig (1788), eine vergleichbare Schule in Magdeburg (1793) (vgl. Olbrich 2001, S. 53); Nach Scharff gab es im Jahr 1792 eine Sonntagszeichenschule in Nürnberg (vgl. Scharff 1994, S. 30). Vor der Gründung dieser Fortbildungseinrichtungen bzw. Sonntagsschulen war die Wanderzeit für den einzelnen Handwerksgesellen eine ideale Fortbildung und Lebensschulung. Mit dem technischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandel damaliger Zeit empfand man nach und nach die Fortbildung durch die Wanderzeit allein als nicht mehr genügend. Aus diesem Grund entstanden schließlich Sonntags- und Abendschulen sowie Handwerker- und Gewerbevereine zur Verbesserung der Elementarbildung und zur beruflichen Fortbildung von Handwerkern und Gewerbetreibenden (v. Balsler 1959, S. 45 und Scharff 1994, S. 30).

⁴² Als gewerbliche Sonntagsschulen bezeichnet Demmel (1978, S. 50ff.) den betrachteten Sonntagsschultyp zur Abgrenzung u. a. von sonntäglichen Ersatzformen für Werktagsschulen (vgl. Scharff 1994, S. 30). Die gewerblichen Sonntagsschulen entstanden insbesondere in Gebieten mit fortgeschrittener Industrialisierung, wie beispielsweise in Sachsen, wo auch der Staat seit 1830 die Einrichtungen unterstützte (vgl. Balsler 1959, S. 57 und Scharff 1994, S. 30).

⁴³ Vgl. Balsler 1959, S. 57; Meyer 1975, S. 48; Olbrich 2001, S. 53f.; Scharff 1994, S. 30 und Wolgast 1996, S. 16.

⁴⁴ Vgl. Balsler 1959, S. 57; Dikau 1968, S. 58; Olbrich 2001, S. 54f.; Scharff 1994, S. 31; Wolgast 1996, S. 16f. und Wennemann 1999, S. 157. Bildungsinhalte wie Literatur, Geschichte, Weltkunde u. Ä. waren nicht im Lehrplan enthalten; eine Ausnahme stellten offenbar die landwirtschaftlichen Sonntagsschulen dar (vgl. Wolgast 1996, S. 17).

⁴⁵ Vgl. Scharff 1994, S. 31.

⁴⁶ Vgl. Wolgast 1996, S. 17. Nach Olbrich gab es 1830 schon Abendkurse: Der Unterricht der 1830 gegründeten Sonntags- und Gewerbeschule in Großenhain wurde sonntags von 12 bis 16 Uhr und zwei- bis dreimal wöchentlich von 19 bis 21 Uhr durchgeführt (vgl. Olbrich 2001, S. 55). Nach Basel schlägt eine württembergische Schulkommission 1848 die Einführung von Abendschulen vor (vgl. Balsler 1959, S. 58).

⁴⁷ Vgl. Krause 1975, S. 295; Olbrich 2001, S. 55; Pingel 1999, S. 50ff. und Wolgast 1996, S. 17. Zwei Beispiele werden angeführt. Beispiel 1 die Sonntagsschule in Oersberg (1839-1845): In dieser Sonntagsschule wurden berufsbezogene Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt; Nutztierhaltung, Landvermessen, Obstbaumzucht, Kompostbereitung und Ackerpflege zählten zu den regelmäßigen Themen der Unterweisungen (vgl. Pingel

(Fortsetzung)

Die Sonntags-, Gewerbe- und Abendschulen waren ihrem Zweck nach berufliche Fortbildungs- bzw. Ergänzungsschulen, die bereits gewisse Formen einer organisierten Bildungsarbeit mit Erwachsenen sowie Vorstufen einer Institutionalisierung und Systematisierung verdeutlichen. Betrachtet man ihre Zielvorstellungen – Verbesserung der Schulbildung und berufliche Fortbildung für Handwerker und Gewerbetreibende –, sind zwei Linien zu erkennen: Eine führt zur heutigen fachlich gegliederten Berufsschule, die andere zur modernen Erwachsenenbildungsarbeit.⁴⁸

1.1.4 Gewerbe-, Handwerker- und Arbeiter(bildungs)vereine

Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und die gestiegenen Anforderungen in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts erforderten gesellschaftliche und individuelle Anpassungen an den industriellen und sozialen Wandel. Handwerker und Gewerbetreibende gehörten zu der ersten Sozialgruppe, die von der Industrialisierung betroffen war. Sie benötigten Fortbildungen für die in zunehmendem Maße geforderten technischen und naturwissenschaftlichen Kenntnisse. Aus diesem Grund entstanden in den 1830er und vor allem in den 1840er Jahren zahlreiche Gewerbe-⁴⁹ (Tab. 1.1-1) und Handwerker- bzw. Arbeiter(bildungs)vereine⁵⁰ (Tab. 1.1.4-1), um den Wissensstand der Betroffenen zu heben.⁵¹ Die entscheidenden Impulse zur Entstehung der Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine in den 1840er Jahren in Deutschland gingen von wandernden deutschen Handwerksgelesen und emigrierten Intellektuellen im Ausland aus; vor allem übten die Schweizer Handwerkervereine einen besonderen Einfluss auf die Entwicklung der Vereine in Deutschland aus.⁵² Die politischen Bedingungen in der Schweiz erlaubten in den 1830er Jahren den Handwerkervereinen, die

1999, S. 50-53). Beispiel 2 in Württemberg: Seit 1860 hatten die Gemeinden Abend- und Sonntagsfortbildungsschulen eingerichtet und seit 1861 wurden dreiwöchige Kurse zur Vermittlung zusätzlicher Kenntnisse in der Landwirtschaft eingeführt (vgl. Krause 1975, S. 295).

⁴⁸ Vgl. Balsler 1959, S. 57; Dikau 1968, S. 58; Scharff 1994, S. 31 und Wolgast 1996, S. 17.

⁴⁹ Gewerbevereine bildeten sich vorwiegend innerhalb des gewerblich tätigen Kleinbürgertums. Neben der Wahrnehmung ihrer Interessen sorgten sie auch für die berufliche Fortbildung ihrer Mitglieder – siehe S. 11: Sonntags-, Gewerbe- und Abendschule (vgl. Balsler 1959, S. 53).

⁵⁰ Die sozialen Veränderungen ab Mitte der 1830er Jahre als Folge der Industrialisierung entstand die neue Schicht der lohnabhängigen Arbeiterschaft – der sogenannte „vierte Stand“ – in Entsprechung zu den traditionellen Ständen Adel, Geistlichkeit und Bürgertum. Zur Klasse der Arbeitenden gehörten die Fabrikarbeiter ebenso wie die Handwerker, die sich auch als Arbeiter verstanden und sich gemeinsam in Arbeiter(bildungs)vereinen zusammenschlossen (vgl. Scharff 1994, S. 36).

⁵¹ Vgl. Olbrich 2001, S. 53 und Scharff 1994, S. 36.

⁵² Vgl. Olbrich 2001, S. 59; Scharff 1994, S. 37 und Wolgast 1996, S. 18f. Neben der Schweiz spielten Paris, Brüssel und London eine besondere Rolle für die Geschichte der deutschen Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine (vgl. Birker 1973, S. 22 u. 26f. und Olbrich 2001, S. 59f.). Der 1832 in Paris von emigrierten Intellektuellen, Kaufleuten und Handwerkern gegründete „Großdeutsche Verein“ wird als der Urverein der Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine angesehen (vgl. Olbrich 2001, S. 59). Nach Birker wurde der Verein „Deutscher Volksverein“ benannt (vgl. Birker 1973, S. 22). Beispielsweise wurde der 1844 gegründete Mannheimer Arbeiterbildungsverein vermutlich von den Schweizer Handwerker-/Bildungsvereinen beeinflusst (vgl. Balsler 1959, S. 92).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

der Fortbildung und der Geselligkeit dienten, öffentlich zu arbeiten. Erste Vereine mit dieser Zielsetzung wurden 1833 in Biel und 1834 in Zürich und in Genf gegründet.⁵³

Tabelle 1.1.4-1: Handwerker- und Arbeiter(bildungs)vereine bis 1850

Jahr	Standort der Vereine: Name der Vereinen ^{Quelle}
ab 1833	Schweiz: deutsche Handwerker(bildungs)vereine ¹
1838	Osnabrück: Handwerkerverein (nur für Meister) ²
1840	Osnabrück: Gesellenverein ² ; London: deutscher Arbeiter-Bildungsverein ¹
1842	Straßburg: (bestehend) ¹
1843	Stettin: Handwerkerverein ³
1844	Berlin: Handwerkerverein ^{1/4} , Handwerkerbildungsverein ³ Mannheim: Arbeiterbildungsverein (bis 1847) ⁵ , Handwerkerverein (1847 aufgelöst, 1848 wiedergegründet) ³ Königsberg: Handwerkerverein ⁴
1845	Hamburg: Bildungsgesellschaft für Arbeiter ⁶ , Bildungsverein für Arbeiter ^{3/4} Breslau: Arbeitergesangsverein (ab 1845) ⁴
1846	Kiel: Gewerbeverein ^{1/3} , Handwerkerverein zur Geselligkeit ⁴ Eberfeld: Gesellenverein zu Eberfeld der katholischen Kirche ¹ , Katholischer Gesellenverein ⁷
1846/47	Magdeburg: 1846/47 ¹ /1846 ³ , Arbeiterbildungsverein (um 1846) ⁴ Oldenburg: 1846/47 ¹ /1846 ⁸ , Arbeiterbildungsverein (um 1846) ⁴ Hitzacker: 1846/47 ¹ /1846 ⁸ Altona: 1846/47 ¹ /1846 ⁸ , Handwerkerverein (um 1846) ⁴ Bremen: 1846/47 ¹ /1846 ⁸ , Arbeiterverein „Vorwärts“ (um 1846) ⁴ Danzig: 1846/47 ¹ /1846 ⁸ , Bildungsverein ⁴ Leipzig: 1846/47 ^{1/8} , Bildungsverein „Gutenberg“ (1846) ⁴ , Unterstützungs- und Bildungsverein für hilfsbedürftige Handlungsdienner (um 1847) ⁴ Luckenwalde: Handwerkerverein ⁸ Chemnitz: Maschinenbauerverein (1846) ⁸ /1847 ¹ Brüssel: dt. Arbeiter-Bildungs-Verein (1847) ¹ Ottensen, Neumühlen und Erlangen: (1846/47) ¹ Coburg, Annaberg, Roßwein, Freiberg und Zittau: (1847) ¹
1848	Breslau ¹ , Arbeitersingverein (vor 1848) ⁸ München: Handwerkerverein ⁹ , Arbeiterbildungsverein (vor 1848) ⁸ Karlsruhe, Köln, Frankfurt a. M., Königsberg, Bonn, Lahr, Wertheim u. a. ¹
1849	Osnabrück: Arbeiterbildungsverein (bis 1929) ² Mannheim (best.) ¹ : Es könnte der 1847 aufgelöste und 1848 wiedergegründete Mannheimer Handwerkerverein sein. Heidelberg (best.), Weinheim und viele andere ¹

Nach Einschätzung der Verfasserin könnte es sich bei den Vereinsgründungen in Magdeburg und Oldenburg (1846/47) um denselben Verein handeln.

Quelle: ¹ Balsler 1959, S. 377; ² Eckert 1975, S. 266; ³ Birker 1973, S. 35; ⁴ Dittrich 1980, S. 139; ⁵ Balsler 1959, S. 92; ⁶ Balsler 1959, S. 90; ⁷ Scharff 1994, S. 33; ⁸ Birker 1973, S. 36; ⁹ Scharff 1994, S. 32

⁵³ Erst mit dem Aufenthalt Weillings in der Schweiz (1841-1843) setzte eine stärkere Politisierung ein, die zu einer Spaltung in eine bürgerlich-jungdeutsche und eine kommunistische Richtung führte. 1845 wurden die Handwerkervereine in der Schweiz wiederum, mit einem kurzen Zwischenspiel 1848/49, zu reinen Bildungsinstitutionen, die 1848 den Namen „Arbeiterbildungsvereine“ annahmen (vgl. Birker 1973, S. 23 und Olbrich 2001, S. 59).

Die Gewerbe- und Handwerker-/Arbeiter(bildungs)vereine waren faktisch in erster Linie Interessenvertretungen der Handwerker und Arbeiter: Sie kümmerten sich in der Zeit des wirtschaftlichen Umbruchs um allgemeine Belange ihres Gewerbes und ihres Standes. Diese Vereine boten eine organisierte Erwachsenenbildung an. In der Anfangszeit bzw. im Vormärz lag der Schwerpunkt der Bildungsarbeit auf der Verbesserung der mangelhaften Schulbildung in den Elementarfächern und vor allem auf der beruflichen Fortbildung, nämlich auf der technisch-naturwissenschaftlichen Weiterbildung von Handwerkern, wobei sowohl Meister als auch Gesellen und ältere Lehrlinge wie auch andere Berufe zugelassen waren. Die Lerninhalte waren solche, die in der herkömmlichen Handwerkslehre nicht vermittelt wurden, aber in einer technisch fortgeschrittenen Produktion gefordert waren.⁵⁴

Die ersten Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine in Deutschland waren u. a. der Osnabrücker Handwerkerverein, der Berliner Handwerkerverein, der Mannheimer Handwerkerverein, die Hamburger Bildungsgesellschaft für Arbeiter und der Bremer Arbeiterbildungsverein. In diesen Vereinen gab es grundlegend verschiedene Richtungen und unterschiedliche Zielsetzungen.⁵⁵ Beispielsweise kümmerte sich der Mannheimer Handwerkerverein um die berufliche Fortbildung der Handwerksgehilfen und verfolgte keine politischen Absichten. Er war einer der ersten Vereine in Deutschland, bei denen das Bildungsanliegen eindeutig im Mittelpunkt stand.⁵⁶

⁵⁴ Vgl. Gerhard-Sonnenberg 1976, S. 23; Nolda 2008, S. 28; Scharff 1994, S. 31 und Wolgast 1996, S. 19. Erst nach der Revolution wurde der Fächerkanon ausgeweitet, in dem dann zunehmend auch die sozialen und gesellschaftlichen Grundlagen für die Situation der Handwerker und Arbeiter Gegenstand des Unterrichts wurden (vgl. Wolgast 1996, S. 19). Später endeten die ausschließlich auf die Vermittlung von Fachwissen ausgerichteten Handwerker- und Gewerbevereine in einer „Sackgasse“, weil Fachschulen, Gewerbeschulen und Berufsschulen die berufliche Bildung und Weiterbildung übernahmen (vgl. Scharff 1994, S. 31f.).

⁵⁵ Zum einen waren dies Vereine, die von bürgerlichen Schichten initiiert wurden und Sonntags- und Gewerbeschulen gründeten. Die eigentlichen Handwerker- und Arbeitervereine, in denen sich nur Handwerker und Arbeiter selbst organisierten, dürften äußerst selten gewesen sein. Sie waren gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung und demokratischer Legitimation. Der Zusammenhang von Bildung und Politik war das bestimmende Kennzeichen dieser Vereine des Vormärz (vgl. Olbrich 2001, S. 58).

⁵⁶ Vgl. Scharff 1994, S. 37.

Osnabrücker Handwerkerverein⁵⁷

Er soll am 08.01.1840 in Anwesenheit von 400 Menschen als Handwerkerverein gegründet worden sein. Durch Lektüre, Vorlesungen und Unterricht sonntags und an einigen Abenden in der Woche wirkte er auf die jungen Leute ein. Es ist jedoch fraglich, ob er schon als Erwachsenenbildungsinstitution zu werten ist oder ob er lediglich eine Fortbildungseinrichtung für Lehrlinge war.

Berliner Handwerkerverein⁵⁸

Die Bildungsziele des 1844 gegründeten Berliner Handwerkervereins knüpften zunächst an die traditionelle Bildungskonzeption der Handwerkervereine der 1830er und 1840er an. Zunächst wurde die Bildungsarbeit vom Unterricht in Elementarkenntnissen und von der Vermittlung wissenschaftlicher Themen, besonders der Naturwissenschaft und der Technik bestimmt. Der Eintritt einer politisch fortschrittlichen Gruppe von Lehrern und Mitgliedern brachte neue Aspekte in der Handwerkerfortbildung ein. Ziel dieser Fortbildung war die Schulung der Handwerker zu selbstständigem Denken und Handeln.⁵⁹

Mannheimer Handwerkerverein⁶⁰

Der Mannheimer Handwerkerverein wurde von drei Schneidergesellen im Oktober 1844 gegründet und kann als Vorreiter für die vielen kleineren süddeutschen Vereine gelten, die besonders in den Jahren 1848/49 entstanden. Der Zweck des Vereins war es, „eine höhere Bildung durch Erweiterung der Kenntnisse und Feststellung des sittlichen Betragens zu erwerben“. Die Bildungsarbeit umfasste u. a. Lesen, Schreiben, Rechnen, Mitteilung und Erklärung nützlicher Erfindungen, Anschaffung literarischer Hilfsmittel zur wissenschaftlichen und technischen Ausbildung und Vorträge.⁶¹

Hamburger Bildungsgesellschaft für Arbeiter⁶²

Die Hamburger „Bildungsgesellschaft für Arbeiter“ wurde am 02.01.1845 auf Initiative von Arbeitern und Handwerksgesellen gegründet und änderte im April 1846 durch Fusion mit der „Patriotischen Gesellschaft“ ihren Namen in „Bildungsverein für Arbeiter“ um. Im Verein bildeten die Gesellen die große Mehrheit, Mitglieder des Bürgertums, aber auch Fabrikarbeiter gab es vergleichsweise selten. Die Breite der Bildungsarbeit umfasste allgemeinbildende Vorträge und Kurse, wie Deutsch, Fremdsprachen und Geschichte, sowie beruflich orientierte Bildung, vor allem in architektonischem, perspektivischem und geometrischem Zeichnen. Daneben gab es auch politische Bildungsveranstaltungen zu philosophischen, sozialen und politischen Fragen.⁶³

Bremer Arbeiterbildungsverein⁶⁴

Der Bremer Verein „Vorwärts“ war wohl der größte Arbeiterbildungsverein Deutschlands. Schon 1852 gab es insgesamt über 1.500 Mitgliedskarten, 1868 waren es 1.884. Er konzentrierte sich ganz auf die Bildung und öffnete sich für alle Bildungswilligen. Neben geordnetem Unterricht in den Elementarfertigkeiten wurde auch solcher in Englisch und in kaufmännischen Fächern erteilt. Außerdem gab es einmal pro Woche einen Vortrag über historische, naturwissenschaftliche oder allgemeine Themen.⁶⁵

⁵⁷ Vgl. Birker 1973, S. 35.

⁵⁸ Vgl. Balsler 1959, S. 89ff.; Dikau 1968, S. 63 und Olbrich 2001, S. 61ff.

⁵⁹ Vgl. Olbrich 2001, S. 62f.

⁶⁰ Vgl. Balsler 1959, S. 92ff.; Olbrich 2001, S. 65 und Scharff 1994, S. 37.

⁶¹ Vgl. Balsler 1959, S. 92f. und Olbrich 2001, S. 65.

⁶² Vgl. Balsler 1959, S. 90; Dikau 1968, S. 63f.; Dittrich 1980, S. 144ff. und Olbrich 2001, S. 63ff.

⁶³ Vgl. Dikau 1968, S. 64; Dittrich 1980, S. 144f. und Olbrich 2001, S. 63f.

⁶⁴ Vgl. Birker 1973, S. 169; Dikau 1968, S. 63 und Dittrich 1980, S. 142ff.

⁶⁵ Vgl. Birker 1973, S. 169; Dikau 1968, S. 63 und Dittrich 1980, S. 143.

In der Regel beinhaltete die Bildungsarbeit der Handwerker- und Arbeitervereine dieser Zeit nicht nur die berufliche Fortbildung und Elementarbildung, sondern auch eine politische und persönliche Bildung.⁶⁶ Zwischen 1850 und 1854 wurden zahlreiche Vereine verboten, die sich mit politischen Angelegenheiten beschäftigten. Nur die konfessionellen evangelischen Jünglings- und die katholischen Gesellenvereine (s. Kap. 1.9.1) bzw. die bürgerlich beeinflussten Handwerkervereine, die neben der beruflichen Weiterbildung politisch unbedenkliche Vorträge hielten, konnten unbehindert weiterarbeiten.⁶⁷

Mit einer Liberalisierung des politischen Lebens Ende der 1850er Jahre, mit der wirtschaftlichen Hochkonjunktur in den 1860er Jahren und der sich jetzt durchsetzenden Industrialisierung lockerten sich die politischen Beschränkungen. Die Bewegung der Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine erlebte hierdurch erneut einen Aufschwung, der eine neue Gründungswelle auslöste.⁶⁸ Aber schon bald (1863) traten Interessensgegensätze zwischen zwei Vereinigungen offen zutage, und zwar zwischen dem „Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein (ADAV)“ und dem „Verband Deutscher Arbeitervereine (VDAV)“.⁶⁹ Ab dieser Zeit verlief die Entwicklung der Bildungsarbeit der Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine in zwei Richtungen: als Arbeiterbildung und als bürgerliche Bildung.⁷⁰

⁶⁶ Vgl. Wennemann 1999, S. 157.

⁶⁷ Im Verlauf der 1848er-Revolution zeigten die Handwerker- und Arbeitervereine offen ihre bis dahin verborgenen politischen Absichten. Zudem nahm die Zahl der neu gegründeten Handwerker- und Arbeitervereine enorm zu, von denen sich viele unter Leitung des gelernten Schriftsetzers Stephan Born (1824-1898; sein Lebenslauf siehe Birker 1973, S. 39) zur ersten nationalen deutschen Arbeiterbewegung zusammenschlossen, die „Arbeiterverbrüderung“. Die Arbeiterverbrüderung war eine Organisation mit unterschiedlichen Interessenschwerpunkten. Sie verstand sich als Bildungs-, vor allem aber als politische Organisation – Bildung und Politik waren im Programm der Arbeiterverbrüderung eng miteinander verknüpft. Sie beanspruchte auch das Recht auf politische Mitgestaltung der Gesellschaft für sich; sie forderte ein allgemeines gleiches Wahlrecht, die Regelung von Arbeitslohn, Arbeitszeit und Arbeitslosenunterstützung und ein demokratisches Bildungswesen. Neben einer allgemeinen und unentgeltlichen Erziehung und Ausbildung der Jugend durch den Staat sollte eine umfassende Bildung auch des Erwachsenen gewährleistet werden, wobei eine spezielle, auf die Arbeiter zugeschnittene Bildung als notwendig erachtet wurde. Die Arbeiterverbrüderung verbreitete sich rasch; bald zählte sie ca. 230 Vereine mit 18.000 bis 20.000 Mitgliedern und umfasste einen beachtlichen Teil des damals in Deutschland zur aktiven elementaren Bewegung zählenden Proletariats. Deshalb reagierten die staatlichen Behörden kurze Zeit nach der Revolution, indem sie durch Erlass der Vereinsgesetze die Vereine verboten (vgl. Balsler 1959, S. 215; Birker 1973, S. 18 u. 42; Olbrich 2001, S. 70ff.; Scharff 1994, S. 38; Wennemann 1999, S. 157 und Wolgast 1996, S. 21f.). Das erste Vereinsgesetz nach der Revolution erließ Bayern am 26.02.1850. Später folgten andere Länder mit ähnlichen Gesetzen. Am 13.07.1854 wurde das Bundesvereinsgesetz erlassen. Dadurch wurden in ganz Deutschland die Vereine verboten (vgl. Birker 1973, S. 18 u. 42 und Scharff 1994, S. 38).

⁶⁸ Vgl. Olbrich 2001, S. 75; Scharff 1994, S. 38 und Wolgast 1996, S. 23. In den Revolutionsjahren 1848/1849 erlebten die Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine eine kurze Zeit des Aufschwungs (vgl. Scharff 1994, S. 38). Bereits in den frühen 1860er Jahren gab es 225 Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine (vgl. Olbrich 2001, S. 75).

⁶⁹ Vgl. Olbrich 2001, S. 78; Scharff 1994, S. 40 und Wolgast 1996, S. 23.

⁷⁰ Vgl. Wennemann 1999, S. 157.

Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein⁷¹ (ADAV)

Er wurde am 23.05.1863 in Leipzig unter Führung des Rechtsanwalts Ferdinand Lasalle (1825-1864) gegründet. Der ADAV stellte politische Ziele in den Vordergrund, forderte insbesondere das allgemeine, direkte und gleiche Wahlrecht für alle. Der ADAV setzte nicht mehr auf die Bildung als Mittel zur Emanzipation, weil die politische Agitation besser geeignet schien, das Ziel der Emanzipation der Arbeiterklasse zu verwirklichen. Nur innerhalb dieser politischen Zielsetzung sollte die Bildung als Mittel zur Befreiung der Arbeiterschaft dienen. Damit war der ADAV kein Bildungsverein mehr, sondern die erste deutsche Arbeiterpartei.

Verband Deutscher Arbeitervereine (VDAV)

Er wurde am Vereinstag Deutscher Arbeiterbildungsvereine am 07.06.1863 gegründet.⁷² In der Zeit des VDAV (1863-1869) fanden fünf Vereinstage statt. Doch die Gegensätze zwischen bürgerlich-liberalen und sozialistischen Bildungsvorstellungen wirkten auch in diesem Verein und wurden auf dem zweiten Vereinstag zum Thema. Deshalb stand die Bildungsfrage nur auf der Tagesordnung der ersten beiden Vereinstage und wurde ausführlich diskutiert; in den folgenden Jahren wurde nur noch im Rahmen des vierten Vereinstags (1867 in Gera) ein Referat über die Volksschule gehalten.⁷³ Auf dem fünften Vereinstag (1868 in Nürnberg) kam es zu einer offenen Auseinandersetzung über die weiteren Ziele. Die sozialistischen Vereine setzten sich gegenüber den liberalorientierten Vereinen durch.⁷⁴ Nachdem der Vereinstag das Programm von Karl Marx angenommen hatte, verließen die liberal orientierten Vereine (sie waren in Unterzahl) den VDAV und gründeten den „Deutschen Arbeiterbund“.⁷⁵ Die 109 Vereine, die eine Emanzipation der Arbeiterschaft auf politischem Wege anstrebten, traten in die „Sozialdemokratische Arbeiterpartei“ ein, die am 09.08.1869 gegründet wurde; an diesem Tag löste sich der „Verband Deutscher Arbeitervereine“ (VDAV) auf. Damit spaltete sich das Arbeitervereinswesen in verschiedene Richtungen; die Trennung zwischen liberaler Arbeiterbildung und politischer Arbeiterbewegung war endgültig vollzogen.⁷⁶

⁷¹ Vgl. Olbrich 2001, S. 77; Scharff 1994, S. 40 und Wolgast 1996, S. 23.

⁷² An diesem Tag schlossen sich 54 gemäßigte, liberal-demokratische Arbeiter(bildungs)vereine in Frankfurt unter der Leitung des Frankfurter Demokraten Leopold Sonnemann und des Drechslermeisters August Bebel zum „Verband Deutscher Arbeitervereine“ zusammen (vgl. Birker 1973, S. 56f.; Olbrich 2001, S. 78; Scharff 1994, S. 41 und Wolgast 1996, S. 23). Zum Lebenslauf Bebels siehe Birker 1973, S. 67 und Scharff 1994, S. 42.

⁷³ Vgl. Birker 1973, S. 68ff.; Olbrich 2001, S. 80f.; Scharff 1994, S. 42 und Wolgast 1996, S. 23. Der Verhandlungsgegenstand vom ersten Vereinstag am 07.06.1863 in Frankfurt war die Bildung der Arbeiter durch die Arbeitervereine. Nach der Ansicht des Referenten Eichelsdörfer sollten die Vereine Unterricht sowohl in den Elementargegenständen (schriftlicher Aufsatz, deutsche Sprache, Buchführung, Zeichnen und Modellieren), Warenkunde und moderner Fabrikation erteilen als auch Vorträge auf allen Wissensgebieten anbieten. Auf dem zweiten Vereinstag am 23. und 24. Oktober 1864 in Leipzig referierte Max Hirsch über die Möglichkeit eines gemeinsamen Lehrplans für alle deutschen Arbeitervereine. Allgemein herrschte die Ansicht, die Elementarfächer zu betonen; daneben sollten Zeichnen, Geometrie, gewerbliche Buchführung, Gesang und Turnen, eventuell auch Französisch und Englisch gelehrt werden. Zudem sollten Vorträge in Geschichte, Geographie, Gesetzeskunde, Erziehungskunde, Gesundheitslehre und Volkswirtschaft ergänzt werden (vgl. Birker 1973, S. 58ff. u. 156f.). Grundlage der Bildungsarbeit in dieser Zeit war die bürgerliche Ideologie von Gleichheit und wirtschaftlichem Aufstieg (vgl. Olbrich 2001, S. 78).

⁷⁴ 1868 gehörten dem Verband 120 bis 150 Vereine mit ca. 13.000 Mitgliedern an (vgl. Olbrich 2001, S. 80). Bei der Wahl des Präsidenten erhielt August Bebel als Vertreter des sozialistischen Lagers die meisten Stimmen (69 von 94 abgegebenen Stimmen); die Mehrzahl der Vereine sprach sich unter Führung von August Bebel (1840-1913) und Wilhelm Liebknecht (1826-1900) für einen Anschluss an die Bestrebungen der „Internationalen Arbeiterassoziation“ aus (vgl. Birker 1973, S. 68f.; Olbrich 2001, S. 80; Scharff 1994, S. 42 und Wolgast 1996, S. 23).

⁷⁵ Der Deutsche Arbeiterbund wollte die ursprünglichen Ziele des VDAV weiterführen, aber erlangte keine große Bedeutung und musste sich bald aus Mangel an Beteiligung und gemeinsamer Aktivität auflösen. Erst mit der Gründung der „Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung“ 1871 fanden die liberalen Arbeiterbildungsvereine eine neue Plattform zur Fortsetzung ihrer sozio-politischen und kulturellen Tradition im Interesse eines durch Bildung „veredelten“ Arbeiters (vgl. Birker 1973, S. 70; Olbrich 2001, S. 81 und Scharff 1994, S. 42).

⁷⁶ Vgl. Birker 1973, S. 71 u. 83; Olbrich 2001, S. 81; Scharff 1994, S. 42 und Wolgast 1996, S. 23.

1.1.5 Zusammenfassung

Die Aufklärung (letztes Drittel des 18. Jahrhunderts und um die Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert) und die technisch-zivilisatorische Entwicklung an der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert spielten für die Entstehung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland eine entscheidende Rolle. Von dieser Zeit bis zur Gründung des Deutschen Reiches 1871 – dem Zeitpunkt, an dem „die erste Phase der deutschen Industrialisierung (1835-1873)“⁷⁷ fast beendet war – wurden vielfältige Vereinigungen gegründet. Viele unter ihnen boten mehr oder weniger Bildungsmöglichkeiten an, und zwar Elementarbildung sowie berufliche Aus- und Weiterbildung.

In den oben erwähnten Vereinigungen widmeten sich die patriotischen Gesellschaften, landwirtschaftlichen Vereine, katholischen Gesellenvereine, Gewerbevereine sowie die Handwerker- und Arbeiter(bildungs)vereine im Vormärz hauptsächlich der beruflichen Weiterbildung der betreffenden Sozialgruppen. Nach der Märzrevolution erlebten die Handwerker- und Arbeiterbildungsvereine zwei Gründungswellen. Die Zahl der Vereine nahm in den 1860er Jahren stark zu. Das Kernanliegen zahlreicher Vereine war nun jedoch nicht mehr die Bildungsarbeit, sondern es waren vielmehr politische und soziale Aktivitäten. Trotzdem wurde die Bildungsarbeit in den Vereinen, vor allem in den liberal orientierten Vereinen, weitergeführt.

1.2 Zweite Epoche: 1871-1918

Berufliche Bildungsarbeit wurde auch in der Zeit von 1871 bis 1918 durchgeführt, und zwar in der Wirtschaft, in der Landwirtschaft, in den Gewerkschaften, in verschiedenen Vereinen und in der SPD.⁷⁸

1.2.1 Berufliche Weiterbildung in der Wirtschaft

Zu Beginn der 1870er Jahre fand die erste Phase der Industrialisierung (1835-1873) ihren Abschluss und es begann der Ausbau der Industrie.⁷⁹ Die Industrialisierung veränderte die wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Grundlagen der betrieblichen Arbeitswelt. Mit wachsender Arbeitsteilung, Spezialisierung und Technisierung differenzierten sich im Gewerbe Arbeitsfunktionen und Berufe zunehmend. Die Arbeitsteilung ermöglichte einerseits die Verwendung von nur kurzfristig angelehrten Arbeitern. Die Technisierung andererseits erforderte qualifizierte Arbeitskräfte,

⁷⁷ Vgl. Scharff 1994, S. 22 u. 43.

⁷⁸ Vgl. Scharff 1994, S. 43ff. und Wennemann 1999, S. 157f.

⁷⁹ Vgl. Scharff 1994, S. 43.

die einer Aus- und Weiterbildung bedurften, um den Anforderungen der Industrie zu entsprechen.⁸⁰ Im Folgenden werden die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten in der deutschen Wirtschaft, und zwar in der Industrie, im Handel, im Handwerk und in der Hausindustrie dargestellt.

In der Industrie gab es bereits im 19. Jahrhundert vereinzelte Bemühungen um die berufliche und allgemeine Fortbildung der Mitarbeiter, welche in der Regel von einzelnen Unternehmern getragen wurden – z. B. auch Gründung von Schulen bzw. Werkschulen.⁸¹ Anlernprozesse am Arbeitsplatz⁸², Aufstiegsfortbildungen⁸³, Fortbildungen für Führungskräfte nahmen in dem Maße zu, in dem die kapitalistische Produktionsweise immer größere Unternehmen hervorbrachte.⁸⁴ In der mechanischen Industrie erfolgte im Allgemeinen die berufliche Weiterbildung – sowohl die der qualifizierten Arbeiter als auch der technischen Angestellten – in Nebenkursen und im Abend- und Sonntagsunterricht an den Fachschulen, die von den Betrieben durch Bereitstellung von praktischen Lehrkräften und Sachmitteln unterstützt wurden.⁸⁵ Große Konzerne wie etwa Krupp hatten bereits vor dem Ersten Weltkrieg Ansätze eines eigenen Fortbildungssystems realisiert, die sich in betriebliche und Personalentwick-

⁸⁰ Vgl. Adelman 1979, S. 10.

⁸¹ Vgl. Wennemann 1999, S. 158. Es ist schwierig, Informationen zur Beschreibung des Umfangs, der Art und der Ziele der Bildungsaktivitäten der Unternehmer und Unternehmen in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu beschaffen. Die folgenden Beispiele gehören zu den im 19. Jahrhundert von Fabrikanten gegründeten Schulen: (a) Die von Graf Detlev Karl von Einsiedel, von 1776 bis 1804 Besitzer des Lauchhammerwerkes, gegründete Schule „ließ befähigte junge Männer auswärts studieren und fremde Hütten bereisen“. (b) 1838 errichtete der Fabrikant J. D. Schwarte in Solingen eine Sonntags-Frei-Zeichenschule für unbemittelte Handwerker und Lehrlinge. (c) 1846 errichtete Jacob Meyer, Inhaber des Bochumer Vereins für Gussstahlfabrikation, eine Werkschule für Jugendliche und Erwachsene. (d) 1879 begründete F. Hammacher, Fabrikant aus Essen, den „Berliner Schulverein für Fortbildung von Mädchen der arbeitenden Klassen“; unter seiner Leitung gründete und unterstützte F. Hammacher in den folgenden Jahren zehn Fortbildungsschulen für junge Arbeiterinnen in Berlin. (e) G. Mevissen (1815-1899) richtete Handwerker- und Fortbildungsschulen ein (vgl. Arlt 1975, S. 280ff.).

⁸² Anfang des 19. Jahrhunderts wurde in der Metallindustrie erstmals systematisches betriebliches Anlernen notwendig. In dieser Zeit kamen die eigentlichen Fabrikarbeiter, die je nach Industriezweig die Mehr- oder Minderheit der Belegschaft ausmachten, meistens nicht aus den jeweiligen Handwerksberufen, sondern wurden als berufsfremde Kräfte in der Fabrik für ihre neue Tätigkeit angelernt. Beispielsweise gründete um 1820 Andreas Bauer in der Schnellpressenfabrik Koenig & Bauer betriebliche Lehrwerkstatt und lernte seine Arbeiter selbst an, wie um 1850 Alfred Krupp seine Facharbeiter und um 1890 Robert Bosch in den Anfängen seines feinmechanischen Unternehmens (vgl. Adelman 1979, S. 19f. und Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 18f.).

⁸³ Hierzu gehörte zum Beispiel der berufliche Aufstieg von gelernten Arbeitskräften zu Vorarbeitern und Werkmeistern. Bei Krupp galt die Devise: Werkführer und Meister sollen von der Pike auf dienen. Auch bei der Georg Fischer AG, Schaffhausen und Carlswerk von Felten & Guilleaume, Köln, waren die Meister und Vorarbeiter – von wenigen Ausnahmen abgesehen – aus der eigenen Arbeiterschaft, aus den fachlich besten Arbeitern aufgestiegen (vgl. Adelman 1979, S. 21 u. 44f.). In der Textilindustrie und anderen Zweigen der Konsumgüterindustrie, im Bergbau und in der Hüttenindustrie boten auch Fachschulen – teils staatliche, teils industrie-eigene private – Weiterbildungskurse für qualifizierte Arbeiter zu Werkmeistern bzw. Steigern an. Beispiele hierfür waren Webschulen, Berg- und Bergvorschulen und die 1882 in Bochum gegründete, später nach Duisburg verlegte Rheinisch-Westfälische Hüttenschule (vgl. Adelman 1979, S. 21).

⁸⁴ Vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 12.

⁸⁵ Vgl. Adelman 1979, S. 21.

lungskonzepte einreihen.⁸⁶

Im Handel wurde in dieser Zeit die praktische kaufmännische Lehre vernachlässigt.⁸⁷ Im Gegensatz dazu gewann jedoch die theoretische Berufsausbildung in den kaufmännischen Fach- und Fortbildungsschulen an Bedeutung – die meisten entstanden jedoch aus privater Initiative der Berufsgenossen und ihrer Selbstverwaltungsorgane⁸⁸ und wurden nach 1918 verstaatlicht. Auf dem Prinzip der Selbsthilfe beruhten auch die Fortbildungskurse der verschiedenen kaufmännischen Vereine und Verbände für ihre Mitglieder.⁸⁹

Im Handwerk diente die Weiterbildung meist der Vorbereitung auf die Meisterprüfung oder der fachlichen Weiterbildung der Meister. Zu diesem Zweck richteten teilweise die Innungen, Gewerbevereine und Handwerkskammern⁹⁰, teilweise Länder und Kommunen Meisterkurse ein.⁹¹

In den katholischen Gesellenvereinen (s. Kap. 1.9.1) wurden ebenfalls Kurse angeboten, um auf die Meisterprüfung und damit auf die Selbstständigkeit im Beruf vorzubereiten. Es gab auch Vorträge und Kurse für die fachliche Weiterbildung der Gesellen; sie gaben eine Einführung in neue Arbeitstechniken, etwa in der Elektrotechnik.⁹²

Zu den Bereichen der Hausindustrie (Heimarbeit), die in der Zeit von 1870-1914 hinsichtlich der Berufsbildung der in ihr Beschäftigten von Fabrikindustrie und Handwerk getrennt zu untersuchen ist, gehörten u. a. die Haus-/Heimweberei, die Leinen-, Baumwoll-, Woll-, Plüsch- und Seidenweberei, die metallverarbeitende Hausindustrie, die Uhrenindustrie, die Magazintischlerei sowie die Kleider- und Wäschekonfektion. Bei der feineren Weberei wurde die Weiterbildung in Fach- und Fortbildungsschulen durchgeführt, während die Arbeiter der einfachen Weberei diese nicht besuchten. In

⁸⁶ Vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 12.

⁸⁷ Ein Beispiel hierfür war die unzureichende gesetzliche Regelung der kaufmännischen Lehre im Allgemeinen Handelsgesetzbuch von 1861 und im Handelsgesetzbuch von 1897. Zudem war die Ausbildung im Großhandelsbetrieb einseitig und die in Kleinbetrieben ungenügend. Auch die Ausbildung der sogenannten „kaufmännischen Lehrlinge“ in der Industrie, in Betriebsbüros und Verwaltung verlief „einseitig und unsystematisch, ausschließlich an der Praxis orientiert und vom jeweiligen Arbeitsanfall am Arbeitsplatz abhängig“ (vgl. Adelman 1979, S. 14).

⁸⁸ Einer Studie zufolge waren nur 11 % der um 1896 bestehenden 218 kaufmännischen Fortbildungsschulen von staatlichen oder kommunalen Instanzen gegründet worden, dagegen 77 % von kaufmännischen Vereinigungen, 9 % von Privaten, 3 % von Sonstigen, z.B. Bildungsvereinen oder Gründungskonsortien mit Repräsentanten der Kaufmannschaft und der Kommunen (vgl. Adelman 1979, S. 35).

⁸⁹ Vgl. Adelman 1979, S. 14.

⁹⁰ Gemäß dem HandwerkerGesetz von 1897 wurden die Handwerkskammern gegründet (vgl. Adelman 1979, S. 13).

⁹¹ Vgl. Adelman 1979, S. 16.

⁹² Vgl. Adelman 1979, S. 16.

der Uhrenindustrie des Schwarzwalds förderten die Gewerbevereine und der badische Staat durch Spezialkurse, Vorträge und Stipendien für Fachschulen die fachliche Weiterbildung. Um die umfangreiche fachliche Aus- und Weiterbildung kümmerte sich vor allem die Uhrenschule in Furtwangen – zunächst vom Gewerbeverein, dann vom Staat getragen – durch theoretischen und praktischen Unterricht in den verschiedenen Zweigen der Uhrmacherei und den verwandten Fächern der Elektrotechnik und Spezialmaschinenkunde.⁹³

1.2.2 Berufliche Erwachsenenbildung in der Landwirtschaft

Die landwirtschaftlich-berufliche Erwachsenenbildung in der Zeit des Kaiserreiches (1871-1918) wurde sowohl von den landwirtschaftlichen Genossenschaften als auch anderen Bildungseinrichtungen durchgeführt.⁹⁴

Zu den Grundprinzipien der Genossenschaft zählten die Selbsthilfe, die Selbstverantwortung und die Selbstverwaltung. Auf Basis dieser Prinzipien entstanden in schneller Folge weitere Genossenschaften verschiedener Arten.⁹⁵ Die Genossenschaften waren von Beginn an Träger zahlreicher Bildungsaktivitäten.⁹⁶ Dies gilt auch für den nach dem Zweiten Weltkrieg als Einheitsverband gegründeten „Deutschen Raiffeisenverband e. V.“. Die Bildungsarbeit der Genossenschaften umfasste die fachliche Fortbildung für Landwirte und für Mitarbeiter der Genossenschaft u. a.⁹⁷

⁹³ Vgl. Adelman 1979, S. 17f.

⁹⁴ Vgl. Krause 1975, S. 287ff.

⁹⁵ Vgl. Deutscher Raiffeisenverband: <http://www.raiffeisen.de/> (09.08.2010) → DRV → Historie → Raiffeisen – Broschüre in PDF-Version, S. 4f.; ebenda (05.03.2014) → Der DRV → Verband → Historie.

⁹⁶ Beispielsweise der 1873 unter der Leitung von Haas gegründete „Verband der hessischen landwirtschaftlichen Konsumvereine“. Dieser Verband war für die fachliche Weiterbildung seiner Mitglieder sehr aktiv und führte bereits in den 1890er Jahren Mitarbeiterfortbildungsveranstaltungen auf Bezirksebene durch. Der 24. Genossenschaftstag am 09./10.07.1908 verabschiedete ein Programm für die genossenschaftlich-fachliche Weiterbildung (vgl. Krause 1975, S. 290).

⁹⁷ Vgl. Krause 1975, S. 290f.

Genossenschaft

Im deutschsprachigen Raum gründeten zwei Männer fast gleichzeitig und unabhängig voneinander die ersten Genossenschaften: Im Winter 1846/47 rief Friedrich Wilhelm Raiffeisen in Weyerbusch den Verein für Selbstbeschaffung von Brot und Früchten ins Leben; 1849 gründete Hermann Schulze-Delitzsch in Delitzsch die erste Rohstoffassoziation für Tischler und Schuhmacher. Neben den beiden spielte Wilhelm Haas in der Genossenschaftsgeschichte eine herausragende Rolle.⁹⁸

Friedrich Wilhelm Raiffeisen (30.03.1818-11.03.1888) hatte vor 1864, der Gründung des Heddesdorfer Darlehnskassenvereins, drei Vereine gegründet: Im Winter 1846/47 der Verein für Selbstbeschaffung von Brot und Früchten, 1849 den Flammerfelder Hilfsverein und 1854 den Heddesdorfer Wohltätigkeitsverein. 1866 beschrieb er seine Erfahrungen in dem Buch „Die Darlehnskassen-Vereine als Mittel zur Abhilfe der Noth der ländlichen Bevölkerung sowie auch der städtischen Handwerker und Arbeiter“. Im Laufe der Jahrzehnte entwickelte sich auf Grundlage der Ideen Raiffeisens die leistungsfähige, für die Agrarwirtschaft und ländliche Bevölkerung unentbehrliche Raiffeisen-Organisation.⁹⁹

Hermann Schulze-Delitzsch (29.08.1808-29.04.1883) war Gründer der gewerblichen Genossenschaften und maßgeblicher Gestalter des Genossenschaftsrechts. Mit der 1849 von ihm gegründeten Rohstoffassoziation war der Grundstein für die gewerbliche Genossenschafts-Organisation gelegt, die sich rasch mit ihren Handwerker-Genossenschaften und Volksbanken in Deutschland ausbreitete.¹⁰⁰

Wilhelm Haas (26.10.1839-08.02.1913) gründete 1872 die Landwirtschaftliche Bezugsgenossenschaft in Friedberg, initiierte 1879 den Verband Hessischer Landwirtschaftlicher Kreditgenossenschaften und organisierte 1883 die Vereinigung der Deutschen Landwirtschaftlichen Genossenschaften (ab 1903: Reichsverband der Deutschen Landwirtschaftlichen Genossenschaften). Als Reichstagsabgeordneter wirkte er bei den Beratungen über das Genossenschaftsgesetz mit.¹⁰¹

Es gab weitere Bildungseinrichtungen, welche die berufliche Weiterbildung für die ländliche Bevölkerung durchführten, z. B. die von Georg Heim initiierten kirchlichen Schulen und Regensburger Fortbildungskurse. Heim trat an den Benediktinerorden heran, Winterschulen zur fachlichen Fortbildung des bäuerlichen Nachwuchses in den Klöstern einzurichten. Von 1904 bis 1921 wurden insgesamt sechs Schulen gegründet. Er engagierte sich ebenfalls für die Frauen- und Mädchenbildung. Ab 1908 wurden Haushaltsschulen für Bauernmädchen in Frauenklöstern eingerichtet. Außerdem begann er 1907, Fortbildungskurse für erwachsene Bauernsöhne in Regensburg zu geben. Die Kurse dauerten viereinhalb Monate und richteten sich insbesondere an die Bevölkerung in der an Regensburg angrenzenden strukturschwachen Region Niederbayern-Oberpfalz und im Hinterland um den bayerischen Wald. Von 1907 bis 1932 nahmen 2.059 junge Bauern teil.¹⁰²

⁹⁸ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Genossenschaft> (05.03.2014); Deutscher Raiffeisenverband (09.08.2010) → .. → Raiffeisen – Broschüre in PDF-Version und Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank: <http://www.dzbank.de/> (05.03.2014) → Historie.

⁹⁹ Vgl. Deutscher Raiffeisenverband (09.08.2010) → .. → Raiffeisen – Broschüre in PDF-Version, S. 4.

¹⁰⁰ Vgl. ebenda, S. 7.

¹⁰¹ Vgl. ebenda, S. 7 und [http://de.wikipedia.org/wiki/Wilhelm_Haas_\(Genossenschaftler\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Wilhelm_Haas_(Genossenschaftler)) (05.03.2014).

¹⁰² Vgl. Krause 1975, S. 295f. und http://de.wikipedia.org/wiki/Georg_Heim (05.03.2014).

Deutscher Raiffeisenverband e. V. (DRV)

Die landwirtschaftlichen Genossenschaften schlossen sich am 18.11.1948 in Wiesbaden zum Deutschen Raiffeisenverband e. V. (DRV) zusammen.¹⁰³ Er ist Dachverband der insgesamt 2.385 (Stand: 31.12.2013) Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften der deutschen Agrar- und Ernährungswirtschaft, u. a. 6 Haupt-, 773 Agrar- und 129 Kreditgenossenschaften mit Warengeschäft. Fünf Regionalverbände und der Fachprüfungsverband Halle üben die vorgeschriebene Prüfungspflicht aus.¹⁰⁴ Jede der fünf Regionalverbände¹⁰⁵ verfügt über eigene Bildungseinrichtungen, die zahlreiche Weiterbildungsangebote für Landwirte sowie für Führungskräfte und Mitarbeiter der Genossenschaften durchführen.¹⁰⁶ Neben den fünf Regionalverbänden bieten weitere Genossenschaftsverbände und die „Akademie Deutscher Genossenschaften“¹⁰⁷ (ADG) auch Weiterbildungsangebote an.

Georg Heim¹⁰⁸

Dr. Georg Heim (24.04.1865-17.08.1938) war Begründer der bayerischen Landvolkshochschulbewegung. Er war Direktor der 1900 durch ihn gegründeten Ansbacher Landwirtschaftlichen Zentralgenossenschaft des bayerischen Bauernvereins (seit 1907 mit Sitz in Regensburg). Diese bäuerische Handels-, Waren- und Kreditanstalt unterhielt auch zahlreiche eigene Wohlfahrtsinstitutionen (Waisenhäuser, Kliniken), ebenso Schulungs- und Fortbildungseinrichtungen, die teilweise landwirtschaftliche Fachschulungskurse, teilweise staatsbürgerkundlich-weltanschauliche Unterweisung anboten.

1.2.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Bildungsarbeit der Gewerkschaften stand im Zusammenhang mit der Entwicklung der verschiedenen Gewerkschaftsbewegungen. In Deutschland entwickelten sich seit 1868 Gewerkschaften, in denen sich die Arbeiter bestimmter Berufszweige zusammenschlossen.¹⁰⁹ Grundlage für die Einrichtung von Gewerkschaften war die

¹⁰³ Vgl. <http://www.raiffeisen.de/> (05.03.2014) → Der DRV → Historie → 1948.

¹⁰⁴ Vgl. ebenda → Der DRV → Verband → Raiffeisen-Organisation (deutsch).

¹⁰⁵ Vgl. Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e. V. (DGRV): <http://www.dgrv.de/> (05.03.2014) → Mitglieder → Regionalverbände → einzelner Verband. Der DGRV war 1972 vom „Deutscher Raiffeisenverband (DRV)“ und „Deutscher Genossenschaftsverband“ zusammengeschlossen (vgl. ebenda → Über uns → Historie DGRV). Zum Dachverband des DGRV gehören u. a. 4 Bundesverbände (einschließlich der DRV) und 5 Regionalverbände, die gleiche Regionalverbände des DRV sind (vgl. ebenda → Mitglieder).

¹⁰⁶ Auf Webseiten der fünf Regionalverbände gibt es Informationen über ihre Bildungseinrichtungen, nämlich die GenoAkademie, das VR-Seminarzentrum Baunatal (Hessen) und die Genossenschaftsakademie Rendsburg (Schleswig-Holstein) (vgl. Genossenschaftsverband e. V.: <http://www.genossenschaftsverband.de/> [05.03.2014] → Der Verband → Unsere Leistungen → Bildung), Genossenschaftsakademie Weser-Ems und Berufsakademie für Bankwirtschaft (vgl. Genossenschaftsverband Weser-Ems e. V.: <http://www.gvweser-ems.de/> → Bilden), Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie (RWGA) und GenoKolleg (vgl. Rheinisch-Westfälischer Genossenschaftsverband e. V.: <http://www.rwgv.de/> [ebd.] → Bildung), Akademie Karlsruhe-Rüppurr und Akademie Stuttgart-Hohenheim (vgl. Baden-Württembergischer Genossenschaftsverband e. V.: <http://www.bwgv-info.de/> → Der BWGV → Unsere Standorte) sowie die ABG (vgl. Genossenschaftsverband Bayern e. V.: www.gv-bayern.de → Unsere Dienstleistungen → Bilden).

¹⁰⁷ Vgl. ADG: <http://www.adgonline.de/> (05.03.2014) → Über die ADG → Jahresprogramme & Publikationen → Programmübersicht für Raiffeisengenossenschaften und Zentralen 2014 (Stand: Februar 2014).

¹⁰⁸ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Georg_Heim (05.03.2014) und Bayerischer Christlicher Bauernverein, 1898-1933: http://www.historisches-lexikon-bayerns.de/artikel/artikel_44459 (05.03.2014) → Agrarwirtschaftliche und soziale Aktivitäten.

¹⁰⁹ Vgl. Scharff 1994, S. 47 und Olbrich 2001, S. 126. Bereits in den 1840er Jahren erfolgten die ersten Schritte zu

Koalitionsfreiheit.¹¹⁰ Die am 28.09.1868¹¹¹ gegründeten und den Liberalen nahestehenden Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine waren die ältesten zentral organisierten Gewerkschaften Deutschlands.¹¹² Neben den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen entstanden die Freien Gewerkschaften und die Christlichen Gewerkschaften. Mehrere Arbeiterbildungsvereine lösten sich auf und schlossen sich einer der drei gewerkschaftlichen Richtungen an.¹¹³

Die zentralen Unterrichtsgegenstände der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine waren Allgemeinbildung und gewerblicher Unterricht¹¹⁴. Im Jahr 1907 gaben sich die Vereine ein neues Programm, wo u. a. steht: „Zur Durchführung ihrer Aufgaben auf dem Weg der Selbsthilfe bedienen sich die Gewerkvereine folgender Mittel: ... 4. der Förderung der beruflichen und allgemeinen Bildung“.¹¹⁵

Die Freien Gewerkschaften leisteten eine systematische, an den Interessen der Arbeiterschaft orientierte Bildungsarbeit und Bildungspolitik. Die Bildungsarbeit fokussierte auf pragmatische Qualifizierung. Sie konzentrierte sich entsprechend den institutionellen Anforderungen der Organisation sowie den besonderen Bildungsbedürfnissen der Teilnehmer vor allem auf die Funktionärsbildung, inklusive spezieller Schulung der Arbeitersekretäre, und die kompensatorische Elementarbildung.¹¹⁶

gewerkschaftsähnlichen Zusammenschlüssen. Zur Zeit der 1848-Revolution bildeten sich zahlreiche lokale Arbeiterverbände sowie industrie- und berufsständische Verbände. Die ersten Zentralverbände mit gewerkschaftlichem Charakter waren der 1865 in Leipzig gegründete „Allgemeine Deutsche Zigarrenarbeiterverein“ und der 1866 gegründete „Deutsche Buchdruckerverband“ (vgl. Olbrich 2001, S. 126).

¹¹⁰ Im Norddeutschen Bund wurde die volle Gewerbe- und Koalitionsfreiheit mit der Gewerbeordnung vom 21.06.1869 eingeführt. In einzelnen Staaten hatte es das Koalitionsrecht schon vorher gegeben, beispielsweise in Oldenburg und Sachsen 1861, in Preußen 1867, in Bayern 1868 (vgl. Scharff 1994, S. 47).

¹¹¹ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Hirsch-Dunckersche_Gewerkvereine (06.03.2014).

¹¹² Vgl. Scharff 1994, S. 47 und Olbrich 2001, S. 126. Wegen ihrer gesellschaftsintegrierenden Politik, ihrer moderaten sozialpolitischen Forderungen und staatsloyalen Haltung wurden sie – obwohl Gewerkschaftsorganisationen – weiterhin unter dem Sozialistengesetz geduldet (vgl. Olbrich 2001, S. 126). Zum Sozialistengesetz (22.10.1878-30.09.1890) siehe <http://www.dhm.de/html/kaiserreich/innenpolitik/sozialistengesetz/index.html> (06.03.2014).

¹¹³ Vgl. Scharff 1994, S. 47.

¹¹⁴ Vgl. Olbrich 2001, S. 128 und Scharff 1994, S. 48.

¹¹⁵ Vgl. Scharff 1994, S. 48.

¹¹⁶ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 243ff.; Olbrich 2001, S. 129f. und Scharff 1994, S. 48. Die ersten Unterrichtskurse für gewerkschaftliche Funktionäre fanden 1906 in Berlin statt. Themen waren u. a. die Gewerkschaftsbewegung im In- und Ausland, die soziale Gesetzgebung, Statistik, Nationalökonomie, Buchführung und kaufmännischer Verkehr. Während des Ersten Weltkriegs wurden die Kurse nicht fortgeführt. Bis zum Jahre 1914 gab es 22 Lehrgänge mit insgesamt 1.417 Teilnehmern. Seit 1909 gab es besondere Kurse, die auf Arbeitersekretäre zugeschnitten waren. Bis zum Kriegsausbruch gab es vier solcher Kurse mit insgesamt 115 Teilnehmern (vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 246 und Olbrich 2001, S. 130 u. 132). Die gewerkschaftlichen Kurse wurden bisweilen als „Gewerkschaftsschule“ gekennzeichnet. Als einzige freigewerkschaftliche Bildungseinrichtung wurden die Kurse von der Spitzenorganisation – der Generalkommission – unmittelbar geschaffen und durchgeführt (vgl. Olbrich 2001, S. 131f.). Auch die Verbände selbst führten die Kurse durch und die Ortskartelle veranstalteten Vortragsreihen (vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 246).

Die Bildungsarbeit der Christlichen Gewerkschaften umfasste vor allem gewerkschaftliche und politische Schulungen, sie sollte der Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit dienen und auch berufsorientiert sein.¹¹⁷

Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine (1868-1933)

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine wurden von Max Hirsch und Franz Duncker im Auftrag der Deutschen Fortschrittspartei gegründet.¹¹⁸ Die Musterstatuten entwarf Franz Duncker. Nach den beiden Gründern wurden die Organisationen (offiziell bis 1919 Verband der deutschen Gewerkvereine, seit 1919 Teil des Gewerkschaftsrings deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände) bis zu ihrem Ende (1933) meist als Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine bezeichnet. Die Gewerkvereine folgten dem Vorbild der englischen Trade Unions. Sie standen auf liberaler Grundlage mit dem Ziel, eine Sozialreform durch Interessenausgleich und Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchzusetzen. Gegenüber den konkurrierenden Freien und Christlichen Gewerkschaften spielten sie zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle.¹¹⁹

Nach der Novemberrevolution 1918 schlossen sich die Gewerkvereine zunächst gemeinsam mit den Christlichen Gewerkschaften am 20.11.1918 im Deutsch-Demokratischen Gewerkschaftsbund (DDGB) zusammen, der sich Anfang 1919 in den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB, 1919-1933) umbenannte.¹²⁰ Im November 1919 verließen sie die Dachorganisation wieder. Ein Jahr später gründeten sie mit dem Gewerkschaftsbund der Angestellten und dem Ring Deutscher Beamtenverbände den Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände. Im Mai 1933 wurden auch die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine Opfer der Zerschlagung der Gewerkschaften. Ihr Vermögen wurde in die neu gegründete Deutsche Arbeitsfront (DAF) übernommen.¹²¹

¹¹⁷ Vgl. Scharff 1994, S. 48f.

¹¹⁸ Vgl. Eckert 1975, S. 267f. Seitdem entstanden zahlreiche Vereine, die sich 1869 zum Verband der deutschen Gewerkvereine zusammenschlossen. Im Jahr 1869 gab es etwa 258 Vereine mit ungefähr 30.000 Mitgliedern. Die Verbandszeitschrift war die bis 1933 erschienene Wochenschrift „Der Gewerkverein“. Die Frauenorganisation der Gewerkvereine, der Gewerkverein der deutschen Frauen und Mädchen, wurde 1902 gegründet und umfasste 1919 25 Ortsgruppen. Zweck war die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der arbeitenden Frauen und Mädchen (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Hirsch-Dunckersche_Gewerkvereine [06.03.2014]).

¹¹⁹ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Hirsch-Dunckersche_Gewerkvereine (06.03.2014). Im Jahr 1910 hatten die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine 122.571 Mitglieder, während die Freien Gewerkschaften 2.017.298 und die Christlichen Gewerkschaften 295.129 Mitglieder zählten. Nach der Novemberrevolution konnten alle drei Gewerkschaftsrichtungen neue Mitglieder gewinnen und im Jahr 1920 den Höhepunkt der Mitgliederzahlentwicklung erreichen. Sie blieben aber mit 225.998 Mitgliedern kleinste Gewerkschaft gegenüber den Freien Gewerkschaften mit 7.890.102 und den Christlichen Gewerkschaften mit 1.076.792 Mitgliedern. Wegen der Weltwirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit der 1920er Jahre sank die Mitgliederzahl in den drei Gewerkschaftsorganisationen: Im Jahr 1931 betrug die Mitgliederzahl bei den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen 149.804, bei den Freien Gewerkschaften 4.134.902 und bei den Christlichen Gewerkschaften 577.512 (vgl. Olbrich 2001, S. 128 und http://de.wikipedia.org/wiki/Christliche_Gewerkschaften [06.03.2014]).

¹²⁰ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Gewerkvereine> und [http://de.wikipedia.org/wiki/Deutscher_Gewerkschaftsbund_\(1919%E2%80%931933\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Deutscher_Gewerkschaftsbund_(1919%E2%80%931933)) (31.05.2010).

¹²¹ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Hirsch-Dunckersche_Gewerkvereine (06.03.2014).

Freie Gewerkschaften (1890-1933)

Als Freie Gewerkschaften bezeichnet man in Deutschland die nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes neu entstandenen sozialistisch orientierten Gewerkschaftsorganisationen.¹²² Zu den Freien Gewerkschaften gehörten zahlreiche, teils nach dem Berufsverband-, teils nach dem Industrieverbandsprinzip organisierte Einzelorganisationen. Diese 73 Zentralorganisationen mit ca. 350.000¹²³ Arbeitern schlossen sich zur Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands (1890-1919) zusammen. Sie entwickelten sich dabei zur mitgliederstärksten Gewerkschaftsrichtung.¹²⁴

Auf dem ersten Nachkriegskongress der Freien Gewerkschaften am 05.07.1919 in Nürnberg wurde der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB) als neuer Dachverband und organisatorischer Nachfolger der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands gegründet.¹²⁵ Neben dem ADGB gab es zwei gewerkschaftliche Dachorganisationen, und zwar den Allgemeinen freien Angestelltenbund (AfA-Bund)¹²⁶ und den Allgemeinen Deutschen Beamtenbund (ADB)¹²⁷. Diese drei gewerkschaftlichen Dachorganisationen bildeten die Freien Gewerkschaften bzw. die drei Säulen der freigewerkschaftlichen Gewerkschaftsbewegung während der Weimarer Republik – man sprach zeitgenössisch vom „Drei-Säulen-Modell“ der Arbeiterbewegung. Die Freien Gewerkschaften wurden am 02.05.1933, nach dem „Tag der nationalen Arbeit“ (1. Mai) zerschlagen.¹²⁸

¹²² Obwohl die Gewerbeordnung von 1869 im Norddeutschen Bund das Koalitionsrecht gesetzlich verankert hatte, konnte die Gewerkschaftsbewegung erst mit dem Fall des Sozialistengesetzes (1890) dauerhaft organisatorisch abgesichert werden (vgl. Olbrich 2001, S. 127).

¹²³ Vgl. Olbrich 2001, S. 127.

¹²⁴ Vgl. [http://de.wikipedia.org/wiki/Freie_Gewerkschaften_\(Deutschland\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Freie_Gewerkschaften_(Deutschland)) (06.03.2014). 1893 waren bereits ca. 5 % der Arbeiter unter diesem Dachverband vereint (vgl. Olbrich 2001, S. 127).

¹²⁵ 1920 erreichte der ADGB einen Höchststand von über 8 Mio. Mitgliedern. Durch hohe Arbeitslosigkeit sank die Mitgliederzahl deutlich – Ende 1932 gab es schätzungsweise nur noch 3,5 Mio. Mitglieder. Nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten versuchte die Gewerkschaftsführung, die eigenen Organisationen durch einen Kurs der Anbiederung an die Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei (NSDAP) zu retten, und bot im April 1933 sogar an, sich „in den Dienst des neuen Staates zu stellen“. Aber es verhinderte nicht die Zerschlagung der Freien Gewerkschaften am 02.05.1933 (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/ADGB> [31.05.2010] und http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeiner_Deutscher_Gewerkschaftsbund [06.03.2014]).

¹²⁶ 1920 schlossen sich verschiedene sozialistisch orientierte Gewerkschaften technischer und verwaltender Angestelltenberufe zum Allgemeinen freien Angestelltenbund (AfA-Bund) zusammen. Der Verband wurde am 03.10.1921 auf dem ersten AfA-Gewerkschaftskongress in Düsseldorf als Nachfolgeorganisation der Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände gegründet. Der AfA-Bund schloss 1921 ein Kooperationsabkommen mit dem ADGB ab. Dabei bekannte er sich zu den freigewerkschaftlichen Grundsätzen. 1920 gehörten fast 700.000 Mitglieder dem AfA-Bund an. Am 28.03.1933 legte der AfA-Vorsitzender Aufhäuser sein Amt nieder, um gegen die Annäherung des ADGB an die neuen nationalsozialistischen Machthaber zu protestieren. Der Bund löste sich am 30.03.1933 selbst auf (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeiner_freier_Angestelltenbund [06.03.2014]).

¹²⁷ Der Allgemeine Deutsche Beamtenbund (ADB) war ein am 08.06.1922 gegründeter Dachverband von Beamten- und -fachverbänden. Er entstand als Spätfolge des Eisenbahnbeamtenstreiks von 1922 zur Abspaltung vor allem unterer Beamter vom Deutschen Beamtenbund (DBB). Im Jahr 1923 schloss dieser mit dem ADGB und den AfA-Bund einen Organisationsvertrag. 1922 hatte der ADB etwa 350.000 Mitglieder. Die Mitgliederzahlen sanken im weiteren Verlauf deutlich bis 1932 auf 171.000. Nach dem Beginn der Zeit des Nationalsozialismus traten verschiedene Teilorganisationen aus dem ADB aus. Dies hatte die Selbstauflösung des ADB am 06.04.1933 zur Folge (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeiner_Deutscher_Beamtenbund [06.03.2014]).

¹²⁸ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeiner_Deutscher_Beamtenbund und http://de.wikipedia.org/wiki/Freie_Gewerkschaften (06.03.2014).

Christliche Gewerkschaften (Mitte 1890-1933)

Ab Mitte der 1890er Jahre entwickelten sich die Christlichen Gewerkschaften als dritte Gewerkschaftsrichtung. Die ersten Christlichen Gewerkschaften entstanden in Gegenden, in denen es bereits christliche Vereine für Arbeiter und Handwerker gab, darunter im Ruhrgebiet sowie im süddeutschen Raum um München und Stuttgart.¹²⁹ 1901 schlossen sich die bestehenden Einzelgewerkschaften der Arbeiterschaft zum Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands (GCG) zusammen. Die ersten Jahre ihrer Arbeit waren überschattet vom Gewerkschaftsstreit über die Frage, ob Katholiken zusammen mit Protestanten in einer gemeinsamen Organisation arbeiten sollten. In der Weimarer Republik entwickelten sie sich unter ihrem Dachverband Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) positiv, in dem darüber hinaus noch Angestellten- und Beamtenverbände organisiert waren. 1933 wurden sie von den Nationalsozialisten aufgelöst. Zahlreiche Wiedergründungen der Christlichen Gewerkschaften erfolgten Mitte der 1950er Jahre.¹³⁰

Neben den oben erwähnten Gewerkschaften, die die gewerkschaftliche und volkstümliche Bildung durchführten, betrieben auch einige Gewerkschaften die Berufsbildung ihrer Mitglieder. Zu nennen sind hier die Gewerkschaften, die handwerklich hochqualifizierte Arbeiter weiterbildeten, besonders Buchdrucker, Gärtner und einige Gruppen der Holz- und Metallarbeiter. In den letzten Jahren vor dem Ersten Weltkrieg suchten einige Gewerkschaften Einfluss auf die Gestaltung des Lehrlingswesens zu gewinnen, indem sie Jugendabteilungen innerhalb der Verbände gründeten. Für eine gemeinsame Bildungsarbeit von Unternehmen und Gewerkschaften finden sich bereits um 1900 vereinzelt Beispiele, z. B. bei der Fachschule für Buchdruckergehilfen in Stuttgart und bei gemeinsamen Fachkursen im Gaststättengewerbe in Heidelberg.¹³¹

Außerdem arbeiteten die Gewerkschaften mit anderen Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen zusammen, und zwar mit Institutionen und Organisationen, die den Universitäten nahestanden, und mit Organisationen der Universitätsausdehnung.¹³²

Alles in allem gab es in der Zeit des Kaiserreiches eine umfangreiche Bildungsarbeit der Gewerkschaft. Sie war „durch sozialpolitische und wirtschaftliche Interessenvertretung und arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung gekennzeichnet“. Die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit lagen vor allem in einer wirtschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Fachbildung, aber auch in der beruflich-

¹²⁹ Vgl. Scharff 1994, S. 48f. Die Christlichen Gewerkschaften wurden zunächst auf lokaler und regionaler Ebene gegründet. So entstand im Ruhrgebiet ein betont katholischer Gewerkverein christlicher Bergarbeiter und im benachbarten Siegerland ein protestantisch geprägter Verband. Kaum anders war die Entwicklung im Bereich der Eisen- und Metallindustrie. So entstand am 15.10.1899 in der Duisburger Gegend der Christliche Metallarbeiterverband. Im selben Jahr entstand in Neheim der Sauerländer Gewerkverein der Metallarbeiter. Hinzu kamen Verbände im Raum Aachen und anderswo (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Christliche_Gewerkschaft [06.03.2014]).

¹³⁰ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Christliche_Gewerkschaft (06.03.2014).

¹³¹ Vgl. Adelman 1979, S. 17.

¹³² Vgl. Olbrich 2001, S. 133ff. Universitätsausdehnung siehe Kapitel 1.2.4, Punkt (3).

fachlichen Fortbildung.¹³³

1.2.4 Fortbildungsangebote verschiedener Vereine

In der Zeit des Kaiserreiches (1871-1918) führten zahlreiche Vereine verschiedener Arten mehr oder weniger (berufliche) Fortbildung durch. Im Folgenden werden die Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung, die sozialdemokratische Arbeiterbildung, die Fortbildungsangebote durch Hochschullehrer und Studenten sowie die Fortbildung der Arbeiterinnen dargestellt.

(1) Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung

Die Gesellschaft¹³⁴ wurde am 14.06.1871 im Hause des Berliner Handwerkervereins als Zusammenschluss der liberal eingestellten Arbeiterbildungsvereine gegründet.¹³⁵ 1875 wurde sie in „Gesellschaft für Volksbildung“ umbenannt. Nach dem Statut vom 20.12.1875 bestand der Zweck der Gesellschaft darin, „der Bevölkerung, welcher durch die Elementarschulen im Kindesalter nur die Grundlagen der Bildung zugänglich gemacht werden, dauernd Bildungsstoff und Bildungsmittel zuzuführen, um sie in höherem Grade zu befähigen, ihre Aufgaben im Staat, in Gemeinde und Gesellschaft zu verstehen und zu erfüllen“.¹³⁶ Diese Zielsetzung besagte, dass u. a. die Volksschulbildung als Grundlagenbildung für den Erwachsenen nicht ausreichte, er der formalen Weiterbildung bedurfte und diese Aufgabe eine „dauernde“ sei, die lebenslanges Lernen bedeutete.¹³⁷ Die Ziele, die auch die berufliche Bildung umfassten, sollten u. a. durch die Gründung von Fortbildungsschulen realisiert werden.¹³⁸ Ob-

¹³³ Vgl. Olbrich 2001, S. 183f.

¹³⁴ Diese Gesellschaft verkörperte nur eine Richtung: die „freie“, die „neutrale“ Auffassung, einem Sprachgebrauch der Zeit entsprechend die „Volksbildungsbewegung“ repräsentierend. Neben ihr wirkten die konfessionelle Volksbildung und die politische Arbeiterbildung (vgl. Scheibe 1975, S. 62). Zum „Volksverein für das katholische Deutschland“ siehe Wolgast 1996, S. 31ff.

¹³⁵ Vgl. Wolgast 1996, S. 26. „Als Träger der Volksbildung fungierten zunächst und vor allem Vereine, die um Bildung bemüht waren, summarisch „Volksbildungsvereine“ genannt, die zurückgingen auf die Bürger- und Fortbildungsvereine, die Arbeiter-, Gewerbe-, Handwerker- und Kunstvereine des 19. Jahrhunderts, weiterhin Gremien der Gemeinden, der Kirchen, der Wirtschaft und des Bildungswesens. Sie waren weitergehend in regionalen und überregionalen Verbänden zusammengeschlossen“, wie z. B. der Rhein-Mainische Verband für Volksbildung, der 1899 aus örtlichen Bildungsvereinen und -ausschüssen im Rhein-Main-Gebiet hervorgegangen war. Die Gesellschaft war der größte solcher Verbände im ganzen Reich; 1911 zählte sie über 6.000 körperschaftliche Mitglieder, darunter 1.434 Bücherei- und Lesevereine, 700 Lehrervereine, 539 Bildungsvereine, 325 Gewerbevereine, 278 Bürgervereine, 205 Arbeitervereine und 171 Genossenschaften – zunächst traten nur etwas über 30 Arbeiterbildungsvereine der Gesellschaft bei (vgl. Scharff 1994, S. 43; Scheibe 1975, S. 65 und Wolgast 1996, S. 29f.). Die Gesellschaft benannte sich 1916 in „Gesellschaft für Volksbildung“ um (vgl. Scheibe 1975, S. 65). Zu dieser Gesellschaft siehe auch Birker 1973, S. 85ff.

¹³⁶ Vgl. Groothoff 1976, S. 80.

¹³⁷ Vgl. Scheibe 1975, S. 63.

¹³⁸ Schon 1871 verfolgte einer der Gründer dieser Gesellschaft, Franz Leibing, folgende programmatische Ziele:

wohl das Augenmerk der Gesellschaft vor allem auf die allgemeine Erwachsenenbildung gerichtet war, gaben sie den Handwerkern und Arbeitern auch die Gelegenheit, an beruflicher Bildung in Form von Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung teilzunehmen.¹³⁹

(2) Die sozialdemokratische Arbeiterbildung

Nach der Gründung der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (SDAP) im Jahr 1869 trat das Bildungsanliegen in den sozialdemokratischen Vereinen immer mehr in den Hintergrund.¹⁴⁰ Allerdings wurden in einigen sozialdemokratischen Vereinen oder Schulen, wie in Hamburg, Leipzig, Dresden, Frankfurt und Berlin, nach wie vor Unterricht in grundlegenden Fächern (Rechnen und Deutsch) oder berufliche Kurse (Buchführung und Stenographie) durchgeführt.¹⁴¹ Einzelne sozialdemokratische Vereine nahmen sich ebenfalls der beruflichen Fortbildung an, obwohl nicht das Hauptgewicht darauf lag.¹⁴²

Auch in der SDAP trat die Bildungsfrage zunächst zurück.¹⁴³ Erst in den 1890er Jahren mit der Gründung der Berliner Arbeiterbildungsschule (1891-1914) und verstärkt zu Beginn des 20. Jahrhunderts mit der Gründung der Parteischule (1906-1914) hielt die Partei eine umfassende Bildungsarbeit für die Mitglieder für notwendig. Sie strebte nun sowohl eine sozialistische Schulung der Funktionäre als auch ein „Massen-Bildungsangebot“ für die einfachen Parteimitglieder an.¹⁴⁴

Verbreitung allgemeiner geistiger und sittlicher Bildung bei allen Mitgliedern, Gelegenheit zur Ausbildung in einzelnen wissenschaftlichen oder technischen Lehrfächern usw. (vgl. Olbrich 2001, S. 90). 1875 unterhielten bereits 68¹ von insgesamt 545² Mitgliedsvereinen eigene Fortbildungsschulen (vgl. ¹ Scharff 1994, S. 44; ² http://de.wikipedia.org/Gesellschaft_f%C3%BCr_Verbreitung_von_Volksbildung (Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung) [06.03.2014]).

¹³⁹ Vgl. Scharff 1994, S. 45.

¹⁴⁰ Vgl. Birker 1973, S. 83; Olbrich 2001, S. 107f. und Scharff 1994, S. 42 u. 45.

¹⁴¹ Vgl. Birker 1973, S. 83f. u. 168; Olbrich 2001, S. 108f. und Scharff 1994, S. 45f.

¹⁴² Beispielsweise der Münchener Arbeiterbildungsverein Vorwärts (1906-1912). Das Vereinsprogramm umfasste berufliche Fortbildungskurse im Bereich der Wirtschafts- und Handelspolitik sowie zu naturwissenschaftlichen Themen. Außerdem wurden praktische Übungen zur Volksbildung angeboten (vgl. Scharff 1994, S. 46).

¹⁴³ Obwohl die Bildungsarbeit in den Anfangsjahren der Parteigründung nicht völlig aus dem Blickpunkt der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei geriet, trat die praktische Politik, also die politischen und sozialen Fragen, in das Zentrum der Parteiaktivitäten (vgl. Olbrich 2001, S. 82 u. 108).

¹⁴⁴ Vgl. Olbrich 2001, S. 136. Die Funktionärsbildung und die Fortgeschrittenen- bzw. Fortbildungskurse für besonders erfolgreiche Schüler der Arbeiterbildungsschule stellen m. E. ebenfalls eine Art der beruflichen Weiterbildung dar. Die Berliner Arbeiterbildungsschule (v. Olbrich 2001, S. 111ff.) hatte nur lokale Bedeutung und war in den Anfangsjahren nicht sehr erfolgreich (v. Birker 1973, S. 84). Die Berliner Parteischule war die zentrale Bildungseinrichtung der Partei. Ihre Bildungskonzeption war vorrangig auf die Bedürfnisse der Partei, auf die Qualifizierung von Parteisekretären, Redakteuren und Agitatoren ausgerichtet (v. Olbrich 2001, S. 121ff.). Mit dem Beginn des Ersten Weltkrieges endete die Arbeit dieser beiden Schulen (v. Olbrich 2001, S. 116 u. 126).

(3) Fortbildungsangebote durch Hochschullehrer und Studenten

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts entstand eine neue Variante der Erwachsenenbildungsarbeit. Ab 1895 boten einige Universitäten im deutschsprachigen Raum volkstümliche Hochschulkurse an, die in Form von Vortragsreihen¹⁴⁵ durchgeführt wurden; diese Bewegung wurde in der Literatur als Universitätsausdehnungsbewegung bezeichnet.¹⁴⁶ Auf dem europäischen Kontinent ging die Universitätsausdehnung von der Wiener Universität aus; diesem Beispiel folgten zuerst die österreichischen Universitäten wie Graz und Innsbruck, dann auch vereinzelt deutsche Hochschulen wie München und Jena (1896), Leipzig (1897), Berlin (1898) u. a.¹⁴⁷

Im Gegensatz zu österreichischen Universitäten beteiligten sich die deutschen Universitäten nicht offiziell an der universitären Erwachsenenbildung.¹⁴⁸ Wegen der fehlenden Mitwirkung der Universitäten konnten in Deutschland die Formen universitärer Erwachsenenbildung nur außerhalb der Universität von Vereinigungen durchgeführt werden. So konstituierten sich zunächst in großen Städten wie Berlin¹⁴⁹, München¹⁵⁰ und Leipzig, dann auch in kleineren Städten¹⁵¹ Vereine bzw. Organisationen

¹⁴⁵ Im 19. Jahrhundert zählten Vorträge und die Volksbücherei zu den wesentlichen Formen der (beruflichen) Weiterbildung Erwachsener (vgl. Scharff 1994, S. 50).

¹⁴⁶ Vgl. Olbrich 2001, S. 96ff.; Scharff 1994, S. 50ff.; Scheibe 1975, S. 66 und Wolgast 1996, S. 30f. Nach englischem Vorbild suchten gegen Ende des 19. Jahrhunderts aufgeschlossene Wissenschaftler und einzelne Universitäten, besonders in Österreich, nach einem institutionellen Rahmen, um die Arbeit der Universität für die Volksbildung zu erschließen (vgl. Olbrich 2001, S. 97 und Wolgast 1996, S. 30). Als Vorläufer der Universitätsausdehnungsbewegung sind u. a. auch die „Gesellschaft für Wissenschaft und Kunst“ in Gießen, der 1841 gegründete „Verein für wissenschaftliche Vorträge“ in Berlin, der 1872 in Berlin gegründete „Verein für Socialpolitik“ und die 1878 gegründete „Humbolt-Akademie“ anzusehen (vgl. Olbrich 2001, S. 97f.). Der Verein für Socialpolitik bot wissenschaftliche Kurse und Vortragsveranstaltungen zu gesellschafts- und sozialpolitischen Themen an (vgl. Olbrich 2001, S. 98); die Lernfächer der Humbolt-Akademie waren u. a. Mathematik, organische und anorganische Naturlehre, Medizin, Philosophie, Pädagogik, Kunstwissenschaft, Nationalökonomie und Rechtswissenschaft (vgl. Wolgast 1996, S. 28f.).

¹⁴⁷ Vgl. Olbrich 2001, S. 98ff.; Scharff 1994, S. 50 und Wolgast 1996, S. 30f.

¹⁴⁸ An der Wiener Universität entschloss man sich 1893 zur Gründung des Ausschusses für volkstümliche Universitätsvorträge der K. K. Universität Wien. Er sollte die inhaltliche Arbeit koordinieren, während die organisatorische Leitung dem Rektor oblag. Damit war die Wiener Universität offiziell an der Weiterbildung Erwachsener beteiligt. Die Veranstaltungen wurden in Form von Vortragsreihen und Kursen durchgeführt und in der Regel mit staatlichen oder städtischen Zuschüssen sowie durch Teilnahmegebühren finanziert. Im Gegensatz dazu betrachteten die deutschen Universitäten das Popularisieren von Wissenschaft nicht als ihre genuine Aufgabe (vgl. Olbrich 2001, S. 98ff. und Scharff 1994, S. 50f.).

¹⁴⁹ In Berlin versuchten 1896 namhafte Gelehrte der Universität volkstümliche Hochschulkurse gegen den Widerstand zahlreicher Professoren umzusetzen. Im Dezember 1897 konstituierte sich ein „Vorläufiger Ausschuss von Hochschullehrern zur Veranstaltung volkstümlicher Kurse“ außerhalb der Universität (vgl. Wolgast 1996, S. 31).

¹⁵⁰ Der private „Volkshochschulverein München e. V.“ wurde im Dezember 1896 von 86 Dozenten der Universität München und der Technischen Hochschule München gegründet. Ein zentrales Anliegen dieses Vereins war es, der Arbeiterschaft ein Bildungsangebot zu machen. In den ersten Jahren gehörte etwa ein Drittel der Teilnehmer zu der Arbeiterschaft; auch der Münchener Gewerkschaftsverein unterstützte die Beteiligung von Arbeitern und Handwerkern an den Hochschulkursen. Nach und nach nahm der Anteil der Arbeiter an den Kursen ab. Eine Teilnehmerstatistik aus dem Jahresbericht von 1904/05 wies 45,1 % Lehrer, Beamte*, Kleingewerbetreibende, 38,8 % Studenten und 16,1 % sonstige Hörer aus (vgl. Olbrich 2001, S. 101 u. Scharff 1994, S. 51f.).

mit der Zielsetzung, volkstümliche Hochschulkurse anzubieten.¹⁵²

Aus dem Universitätsbereich entwickelte sich eine weitere Volksbildungsinitiative, die von den Studenten ausging, wie die 1901 eingerichteten akademischen Unterrichtskurse in Berlin und die 1906 in München ins Leben gerufenen Fortbildungskurse für Arbeiter.¹⁵³ Mit Beginn des Ersten Weltkrieges wurden die meisten Arbeiterfortbildungskurse, die es in fast allen Hochschulorten des Deutschen Reiches gab, eingestellt. In München führten die Studenten während des Krieges und auch in den folgenden Jahren die Kurse weiterhin durch.¹⁵⁴

Studentische Arbeiterfortbildungskurse in München

Der Unterrichtsbetrieb der Münchener Fortbildungskurse begann im Januar 1907. Am Anfang wurden Elementarkenntnisse wie Lesen, Schreiben und Rechnen vermittelt. Im Laufe der Zeit erweiterte sich sowohl der Teilnehmerkreis als auch das Kursangebot. Im Wintersemester 1911/12 umfassten die Teilnehmer auch Angestellte und Beamte, allerdings blieb der Arbeiteranteil bei rund 80 %; gleichzeitig wurden 46 Kurse in 13 Fächern, und zwar neben den Elementarkenntnissen auch kaufmännische, berufspraktische und allgemeinbildende Fächer, angeboten.¹⁵⁵

* Damals hatten diese Kurse für einige Beamtengruppen auch eine berufliche Bedeutung. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter legten die damalige Post, Eisenbahn und Telefonbehörden Wert auf den erfolgreichen Besuch der Fortbildungskurse (vgl. Scharff 1994, S. 5). Die Themenbereiche der Vorträge wurden den Lehr- und Forschungsgebieten der beteiligten Hochschullehrer entnommen; in den Jahren 1906 und 1907 umfassten sie u. a. Befruchtung und Vererbung im Pflanzenreich, Fortschritte der Chirurgie, Photographie, Ernährung Gesunder und Kranker, Physik der Kälte (vgl. Scharff 1994, S. 51).

¹⁵¹ Zu ihnen gehörten der „Verein Volksbildung“ in Karlsruhe, der Stuttgarter „Goethebund“, der „Humboldtverein“ in Breslau sowie der „Gemeinnützige Verein“ in Greifswald. Die von ihnen angebotenen Kurse richteten sich in starkem Maße an die Arbeiterschaft. Die Kurse, die von den Vereinen der großen Städte angeboten wurden, blieben allerdings bis auf wenige Ausnahmen im Wesentlichen auf die gebildete Mittelschicht beschränkt (vgl. Olbrich 2001, S. 101).

¹⁵² Vgl. Olbrich 2001, S. 101.

¹⁵³ Vgl. Olbrich 2001, S. 133f. und Scharff 1994, S. 54. Neben München gab es weitere Städte Bayerns, in denen solche Fortbildungskurse von Studenten angeboten wurden (vgl. Scharff 1994, S. 54).

¹⁵⁴ Vgl. Scharff 1994, S. 55.

¹⁵⁵ Vgl. Scharff 1994, S. 54. Diese Fortbildungskurse standen auch Arbeiterinnen offen. Allerdings blieb der Frauenanteil unter den Teilnehmern fast durchgängig unter 10 % (vgl. Scharff 1994, S. 60).

(4) Fortbildung der Arbeiterinnen

Die Anfänge einer organisierten Bildungsarbeit für Arbeiterinnen gingen in den 1870er Jahren von den Arbeiterinnenvereinen aus.¹⁵⁶ Ein erster Verein dieser Art war ein 1869 in Berlin gegründeter Verein, der die Fortbildung und geistige Anregung der Proletarierfrauen bezweckte. Er löste sich 1871 auf, ohne bleibende Spuren zu hinterlassen.¹⁵⁷ Bereits ab den 1870er Jahren ging vom Münchener Volksbildungsverein – dieser entstand 1871 auf Anregung der Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung – eine Initiative zur Fortbildung von Frauen aus: Er gründete 1873 eine Frauenarbeitsschule und 1875 ein Arbeitslehrerinnenseminar. Auch der „Offene Zeichensaal“ weitete ab 1913 seinen Lehrstoff auf weibliche Handarbeiterinnen aus.¹⁵⁸

Der Offene Zeichensaal

1910 eröffnete die Stadt Nürnberg auf den Wunsch von Handwerkern nach Fortbildung einen Offenen Zeichensaal mit kostenlosem Sonntags-, dann Abendunterricht als einfache berufliche Fortbildung. „Handwerker aus zahlreichen Berufszweigen meldeten sich zum Unterricht im kunstgewerblichen und technischen Zeichnen, im Malen, Naturzeichnen und Entwerfen an. Schließlich erfuhr der Zeichenunterricht noch eine Ergänzung durch einen praxisorientierten Unterricht mit modernen Geräten u. a. aus der graphischen Industrie und dem metallischen Kunstgewerbe. Da die Teilnehmer oft nicht die notwendigen mathematischen und/oder physikalischen Vorkenntnisse hatten, wurde ab 1914 noch ein Elementarunterricht in Algebra, Geometrie und Physik angeboten. Von 1915 bis 1917 kamen weitere Fächer hinzu.¹⁵⁹ Er wurde 1918 in „Städtische Volksbildungskurse mit offenem Zeichen- und Arbeitssaal“ umbenannt und umstrukturiert. Nach mehrfacher Umbenennung und Umstrukturierung erhielt er 1967 den heutigen Namen „Rudolf-Diesel-Fachschule“.¹⁶⁰

1.3 Dritte Epoche: 1919-1933 (Weimarer Republik)

Für die Zeit der Weimarer Republik werden die Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung und die berufliche Weiterbildungsarbeit im Bereich der Industriegewerbe, der Gewerkschaft und der Volkshochschule sowie der in dieser Zeit entstandene Zweite Bildungsweg dargestellt.

¹⁵⁶ Für Frauen der unteren Schichten waren die Bildungsmaßnahmen notwendig, um qualitativ bessere Arbeiten zu verrichten. Das heißt, für sie galt die (Fort-)Bildung praktisch nur der Aufwertung ihrer Arbeitsleistung. Für Frauen aus dem Bürgertum, die keine Existenznot hatten, sah es anders aus. Bildung war eine bürgerliche bzw. teilweise konfessionelle Fortbildung jener Zeit und sollte sie befähigen, im kulturellen und sozialen Bereich berufstätig zu sein (vgl. Scharff 1994, S. 60).

¹⁵⁷ 1872 wurde ein neuer Verein, der „Arbeiterfrauen- und Mädchen-Verein“ in Berlin, gegründet. Er konnte lediglich fünf Jahre Bildungsarbeit betreiben und wurde 1877 wegen angeblicher Beschäftigung mit Politik von den Polizeibehörden aufgelöst (vgl. Ihrer 1893, S. 3 und Scharff 1994, S. 59).

¹⁵⁸ Vgl. Scharff 1994, S. 55 u. 60. Die Arbeiterinnenvereine entstanden in Bayern erst zu Beginn der 1890er Jahre: der Bildungsverein für Frauen und Mädchen in München (1891), der Frauen- und Mädchenbildungsverein in Nürnberg (1892), der Verein Frauenwohl in Nürnberg (1893) (vgl. Scharff 1994, S. 59f.).

¹⁵⁹ Vgl. Scharff 1994, S. 59 u. 61ff.

¹⁶⁰ Vgl. Hofmann/Gernoth 2007, S. 5.

1.3.1 Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung für Arbeitslose

Nach dem Ersten Weltkrieg waren ca. sechs Millionen Kriegsheimkehrer und drei Millionen Beschäftigten aus der Rüstungsindustrie in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies führte zu höherer Arbeitslosigkeit. Um die Vermittlungschancen der Arbeitslosen zu erhöhen, wurden Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen angeboten. Konkrete Zahlenangaben über den Umfang und die Themen der angebotenen Maßnahmen für das gesamte Reichsgebiet liegen nicht vor. Allerdings ist es bekannt, dass sich Haushalts- und Nähkurse speziell an die Frauen richteten, die während des Krieges eine Tätigkeit in der Industrie ausgeübt hatten.¹⁶¹

Die Erfahrungen mit der beruflichen Fortbildung und Umschulung flossen in das „Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“¹⁶² (AVAVG) vom 16.07.1927 ein: „Der Vorsitzende des Arbeitsamts kann Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung insoweit aus Mitteln der Reichsanstalt einrichten oder unterstützen oder das übliche Schulgeld für die Teilnahme zahlen, als sie geeignet sind, Empfänger von Arbeitslosenunterstützung der Arbeitslosigkeit zu entziehen“¹⁶³ (§ 137). Gemäß § 1 Abs. 1 des AVAVG war der Träger der öffentlichen Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung die „Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“¹⁶⁴; sie wurde am 01.10.1927 gegründet¹⁶⁵ und gilt als Vorläufer der heutigen „Bundesagentur für Arbeit“¹⁶⁶.

Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit am Ende der 1920er Jahren wurden Weiterbildungskurse für arbeitslose Facharbeiter angeboten. Beispielsweise regte die Reichsanstalt 1929 die Einrichtung von Schweißerlehrgängen für arbeitslose Metallfacharbeiter an. In den Jahren von 1930 bis 1933 trat die Reichsanstalt als Initiator von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen auf – die Selbstverwaltung der Landesarbeitsämter und der Arbeitsämter wurde beseitigt; die bevorzugte Strategie der Arbeitsverwaltung war die Durchführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Zur Bereitstellung von beruflichen Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose verfolgte die

¹⁶¹ Vgl. Möglich 1996, S. 45f.

¹⁶² Das Gesetz trat am 01.10.1927 in Kraft. 1957 wurde es umfangreich novelliert und 1969 durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) abgelöst (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Gesetz_%C3%BCber_Arbeitsvermittlung_und_Arbeitslosenversicherung [10.03.2014]).

¹⁶³ Vgl. Österreichische Nationalbibliothek-ALEX Historische Rechts- und Gesetzestexte Online: Deutsches Reichsgesetzblatt Teil I 1867-1945. Reichsgesetzblatt Teil I, Jahrgang 1927: <http://alex.onb.ac.at/cgi-content/alex?aid=dra&datum=1927&size=45&page=255> (10.03.2014), S. 203.

¹⁶⁴ Vgl. ebenda, S. 187.

¹⁶⁵ Vgl. Möglich 1996, S. 46.

¹⁶⁶ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Reichsanstalt_f%C3%BCr_Arbeitsvermittlung_und_Arbeitslosenversicherung (10.03.2014).

Reichsanstalt folgende Ziele:

- die Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt,
- Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten und
- die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses bei der Qualifizierung von älteren und jüngeren Arbeitslosen.

Solche Veranstaltungen fanden in vorhandenen Einrichtungen des Fach- und Berufsschulwesens statt, dauerten von sechs Wochen bis zu höchstens drei Monaten und wurden in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen differenziert. Nach der Reichsanstalt sollten die Fortbildungsmaßnahmen die beruflichen Qualifikationen an veränderte Anforderungen der Wirtschaft anpassen. Zur Teilnahme an einer Umschulung gab es bestimmte Voraussetzungen. Die Teilnahme konnte erst dann erfolgen, wenn

- eine Beschäftigung im bisher ausgeübten bzw. verwandten Beruf möglich war,
- der neue Beruf günstige Einstellungsmöglichkeiten bot,
- eine personelle Eignung des Umzuschulenden vorlag und
- die Umschulung keine normale Berufsausbildung zum Gesellen (Gehilfen, Facharbeiter) umfasste.

Die Weiterbildungsförderung war abhängig von der jeweiligen Haushaltslage und gemäß dem AVAVG ausschließlich arbeitslosen Unterstützungsempfängern gewährt. Bei einer Weigerung zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme konnten die Arbeitsämter Sperrfristen beim Bezug von Arbeitslosenunterstützung verhängen.¹⁶⁷

Bei den angebotenen Maßnahmen orientierte sich die Arbeitsverwaltung an dem jeweiligen Bedarf der Betriebe. In Verbindung mit dem freiwilligen Arbeitsdienst (FAD) ermöglichten die Maßnahmen jugendlichen Arbeitslosen im April 1932, an sogenannten „Werkstattkursen“ teilzunehmen, die mithilfe von Wirtschaftsvereinen und einzelnen Betrieben auch in stillgelegten Werken durchgeführt wurden.¹⁶⁸ Die Industrie äußerte aus verschiedenen Gründen¹⁶⁹ ein großes Interesse an der Weiterbildung vor allem jugendlicher Arbeitsloser.

Zusammenfassend ist die von der Reichsanstalt durchgeführte Weiterbildung bis 1933 von Bemühen geprägt, die Arbeitslosigkeit einzudämmen.

¹⁶⁷ Vgl. Möglich 1996, S. 46ff.

¹⁶⁸ Vgl. Möglich 1996, S. 48.

¹⁶⁹ Beispielsweise die Befürchtung des Verfalls der Betriebsbindung von entlassenen Facharbeitern und die Furcht vor einem Absinken der Arbeitsmoral von Jugendlichen (vgl. Möglich 1996, S. 49).

Freiwilliger Arbeitsdienst (FAD)

Der freiwillige Arbeitsdienst (FAD) wurde 1931 gegründet und stellte ein Beschäftigungsprogramm der Reichsregierung für Arbeitslose dar. Zuständig für die Förderung des FAD war gemäß einer Notverordnung vom 05.06.1931 die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. „Der freiwillige Arbeitsdienst gibt“, so hieß es in der „Verordnung über den freiwilligen Arbeitsdienst“¹⁷⁰ vom 16.07.1932, „den jungen Deutschen¹⁷¹ die Gelegenheit, zum Nutzen der Gesamtheit in gemeinsamem Dienst freiwillig ernste Arbeit zu leisten und zugleich sich körperlich und geistig-sittlich zu ertüchtigen“ (Art. 1). Ende 1931 gab es ca. 7.000 Arbeitsdienstwilligen. Bis Mitte 1932 stieg deren Zahl auf 97.000 an. Im November 1932 erreichte die Zahl der Arbeitsdienstfreiwilligen mit 285.000 einen Höhepunkt.¹⁷²

Träger der Arbeit im Rahmen des FAD durften nur Körperschaften des öffentlichen Rechts oder gemeinnützige Vereinigungen oder Stiftungen sein. Erwerbsorientierte Unternehmungen konnten nur dann Träger der Arbeit sein, wenn die Ergebnisse ausschließlich oder überwiegend der Allgemeinheit unmittelbar zugutekommen.¹⁷³

Die Mittel zur Förderung des FAD wurde nach Maßgabe der Haushaltsgesetze zur Verfügung gestellt. Allerdings war die Reichsanstalt verpflichtet, mindestens diejenigen Mittel zur Verfügung zu stellen, die sie durch den freiwilligen Arbeitsdienst an Unterstützungsleistungen in der Arbeitslosenversicherung einspart.¹⁷⁴

1.3.2 Industriebetriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung führte in der Weimarer Republik ein von der öffentlichen Diskussion weitgehend unbeachtetes Dasein, spielte aber in vielen Betrieben eine immer größere Rolle.¹⁷⁵ Anstöße dafür kamen hauptsächlich von den Betrieben. Hintergrund waren die mangelnden Qualifikationen der Mitarbeiter, die einerseits dem in den 1920er Jahren verlaufenden Rationalisierungsprozess zugerechnet werden müssen und andererseits weder vom Weiterbildungsmarkt noch von den Schulen bzw. Hochschulen aufgefangen wurden. Aufgrund der betriebs- und tätigkeitsspezifischen Anforderungen und fehlenden Anbietern für die entsprechenden Qualifikationen sorgten die Betriebe selbst für die notwendige Qualifizierung. Dafür gründeten einige große Industriebetriebe sowohl eigene Bildungsabteilungen¹⁷⁶, industrieeigene Bildungsvereine oder Bildungsunterausschüsse als auch betriebsinterne Stätten und Schulen wie Lehrwerkstätten, Werkschulen, Werkfachschulen¹⁷⁷ und Werkhoch-

¹⁷⁰ Vgl. <http://www.naumburg-geschichte.de/dokumente/arbeitslosigkeit6.html> (11.03.2014).

¹⁷¹ „Die Förderung soll hauptsächlich Personen unter 25 Jahren zustattenkommen“ (vgl. Art. 6 Nr. 2 der Verordnung über den freiwilligen Arbeitsdienst vom 16.07.1932).

¹⁷² Vgl. <http://www.jugend1918-1945.de/thema.aspx?s=1611&m=1611&v=1611> (12.03.2014).

¹⁷³ Vgl. Art. 3 Nr. 1 der Verordnung über den freiwilligen Arbeitsdienst vom 16.07.1932.

¹⁷⁴ Vgl. Art. 5 Nr. 1 der Verordnung über den freiwilligen Arbeitsdienst vom 16.07.1932.

¹⁷⁵ Vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 13.

¹⁷⁶ Die Bildungsabteilungen waren zuständig u. a. für das Lehrlingswesen, die Weiterbildung, das Werkzeitungswesen und die Werkbibliotheken (vgl. Büchter 2005, S. 7).

¹⁷⁷ Aufgrund der Mangels an öffentlichen Fachschulen richteten größere Firmen in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts besondere Werkfachschulen zur Weiterbildung vor allem in speziellen Berufen ein, wie die Werkfachschule (1924) und die Verkaufsschule der Robert Bosch AG oder die Serviceschule der Adam Opel AG (vgl.

schulen, um die Mitarbeiter aus- und weiterzubilden.¹⁷⁸ Diese institutionalisierte betriebliche Weiterbildung existierte vor allem in den großen Industriebetrieben; sie stand sowohl technischen als auch kaufmännischen Mitarbeiter zur Verfügung.¹⁷⁹

Werksschule

Die ersten deutschen Werksschulen wurden zwischen 1840er und 1860er Jahren, in einer Zeit die meisten Fabrikanten noch kein Engagement für eigene systematische Lehrlingsausbildung hatten, gegründet: die Werksschule der Maschinenbau-Gesellschaft Graffenstaden im Jahr 1844, die der Pommerschen Portland-Zementfabrik 1858 und die der Würzburger Schnellpressenfabrik König & Bauer 1868. Im Letzten Drittel des 19. Jahrhunderts wurde alle zwei bis drei Jahre eine Werksschule gegründet. Bis 1899 gab es in Deutschland insgesamt 17 Industrierwerksschulen.¹⁸⁰

Es gab zwei Absichten zur Gründung der Werksschulen im 19. Jahrhundert, und zwar die Qualifikations- und die Sozialisationsabsicht. Insbesondere ging es der Werksschule darum, „die jugendlichen Arbeiter zu kameradschaftlichen, ehrlichen, fleißigen, gehorsamen Menschen zu erziehen. Der Anspruch an die Ausbildung betriebskonformer Verhaltensstandards kennzeichnete den hauptsächlichlichen Zweck der Werksschule während der Etablierungsphase (1844-1899)“. Trotzdem stellten die Werksschulen zweifellos eine neue Qualität der gewerblich-fabrikspezifischen Berufsausbildung dar.¹⁸¹

Im Zusammenhang mit den Qualifizierungsdefiziten der sprunghaft wachsenden Belegschaft, die mit den stets komplizierter werdenden Produktionsaufgaben in den 1890er Jahren einhergingen, begann die Industrie mit dem konsequenten Ausbau ihrer Lehrlingsausbildung. Es wurden nicht nur Lehrwerkstätten eingerichtet, sondern auch immer mehr Werksschulen eröffnet.¹⁸²

Die Werksschule war integraler Bestandteil eines industriellen Bildungskonzeptes, das nach 1900 entstand und die einfache Schulung von An- und Ungelernten, die Lehrlingsausbildung oder die Weiterbildung von Facharbeitern und Technikern durch berufstheoretischen Unterricht ergänzen sollte. Wesentliche Bestandteile der Werksschule waren Werkberufsschule und Werkunterricht.¹⁸³

(Fortsetzung)

Büchter 2005, S. 9f.).

¹⁷⁸ Vgl. Büchter 2005, S. 1ff.; Büchter: <http://www.de-bonn.de/doks/buechter0301.pdf> (20.07.2010), S. 208 und Möglich 1996, S. 37f.

¹⁷⁹ Neben der Berufsausbildung war in den Vorschlägen des „Deutschen Ausschusses für Technisches Schulwesen“ (DATSCH) auch von beruflicher Weiterbildung für technische Berufe die Rede (v. Büchter 2005, S. 12f.). Für die kaufmännischen Angestellten gewannen Sprachkenntnisse immer mehr an Bedeutung, deshalb forderten die Betriebe die Belegschaft auf, an Englisch- und Französischkursen teilzunehmen (vgl. ebenda, S. 14).

¹⁸⁰ Vgl. Wahle 1990, S. 135 u. 138.

¹⁸¹ Vgl. Wahle 1990, S. 138ff.

¹⁸² Vgl. Wahle 1990, S. 142. Zwischen 1900 und 1928 wurden ca. 128 Werksschulen gegründet, davon 55 bis 1914 und 73 zwischen 1915 und 1928 (vgl. ebenda).

¹⁸³ Vgl. Seubert 1999, S. 386f.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Das 1912 vom „Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen“ (DATSCH) entwickelte Konzept für ein umfassendes industrielles Ausbildungswesen verhalf auch der Idee der Werkschule zum Durchbruch. Während des Ersten Weltkrieges kam die gesamte Berufsausbildung fast zum Erliegen. Zu Beginn der Weimarer Republik war u. a. auch eine Reorganisation der Werkschule erforderlich. Sie gerieten allerdings in den Strudel der politischen Wirren der Zeit. Es war vor allem das „Deutsche Institut für Technische Arbeitsschulung“ (DINTA), „das in Konkurrenz zum liberaleren DATSCH eine neue Ausbildungsphilosophie der industriellen Menschenführung entwickelte und dieses politische Sozialisationskonzept in den Betrieben verankerte“.¹⁸⁴ Die Werkschulerziehung durchzog nun ein nationalistischer und militaristischer Geist.¹⁸⁵ Dieses vor 1933 heftig umstrittene Konzept näherte sich der nationalsozialistischen Ideologie. Deshalb brauchte das DINTA seine Bildungsarbeit inhaltlich nicht zu korrigieren, als es im Juni 1933 in die Deutsche Arbeitsfront (DAF) eingegliedert wurde.¹⁸⁶

In der NS-Zeit erreichte die Werkschulbewegung ihre größte Bedeutung (s. Kap. 1.4). Sie war nun Teil eines Erziehungskonzepts künftiger „Soldaten der Arbeit“, das primär unter politischen Zielen stand und der „Nation“ diente.¹⁸⁷

Nach 1945 wurden die Werkschulen zunächst in vielen Großunternehmen reorganisiert. Anfang der 1970er Jahre begann der Ausbau und Modernisierungsprozess des staatlichen Berufsschulwesens; auf den reagierten die Betriebe gleichzeitig und schlossen ihre Werkschulen nacheinander. Heute leben die Werkschulen in gewandelter Form als betriebliche Weiterbildungszentren fort.¹⁸⁸

Werkhochschule der A. Opel AG¹⁸⁹

Die Opel-Werkhochschule wurde im Jahr 1931 eröffnet. Neben zahlreichen Vorträgen¹⁹⁰ wurden Werkmeisterfortbildungskurse durchgeführt. Die Kurse wurden mit einer modernen Unterrichtsform, in Form von Diskussionsstunden abgehalten. Die Resonanz war groß und gab es sechs Gruppen mit je 30 Teilnehmern. In den einzelnen Konferenzstunden wurden u. a. folgende Themen behandelt:

- persönliche Kennzeichen und Aufgaben des Meisters,
- der Meister in der Organisation und in seiner Abteilung,
- Analyse des Meisterberufes und
- Arbeiterbehandlung.

Außerdem gab es Weiterbildungsangebote für die Führungskräfte, die auf Qualifikationsanforderungen einer veränderten Betriebsorganisation reagierte.¹⁹¹

¹⁸⁴ Die beiden Institutionen hatten jedoch gleiches Ziel, nämlich die Vereinheitlichung von Bezeichnung, Inhalten und Methoden auf der technischen, später auch der handwerklichen Berufsausbildung (v. Grottker 1998, S. 65).

¹⁸⁵ Bereits 1931 gab es 180 DINTA-Schulen – sie wirkten als überbetriebliche Einrichtungen für die Berufsausbildung. Vor allem Unternehmen der Stahlindustrie setzten die Empfehlungen des DINTA zur Berufsausbildung um (vgl. Möglich 1996, S. 41).

¹⁸⁶ Vgl. Grottker 1998, S. 65; Möglich 1996, S. 51 und Seubert 1999, S. 387. In den meisten Betrieben der Weimarer Republik waren die Werkschulen neben der theoretischen Ausbildung von Lehrlingen auch Stätten der Mitarbeiterweiterbildung – beispielsweise die AEG-Werkschule in Berlin (vgl. Büchter 2005, S. 9).

¹⁸⁷ Vgl. Seubert 1999, S. 387f.

¹⁸⁸ Vgl. Seubert 1999, S. 388.

¹⁸⁹ Vgl. Möglich 1996, S. 43ff.

¹⁹⁰ Sie waren für jedermann offen. Dadurch versuchte das Unternehmen, auf das Alltagsgeschehen der Beschäftigten außerhalb des Betriebes einen richtungweisenden Einfluss auszuüben. Die Vortragsthemen waren vielfältig und umfassten u. a. die Wirtschaft in Deutschland, Gold und Geld, Wirtschaft und Kultur sowie Rechtsfragen des täglichen Lebens (vgl. Möglich 1996, S. 43f.).

¹⁹¹ Ab 1929 hat sich General Motors (GM) an der A. Opel AG beteiligt – zunächst mit 81 % des Aktienkapitals. 1931 erfolgte die vollständige Übernahme in den GM-Konzern (vgl. Möglich 1996, S. 43).

Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH)

Angesichts des Industrialisierungsschubs mit Beginn des 20. Jahrhunderts war die deutsche Wirtschaft stark daran interessiert, die Ausbildung auf technischem Gebiet voranzutreiben. Durch die gemeinsame Initiative verschiedener industrieller Verbände, u. a. der Verband Deutscher Industrie (VDI) und der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA), wurde der DATSCH am 03.12.1908 in Berlin gegründet. Ziel war die Vereinheitlichung der bis dahin nicht geordneten Ausbildung für die technischen Berufe, um die technische Entwicklung anzupassen.¹⁹² Die am 09.12.1911 verabschiedeten Leitsätze für „Die Erziehung und Ausbildung des Nachwuchses der Facharbeiterschaft für die mechanische Industrie (unter besonderer Berücksichtigung der Maschinenindustrie)“ sind das wichtigste Ergebnis der Arbeiten des DATSCH aus der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg.¹⁹³

In der Zeit des Ersten Weltkrieges lag die Arbeit des DATSCH nahezu still. Bald nach dem Ende des Krieges im Jahr 1918 setzte der DATSCH seine Arbeiten fort. Durch den vom Krieg verursachten Mangel an qualifizierten Industriearbeitern hatte die Frage der Lehrlingsausbildung ab 1918 in den im DATSCH wirkenden Verbänden und Unternehmen eine hohe Priorität erhalten. Ab 1920 gab der DATSCH viele Lehrgänge, u. a. für Maschinenbaulehrlinge, Modelltischler, Former, Schlosser, Schmiede, Maurer und Zimmerer heraus. Die Lehrgänge wurden reichsweit sowohl in den Lehrwerkstätten als auch in Schulen eingeführt. Zudem entstanden Fachbücher, Merkblätter, Lichtbilder und Lehrtafeln. In den 1920er Jahren gehörten bis zu 50 Vereine, Verbände und Unternehmen ihm an. 1925 wurde der DATSCH Mitglied im neu gegründeten „Arbeitsausschuss für Berufsausbildung“ (AfB). Etwa 1925/26 begann er mit seinen Arbeiten zur Berufsordnung. Ende der 1920er Jahre wurden von ihm die ersten „Anlerngänge“, Lehrgänge für Anlernberufe, veröffentlicht. Ab 17.03.1931 war er eingetragener Verein.¹⁹⁴

In den 1930er Jahren erreichte der DATSCH seine größte Bedeutung. Mit der Machtübernahme der NSDAP erfolgte 1933 auch eine grundlegende Neuordnung des DATSCH. Zunächst widmete er sich der technischen Bildung in ihrer ganzen Breite. 1935 erklärte die Wirtschaft ihn zu ihrem beratenden Organ. Seit dem 11.09.1935 war er beratendes pädagogisches Organ des Reichswirtschaftsministers in allen Fragen der Facharbeiterausbildung und des technischen Schulwesens. Am 31.10.1936 wurde angeordnet, dass in den Betrieben nur noch die Lehrmittel des DATSCH zu verwenden seien. Auf diese Weise erreichte der DATSCH in der Lehrmittelproduktion eine Monopolstellung. Mit dem Erlass vom 10.08.1938 erklärte der Reichswirtschaftsminister den DATSCH für die Erarbeitung von Berufsordnungsmitteln zuständig. Dadurch erreichte der DATSCH formal die Anerkennung als ein für Deutschland auf diesem Gebiet allein zuständiges Institut. Mit dem Erlass vom 27.01.1939 wurde er in das „Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe“ umgewandelt und zu einer staatlichen Institution. Seine Zuständigkeit erstreckte sich über alle gewerblichen Wirtschaftsbranchen und war damit nicht auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung beschränkt. Mit dem Ende der NS-Zeit wurde er aufgelöst. Trotz seiner Auflösung wirkte die Arbeit des DATSCH in der Bundesrepublik noch viele Jahrzehnte nach.¹⁹⁵

¹⁹² Vgl. Herkner 1998, S. 63; Herkner 2008, S. 71f.; Pätzold/Wahle 2013, S. 29 und Sommer 1989, S. 15.

¹⁹³ Vgl. Herkner 2008, S. 74.

¹⁹⁴ Vgl. Herkner 2008, S. 76ff. und Sommer 1989, S. 15f.

¹⁹⁵ Vgl. Herkner 1998, S. 63; Herkner 2008, S. 82ff. und Pätzold/Wahle 2013, S. 29.

Deutsches Institut für Technische Arbeitsschulung (DINTA)

Aufgrund der zunehmenden Rationalisierung der Produktion wurde das DINTA am 06.10.1925 in Düsseldorf auf Initiative der Schwerindustrie und unter der Schirmherrschaft Albert Voglers gegründet mit dem Ziel der Aufklärung und Bildung der Arbeiter. Die Aufgaben des DINTA umfassten u. a. Erhöhung der Leistungsfähigkeit des Betriebes und Heranbildung eines hochwertigen Facharbeiternachwuchses. Neben der Durchführung von Schulungsveranstaltungen machte es Verbesserungsvorschläge durch verschiedene Medien, und zwar durch die Werkszeitungen sowie die Zeitschriften „Technische Erziehung“ (ab 1925) und „Die Arbeitsschulung“ (ab 1929), zur Nachwuchsausbildung, um Bezeichnungen, Inhalte und Methoden auf dem Gebiet der technischen, später auch der handwerklichen Berufsausbildung zu vereinheitlichen. Die politische Ideologie des DINTA war extrem national-konservativ und antigewerkschaftlich.¹⁹⁶

1933 wurde das DINTA in die Deutsche Arbeitsfront (DAF) eingegliedert und hieß ab diesem Zeitpunkt „Deutsches Institut für nationalsozialistische technische Arbeitsschulung“. Bis zum Jahr 1935 konnte das DINTA seine Arbeit innerhalb von der DAF gesteckten Rahmens an seinem Sitz in Düsseldorf weiterführen. In dieser Zeit konzentrierte sich seine Arbeit auf drei Kernbereiche:

- Wehrhaftmachung des Arbeitsmenschen durch technisches und wirtschaftliches Können,
- Führbarmachung des Arbeitsmenschen und
- organische Umgestaltung der Betriebe.

An erster Stelle standen die Schulung des deutschen Arbeiters¹⁹⁷ und die planmäßige Erziehung des industriellen Jungarbeiters. Darunter fielen die Nachwuchsschulung, die Erwachsenenschulung, die Schulung der Betriebsvorgesetzten und DINTA-Ingenieure sowie die Schulung der sozialen Betriebsarbeiterinnen. Im gleichen Jahr (1935) erfolgte die vollständige Eingliederung des DINTA in das „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung“ (s. Kap. 1.4) der DAF. Die Industrie reagierte unterschiedlich auf die Eingliederung des DINTA: manche Betriebe, u. a. Krupp, fürchteten um ihre Zuständigkeit in der Aus- und Weiterbildung.¹⁹⁸

Zur NS-Zeit entwickelte das DINTA ein weitreichendes Konzept der Lehrlingsausbildung vor allem für industriell-technische Berufe. Zu den wesentlichen Bestandteilen dieses Konzeptes gehörten u. a. die Lehrwerkstattausbildung und der Unterricht in Werkschulen. In dieser Zeit ging die Lehrlingsausbildung auch stark mit der Ideologisierung und Politisierung einher. Mit der Niederlage des NS-Regimes endete auch die Arbeit des DINTA.¹⁹⁹

Der Leiter des DINTA war Carl Arnhold (1884-1970), der nach der Eingliederung in die DAF Leiter des Amtes für Berufserziehung und Betriebsführung bis zu seiner Auflösung 1945 wurde. Das Profil des DINTA wurde maßgeblich durch Carl Arnhold geprägt. Nach Grottker ist es nicht unumstritten, dass Carl Arnhold 1960 das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse erhielt.²⁰⁰

¹⁹⁶ Vgl. Grottker 1998, S. 65; Möglich 1990, S. 170f.; Möglich 1996, S. 39ff.; Scharff 1994, S. 99; Bruhn 1982 und http://www.archive.nrw.de/LAV_NRW/jsp/bestand.jsp?archivNr=4&tekId=398 (08.09.2010).

¹⁹⁷ In diesem Zeitraum führte das DINTA auch Umschulungsmaßnahmen durch (vgl. Möglich 1996, S. 53 [Quelle: Rheinisch-Westfälische Zeitung vom 13.10.1933, Nr. 521]).

¹⁹⁸ Vgl. Grottker 1998, S. 65 und Möglich 1996, S. 51ff.

¹⁹⁹ Vgl. Grottker 1998, S. 65 und Pätzold/Wahle 2013, S. 30.

²⁰⁰ Vgl. Grottker 1998, S. 65. Über Carl Arnhold und seine betriebspädagogische Idee siehe Möglich 1996, S. 40f. u. 51ff.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen umfassten unter anderem Anlernung, Anpassungs- und Aufbaukurse, Selbstbildung, Betriebszusammenhangsbildung und Erfahrungsaustausch. Die Teilnehmer waren Mitarbeiter aus dem technischen und kaufmännischen Bereich, von Un- und Angelehrten über Facharbeiter bis zu den Führungskräften (Tab. 1.3.2-1).²⁰¹

Tabelle 1.3.2-1: Formen und Funktionen beruflicher Weiterbildung in der Wirtschaft

●	Anpassung an den Arbeitsplatz bzw. an die Aufbaukurse
◆	tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogene Kurse
◇	Einlernen, psychotechnisches Anlernen (Fähigkeitsschulung, Fertigkeitsschulung)
◇	Berufsumleitung und Einarbeitung Arbeitsloser (nach dem AVAVG)
◇	Wiederertüchtigung der Anbrüchigen (nach dem Schwerbehindertengesetz)
◆	berufs- und positionsbezogene Qualifizierung
◇	Anlernung und Anpassung nach Stellenwechsel
◇	technische-, kaufmännische, betriebswissenschaftliche (Aufbau-)Kurse für Arbeiter und Angestellte
◇	Studium in Werkfach- und Werkhochschulen
◇	Serviceschulung für die Angestellten im Kundendienst
●	Betriebszusammenhangsbildung bzw. Führungskräftequalifizierung
◆	Aneignung von Werkwissen bzw. Produktions- und Rationalisierungswissen
◇	Vorträge (Themen über u. a. Bürokratisierung, Technik, Produkte, Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Betriebsrätegesetz)
◇	Betriebsbesichtigung (z. B. Produktionsweise, technische Vorrichtungen, Organisationsablauf)
◇	Filmvorführungen (z. B. Funktionsweise neuer Techniken, Rationalisierung, Psychotechnik, Zeitstudien)
◇	Erfahrungsaustausch (Transparenz von Wissen und Anhörung von Arbeitern und Führungskräften)
◆	Vorgesetztenschulung²⁰²
◇	Anlernung der Anlerner
◇	Vorgesetzten-, Betriebsbeamten- und Ingenieurkurse (z. B. Betriebsführung, Psychotechnik, Menschenökonomie)
◇	Frauenwallerinnenkurse (z. B. Arbeitsschutz für Arbeiterinnen)
◇	Weiterbildung für Betriebsräte

Quelle: Büchter 2005, S. 11. „Die Tabelle ist das Ergebnis einer Auswertung von Archivmaterialien großer Industriebetriebe und deren Werkzeugungen²⁰³ aus den Jahren 1919-1933“ (vgl. ebd.).

²⁰¹ Vgl. Büchter 2005, S. 2.

²⁰² Die Schwerpunkte der Vorgesetztenschulung lagen auf Kursen und Lehrgängen für mittlere und höhere Führungskräfte sowie auf den Werkmeister-Fortbildungskursen (vgl. Büchter 2005, S. 17f.).

²⁰³ Werkzeugungen gehören zu den ältesten überlieferten Instrumenten betrieblicher Sozialpolitik. Sie sind von Arbeitgebern initiierte und gesteuerte Medien, um Belegschaften Informationen mitzuteilen, neue Kenntnisse zu vermitteln und Unterhaltung zu bieten. Die erste gedruckte Werkzeugung war das 1859 vom Textil- und Seidenfabrikanten Karl Mez in Freiburg zu Weihnachten herausgegebene „Friedensblatt für unser Haus“. Bis 1914 wurden ca. 20 Werkzeugungen gegründet. Diese ersten Werkzeugungen waren Instrumente patriarchalischer Betriebspolitik. Die erste Werkzeugung mit ausschließlich bildenden Themen war die 1901 erstmals erschienene Werkzeugung „Nach der Schicht. Zeitschrift des Kruppischen Bildungsvereins“, ab 1910 Beilage der „Kruppschen Mitteilungen“ (vgl. Büchter/Kipp 2002, S. 225ff.).

(1) Anlernung

Im Kontext von Neueinstellungen, Tätigkeitsveränderungen oder Stellenwechseln fand die Anlernung täglich im Betrieb statt. In der damaligen Zeit war die Anlernung als betriebsspezifische Form der Qualifizierung wesentlich für Positionsverbesserungen auf dem internen Arbeitsmarkt: Un- und Angelernte konnten durch Anlernprozesse auf Angelernten- bzw. Spezialarbeiter- und in Ausnahmen auf facharbeiteräquivalente Positionen gelangen; vorqualifizierte Mitarbeiter konnten anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen oder aufsteigen. Neben den Beschäftigten der unteren Hierarchieebene nahmen auch Lehrlinge, Facharbeiter und Vorgesetzte (als Anlerner) an den Anlernkursen teil. Darin wurden die Lehrlinge für zusätzliche Bereiche und die Facharbeiter im Sinne einer Nachschulung für spezielle Tätigkeiten qualifiziert. Die Anlernung der Anlerner stellte damals einen festen Bestandteil betrieblicher Weiterbildung dar, weil sowohl der Bedarf nach Systematisierung von Anlernung stieg als auch die Anlerntätigkeit zunehmend als Erziehungsaufgabe im Kontext der Werksgemeinschaft gesehen wurde.²⁰⁴

(2) Berufliche Anpassungs- und Aufbaukurse

Berufliche Anpassungs- und Aufbaukurse fanden in den meisten Großbetrieben statt. Hier handelte es sich um einzelne Vorträge, Vortragsreihen, Unterrichtskurse und Lehrgänge. Sie boten den Mitarbeitern die Möglichkeit, sich nach der Arbeit weiterzubilden. Eine besondere Bedeutung hatte das betriebliche Vortragswesen, das der Ergänzung beruflichen Wissens dienen sollte. Außer den technischen Kursen wurden vor allem auch kaufmännische Weiterbildungsmaßnahmen angeboten sowie Sprach-, Stenographie- und Schreibmaschinenkurse.²⁰⁵

Technische Fortbildungskurse bei AEG 1928²⁰⁶

Die Kurse umfassten das Anlernen von Arbeitern, die Fortbildung von Facharbeitern bzw. Ingenieuren; sie dauerten von zwei Monaten bis zu zwei Jahren. Das Anlernen von Arbeitern zu Bohren, Fräsen, Hobeln, Hilfsdrehern, Revolverdrehern, Schweißen, Rohebiegen usw. wurde im Rahmen einer praktischen Ausbildung in den Lehrwerkstätten und in Betriebswerkstätten der Fabriken durchgeführt. Für die Fortbildung von Facharbeitern zu Vorarbeitern und Meistern wurden theoretische Kurse angeboten, wie Wiederholung und Ergänzung fachlicher Grundlagen, Einführung in die Fabrik-Organisation und in technische Neuerungen auf dem Gebiet der Werkstoffe, Werkzeuge, Werkzeugmaschinen und Einrichtungen usw. Die Fortbildungskurse für Ingenieure umfassten Fremdsprachen, technische Neuerungen, Einblick in die kaufmännische Verwaltung bzw. in die Fabrikation. Der Unterricht fand im Anschluss an die Arbeitszeit statt. Lehrkräfte und Unterrichtsmaterial wurden kostenlos zur Verfügung gestellt.

²⁰⁴ Vgl. Büchter 2005, S. 11f. u. 18.

²⁰⁵ Vgl. Büchter 2005, S. 12ff.

²⁰⁶ Vgl. Büchter 2005, S. 2 und Möglich 1996, S. 38.

(3) Selbstbildung

Neben Vorträgen, Kursen und Lehrgängen legten Betriebe einen besonderen Wert auf die Selbstbildung ihrer Beschäftigten. Die Selbstbildungsmaterialien, die durch die Betriebe zur Verfügung gestellt wurden, waren Werkzeitungen mit ihren fachlichen Berichten und Bücher aus den Werkbibliotheken. Vor allem die Werkzeitungen trugen zur Erziehung und Fortbildung von Mitarbeitern bedeutend bei.²⁰⁷

In der Weimarer Republik gab es zwei weitere Formen der betrieblichen Weiterbildung, und zwar die Betriebszusammenhangsbildung und den Erfahrungsaustausch. Die Betriebszusammenhangsbildung war eine betriebsspezifische Weiterbildung der 1920er Jahre. Sie konzentrierte sich auf bestimmte Beschäftigtengruppen, wie Werkmeister, Ingenieure und Facharbeiter. Den Zielbeschäftigten wurde Wissen über Zusammenhänge von betrieblichen Bereichen und Prozessen vermittelt mit dem Ziel, ihnen Einblicke in den „Gesamtorganismus“ Betrieb zu verschaffen. Der Erfahrungsaustausch unter den Betrieben entstand gegen Ende des Ersten Weltkrieges in Berlin. Das Ziel war, die Arbeiter durch den Erfahrungsaustausch an die durch die Rationalisierung veränderten Arbeitsanforderungen unverzüglich anpassen zu können. Nach dem Krieg erfüllte der Austausch zunächst die „Funktion der industriellen Selbsthilfe“. Auch in den meisten Werkzeitungen der Großbetriebe wurde über Erfahrungsaustausche berichtet, beispielsweise über den 1931 ins Leben gerufene „Technische Erfahrungsaustausch“ der Robert Bosch AG. In den Zusammenkünften „werden von Werkangehörigen Vorträge mit Themen aus ihrem Arbeitsgebiet gehalten, [sie] dienen hauptsächlich dazu, die Erfahrungen einzelner Stellen den anderen zu übermitteln“.²⁰⁸

Neben den oben erwähnten Weiterbildungsformen lässt sich auch der Fernunterricht in den Industriebetrieben in der Weimarer Republik nachweisen; dieser wurde gegen Ende der 1920er Jahre zunehmend ausgeweitet.²⁰⁹

1.3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Gewerkschaften hatten seit ihren Anfängen Bildungsarbeit geleistet. Während des Ersten Weltkrieges geriet ihre Bildungsarbeit ins Stocken.²¹⁰ Nach dem Ersten Weltkrieg stand die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor einer völlig neuen Situation. Mit

²⁰⁷ Vgl. Büchter 2005, S. 15.

²⁰⁸ Vgl. Büchter 2005, S. 15ff.

²⁰⁹ Vgl. Büchter: <http://www.de-bonn.de/doks/buechter0301.pdf> (20.07.2010), S. 209.

²¹⁰ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 245f.

der Verabschiedung der Weimarer Reichsverfassung vom 11.08.1919 und des Betriebsrätegesetzes vom 04.02.1920 übernahmen die Gewerkschaften in den Betrieben, in Kammern und Behörden Mitverantwortung. Diese neuen Aufgaben erforderten eine stärkere Qualifizierung der gewerkschaftlichen Funktionäre im Bereich Volks- und Wirtschaftslehre, Arbeitsrecht und Sozialpolitik als vor dem Kriege. Zudem nahm die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder rasant zu und machte auch eine Massenbildung notwendig. Allerdings stand die Schulung der Funktionäre im Vordergrund der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.²¹¹

Im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund²¹² (ADGB) waren die Träger des gewerkschaftlichen Bildungswesens die örtlichen Organisationen der Arbeiter und Angestellten und Ortsausschüsse. Die Kurse wurden hauptsächlich ein- bis zweimal in der Woche am Abend von den Teilnehmern besucht, die sich im Wesentlichen aus Funktionären, Betriebsräten und interessierten Arbeitern zusammensetzten.²¹³ Neben diesen örtlichen Abendkursen richteten die Zentralvorstände auch Kurse ein, die mindestens eine Woche dauerten, meist bezirksweise gegliedert wurden und nur für die Angehörigen einer Organisation bestimmt waren.²¹⁴ Einige Zentralverbände

²¹¹ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 246; Olbrich 2001, S. 184f.; Röhrig 1975, S. 260 und Scharff 1994, S. 65f. Im Artikel 165 Abs. 1 der Reichsverfassung wurden die Arbeiter und Angestellten dazu aufgerufen, „gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmen an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken“. Gemäß Artikel 165 Abs. 2 erhielten die Arbeiter und Angestellten „zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterat“ (vgl. documentArchiv.de: <http://www.documentarchiv.de/> [24.07.2010] → Weimarer Republik → Verfassung des Deutschen Reichs [„Weimarer Reichsverfassung“] vom 11.08.1919). Nach dem Betriebsrätegesetz mussten in Betrieben und Verwaltungen mit mehr als 20 Arbeitnehmern Betriebsräte eingerichtet werden, die Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten erhielten (vgl. <http://www.betriebsverfassungsgesetz.de/entstehungsgeschichte-betriebsverfassungsgesetz/index.html> [24.07.2010]). Die Wahrnehmung der Mitgestaltung und Mitverantwortung sowie die Mitwirkung der Arbeiter und Angestellten nach diesen beiden Gesetzen machten eine entsprechende Aus- und Weiterbildung unabdingbar (vgl. Olbrich 2001, S. 184).

²¹² Obwohl für die gesamte Zeit der Weimarer Republik im Wesentlichen drei große Gewerkschaftseinrichtungen bestanden, und zwar der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund, die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine und der Deutsche Gewerkschaftsbund, handelt es sich hier aber laut Fachliteratur nur um die Bildungsarbeit des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Wie die Bildungsarbeit der Freien Gewerkschaften (seit 1919 ADGB) bewegte sich das Bildungswesen der Christlichen Gewerkschaften in die gleiche Richtung – stärker weltanschaulich gebunden. Allerdings wurden auch berufliches Wissen und Können gefördert (vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 250).

²¹³ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 247 und Olbrich 2001, S. 185ff. Nur die ganz großen Ortsausschüsse, die eine systematisch aufgebaute Bildungsanstalt mit hauptamtlicher Leitung bzw. Bildungssekretären unterhalten konnten, konnten Brauchbares leisten. Alle anderen, besonders die kleinen Ortsausschüsse, konnten Lehrgänge nur anstoßen und mussten sie oftmals wegen der geringfügigen finanziellen Mittel wieder absetzen (vgl. Fricke 1926, S. 262). Die Bildungseinrichtungen mit hauptsächlich örtlichem Charakter waren die Berliner Gewerkschaftsschule, das Freigewerkschaftliche Seminar für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Köln, Lehrgänge über Betriebslehre für Gewerkschaftler am staatswissenschaftlichen Institut der Universität Münster, der Frankfurter Räteschulverein, die Hamburger Betriebsräteschule und viele weitere Bildungseinrichtungen, mit unterschiedlich regionaler Ausprägung (vgl. Eckert 1975, S. 272; Olbrich 2001, S. 186f.; Röhrig 1975, S. 260f. und Leipart/Erdmann 1928, S. 247f.).

²¹⁴ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 248f.

gründeten Verbandsschulen mit Internat. Die erste Verbandsschule war die 1926 in Bad Dürrenberg gegründete Wirtschaftsschule des Deutschen Metallarbeiterverbandes; sie war die bedeutendste Bildungsinstitution eines Zentralverbandes.²¹⁵ Von besonderer Bedeutung war die am 04.05.1930 eröffnete Bundesschule des ADGB. Sie war gedacht als örtliche Zentralisierung der Bildungsarbeit derjenigen Verbände, die keine eigenen Schulen hatten.²¹⁶

Außerdem arbeitete der ADGB mit dem Staat zusammen in Form von drei Bildungseinrichtungen mit Hochschulcharakter – die Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main und die staatlichen Wirtschaftsschulen (Fachschulen für Wirtschaft und Verwaltung in Düsseldorf und Berlin) –, um eine fachbezogene Bildungsarbeit für geeignete Funktionäre durchzuführen.²¹⁷

Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main²¹⁸

Sie wurde am 03.03.1921 durch einen Vertrag zwischen dem Preußischen Ministerium für Wissenschaft, Kunst und Volksbildung und Spitzenverbänden der Arbeiter, Angestellten und Beamten gegründet und ist Vorläufer der heutigen Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt. Nach der Zielsetzung sollte sie den nicht akademisch vorgebildeten Personen aus den Kreisen der Arbeiter, Angestellten und Beamten eine hochschulmäßige Ausbildung vermitteln, um den wachsenden Anforderungen ihrer Tätigkeit in der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Selbstverwaltung gerecht werden zu können. Es wurden Rechtslehre, Wirtschaftslehre und Lebenslehre unterrichtet. Die Teilnehmer wurden hauptsächlich von den Verbänden, vor allem von den Freien Gewerkschaften gestellt; von 1921 bis 1926 nahmen 282 Hörer an den Lehrgängen teil, davon 195 aus den Freien Gewerkschaften. Wenige Wochen nach der nationalsozialistischen Machtergreifung wurde sie am 31.03.1933 aufgelöst. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs wurde sie am 12.04.1946 wieder eröffnet und nahm den Lehrbetrieb wieder auf. 1951 wurde sie vom Land Hessen und DGB als Stiftung neu konstituiert.

²¹⁵ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 249 und Olbrich 2001, S. 190ff. Es folgten weitere Gründungen solcher Verbandsschulen: Schule der Fabrikarbeiter in Wenningsen (1927), Schule des „Gemeinde- und Staatsarbeiterverbandes“ in Buckow, Heimvolkshochschule des Baugewerkschaftsbundes in Werlsee bei Berlin (vgl. Olbrich 2001, S. 191f.).

²¹⁶ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 249 und Olbrich 2001, S. 192ff.

²¹⁷ Vgl. Olbrich 2001, S. 187ff. Neben den drei hochschulcharakteristischen Bildungseinrichtungen gab es noch eine staatliche Schule – die Heimvolkshochschule Tinz –, um eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit durchzuführen. Im Unterricht dieser Schule wurden Inhalte in Wirtschaftslehre, Arbeitsrecht, Verwaltungskunde und Verfassungslehre vermittelt (vgl. Fricke 1926, S. 264f. und Leipart/Erdmann 1928, S. 256f.). Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund erhob einen Kulturbeitrag und finanzierte damit die Delegation von Gewerkschaften an der Akademie der Arbeit, an der Wirtschaftsschule in Düsseldorf und an der Heimvolkshochschule in Tinz (vgl. Fricke 1926, S. 261).

²¹⁸ Vgl. Eckert 1975, S. 271f.; Fricke 1926, S. 262f.; Leipart/Erdmann 1928, S. 252f.; Olbrich 2001, S. 188f.; Otto 1966 und Jubiläum 1921-2011 – 90 Jahre Akademie der Arbeit: http://ada.de/migration-online.de/cms/index_cGkPTQ2OQ_.html (10.03.2014) → Geschichte.

Fachschulen für Wirtschaft und Verwaltung in Berlin und Düsseldorf

Die Fachschulen für Wirtschaft und Verwaltung in Berlin (eröffnet am 02.05.1922) und die in Düsseldorf (eröffnet am 12.06.1922) unterstanden nicht dem Preußischen Ministerium für Wissenschaft, Kunst und Volksbildung, sondern dem Preußischen Handelsministerium.²¹⁹ Im Vergleich zur Akademie der Arbeit war die in diesen beiden Fachschulen vermittelte Bildung zweckgebundener und praktischer ausgerichtet. Die Fachschulen hatten die Aufgabe, „Personen, die mindestens eine abgeschlossene Volksschulbildung genossen und bereits längere Zeit im Berufsleben gestanden haben, eine grundlegende wirtschaftliche, rechtliche und soziale Berufsausbildung zu vermitteln und sie für gehobene Stellen im öffentlichen und privaten Dienst vorzubereiten“.²²⁰

Mit der Gründung vielfältiger Bildungseinrichtungen in der Weimarer Zeit bildete sich ein Stufensystem der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung heraus. Beispielsweise wurden beim ADGB auf lokaler Ebene Betriebsräten und anderen Funktionären Kenntnisse für ihre Aufgaben vermittelt. Über die Teilnahme an regionalen Lehrgängen und später an Lehrgängen der Bundesschule konnten begabte Funktionäre schließlich an Lehrgängen der Akademie der Arbeit teilnehmen. Die Christlichen und die Hirsche-Dunckerschen Gewerkschaften bedienten sich im Wesentlichen des gleichen Stufenaufbaus. Lehrpläne und Richtlinien zu den Kursen wurden von den jeweiligen Gewerkschaftszentralen geliefert.²²¹

1.3.4 Berufliche Erwachsenenbildung in Volkshochschulen

Unmittelbar vor und besonders nach dem Ersten Weltkrieg setzte in Deutschland eine Gründungswelle von Volkshochschulen ein.²²² In dieser Zeit wurde die berufliche Weiterbildung von den Volkshochschulen noch weitgehend vernachlässigt.²²³ Die Einstellung der Volkshochschulen zur beruflichen Bildung änderte sich erst mit der Gründung des Reichsverbandes der deutschen Volkshochschulen 1927.²²⁴ In den

²¹⁹ Vgl. Leipart/Erdmann 1928, S. 254ff. Die ausführliche Darstellung über Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main und die beiden Fachschulen für Wirtschaft und Verwaltung siehe Leipart/Erdmann 1928, S. 252ff.

²²⁰ Viele Absolventen sahen tatsächlich in der Akademie der Arbeit und den Fachschulen eine Möglichkeit für ihren individuellen beruflichen Aufstieg (vgl. Olbrich 2001, S. 189).

²²¹ Vgl. Eckert 1975, S. 273 und Olbrich 2001, S. 185ff.

²²² Vgl. Olbrich 2001, S. 150 und Scharff 1994, S. 69. In der Weimarer Republik entstanden zwei neue Bildungsbegriffe, und zwar der der Erwachsenenbildung und der des Zweiten Bildungsweges. Die Bezeichnung Erwachsenenbildung ist eng mit den Volkshochschulen verbunden (vgl. Scharff 1994, S. 64). Der Begriff Volkshochschule umfasste drei Formen von Bildungseinrichtungen, und zwar die Abendvolkshochschule, die Heimvolkshochschule und das Volkshochschulheim. Die Abendvolkshochschulen gab es nur in der Stadt; sie wurden hauptsächlich von Städten und Gemeinden, vereinzelt von freien Vereinen getragen und waren die bedeutendste Institution der Erwachsenenbildung der Weimarer Zeit. Die Heimvolkshochschulen waren vorwiegend auf dem Land verbreitet. Quantitativ fiel die Bildungsarbeit der Heimvolkshochschule gegenüber der der Abendhochschule kaum ins Gewicht. Die Volkshochschulheime waren ausschließlich in den Städten vertreten (vgl. Olbrich 2001, S. 148ff.; Scharff 1994, S. 68ff. und Wolgast 1996, S. 42f.).

²²³ Der Statistik zufolge war der Anteil der von den Volkshochschulen angebotenen technik- bzw. praxisbezogenen Kurse sehr niedrig (vgl. Buchwald 1934, S. 11 [Tab. II]).

²²⁴ Am 30.04./01.05.1927 trafen 14 Landschafts- bzw. Landesverbände aus den bis dahin unorganisierten freien

Richtlinien des Reichsverbandes von 1928/29 wurde ein erster Hinweis auf eine Einbeziehung der beruflichen Erwachsenenbildung in die Volkshochschularbeit gegeben. Konkreter wurde man bei einem Volkshochschultreffen im Volkshochschulheim Prerow zum Thema „Grundfragen der Abendvolkshochschule“ vom 01.-06. Juni 1931. Am Ende der Tagung einigten sich die Teilnehmer auf die bekannte Prerower Formel. Sie beinhaltet vier Punkte zum neuen Selbstverständnis der Volkshochschule, u. a. dass die öffentliche Abendvolkshochschule der Weiterbildung Erwachsener dienen sollte. Mit der Prerower Formel wurde eine Phase der pragmatischen oder realistischen Wende in der Erwachsenenbildung eingeleitet. Die realistische Wende führte dazu, dass Fortbildungen in den Bereichen Wirtschaft, Recht und kaufmännische Praxis durchgeführt wurden.²²⁵ Wegen der zunehmenden Arbeitslosigkeit kam es Anfang der 1930er Jahre von verschiedenen Seiten zu der Forderung, Erwerbslosen in den Volkshochschulen die Möglichkeit einer beruflichen Fortbildung zu geben. Danach nahmen Veranstaltungen für Arbeitslose in den Volkshochschulen zu. Sie dienten jedoch nicht der Vorbereitung auf eine konkrete Erwerbstätigkeit, sondern hatten eher einen Fürsorgecharakter.²²⁶

1.3.5 Zweiter Bildungsweg

Als Zweiter Bildungsweg werden die Bildungspfade bezeichnet, die auf indirektem Weg zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen. Das heißt, er umfasst sämtliche Möglichkeiten, nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder auch nach einer längeren Zeit an beruflicher Praxis das Abitur berufsbegleitend oder in Vollzeit an Institutionen wie Abendgymnasium, Telekolleg, Kolleg, Volkshochschule oder Fernschule zu erlangen.²²⁷ Nach Abel eröffnet der Zweite Bildungsweg „neue Aufstiegs- und Übergangswege für die praktische Intelligenz und gibt den Hochbegabten wie den Spätentwicklern den Durchstoß zu den obersten Bildungsstätten frei“.²²⁸

und neutralen Volkshochschulen in Meiningen/Thüringen zusammen und gründeten den Reichsverband der deutschen Volkshochschulen. Der Reichsverband verstand sich als ein reiner Zweckverband, der grundsätzlich nur für die Interessen der neutralen Volksbildungsarbeit eintrat (vgl. Wolgast 1996, S. 46f.). Er wurde 1933 mit über 200 angehörigen Abendvolkshochschulen und Volkshochschulheimen aufgelöst (vgl. Scharff 1994, S. 80).

²²⁵ Vgl. Olbrich 2001, S. 162; Scharff 1994, S. 75ff. und Wolgast 1996, S. 47.

²²⁶ Vgl. Scharff 1994, S. 83.

²²⁷ Zum Thema „Zweiter Bildungsweg“ siehe Abel 1968, S. 121ff.; Baumert/Roeder/Watermann 2005, S. 501; Heidegger 1999, S. 402f.; Scharff 1994, S. 66; Schick 1975, S. 170ff. und Seithel 2010, S. 323f.

²²⁸ Vgl. Abel 1968, S. 127.

Bis zum Ende des Ersten Weltkriegs war es nicht möglich, einen weiterführenden schulischen Abschluss außerhalb der „klassischen Bildungsinstitutionen“ zu erreichen. Aufgrund des zunehmenden Wunsches von Arbeitern nach Abitur und Studium und des zunehmenden politischen Einflusses der Gewerkschaften konnten einzelne Projekte – zum Erwerb einer Studienberechtigung – als Arbeiterkurse in die Praxis umgesetzt werden: der 1919 in Stuttgart entstandene, dreieinhalb Jahre dauernde Umschulungskurs, die 1923 in Berlin-Neukölln beginnenden Arbeiter-Kurse und der 1924 in Hamburg-Altona eingerichtete, am Abend stattfindende und fast fünf Jahre dauernde Arbeiter-Abiturienten-Kurs.²²⁹

Im Zusammenhang mit dem Zweiten Bildungsweg wurde am 01.09.1927 das erste Abendgymnasium in Deutschland (die Peter-A.-Silbermann-Schule) in Berlin gegründet – mit Unterstützung des Preußischen Unterrichtsministeriums, des Berliner Magistrats, der Industrie- und Handelskammer sowie vieler anderer Verbände. Im Unterschied zu den Berliner Arbeiter-Kursen betonte diese Schule nicht die Schichtzugehörigkeit, sondern sie war offen für Erwachsene aus allen Bevölkerungsschichten. Da „die Zustimmung in der Öffentlichkeit zu dem Abendgymnasium und das dadurch geweckte Bedürfnis nach Weiterbildung [...] so groß“ war, entstanden nach dem Modell der Silbermann-Schule kurze Zeit später acht weitere Abendgymnasien in den Städten Duisburg, Essen, Hannover, Kassel, Osnabrück, Köln, Gelsenkirchen und Halle. Bis zum April 1932 erhielten insgesamt 177 Erwachsene die Studienberechtigung über die Abendgymnasien.²³⁰ Ab 1933, nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten, wurden die meisten Einrichtungen für Erwachsenenbildung aufgelöst, weil sie ideologisch nicht angepasst waren. Nach 1945 war der Zweite Bildungsweg eine Chance, die durch den Krieg verpassten Bildungsabschlüsse nachzuholen.²³¹

Der Begriff „Zweiter Bildungsweg“ tritt erstmals auf einer Arbeitstagung 1946 in Nienburg auf.²³² Zunächst wurde er als Bezeichnung für den Bildungsgang von der Grundschule über die Hauptschule, die Berufsschule, die Berufsaufbauschule und das Kolleg bis zur Hochschulreife verwendet. Am Ende der 1950er Jahre setzte eine allmähliche Begriffserweiterung ein, mit der zum Zweiten Bildungsweg alle Schulformen gezählt wurden, deren Bildungsarbeit eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine längere Berufserfahrung voraussetzten und die zu höheren Bildungsab-

²²⁹ Vgl. Olbrich 2001, S. 178ff.; Scharff 1994, S. 66f.; Schick 1975, S. 159f. und Seithel 2010, S. 323f.

²³⁰ Vgl. Olbrich 2001, S. 180; Scharff 1994, S. 68; Schick 1975, S. 161ff. und Seithel 2010, S. 324. Reformpädagogen wie G. Kerschensteiner (1854-1932) und E. Spranger (1882-1963) begründeten die ersten Ansätze des Zweiten Bildungsweges in der Weimarer Zeit theoretisch (vgl. Olbrich 2001, S. 179 und Schick 1975, S. 171).

²³¹ Vgl. Seithel 2010, S. 324.

²³² Vgl. Schick 1975, S. 171.

schlüssen führten wie die Einrichtungen des ersten Bildungsweges.²³³

Im Strukturplan für das Bildungswesen (1970) und im Bildungsgesamtplan (1973) wird die Weiterbildung neben dem Primar-, Sekundar- und Tertiärbereich als der vierte Bereich, der Quartärbereich, des Gesamtbildungssystems festgelegt. Im Quartärbereich sollen Bildung und Ausbildung nachgeholt sowie Fortbildung und Umschulung betrieben werden können. Seither erschien die angeschlossene Erwachsenenbildung und damit auch der Zweite Bildungsweg in einer neuen Sicht. Er umfasst alle Institutionen, die es ermöglichen, schulische Abschlüsse aus dem Sekundarbereich nachzuholen.²³⁴ Heutzutage kann man durch den Zweiten Bildungsweg alle fünf Schulabschlüsse der allgemeinbildenden Schulen, und zwar den Hauptschulabschluss, den Mittleren Schulabschluss (u. a. auch Realschulabschluss oder Qualifizierter Sekundarabschluss I genannt), die Fachhochschulreife/das Fachabitur, die fachgebundene Hochschulreife und die allgemeine Hochschulreife (Abitur), in ganz Deutschland nachholen.²³⁵

Für den Zweiten Bildungsweg gab und gibt es kein einheitliches, erwachsenengerechtes Konzept; sowohl inhaltlich als auch formal sind die Institutionen eine Kopie des ersten Bildungsweges. Nach Seithel wäre eine grundlegende Reform des Zweiten Bildungsweges wünschenswert. Dies ist aber nicht in Sicht.²³⁶

1.4 Vierte Epoche: 1933-1945 (Zeit des Nationalsozialismus)

Trotz der kurzen Zeitspanne von zwölf Jahren differenzierte Scharff die (berufliche) Erwachsenenbildung in der NS-Zeit in vier Abschnitten (Tab. 1.4-1). In dieser Zeit konzentrierte sich die berufliche Weiterbildung auf die betriebliche Weiterbildung, die durch die „Deutsche Arbeitsfront“ (s. Kap. 1.9.3) und ihr „Amt für Berufserzie-

²³³ Vgl. Pöggeler 1974, S. 242f. und Schick 1975, S. 183. Eine „Skizze des Zweiten Bildungsweges im Zusammenhang mit dem ersten Bildungsweg“ in den 1950er und 1960er Jahren findet sich bei Kanz 1989, S. 383. Nach Schick gehörten die Abendgymnasien und Abendrealschulen als Nachholform des ersten Bildungsweges nicht zu den Institutionen des Zweiten Bildungsweges (vgl. Schick 1975, S. 183).

²³⁴ Vgl. Schick 1975, S. 185f.

²³⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de> (27.08.2010) → Veröffentlichungen → Themenhefte „durchstarten“ → Bildungswege → Nachholen von Schulabschlüssen (Der zweite Bildungsweg: Stand 15.07.2010); ebenda, ... → Nachholen von Schulabschlüssen → Wege zum Zweiten Bildungsweg (Stand 20.07.2010) und Deutscher Bildungsserver: <http://www.bildungsserver.de/> (16.03.2014) → Erwachsenenbildung → Zweite Chance → Schulabschlüsse nachholen – Zweiter Bildungsweg und Regierungsportale der Länder, beisp. Berlin: <http://www.berlin.de/sen/bildung/schulabschluesse/nachholung/> (16.03.2014), Baden-Württemberg: <http://www.fortbildung-bw.de/startseite/weiterbildung-im-beruf/zweiter-bildungsweg.html> (16.03.2014) und Bayern: <http://www.km.bayern.de/eltern/schularten/zweiter-bildungsweg.html> (16.03.2014).

²³⁶ Vgl. Seithel 2010, S. 324. Neben dem „Zweiten Bildungsweg“ können die qualifizierten Berufstätigen ohne Abitur durch den „Dritten Bildungsweg“ studieren (s. Kap. 1.9.2).

hung und Betriebsführung“ vorangetrieben wurde.²³⁷

Tabelle 1.4-1: Überblick über die Phasen der (beruflichen) Erwachsenenbildung in der NS-Zeit

Zeitabschnitte²³⁸	Phasen der (beruflichen) Erwachsenenbildung
1933-1935 Aufbau des Nationalsozialismus	● Fortsetzung der Erwachsenenbildung nach personeller und satzungsmäßiger Anpassung
1936-1939 Etablierung des Nationalsozialismus	● Erwachsenenbildung wird als politisch und wirtschaftlich notwendig beurteilt: u. a. berufliche Fortbildung gegen Facharbeitermangel als Zweckbildung
1939-1942 Zeit der „Blitzkriege“	● Erwachsenenbildung als kriegswichtige Maßnahme: Zweiter Bildungsweg, Fernunterricht und betriebliche Erwachsenenbildung
1943-1945 Zeit des „Totalen Krieges“	● Erwachsenenbildung wird trotz erschwerter Bedingungen weitergeführt

Quelle: Scharff 1994, S. 87

Amt für Berufserziehung und Betriebsführung

Das „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung“ setzte die Tätigkeit des DINTA (s. Kap. 1.3.2) fort²³⁹ und sollte nach Ansicht der DAF für alle Formen der beruflichen und betriebsbezogenen Bildungsarbeit alle Aktivitäten koordinieren und administrativ begleiten bzw. kontrollieren.²⁴⁰ Seine Aufgaben wurden in der Anordnung 24/35 des DAF-Leiters erstmals konkret geschrieben und umfassten

- Umschulung (Umschulung von Arbeitskräften für die jeweiligen Bedürfnisse der Wirtschaft in der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsgruppen und der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung),
- Berufsberatung, Berufskunde und Berufsgestaltung,
- Berufslehre,
- Berufsbildung (durch besondere Schulumrichtungen, Lehrgänge, Arbeitsgemeinschaften usw. Förderung der Weiterentwicklung des deutschen Arbeitsmenschen in seinem Beruf),
- Berufswettkampf,
- Berufs- und Fachpresse und
- Arbeitseinsatz.²⁴¹

Das Amt war in sechs Hauptabteilungen und diverse Unterabteilungen gegliedert.²⁴² Die „Hauptabteilung IV Erwachsenenbildung in Beruf und Betrieb“ war zuständig für „fördernde Berufserziehung“.²⁴³

²³⁷ Vgl. Büchter 2002, S. 341f.

²³⁸ Nach Olbrich wird die Zeit des Nationalsozialismus in Bezug auf Bildung und Wissenschaft in drei Abschnitte gegliedert, und zwar 1933-1936: Machtergreifung und formale Machtsicherung, 1936-1940: Konsolidierung und Fixierung bisheriger Machtpositionen sowie Vorbereitung des Krieges und 1940-1945: Kriegsphase (vgl. Olbrich 2001, S. 233).

²³⁹ Vgl. http://www.archive.nrw.de/LAV_NRW/jsp/bestand.jsp?archivNr=4&tektId=398 (08.09.2010).

²⁴⁰ Vgl. Olbrich 2001, S. 248.

²⁴¹ Vgl. Möglich 1996, S. 56.

²⁴² 1935 hieß das Amt lediglich „Amt für Berufserziehung“ und hatte 10 Abteilungen. In den Folgejahren änderten sich die Organisationsstruktur des Amtes und die Namensgebung mehrmals. Der Name des Amtes wurde bereits kurz darauf in „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung“ erweitert (vgl. Möglich 1996, S. 56).

²⁴³ Vgl. Büchter 2002, S. 342. Der Abteilungsleiter Gustav Messarius nannte die betrieblich-berufliche Erwachsenenbildung „berufliche Erwachsenenbildung“ oder auch „fördernde Berufserziehung für Erwachsene“ (vgl. Scharff 1994, S. 100).

1.4.1 Betriebliche Weiterbildung

In den Anfangsjahren der NS-Zeit spielte die Frage der betrieblichen Weiterbildung aufgrund der Auseinandersetzung zwischen den Reichsbehörden über die Zuständigkeit für diesen Bereich nur eine untergeordnete Rolle²⁴⁴, obwohl die Durchführung der Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Gesetz erwähnt wurde.²⁴⁵

Ab 1935 existierten DAF-Richtlinien für die betriebliche und überbetriebliche Schulungsarbeit. Demnach wurden nur Betriebe mit mindestens 100 Mitarbeitern für eine betriebsgebundene Schulung in Betracht bezogen.²⁴⁶ Am Anfang wurden vor allem Vorträge in den jeweiligen Betrieben angeboten. Die Themen richteten sich dabei nach den Vorschlägen der DAF und umfassten allgemeine und fachliche Inhalte. Die fachlichen Themen waren bestimmt von der jeweiligen Betriebsorganisation, z. B. Unternehmensgeschichte, Produktion, Rohstoffe usw.; die Vorträge wurden von den Betriebsangehörigen gehalten – die allgemeinen Themen wurden in der Regel von der DAF zur Verfügung gestellt. In den Richtlinien 1935 wurden praktisches Arbeiten und sogenannte Lerngruppen als wünschenswert erachtet; Beispiele finden sich zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht – größere Unternehmen schickten ihre Mitarbeiter in überbetriebliche Kurse.²⁴⁷

Erst mit Beginn des Facharbeitermangels 1936/37, der aus der Einführung des Vierjahresplans im Jahr 1936 und dem Übergang zur Vorbereitung des „totalen Krieges“ resultierte, wurde die Frage der betrieblich-beruflichen Weiterbildung zunehmend relevant.²⁴⁸ Seither begann die DAF Berufserziehungsmaßnahmen für Erwachsene einzurichten. Sie wurden zunächst in eigenen Übungsstätten der DAF durchgeführt, anschließend folgte die Errichtung von betrieblichen und überbetrieblichen Berufserziehungswerken.²⁴⁹

²⁴⁴ Vgl. Möglich 1990, S. 171. Über Fragen der Zuständigkeit in Sachen betrieblicher Weiterbildung gab es erbitterte Machtkämpfe, welche die gesamte NS-Zeit über andauern sollten, zwischen der Deutschen Arbeitsfront (DAF), dem Reichsarbeitsministerium (RAM) und dem Reichswirtschaftsministerium (RWM) (vgl. Möglich 1996, S. 51).

²⁴⁵ Nach dem „Gesetz zur Regelung des Arbeitseinsatzes“ vom Mai 1934 sollten auch Qualifizierungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen sowie Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen durchgeführt werden. Erstere richteten sich an die durch Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit Ende der 1920er Jahre betroffenen Arbeitskräfte. Letztere erfolgten aus den durch den technischen Wandel geforderten Anforderungen in der Wirtschaft (vgl. Olbrich 2001, S. 249).

²⁴⁶ Vgl. Möglich 1996, S. 58.

²⁴⁷ Vgl. Möglich 1996, S. 58ff.

²⁴⁸ Vgl. Möglich 1990, S. 171; Olbrich 2001, S. 249f. und Scharff 1994, S. 100.

²⁴⁹ Vgl. Möglich 1990, S. 173; Olbrich 2001, S. 249 und Scharff 1994, S. 100.

Berufserziehungswerke

Obwohl die DAF-Richtlinien für die betriebliche und überbetriebliche Schulungsarbeit bereits im Jahr 1935 bestanden, wurde das erste²⁵⁰ betriebliche Berufserziehungswerk beim Bochumer Verein für Bergbau und Gußstahlfabrikation (BVG) erst im Oktober 1937 gegründet. Die Errichtung eines betrieblichen Berufserziehungswerks wurde per Vertrag zwischen der DAF und dem jeweiligen Betrieb geregelt. Nach der Gründung des ersten Berufserziehungswerks erfolgte in vielen Großbetrieben, die bereits früher Erfahrungen auf dem Gebiet der Weiterbildung und der Umschulung gesammelt hatten, der Ausbau eines betrieblichen Berufserziehungswerks.²⁵¹

Nach Kriegsausbruch (01.09.1939) nahm die Zahl der neu gegründeten betrieblichen Berufserziehungswerke bis gegen Kriegsende ständig zu, und zwar in allen wichtigen Wirtschaftsbranchen, u. a. in der Eisen- und Metallindustrie, des Flugzeugbaus sowie der Banken und Versicherungen. 1939 existierten bereits 102, im Jahr 1940 117 und im Jahr 1944 1.500 betriebliche Berufserziehungswerke. Das Berufserziehungswerk wurde im Jahr 1942 in Leistungsertüchtigungswerk umbenannt.²⁵²

Für den Ausbau der Berufserziehungswerke boten größere Betriebe nahezu ideale Bedingungen, denn sie konnten Übungs- und Lehrwerkstätten zur Verfügung stellen, und die Ansetzung der Weiterbildungsmaßnahmen unmittelbar im Anschluss an die Arbeitszeit kam den Interessen der Teilnehmer sehr entgegen.²⁵³

Dem Betriebsführer oblag die Leitung und Förderung eines betrieblichen Berufserziehungswerks. Als Berater und Helfer stand ihm ein Betriebsobmann zur Seite. Der sogenannte „Berufswalter“ war für die inhaltliche und methodische Gestaltung und die Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen verantwortlich und hatte zwei Mitarbeiter, einen organisatorischen und einen pädagogischen Bearbeiter. Der pädagogische Bearbeiter war gleichzeitig Hauptübungsleiter.²⁵⁴

Die Veranstaltungen des betrieblichen Berufserziehungswerks waren nach Stufen gegliedert. Die erste Stufe, die Lehrgemeinschaft vermittelte berufliches Grundwissen und diente der Vertiefung des beruflichen Wissens nach der Schul- und Lehrzeit. In anschließender Aufbaukameradschaft hatte die Gelernten die Möglichkeit, ihre Berufsfähigkeit am praktischen Fall weiterzuentwickeln; am Ende sollten sie beweisen, die Fähigkeit zum freien Gestalten von Aufgaben zu haben. Darüber hinaus bot die DAF den Teilnehmern von Lehrgemeinschaften und Aufbaukameradschaften einen „Vortragsdienst“ und die „wirtschaftskundlichen Studienfahrten“²⁵⁵ an.

(Fortsetzung)

²⁵⁰ Nach Möglich wurde die Werkhochschule der A. Opel AG im gleichen Zeitraum in ein Berufserziehungswerk umgewandelt. Deshalb weiß man nicht genau, welche der beiden betrieblichen Berufserziehungswerke das erste ist (vgl. Möglich 1996, S. 78).

²⁵¹ Vgl. Möglich 1990, S. 171ff.; Möglich 1996, S. 58, 130; Olbrich 2001, S. 248 und Scharff 1994, S. 100. Wie der Betrieb mit eigenem Berufserziehungswerk legten die Betriebe, die noch über kein betriebliches Berufserziehungswerk verfügten, genauso großen Wert auf die Weiterbildung von Nachwuchskräften, vor allem von Führungskräftenachwuchs. Neben der Durchführung von Weiterbildungskursen fanden beispielsweise qualitätszirkelähnliche Diskussionen nach der Arbeitszeit statt, um fachliche und persönliche Kompetenz der Zielgruppen zu fördern (vgl. Möglich 1996, S. 90ff.).

²⁵² Vgl. Büchter, 2002 S. 342f.; Möglich 1996, S. 130 und Olbrich 2001, S. 248. 1938 betrug die Teilnehmerzahl der Berufserziehungswerke 3.360.500; 1944 befanden sich 4 Mio. Teilnehmer in den Leistungsertüchtigungswerken (vgl. Büchter 2002, S. 343).

²⁵³ Vgl. Möglich 1990, S. 173;.

²⁵⁴ Vgl. Möglich 1990, S. 172; Möglich 1996, S. 130; Olbrich 2001, S. 248 und Scharff 1994, S. 100.

²⁵⁵ Die ersten wirtschaftskundlichen Studienfahrten fanden bereits im Jahr 1935 statt. Die Teilnehmer wurden durch ein Ausleseverfahren ausgewählt. Damit sollte gewährleistet werden, dass nur die Personen mitfahren konnten, wenn die Fahrt einen wirklichen Beitrag zu ihrer Erwerbstätigkeit leisten konnte. Die Studienfahrten umfassten Inlands- und Auslandsfahrten. Nach dem Leistungsbericht des „Amtes für Berufserziehung und Betriebsführung“ wurden im Jahr 1937 847 Kurz- und Wochenendfahrten, die in der Regel in den Lehrplan der Lehrgemeinschaften und Aufbaukameradschaften eingebaut waren, mit 40.469 Teilnehmern, 264 Inlands-Gaufahrten mit 8.823 Teilnehmern sowie 18 Auslandsfahrten mit 1.021 Teilnehmern durchgeführt (vgl. Möglich 1996, S. 88ff.).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Der Ersterer diente zum Überblick bzw. zur Vertiefung bestimmter beruflicher Wissensgebiete. Die Letzteren gaben den Teilnehmern einen Blick in andere Betriebe bzw. Industriesparten; damit war eine Übertragung erworbenen Wissens auf branchenfremde Betriebsabläufe intendiert.²⁵⁶

Die Teilnehmer an Berufserziehungsmaßnahmen erhielten eine Berufslaufbahnkarte, in der die Angaben über den Besuch, die Mitarbeit, die Haltung, die erfolgten Beratungen sowie Angaben über den Besuch weiterer Veranstaltungen eingetragen wurden. Nach Abschluss der Berufserziehungsmaßnahme wurden diese vom Übungsleiter ausgefüllten Karten an den organisatorischen Bearbeiter zurückgegeben – diese Berufslaufbahnkarte wurde ein zusätzliches Selektionsinstrument der Betriebe, auch der DAF.²⁵⁷

Von der Werkhochschule zum Berufserziehungswerk: Betriebliche Weiterbildung in der A. Opel AG²⁵⁸

Ab 1937 wurde die Weiterbildungsarbeit der Opel-Werkhochschule (s. Kap. 1.3.2) in das Berufserziehungswerk der DAF eingegliedert. Es gab zwei Ziele bei der betrieblichen Weiterbildung des Berufserziehungswerks:

- Weiterbildung aller aus der Lehre ausscheidenden und neu eingestellten Jungarbeiter und
- Heran- bzw. Ausbildung der vom Werk benötigten Facharbeiter.

Das Weiterbildungsangebot war umfangreich. Thematisch umfassten die Weiterbildungsmaßnahmen Eisen und Metall, Holz, Leder sowie Handel. Zudem wurden Vorträge und Vortragsreihen angeboten. Die Mehrheit der Weiterbildungsmaßnahmen zählte zur Aufstiegsweiterbildung. Doch auch Maßnahmen der Anpassungs- und politischen Weiterbildung wurden angeboten.

Die Gebühr für die Teilnahme an den Veranstaltungen betrug in der Regel sechs Reichsmark zuzüglich Einschreibgebühren 20 Pfennig. Um die Mitarbeiter zur Teilnahme an der Weiterbildung anzureizen, bot die A. Opel AG den Teilnehmern finanzielle Förderung an.

Seit der Machtübernahme der Nationalsozialisten bis zum Kriegsausbruch stieg die Zahl der durchgeführten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, der Lehrkräfte und Teilnehmer ständig an (Tab. 1.4.1-1). Hinsichtlich der quantitativen Entwicklung kann festgestellt werden, dass die berufliche Weiterbildung zu einem wichtigen Faktor nationalsozialistischer Politik geworden war.²⁵⁹

²⁵⁶ Vgl. Büchter 2002, S. 343; Möglich 1990, S. 173f.; Möglich 1996, S. 79f. und Olbrich 2001, S. 249.

²⁵⁷ Vgl. Möglich 1990, S. 176.

²⁵⁸ Vgl. Möglich 1996, S. 83ff. In kleineren Betrieben war das Weiterbildungsangebot nicht so vielfältig wie bei der A. Opel AG. Beispielsweise lag der Schwerpunkt bei der Weiterbildung in der „Leichtmetallgießerei R. Rautenbach in Solingen“ völlig im Bereich der Aufstiegsweiterbildung (vgl. Möglich 1996, S. 87f.).

²⁵⁹ Vgl. Olbrich 2001, S. 251.

Tabelle 1.4.1-1: Berufliche (Betriebliche und außerbetriebliche) Weiterbildung 1933-1939

Jahr	Maßnahmen in allen Gauen	Anzahl der Lehrkräfte	Anzahl der Teilnehmer
1933	1.900	700	90.000
1934	9.000	2.800	390.000
1935	16.000	5.500	750.000
1936	50.000	17.000	2.090.000
1937	74.000	22.000	2.920.000
1938	52.500	*	3.203.986
1939	106.225	*	2.800.000

* Geschätzt auf 40 % des Vorjahres

Quelle: Olbrich 2001, S. 250

Mit Beginn des Zweiten Weltkrieges wuchs die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung noch weiter. Die Berufserziehungswerke und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nahmen quantitativ rapide zu.²⁶⁰ Dennoch musste die betriebliche Weiterbildungsarbeit aus Mangel an qualifiziertem Personal zum Teil umgestaltet werden.²⁶¹ Die DAF richtete ab dem ersten Kriegsjahr (1939) u. a. arbeitsbegleitende Kurzlehrgänge ein, die vornehmlich für Betriebsneulinge – insbesondere Frauen – gedacht waren.²⁶² Außerdem boten die großen Betriebe schon in dieser Zeit umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen an.²⁶³

Nach der Wende des Krieges 1942/43 verschlechterten sich die Bedingungen der betrieblichen Weiterbildung, sie kam jedoch nicht völlig zum Erliegen. Der erhöhte Arbeitskräftebedarf, die innerbetriebliche Fluktuation und der Einsatz ausländischer Arbeitskräfte in der Industrie führten zu einer Steigerung der kurzfristigen Anlern-, Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.²⁶⁴ Auch für Kriegsversehrte mussten Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden.

²⁶⁰ Vgl. Büchter 2002, S. 343.

²⁶¹ Die Gründe für den Personalmangel lagen darin, dass einerseits die komplette Ausrichtung der Wirtschaft auf die Rüstungsproduktion den Bedarf an Facharbeitern in den Rüstungsbetrieben erhöhte und auch im Transportwesen und in der Verwaltung ein enormer Personalbedarf bestand. Andererseits entstanden Qualifizierungsprobleme durch die Einberufung qualifizierter Arbeitskräfte und Weiterbildner (vgl. Möglich 1990, S. 174f.; Olbrich 2001, S. 254f. und Scharff 1994, S. 101). Das Reichsarbeitsministerium versuchte die sich verschärfende Arbeitsmarktlage mit der Durchführung der Umschulungs- und Anlernmaßnahmen zu entspannen (vgl. Möglich 1996, S. 131ff.).

²⁶² Vgl. Möglich 1990, S. 176; Olbrich 2001, S. 255 und Scharff 1994, S. 101.

²⁶³ Zum Beispiel die Robert Bosch GmbH: Nach ihrem betrieblichen Leistungsbericht von 1940 gab es zu dieser Zeit bereits umfangreiche Weiterbildungsangebote, und zwar Vorträge und Abendkurse für Anlernlinge und Umschüler, Langzeitlehrgänge für untere und mittlere Führungskräfte usw. (vgl. Büchter 2002, S. 345 und Wittwer 1982, S. 55f.).

²⁶⁴ Vgl. Scharff 1994, S. 102.

Betriebliche Weiterbildung für Frauen

Die Haltung der Nationalsozialisten gegenüber der Erwerbstätigkeit von Frauen war in den Anfangsjahren der Machtergreifung von Ablehnung bzw. Abwehr geprägt. Mit der Arbeitskräfteverknappung hatte die NS-Herrschaft den Fraueneinsatz²⁶⁵ in den Arbeitsmarkt in ihren Überlegungen einbezogen. Um die weiblichen Beschäftigten in die Betriebe zu integrieren, wurden zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Diese konzentrierten sich allerdings auf bestimmte Berufe bzw. Anlernberufe.²⁶⁶

Nach der Wende des Krieges 1942/43 war der Arbeitskräftebedarf gewachsen. Um die Arbeitsmarktlage zu entspannen, wurde eine Verordnung erlassen. Danach wurde erstmals eine Meldepflicht für bisher nicht beim Arbeitsamt registrierte Frauen vom vollendeten 17. bis zum vollendeten 45. Lebensjahr eingeführt. In der Folgezeit wurde eine sogenannte „Vor“-Anlernung für Frauen geschaffen. Zielgruppe dieser Maßnahmen waren vor allem die halbtagsbeschäftigten Frauen.²⁶⁷ Außerdem richtete die DAF speziell zehnwöchige Kriegs-Ausbildungsgänge für Vorarbeiterinnen und zukünftige Hilfsmeisterinnen zur Beseitigung des Facharbeitermangels ein; nach Abschluss wurden die Besten in den Vierteljahreslehrgemeinschaften des Leistungsertüchtigungswerks weiter gefördert.²⁶⁸

Die für Frauen angebotenen Schulungsmaßnahmen unterschieden sich deutlich von denen ihrer männlichen Kollegen: Sie waren in der Regel kurzfristige Schulungen für hochrationalisierte und monotone Tätigkeitsbereiche. Deshalb fehlte bei den Angeboten für Frauen auch Maßnahmen zur Aufstiegsweiterbildung bzw. eine entsprechende Betriebslaufbahnplanung.²⁶⁹

Weiterbildung von ausländischen Arbeitskräften/Fremdarbeitern

Die DAF beschäftigte sich sehr frühzeitig mit der Optimierung des „Ausländereinsatzes“. Nach dem Kriegsausbruch erreichten die Zahlen der ausländischen Arbeitskräfte große Ausmaße.²⁷⁰ Erst im Frühjahr 1943 begann die DAF ein Programm, welches auf die Verbesserung der beruflichen Qualifikation der „Ostarbeiter“ zielte. Die Qualifizierung ausländischer Arbeitnehmer in den Betrieben verlief entsprechend uneinheitlich. In manchen Betrieben wurde ausschließlich eine sehr kurze Arbeitseinweisung gegeben. In anderen Betrieben wurde auch eine planmäßige Schulung durchgeführt.²⁷¹

In der Regel wurden die Fremdarbeiter nach einer kurzen Anlernzeit je nach Nationalität in einer Lehrgruppe zusammengefasst. Die DAF wollte auf diese Weise Vorarbeiter gewinnen, die den deutschen Hilfsmeistern gegenüber für ihre Arbeitsgruppe verantwortlich waren.²⁷²

²⁶⁵ Am Ende Mai 1939 betrug die Zahl der zivilen deutschen weiblichen Arbeitskräfte (Altreich einschließlich Ostmark, Sudetenland und Memelgebiet) ca. 14,6 Mio. Personen (am Ende Mai 1940: 14,4; am Ende Mai 1941: 14,1; am Ende Mai 1942: 14,4; am Ende Mai 1943: 14,8; am Ende Mai 1944: 14,8 und am Ende September 1945: 14,9 Mio.) (vgl. Möglich 1996, S. 142).

²⁶⁶ Vgl. Möglich 1996, S. 141ff.

²⁶⁷ Vgl. Möglich 1996, S. 145f. Beispielsweise dauerten die Voranlernmaßnahmen im Metallhandwerk 8-10 Tage. Die täglichen vier Unterrichtsstunden vermittelten Grundkenntnisse im Bereich der Metall und Werkzeugkunde, die durch praktische Übungen ergänzt wurden (vgl. Möglich 1996, S. 146).

²⁶⁸ Vgl. Möglich 1990, S. 176.

²⁶⁹ Vgl. Möglich 1996, S. 147ff.

²⁷⁰ Am Ende Mai 1941 betrug die Zahl von Fremdarbeitern und Kriegsgefangenen ca. 3,0 Mio. Personen (am Ende Mai 1942: 4,2; am Ende Mai 1943: 6,3; am Ende Mai 1944: 7,1 und am Kriegsende: 7,5 Mio.) (vgl. Möglich 1996, S. 151ff.).

²⁷¹ Vgl. Möglich 1996, S. 151ff.

²⁷² Vgl. Möglich 1990, S. 176 und Scharff 1994, S. 101f.

Weiterbildung von Kriegsversehrten²⁷³

Aufgrund des Arbeitskräftemangels und der hohen Zahl von Kriegsversehrten entstand der Druck auf die Wehrmachtsfürsorgestellen, nach geeigneten Einsätzen für diese Personengruppe zu suchen. Bereits in den Reservelazaretten wurden „Werkstuben“ für verwundete Soldaten eingerichtet, um einfache handwerkliche und kunstzerieherische Übungen zu machen. Etwa ein halbes Jahr nach Kriegsausbruch wurden Umschulungs- und Anlernmöglichkeiten für Kriegsbeschädigte in der Wirtschaft ermittelt. Danach boten etliche Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für diese Personengruppe an.²⁷⁴ Außerdem konnten die Kriegsversehrten an den Lehrgängen des „Fernunterrichtswerkes für Kriegsversehrte“ und den „Sonderlehrgängen der Leistungsertüchtigungswerke“ (s. Kap. 1.4.4) teilnehmen.

Die Summe der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die unmittelbar auf den Krieg ausgerichtet waren und in der Verantwortung des Amtes für Berufserziehung und Betriebsführung der DAF lagen, war sehr hoch. Das Niveau dieser Bildungsmaßnahmen wurde jedoch wegen der begrenzten personellen und materiellen Ressourcen auf ein Mindestmaß reduziert. Während das Niveau der unmittelbar kriegsorientierten Berufserziehung relativ gering war, boten die Volksbildungsstätten anspruchsvollere Kurse an, die der Aufstiegsbildung dienten, z. B. für Vorarbeiter, Maschinenführer, Handwerker und Lehrmeister.²⁷⁵

1.4.2 Bildungsmaßnahme der Arbeitsverwaltung

Wie bereits in den Jahren zuvor förderte die „Reichsanstalt für Arbeitsversicherung und Arbeitslosenversicherung“ die Einrichtung von Umschulungskursen für Arbeitslose (s. Kap. 1.3.1). In vielen Betrieben wurden Umschulungen für Arbeitslose durchgeführt. Die Aufgabenteilung zwischen dem Arbeitsamt und dem Betrieb sah in der Regel so aus, dass der Betrieb die Lehrwerkstatt und das Bildungspersonal zur Verfügung stellte. Das Arbeitsamt übernahm die Ausgaben für Stromverbrauch, Heizung, Material und eine Vergütung für die Lehrkraft und gewährte den Teilnehmern Unterstützungszahlungen während der Umschulung. Zu Beginn der NS-Zeit standen die betrieblichen Umschulungskurse ausschließlich den arbeitslosen Facharbeitern der verwandten Berufe zur Verfügung. Ab 1936 wurden die Umschulungskurse wegen der zunehmenden Arbeitskräfteverknappung auch auf berufsfremde Kräfte erweitert. Der anhaltende Facharbeitermangel beschleunigte in den Folgejahren die Verschie-

²⁷³ Vgl. Möglich 1996, S. 157ff.

²⁷⁴ Gesetzlich wurde der Anspruch der Kriegsversehrten auf die Umschulung in § 86 des „Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Wehrmachtsfürsorge- und -versorgungsgesetzes“ vom 20.08.1940 geregelt. Demnach konnten „versehrte Wehrdienstbeschädigte, die ihren Beruf nicht mehr ausüben oder ihre Berufsausbildung nicht fortsetzen konnten, eingeschult, umgeschult oder wirtschaftlich selbständig gemacht werden“ (vgl. Möglich 1996, S. 158).

²⁷⁵ Vgl. Olbrich 2001, S. 255. Nach Scharff boten die Volkshochschulen bzw. Volksbildungsstätten den Arbeitern auch Vorträge und Kurse zur technischen und beruflichen Fortbildung (vgl. Scharff 1994, S. 88).

bung der Adressatenstruktur von Umschulungen: Den Hauptteil der Umschulungsteilnehmer stellten nunmehr ungelernete Arbeiter. Außerdem wurde die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auch auf Arbeitsuchende ausgedehnt (s. Erlass der Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16.02.1938). Von Januar 1933 bis Ende 1938 förderte die Reichsarbeitsverwaltung insgesamt 1.192.161 Teilnehmer in 32.935 Maßnahmen von 8- bis 13-wöchiger Dauer.²⁷⁶

1.4.3 Fernunterricht

Die Entwicklung des Fernunterrichtswesens setzte in Deutschland in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts ein.²⁷⁷ Im Zuge der wirtschaftlichen Wiederbelebung Mitte der 1930er Jahre und besonders seit Beginn des Krieges nahm der Fernunterricht erheblich zu – bedingt u. a. durch die Notwendigkeit des Erwerbs beruflicher Bildung außerhalb des Schulwesens.²⁷⁸ Der Fernunterricht erstreckte sich vor allem auf berufsbildende Lehrgänge, insbesondere im technischen Unterricht und in der beruflichen Weiterbildung für das Handwerk. Angesprochen wurden auch andere Berufsgruppen, wie Seeleute.²⁷⁹

Nun griff die Deutsche Arbeitsfront den Fernunterricht auf, der zur Beseitigung des Arbeitskräftemangels in der Wirtschaft beitragen sollte. Das Amt für Berufserziehung und Betriebsführung baute das „Fernunterrichtswerk: Der Weg zur Ingenieurschule“ und das „Fernunterrichtswerk: Der neuzeitliche Kaufmann“ auf. Ersteres bot beispielsweise vorbereitende Kurse für ein Ingenieurstudium, Letzteres bot Fortbildungskurse für den beruflichen Aufstieg zum Bilanzbuchhalter und Außenhandelskaufmann sowie vorbereitende Kurse für den Besuch von Wirtschaftshochschulen und Handelshochschulen an.²⁸⁰

²⁷⁶ Vgl. Möglich 1996, S. 93ff.

²⁷⁷ Besondere Erwähnung verdienen die Versuche der Gewerkschaften, ihren Fernunterricht zur Vorbereitung auf Lehrgänge an der „Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main“ und an den „staatlichen Fachschulen für Wirtschaft und Verwaltung“ in Düsseldorf und Berlin einzurichten (vgl. Scharff 1994, S. 97; Sommer 1975, S. 242).

²⁷⁸ Vgl. Scharff 1994, S. 88 u. 97 und Sommer 1975, S. 242.

²⁷⁹ Vgl. Urbach 1975, S. 93.

²⁸⁰ Vgl. Olbrich 2001, S. 256; Scharff 1994, S. 98 und Sommer 1975, S. 242.

Für die Wehrmachtsangehörigen entwickelte die DAF Lernprogramme. Ab 1940 bot die Wehrmacht in ihrem Berufsförderungswerk einen Fernunterricht mit „Soldatenbriefen zur Berufsförderung“ an. Ab 1942 kam ein Fernunterrichtswerk für Handwerker auf dem Lande hinzu. Ab 1943 führten einzelne Universitäten – wie Berlin und Erlangen – Vorstufen eines Universitätsfernstudiums für die zur Wehrmacht einberufenen Studenten durch.²⁸¹

Aufgrund der politischen Entwicklung wurde der Fernunterricht unter staatliche Schulaufsicht gestellt. Der Erlass vom 07.11.1940 und der Ergänzungs- und Durchführungserlass vom 11.05.1942 des Reichsministers für Wissenschaft, Erziehung und Volksbildung regelten den Fernunterricht. Darin wurde u. a. festgelegt, dass der Fernunterricht in berufsbildenden Fächern zur Vorbereitung auf eine Fachschule oder zum Erwerb von Fachkenntnissen auf bestimmten Gebieten dienen musste.²⁸²

1.4.4 Der Zweite Bildungsweg

Wegen der wirtschaftlichen Krise und der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten wurden die 1923 in Berlin-Neukölln gegründeten Arbeiter-Kurse und die Abendgymnasien geschlossen. Nur das Berliner Abendgymnasium überstand das Dritte Reich; sein Gründer, Peter Adalbert Silbermann (08.12.1878-01.04.1944), musste allerdings 1933 emigrieren. Während des Zweiten Weltkrieges führte dieses Abendgymnasium u. a. Umschulungskurse für Versehrte durch.²⁸³

In der NS-Zeit wurde eine Variante des Zweiten Bildungsweges geschaffen – das 1938 unter dem Namen „Langemarck-Studium“ eingeführte Fortbildungsprogramm für Erwachsene. Dieses Studienprogramm ging aus einer „Vorstudienausbildung“ für junge Arbeiter, Handwerker und Bauern hervor, welche am Ende der Weimarer Republik gemeinsam von der Deutschen Studentenschaft und dem Reichsstudentenwerk initiiert und zunächst in Heidelberg und Königsberg durchgeführt wurde. Das Lan-

²⁸¹ Vgl. Olbrich 2001, S. 256; Scharff 1994, S. 98; Sommer 1975, S. 242f. und Urbach 1975, S. 93. Die „Wehrmacht-kurse zur Berufsförderung“ wurden teilweise im Direktstudium an militärischen Standorten, in der Regel jedoch in Form von Fernunterricht durchgeführt (vgl. Olbrich 2001, S. 256). Die Universitäten versendeten an ihre Studenten „Feldpostbriefe“, die vornehmlich spezielle wissenschaftliche Themen behandelten – aber nicht in einen Studiengang eingebaut waren – und die Studenten zur Diskussion über diese Themen einluden (vgl. Olbrich 2001, S. 256; Scharff 1994, S. 98 und Urbach 1975, S. 93).

²⁸² Vgl. Olbrich 2001, S. 256; Scharff 1994, S. 98f.; Sommer 1975, S. 243 und Urbach 1975, S. 93.

²⁸³ Vgl. Scharff 1994, S. 95; Schick 1975, S. 164 und http://www.tu-dresden.de/kollegLLL/Ringvorlesung/RingvorlesungSchwabe-Ruck_Machocki23_01_08.pdf (27.08.2010), S. 18. Erst nach dem Zweiten Weltkrieg entstanden wieder Abendgymnasien in Deutschland (vgl. Scharff 1994, S. 68). Der Unterrichtsbetrieb des Berliner Abendgymnasiums wurde 1948 – nach einer dreijährigen Unterbrechung – in zwei getrennten Schulen in West- und Ostberlin wieder aufgenommen. Das Westberliner Abendgymnasium ist nach Silbermann benannt (vgl. Schick 1975, S. 164 und Peter-A.-Silbermann-Schule: <http://www.abendgymnasium.de/> [02.09.2010] → Über uns → Chronik des Abendgymnasiums).

gemarck-Studium wurde von der deutschen Industrie, der NS-Studentenorganisation und der Partei (NSDAP) gemeinsam finanziert und an neun Universitäten angeboten. Das Ziel bestand darin, besonders begabte Arbeiter, Handwerker und Bauern ohne Abitur durch eine drei Semester dauernde Vorausbildung – vorwiegend naturwissenschaftlicher und deutschkundlicher Unterricht in Vollzeitform – auf das Hochschulstudium vorzubereiten. Voraussetzung für die Zulassung war die nach einer beruflichen Ausbildung gute Bewährung in der Berufspraxis. Kandidaten im Alter zwischen 17 und 24 Jahren wurden von der Partei und ihren Organisationen nominiert und einem sorgfältigen Ausleseverfahren unterworfen, in dem biologische Kriterien (rassische Reinheit), ideologische Kriterien und nationalsozialistisches Engagement der Bewerber eine herausragende Rolle spielten.²⁸⁴

Neben dem Langemarck-Studium entstand zu Beginn des Zweiten Weltkrieges eine weitere Form des Zweiten Bildungsweges – die Sonderlehrgänge zur Erlangung der Hochschulreife durch Erwachsene an Volksbildungsstätten. Diese Sonderreifeprüfung wurde nach einem Erlass des Reichserziehungsministeriums als „Nichtschülerreifeprüfung“ vor einer staatlichen Prüfungskommission der für die einzelnen Lehrgänge zuständigen Unterrichtsverwaltungen abgehalten. Sie stand zunächst guten und sehr guten Fachschülern zur Verfügung. Im Laufe des Krieges mit der steigenden Zahl von Kriegsversehrten wurden die Sonderlehrgänge auch für Kriegsversehrte angeboten. Diese Lehrgänge wurden in den Lehrgemeinschaften der Leistungsertüchtigungswerke durchgeführt – im zweiten Halbjahr 1942 gab es rund 10.000 Teilnehmer.²⁸⁵

1.4.5 Zusammenfassung

In der NS-Zeit gewann die berufliche, vor allem die betriebliche Weiterbildung große Bedeutung. Bis zum Ausbruch des Krieges wollte die Deutsche Arbeitsfront (DAF) zunächst die Massenarbeitslosigkeit beseitigen, dann den Facharbeitermangel beheben und die Arbeitskräfte an die neuen technischen Anforderungen anpassen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden das Amt für Berufserziehung und Betriebsführung sowie die Berufserziehungswerke gegründet. Der Aufbau der Berufserziehungswerke zur betrieblichen bzw. zur beruflichen Weiterbildung nach der Formulierung der DAF kam sowohl den Interessen der DAF als auch den der deutschen Wirtschaft entgegen.

²⁸⁴ Vgl. Scharff 1994, S. 95; http://de.wikipedia.org/wiki/Mythos_von_Langemarck (02.09.2010); Hüppauf: http://www.erster-weltkrieg.clio-online.de/_Rainbow/documents/keiner%20f%C3%Bchlt%20sich%20h%C3%BCppauf.pdf (02.09.2010), S. 57f. und http://de.wikipedia.org/wiki/Ulrich_Gmelin (02.09.2010). Ulrich Gmelin wurde 1938 zum Beauftragten für Vorstudienausbildung ernannt und war damit auch ab dem 01.09.1938 Leiter des Langemarck-Studiums (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Ulrich_Gmelin [02.09.2010]).

²⁸⁵ Vgl. Möglich 1996, S. 159; Scharff 1994, S. 96f.; Olbrich 2001, S. 256; http://www.tu-dresden.de/kollegLLL/Ringvorlesung/RingvorlesungSchwabe-Ruck_Machocki23_01_08.pdf (27.08.2010), S. 18.

Die vom Amt für Berufserziehung und Betriebsführung systematisch aufgebaute beruflich-betriebliche Weiterbildung diente nicht nur der Weiterbildung im eigentlichen Sinne, sondern sie sollte auch der ideologischen Formulierung im Sinne des Volksgemeinschaftsgedankens dienen, indem sie als Instrument zur Steuerung der Wirtschaft und zur Erhöhung der Kriegsfähigkeit in der nationalsozialistischen Politik verwendet wurde.²⁸⁶

In den Kriegsjahren (1939-1945) wurde die berufliche (Weiter-)Bildung stark ausgeweitet.²⁸⁷ In dieser Zeit leistete die betriebliche Weiterbildung trotz des personellen und materiellen Ressourcenmangels einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Rüstungswirtschaft. Außerdem gab es weitere (berufliche) Weiterbildungsmaßnahmen, die durch Fernunterricht oder von den Volkshochschulen bzw. Volkshochschulbildungstätten angeboten wurden. Zudem gab es Umschulungs- bzw. berufliche Rehabilitationsmaßnahmen für Kriegsversehrte und den Zweiten Bildungsweg für Weiterbildungswillige. Allerdings waren all diese beruflichen (Weiter-)Bildungsmaßnahmen nicht unbedingt an den wirklichen Interessen der Teilnehmer ausgerichtet, sondern vielmehr der Politik des NS-Systems verpflichtet.²⁸⁸

1.5 Fünfte Epoche: 1945-1960

Das Ende des Zweiten Weltkrieges bedeutete für die Erwachsenenbildung in Deutschland einen neuen Anfang. Unmittelbar nach dem Zusammenbruch setzte der Wiederaufbau in allen Besatzungszonen ein. Ihre Wiederbelebung gestaltete sich 1945/46 zunächst äußerst schwierig; es mussten geeignete Personen gewonnen und finanzielle und räumliche Voraussetzungen geschaffen werden.²⁸⁹ Im Vordergrund beim Aufbau der Erwachsenenbildung stand zunächst nicht die berufliche Bildung. Bis zu Beginn der 1960er Jahre lagen die Schwerpunkte in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung²⁹⁰ vor allem in der Persönlichkeitsbildung und Vermittlung geis-

²⁸⁶ Vgl. Möglich 1990, S. 177; Olbrich 2001, S. 251 und Scharff 1994, S. 101. Martin Kipp spricht von einer Pädagogisierung der Betriebe und einer Betriebszentrierung der beruflichen Weiterbildung im Nationalsozialismus (vgl. Olbrich 2001, S. 249; Büchter 1997, S. 116f. und Büchter 2002, S. 341).

²⁸⁷ Die quantitative Expansion war nur möglich, weil das Niveau der Bildungsarbeit inhaltlich wesentlich reduziert wurde, z.B. durch Verkürzung der Ausbildungszeiten und durch Senkung der Anforderungen (vgl. Olbrich 2001, S. 256f.).

²⁸⁸ Vgl. Olbrich 2001, S. 257.

²⁸⁹ Vgl. Orthen 1975, S. 96; Scharff 1994, S. 104 und Wolgast 1996, S. 54.

²⁹⁰ Die erste Anregung zum Wiederaufbau von Institutionen der Erwachsenenbildung ging von privater Seite aus, von Einzelpersonen wie von kleineren Gruppen, die sich zusammengeschlossen hatten und Bildungsarbeit betrieben; vor allem konfessionelle Gruppen, die sich im Gegensatz zu weltlichen Verbänden und Organisationen über die Zeit des Nationalsozialismus hinweg erhalten hatten, beteiligten sich an der Erwachsenenbildung. An vielen Orten entstanden bald wieder Volkshochschulen und andere Bildungseinrichtungen für Erwachsene, wie die der Gewerkschaften, der Spitzenorganisationen der neu formierten Wirtschaft, der Berufsverbände und an-

tig-kultureller Inhalte; berufliche Qualifizierung spielte nur eine Nebenrolle und wurde nur bedingt als Aufgabe gesehen.²⁹¹

Gründe für die Vernachlässigung der beruflichen (Weiter-)Bildung in der Nachkriegszeit

Es gab zwei Gründe für die Vernachlässigung:

- (1) Die ersten Aktivitäten der Erwachsenenbildung nach dem Zweiten Weltkrieg waren nur mit Zustimmung der Besatzungsmächte möglich. Die Besatzungsmächte beteiligten sich sogar durch die Errichtung eigener Institutionen, beispielsweise den „Brücken“ und den „Amerikahäusern“.²⁹² Die Erwachsenenbildung beschränkte sich einmal auf die alliierten Vorstellungen, und zwar in Westdeutschland im Sinne einer „democratic reeducation“ der deutschen Bevölkerung; vor allem sollten den Erwachsenen und Jugendlichen, die sich mit dem NS-System identifiziert hatten, Gelegenheit und Hilfestellung zur Überwindung der faschistischen Denkstrukturen und zur demokratischen Umorientierung gegeben werden. Zum anderen beschränkte sie sich auf kulturelle Angebote für Erwachsene.²⁹³
- (2) Am Aufbau der Volkshochschulen – der typischen Institution der Erwachsenenbildung – beteiligten sich teilweise die gleichen Personen, die schon während der Weimarer Zeit die Erwachsenenbildung geprägt hatten. Dadurch knüpfte nicht nur die Theorie der Volkshochschule in dieser Zeit an die Tradition der Weimarer Zeit an, sondern es wiederholte sich die Entwicklung von der Ablehnung der beruflichen Bildung bis zur „realistischen Wende“.²⁹⁴

Der beruflichen Weiterbildung wurde aufgrund des starken Wirtschaftswachstums ab etwa 1950, der einhergehenden raschen Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt und den damit zusammenhängenden Anforderungen eine immer größere Bedeutung zuteil. In den 1950er Jahren erfolgte die organisatorische und institutionelle Grundsteinlegung für das heutige Weiterbildungssystem.²⁹⁵

Nach dem Zweiten Weltkrieg verloren Betriebe ihren Öffentlichkeitscharakter und etablierten sich wieder zu privaten Unternehmen – begünstigt durch die von den Alliierten durchgesetzte Entflechtung der Großkonzerne.²⁹⁶ Die betriebliche Weiterbildung wurde wieder stärker zur Privatsache – von einem (Neu-)Anfang kann nicht die Rede sein.²⁹⁷ Allerdings beschäftigten sich die Betriebe mit der Mitarbeiterweiterbil-

derer Körperschaften des öffentlichen Rechts (vgl. Orthen 1975, S. 96; Scharff 1994, S. 107 und Wolgast 1996, S. 56).

²⁹¹ Vgl. Alt/Sauter/Tillman 1994, S. 43f.; Behringer 1999, S. 23 und Scharff 1994, S. 117f.

²⁹² Vgl. Orthen 1975, S. 96.

²⁹³ Vgl. Orthen 1975, S. 96f.; Scharff 1994, S. 106 und Wolgast 1996, S. 54f.

²⁹⁴ Vgl. Scharff 1994, S. 107.

²⁹⁵ Vgl. Büchter 1997, S. 122f.; Döbber 1994, S. 91f. und Wennemann 1999, S. 158.

²⁹⁶ Ein Grund hierfür liegt in den Wegfall der nationalsozialistischen Ideologie der Berufserziehung und der Organisationsvorstellung der DAF, die bis zum Kriegsende die betriebliche Weiterbildungsarbeit gesteuert hatten (vgl. Büchter 2002, S. 345f.).

²⁹⁷ Weil diejenigen Betriebe, die bereits in den Jahrzehnten zuvor Mitarbeiterweiterbildung durchgeführt und ausgebaut hatten, auch nach dem Krieg weiterbildungsaktiv blieben – vor allem die industrielle Kernwirtschaft, die weiterhin die Mitarbeiter selbst qualifizierte (vgl. Büchter 2002, S. 346).

dung erst ab 1945 systematischer und intensiver.²⁹⁸

Unmittelbar nach dem Krieg traten viele Probleme in der betrieblichen Produktions- und Personalarbeit auf, welche die Betriebe angehen und beheben mussten. „Der wirtschaftliche Wiederaufbau, betriebliche Restrukturierung, Qualifikationslücken der Kriegsrückkehrer, betriebsspezifischer Qualifikationsbedarf, Praxisdefizite in der Hochschulausbildung von Ingenieuren, fehlende Angebote im Weiterbildungsmarkt – all das veranlasste Betriebe dazu, ihre Weiterbildung umzustrukturieren.“²⁹⁹

Zu dieser Zeit lag der Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung auf der Qualifizierung von Führungskräften.³⁰⁰ In Westdeutschland erhielt die berufliche Weiterbildung der Führungskräfte unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg durch das von Amerika importierte TWI-System (Training within Industry) einen starken Impuls. Von 1947 bis 1950 wurden deutsche Vorgesetzte von amerikanischen Dienststellen über Amerikaner in deutschen Firmen und schließlich von deutschen Trainern geschult.³⁰¹ Das TWI-Gedankengut erlangte in den 1950er Jahren weitere Verbreitung in den deutschen Betrieben. Ende 1954 übernahm der REFA-Verband für Arbeitsstudien die Verbreitung des TWI-Gedankenguts und pflegte es neben seiner eigentlichen Lehre bis Ende der 1970er Jahre in modifizierter Form weiter.³⁰² Neben der Führungskräftequalifizierung existierten in Großbetrieben immer auch Anpassungs-, Aufstiegs- und Umschulungsmaßnahmen für Mitarbeiter mittlerer und unterer Betriebshierarchien – mit weit weniger Öffentlichkeitswirksamkeit und mit weit geringerem Ressourcenaufwand. Insbesondere dort, wo entsprechende Berufsbilder nicht vorhanden waren, versorgten sich die Betriebe selber mit den nötigen Qualifikationen, indem sie un- und angelernte Mitarbeiter im Betrieb weiterbildeten und so den betriebs- und arbeitsprozessspezifischen Anforderungen anpassten.³⁰³

²⁹⁸ Vgl. Wittwer 1982, S. 57.

²⁹⁹ Vgl. Büchter 2002, S. 346.

³⁰⁰ Der Hauptgrund für den Weiterbildungsbedarf von Führungskräften der Nachkriegszeit liegt darin, dass die unmittelbare Vergangenheit der potentiellen bzw. tatsächlichen Führungskräfte, d. h. der damals Vierzig- bis Fünfzigjährigen, durch Kriegserfahrungen als Soldaten und in Kriegsgefangenschaft geprägt war. Ihre schulische bzw. berufliche Ausbildung war abgebrochen oder verkürzt und es lagen kaum Erfahrungen vor, die geeignet waren, in der neuen wirtschaftlichen Situation Orientierung zu bieten (vgl. Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 22). Bei der Führungskräftequalifizierung standen vor allem Themen wie Menschenführung, Recht und REFA-Techniken im Vordergrund (vgl. Büchter 2002, S. 346).

³⁰¹ Neben der Führungskräfteweiterbildung durch das TWI-System in deutschen Firmen besuchten deutsche Unternehmer und Manager amerikanische Managementschulen oder studierten Management in der Praxis bei amerikanischen Unternehmen (vgl. Wittwer 1982, S. 57). 1949 besuchte der Unternehmer Dr. Ludwig Vaubel von den damaligen Glanzstoff-Fabriken in Wuppertal einen mehrmonatigen Managementkurs der Harvard Business School in den USA und gilt als erster deutscher Teilnehmer an den amerikanischen Managementschulen (vgl. Entstehung und Geschichte des Wuppertaler Kreises: <http://www.wkr-ev.de/geschich.htm> [08.10.2010]).

³⁰² Vgl. Bunk 1979, S. 108.

³⁰³ Diese eng auf den Betrieb bezogene Qualifizierung zielte auf die Betriebsbindung der Mitarbeiter, die Redu-

Seit 1953/54 versuchte die deutsche Wirtschaft, selbst Weiterbildungskonzeptionen zu entwickeln.³⁰⁴ Im Deutschen Industrieinstitut (DI), dem späteren Institut der deutschen Wirtschaft (IW), wurden bei verschiedenen Arbeitgeberverbänden Weiterbildungsaktivitäten angeregt. Das Deutsche Institut zur Förderung des industriellen Führungsnachwuchs in Köln, das 1955 von den Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft gegründet wurde, lieferte in Koordination mit dem Wuppertaler Kreis Informationen von Führungskräftefortbildungen. Im ebenfalls 1955 auf Initiative des Fabrikanten H. Freudenberg gegründeten „Ettlinger Kreises“, eine Vereinigung von Industriellen und Fachwissenschaftlern, wurden aktuelle (weiter)bildungspolitische Themen erörtert.³⁰⁵

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW)³⁰⁶

Das IW wurde am 16.01.1951 als Deutsches Industrieinstitut (DI) von Industriellen und Verbandsvertretern gegründet. Gemäß Beschluss der Gründungsversammlung sollte das Institut eine „breitgefächerte volkswirtschaftliche Aufklärungsarbeit über Leistungen und Grundsätze der freien Unternehmerwirtschaft auf der Grundlage von wissenschaftlich einwandfreien Erkenntnissen“ leisten. 1956 wurde die Satzung dahingehend geändert, dass alle industriellen Mitgliedsverbände des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die ordentliche Mitgliedschaft im DI erwerben konnten. 1973 wurde das Deutsche Industrieinstitut in „Institut der deutschen Wirtschaft“ umbenannt.

Das IW ist ein arbeitgebernahes Wirtschaftsforschungsinstitut. Es wird von Verbänden und Unternehmen der privaten Wirtschaft finanziert. Trägervereine sind der BDI und die BDA. Die Mitgliedsverbände gehören in der Regel einem dieser beiden Dachverbände an. Weiter können Unternehmen und Institutionen der privaten Wirtschaft die Mitgliedschaft erwerben.

zierung der Abwanderung und eine Amortisierung des Qualifizierungskosten (vgl. Büchter 2002, S. 346f.). Die gewerkschaftlichen Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter außer den Führungskräften griffen in ihren eigenen Organisationen auf Konzepte der Weimarer Zeit zurück (vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 13).

³⁰⁴ Vgl. Arlt 1975, S. 283 und Wittwer 1982, S. 58.

³⁰⁵ Vgl. Arlt 1975, S. 283; Büchter 2002, S. 347 und Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 23.

³⁰⁶ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Institut_der_deutschen_Wirtschaft (07.10.2010).

Deutsches Institut zur Förderung des industriellen Führungsnachwuchs (1955-1991)³⁰⁷

1952 wurde das Buch „Unternehmer gehen zur Schule“³⁰⁸ von Dr. Ludwig Vaubel veröffentlicht, das einen maßgeblichen Anstoß zu umfassenden Anstrengungen der Wirtschaft in der Weiterbildung ihrer Fach- und Führungskräfte gab.

1953 bildete der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) einen Präsidialausschuss, um Fragen des Nachwuchses für Führungspositionen systematisch untersuchen zu lassen. Der Bericht des Ausschusses bildete die Basis für den Beschluss des BDI-Präsidiums im Dezember 1953, Fördermaßnahmen für die Weiterbildung von Führungskräften zu ergreifen. 1954 gründete der BDI im Einvernehmen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHT), der Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer (ASU) und unter Beteiligung zahlreicher Unternehmen die „Baden-Badener Unternehmergegespräche“.

Für deren Vorbereitung wurde 1955 das „Deutsche Institut zur Förderung des industriellen Führungsnachwuchs“ (DIF) in Köln gegründet (Förderverein: Gesellschaft zur Förderung des Unternehmernachwuchses e. V. – GFU). Zu den Aufgaben des DIF gehörte neben der Organisation und Durchführung der Baden-Badener Unternehmergegespräche auch der Kontakt zu weiteren bereits bestehenden deutschen Einrichtungen für Management-schulungen. Das DIF wurde zum Jahresende 1991 aufgelöst.

1.6 Sechste Epoche: 1960-1980

Etwa mit dem Jahr 1960 begann eine in der Literatur als „realistische Wende“ bezeichnete konzeptionelle Umorientierung der Erwachsenenbildung hin zur beruflichen Weiterbildung. Mit Beginn der 1960er Jahre erfolgte in der Bundesrepublik ein grundlegender Wandel in der Gesellschaft und Wirtschaft: Eine rückläufige Wirtschaftswachstumsrate zeigte das Ende des Wirtschaftswunders an³⁰⁹ und die ökonomischen Entwicklungen führten zu einem Wandel des Arbeitsmarktes. Die Automatisierung und Rationalisierung der Arbeitsorganisation wirkten sich auf die Zahl der Beschäftigten und deren Qualifikationsprofile aus: Einerseits gab es wieder Arbeitslosigkeit³¹⁰, andererseits stieg der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Im Zusammenhang damit geriet das Bildungs- und Ausbildungssystem zunehmend in die Kritik.³¹¹ Die Befürchtung, die Bundesrepublik Deutschland sei im internationalen

³⁰⁷ Vgl. Entstehung und Geschichte des Wuppertaler Kreises: <http://www.wkr-ev.de/geschich.htm> (08.10.2010) und 50 Jahre Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung: <http://www.wkr-ev.de/50jahrewk.pdf> (08.10.2010).

³⁰⁸ In diesem Buch veröffentlichte Vaubel die Erfahrungen, die er als erster deutscher Teilnehmer an einem mehrmonatigen Managementkurs der Harvard Business School 1949 in den USA gesammelt hatte. Dieses Buch gilt als einer der ganz frühen Aufrufe zur ständigen beruflichen Weiterbildung (vgl. Entstehung und Geschichte des Wuppertaler Kreises: <http://www.wkr-ev.de/geschich.htm> [08.10.2010]).

³⁰⁹ Bis 1960 betrug die jährlichen wirtschaftlichen Wachstumszuwächse regelmäßig über 10 % (vgl. Wolgast 1996, S. 59).

³¹⁰ In der Nachkriegszeit wurde 1960 erstmals die Vollbeschäftigung erreicht. Als die Rezessionsphase von 1966 die Gesellschaft erstmals mit der Erfahrung von Arbeitslosigkeit konfrontierte, endeten die Jahre der Vollbeschäftigung. Die Umstellung der Energiewirtschaft von Kohle auf Öl führte in dieser Zeit zu Massenentlassungen im Kohlebergbau (vgl. Olbrich 2001, S. 352f. und Wolgast 1996, S. 59).

³¹¹ Ein Grund hierfür ist, dass das Schulwesen mit seiner Qualifizierungsgrundlage den wegen der rasanten tech-

Wettbewerb – wie in den 1950er Jahren – nicht mehr konkurrenzfähig, stellte gemeinsam mit anderen sozialpolitischen Gründen das Motiv für die bildungspolitische Reformdiskussion zu Beginn der 1960er Jahre dar.³¹²

Für die Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung markierte ein Dokument den entscheidenden Wendepunkt in ihrer Geschichte dar, das vor allem neue Perspektiven, neue Einschätzungen und Entwürfe der Erwachsenenbildung eröffnete: das im Januar 1960 erschienene Gutachten „Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung“ des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen.³¹³ Das Gutachten überwand erstmals den lange Zeit postulierten Gegensatz zwischen einer sozialkulturell und politisch fokussierten Erwachsenenbildung und einem umfassenden, auch berufsorientierten Bildungsangebot.³¹⁴ Diesem Ausschuss ging es insbesondere um eine bildungstheoretische Aufwertung der beruflichen Weiterbildung; die berufsbezogenen, pragmatischen und verwendungsorientierten Kurse wurden nun voll anerkannt.³¹⁵

Mit diesem Gutachten wurde die „realistische Wende“ in der Erwachsenenbildung eingeleitet.³¹⁶ Unter dem Einfluss ökonomischer Krisen (z. B. Arbeitsplatzverlust im Bergbau) verstärkte sich der Bedarf an beruflicher Weiterbildung. Nach und nach kam es zu einem veränderten Selbstverständnis der Erwachsenenbildung, d. h. zu einer Ökonomisierung und Rationalisierung der Ausrichtung in der Erwachsenenbildung.³¹⁷ Diese Entwicklung wirkte sich auf Modelle und Vorschläge für eine stärkere Systeme-

nischen Entwicklung geforderten Anforderungen nicht gewachsen war. Verstärkt wurde diese Einschätzung durch den „Sputnikschock“ 1957 und durch Bildungssystemvergleiche, die die Gefahr einer deutschen „Bildungskatastrophe“ (Picht 1964) aufzeigten (vgl. Wolgast 1996, S. 59).

³¹² Vgl. Wolgast 1996, S. 59.

³¹³ Vgl. Olbrich 2001, S. 353 und Wolgast 1996, S. 60. Dieser Ausschuss wurde am 22.09.1955 auf Anregung des damaligen Bundespräsidenten Theodor Heuss vom Bundesinnenministerium und von der Kultusministerkonferenz als staatlich unabhängiges Sachverständigen-gremium zur Beratung der Bundesregierung in Erziehungs- und Bildungsfragen konstituiert; in der Zeit seines Bestehens bis zum 30.06.1965 wurden insgesamt 48 Gutachten, Empfehlungen und Stellungnahmen zu unterschiedlichen Problembereichen erarbeitet. Obwohl der Ausschuss über keine unmittelbare Entscheidungskompetenz verfügte, sind doch wesentliche Impulse für die bildungspolitische Entwicklung der 1950er und 1960er Jahre von ihm ausgegangen (vgl. Olbrich 2001, S. 353 und Wolgast 1996, S. 60).

³¹⁴ Vgl. Olbrich 2001, S. 354. In diesem Gutachten wurde ein Aufgabenverständnis formuliert, das sich den Anforderungen der Wirtschaft und der Hilfe für das Individuum sowie Fragen der Institutionalisierung und der besseren Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern stellte (vgl. Scharff 1994, S. 118 und Wolgast 1996, S. 60).

³¹⁵ Vgl. Scharff 1994, S. 119 und Wolgast 1996, S. 60.

³¹⁶ Vgl. Alt/Sauter/Tillman 1994, S. 44 und Scharff 1994, S. 118. Diese realistische Wende hat nach Siebert (1987) nicht erst 1960, sondern bereits 1948 stattgefunden, nämlich nach der Währungsreform, die zu einem Rückgang der Teilnehmerzahlen in der Erwachsenenbildung führte und die viele Volkshochschulen zwang, vermehrt nützliche bzw. berufsbezogene Kurse anzubieten (vgl. Scharff 1994, S. 118).

³¹⁷ Vgl. Alt/Sauter/Tillman 1994, S. 44; Behringer 1999, S. 23f.; Benzenberg 1999, S. 23f.; Meyer-Wolters 1983, S. 89ff.; Olbrich 2001, S. 353 und Wolgast 1996, S. 60.

matisierung, Abschlussbezogenheit und berufliche Orientierung der Erwachsenenbildung aus (z. B. als Dritter Bildungsweg; s. Kap. 1.9.2); berufliche Fortbildung und Umschulung werden zu Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik entwickelt.³¹⁸

Als wichtiger Faktor für die wirtschaftliche Weiterentwicklung sowie den technischen und sozialen Fortschritt wurde die berufliche Weiterbildung zu einem Politikum ersten Ranges. Im Zuge dieser Entwicklung wurden einerseits der „Strukturplan des Deutschen Bildungsrates“³¹⁹ im Jahr 1970 und der „Bildungsgesamtplan der Bund-Länder-Kommission“³²⁰ von 1973 verabschiedet. Andererseits schlug sich ab Ende der 1960er Jahre diese Entwicklung in gesetzlichen Regelungen und in veränderten ordnungspolitischen Vorstellungen nieder. So traten 1969 das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in Kraft.³²¹

Mit dem „Strukturplan von 1970“³²² begann auch für den Bereich der Erwachsenenbildung eine neue Entwicklungsplanung. In diesem Plan trat eine „begriffliche Wende“ ein: Der Begriff der Erwachsenenbildung wurde nun zusammen mit der beruflichen Fortbildung und Umschulung dem neuen Oberbegriff „Weiterbildung“ untergeordnet. Zudem wurde die öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung betont, welche zum gleichwertigen vierten Sektor des Bildungswesens neben dem Elementar-, dem Primar- und dem Sekundarbereich aufgewertet wurde. Weiterbildung wurde hier „als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer

³¹⁸ Vgl. Alt/Sauter/Tillman 1994, S. 44 und Sauter 1998b, S. 316f. In dieser Zeit stand die berufsbezogene Bildungsarbeit zur Vermittlung von Fachqualifikationen im Mittelpunkt (vgl. Döbber 1994, S. 92).

³¹⁹ Der Deutsche Bildungsrat, Nachfolger des Deutschen Ausschusses, wurde aufgrund eines Verwaltungsabkommens zwischen Bund und Ländern am 15.07.1965 errichtet. Er bestand aus Vertretern, welche die Bundesregierung und die Ministerpräsidentenkonferenz beriefen. Seine Funktion endete nach zehnjähriger Arbeit am 15.07.1975, da die Länder Bayern und Baden-Württemberg einer Verlängerung nicht zustimmten. Im Artikel 2 dieses Verwaltungsabkommens wurden die wesentlichen Ziele dargestellt: 1. Konzeptionierung von Bedarfs- und Entwicklungsplänen für das Deutsche Bildungswesen; 2. Vorschläge für die Struktur und den Finanzbedarf des Bildungswesens; 3. Empfehlung für langfristige Planung in allen Stufen des Bildungswesens (vgl. Olbrich 2001, S. 360).

³²⁰ Bund und Länder hatten am 25.06.1970 in einem Verwaltungsabkommen vereinbart, eine Kommission mit je gleichgewichtigem Stimmrecht einzusetzen. Aufgabe der Kommission war es gemäß Artikel 2, einen gemeinsamen langfristigen Rahmenplan für eine abgestimmte Entwicklung des gesamten Bildungswesens vorzubereiten sowie unter Berücksichtigung der Bedarfsfeststellungen des Bundes und der Länder den voraussichtlichen Finanzbedarf für die Verwirklichung der Pläne und Programme zu ermitteln und Vorschläge für die Finanzierung und die Bereitstellung der erforderlichen Mittel durch Bund und Länder auszuarbeiten (vgl. Olbrich 2001, S. 362; Orthen 1975, S. 105 und Wolgast 1996, S. 67).

³²¹ Daneben wurden Anfang der 1970er Jahre einige Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze und Bildungsurlaubsgesetze der Bundesländer nacheinander erlassen (siehe Kap. 2.2.2 u. Kap. 2.2.3), die für die Freistellung von Arbeitnehmern zur (beruflichen) Weiterbildung erstellt wurden, deren Inanspruchnahme jedoch relativ gering blieb (vgl. Benzenberg 1999, S. 24f.; Nuissl/Pehl 2000, S. 13f.; Sauter 1998b, S. 316f. und Wennemann 1999, S. 158).

³²² Der Strukturplan wurde unter Berücksichtigung der vielfältigen Ansätze und Vorschläge zur Neustrukturierung des Bildungssystems als ein umfassendes Rahmenkonzept für die Reform des Bildungswesens der folgenden Jahre in der Bundesrepublik Deutschland vorgelegt (vgl. Orthen 1975, S. 102 und Wolgast 1996, S. 65).

unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase bestimmt“. Der Strukturplan setzte mit seinem neuen Begriff „Weiterbildung“ der Trennung der Erwachsenenbildung von der beruflichen Weiterbildung endgültig ein Ende.³²³ Seither erfährt die berufliche Weiterbildung nicht nur eine Aufwertung. Gegenüber der allgemeinen und politischen Weiterbildung wird ihr aufgrund der Finanzierungsmaßnahmen im Rahmen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik sogar ein Vorrang eingeräumt.³²⁴

Im „Bildungsgesamtplan von 1973“³²⁵ wurden anschließend Ziele und Maßnahmen für den Ausbau und die Organisation eines Weiterbildungssystems formuliert und Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Weiterbildung festgelegt.³²⁶ Um den Ausbau eines leistungsfähigen Weiterbildungssystems zu fördern, standen eine Standardisierung der Weiterbildungsangebote unter dem Aspekt von Fortbildungsregelungen und Prüfungsbestimmungen, die örtliche Koordination der Weiterbildung und lokalregionale Kooperationsbestimmungen im Mittelpunkt der Planungen.³²⁷

In der Wirtschaft expandierte die betriebliche Weiterbildung seit dem Ende der 1960er Jahre. Von 1965 bis 1975 führten die Mittel- und Großbetriebe vermehrt interne betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durch, während die kleineren Betriebe nach wie vor vorwiegend externe Maßnahmen einkauften.³²⁸ Der Schwerpunkt der

³²³ Vgl. Benzenberg 1999, S. 24; Deutscher Bildungsrat 1970, S. 26, 51, 98 u. S. 197; Döbber 1994, S. 92; Olbrich 2001, S. 361; Orthen 1975, S. 102f. und Wolgast 1996, S. 65.

³²⁴ Vgl. Scharff 1994, S. 122 und Olbrich 2001, S. 363.

³²⁵ Der Bildungsgesamtplan, der die Entwicklung bis 1985 im Blick hatte, wurde von der Bundesregierung und den Regierungschefs der Länder als Rahmenplan am 20.09.1973 und als Finanzierungsrahmen am 30.11.1973 verabschiedet (vgl. Olbrich 2001, S. 363f.).

³²⁶ Vgl. Benzenberg 1999, S. 24f. und Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung 1974, S. 59-65. Mit Nachdruck wurde in diesem Plan der Ausbau eines leistungsfähigen Weiterbildungssystems unter öffentlicher Verantwortung gefordert. Bund, Länder und Gemeinden sollten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für ein ausreichendes, den modernen Erkenntnissen angepasstes Angebot an Bildungsmaßnahmen sorgen, wobei den freien Trägern bei entsprechenden Leistungen die gleiche staatliche Förderung zuteilwerden sollte wie den öffentlichen Trägern (vgl. Orthen 1975, S. 105; Olbrich 2001, S. 364 und Wolgast 1996, S. 67).

³²⁷ Vgl. Alt/Sauter/Tillman 1994, S. 45 und Benzenberg 1999, S. 25. Insgesamt jedoch blieb dieser Gesamtplan – und damit das Konzept der Institutionalisierung – Utopie, da die wirtschaftlichen Rezessionserscheinungen der 1970er Jahre und damit verbundene knapp werdende Mittel, der Abschwung im Hochschulausbau, eine gescheiterte Berufsbildungsreform und das Phänomen der „überqualifizierten Gesellschaft“ seine Realisierung verhinderten (vgl. Benzenberg 1999, S. 25; Olbrich 2001, S. 364 und Wolgast 1996, S. 68).

³²⁸ Bis zum Jahr 1970 förderten ca. 70 Betriebe die Mitarbeiterweiterbildung. Im Vergleich zum Jahr 1960 nahm die Anzahl der die Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten fördernden Betriebe über das Zweifache zu (vgl. Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 38 [Darstellung 8] und Wittwer 1982, S. 58 [Schaubild 2]). Vor 1965 wurde fast die Hälfte der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Betriebe durchgeführt. Bis zum Jahr 1975 war der Anteil der in den vergangenen fünf Jahren durchgeführten internen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen doppelt so hoch der Anteil der externen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Wittwer 1982, S. 59 [Schaubild 3]). Seit dem Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre gibt es „Bildungswerke der Wirtschaft“, die sich jeweils auf Landesebene angesiedelt haben und deren Veranstaltungen nicht nur Führungskräften, sondern allen Mitarbeitern der Betriebe zur Verfügung stehen (vgl. Bunk 1979, S. 109).

betrieblichen Weiterbildung lag auf der Führungskräftequalifizierung.³²⁹ Daneben existierten auch Anpassungs-, Aufstiegs- und Umschulungsmaßnahmen für Mitglieder der mittleren und unteren Betriebshierarchie. Insbesondere dort, wo entsprechende Berufsbilder nicht vorhanden waren, schulten die Betriebe selbst un- und angeleitete Arbeitskräfte intern, um sie den betriebs- und arbeitsprozessspezifischen Anforderungen anzupassen.³³⁰ Mit der Zunahme betrieblicher Weiterbildungsangebote stiegen auch die Weiterbildungskosten – dafür kamen meistens die Betriebe selbst auf.³³¹

1.7 Siebte Epoche: 1980er Jahre

Mit der Einführung moderner Technologien in der Arbeits- und Lebenswelt wurde das Thema Weiterbildung mit dem Übergang zu den 1980er Jahren in der Öffentlichkeit viel diskutiert. Die berufliche Weiterbildung gewann in dieser Diskussion stark an Bedeutung. Mit dem Regierungswechsel 1982 (CDU/FDP) vollzog sich zusätzlich eine Wende in der Weiterbildungspolitik: Weiterbildung sollte sich an der Marktwirtschaft orientieren – mit der Tendenz zur inhaltlichen Ökonomisierung und organisatorischen Privatisierung.³³²

Mit der stetigen Zunahme der Arbeitslosenzahlen (Tab. 1.7-1) wurden 1984 der Kommissionsbericht „Weiterbildung – Herausforderung und Chance“ und 1985 die „Thesen zur Weiterbildung“ veröffentlicht. In diesen beiden Dokumentationen wurde berufliche Qualifizierung zur primären Zielsetzung der Weiterbildung erklärt.³³³

³²⁹ In den Großbetrieben wurde die Weiterbildungsaufgabe der Führungskräfte selbst getragen. Mittel- und Kleinbetriebe konnten diese Aufgabe nicht erfüllen und mussten im Allgemeinen mit überbetrieblichen Einrichtungen kooperieren. Als überbetriebliche Weiterbildungsorganisation ist vor allem der „Wuppertaler Kreis“ zu nennen, der ohne erwerbswirtschaftliche Absicht Weiterbildung von Führungskräften aller Stufen durchführte (vgl. Bunk 1979, S. 108 und Büchter 2002, S. 350).

³³⁰ Vgl. Büchter 2002, S. 346f.

³³¹ Die finanziellen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung waren je nach Betrieb bzw. Branche sehr unterschiedlich. Beispielsweise hat die Siemens AG im Geschäftsjahr 1977/78 insgesamt 172,1 Mio. DM (ca. 86 Mio. €) für die Weiterbildung ausgegeben. Dieser Aufwand war erstmals größer als der für die Berufsausbildung mit 165,3 Mio. DM (ca. 83 Mio. €). 1980 beliefen sich die Gesamtkosten für die Weiterbildung der bayerischen Betriebe auf fast 452 Mio. DM (ca. 226 Mio. €) (vgl. Wittwer 1982, S. 59f.).

³³² Vgl. Wolgast 1996, S. 73.

³³³ Vgl. Wolgast 1996, S. 73 u. 75 und Kuhlenkamp 1999, S. 153. Der Kommissionsbericht „Weiterbildung – Herausforderung und Chance“ des Landes Baden-Württemberg stellte die berufliche Weiterbildung in den Mittelpunkt und begründete dies mit der „zentralen Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Menschen und der technologischen und ökonomischen Situation“ (vgl. Kuhlenkamp 1999, S. 153).

Tabelle 1.7-1: Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote in Deutschland ab 1979

Jahr*	Anzahl	%	Jahr	Anzahl	%	Jahr	Anzahl	%
1979	876.137	3,8	1991	2.602.203	7,3	2003	4.376.795	11,6
1980	888.900	3,8	1992	2.978.570	8,5	2004	4.381.281	11,7
1981	1.271.574	5,5	1993	3.419.141	9,8	2005	4.860.909	13,0
1982	1.833.244	7,5	1994	3.698.057	10,6	2006	4.487.305	12,0
1983	2.258.235	9,1	1995	3.611.921	10,4	2007	3.760.076	10,1
1984	2.265.559	9,1	1996	3.965.064	11,5	2008	3.258.453	8,7
1985	2.304.014	9,3	1997	4.384.456	12,7	2009	3.414.531	9,1
1986	2.228.004	9,0	1998	4.280.630	12,3	2010	3.238.421	8,6
1987	2.228.788	8,9	1999	4.100.499	11,7	2011	2.975.836	7,9
1988	2.241.556	8,7	2000	3.889.695	10,7	2012	2.896.985	7,6
1989	2.037.781	7,9	2001	3.852.564	10,3	2013	2.950.250	7,7
1990	1.883.147	7,2	2002	4.061.345	10,8			

* Die Daten von 1979 bis 1990 umfassen ausschließlich die des früheren Bundesgebietes.

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland: <http://www.destatis.de/DE/Startseite.html> (02.04.2014) → Zahlen & Fakten → Gesamtwirtschaft & Umwelt → Arbeitsmarkt → Erwerbslosigkeit → Arbeitslose (SGB) → Arbeitslose, Arbeitslosenquote aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen nach Gebietsstand (ab 1950)

Die „Thesen zur Weiterbildung“ des BMBW³³⁴

Am 09.05.1985 wurden die „Thesen zur Weiterbildung“ des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft öffentlich vorgelegt. In diesen hat die „berufliche Qualifizierung (These 4: Neue Aufgaben der beruflichen Weiterbildung³³⁵)“ eine absolute Priorität. Sie wurde als „Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie dem beruflichen Aufstieg“ dienend definiert.

Die Thesen zur Weiterbildung stellen den Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik heraus: „Berufliche Weiterbildung ist [...] in besonderem Maße auf die Anforderungen des Beschäftigungssystems und des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Als wichtiges Instrument aktiver Beschäftigungspolitik trägt sie dazu bei, die berufliche Mobilität zu verbessern und eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen. Somit wirkt sie der Gefahr von Arbeitslosigkeit entgegen oder kann dazu beitragen, aus der Arbeitslosigkeit herauszuführen. Angestrebt sei, mittelfristig die präventive Bedeutung der beruflichen Weiterbildung gegen Arbeitslosigkeit zu stärken.“

Um die Chancen der Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt und die Weiterbildungslandschaft zu verbessern, wurden 1986 die „Qualifizierungsoffensive“ und 1987 die „Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW)“ (s. Kap. 1.9.4) eingeführt.

³³⁴ Vgl. Kuhlenkamp 1999, S. 153 und Wolgast 1996, S. 73ff.

³³⁵ Die neuen Aufgaben der beruflichen Weiterbildung umfassten u. a.: „Arbeitsuchende ohne Ausbildungsabschlüsse sollen durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen die Chance erhalten, sich wieder in das Beschäftigungssystem zu integrieren (These 4.3). In den kommenden Jahren werden viele Fachkräfte berufliche Weiterbildung brauchen, um sich beruflich neu zu orientieren (These 4.4). Berufliche Fortbildungsangebote sollen dazu beitragen, dass die außerschulische berufliche Bildung zu einer attraktiven Alternative zum Hochschulstudium wird (These 4.5). Frauen müssen die gleichen Weiterbildungschancen haben wie Männer. Das setzte vor allem voraus, dass den Frauen auch gewerblich-technische Qualifikationen vermittelt werden (These 4.7)“ (vgl. Scharff 1994, S. 127f.).

Qualifizierungsoffensive³³⁶

Die „Qualifizierungsoffensive“ zielte auf eine quantitative und qualitative Ausweitung der beruflichen Weiterbildung auf allen Ebenen ab: innerhalb wie außerhalb der Betriebe, für Arbeitslose wie für beschäftigte Arbeitnehmer.³³⁷ Mittelpunkt der Qualifizierungsoffensive war es, Arbeitslose, vor allem Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren oder wenigstens ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und gleichzeitig den Betrieben ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.³³⁸ Die Voraussetzungen zu der Qualifizierungsoffensive wurden in der 7. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) vom 20.12.1985, die am 01.01.1986 in Kraft trat, geregelt. Sie sicherte die Programme ab und ermöglichte vielen Arbeitslosen die Teilnahme an staatlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.³³⁹

Die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen der Qualifizierungsoffensive wurden von den Geldern der Arbeitslosenversicherung finanziert, die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingezahlt worden waren. Aufgrund der hohen Bereitschaft zur beruflichen Fortbildung und Umschulung waren die finanziellen Ressourcen der Bundesanstalt für Arbeit erschöpft, deshalb verlor die Qualifizierungsoffensive schon 1988 an Schubkraft. Durch die 9. Novelle des AFG 1989 wurden die Rechtsansprüche eingegrenzt und Zuschüsse stark reduziert.³⁴⁰

Die betriebliche Weiterbildung in den 1980er Jahren wurde durch drei Faktoren geprägt, und zwar durch die Mikroelektronik, die Orientierungsveränderungen der Unternehmen und die Arbeitsplatzverschiebung aus dem Industrie- zum Dienstleistungsbereich.

Durch die Anwendungen der neuen Mikroelektronik führten am Anfang ausschließlich die größeren, dann die mittelständischen Unternehmen die EDV-Schulungen durch. In Verbindung mit verstärkter Technisierung durch Mikroelektronik entstanden Mitte 1980er Jahre neue Formen der Arbeitsorganisation: Gruppenarbeit und Kompetenzverlagerungen an die Basis. In diesem Zusammenhang wurden neben der Fachkompetenz weitere Fähigkeiten, wie Sozial- und Methodenkompetenz sowie andere überfachliche Qualifikationen erforderlich; diese werden unter den Sammelbegriff der „Schlüsselqualifikationen“ gefasst. Durch die zunehmenden Sättigungsten-

³³⁶ Vgl. BMBW 1986, S. 14f.; BMBW 1987, S. 22 und BMBW 1989, S. 9f.

³³⁷ Vgl. BMBW 1987, S. 22. Die Initiative zu dieser gemeinsamen Aktion von Bundesregierung, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ging von der Bundesanstalt für Arbeit aus. Angesichts der nach wie vor hohen Arbeitslosenzahlen hatte der Verwaltungsrat der BA Ende 1985 beschlossen, die Finanzüberschüsse des laufenden Haushaltsjahres für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, insbesondere Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, Fortbildung und Umschulung einzusetzen (vgl. Wolgast 1996, S. 75).

³³⁸ Vgl. Wolgast 1996, S. 75. Durch die Qualifizierungsoffensive konnten auch Betrieben, die neue Technologien einführen und ihre Mitarbeiter hierfür noch nicht ausreichend qualifiziert hatten, die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen aufgrund von Modellversuchen des BMBW im Rahmen des Aktionsprogramms „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ vermittelt werden (vgl. BMBW 1986, S. 15).

³³⁹ Vgl. Wolgast 1996, S. 75 und BMBW 1986, S. 15. Das Ordnungskonzept, das auf die berufliche Weiterbildung – inklusive der Qualifizierungsoffensive – setzte, war auch von marktwirtschaftlichen Vorstellungen geprägt und beschränkte die Handlungsebene des Staates auf das Prinzip der Subsidiarität (vgl. Benzenberg 1999, S. 31f.; Sauter 1998b, S. 317 und BMBW 1986, S. 15). Aufgrund dieser subsidiären Rolle des Staates sind rechtliche Regelungen und Normierungen in der beruflichen Weiterbildung weit weniger anzutreffen als in anderen Teilen des Bildungssystems (vgl. Benzenberg 1999, S. 32).

³⁴⁰ Vgl. Wolgast 1996, S. 76.

denzen in den Märkten und die wachsende Konkurrenz neuer Hersteller auf dem Weltmarkt, die vor allem die Lohnkostenvorteile ausnutzten, veränderten die Unternehmen ihre grundlegenden Orientierungen. Diese Entwicklungen führten zu strategischen Neuausrichtungen, vor allem in der Automobil- und Elektroindustrie, Maschinenbau und Chemie. In diesem Zusammenhang wurden aktive Formen der Qualifizierung wie etwa das Verbesserungs- und Vorschlagswesen oder die Qualitätszirkel vitalisiert. Ferner wurden verstärkt Mehrqualifikationen und zunehmend auch arbeitsplatzübergreifende Qualifikationen vermittelt. Die Arbeitsplatzverschiebung löste einen zusätzlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsschub aus, der durch eine staatlich geförderte Qualifizierungsoffensive flankiert wurde. Trotz der veränderten Anforderungen, die durch die erwähnten Faktoren ausgelöst wurden, wurde der betrieblichen Weiterbildung jedoch nach wie vor eine Anpassungsfunktion zugewiesen.³⁴¹

Alles in allem gewann der „Lernort Betrieb“ in den 1980er Jahren sehr an Bedeutung. Berufliche Weiterbildung war mehrheitlich betriebliche Weiterbildung und diente maßgeblich zur Optimierung von Arbeitsprozessen. Außerdem wurde die betriebliche Weiterbildung zu einem Gebiet verstärkter Forschungsbemühungen.

1.8 Achte Epoche: ab den 1990er Jahren

Seit den 1990er Jahren verändert sich die Situation in der Politik (durch die deutsche Vereinigung und EU-Gründung), Wirtschaft (durch neue Technologien und die Globalisierung³⁴²) und Gesellschaft (durch Freizügigkeit der EU-Bürger und Arbeitslosigkeit) in Deutschland sehr schnell. Diese Entwicklung beeinflusst die berufliche Weiterbildung vielfältig, was sich u. a. in den folgenden Aspekten zeigt.

1.8.1 Berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern

Seit Anfang der 1990er Jahre nahm die Arbeitslosenzahl, ausgelöst durch die Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten und die Wirtschaftsrezession, rasant zu – vor allem in den neuen Ländern (Tab. 1.8.1-1). Deshalb wurde die Mitte der 1980er Jahre in der Bundesrepublik eingeführte Qualifizierungsoffensive in den 1990er Jahren auch in die neuen Bundesländer übertragen, um die Arbeitsmarktprobleme zu lösen. Mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung und begünstigt durch das AFG ent-

³⁴¹ Vgl. Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 24ff.

³⁴² Der Begriff „Globalisierung“ steht nicht nur für international ausgerichtete Märkte, Arbeitsplätze mit internationalen Bezügen, Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens sowie Medien- und Fremdsprachenkompetenz, sondern auch für grenzübergreifendes Lernen, das heißt auch, mit der Globalisierung verlieren nationale Grenzen im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung zunehmend an Bedeutung (vgl. BMBF 2003, S. 231).

standen in dieser Zeit in den neuen Bundesländern zahlreiche Weiterbildungsanbieter, die in ihrer Gesamtheit ein unüberschaubares und unsystematisches Arbeitsfeld ergaben. Viele von ihnen, insbesondere private und kommerzielle Anbieter, wiesen Mängel und Defizite in der Qualität auf. Kurz danach stellten die meisten der auf Gewinn ausgerichteten Weiterbildungsanbieter ihre Arbeit, auch wegen der zunehmenden Finanzknappheit der öffentlichen Hand, wieder ein.³⁴³

Tabelle 1.8.1-1: Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin) ab 1991

Jahr	Anzahl	%	Jahr	Anzahl	%	Jahr	Anzahl	%
1991	1.005.745	10,2	1999	1.495.779	18,7	2007	1.284.843	16,7
1992	1.279.297	14,4	2000	1.508.707	18,5	2008	1.119.932	14,6
1993	1.269.676	15,4	2001	1.532.064	18,8	2009	1.100.654	14,5
1994	1.271.781	15,7	2002	1.562.953	19,2	2010	1.011.331	13,4
1995	1.184.838	14,8	2003	1.623.614	20,1	2011	949.749	12,6
1996	1.318.622	16,6	2004	1.598.522	20,1	2012	897.148	11,9
1997	1.514.435	19,1	2005	1.614.154	20,6	2013	869.980	11,6
1998	1.529.095	19,2	2006	1.480.146	19,2			

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland: <http://www.destatis.de/DE/Startseite.html> (03.04.2014) → Zahlen & Fakten → Gesamtwirtschaft & Umwelt → Arbeitsmarkt → Erwerbslosigkeit → Arbeitslose (SGB) → Arbeitslose, Arbeitslosenquote aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen nach Gebietsstand (ab 1950)

1.8.2 Berufliche Weiterbildung im europäischen Kontext

Mit der Gründung der Europäischen Union nach dem Vertrag von Maastricht 1992 stellte sich für die nationale berufliche Weiterbildung eine Herausforderung besonderer Art.³⁴⁴ Die ursprünglich als Wirtschaftsgemeinschaft (Europäische Gemeinschaft) gegründete EU hat in der Entwicklung zur politischen Union den gewachsenen Stellenwert der Bildung erkannt.³⁴⁵

³⁴³ Vgl. Benzenberg 1999, S. 26; Kuhlenkamp 1999, S. 153; Wolgast 1996, S. 81f. und Sauter 1998b, S. 317. Durch die Entwicklung in den neuen Ländern haben sich insgesamt gesehen die Tendenzen einer Instrumentalisierung der Weiterbildung noch verstärkt (vgl. Wolgast 1996, S. 81).

³⁴⁴ Vgl. Wolgast 1996, S. 85. Die Europäische Union wurde nach dem Vertrag von Maastricht – Vertrag über die Europäische Union (EUV) – gegründet. Der EUV wurde am 07.02.1992 unterzeichnet und trat am 01.11.1993 in Kraft (vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C224, 35. Jahrgang, 31. August 1992; [Ausgabe in deutscher Sprache] Mitteilungen und Bekanntmachung; Informationsnummer: 92/C 224/01; Inhalt: Vertrag über die Europäische Union zusammen mit dem Wortlaut des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft). Nach dem Vertrag von Maastricht (1992) wurden drei weitere Verträge geschlossen, und zwar der Vertrag von Amsterdam (1997), der von Nizza (2001) und der von Lissabon (2007).

³⁴⁵ Vgl. BMBF 2001b, S. 240. Am 11.12.1991 verabschiedete die EG-Kommission ein Memorandum über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 1990er Jahre; das Memorandum beschrieb die Herausforderungen und entwickelte Leitlinien für eine Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft (v. BMBF 1993, S. 167f.). Die EU-Regierungschefs haben auf dem Europäischen Rat vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon ein neues strategisches Ziel für das kommende Jahrzehnt gesetzt, u.a. auch über Bildungs- und Beschäftigungspolitik. Seitdem wird zunehmend die besondere Rolle der Bildungspolitik in der EU anerkannt (v. BMBF 2001b, S. 240f. und BMBF 2002, S. 14).

Die Europäische Union verfügt im Bereich der Bildungs- bzw. Berufsbildungspolitik über keine eigenständigen Kompetenzen. Der Vertrag über die Europäische Union – Art. 126 und 127 des Vertrages von Maastricht bzw. Art. 149 und 150 des Vertrages von Amsterdam – bietet auf der Basis der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Inhalte und Gestaltung der Bildungssysteme bzw. der beruflichen Bildung eine tragfähige Grundlage für die erforderliche intensive Zusammenarbeit. Zentrales Anliegen der Kooperation ist dabei die europäische Dimension der Bildung und die Gestaltung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt, sowie die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote. Dies betrifft insbesondere auch die berufliche Aus- und Weiterbildung.³⁴⁶

Am 23./24. März 2000 legten die EU-Regierungschefs in Lissabon gemeinsame Ziele – u. a. auch in der Bildungspolitik – für das folgende Jahrzehnt fest.³⁴⁷ Im Februar 2002 beschloss der EU-Bildungsministerrat das bis 2010 reichende gemeinsame Arbeitsprogramm „Allgemeine und Berufliche Bildung 2010“ zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen. Das Programm bildet die Grundlage für die Bildungszusammenarbeit in der EU. Ziel des Arbeitsprogramms ist es, die Gestaltung der jeweiligen, nationalen Reformpolitik zu unterstützen und den Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele zu verdeutlichen.³⁴⁸ Am 30.11.2002 wurde die „Kopenhagener Erklärung“ über die verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung von den EU-Bildungsministern verabschiedet. Mit dieser Erklärung wurden konkrete Ziele und Instrumente für die berufliche Bildung bis 2010 formuliert. Zur Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses wurden drei Arbeitsgruppen zu den Themen Transparenz (EUROPASS), Qualitätssicherung und Leistungspunktsystem (ECVET) eingerichtet, die zu Beginn des Jahres 2003 ihre Arbeit aufnahmen.³⁴⁹ Neben dem EUROPASS und dem ECVET wurde auch der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) eingeführt, um die Qualifikationen in der EU-Zone transparent zu machen.³⁵⁰

³⁴⁶ Vgl. BMBW 1994, S. 12f.; BMBF 2001b, S. 18; BMBF 2002, S. 14 und BMBF 2007, S. 263.

³⁴⁷ Vgl. BMBF 2001b, S. 240f. und BMBF 2002, S. 256.

³⁴⁸ Vgl. BMBF 2003, S. 233; BMBF 2004, S. 205f.; BMBF 2005, S. 22 u. 269f.; BMBF 2006b, S. 319 und BMBF 2007, S. 264.

³⁴⁹ Vgl. BMBF 2003, S. 233; BMBF 2004, S. 206 und BMBF 2005, S. 270.

³⁵⁰ Zu den Themen „EUROPASS, ECVET/DECVET und EQR/DQR“ siehe Kapitel 1.9.5.

Art. 126 des Vertrages von Maastricht bzw. Art. 149 des Vertrages von Amsterdam

- (1) Die Gemeinschaft trägt zur Entwicklung einer qualitativ hochstehenden Bildung dadurch bei, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems sowie der Vielfalt ihrer Kulturen und Sprachen erforderlichenfalls unterstützt und ergänzt.
- (2) Die Tätigkeit der Gemeinschaft hat folgende Ziele:
 - Entwicklung der europäischen Dimension im Bildungswesen, insbesondere durch Erlernen und Verbreitung der Sprachen der Mitgliedstaaten;
 - Förderung der Mobilität von Lernenden und Lehrenden, auch durch die Förderung der akademischen Anerkennung der Diplome und Studienzeiten;
 - Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen;
 - Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustausches über gemeinsame Probleme im Rahmen der Bildungssysteme der Mitgliedstaaten;
 - Förderung des Ausbaus des Jugendaustausches und des Austausches sozialpädagogischer Betreuer;
 - Förderung der Entwicklung der Fernlehre.
- (3) Die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten fördern die Zusammenarbeit mit dritten Ländern und den für den Bildungsbereich zuständigen internationalen Organisationen, insbesondere dem Europarat.
- (4) Als Beitrag zur Verwirklichung der Ziele dieses Artikels erlässt der Rat
 - gemäß dem Verfahren des Artikels 189 b (Art. 126)/251 (Art. 149) und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Ausschusses der Regionen Fördermaßnahmen unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten;
 - mit qualifizierter Mehrheit auf Vorschlag der Kommission Empfehlungen.

Art. 127 des Vertrages von Amsterdam bzw. Art. 150 des Vertrages von Amsterdam

- (1) Die Gemeinschaft führt eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt.
- (2) Die Tätigkeit der Gemeinschaft hat folgende Ziele:
 - Erleichterung der Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse, insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung;
 - Verbesserung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt;
 - Erleichterung der Aufnahme einer beruflichen Bildung sowie Förderung der Mobilität der Ausbilder und der in beruflicher Bildung befindlichen Personen, insbesondere der Jugendlichen;
 - Förderung der Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Bildung zwischen Unterrichtsanstalten und Unternehmen;
 - Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustausches über gemeinsame Probleme im Rahmen der Berufsbildungssysteme der Mitgliedstaaten.
- (3) Die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten fördern die Zusammenarbeit mit dritten Ländern und den für die berufliche Bildung zuständigen internationalen Organisationen.
- (4) Der Rat erlässt gemäß dem Verfahren des Artikels 189 c (Art. 127)/251 (Art. 150) und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses (sowie des Ausschusses der Regionen: nicht beim Art. 127) Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Ziele dieses Artikels beitragen, unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten.³⁵¹

³⁵¹ Vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C224, 35. Jahrgang, 31. August 1992; (Ausgabe in deutscher Sprache) Mitteilungen und Bekanntmachung; Informationsnummer: 92/C 224/01; Inhalt: Vertrag über die Europäische Union zusammen mit dem Wortlaut des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (vgl. http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11992E/tif/JOC_1992_224_1_DE_0001.pdf [02.12.2010]) und Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäischen Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte, Amtsblatt Nr. C 340 vom 10. November 1997: <http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0145010077> [04.01.2011]).

Ursprünglich hatte (berufliche) Weiterbildung im Kontext der Europapolitik meistens eine instrumentelle Funktion, die zum besseren Gelingen der wirtschaftspolitischen Ziele beitrug. Folgerichtig wurden kontinuierlich entsprechende länderübergreifende Programme entwickelt, die eine Öffnung der beruflichen (Weiter-)Bildung und Verbesserung der Mobilität anstrebten³⁵²: In den vergangenen zwanzig Jahren hat die EU zahlreiche Berufsbildungsprogramme durchgeführt, unter anderem Aktionsprogramme³⁵³ COMETT, EUROTECNET, FORCE, PETRA, LINGUA, LEONARDO DA VINCI und SOKRATES (Tab. 1.8.2-1).

Tabelle 1.8.2-1: Aktionsprogramme der Europäischen Union im Bildungsbereich

COMETT II 1990-1994	EUROTECNET II 1990-1994	FORCE 1991-1994	PETRA II 1992-1994	Teile von LINGUA 1990-1994	ERASMUS	LINGUA	ARION	EURYDICE
LEONARDO DA VINCI I (1995-1999)					SOKRATES I (1995-1999)			
LEONARDO DA VINCI II (2000-2006)					SOKRATES II (2000-2006)			
Programm für Lebenslanges Lernen (2007-2013)								

Anfang 1995 fasste das Programm LEONARDO DA VINCI (1995-1999) die zum Ende 1994 ausgelaufenen berufsbildungsorientierten Programme COMETT, EUROTECNET, FORCE, PETRA und Teile von LINGUA zusammen.³⁵⁴ Das Programm SOKRATES (1995-1999) fasste die Programme und Aktionen wie ERASMUS, LINGUA, ARION und EURYDICE zusammen.³⁵⁵ Die beiden Programme LEONARDO DA VINCI und SOKRATES verliefen in zwei Phasen bis Ende 2006. Danach wurden sie ins neue Programm für Lebenslanges Lernen (2007-2013) zusammengeführt (s. Kap. 1.9.6).

³⁵² Vgl. Wolgast 1996, S. 85.

³⁵³ Die Aktionsprogramme in der Bildungs-, Jugend-, Kulturpolitik, aber auch in der Umwelt-, Gesundheits-, Sozial- und Entwicklungspolitik der EU zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine mehrjährige Laufzeit, meistens fünf bis sieben Jahre, haben. Grund- und Rahmenbedingungen sowie die finanzielle Ausstattung dieser langfristigen Fördermaßnahmen sind auf mehrere Jahre festgelegt, sodass sie eine relativ große Planungssicherheit bieten (vgl. Becker 2001, S. 46f.). Neben den Aktionsprogrammen gibt es auch Einzelmaßnahmen und Gemeinschaftsinitiativen, die von den Strukturfonds der EU gefördert werden. Einzelmaßnahmen sind Fördermaßnahmen, die im Rahmen eines Haushaltsjahres zu verschiedenen Zwecken eingesetzt werden. Sie umfassen u. a. die von der Europäischen Kommission nach außen vergebenen Aufträge. Im Bildungsbereich beziehen sich solche Aufträge auf empirische Studien, auf Informationskampagnen, Beratungsleistungen, Autorenbeiträge oder technische Unterstützung (Druck, Grafik, Übersetzung etc.) sowie auf die Organisation von Veranstaltungen (vgl. Becker 2001, S. 44ff.). Gemeinschaftsinitiativen dienen der Förderung grenzübergreifender Projekte zu verschiedenen Themenbereichen. Seit 1990 werden einige Gemeinschaftsinitiativen durchgeführt, die für den Bereich der beruflichen Bildung von Interesse sind: die Initiativen EUROFORM, NOW und HORIZON (1990-1993); die Initiativen BESCHÄFTIGUNG und ADAPT (1994-1999) und die Initiative EQUAL Beschäftigung (2001-2006) (vgl. BMBW 1992, S. 173f.; BMBW 1994, S. 149f.; BMBWFT 1995, S. 151; BMBWFT 1996, S. 134; BMBWFT 1998, S. 163; BMBF 1999, S. 18 u. 167 und Becker 2001, S. 46). „Der Wegfall des transnationalen europäischen Programms EQUAL wird durch einen nationalen Programmschwerpunkt im Bundesprogramm teilweise kompensiert.“ (vgl. Fahle 2009, S. 89).

³⁵⁴ Vgl. BMBWFT 1996, S. 132.

³⁵⁵ Vgl. BMBWFT 1996, S. 131.

1.8.3 Berufliche Weiterbildung im Kontext der Technologieentwicklung

Seit den 1990er Jahren entwickelt sich die Technik sehr schnell, was sich bedeutend auf Produktionsprozesse und Organisationsstruktur eines Betriebes auswirkt. In diesem Zusammenhang zeichnen sich zwei Entwicklungswege ab, die unterschiedliche Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung haben. Der Erstere ist die Diskussion um „Lean Production“ bzw. „Lean Management“.³⁵⁶ Der Kernpunkt des Lean Management ist die Kostensenkung. Im Bereich betrieblicher Weiterbildung wurden viele Strategien angewandt, um die Kosten zu senken: Beispielsweise „dem Zulieferbetrieb verlangen, die entsprechenden Weiterbildungen zu bieten“, „selber weiterbilden“ oder „kaufen“. Ungeachtet der Variante, die ein Betrieb auswählt, dominiert ein gemeinsamer Faktor, nämlich die Weiterbildungsqualität (s. Kap. 1.8.4). Unter dem Motto „Lean Management“ wurden Mitarbeitern gefordert, breite Tätigkeitszuschnitte und Mehrqualifikationen zu haben und Qualitätsverantwortung zu übernehmen.³⁵⁷ Der zweite Entwicklungsweg der 1990er Jahre war die Innovationsfähigkeit von Unternehmen. Ob ein Unternehmen innovieren kann, hängt von den Kompetenzen der Belegschaft ab. Zu diesem Zeitpunkt war vielen Unternehmen erstmals bewusst, dass permanentes Lernen eine gemeinsame Aufgabe des gesamten Unternehmens ist. Die betriebliche Weiterbildung wird dabei in eine übergreifende Zielperspektive organisationalen Lernens gerückt und das permanente Lernen wird zur Maxime für alle Unternehmensbereiche.³⁵⁸

Um die wirtschaftliche Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und den Standort Deutschland zu sichern, stellte das ehemalige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie ein fünfjähriges Programm „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung (1996-2000)“ mit rund 40 Mio. DM auf. Das Programm umfasste folgende Projekte: (a) Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit, (b) Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung, (c) Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und individueller Entwicklung, Unternehmens- und Regionalentwicklung, (d) Kompetenzentwicklung von Betriebs-

³⁵⁶ Die wichtigen Erscheinungsformen des „Lean Management“ sind die Verlagerung von Kosten auf Fremdfirmen, die Abflachung von Hierarchien, die horizontale und vertikale Integration von einzelnen Schritten zur Leistungserstellung und Kaizen/KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) (vgl. Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 27).

³⁵⁷ In den 1990er Jahren verstärkten sich auch Überzeugungen, die davon ausgehen, dass eine berufliche Weiterbildung, die nur auf die geforderten beruflichen Qualifikationen fokussiert ist, das heißt, die nur den mit dem technischen und wirtschaftlichen Wandel einhergehenden und im Beschäftigungssystem geforderten Anforderungen entsprechen, nicht ausreichend ist (vgl. Kuhlenskamp 1999, S. 155f. und Sauter 1998b, S. 318).

³⁵⁸ Vgl. Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 26ff.

und Personalräten und (e) wissenschaftlich begleitete Betriebsprojekte.³⁵⁹

Seit der Jahrtausendwende entwickelt sich die Gesellschaft zudem aufgrund internationaler Verflechtungen der Wirtschaft und wachsender Mobilität der Arbeitskräfte im Weltarbeitsmarkt zu einer Wissens-, Informations- und Weiterbildungsgesellschaft. Dies hat zur Folge, dass lebenslanges Lernen, insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung, unverzichtbar ist: Die Begriffe Schlüsselqualifikation, berufliche Kompetenz bzw. Beschäftigungsfähigkeit sind Dauerthemen. Zudem wandeln sich die Formen des Lernens aufgrund der neuen Technologie. Sie finden nicht mehr nur in einer Institution o. Ä. statt und umfassen nicht nur Kurse und Seminare – in heutiger Terminologie als formale Weiterbildung –,³⁶⁰ sondern richten sich stark auf informelles, selbstorganisiertes Lernen mit multimedialen Lernarrangements, das entweder arbeitsbegleitend³⁶¹ oder während der Freizeit durchgeführt wird.³⁶²

³⁵⁹ Vgl. BMBWFT 1997, S. 159f.; BMBWFT 1998, S. 164f.; BMBF 1999, S. 168ff.; BMBF 2000, S. 188f. und BMBF 2001b, S. 224ff.

³⁶⁰ In der Phase der Expansion der Weiterbildung in den 1970er und 1980er Jahren wurde die berufliche Weiterbildung von einem großen öffentlichen bzw. staatlichen Engagement begleitet, darunter nahezu selbstverständlich Kurse und Seminare (vgl. Schiersmann 2007, S. 249).

³⁶¹ Den arbeitsbegleitenden Lernkontexten wird angesichts der Veränderung der Arbeits- und Betriebsstrukturen sowie der zunehmenden Geschwindigkeit des Wandels eine erhöhte Bedeutung zugeschrieben (vgl. Schiersmann 2007, S. 249).

³⁶² Vgl. Sauter 1998b, S. 317ff.; Wennemann 1999, S. 159; BMBF 2000, S. 190f. und BMBF 2001b, S. 222.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Historische Entwicklung der betriebliche (Weiter-)Bildung

Nach Pawlowsky/Bäumer scheint die Entstehung und Entwicklung der betrieblichen (Weiter-)Bildungsarbeit historisch eng verknüpft zu sein mit der Nachfrage nach entsprechenden Qualifikationsanforderungen, die aus den Arbeitsbedingungen resultieren (Tab. 1.8.3-1).

Tabelle 1.8.3-1: Historische Entwicklung der betriebliche (Weiter-)Bildung

Zeitraum	Dominierende Arbeitsformen und Arbeitseinflüsse	Umgang mit der Ressourcen Qualifikation und Wissen; Funktion der (Weiter-)Bildung
-1850 ¹	Handwerk	ganzheitliche Nutzung von Qualifikation und Wissen solides Fundament durch Lehrlingsausbildung: Das Wissen wurde vom Meister an den Gesellen und von einer Generation zur nächsten übertragen sowie durch die Tätigkeit vermittelt.
1800-1900 ^{1/2}	Manufaktur: erstmalige Einführung systematischer Arbeitsteilung in der gewerblichen Produktion.	Bereitstellung von einfachen Qualifikationen: Das Wissen wurde durchs Anlernen vermittelt.
1880-1920 ²	Fabrikarbeit I: zunehmende Arbeitsteilung; Einsatz von Maschinen, die mit Dampf, Gas oder Strom betrieben wurden.	(Anfang 1900: systematisches) Anlernen, Vermittlung einfacher Qualifikationen, Motivation, Disziplinierung
1920-1940 ²	Fabrikarbeit II: Massenfertigung, Fließband, verstärkte Trennung von Führung und Ausführung	gezielte betriebliche Weiterbildung: Führungskräfteweiterbildung; Erziehung im Sinne der Organisationsziele: Anlernen, Disziplinierung
1950er-1960er Jahre	Arbeitskräftemangel, Automatisierung	Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften, Akquisition neuer Mitarbeiter (Entwicklungschancen), technische Qualifizierung
1970er Jahre	Automatisierung, Mitbestimmung, Humanisierung der Arbeit	technische Qualifizierung, pädagogische Ansprüche
1980er Jahre	Mikroelektronik, Strukturwandel, neue Formen der Arbeitsorganisation, Flexibilisierung, Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, Qualitätswettbewerb „Umweltdynamik“	Schlüsselqualifikationen (Sozialkompetenz, Methodenkompetenz), ganzheitliche Qualifizierung, Kreativität, Flexibilität, Sicherung von Qualitätsstandards
1990er Jahre	I. Entwicklungsweg: Lean Production, Produktivitätswettbewerb, Outsourcing	Sicherung von Qualitätsstandards (ISO-Norm), Steigerung von Produktivität
	II. Entwicklungsweg: Innovativitätswettbewerb, permanente Veränderungsnotwendigkeit	Förderung von organisationalem Lernen, Wissensmanagement, Mitgestaltung von betrieblichen Abläufen, Projekten, Strategien

¹ Um 1800 war noch mehr als die Hälfte aller gewerblich Beschäftigten in Handwerksbetrieben tätig. Parallel zur Verbreitung der Manufaktur- und Fabrikarbeit nahm diese Zahl kontinuierlich ab, bis auf 35 % im Jahr 1900: Im Gegensatz dazu arbeiteten 60 % aller Beschäftigten in gewerblichen Handwerksbetrieben in den Manufakturen und Fabriken (vgl. Pawlowsky/Bäumer 1996, S. 15f.).

² Bis 1945 ist die betriebliche Bildungsarbeit primär durch die Begriffe „Qualifikation“ und „Identifikation“ gekennzeichnet (vgl. ebenda, S. 21).

Quelle: ebenda, S. 30

1.8.4 Qualität der beruflichen Weiterbildung

Die Qualitätsdebatte in der beruflichen Weiterbildung ist grundsätzlich nicht neu.³⁶³ Bis Mitte der 1990er Jahre konzentrierte man sich allerdings im Wesentlichen auf die Festlegung von Mindeststandards für öffentlich geförderte Maßnahmen, und zwar in Form der von der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit eingeführten Grundsätze zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung – „FuU-Qualitätsstandards“. Die Qualität beruflicher Weiterbildung in Betrieben blieb bis dahin für die Öffentlichkeit weitgehend unberücksichtigt.³⁶⁴

Ab den 1990er Jahren hat sich die Qualitätsdebatte wegen der sich rasch wandelnden Anforderungen an die Qualifikation, wegen der expandierenden Weiterbildungsanbieter und -angebote, wachsenden Aufwendungen des Staates, der Unternehmen und der Einzelnen für berufliche Weiterbildung sowie aufgrund der demografischen Entwicklung usw. verstärkt und ist bis heute unter den Stichwörtern „Qualitätsmanagement, Qualitätsstandards und Qualitätssicherung“ auch ein dauerhaftes Thema beim jährlichen Berufsbildungsbericht geblieben (Tab. 1.8.4-1).³⁶⁵

³⁶³ Schon in den 1970er Jahren spielte der Anspruch Weiterbildungsqualität – vor allem für die Weiterbildungsbereiche „Sprachen“ und „Mathematik – Naturwissenschaft“ – eine Rolle. Damals (1970) entstand z. B. das Volkshochschul-Zertifikatssystem, für das u. a. standardisierte Lehr- und Lernziele beschrieben sowie Prüfungsverfahren entwickelt wurden (vgl. Otto 2007, S. 455f.).

³⁶⁴ Vgl. BMBWFT 1997, S. 161 und Wolgast 1996, S. 86. In der beruflichen Ausbildung sind die Inhalte und die zeitliche Stoffverteilung durch die Rahmenpläne der Ausbildungsordnungen relativ eindeutig vorgegeben, so dass ein gewisser Qualitätsstandard vorhanden ist. Im Gegensatz dazu müssen die Weiterbildungsnachfrager – Individuen und Betriebe – mit erheblichen Qualitätsunterschieden und -risiken rechnen (vgl. Benzenberg 1999, S. 58f.).

³⁶⁵ Vgl. BMBWFT 1995, S. 126; Nolda 2008, S. 108 und Wolgast 1996, S. 86.

Tabelle 1.8.4-1: Schwerpunkte zum Thema „Qualität in der beruflichen Weiterbildung“ in den Berufsbildungsberichten

1993	<ul style="list-style-type: none"> ● AFG-geförderte Weiterbildung und regionale Prüfgruppen ● Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“ ● Konzepte zur vergleichenden Bewertung von Weiterbildungsangeboten (S. 145f.) ● Qualitätssicherung und Weiterbildungsberatung (S. 146f. u. 165ff.)
1994	<ul style="list-style-type: none"> ● Qualitätssicherung AFG-geförderter Weiterbildung ● Ausbau eines Qualitätssicherungssystems (139f.)
1995	<ul style="list-style-type: none"> ● Instrumente der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildung: Qualitätskriterien und Zertifizierung (S. 126ff.)
1996	<ul style="list-style-type: none"> ● Qualitätssicherung und Zertifizierung (S. 121f.)
1997	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluierung und Controlling ● Qualitätssicherungssysteme ● Qualitätsstandards der BA ● Qualität von Lernsoftware ● Kriterienkatalog Qualität beruflicher Umweltweiterbildung (S. 160ff.)
1998	<ul style="list-style-type: none"> ● Netzwerk der 14 Projekte zum Thema „Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ im Programm LEONADO DA VINCI ● Qualitätssicherung in der kleinbetrieblichen Handwerkswirtschaft (S. 173f.)
1999	<ul style="list-style-type: none"> ● Modellvorhaben „Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Anwendungsorientierung und Integration aller Beteiligten als Qualitätskriterien im Weiterbildungsprozess“ (1995-April 1998) (S. 178) ● Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung (S. 164f.)
2000 bis 2007	<ul style="list-style-type: none"> ● Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung (2000-Ende 2007)³⁶⁶. Diese Initiative umfasste die Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Stärkung der Nachfrager und Nachfragerinnen nach beruflicher Weiterbildung, ◆ Unterstützung von Initiativen zur Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern und ◆ Durchführung von unabhängigen Weiterbildungstests sowie Entwicklung neuer und ergänzender Instrumente der Qualitätssicherung. <p>In diesem Zusammenhang wurden zahlreiche Projekte und Studien, u. a. Weiterbildungstests durch die Stiftung Warentest und der Weiterbildung-Monitor (wbmonitor-Umfragen [s. u.]), gefördert.³⁶⁷</p>
2008	<ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildungstest der Stiftung Warentest (s. u.) (S. 280)
2009	<ul style="list-style-type: none"> ● Europäische Fachkompetenz (2008) zum Diskutieren der Entwicklung gemeinsamer Strategien zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (S. 48f.)
2010	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Empfehlungen für einen Europäischen Referenzrahmen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF: European Quality Assurance Reference Framework), im Mai 2009 verabschiedet (S. 52f.)
2011	<ul style="list-style-type: none"> ● Empfehlung zum Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET [s. Kap. 1.9.7]) (S. 91f.)
2012	<ul style="list-style-type: none"> ● EQAVET (S. 73)
2013	<ul style="list-style-type: none"> ● EQAVET (S. 85f.)
2014	S. 104

³⁶⁶ Diese Initiative wurde vom BMBF auf der Grundlage des Beschlusses „Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ vom 21.02.2000 der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gestartet (vgl. BMBF 2002, S. 224); zu diesem Thema siehe BMBF 2002, S. 224f.; BMBF 2003, S. 210ff.; BMBF 2004, S. 203f.; BMBF 2005, S. 234ff.; BMBF 2006b, S. 281f. und BMBF 2007, S. 243ff. Neben den Projekten und Studien in dieser Initiative wurden im Zeitraum 2000-2007 noch weitere Themen über die berufliche Weiterbildungsqualität behandelt, zum Beispiel Bildungscontrolling (vgl. BMBF 2000, S. 186f. und BMBF 2001b, S. 220f.), Weiterbildungsberatung (vgl. BMBF 2002, S. 226f.), Zertifizierung in der geförderten beruflichen Weiterbildung (vgl. BMBF 2004, S. 203; BMBF 2005, S. 234 und BMBF 2006b, S. 282) und Modellprojekt „Gender-Qualifizierung für die Weiterbildung“ (GeQuaB, 01.11.2004-30.06.2007) (vgl. <http://www.gender-qualifizierung.de/> [17.11.2010] und BMBF 2006b, S. 284).

³⁶⁷ Vgl. BMBF 2002, S. 224f. und BMBF 2003, S. 210.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

wbmonitor-Umfragen

Um mehr Transparenz auf dem Markt der beruflichen Weiterbildung zu schaffen, wurde im Jahr 2001 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit dem Aufbau eines Weiterbildungsreferenzsystems (wbmonitor) begonnen.³⁶⁸ Der wbmonitor ist ein Instrument für wiederholte Umfragen bei einem Pool von über 4.000 Anbietern, bis 2005 nur die der beruflichen Weiterbildung. Sie wurden regelmäßig zu Geschäftspolitik, Struktur und Entwicklungen sowie wechselnden Themenschwerpunkten befragt.³⁶⁹ Seit 2006 ist der wbmonitor ein Kooperationsvorhaben des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE). Damit wurde er auf eine neue konzeptionelle Grundlage gestellt.³⁷⁰ Die Online-Umfrage des wbmonitors findet jährlich im Mai statt. Jährlich werden alle dem wbmonitor bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung (2013: rund 15.800 Anbieter) zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen befragt.³⁷¹

Tabelle 1.8.4-2: Themenschwerpunkte der wbmonitor-Umfragen

Jahr	Themenschwerpunkte
2014	Personalgewinnung (vgl. BIBB 2015, S. 322ff.)
2013	Lerndienstleistungen und neue Angebotsformen (vgl. www.bibb.de/de/65628.htm)
2012	Klima und Strukturen der Weiterbildungslandschaft (vgl. BIBB 2013, S. 318ff.)
2011	Weiterbildungsanbieter im demographischen Wandel (vgl. BIBB 2012, S. 313ff.)
2010	Wie regelt sich der Weiterbildungsmarkt? (vgl. BIBB 2011, S. 313ff.)
2009	Aktuelle Strategien zum Erfolg (vgl. BIBB 2010, S. 292ff.)
2008	Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern (vgl. BIBB 2009, S. 265ff.)
2007	Einführung des wbmonitor Klimaindex (vgl. BMBF 2008, S. 262ff. und BMBF 2009, S. 264f.)
2005	Qualitätsmanagement und Tests in der Weiterbildung (vgl. BMBF 2006, S. 282ff. und BMBF 2007, S. 243ff.)
2004	Weiterbildung im Umbruch – Strukturen und Strategien (vgl. BMBF 2005, S. 235ff.)
2003	Dynamik in der Weiterbildungslandschaft (vgl. BMBF 2004, S. 187ff.)
2002-2	2. Initialerhebung zum wbmonitor (vgl. BMBF 2003, S. 214f.)
2002-1	Angebot und Kooperation in der beruflichen Weiterbildung (vgl. BMBF 2003, S. 214)
2001	1. Initialerhebung zum wbmonitor (vgl. BMBF 2002, S. 213f.)

Quelle: 2001-2013: wbmonitor Startseite: <http://www.bibb.de/11920.htm> (16.04.2014) → Bisherige wbmonitor Umfragen
 2014: wbmonitor: <http://www.bibb.de/index.php> (07.07.2015) → wbmonitor Umfrage 2014: Personalgewinnung

³⁶⁸ Vgl. BMBF 2003, S. 214.

³⁶⁹ Vgl. BMBF 2004, S. 187; BMBF 2005, S. 235 und BMBF 2006b, S. 282.

³⁷⁰ Vgl. BIBB 2011, S. 313.

³⁷¹ Vgl. BIBB 2012, S. 313 und BIBB 2013, S. 318. Die Umfrageergebnisse des wbmonitors 2013 siehe Webseite des wbmonitors: <http://www.bibb.de/11920.htm> (16.04.2014) → www.bibb.de/de/65628.htm.

Weiterbildungstest in der beruflichen Weiterbildung (Juli 2002-Dezember 2007)

Die „Stiftung Warentest“³⁷² führte im Rahmen eines vom BMBF geförderten Projekts Tests von Angeboten der beruflichen Weiterbildung durch. Jährlich wurden etwa 15 Tests durchgeführt. Aufgrund der Bedeutung der Tests für die Förderung des Qualitätsgedankens im Weiterbildungsbereich sowie ihrer positiven Resonanz in der Öffentlichkeit hat sich das BMBF entschlossen, die Durchführung des Tests ab dem Jahr 2008 auf einer unbefristeten Grundlage weiter zu fördern.³⁷³ Von 2002 bis 2007 finanzierte das BMBF und der Europäische Sozialfonds (ESF) mit knapp 10 Mio. € die Erprobungsphase. Seit 2008 werden die Weiterbildungstests vom BMBF als Regelförderung finanziert. In den ca. 100 veröffentlichten Weiterbildungstests ging es um Fortbildungskurse, Beratungsangebote und Lernmedien aus verschiedenen Branchen.³⁷⁴

Ziel der Weiterbildungstests ist es, den Markt mit ca. 25.000 Weiterbildungsanbietern und mindestens 400.000 unterschiedlichen Angeboten für den Verbraucher transparenter zu gestalten und die Qualitätsbemühungen der Anbieter zu steigern.³⁷⁵

Im Bereich beruflicher Weiterbildung gibt es auch gesetzliche Bestimmungen zur Qualitätssicherung, vor allem bei den Weiterbildungsmaßnahmen mit öffentlichen Fördermitteln:

- Ab dem 01.07.2004 müssen Bildungsträger für die nach dem SGB III von den Agenturen für Arbeit geförderte berufliche Weiterbildung, vor allem über das Förderinstrument Bildungsgutschein (s. Kap. 8.3.3.1), eine Träger- und Maßnahmenanerkennung gemäß AZWV (bis zum 05.04.2012) bzw. AZAV (ab dem 06.04.2012) vorweisen müssen; diese kann nur durch sogenannte fachkundige Stellen vorgenommen werden.³⁷⁶
- Bei der am 01.12.2008 eingeführten Bildungsprämien (s. Kap. 8.3.3.2) kann auch eine Eignung über die Kriterien Dozentenqualifikation, Kursplanung und Veranstaltungsevaluation nachgewiesen werden.³⁷⁷
- Ab dem 01.07.2009 muss auch der Träger für die Durchführung der Fortbildungsmaßnahmen gemäß dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

³⁷² Die Stiftung Warentest verkauft keine Anzeigen. Als Ausgleich für den Verzicht auf Werbeeinnahmen erhält sie Mittel vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz. Eigens für Weiterbildungstests erhält sie zudem Gelder vom BMBF. Die gesamten Zuwendungen entsprechen derzeit knapp 16 % des Gesamtetats (vgl. <http://www.test.de/> [07.01.2011] → Über uns → Zahlen + Fakten).

³⁷³ Vgl. BMBF 2003, S. 213; BMBF 2007, S. 247 und BMBF 2008, S. 280. Über die „Weiterbildungstest in der beruflichen Weiterbildung (Juli 2002-Dezember 2007)“ siehe auch BMBF 2002, S. 229f.; BMBF 2004, S. 203f.; BMBF 2005, S. 234f. und BMBF 2006b, S. 281f.

³⁷⁴ Vgl. Weiterbildungstests: <http://www.bmbf.de/de/144.php?hilite=weiterbildungstest> (15.04.2014).

³⁷⁵ Vgl. ebenda.

³⁷⁶ Vgl. „Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung – AZAV)“ vom 02.04.2012 (BGBl. I S. 504) und ihren Vorgänger „Verordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV)“ vom 16.06.2004 (BGBl. I S. 1100).

³⁷⁷ Vgl. BMBF 2014a, S. 104.

geeignet sein. Der Nachweis erfolgt durch ein Zertifikat, dass der Träger oder die Einrichtung nach der AZWV bzw. AZAV anerkannt worden ist oder ein Qualitätssicherungssystem, z. B. LQW (s. Kap. 1.9.7), anwendet.³⁷⁸

1.8.5 Gesetznovellierung

In den vergangenen zwei Jahrzehnten wurden auch die wichtigen Gesetze im Bereich der beruflichen Weiterbildung revidiert, u. a. das Berufsbildungsgesetz, das Arbeitsförderungsgesetz bzw. Sozialgesetzbuch III und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.

Nach 35 Jahren trat das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) am 01.04.2005 in Kraft. Das neue BBiG bestand aus dem umfassend novellierten BBiG von 1969 und dem Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) von 1981.³⁷⁹

Das ebenfalls 1969 verabschiedete Arbeitsförderungsgesetz (AFG) bildete bis Ende 1997 die Grundlage für Maßnahmen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik durch die Bundesanstalt für Arbeit – die gemäß dem Hartz-III-Gesetz ab dem 01.01.2004 als „Bundesagentur für Arbeit“ bezeichnet wurde.³⁸⁰ Das AFG wurde seither mehr als einhundertmal geändert und 1998 in das Sozialgesetzbuch III (SGB III) integriert.³⁸¹ Bis heute wurde das SGB III mehrmals umfangreich geändert, und zwar durch das Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Gesetze: 2002-2003), den Artikel 1 des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008 und den Artikel 2 des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011 (s. Kap. 8.1.2.3).

Am 01.01.1996 wurde das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), das sogenannte Meister-BAföG erlassen, um dem Einzelnen – unabhängig von seinen wirtschaftlichen Verhältnissen – eine berufliche Weiterbildung entsprechend seinen Neigungen, Begabungen und Fähigkeiten zu ermöglichen. Seither wurde das AFBG mehrmals, darunter zweimal umfangreich geändert, und zwar 2001 (Inkrafttreten: 01.01.2002) und 2008 (Inkrafttreten: 01.07.2009).³⁸² Die neueste Fassung ist die vom

³⁷⁸ Vgl. AFBG § 2a und BMBF 2009b, S. 4.

³⁷⁹ Vgl. BMBF 2005, S. 15ff.; Mölls 2005, S. 9ff. und Sondermann 2005, S. 5ff.

³⁸⁰ Vgl. Das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: <http://www.hartz-iv-iii-ii-i.de/hartz-iii.html> (02.12.2010).

³⁸¹ Vgl. Dobischat 1999a, S. 16ff. und Schiersmann 2007, S. 209f.

³⁸² Vgl. BMWFT 1998, S. 157f.; BMBF 2001b, S. 216f.; BMBF 2002, S. 4 u. 217; BMBF 2009a, S. 42; BMBF 2009b und <http://www.buzer.de/> (24.04.2014) → (Alphabetisch nach Titel) A → Aufstiegsfortbildungsförde-

08.10.2012 (s. Kap. 8.1.2.4).

1.8.6 Entscheidungsfaktor Finanzierung

Für die Entscheidung, an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, spielt die Finanzierung eine bedeutende Rolle. Um neue Strategien zur Finanzierung lebenslangen Lernens zu entwickeln, setzte das BMBF – auf Beschluss des Deutschen Bundestages – am 23.10.2001 eine Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (Oktober 2001-Ende 2003) ein, die hierzu praktikable Vorschläge erarbeiten sollte.³⁸³ Im Zeitraum ihres Bestehens wurde ihre Arbeit in einer Schriftenreihe von sechs Bänden³⁸⁴ veröffentlicht, u. a. im Zwischen- und Schlussbericht, wobei im Schlussbericht Empfehlungen gegeben wurden. Im Zentrum der Empfehlungen standen Finanzierungsvorschläge, die darauf zielten, „Innovationen und wirtschaftliches Wachstum zu fördern, individuelle Eigenverantwortung zu stärken und Chancen zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu verbessern sowie zur gesellschaftlichen Zusammenarbeit beizutragen“.³⁸⁵

1.8.7 Zusammenfassung

Die rapide Veränderung in der Gesellschaft, verursacht durch die politische Entwicklung in Deutschland und Europa, den rasanten Wandel in der Technologie und Arbeitswelt, die Intensivierung internationaler Handelsbeziehungen und die Verschärfung ökonomischer Konkurrenz, beeinflusst auch die Entwicklungsrichtung der beruflichen Weiterbildung.

Die mit der deutschen und europäischen Vereinigung einhergehende steigende Mobilität von Arbeitnehmern und Bildungsteilnehmern, der demographische Wandel mit dem Fachkräftemangel in Deutschland und wachsenden Anteil der Älteren in der Gesellschaft sowie der zunehmende internationale Wettbewerb durch die Globalisierung erfordern eine stärkere internationale und europäische Orientierung der nationalen Bildungspolitik, insbesondere der Berufsbildungspolitik. Zudem gewinnt seit der

rungsgesetz (AFBG) → 12 frühe Fassungen des AFBG.

³⁸³ Vgl. BMBF 2002, S. 3 u. 237f.; BMBF 2003, S. 222f.; BMBF 2004, S. 204; BMBF 2005, S. 241f. und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 13ff.

³⁸⁴ Band 1: Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, Zwischenbericht (2002); Band 2: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland (2002); Band 3: Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotentiale privater Haushalte in Deutschland (2003); Band 4: Ressourcen der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland (2003); Band 5: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung (2004) und Band 6: Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Schlussbericht (2004).

³⁸⁵ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 17.

Jahrtausendwende die EU-Berufsbildungspolitik auch in der beruflichen Bildungspolitik Deutschlands immer mehr an Bedeutung. Deshalb ist bereits heute voraussehbar, dass in Zukunft der berufliche Weiterbildungsmarkt mit einem stärkeren Wettbewerbsdruck und größeren Herausforderungen konfrontiert sein wird – Im Kapitel 1.9.8 werden wichtige Programme bzw. Projekte, die seit 2000 vom BMBF und seit den 1990er Jahren von der Europäischen Union durchgeführt werden, dargestellt. Dadurch können die Weiterbildungspolitik der Bundesregierung und der EU sowie die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland mehr oder minder nachvollzogen werden.

Die rasante technische Entwicklung der vergangenen zwei Jahrzehnte verändert nicht nur die Produktionsprozesse und die Anforderungen der Beschäftigungsfähigkeit bzw. die Berufskompetenzen der Arbeitskräfte, sondern auch die Lernatmosphäre. In der beruflichen Weiterbildung findet Lernen nicht mehr nur wie bisher in einer Institution o. Ä. statt, die Formen des Lernens umfassen auch nicht nur Kurse und Seminare – die sogenannte formale Weiterbildung. Heutzutage richtet sich die berufliche Weiterbildung stark auf informelles, selbstorganisiertes Lernen mit multimedialen Lernarrangements, das entweder arbeitsbegleitend oder während der Freizeit durchgeführt wird. In Zukunft wird die Hauptform des Lernens in Institutionen mit Kursen und Seminaren sicher nicht verschwinden; jedoch werden sich aufgrund der fortschreitenden technologischen Entwicklung neue, vielfältige Lernformen und Lernarrangements entwickeln, z. B. durch den Einsatz von Internet, Mobiltelefonen oder E-Books.

Die erhöhten Anforderungen an die Qualifikation und die wachsenden Aufwendungen für berufliche Weiterbildung haben eine Expansion der Weiterbildungsanbieter und -angebote zur Folge. Gleichzeitig wird, vor allem im Bereich Online-Lernen, der Weiterbildungsmarkt immer unübersichtlicher. Dies eröffnete Anfang der 1990er Jahre eine Qualitätsdebatte, die bis heute andauert. M. E. wird das Thema „Qualität in der beruflichen Weiterbildung“ – im Kontext der Europäischen Union, der gesetzlichen Grundlagen und der Finanzierung – sowohl für den Staat als auch für die Unternehmen und Einzelnen auch in der Zukunft eine wichtige Rolle spielen.

Zusammenfassend kann man prognostizieren – wenn man auf die Entwicklungsspuren der beruflichen Weiterbildung in den letzten zwei Jahrzehnten zurückblickt –, dass die berufliche Weiterbildung in Deutschland künftig eine kontinuierliche Weiterentwicklung erfahren wird, die mit der politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Entwicklung eng verbunden ist.

1.9 Anhang

1.9.1 Adolph Kolping und die katholischen Gesellenvereine

Adolph Kolping (08.12.1813-04.12.1865)³⁸⁶ war der erste deutsche Priester, der sein Hauptarbeitsgebiet im sozialen Bereich sah und damit der Kirche wieder den Weg zur Bewältigung neuer sozialpolitischer und -pädagogischer Aufgaben wies.³⁸⁷ Er wuchs in ärmlichen Verhältnissen auf, war Schuhmachergeselle und erlebte den Zusammenbruch der Zünfte. Mit Einführung der Gewerbefreiheit in Preußen 1810 veränderte sich das Verhältnis zwischen Meister und Gesellen. Die Meister betrachteten die Gesellen zunehmend als bloße Arbeitskräfte. Damit verloren die Gesellen ihr Zuhause in der Familie des Meisters und gingen deshalb auf Wanderschaft, um in der Ferne eine Anstellung zu finden. Auch Kolping ging auf Wanderschaft. Sein Weg führte ihn nach Sindorf, Düren, Lechenich und Köln. In dieser Zeit lernte er das Elend der wandernden Gesellen am eigenen Leibe kennen: kein Heim, keine Familie und keine Perspektive.³⁸⁸ Aus dieser erfahrungsreichen Zeit erwuchs der Impuls für sein späteres Handeln als Erwachsenenbildner und Sozialreformer.³⁸⁹

Adolph Kolping wurde am 13.04.1845 in der Kölner Minoritenkirche zum Priester geweiht. Seine erste Seelsorgestelle erhielt Kolping als zweiter Vikar an der St.-Laurentius-Pfarrkirche in Elberfeld und lernte im Gemeindeleben den Lehrer Johann Gregor Breuer kennen. Elberfeld, heute ein Stadtteil von Wuppertal, war ein Sinnbild der industriellen Revolution; Fabriken und verarmte Arbeiter prägten das Stadtbild. Am 06.11.1846 gründete der Lehrer Breuer den „Katholischen Jünglingsverein zu Elberfeld“³⁹⁰, der zum größten Teil aus jungen Handwerkern bestand. Ziel dieses Vereins war es, jungen Handwerkern Bildung, Geselligkeit und religiösen Halt zu bieten. Hier erblickte Kolping ein geeignetes Mittel zur Bewältigung der sozialen Probleme und engagierte sich immer mehr in dem Verein. Er hielt Vorträge und wurde im Mai 1847 zum zweiten Präses gewählt, der Verein wurde schließlich zum Ausgangspunkt des Kolpingwerkes.³⁹¹

Nach der Märzrevolution, im Oktober 1848, stellte Kolping den Plan auf, ähnliche Vereine wie der Elberfelder in ganz Deutschland zu gründen. Diese Gesellenvereine sollten vor allem den auf Wanderschaft befindlichen oder auswärts arbeitenden Handwerksgesellen eine seelische Heimstatt bieten und Bildungsarbeit betreiben, um die Handwerksgesellen für die Arbeit in ihrem Stande besser auszurüsten.³⁹²

³⁸⁶ Die wichtigsten Daten zu Adolph Kolping: 1826-37: Lehre und Gesellenzeit als Schumacher, 1837-41: Schüler des Marzellengymnasiums in Köln, 1841-44: Studium an der Universität München und Universität Bonn, 1844-45: Priesterseminar in Köln, 13.04.1845: Priesterweihe in der Minoritenkirche, 1845-49: Kaplan in Elberfeld, 07.05.1847: Zweiter Präses des 1846 gegründeten Gesellenvereins in Elberfeld, 01.04.1849: Domvikar in Köln, 06.05.1849: Gründung des Kölner Gesellenvereins; 01.01.1862: Rektor der Minoritenkirche, 22.04.1862: Päpstlicher Geheimkammerer, 27.10.1991: Seligsprechung in Rom (vgl. Kolpingwerk Deutschland: [03.03.2014] → . → Adolph Kolping und Göbels 1964, S. 227ff.).

³⁸⁷ Vgl. Scharff 1994, S. 34.

³⁸⁸ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → . → Adolph Kolping → 1813-1837.

³⁸⁹ Vgl. Scharff 1994, S. 33.

³⁹⁰ Der Elberfelder Gesellenverein stand den vormärzlichen Bildungsvereinen nahe. Die weiteren im Vormärz gebildeten und religiös bestimmten Vereinigungen waren keine Bildungsvereine; sie übernahmen caritative Aufgaben (v. Balser 1959, S. 213). Im Gegensatz zu Frankreich setzten die Kirchen in den deutschen Staaten die konfessionell gebundene Erwachsenenbildung erst seit 1848 ein. Zuvor gab es jedoch einzelne Personen, die die Erwachsenenbildung – genau gesagt ausschließlich die Berufsbildung – in bestimmtem Rahmen förderten, wie etwa Franz Josef Buß und der Pfarrer Oberlin (v. Balser 1959, S. 82, 213 u. 343 und Wolgast 1996, S. 20f.).

³⁹¹ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1845-1849; Balser 1959, S. 213; Olbrich 2001, S. 68 und Scharff 1994, S. 33.

³⁹² Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1845-1849; Balser 1959, S. 214; Dikau 1968, S. 72; Olbrich 2001, S. 68 und Scharff 1994, S. 33. Die „Statuten des katholischen Jünglingsvereins zu Elberfeld 1848“ siehe Göbels 1964, S. 15ff.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Der Kölner Gesellenverein war der zweite Gesellenverein und wurde von Kolping am 06.05.1849, gemeinsam mit mindestens 19 Gesellen, gegründet; im Januar 1850 gab es bereits 550 Mitglieder.³⁹³ Er konzipierte auch die Vereinsstatuten.³⁹⁴ Als Zweck dieses Vereins wurden genannt: Fortbildung und Unterhaltung der Gesellen Kölns zur Anregung und Pflege eines kräftigen religiösen und bürgerlichen Sinnes und Lebens, um dadurch einen tüchtigen, ehrenwerten Meisterstand heranzubilden.³⁹⁵ In der ersten Phase wurden weitere Gesellenvereine in Düsseldorf, Bonn, Aachen, Essen und Koblenz gegründet.³⁹⁶ Damit die Ausbreitung in geregelten Bahnen verlief, schuf Kolping verbindliche Grundlagen für den Verein. So schlossen sich auf seine Anregung hin bereits 1850 die ersten Vereine – Elberfeld, Köln und Düsseldorf – zum „Rheinischen Gesellenbund“, dem späteren „Katholischen Gesellenverein“ zusammen,³⁹⁷ der 1935 in „Kolpingwerk“ umbenannt wurde.³⁹⁸

1852 wurde in Köln das erste Gesellenhaus eröffnet, um den wandernden Gesellen neben einer ordentlichen Unterkunft auch Weiterbildung anzubieten.³⁹⁹ Die wandernden Gesellen trugen Kolpings Vereinsidee in die Welt hinaus. Bis zu Kolpings Tode existierten 420 Gesellenvereine mit über 24.000 Mitgliedern in Deutschland sowie in zahlreichen europäischen Ländern und in Nordamerika.⁴⁰⁰

Ende des 19. Jahrhunderts bildeten sich in den größeren Vereinen Fachabteilungen. Dort wurden den Angehörigen verschiedener Berufszweige spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, die der Vorbereitung auf die Meisterprüfung dienten. Hier leistete der Katholische Gesellenverein ganzen Generationen von Handwerkern einen unersetzlichen Dienst für die berufliche Qualifizierung.⁴⁰¹

In der NS-Zeit erfuhren die Gesellenvereine erhebliche Beeinträchtigungen. Angesichts der bedrohlichen Entwicklung entschloss sich die deutsche Zentralversammlung im September 1933 zur Änderung: Neben den bisherigen Gesellenvereinen trat die „Gruppe Altkolping“. Die ehemaligen Gesellenvereine wurde 1935 umbenannt in „Gruppe Kolping“, der deutsche Zentralverband in „Deutschen Kolpingfamilien“⁴⁰² und der Gesamtverband in „Kolpingwerk“. In dieser Zeit wurde das Kolpingwerk zwar in seiner Tätigkeit eingeschränkt, aber nicht verboten.⁴⁰³

³⁹³ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1849-1865 und Scharff 1994, S. 34.

³⁹⁴ Die Mitgliedschaft war ausschließlich auf ledige männliche Handwerksgesellen beschränkt. Verheiratete oder Selbstständige konnten kein Mitglied sein. Fabrikarbeitern, die ein Handwerk erlernt hatten, stand der Eintritt offen (vgl. Kolpingwerk Deutschland [03.03.2014] → Kolping → Verbandsgeschichte → 1846 bis 1865).

³⁹⁵ Vgl. Scharff 1994, S. 34.

³⁹⁶ Vgl. Olbrich 2001, S. 68.

³⁹⁷ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1846 bis 1865.

³⁹⁸ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → Kolping.

³⁹⁹ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1846 bis 1865. 1854 folgten protestantische Herbergen zur Heimat für wandernde Handwerksgesellen dem Beispiel Kolping-Gesellenhaus nach (vgl. Balsler 1959, S. 214). Heute gibt es in Deutschland ca. 220 Kolpinghäuser mit einem sehr differenzierten Angebot. Viele bieten jungen Menschen in Ausbildung Unterkunft, Verpflegung und pädagogische Begleitung an. Häufig arbeiten diese Kolpinghäuser mit Einrichtungen des Kolping-Bildungswerkes zusammen, um Jugendlichen mit verminderten Ausbildungschancen den Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Darüber hinaus werden Kolpinghäuser auch entweder als Hotels und Restaurants geführt oder von den örtlichen Kolpingfamilien sowie von anderen kirchlichen und kommunalen Gruppen als Vereinshäuser sowie für bildende und gesellige Zwecke genutzt (vgl. Kolpinghäuser: <http://www.kolpinghaeuser.de/> [03.03.2014] → Kolpinghäuser).

⁴⁰⁰ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1849-1865. Die Bildungsarbeit umfasste allgemeinbildende und berufsbezogene Themen sowie die religiöse Bildung (vgl. Kolpingwerk Deutschland [03.03.2014] → Kolping → Verbandsgeschichte → 1846 bis 1865).

⁴⁰¹ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → . → Verbandsgeschichte → 1865 bis 1901.

⁴⁰² Die Bezeichnung „Kolpingfamilie“ war 1871 erstmals in einer kirchlichen Ansprache zu hören: Beim 25. Stiftungsfest des Gesellenvereins nennt Generalpräses Schäffer den Gesellenverein „Kolpingfamilie“ (vgl. Göbels 1964, S. 231).

⁴⁰³ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → . → Verbandsgeschichte → 1933 bis 1945 und <http://de.wikipedia.org/wiki/Kolpingwerk> (03.03.2014).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges kam die traditionelle berufliche Wanderschaft, die ja für den katholischen Gesellenverein ein entscheidendes Element gewesen war, so gut wie zum Erliegen. Zudem war der Gesellenverein nicht mehr der alte; innerhalb der Deutschen Kolpingfamilie überwog der Anteil der beruflichen und familiär etablierten Mitglieder (Gruppe Altkolping) gegenüber der traditionellen Zielgruppe der ledigen Handwerker-Gesellen (Gruppe Kolping). Dies führt zwangsläufig zu konkreten Änderungen bei der Verbands- und Bildungsarbeit. Außerdem gab es weitere Faktoren, welche die Umwandlung des Vereins vom Gesellenverein zur Kolpingfamilie beitrugen.⁴⁰⁴

Die Kolpingfamilie von heute ist nicht mehr der Katholische Gesellenverein von einst. Sie ist vielmehr ein soziales Netzwerk vor Ort und engagiert sich u. a. in der Jugend- und Erwachsenenbildung, für humanitäre Projekte in der Dritten Welt und in der katholischen Jugend- und Seniorenarbeit. Bildungsarbeit wird in bundesweit 260 Kolpinghäusern und 200 Einrichtungen des Kolping-Bildungswerkes geleistet.⁴⁰⁵ Die Bildungswerke, die im Laufe der 1960er Jahre ins Leben gerufen wurden,⁴⁰⁶ bieten neben der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung noch weitere Weiterbildungsmöglichkeiten an, und zwar den Zweiten Bildungsweg, Lehrgänge⁴⁰⁷, Seminare und Kurse.⁴⁰⁸ Den Bildungsangeboten zufolge, die auf der Website der Kolping-Bildungswerke gezeigt werden, spielt die berufliche Weiterbildung im technischen Bereich, eine untergeordnete Rolle; die Themen der Seminare und Kurse konzentrieren sich auf Sprachen, Computer und Wirtschaft.⁴⁰⁹

1.9.2 Der Dritte Bildungsweg

Für qualifizierte Berufstätige ohne Abitur bestehen in allen Bundesländern nachträglich zwei Möglichkeiten, eine Studienberechtigung zu erlangen: entweder durch den erwähnten Zweiten Bildungsweg oder durch den Dritten Bildungsweg – Studieren ohne Abitur.

Seit den 1990er Jahren eröffnen die von Ländern erlassenen Regelungen des Dritten Bildungswegs den Hochschulzugang für berufliche Qualifizierte. Lange Zeit war dieser Zugang nur mittels einer Eignungsprüfung möglich – seit 1959 durch einen KMK-Beschluss geregelt. Der KMK-Beschluss „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ vom 06.03.2009 hat die formalen Hürden für den Hochschulzugang deutlich gesenkt.⁴¹⁰ Nach Ziffer 1 dieses Beschlusses erhalten Inhaber beruflicher Aufstiegsfortbildungsabschlüsse – das heißt Meister, Fachwirt und Inhaber gleichgestellter Abschlüsse – deutschlandweit eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Sie können in der Regel „jedes Fach“⁴¹¹ ihrer Wahl an

⁴⁰⁴ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → . → Verbandsgeschichte → 1945-1971. Es fanden zunehmend Menschen aus unterschiedlichen Berufen und sozialen Schichten Interesse an der Kolpingfamilie: In den 1950er-Jahren konnten auch Jugendliche und seit 1966 auch Frauen und Mädchen Mitglieder werden (vgl. ebenda).

⁴⁰⁵ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → Kolping → Verband → Gliederung und ebenda → Kolping → Verbandsgeschichte; <http://de.wikipedia.org/wiki/Kolpingwerk> (03.03.2014).

⁴⁰⁶ Vgl. Kolpingwerk Deutschland (03.03.2014) → .. → 1945-1971.

⁴⁰⁷ Die Angebote der Lehrgänge sind vielfältig: Mit dem Abschluss wird ein KA- (Kolping-Akademie) bzw. IHK-Zertifikat erlangt, z.B. Fernunterricht: Praktischer Betriebswirt (KA), Fachwirt Erziehungswesen (KA), Betriebswirt Sozial- und Gesundheitswesen (KA) usw. (vgl. Kolping Bildung in Ober- und Mittelfranken: <http://www.kolpingbildung.de/> [03.03.2014] → Lehr- und Studiengänge); Geprüfter Wirtschaftsfachwirt (IHK), Geprüfter Bilanzbuchhalter (IHK), Geprüfter Industriefachwirt (IHK), Geprüfter Technischer Betriebswirt (IHK) usw. (vgl. Kolping-Bildungswerk Amberg: <http://www.kolping-ostbayern.de> [03.03.2014] → Wirtschaft und Verwaltung [Es gibt weitere Fachrichtungen, und zwar Sozial- und Gesundheitswesen, EDV und IT sowie Sprachen]).

⁴⁰⁸ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Kolping-Bildungswerk> (03.03.2014) und Webseiten der Bildungswerke. Zu aktuellen Angeboten von Bildungsmaßnahmen der Kolping-Bildungswerke siehe u. a. Arbeitsgemeinschaft Kolping Bildungsunternehmen Deutschland (vgl. <http://www.kolping-bildungsunternehmen.de> [03.03.2014] → Bitte einloggen (Intranet-Login) → Standorte → einzelnes Bildungswerk).

⁴⁰⁹ Vgl. Webseiten der Kolping-Bildungswerke.

⁴¹⁰ Vgl. Ulbricht 2012, S. 40 und Weiß 2011, S. 2.

⁴¹¹ In Brandenburg und Sachsen erhalten Meister nicht die allgemeine, sondern die fachgebundene Hochschulzu-

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

einer Universität oder Fachhochschule studieren, ohne weitere Eignungsprüfungen ablegen oder Probezeiten durchführen zu müssen. Nach Ziffer 2 erhalten beruflich qualifizierte Bewerber ohne Aufstiegsfortbildungen eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung, wenn sie sowohl einen Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf und mindestens dreijährige Berufspraxis als auch einen erfolgreichen Abschluss eines Eignungsfeststellungsverfahrens – durchgeführt durch eine Hochschule oder staatliche Stelle – bzw. eines Probestudiums nachweisen können. Ihr Studienfach muss grob ihrer bisherigen beruflichen Fachrichtung entsprechen.⁴¹² Es gibt keine amtliche Statistik über die Zahl der Personen, die jährlich über den Dritten Bildungsweg eine Studienberechtigung erlangen; man kann sie nur schätzen. Die Zahl setzt sich aus oben erwähnten zwei Personengruppen: Absolventen einer Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Inhaber von Fachschulabschlüssen: im Jahr 2010 rund 56.000 Studienberechtigte) und Ausgebildete mit drei Jahren Berufserfahrung (im Studienjahr 2010 etwa 62.000 Personen).⁴¹³ Obwohl die Zahl der Studienberechtigten nicht klein ist, ist der Anteil aller Studierenden – aus verschiedenen Quellen, die ihr Studium durch Dritten Bildungsweg aufgenommen haben, ohne großen Unterschied und sehr gering (Tab. 1.9.2-1 bis Tab. 1.9.2-3).

Tabelle 1.9.2-1: Deutsche Studienanfänger/-innen (2006) nach Art der Studienberechtigung (in %)

	Universitäten	Fachhochschulen	insgesamt
● Gymnasium	93,0	44,0	76,6
● Zweiter Bildungsweg	2,1	5,5	3,3
● Dritter Bildungsweg	0,9	1,9	1,2
● Fachoberschule/Fachhochschulreife	1,8	46,2	16,6
● Sonstige/k. A.	2,2	2,4	2,3
insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Machocki/Schwabe-Ruck 2008, S. 26 (N = 240.018)

Tabelle 1.9.2-2: Anteil beruflich Qualifizierter ohne Abitur an den Studierenden

Wintersemester/Sommersemester	Alle Studierende ¹	Studierende über den Dritten Bildungsweg ²	
		absolut	%
1992/1993	1.726.029	8.213	0,5
1994/1995	1.731.529	14.275	0,8
1996/1997	1.721.495	14.489	0,8
1998/1999	1.680.473	15.728	0,9
2000/2001	1.656.460	16.653	1,0
2002/2003	1.759.358	19.187	1,1
2004/2005	1.761.331	21.025	1,2
2006/2007	1.775.577	19.182	1,1
2008/2009	1.827.013	20.872	1,1
2010/2011	2.011.547	29.600	1,5

¹ ohne nicht-deutsche Abschlüsse

² Beruflich Qualifizierte und Begabtenprüfungen

Quelle: Ulbricht 2012, S. 40

gangsberechtigung (vgl. Ulbricht 2012, S. 40).

⁴¹² Vgl. KMK 2009; Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de> (27.08.2010) → Veröffentlichungen → Themenhefte „durchstarten“ → Bildungswege → Studieren ohne Abitur (Der dritte Bildungsweg: Studieren ohne Abitur, Stand: 20.07.2010); ebenda, ... → Studieren ohne Abitur → Zugangsvoraussetzungen (Stand: 20.07.2010) und ebenda, ... → Studieren ohne Abitur → weitere Zugangsmöglichkeiten (Stand: 16.07.2010). Mittlerweile gibt es in allen Ländern diese Regelungen. In fünf Bundesländern (Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) haben die Ausgebildeten mit Berufserfahrung eine direkte Studienberechtigung. Das heißt, sie brauchen keine Zugangsprüfung oder kein Probestudium (vgl. Ulbricht 2012, S. 40f.).

⁴¹³ Vgl. Ulbricht 2012, S. 40f.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 1.9.2-3: Anteil beruflich Qualifizierter ohne Abitur an Studienanfängern

Studienjahr (Sommer- und nachfolgendes Wintersemester)	alle Studienanfänger ¹	Studienanfänger über den Dritten Bildungsweg ²	
		abs.	%
1994	232.578	2.355	1,0
1996	234.790	2.507	1,1
1998	234.088	2.990	1,3
2000	265.999	3.078	1,2
2002	296.377	4.341	1,5
2004	297.596	5.092	1,7
2006	288.706	4.268	1,5
2008	334.002	5.175	1,5
2010	373.409	10.107	2,7

¹ ohne nicht-deutsche Abschlüsse

² Beruflich Qualifizierte und Begabtenprüfungen

Quelle: Ulbricht 2012, S. 41

Die Gründe für die winzigen Anteile, die in den oberen Tabellen gezeigt werden, liegen in Hemmnissen verschiedener Art, und zwar in der Information und Beratung, der Studienfinanzierung während der Studienzeit, dem Studienangebot und der Möglichkeit der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium. Würden die Rahmenbedingungen für die Studienberechtigten ohne Abitur verbessert, könnten die beruflich qualifizierten Studierenden quantitativ enorm zunehmen.⁴¹⁴

1.9.3 Deutsche Arbeitsfront (DAF)

Nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten wurden Gewerkschaften, Parteien und alle Einrichtungen der Arbeiterbildung aufgelöst. Damit endet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Anstelle der Gewerkschaften wurde am 10.05.1933 die „Deutsche Arbeitsfront“ (DAF) gegründet.⁴¹⁵

Die DAF war ein der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP) angeschlossener Verband und der Einheitsverband der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.⁴¹⁶ Die Rolle einer nationalsozialistischen Einheitsgewerkschaft wurde ihr jedoch nicht zuteil, weil die Ausgestaltung des Arbeitsrechts und der Tarifverhältnisse nicht zur ihren Kompetenzen zählte, sondern von einer neuen Instanz, den „Treuhändern der Arbeit“ (TdA) übernommen wurde. Der Aufgabenbereich der DAF blieb lange unklar.⁴¹⁷ Erst im Abkommen vom 27.11.1933 zwischen DAF, Reichsregierung und Industrie kam es erstmals zu einer verbindlichen Festlegung der Aufgaben der DAF.⁴¹⁸

⁴¹⁴ Vgl. Ulbricht 2012, S. 41f. und Weiß 2011, S. 2ff.

⁴¹⁵ Am 02.05.1933 besetzten die Nationalsozialisten alle Gewerkschaftshäuser (vgl. Eckert 1975, S. 273 und Scharff 1994, S. 84).

⁴¹⁶ Vgl. Scharff 1994, S. 84. Die Mitgliedschaft in der DAF war im Prinzip freiwillig, allerdings konnten sich Arbeiter und Angestellte einem Beitritt äußerst schwer entziehen. Neben den Einzelmitgliedern gehörten der DAF automatisch auch die Mitglieder der Reichskulturkammer, des Reichsnährstandes und der Organisationen der gewerblichen Wirtschaft an. Der Mitgliedsbeitrag betrug 1,5 % des Monatseinkommens. Neben den Einkünften aus den Beiträgen verfügte die DAF noch über das beschlagnahmte Vermögen der Gewerkschaften. Mithilfe dieses Vermögens gründete die DAF mehrere eigene Unternehmen wie z. B. das Volkswagenwerk, die Bank Deutscher Arbeit und das Heimstättensiedlungswerk (vgl. <http://www.fkg-wuerzburg.de/schule/faecher/geschichte/facharb/kiesel/data/daf.html> [08.09.2010]).

⁴¹⁷ Vgl. Möglich 1996, S. 50.

⁴¹⁸ Gemäß dieser Vereinbarung umfassten die Funktionsbereiche der DAF u. a. „Herstellung einer wahren Volksgemeinschaft“ und die „Erziehung aller im Arbeitsleben stehenden Deutschen zum nationalsozialistischen Staat und zur nationalsozialistischen Gesinnung“. Hinsichtlich der Weiterbildungsarbeit im Betrieb spielte das Abkommen eine besondere Rolle, weil ein von der Industrie gebilligter Erziehungsauftrag an die DAF gegeben wird (vgl. Möglich 1996, S. 53f.).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Grundlage für die Legitimation der DAF in Sachen Aus- und Weiterbildung war § 2 der Verordnung über die Deutsche Arbeitsfront des Führers vom 24.10.1934.⁴¹⁹

Seit ihrer Gründung wurde die DAF mehrfach umorganisiert. Die Reichsleitung der DAF – das Zentralbüro – gliederte sich in zehn Hauptarbeitsgebiete, die für unterschiedliche sozialpolitische Belange und Aufgaben eingerichtet waren. Für die betriebliche Weiterbildung waren das Amt für Berufserziehung und Betriebsführung und die NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude“⁴²⁰ zuständig; der Schwerpunkt lag im „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung“.⁴²¹

Neben den Mitgliedsbeiträgen und dem beschlagnahmten Vermögen finanzierte sich die DAF zusätzlich mit Gewinnen aus Wirtschaftsunternehmen, die der DAF gehörten oder an denen sie beteiligt war. Dazu gehörten Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaften, Bauunternehmen, Versicherungsgesellschaften, Banken, Verlags- und Druckereunternehmen, Werften, das VW-Automobilwerk in Wolfsburg und das Gemeinschaftswerk der DAF, in dem 1939 rund 500 gewerbliche Betriebe aller Art und ca. 14.000 Verkaufsstellen der früheren Konsumvereine zu einer Verkaufsorganisation zusammengeschlossen waren.⁴²²

1.9.4 Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW)

Die KAW wurde vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) im Herbst 1987 initiiert und nahm am 03.12.1987 ihre Arbeit auf.⁴²³ Sie ist eine „Plattform“ für die Kommunikation und Kooperation der in Deutschland im Bereich der Weiterbildung tätigen Träger, Verbände und Organisationen, der Hochschulen, der Sozialpartner und der für Weiterbildung Zuständigen in Bund, Ländern, Kommunen und Kreisen.⁴²⁴

⁴¹⁹ § 2: „Das Ziel der Deutschen Arbeitsfront ist die Bildung einer wirklichen Volks- und Leistungsgemeinschaft aller schaffenden Deutschen. Sie hat dafür zu sorgen, dass jeder Einzelne seinen Platz im wirtschaftlichen Leben der Nation in der geistigen und körperlichen Verfassung einnehmen kann, der ihn zur höchsten Leistung befähigt und damit den größten Nutzen für die Volksgemeinschaft gewährleistet“ (vgl. Büchter 2002, S. 342 und Möglich 1990, S. 170). In der nationalsozialistischen Terminologie wurden die berufliche Bildung und Weiterbildung auch „Berufserziehung“ und die berufliche Weiterbildung „wirtschaftsbezogene Erwachsenenbildung“ genannt (vgl. Olbrich 2001, S. 247f.).

⁴²⁰ Zur NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude“ siehe Feidel-Mertz 2011, S. 53f.

⁴²¹ Vgl. Möglich 1996, S. 55. Die zehn Hauptarbeitsgebiete im Jahr 1938 waren: 1. Adjutantur, 2. Stabsamt mit Rechtsamt, 3. Organisationsamt, 4. Personalamt, 5. Schulungsamt, 6. Sicherung des sozialen Friedens mit den Ämtern: Sozialamt, Amt für soziale Selbstverantwortung, Amt für Rechtsberatungsstellen, Jugendamt, Frauenamt, 7. Hebung des Lebensstandards mit den Ämtern: Amt für Berufserziehung und Betriebsführung, Amt für Volksgesundheit, NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude“, 8. Reichssachwaltung der DAF, 9. Der oberste Ehren- und Disziplinarhof der DAF, 10. Werkscharen der DAF (vgl. ebenda).

⁴²² Vgl. <http://www.fkg-wuerzburg.de/schule/faecher/geschichte/facharb/kiesel/data/daf.html> (08.09.2010) und <http://www.dhm.de/lemo/html/nazi/organisationen/daf/index.html> (08.09.2010).

⁴²³ Vgl. BMBW 1989, S. 10 u. 129. Die KAW fußte auf einem Grundsatz, der neben der Verknüpfung von beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarkt auch den gesellschaftlichen Strukturwandel und die Bewahrung ökonomischer Standards einschloss. Sie war gedacht als ein öffentlichkeitswirksames Instrument, um das Interesse an Weiterbildung in der Bevölkerung wachzuhalten und eine größere Öffentlichkeit auf die lebenswichtige Bedeutung der Weiterbildung für den Einzelnen und für das ganze Land aufmerksam zu machen (vgl. Kuhlenkamp 1999, S. 153 und Wolgast 1996, S. 76f.).

⁴²⁴ Vgl. BMBF 2000, S. 191; BMBF 2001b, S. 235; BMBF 2002, S. 236 und BMBF 2003, S. 223. Ziel der KAW war es, die Weiterbildung in ihrer ganzen Breite zu fördern. Sie sollte dazu beitragen, den notwendigen Dialog zwischen allen Beteiligten der Weiterbildung zu führen, Perspektiven und gemeinsame Konzepte in allen Bereichen der Weiterbildung zu entwickeln, die Weiterbildungsangebote attraktiver zu machen, diese vor allem regional und thematisch auszuweiten und vorhandene Kapazitäten besser zu nutzen und bei der Lösung der neuen gemeinsamen Aufgaben zusammenzuarbeiten (vgl. BMBW 1989, S. 129f.; BMBW 1990, S. 138 und Wolgast 1996, S. 77).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

In der KAW konstituierten sich sechs Arbeitskreise⁴²⁵, die ihre Arbeit selbst organisierten. Diese Arbeitskreise setzten zahlreiche Gruppen ein, in denen die von den Arbeitskreisen gestellten Themen aufgearbeitet wurden. Themen der beruflichen Weiterbildung wurden vorrangig im Bereich des Arbeitskreises 3 „Berufliche Weiterbildung und neue Technologien“ behandelt, der überwiegend mit Fragen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung befasst war. Fragen der beruflichen Weiterbildung wurden auch im Bereich der anderen Arbeitskreise mitbehandelt.⁴²⁶

Bis auf den Arbeitskreis 6 „Weiterbildung und Medien“ – der weiter arbeitete – beendeten fünf Arbeitskreise 1991 bzw. 1992 ihre Arbeit. Deshalb einigten sich die Vertreter der Weiterbildungsverantwortlichen in einem Spitzengespräch der KAW im Januar 1992 darauf, in Zukunft nur noch einen übergreifenden Arbeitskreis der KAW zu bilden, in dem alle Bereiche der Weiterbildung vertreten sind.⁴²⁷

Im Sommer 1995 fanden Gespräche mit allen Mitgliedern der KAW zur Strukturierung der künftigen Arbeit statt und es wurde beschlossen, dass die Arbeit ab 1996 auf wenige Themen konzentriert werden sollte. Neben dem jährlichen Plenum der KAW war künftig alle zwei Jahre ein „Forum“ der KAW zu Trends in der Weiterbildung vorgesehen. Die inhaltliche Arbeit sollte in zeitlich begrenzten Ad-hoc-Gruppen stattfinden.⁴²⁸

Im November 1999 beschloss die KAW eine Reform ihrer Arbeitsstruktur und verständigte sich darauf, dass sie künftig von einem dreiköpfigen Vorstand geleitet wurde, in dem die Bereiche der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung sowie der Wissenschaft vertreten waren. Zu den aktuellen Aufgaben der KAW gehören:

- Beratung und Impulsvermittlung für die Weiterbildungspolitik,
- Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern der KAW,
- Verbreitung von Weiterbildungsinnovationen,
- Förderung der Bedeutung und des Selbstverständnisses der Weiterbildung,
- Beratung von für den Weiterbildungsbereich wichtigen Themen und
- Auswertung internationaler Erfahrungen.

Das Plenum wird durch einen „Ständigen Ausschuss“ unterstützt, der vor allem die zu bearbeitenden Themen aufbereitet, Stellungnahmen zu aktuellen weiterbildungspolitischen Themen erarbeitet und die Fachtagungen sowie die Plenarsitzungen vor- und nachbereitet.⁴²⁹

⁴²⁵ Arbeitskreis 1: Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit; Arbeitskreis 2: Personale und soziale Kompetenzen; Arbeitskreis 3: Berufliche Weiterbildung und neue Technologien; Arbeitskreis 4: Wissenschaftliche Weiterbildung; Arbeitskreis 5: Bundeswehr und Weiterbildung; Arbeitskreis 6: Weiterbildung und Medien (vgl. BMBW 1989, S. 130).

⁴²⁶ Vgl. BMBW 1990, S. 138ff. Bis Ende 1991 hatten 20 der von Arbeitskreisen eingesetzten 35 Arbeitsgruppen ihre Arbeit abgeschlossen. In dieser Arbeitsphase (1987-1991) wurden eine Reihe von Modellversuchen, Projekten und Workshops erprobt, Vorschläge, Argumente und Empfehlungen zu unterschiedlichen Handlungsfeldern und Problembereichen erarbeitet und veröffentlicht (vgl. BMBW 1992, S. 131 und Wolgast 1996, S. 77).

⁴²⁷ Vgl. BMBW 1992, S. 131 und BMBW 1993, S. 148. Die Vertreter kamen aus rund 40 Wirtschaftsorganisationen sowie der Sozialpartner, kommunalen Spitzenverbände, Bundes- und Landesministerien sowie öffentlichen Rundfunkanstalten (vgl. BMBW 1992, S. 131).

⁴²⁸ Vgl. BMBWFT 1996, S. 130.

⁴²⁹ Vgl. BMBF 2000, S. 191; BMBF 2002, S. 236; BMBF 2003, S. 223 und Bericht der Vorsitzenden der Konzentrierten Aktion Weiterbildung (November 1999-Oktober 2002): http://www.bmbf.de/pub/kaw_bericht_der_vorsitzenden.pdf (09.11.2010).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 1.9.4-1: Die Themenschwerpunkte der KAW seit 1990

Jahr	Themenschwerpunkte
1990	Neustrukturierung der Weiterbildung in den neuen Bundesländern
1991	Fortsetzung der Arbeit in den sechs Arbeitskreisen und zahlreichen Untergruppen und Auf- und Ausbau eines bedarfsgerechten pluralen Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern
1992	Weiterbildung in den neuen Ländern, Weiterbildung und Europa sowie Weiterbildung von Frauen
1993	Weiterbildung in den neuen Ländern, fernunterrichtsgerechte Prüfungen, Nutzung von Fernsehsendungen in der Weiterbildung und Vorschläge für ein europäisches Bildungsfernsehen
1994	Fortsetzung ihrer Arbeit ⁴³⁰ , Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Werkstattgespräche: „Weiterbildung von Frauen in technikorientierten Berufen“ und „Ansätze für ein europäisches Bildungsfernsehen“
1995	Erarbeitung einer vertraglichen Regelung der urheberrechtlichen Fragen für die Wiederverwendung von Fernsehsendungen – zu nicht gewerblichen Bildungszwecken – in der Weiterbildung, Weiterbildung von Frauen, Total-Quality-Management in Betrieben, arbeitsplatznahes Lernen in der betrieblichen Weiterbildung usw.
1996	Fortsetzung ihrer Arbeit ⁴³¹ und Veranstaltung der ersten Sitzung des Plenums im Rahmen der neuen Struktur der KAW ⁴³²
1997	Lebenslanges Lernen
1998	selbstgesteuertes Lernen mit folgenden Inhalten: konzeptionelle Klärung des Begriffs „selbstgesteuertes Lernen“, Möglichkeiten und Erfahrungen zur Umsetzung dieses Konzeptes in die Praxis der Weiterbildung, Veränderung der Rolle der Weiterbildungsinstitutionen und Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien
1999	u. a. Beratung über eine Reform der Arbeitsstruktur der KAW
2000	Beratung für den Entwurf des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ und Erarbeitung der Vorschläge für die endgültige Programmgestaltung
2001	Fachtagung zu den Themen „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung“ und „Weiterbildungsberichterstattung“ sowie die Erörterung und Beratung von wichtigen Aktivitäten des Bundes und der Länder
2002	Erarbeitung von Empfehlungen des Ständigen Ausschusses zur „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung“ und zur „Berichterstattung in der Weiterbildung“
ab 2003	Qualitätsentwicklung/-sicherung von Personal und Einrichtungen, Zertifizierung informellen Lernens, Finanzierung Lebenslangen Lernens, Förderung der sozialen Integration und Bearbeitung internationaler Bezüge

Quelle: BMBW 1991, S. 117f.; BMBW 1992, S. 131; BMBW 1993, S. 148ff.; BMBW 1994, S. 147f.; BMBWFT 1995, S. 145f.; BMBWFT 1996, S. 129f.; BMBWFT 1997, S. 178; BMBWFT 1998, S. 161f.; BMBF 1999, S. 179; BMBF 2000, S. 191; BMBF 2001b, S. 235; BMBF 2002, S. 236 und BMBF 2003, S. 223

⁴³⁰ Im Jahr 1994 wurden u. a. folgende Ergebnisse der KAW veröffentlicht: die Broschüre „Unfreiwillig in den vorzeitigen Ruhestand – kann Weiterbildung helfen“, die Broschüre „Bildungschancen und Beschäftigungsperspektiven für Frauen in den neuen Bundesländern“ und die Broschüre „Wissenschaftliche Weiterbildung und Technologietransfer in den neuen Bundesländern“. Außerdem wurden die Ergebnisse des durch die KAW initiierten dreijährigen Projektes „Modellhafte Unterstützung der Weiterbildung in ausgewählten Regionen der neuen Bundesländer“ präsentiert (vgl. BMBWFT 1995, S. 145f.).

⁴³¹ Im Jahr 1996 wurden u. a. folgende Ergebnisse der KAW veröffentlicht: „Bewältigung des vorzeitigen Ruhestandes – Anforderungen an Rahmenbedingungen. Konzepte und Multiplikatoren in der Weiterbildung“, „Lernen und Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern in der Weiterbildung“ und „Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmaßnahmen im Hochschulkooperationsverbund für Grundwehrdienst- und Zivildienstleistende zur Studienorientierung und Studienvorbereitung“ (vgl. BMBWFT 1997, S. 178).

⁴³² In der Sitzung wurden die abschließenden Berichte der KAW-Gruppen „Weiterbildung und Europa“, „Weiterbildung von Frauen“, „Fremdsprachen“, „Weiterbildung in den neuen Ländern“ und des Arbeitskreises „Weiterbildung und Medien“ entgegengenommen. Außerdem beschlossen die Mitglieder des Plenums nach einer konstruktiven Diskussion, sich in ihrer weiteren Arbeit auf das Thema „Lebenslanges Lernen“ zu konzentrieren (vgl. ebenda).

1.9.5 EUROPASS, ECVET und EQR/DQR

(1) EUROPASS⁴³³

Das Mandat der Arbeitsgruppe Transparenz legte Ende 2003 einen Vorschlag für das Rahmenkonzept vor. Im November 2004 nahm der EU-Bildungsministerrat den „Beschluss über ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen“ (EUROPASS) an.

Am 01.01.2005 wurde der „neue“ EUROPASS eingeführt.⁴³⁴ Er hat zum Ziel, die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen zu verbessern und die Mobilität in Europa zu fördern. Mit dem EUROPASS können die europäischen Bürger ihre Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form präsentieren. Der EUROPASS schafft somit die Voraussetzungen dafür, die Transparenz von individuellen Lern- und Berufserfahrungen herzustellen und die Vergleichbarkeit der in den jeweiligen Mitgliedstaaten erworbenen Qualifikationen international möglich zu machen.⁴³⁵

Der EUROPASS besteht aus fünf Einzeldokumenten, und zwar dem Kern- bzw. Dachdokument – dem EUROPASS Lebenslauf⁴³⁶, dem EUROPASS Sprachenpass, dem EUROPASS Mobilität⁴³⁷, dem EUROPASS Diploma Supplement (Erläuterung zum Abschlusszeugnis) und dem EUROPASS Zeugniserläuterung.

In allen Ländern der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sind Nationale Europass Center (NEC) mit der Einführung des EUROPASS bestimmt worden. Alle NEC sind Teil eines Netzwerks, um den transnationalen Informations- und Erfahrungsaustausch sicherzustellen. Das deutsche NEC ist in der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB (NA-BIBB) angesiedelt. Es ist verantwortlich für die Ausgabe der EUROPASS Dokumente in Deutschland sowie für deren Bekanntmachung und Verbreitung. Neben seinen ursprünglichen Aufgaben führte das deutsche NEC 2013 zusätzlich bundesweit Fortbildungen für Lehrkräfte durch und bot gemeinsam mit der Nationalen Koordinierungsstelle ECVET (s. u.) Fortbildungen zum Thema „Lernergebnisorientierung im Europass Mobilität“ für Mobilitätsberater der Kammern an.⁴³⁸

(2) ECVET/DECVET

In der „Kopenhagener Erklärung“ vom 30.11.2002 wurde die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Aus- und Weiterbildung als Ziel formuliert und eine Arbeitsgruppe dafür eingerichtet. Am 31.10.2006 legte die Europäische Kommission ihren Vorschlag für ein „Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung“ (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) vor.⁴³⁹ Dann initiierte sie den Konsultationsprozess zum ECVET, der europaweit bis zum März 2007 durchgeführt wurde. Die Ergebnis-

⁴³³ Vgl. *europass* Deutschland: <http://www.europass-info.de/> (10.04.2014); BMBF 2004, S. 206; BMBF 2005, S. 271f.; BMBF 2006b, S. 320; BMBF 2007, S. 267f.; BMBF 2009a, S. 46; BMBF 2010, S. 51; BMBF 2011a, S. 89; BMBF 2012, S. 71; BMBF 2013a, S. 82f.; BMBF 2014a, S. 147 und BIBB 2009, S. 311.

⁴³⁴ Vgl. BMBF 2005, S. 271 und BMBF 2006b, S. 320. Der „alte“ EUROPASS – der EUROPASS Berufsbildung – wurde am 01.01.2000 eingeführt und galt für alle Formen der alternierenden Berufsausbildung einschließlich des Hochschulbereichs sowie für berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. BMBF 2004, S. 209). Zum Thema EUROPASS Berufsbildung siehe auch BMBF 2000, S. 204; BMBF 2002, S. 259 u. BMBF 2003, S. 235.

⁴³⁵ Eine Niveaueinstufung von Qualifikationen nach EQR/DQR kann die EUROPASS-Dokumente verständlicher machen und die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen erhöhen (vgl. B-L-KS DQR 2013 [DQR-Handbuch], S. 8). Das DQR-Handbuch wird von der B-L-KS DQR weiterentwickelt werden und jährlich in aktualisierter Version erscheinen (vgl. B-L-KS DQR 2013 [DQR-Handbuch], S. 6).

⁴³⁶ Seit Einführung 2005 wurden europaweit über 32 Mio. EUROPASS Lebensläufe erstellt (vgl. BMBF 2014a, S. 147).

⁴³⁷ Zwischen 2005 und April 2012 wurden in Deutschland über 100.000 Dokumente EUROPASS Mobilität ausgestellt (vgl. *europass* Deutschland: <http://www.europass-info.de/> (10.04.2014) → Presse → Pressemitteilungen → Ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse).

⁴³⁸ Vgl. BMBF 2014a, S. 147.

⁴³⁹ Vgl. BMBF 2007, S. 265.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

se der Konsultation wurden im Dezember 2007 dem europäischen Ausschuss für Berufsbildung zur Beratung vorgelegt.⁴⁴⁰ Am 18.06.2009 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union eine Empfehlung zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung. Mit der Empfehlung soll die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung von in verschiedenen Kontexten erworbenen Lernergebnissen erleichtert werden. Im Rahmen des lebenslangen Lernens soll die Übertragbarkeit von erworbenen Kompetenzen zwischen verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und innerhalb des Arbeitsmarktes gefördert werden. Das Leistungspunktesystem wird ab dem Jahr 2012 eingeführt und von einer Erprobungsphase flankiert. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, bis 2014 entsprechende praxisorientierte Verfahren und Instrumente zu entwickeln und zu erproben. 2013 hat die Europäische Kommission gemeinsam mit Experten aus den Mitgliedstaaten Mustervorlagen der ECVET-Instrumente Partnerschafts- und Lernvereinbarung entwickelt, um die Qualität grenzüberschreitender Mobilitätsmaßnahmen zu verbessern.⁴⁴¹

Das ECVET zielt darauf, die Transparenz, Mobilität und Durchlässigkeit über Ländergrenzen hinweg sowie zwischen den Bildungsbereichen zu fördern – beispielsweise zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung (geregelt nach §§ 53 und 54 BBiG). Der ECVET-Ansatz beruht auf dem Konzept von Lernergebnissen. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz definiert; diese sollen zu Einheiten von Lernergebnissen (Units) gebündelt und mit Leistungspunkten belegt werden. Die Orientierung an Lernergebnissen ermöglicht es auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu bewerten und damit auf den Erwerb einer Qualifikation anrechenbar zu machen.⁴⁴²

Zur Umsetzung von ECVET in Deutschland hat das BMBF im Herbst 2007 die Pilotinitiative „Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ gestartet (DECVET) und am 01.11.2010 bei der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB (NA-BIBB) die Nationale Koordinierungsstelle ECVET (NKS-ECVET) eingerichtet, um die Bildungsakteure bei der Erprobung von ECVET zu informieren, zu beraten und zu unterstützen.⁴⁴³

(3) EQR/DQR

Die EU-Bildungsminister und die EU-Kommission legen den im Europäischen Frühjahrsrat versammelten Staats- und Regierungschefs regelmäßig einen Zwischenbericht vor. Der am 26.02.2004 verabschiedete Zwischenbericht enthielt u. a. ein Mandat zur Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQF).⁴⁴⁴ Am 08.07.2005 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag „Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen“ vorgelegt, der ein umfassendes Konzept eines bildungsbereichsübergreifenden Systems von acht Niveaustufen beinhaltet.⁴⁴⁵ Im November 2006 hat der EU-Bildungsministerrat eine politische Einigung zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) beschlossen.⁴⁴⁶

⁴⁴⁰ Vgl. BMBF 2008, S. 291ff.

⁴⁴¹ Vgl. BMBF 2009a, S. 46; BMBF 2010, S. 51; BMBF 2011a, S. 88; BMBF 2012, S.69 ; BMBF 2013a, S. 80f.; BMBF 2014a, S. 144f.; BIBB 2009, S. 306f. und ECVET: <http://www.ecvet-info.de/> (11.04.2014) → ECVET. Die „Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung“ (ECVET) siehe „Amtsblatt der Europäischen Union C 155/11“ vom 08.07.2009 (vgl. ECVET [11.04.2014] → ECVET → ECVET-Empfehlung).

⁴⁴² Vgl. ECVET (11.04.2014) → ECVET.

⁴⁴³ Vgl. BMBF 2010, S. 51; BMBF 2011a, S. 88; BMBF 2014a, S. 145 und ECVET (11.04.2014) → Nationale Koordinierungsstelle ECVET. Die DECVET-Pilotinitiative ist beendet (Laufzeit: 11/2007-09/2012, Fördervolumen: rund 4,5 Mio. €) (vgl. BMBF 2013a, S. 71f.). Die Ergebnisse der DECVET-Pilotinitiative siehe „Durchlässigkeit und Transparenz fördern – DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung“ vom BMBF (Stand: Dezember 2012): http://www.bmbf.de/pub/DECVET_Durchlaessigkeit_und_Transparenz_foerdern.pdf (04.04.2014). Zum Thema „DECVET“ siehe auch BIBB 2010, S. 392f.; BIBB 2011, S. 372ff.; BMBF 2012, S. 86f.; BMBF 2013a, S. 71f. und BMBF 2014a, S. 108 u. 125f.

⁴⁴⁴ Vgl. BMBF 2005, S. 270.

⁴⁴⁵ Vgl. BMBF 2006b, S. 321.

⁴⁴⁶ Vgl. BMBF 2007, S. 263f.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen – EQR (Qualifications Framework for Lifelong Learning – EQF) soll zu mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen in Europa führen. Als Instrument zur Förderung des lebenslangen Lernens und der grenzüberschreitenden Mobilität teilt der EQR die Qualifikationen der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung in einem einheitlichen System in acht Niveaus ein. Die Niveau-Zuordnung orientiert sich an Lernergebnissen bzw. Kompetenzen, die eine Person tatsächlich erworben hat. Dabei spielen bislang wichtige Faktoren wie die Ausbildungsdauer und der Bildungsweg keine Rolle. Der EQR hat dabei die Funktion eines übergeordneten „Metaqualifikationsrahmens“: Die Mitgliedstaaten der EU sind aufgefordert, die vom EQR vorgegebene Kategorisierung zur Beschreibung von Berufsqualifikationen auf nationaler Ebene anzuwenden. Es sollen folglich Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) erstellt werden, die die internationalen Niveaustufen auf das nationale Bildungssystem beziehen.⁴⁴⁷

In Deutschland haben sich das BMBF und die KMK im Oktober 2006 darauf verständigt, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu entwickeln.⁴⁴⁸ Zur Erarbeitung des DQR wurde Anfang des Jahres 2007 die Bund-Länder-Koordinierungsgruppe DQR (B-L-KS DQR) eingesetzt. Um weitere relevante Akteure in den Erarbeitungsprozess einzubeziehen, haben Bund und Länder zudem einen Arbeitskreis DQR (AK DQR) mit der Zielsetzung einberufen, bildungsbereichsübergreifend zu einer gemeinsamen Begrifflichkeit und einem praxistauglichen DQR zu gelangen. Am 22.03.2011 verabschiedete der AK DQR die endgültige Fassung, die am 31.01.2012 von Spitzenvertretern der Bundesregierung (BMBF und BMWi), der KMK, der WMK der Länder (Wirtschaftsministerkonferenz), des ZDH, des DIHK, der BDA, der DGB und des BIBB bestätigt. Im Dezember 2012 hat Deutschland den Bericht⁴⁴⁹ zur Referenzierung des DQR zum EQR vor der „EQF Advisory Group“ der Europäischen Kommission präsentiert. Am 01.05.2013 wird der DQR offiziell eingeführt.⁴⁵⁰

Wie der EQR besteht der DQR aus acht Niveaustufen, die allgemein über einen Niveauindikator sowie über die erforderliche Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) und personale Kompetenz (Sozialkompetenz und Selbstständigkeit) charakterisiert werden.⁴⁵¹ Die mit allgemeinbildenden Abschlüssen verbundenen Qualifikationen⁴⁵² und Ergebnisse des nichtformalen und informellen Lernens⁴⁵³ werden vorerst von der Zuordnung ausgenommen. Die Qualifikationen der beruflichen Fortbildungen/Aufstiegsweiterbildungen werden den Niveaus 5 bis 7 zugeordnet (Tab. 1.9.5-1 u. Tab. 1.9.5-2). Ab Januar 2014 wird das zutreffende EQR-/DQR-Niveau auf den Zeugnissen der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie Europass-Dokumenten ausgewiesen.⁴⁵⁴

⁴⁴⁷ Vgl. BMBF 2005, S. 271f.; BMBF 2006b, S. 321f.; BMBF 2007, S. 264; BMBF 2008, S. 290; BMBF 2009a, S. 45; BMBF 2010, S. 50; BMBF 2011a, S. 87; BMBF 2012, S. 69; BMBF 2013a, S. 80; BIBB 2009, S. 302 u. 307; B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 7f. und B-L-KS DQR 2013 (Anhang C). Die Entwicklung von Nationalen Qualifikationsrahmen in den EU-Ländern (Stand: Dezember 2008) siehe BIBB 2009, S. 302ff.

⁴⁴⁸ Bisher haben 20 der 36 Länder, die sich auf freiwilliger Basis an der Umsetzung des EQR beteiligen, nationale Qualifikationsrahmen entwickelt (vgl. BMBF 2014a, S. 144).

⁴⁴⁹ Vgl. BMBF 2013b.

⁴⁵⁰ Vgl. B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 5-11 und Esser 2012, S. 47. Zum Thema „DQR“ siehe auch BMBF 2007, S. 265; BMBF 2008, S. 290; BMBF 2009a, S. 45; BMBF 2010, S. 50f.; BMBF 2011a, S. 87; BMBF 2012, S. 69; BMBF 2013a, S. 80; BMBF 2014a, S. 103f., 110, 125 u. 128; BIBB 2011, S. 374ff.; Blötz/Frank 2013, S. 36f.; Hanf 2012, S. 46ff. und Mölls 2013, S. 52f.

⁴⁵¹ Vgl. BMBF 2014a, S. 110 und B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 14 (Abb. 4).

⁴⁵² Vgl. B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 10 und Esser 2012, S. 49.

⁴⁵³ Vgl. B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 5f.; Gutschow 2013, S. 40ff.; „Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (Amtsblatt der Europäischen Union 2012/c 398/01)“ und „Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen – Stellungnahme des AK DQR zu den Empfehlungen der Arbeitsgruppen vom 22.11.2011 (Stand: 13.09.2012)“. Mit der Empfehlung vom 20.12.2012 wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, bis 2018 nationale Verfahren zur Validierung und Anerkennung von auf non-formalem und informellem Weg erworbenen Kompetenzen zu etablieren. Im Juli 2013 hat der BMBF daher eine Arbeitsgruppe „Validierung von non-formalen und informellen Lernen“ eingerichtet, um das Expertenwissen in diesem Themenfeld zu bündeln (vgl. BMBF 2014a, S. 125).

⁴⁵⁴ Vgl. BMBF 2014a, S. 104 u. 110.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 1.9.5-1: Die acht Niveaus des DQR und Zuordnung der berufsbezogenen Qualifikationen

Niveau	Zuordnung der formalen Qualifikationen
1	<ul style="list-style-type: none"> ● Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> ◆ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) ◆ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
2	<ul style="list-style-type: none"> ● Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> ◆ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) ◆ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ◆ Einstiegsqualifizierung (EQ) ● Berufsfachschule (berufliche Grundbildung)
3	<ul style="list-style-type: none"> ● Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) ● Berufsfachschule (mittlerer Schulabschluss)
4	<ul style="list-style-type: none"> ● Duale Berufsausbildung (3- und 3½-jährige Ausbildungen) ● Berufsfachschule (Assistentenberufe) ● Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG/HwO)
5	<ul style="list-style-type: none"> ● IT-Spezialist (Zertifizierter)* ● Servicetechniker (Geprüfter)*
6	<ul style="list-style-type: none"> ● Bachelor ● Fachkaufmann (Geprüfter)* ● Fachschule (Staatlich Geprüfter)* ● Fachwirt (Geprüfter)* ● Meister (Geprüfter)* ● Operativer Professional (IT) (Geprüfter)*
7	<ul style="list-style-type: none"> ● Master ● Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)*
8	<ul style="list-style-type: none"> ● Promotion

* berufliche Fortbildungen

Quelle: B-L-KS DQR 2013 (Anlage des Anhangs D), S. 2

Tabelle 1.9.5-2: Niveauindikatoren und die zugeordneten Qualifikationen der beruflichen Fortbildungen vom Niveau 5, 6 und 7

Niveau	Niveauindikatoren ¹	Qualifikationen der beruflichen Fortbildungen
5	Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	<ul style="list-style-type: none"> ● IT-Spezialist (Zertifizierter): 14 beruflichen Fortbildungen ● Servicetechniker (Geprüfter): Kraftfahrzeug-Servicetechniker und Zweirad-Servicetechniker²
6	Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.	<ul style="list-style-type: none"> ● Fachkaufmann (Geprüfter): 6 beruflichen Fortbildungen³ ● Fachschule (Staatlich Geprüfter)⁴ ● Fachwirt (Geprüfter): 21 beruflichen Fortbildungen⁵ ● Meister (Geprüfter)⁶ ● Operativer Professional (IT) (Geprüfter): 4 beruflichen Fortbildungen (IT-Berater, IT-Entwickler, IT-Ökonom und IT-Projektleiter)⁷
7	Über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategischer Professional (IT) (Geprüfter): 2 beruflichen Fortbildungen (Informatiker und Wirtschaftsinformatiker)⁸

¹ Der Niveauindikator charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld (vgl. B-L-KS DQR 2013 [DQR-Handbuch], S. 14).

Quelle: ¹ B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 19 (Niveau 5), 20 (Niveau 6) und 21 (Niveau 7); ² ebenda, S. 80f.; ³ ebenda, S. 139; ⁴ ebenda, S. 140ff.; ⁵ ebenda, S. 143ff.; ⁶ ebenda, S. 145-160; ⁷ ebenda, S. 160f.; ⁸ ebenda, S. 175.

1.9.6 EG- bzw. EU-Bildungsprogramme ab 1990

(1) COMETT II (1990-1994)⁴⁵⁵

Das Programm zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft im Technologiebereich (COMETT) trat im Januar 1987 in Kraft. Mit Beschluss vom Dezember 1988 wurde es für die Laufzeit 1990 bis 1994 als COMETT II fortgeführt.

Ziele des Programms waren:

- Schaffung eines europäischen Netzes in der Aus- und Weiterbildung zur besseren Nutzung der Ressourcen der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Technologie,
- Verbesserung der Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet fortgeschrittener Technologien und der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft,
- Deckung des spezifischen Qualifikationsbedarfs kleiner und mittlerer Unternehmen und
- Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau bei der Aus- und Weiterbildung insbesondere auf dem Gebiet fortgeschrittener Technologien.

⁴⁵⁵ Vgl. BMBW 1991, S. 161.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Gefördert wurden:

- Entwicklung und Ausbau von Ausbildungspartnerschaften „Hochschule – Wirtschaft“ sowie die regionale und sektorale Ausdehnung des europäischen Netzes,
- der grenzüberschreitende Austausch von Studenten und Hochschulabsolventen in der Wirtschaft sowie der Aufenthalt von Wissenschaftlern in Unternehmen und umgekehrt der Aufenthalt von Mitarbeitern aus Unternehmen an Hochschulen,
- gemeinsame Vorhaben zur Weiterbildung im Bereich der Technologie sowie zur multimedialen Fernausbildung und
- ergänzende vorbereitende und flankierende Maßnahmen.

(2) EUROTECNET (1990-1994)⁴⁵⁶

Ziel des Aktionsprogramms zur Förderung von Innovationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (European Technology Network for Training, EUROTECNET) war die Förderung von Aktivitäten in den Mitgliedstaaten, die der Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an die veränderten Qualifikationsanforderungen der neuen Informationstechniken und damit der Erhaltung und Schaffung neuer Arbeitsplätze dienen sowie die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt fördern. Kernpunkt des Programms war ein gemeinschaftsweites Netz von Modellvorhaben in den Mitgliedstaaten. Zu den Schwerpunkten gehörten:

- methodische Ansätze des selbstgesteuerten, projektorientierten Lernens bei der Einführung neuer Technologien; Self-learning-Competency in Gruppenarbeit; neue Rolle des Ausbilders,
- Einführung vernetzter, rechnerunterstützter Informationssysteme im Betrieb; Qualifizierung für CIM (Computerintegrierte Fertigungs)-Lösungen u. a. in mittelständischen Unternehmen und
- interaktive, offene Lernsysteme einschließlich CBT (Computergestütztes Lernen) im Zuge des selbstgesteuerten, handlungsorientierten Lernens.

(3) FORCE (1991-1994)⁴⁵⁷

Das Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Formation Continue en Europe, FORCE) hatte die folgenden Zielsetzungen:

- verstärkte Förderung von Investitionen in die berufliche Fort- und Weiterbildung,
- Förderung von Verbreitung und Demonstration beispielhafter Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, der Methodik und der Ausstattung,
- Förderung von Innovationen im Bereich des beruflichen Fort- und Weiterbildungsmanagements,
- den Auswirkungen der Vollendung des Binnenmarktes besser Rechnung zu tragen und
- größere Effizienz der Ausbildungsinstrumente.

(4) PETRA

(A) PETRA I (1988-1991)⁴⁵⁸

Ziel des EG-Aktionsprogramms für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben (Partnership in Education and Training I, PETRA I) war es, allen Jugendlichen in der Gemeinschaft, die dies wünschten, im Anschluss an die Vollzeitschulpflicht für eine mögliche Dauer von einem bis zu mehreren Jahren die Teilnahme an einer Berufsbildungsmaßnahme zu ermöglichen.

⁴⁵⁶ Vgl. BMBW 1990, S. 174f.; BMBW 1991, S. 160; BMBW 1992, S. 171; BMBW 1993, S. 171f. und BMBW 1994, S. 151f. Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 02.06.1983 wurde das Aktionsprogramm EUROTECNET (1983-1988) begründet. Das Ziel von EUROTECNET war es, angesichts des technologischen Wandels die Qualität beruflicher Bildung in Europa zu verbessern und gemeinsame Evaluationsinstrumente zu entwickeln (vgl. BMBW 1989, S. 169). Laut Ratsbeschluss vom 30.11.1989 wurde das neue EUROTECNET-Programm ab Januar 1990 über einen Zeitraum von fünf Jahren durchgeführt (vgl. BMBW 1990, S. 174). Seit 1983 sind insgesamt 282 Demonstrationsprojekte an EUROTECNET beteiligt (vgl. BMBW 1994, S. 151).

⁴⁵⁷ Vgl. BMBW 1991, S. 160f.; BMBW 1992, S. 171f.; BMBW 1993, S. 170f.; BMBW 1994, S. 151; BMBWFT 1995, S. 149 und Münk/Lipsmeier 1997, S. 146f.

⁴⁵⁸ Vgl. BMBW 1989, S. 169; BMBW 1990, S. 173f. und BMBW 1991, S. 159f.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

(B) PETRA II (1992-1994)⁴⁵⁹

PETRA II konsolidierte und erweiterte das Programm PETRA I und war für Personen von unter 28 Jahren bestimmt. Neu in PETRA II waren insbesondere der Austausch von Jugendlichen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Integration des bis dahin eigenständigen EG-Austauschprogramms für junge Arbeitnehmer sowie eine Verstärkung der gemeinschaftlichen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsinformation und -beratung.

(5) LINGUA (1990-1994)⁴⁶⁰

Hauptziel des Programms zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse in der Europäischen Gemeinschaft (LINGUA) war die quantitative und qualitative Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse zur Förderung der Kommunikationsfähigkeit – auch im Bereich beruflicher Bildung – innerhalb der Europäischen Gemeinschaft. Für das fünfjährige Programm standen insgesamt 200 Mio. ECU zur Verfügung.

(6) LEONARDO DA VINCI

(A) LEONARDO DA VINCI I (1995-1999)

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik I (LEONARDO DA VINCI I) hatte das Ziel, die Qualität der Berufsbildungspraxis in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur höheren Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme beizutragen.⁴⁶¹ Für die gesamte Laufzeit von fünf Jahren betrug das Budget unter Berücksichtigung von Aufstockungen 620 Mio. €.⁴⁶²

Gefördert wurden ausschließlich transnationale Aktionen (Austauschmaßnahmen⁴⁶³, Pilotprojekte und Forschungsprojekte), die zur Innovation der Berufsbildung in Europa beitragen.⁴⁶⁴ Im Rahmen dieses Programms fanden jährlich in allen Teilnehmerstaaten Ausschreibungen zu Austauschmaßnahmen, Pilotprojekten und Erhebungen/Studien zu den Kernbereichen der beruflichen Ausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Zusammenarbeit von Hochschule und Unternehmen statt.⁴⁶⁵

(B) LEONARDO DA VINCI II (2000-2006)

Das Programm LEONARDO II wurde mit einem Budget von 1,15 Mrd. € für sieben Jahre verabschiedet.⁴⁶⁶ Es verfolgte die Zielsetzung, die Qualität der Berufsbildung und die Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in Europa zu verbessern.⁴⁶⁷ LEONARDO II zeichnete sich durch eine Reihe an Änderungen im Vergleich zu LE-

⁴⁵⁹ Vgl. BMBW 1992, S. 170f.; BMBW 1993, S. 172ff.; BMBW 1994, S. 151 und BMBWFT 1995, S. 146.

⁴⁶⁰ Vgl. BMBW 1990, S. 175; BMBW 1991, S. 160; BMBW 1992, S. 171 und BMBWFT 1995, S. 147.

⁴⁶¹ Vgl. BMBWFT 1996, S. 132; BMBWFT 1997, S. 179; BMBWFT 1998, S. 183; BMBF 2000, S. 206 und Münk/Lipsmeier 1997, S. 147ff. Berufsbildung im Sinne dieses Programms bringt alle Formen und Bereiche berufsqualifizierender Bildung in den Zusammenhang eines umfassenden und lebensbegleitenden Lernens. Das Programm umfasst daher erstmalig die berufliche Ausbildung Jugendlicher, die berufliche Weiterbildung Erwachsener sowie die berufsqualifizierende Ausbildung an Fachhochschulen und Hochschulen (vgl. BMBWFT 1996, S. 131 und BMBWFT 1997, S. 179).

⁴⁶² Vgl. BMBF 2000, S. 206.

⁴⁶³ Für fachbezogene Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, Berufsschülern, jungen Arbeitnehmern und Ausbildern standen der Carl-Duisberg-Gesellschaft 1999 rund 8,4 Mio. DM (4,3 Mio. €) zur Verfügung. Von 1995 bis 1999 erhielten rund 40.000 Auszubildende, Arbeitnehmer, Ausbilder und Studenten die Möglichkeit, durch einen Aufenthalt in einem anderen europäischen Land ihre berufliche und persönliche Kompetenz zu stärken (vgl. BMBF 2000, S. 206).

⁴⁶⁴ Vgl. BMBWFT 1996, S. 132.

⁴⁶⁵ Vgl. BMBWFT 1996, S. 132; BMBWFT 1997, S. 179; BMBWFT 1998, S. 183 und BMBF 2000, S. 206.

⁴⁶⁶ Vgl. BMBF 2000, S. 16 u. 202.

⁴⁶⁷ Vgl. Becker 2001, S. 143ff.; BMBF 1999, S. 187; BMBF 2000, S. 202; BMBF 2001b, S. 20 u. 243; BMBF 2002, S. 259; BMBF 2003, S. 235; BMBF 2004, S. 208; BMBF 2005, S. 274; BMBF 2006b, S. 323 und BMBF 2007, S. 266.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

ONARDO I aus⁴⁶⁸ und wurde auf die Leitthemen konzentriert, und zwar Verbindung von Bildung und Beschäftigung, Innovationen in Aus- und Weiterbildung, Förderung des Unternehmergeistes sowie Entwicklung und Nutzung neuer Informationstechnologien.⁴⁶⁹

Als „Nationale Agentur“ für das Programm LEONARDO DA VINCI II in Deutschland wurde die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) am 01.01.2000 eingerichtet. Sie wurde von drei bzw. zwei Durchführungsstellen unterstützt, die im Unterauftrag die Maßnahme Mobilität durchführen: die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) bzw. die Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH¹ (InWEnt), der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) sowie die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit.^{2, 470}

(7) SOKRATES

(A) SOKRATES I (1995-1999)

Das Aktionsprogramm SOKRATES I förderte die europäische Dimension und die transnationale Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung (Schulen, Hochschulen und andere Bereiche). Für die fünfjährige Laufzeit standen 920 Mio. € zur Verfügung. SOKRATES I bestand aus drei Kapiteln, und zwar Hochschulzusammenarbeit, Fördermaßnahmen im Schulbereich und bereichsübergreifende Maßnahmen.⁴⁷¹

(B) SOKRATES II (2000-2006)⁴⁷²

SOKRATES II, das siebenjährige Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der

⁴⁶⁸ Unter anderem gab es nur noch fünf Maßnahmen, wobei die Maßnahme Mobilität nach Zielgruppen untergliedert war; das Antragsverfahren und die Verwaltung der Finanzmittel wurden weitgehend dezentralisiert. Circa 80% aller Fördermittel wurden von der Nationalen Agentur und – im Untervertrag – von drei Durchführungsstellen für Mobilitätsmaßnahmen verwaltet; im Jahr 2001 war LEONARDO II zu einem homogenen Berufsbildungsprogramm mit verschiedenen Förderinstrumenten geworden (vgl. BMBF 2001b, S. 243; BMBF 2002, S. 259; BMBF 2003, S. 235; BMBF 2004, S. 208; BMBF 2005, S. 274 und BMBF 2006b, S. 323).

⁴⁶⁹ Vgl. BMBF 2000, S. 202.

⁴⁷⁰ Vgl. BMBF 2000, S. 202.

¹ Die Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) ist eine 2002 durch Zusammenschluss der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) und der Carl-Duisberg-Gesellschaft e. V. (CDG) entstandene Organisation für Personal- und Organisationsentwicklung in der internationalen Zusammenarbeit in der Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH. InWEnt ist auch Träger der Entwicklungszusammenarbeit (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Internationale_Weiterbildung_und_Entwicklung_gGmbH [13.12.2010]).

² Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der BA schied am 01.09.2003 aus (vgl. BMBF 2004, S. 208).

⁴⁷¹ Vgl. BMBWFT 1996, S. 131f. Bereichsübergreifende Maßnahmen waren Förderung der Fremdsprachenkenntnisse (LINGUA), des offenen Unterrichts und der Fernlehre sowie der europäischen Dimension in der Erwachsenenbildung, Förderung des Informationsaustausches (EURYDICE), von Studienbesuchen für Bildungsexperten (ARION) und des bildungspolitischen Erfahrungsaustausches (vgl. BMBWFT 1996, S. 132). Im Rahmen von LINGUA wurde durch Austausche die Fortbildung für Fremdsprachenlehrer im außerschulischen Bereich und für Ausbilder von Betrieben (ca. 40 bis 50 im Jahr 1995/1996 und etwa 50 im Jahr 1996/1997) in einem anderen EU-Mitgliedstaat sowie durch gemeinsame Projekte für Jugendliche, die sich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung befanden (rund 150 bis 200 im Jahr 1995/1996 und rund 200 im Jahr 1996/1997), mit einer Partnereinrichtung in einem anderen EU-Mitgliedstaat gefördert (vgl. BMBWFT 1996, S. 132; BMBWFT 1997, S. 180 und BMBWFT 1998, S. 184); im Jahr 1999 beteiligten sich 1.700 Lehrer und Ausbilder am Austausch zum Fremdsprachenerwerb (vgl. BMBF 2000, S. 207).

⁴⁷² Vgl. BMBF 1999, S. 187; BMBF 2000, S. 16 u. 204; BMBF 2001b, S. 19f. u. 242f.; BMBF 2002, S. 258; BMBF 2003, S. 234f.; BMBF 2004, S. 208; BMBF 2005, S. 275; BMBF 2006b, S. 324; BMBF 2007, S. 267 und Becker 2001, S. 250ff., 280ff. u. 290ff. Das Jahr 2000 war noch ein Übergangsjahr zwischen SOKRATES I und II. In dieser Zeit wurden noch nicht alle Neuerungen im Programm SOKRATES II eingeführt (vgl. BMBF 2000, S. 204).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

allgemeinen Bildung, hatte ein Budget von 1,85 Mrd. €. ⁴⁷³ Es umfasste acht Aktionen, und zwar COMENIUS (Schulbildung mit 27 % des Budgets), ERASMUS (Hochschulbildung mit 51 % des Budgets), GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung mit 7 % des Budgets), LINGUA (Fremdspracherwerb), MINERVA (Multimedia im Bildungsbereich), gemeinsame Aktion, Beobachtung und Innovation sowie flankierende Maßnahmen. ⁴⁷⁴ SOKRATES II enthielt auch Anknüpfungspunkte für die berufliche Bildung: Die in der Aktion COMENIUS 1 und 2 sowie GRUNDTVIG 3 zur Verfügung gestellten Mittel wurden u. a. für Fortbildungskurse und Praktika des Lehrpersonals im europäischen Ausland genutzt. ⁴⁷⁵

(8) Programm für Lebenslanges Lernen (2007-2013) ⁴⁷⁶

Das Programm führt die Programme SOKRATES II und LEONARDO DA VINCI II zusammen. Es gliederte sich in vier an den Bildungsbereichen Schule (COMENIUS), Hochschule (ERASMUS), Berufsbildung (LEONARDO DA VINCI) und Erwachsenenbildung (GRUNDTVIG) orientierte Unterprogramme sowie in ein bildungsbereichsübergreifendes Querschnittsprogramm und eine Förderlinie für ausgewählte europäische Bildungsinstitutionen.

1.9.7 EQAVET und LQW

(1) EQAVET

Mit der „Empfehlung zum Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ (European Quality Assurance in Vocational Education and Training [EQAVET]) im Jahr 2009 wurde die Grundlage für die engere Zusammenarbeit der EU-Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet gelegt und damit der sogenannte EQAVET-Prozess in Gang gesetzt. ⁴⁷⁷ Dieser Prozess, eine Qualitätssicherungsinitiative von 33 europäischen Staaten, resultiert aus dem Bestreben, die unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in Europa durch ein gemeinsames Verständnis von Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und vergleichbarer sowie transparenter zu machen, um in naher Zukunft den „Bildungsraum Europa“ zu verwirklichen. In diesem Prozess werden der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET), das EU-Programm für Lebenslanges Lernen (LLL) und das europäische Netzwerk für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ENQA-VET ⁴⁷⁸) verbunden.

Die EQAVET-Empfehlung basiert nicht auf einem spezifischen Qualitätsmodell. Sie beschreibt vielmehr Kriterien, den Zyklus eines vierphasigen Qualitätssicherungsprozesses (Tab. 1.9.7-1) sowie zehn als Orientierungshilfe dienende Referenzindikatoren (Tab. 1.9.7-2). Wesentlich ist, dass der Europäische Bezugsrahmen als „Werkzeugkasten“ zu verstehen ist, aus dem die Anwender aus den zehn Indikatoren jene auswählen, die ihnen für die Anforderungen ihres eigenen Qualitätssicherungssystems als geeignet erscheinen.

⁴⁷³ Vgl. BMBF 2000, S. 16; BMBF 2001b, S. 19 u. 242; BMBF 2002, S. 258; BMBF 2003, S. 234 und BMBF 2004, S. 208. SOKRATES II sollte gemeinsam mit dem Programm LEONARDO DA VINCI II das Konzept des lebensbegleitenden Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen (vgl. BMBF 2000, S. 16 u. 204; BMBF 2001b, S. 19f. u. 242; BMBF 2002, S. 258 und BMBF 2003, S. 234).

⁴⁷⁴ Vgl. BMBF 2000, S. 204; BMBF 2001b, S. 242f.; BMBF 2002, S. 258; BMBF 2003, S. 234 und BMBF 2004, S. 208.

⁴⁷⁵ Vgl. BMBF 2004, S. 208; BMBF 2005, S. 275; BMBF 2006b, S. 324 und BMBF 2007, S. 267.

⁴⁷⁶ Vgl. BMBF 2006b, S. 322f.; BMBF 2007, S. 268; BMBF 2008, S. 295; BMBF 2009a, S. 46ff.; BMBF 2010, S. 51f.; BMBF 2011a, S. 90f. und BIBB 2009, S. 301f. u. 308ff. Zum „Programm für Lebenslanges Lernen (2007-2013)“ siehe Kap. 8.2.1 (Der ESF in Deutschland in der Förderperiode 2007-2013).

⁴⁷⁷ Zum Thema „EQAVET“ siehe auch BMBF 2011a, S. 91f.; BMBF 2012, S. 73; BMBF 2013a, S. 85f.; BMBF 2014a, S. 145f. und DEQA-VET: <http://www.deqa-vet.de/> und Küßner 2009, S. 5ff.

⁴⁷⁸ Die entsprechenden Berichte siehe BIBB 2009, S. 313f.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Im Zuge der Gründung des Netzwerkes ENQA-VET, die 2005 unter Mitwirkung der meisten Mitgliedstaaten erfolgte, entstand auch die Deutsche Referenzstelle, die „Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET“. Diese wurde ab dem 01.08.2008 beim BIBB angesiedelt und nimmt die Aufgaben für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung wahr.

Tabelle 1.9.7-1: Qualitätszyklus des EQAVET

1. Planung	<ul style="list-style-type: none"> ● Erstellung klarer, angemessener und messbarer Ziele im Hinblick auf Strategien, Vorgehensweisen, Aufgaben und Personal
2. Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ● Festlegung von Verfahren, um Ziele zu erreichen (z. B. Entwicklung von Partnerschaften, Mitwirkung der Interessengruppen, Bereitstellung von Mitteln sowie organisatorische oder operative Vorgehensweisen)
3. Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ● Entwicklung von Mechanismen zur Bewertung von Leistungen und Ergebnissen durch Sammlung und Bearbeitung von Daten, um eine fundierte Evaluierung zu ermöglichen
4. Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> ● Entwicklung von Verfahrensweisen, um die angestrebten Ergebnisse und/oder neue Ziele zu erreichen ● Auf die Bearbeitung von Feedback folgen Diskussionen und Analysen der zentralen Stakeholder, um Vorgehensweisen zu entwickeln, die zu Veränderungen führen

Quelle: DEQA-VET: <http://www.deqa-vet.de/> (16.04.2014) → EQAVET → EQAVET-Instrumente → Der EQAVET-Qualitätszyklus

Tabelle 1.9.7-2: 10 Indikatoren des EQAVET

1. Relevanz von Qualitätssicherungssysteme für Berufsbildungsanbieter	<ul style="list-style-type: none"> ● Anteil von Berufsbildungsanbietern, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen oder auf eigene Initiative interne Qualitätssysteme anwenden ● Anteil anerkannter Berufsbildungsanbieter
2. Investitionen in die Aus-/Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern	<ul style="list-style-type: none"> ● Anteil der Lehrkräfte und Ausbilder, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen ● Investierte Mittel
3. Teilnahmequote bei Berufsbildungsgängen	
4. Abschlussquote bei Berufsbildungsgängen	
5. Vermittlungsquote (zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Abschluss des Berufsbildungsgangs) für Absolventen von Berufsbildungsgängen	
6. Nutzung der erworbenen Kenntnisse am Arbeitsplatz (Zufriedenheit der Absolventen und der Arbeitgeber mit den erworbenen Kenntnissen/Kompetenzen)	
7. Erwerbslosenquote (nach individuellen Kriterien)	
8. Prävalenz besonders schutzbedürftiger Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> ● Anteil von Berufsbildungsteilnehmern, die in einer bestimmten Region bzw. einem bestimmten Einzugsgebiet benachteiligten Gruppen zuzurechnen sind ● Erfolgsquote von Personen aus benachteiligten Gruppen
9. Mechanismen zur Ermittlung der Berufsbildungsbedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ● Informationen zu den Mechanismen, die eingerichtet werden, um auf den unterschiedlichen Ebenen neue Bedürfnisse zu ermitteln ● Belege für die Wirksamkeit dieser Mechanismen
10. Programme zur Verbesserung des Zugänge zur Berufsbildung	

Quelle: ebenda

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

(2) LQW (Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung)

Ursprünglich entstand das Qualitätsthema in der Industrie, um die Qualität im Produktionsbereich zu verbessern. Nach und nach wurde der Gedanke zur Qualitätssicherung vom Dienstleistungsbereich, u. a. vom Gebiet der Bildung bzw. Weiterbildung übernommen.⁴⁷⁹ Bis heute wurden zahlreiche Qualitätskonzepte entwickelt. Sie lassen sich grob in zwei Arten unterscheiden, und zwar in die von den Einrichtungen selbst entwickelten und die von Dritten konzipierten Konzepte. Erstere beruhen auf dem Prinzip der Selbstevaluation; letztere beruhen auf einer externen Evaluation.⁴⁸⁰ Bundesweit sind vier Zertifikate/Gütesiegel zur Qualitätsentwicklung in der (beruflichen) Weiterbildung von Relevanz: die Normenreihe DIN EN ISO 9000:2000ff., das EFQM (European Foundation for Quality Management), die LQW und der Gütesiegelverbund Weiterbildung e. V.⁴⁸¹

Der Ursprung des Qualitätsmanagementsystems LQW liegt in den Jahren 1998-2000 in einem „Kooperationsprojekt zur Organisationsentwicklung in der Weiterbildung“ zwischen dem ArtSet Institut und dem Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens. Im Rahmen des zweijährigen (2000-2002) Projekts „Lernorientierte Qualitätsentwicklung in Weiterbildungsnetzen“⁴⁸² wurde das Modell „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW 1) entwickelt und im Jahr 2001 verabschiedet – Erste Zertifizierungen von Weiterbildungseinrichtungen nach der LQW wurden ab Juni 2001 von ArtSet vorgenommen. Das Folgeprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“⁴⁸³ hatte die Aufgabe, LQW auf Anschlussfähigkeit an die nationale und europäische Qualitätsdebatte zu prüfen und auf die in den Landesgesetzen formulierten Anforderungen hin auszurichten. Das Nachfolgemodell (LQW 2) wurde von 2002 bis 2003 basierend auf den Erfahrungen mit LQW 1 überarbeitet, im Mai 2003 verabschiedet und ab Juni 2003 in zwei Phasen bundesweit eingeführt. Seit August 2006 liegt die LQW 2 in einer überarbeiteten Fassung – LQW 3 – vor.⁴⁸⁴ Die Anzahl der zertifizierten bzw. noch im Qualitätsentwicklungsprozess befindlichen Weiterbildungseinrichtungen stieg von 120 (Juni 2000) auf 554 (Oktober 2011).⁴⁸⁵ Im Folgenden wird das Verfahren der Qualitätstestierung nach LQW 2 beschrieben.

Die Qualitätstestierung nach dem LQW-Modell ist eine Kombination von Selbst- und Fremdevaluation. Zunächst macht die Weiterbildungseinrichtung einen internen Qualitätsentwicklungsprozess, der auf eine von der Einrichtung festgelegte Definition gelungenen Lernens ausgerichtet ist. Die Einrichtungen werden aufgefordert, ihre Qualitätsmaßnahmen in einem Selbstreport – eine Art Qualitätshandbuch – gemäß den definierten Anforderungen darzulegen. Dieser Selbstreport wird von zwei externen professionellen und unabhängigen Gutachtern begutachtet, die sich in einer daran anschließenden Visitation von der Qualität vor Ort überzeugen müssen. Bei der Visitation spiegeln die Gutachter ihre Eindrücke in die Einrichtungen zurück. Die externe Überprüfung und Zertifizierung werden in elf definierten Qualitätsbereichen die Mindestanforderungen erfüllt (Tab. 1.9.7-3). Außerdem werden in einem Abschlussworkshop strategische Entwicklungsziele für die nächste Qualitätsentwicklungsperiode vereinbart, und die Einrichtungen geben Rückmeldung über ihre Erfahrungen in der Arbeit mit dem Qualitätsverfahren, die

⁴⁷⁹ Vgl. Mauch 2012, S. 4.

⁴⁸⁰ Vgl. Gnahn 2006, S. 2 und Nolda 2008, S. 108.

⁴⁸¹ Vgl. Bezirksregierung Detmold: http://www.bezreg-detmold.nrw.de/100_Startseite/index.php (19.04.2014) → Wir über uns → Die Behörde → Organisation → Abteilung 2 → Dezernat 48 → Arbeitnehmerweiterbildung → Eine Liste der zurzeit anerkannten Zertifikate/Gütesiegel (Stand: Dezember 2012) und Mauch 2012, S. 5ff.

⁴⁸² Das Projekt wurde von 2000 bis 2002 von dem ArtSet Institut und dem Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsen im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen (April 2000-März 2005)“ durchgeführt.

⁴⁸³ Vgl. BMBF 2003, S. 221; BMBF 2005, S. 238 und BMBF 2006b, S. 280f. Mit dem BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung (2003-2007)“ förderten Bund und Länder mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Entwicklung, Bekanntmachung und Etablierung des Qualitätsmanagementsystems „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW 2) und setzten dabei gemeinsam auf die Etablierung eines nicht staatlichen, bundesweit akzeptierten, auf die Organisationsentwicklung ausgerichteten Testierungsverfahrens (vgl. Bosche 2007, S. 4; BMBF 2003, S. 221 und BMBF 2006, S. 281).

⁴⁸⁴ Vgl. Bosche 2007, Abstract; Hartz/Goeze/Schrader 2008, Abstract und S. 8 und Mauch 2012, S. 9ff. Die Arbeitsschwerpunkte der ersten Phase (2003-2005) waren die Implementierung von LQW 2, die Unterstützung und der Praxisupport für die Weiterbildungseinrichtungen, die Gutachterausbildung und -professionalisierung sowie die Systemevaluation; die der zweiten Phase (2005-2007) waren der Praxisupport, die Professionalisierung und Systemevaluation (vgl. Bosche 2007, S. 4).

⁴⁸⁵ Vgl. Mauch 2012, S. 10.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

für zukünftige Modellrevisionen genutzt werden.⁴⁸⁶ Nach dem erfolgreichen Abschluss erhalten die Weiterbildungseinrichtungen ein Testat. Die Gültigkeit des Testates dauert vier Jahre. Nach vier Jahren kann eine weitere Retestierung folgen. Im Mittelpunkt der Retestierung stehen die in der vorigen Testierung festgelegten strategischen Entwicklungsziele und deren Erreichen.⁴⁸⁷ Alles in allem wurde das Qualitätsmanagementsystem LQW als Qualitätskreislauf entwickelt (Qualitätsentwicklung → Testierung → strategische Entwicklungsziele → Retestierung nach 4 Jahren → Qualitätsentwicklung). Durch LQW können sich die Weiterbildungseinrichtungen kontinuierlich verbessern.⁴⁸⁸

Tabelle 1.9.7-3: Das Qualitätsentwicklungs- und -testierungsmodell LQW 2

1. Leitbild und Definition gelungenen Lernens	2. Bedarfserschließung		11. Strategische Entwicklungsziele
	3. Schlüsselprozesse		
	4. Lehr-Lern-Prozess		
	5. Evaluation der Bildungsprozesse		
	6. Infrastruktur		
	7. Führung		
	8. Personal		
	9. Controlling		
	10. Kundenkommunikation		
	ggf. optionaler Qualitätsbereich		
Selbstreport		Visitation	Abschlussworkshop

Quelle: ArtSet Qualitätstestierung GmbH: <http://www.artset-lqw.de/cms/index.php?id=1> (07.01.2011)
→ LQW-Verfahren; Mauch 2012, S. 39

1.9.8 BMBF-Programme bzw. -Projekte ab 2000

Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“

Um den Einzelnen zur ständigen Weiterbildung zu motivieren und die Gesellschaft zu einer „lernenden Gesellschaft“ zu entwickeln, legte das BMBF im Januar 2001 ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ vor, das konkrete Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen für den Weg in eine „lernende Gesellschaft“ enthielt. Laut diesem Aktionsprogramm umfassten die Handlungsfelder für eine „lernende Gesellschaft“ folgende Bereiche: Qualitätssicherung, Zertifizierung und Vergleichbarkeit von Abschlüssen, Verbesserung der Beratung und Motivierung, Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen, Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes für Menschen in speziellen Lebenslagen sowie Intensivierung des Austauschs und der internationalen Zusammenarbeit. Die in den Handlungsfeldern enthaltenen Ziele wurden mithilfe einer Reihe von Teilprogrammen und Projekten umgesetzt. Im Einzelnen gehörten hierzu:

- Programm „**Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken**“
- weitere Programme zur Realisierung lebensbegleitenden Lernens:
 - (1) Offensive „Qualität in der Weiterbildung“
 - (2) Förderkonzept „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“
 - (3) Forschungs- und Entwicklungsprogramm „**Lernkultur Kompetenzentwicklung**“
 - (4) Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“⁴⁸⁹

⁴⁸⁶ Vgl. ArtSet Qualitätstestierung GmbH: <http://www.artset-lqw.de/cms/index.php?id=1> (07.01.2011) → LQW-Verfahren; BMBF 2005, S. 238; BMBF 2006b, S. 281; Bosche 2007, Abstract; Gnahn 2006, S. 12 und Mauch 2012, S. 38f.

⁴⁸⁷ Vgl. Mauch 2012, S. 39.

⁴⁸⁸ Vgl. conflex Qualitätstestierung: <http://www.conflex-qualitaet.de/index.html> (19.04.2014) → LQW & KQB → LQW – Lernorientierte Qualitätstestierung → Das LQW-Verfahren.

⁴⁸⁹ Ziel des Rahmenkonzepts war es, die Entwicklungsmöglichkeiten von Individuen und Unternehmen zu fördern und zu erweitern, damit die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt aktiv und menschengerecht gestaltet werden können und so zu Unternehmenserfolg und Beschäftigungsfähigkeit beigetragen werden kann (vgl. BMBF 2001a, S. 18).

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

- (5) Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“
- (6) Förderung innovativer Projekte in der allgemeinen Weiterbildung
- (7) Projektförderung im Hochschulbereich
- (8) Programm „Neue Medien in der Bildung“⁴⁹⁰
- (9) BLK-Modellprogramm „**Lebenslanges Lernen**“

Zudem wurde eine Reihe von Leitprojekten und einschlägigen Einzelprojekten durchgeführt.⁴⁹¹ Im Folgenden werden das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ und das BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ dargestellt.

(1) Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ (2001-2008)⁴⁹²

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ bildet das Kernstück des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“: Neben ihren eigenen Aktivitäten sollten die Netzwerke für den Transfer von Innovationen in den weiteren Teilprogrammen genutzt werden. Durch das Programm sollte der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene gefördert werden, die innovative, ganzheitliche Dienstleistungen für lebenslanges Lernen entwickeln, erproben und umsetzen. Das Programm bezog die relevanten Akteure in den Regionen sowie auf nationaler Ebene ein, u. a. zuständige Stellen, Sozialpartner, Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Unternehmen, Kommunen sowie die Arbeitsverwaltung. Für die Gesamtlaufzeit standen insgesamt 135 Mio. € – davon rund 50 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) – zur Verfügung.⁴⁹³

(2) Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (2001-2007)

Um die Jahrhundertwende hat sich das Verständnis beruflicher Weiterbildung durch die Erfahrungen in den 1990er Jahren in den neuen Ländern und mit dem Strukturwandel in den alten Ländern, tiefgreifend geändert. Berufliche Lernkultur und Lernstrukturen waren zunehmend Wettbewerbsfaktoren und Standortbedingungen geworden. Berufliche Kompetenzentwicklungspolitik machte eine enge Abstimmung insbesondere mit der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik erforderlich. Vor diesem Hintergrund wurde das Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (LKKE) gestaltet. Ziele waren:

- der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen (hierbei spielt die Lernintensität von Arbeitsplätzen eine entscheidende Rolle),
- die Stärkung der individuellen beruflichen Kompetenz und
- Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit.⁴⁹⁴

Das Programm LKKE wurde aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds von rd. 100 Mio. € finanziert.⁴⁹⁵ Damit sollten konkrete Ergebnisse für die Weiterentwicklung beruflicher Weiterbildung bzw. Kompetenzentwicklung erarbeitet werden.⁴⁹⁶ Bestandteile des Programms waren Grundlagenforschung (Grufo) sowie Pro-

⁴⁹⁰ Das Programm ist gegliedert in die Förderung der Neuen Medien in der Hochschule, der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der schulischen Bildung. Die entsprechenden Berichte über die Förderung der neuen Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung siehe BMBF 2005, S. 227ff. und BMBF 2006b, S. 289f. Die Programmlaufzeit war vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2008. Bis 2005 förderte das BMBF die Einführung neuer Medien und E-Learning-Konzepte in der beruflichen Bildung und Schule mit rd. 40 Mio. € (vgl. BMBF 2006b, S. 290).

⁴⁹¹ Vgl. BMBF 2001a, S. 2ff.

⁴⁹² Vgl. BMBF 2001b, S. 223f.; BMBF 2002, S. 235f.; BMBF 2003, S. 220f.; BMBF 2005, S. 242f.; BMBF 2006b, S. 304ff.; BMBF 2007, S. 259f. und BMBF 2008, S. 276f.

⁴⁹³ Vgl. BMBF 2008, S. 276 und BMBF 2001a, S. 12ff.

⁴⁹⁴ Vgl. BMBF 2001a, S. 17.

⁴⁹⁵ Vgl. BMBF 2007, S. 248.

⁴⁹⁶ Hierzu gehören u. a. neue Analyse- und Bewertungsverfahren individueller Kompetenzen, Messbarkeit der Lernintensität von Arbeitssystemen und Arbeitsplätzen, Analyse des informellen Lernens unter dem Aspekt des Beitrags zur beruflichen Kompetenzentwicklung sowie die Überprüfung der Gestaltbarkeit von Teilen informellen Lernens, neue Organisationsmuster für das Lernen in der Arbeit, Optimierung von Strategien des Organisationslernens, neue Strategien für ein zeitgemäßes Kompetenzentwicklungsmanagement, Modelle regionaler

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

jekte in den Themenbereichen Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA), Lernen im sozialen Umfeld (LisU), Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen (LiWE) und Lernen im Netz und mit Multimedia (LiNe).

(A) Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA)

Lernen im Prozess der Arbeit bezieht sich auf die Lernprozesse, die immanent in der Arbeit stattfinden, die Arbeit begleiten oder eng an sie angelagert sind. Im Programmzusammenhang werden die Lernprozesse im Programmbe- reich „Lernen im Prozess der Arbeit“ auf Erwerbsarbeit und Lernen in betrieblichen Kontexten beschränkt.⁴⁹⁷ In der gesamten Programmlaufzeit (2001-2007) wurden zahlreiche Projekte durchgeführt (Tab. 1.9.8-1). Alle Projek- te wurden wissenschaftlich begleitet, analysiert, dokumentiert und evaluiert.⁴⁹⁸

Tabelle 1.9.8-1: Projekte im Programmbereich „Lernen im Prozess der Arbeit“

Startjahr	Projekte bzw. Schwerpunkte
2001	Die Projekte konzentrierten sich auf ausgewählte Betriebsgruppen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ● innovative mittelständische Unternehmen aus der Biotechnologie sowie der Software- und IuK-Branche, ● Non-Profit-Organisationen, ● sehr kleine Betriebe aus dem Handwerk und ● kleine und mittlere Unternehmen. Die Laufzeit der Betriebsprojekte beträgt zwei bis vier Jahre.
2003	<ul style="list-style-type: none"> ● Selbstorganisation des Lernens im Prozess der Arbeit – Lernarrangements und betriebliche Lern- kulturen ● Kompetenzentwicklung in interkulturell zusammengesetzten Teams ● Entwicklung, Integration und Nutzung von Wissen entlang interner und externer Wertschöpfungs- ketten
2004	<ul style="list-style-type: none"> ● Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) in Best-Practice-Unternehmen und in innovati- ven mittelständischen Unternehmen ● Lernkulturen und strategische Kompetenzentwicklungsprogramme in größeren und mittelständi- schen Unternehmen ● Kompetenzentwicklungsstrategien bei Start-up-Unternehmen ● Kompetenzentwicklung in Netzwerken
2005	<ul style="list-style-type: none"> ● betriebliche Kompetenzentwicklung für Geringqualifizierte ● gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern

Quelle: BMBF 2002, S. 231; BMBF 2003, S. 217; BMBF 2004, S. 190f.; BMBF 2005, S. 209ff.; BMBF 2006b, S. 287f. und BMBF 2007, S. 249f.

(B) Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen (LiWE)

Mit den immer rasanter verlaufenen Veränderungen in der Technik, Wirtschaft und Gesellschaft seit dem Beginn des neuen Jahrhunderts spielt das selbstbestimmte und selbst organisierte Lernen eine große Rolle. Der neue Trend zur Weiterbildung macht Weiterbildungseinrichtungen keineswegs überflüssig, verändert aber ihren Charakter. Das heißt, sie müssen sich von einem traditionellen Weiterbildungsanbieter – mit dem Kerngeschäft in seminaris- tischer Form – hin zu einem Lerndienstleister entwickeln. Außerdem müssen Weiterbildner ihre Professionen wei- terentwickeln, um auf die neuen Herausforderungen zu reagieren.⁴⁹⁹ Zur Unterstützung des erforderlichen Verän- derungsprozesses der Weiterbildungsanbieter wurden im Rahmen des Programms LKKE im Themenbereich „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“ zahlreiche Projekte (Tab. 1.9.8-2) und die in den Projekten entwickelten Konzepte durchgeführt.

Infrastrukturen für kontinuierliches berufliches Lernen und Kompetenzentwicklung und Unterstützung des Transformationsprozesses der Anbieter beruflicher Weiterbildung zu Lerndienstleistern (vgl. BMBF 2001b, S. 230).

⁴⁹⁷ Vgl. Trier 2005, S. 53.

⁴⁹⁸ Vgl. BMBF 2004, S. 190f.

⁴⁹⁹ Vgl. Trier 2005, S. 58f. und BMBF 2002, S. 233f.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

(C) *Lernen im Netz und mit Multimedia (LiNe)*

Der Programmbereich LiNe analysierte, prüfte und bewertete für die berufliche Weiterbildung, welche kompetenzförderliche Perspektiven neue computerbasierte, multimediale Lernarrangements eröffnen, welche Chancen sie für eine neue Lernkultur und Kompetenzentwicklung bieten, welche Rolle sie im Arbeitsprozess spielen, wie entsprechende Lernerfolge zu kontrollieren sind und welche gesellschaftliche Wirkung die neuen multimedialen Lernmedien entfalten.⁵⁰⁰ Um diese Ziele zu erreichen, wurde eine Reihe von Lernideen erforscht und Umsetzungsmodelle entwickelt.⁵⁰¹

Tabelle 1.9.8-2: Projekte im Programmbereich „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“

Startjahr	Projekte bzw. Schwerpunkte
2001	<ul style="list-style-type: none"> ● Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte zur Förderung der Innovationsfähigkeit von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen (bis 2004) ● Nutzung neuer Lernformen zur Mitarbeiterentwicklung in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen – Weiterbildner und Weiterbildnerinnen lernen selbstorganisiertes Lernen (bis 2002) ● Entwicklung und Erprobung neuer Instrumente zur Verbesserung der Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen (bis 2004) ● innovative Beratungskonzepte für selbstorganisiertes Lernen Erwachsener in einer neuen Lernkultur (bis 2004) ● Ideenwettbewerb „Neue Lerndienstleistungen“
2002	<ul style="list-style-type: none"> ● 81 Bewerber beim Ideenwettbewerb „Neue Lerndienstleistungen“ ● Vier ausgewählte „Neue Lerndienstleistungen“ wurden von September 2002 bis Ende 2004 in Gestaltungsprojekten erprobt.
2003	Zwei Berichte über <ul style="list-style-type: none"> ● den Projektverbund „Transparenz und Akzeptanz informell erworbener beruflicher Kompetenzen“ (TAK) und ● den Verbund „Innovative Beratungskonzepte für selbstorganisiertes Lernen“ (ProLern)
2004	<ul style="list-style-type: none"> ● Entwicklung von „Neuen Lerndienstleistungen“ durch nicht traditionelle Bildungsanbieter ● Nutzung neuer Lernformen zur Mitarbeiterentwicklung in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere Selbstorganisation des Lernens
2005	<ul style="list-style-type: none"> ● neue Lerndienstleistungen von weiterbildungsuntypischen Anbietern ● Weiterbildner und kleine Weiterbildungsunternehmen: Leistungsentwicklung im Dialog ● Professionalisierung von begleitender Lernberatung in unterschiedlichen Handlungskontexten

Quelle: BMBF 2002, S. 233f.; BMBF 2003, S. 219; BMBF 2004, S. 192f.; BMBF 2005, S. 207f.; BMBF 2006b, S. 285ff. und BMBF 2007, S. 250f.

(3) **BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ (April 2000-März 2005)**⁵⁰²

Mit diesem Programm wurde die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über alle Bildungsbereiche hinweg intensiviert. Ziel war es, neue, partnerschaftliche Formen der Kooperation von Bildungsanbietern untereinander sowie im Verhältnis zwischen Bildungsanbietern und -nachfragern zu initiieren, um eine Stärkung der Eigenverantwortung, Selbststeuerung und Lernbefähigung auf Seiten der Lernenden zu bewirken. Gefördert wurden 21 Einzelprojekte in allen Ländern mit insgesamt 12,5 Mio. €, wozu Bund und Länder jeweils die Hälfte beitrugen. Seit 2001 wurde das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Zusätzlich wurden zwei Verbundprojekte eingeführt, und zwar das BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung

⁵⁰⁰ Vgl. BMBF 2005, S. 208 und BMBF 2006b, S. 287.

⁵⁰¹ Zum Beispiel: kompetenzförderliche Perspektiven des Lernens im Netz und mit Multimedia, Chancen und Risiken des Lernens im Zusammenhang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, Lernerfolgskontrolle und Zertifizierung des Lernens im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der Lernkulturveränderung und Kompetenzentwicklung usw. (vgl. BMBF 2002, S. 234f.; BMBF 2003, S. 219f.; BMBF 2005, S. 208f.; BMBF 2006b, S. 287 und BMBF 2007, S. 251f.).

⁵⁰² Vgl. BMBF 2000, S. 190f.; BMBF 2001a, S. 24; BMBF 2001b, S. 234f.; BMBF 2002, S. 236; BMBF 2003, S. 221f.; BMBF 2005, S. 243 und BMBF 2006b, S. 306.

1 Historische Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

informellen Lernens (ProfilPASS)⁵⁰³ und das BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“.⁵⁰⁴

Ab 2007 werden viele BMBF-Projekte entwickelt, um den EU-Projekten zu entsprechen, weil die Schaffung eines gemeinsamen Bildungsraums das zentrale Anliegen der europäischen Zusammenarbeit im Bildungsbereich ist. Beispielsweise die Entwicklung des DQR (2007-2012) vs. EQR und die des DECVET (11/2007-09/2012) vs. ECVET. Außerdem wurden/werden weitere Fördermaßnahmen durchgeführt, u. a. die BMBF-Förderinitiative ANKOM (Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge) (Laufzeit: Oktober 2011- 2015) mit zahlreichen Projekten⁵⁰⁵ und Fördermaßnahmen zur Implementierung digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung⁵⁰⁶.

⁵⁰³ Vgl. BMBF 2003, S. 221f.; BMBF 2005, S. 243; BMBF 2006b, S. 306f. und BMBF 2008, S. 278f. Der „ProfilPASS“ wurde in den Jahren 2001 bis 2007 auf Grundlage einer Marktanalyse entwickelt, in einer Vielzahl verschiedenartiger Anwendungen erprobt und in optimierter Form implementiert. Seit dem 01.09.2007 werden neue Aktivitäten mit neuen Zielgruppen und Einsatzmöglichkeiten gefördert (vgl. BMBF 2008, S. 278f.).

⁵⁰⁴ Vgl. BMBF 2003, S. 221; BMBF 2005, S. 238 und BMBF 2006b, S. 280f.

⁵⁰⁵ Vgl. BMBF 2012, S. 88.

⁵⁰⁶ Vgl. BIBB 2013, S. 410f.

2 Gesetzliche Grundlagen

Im Gegensatz zum Berufsausbildungsgesetz, das die duale Berufsausbildung für Jugendliche regelt, gibt es bis heute kein „Berufliches Weiterbildungsgesetz“, das bundeseinheitlich den Anspruch auf berufliche Weiterbildung sowie die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen regelt.⁵⁰⁷ Der berufliche Weiterbildungsbereich ist durch zahlreiche unterschiedliche Zuständigkeiten und damit auch durch eine rechtliche Zersplitterung gekennzeichnet. Dadurch wird ein Gesamtüberblick über die Rechtsgrundlagen beruflicher Weiterbildung erheblich erschwert.

Die rechtlichen Zuständigkeiten für die berufliche Weiterbildung sind aufgrund der durch das Grundgesetz geregelten Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern (Art. 72 und Art. 74 GG) geteilt.⁵⁰⁸ Trotz der föderalen Bildungshoheit der Bundesländer sind für die berufliche Weiterbildung sowohl bundes- als auch landesgesetzliche Regelungen relevant. Der Bund regelt die außerschulische berufliche Weiterbildung. Ebenso gelten zahlreiche Regelungen im Arbeits- und Wirtschaftsrecht, dem Tarifrecht sowie im Gewerbe- und Verwaltungsrecht für die berufliche Weiterbildung. Die berufliche Weiterbildung in Schulen und Fachhochschulen/Hochschulen liegt fast ausschließlich in der Kompetenz der Länder; der Bund verfügt nur über eine gewisse Rahmenkompetenz. Neben den wichtigsten Gesetzen auf Bundes- und Länderebene gibt es weitere zahlreiche, kaum zu überschauende Regelungen für Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsberufe.

⁵⁰⁷ Bis heute ist die Notwendigkeit staatlicher Eingriffe und Beteiligungen bis hin zu „Verrechtlichungen“ der beruflichen Weiterbildung höchst umstritten (vgl. Münk/Lipsmeier 1997, S. 9ff.).

⁵⁰⁸ Die Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Weiterbildung kommt grundsätzlich den Ländern zu (Art. 72 Abs. 1 GG). Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Bund konkurrierend tätig werden. Der Bund hat in diesem Bereich das Gesetzgebungsrecht, wenn und soweit die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich macht (Art. 72 Abs. 2 GG). In die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Art. 74 GG fallen die außerschulische berufliche Weiterbildung (Nr. 11: Wirtschaftsrecht und Nr. 12: Arbeitsrecht) und die individuelle Ausbildungsförderung für alle Bildungsbereiche, auch für die Weiterbildung (Nr. 13) (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 59; Schiersmann 2007, S. 207f.; Nagel 2013, [1.0] S. 5 und Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichte bereinigte Fassung, zuletzt geändert durch Art. I G v. 23.12.2014 I 2438: <http://gesetze-im-interne.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

2 Gesetzliche Grundlagen

Zurzeit existiert auf verschiedenen Ebenen⁵⁰⁹ eine Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Regelungen, die sich auf einzelne Bereiche der beruflichen Weiterbildung beziehen, aber mehr oder weniger direkt von Bedeutung für die berufliche Weiterbildung sind.⁵¹⁰ Die folgende Tabelle gibt einen Überblick.

Tabelle 2-1: Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung

Bund	Länder
außerschulische berufliche Weiterbildung (Arbeits- und Wirtschaftsrecht)	berufliche Weiterbildung in Schulen und Fachhochschulen/Hochschulen (Recht des Bildungswesens)
<ul style="list-style-type: none"> ● Berufsbildungsgesetz (BBiG) ● Handwerksordnung (HwO) ● Sozialgesetzbuch I (SGB I) ● Sozialgesetzbuch II (SGB II) ● Sozialgesetzbuch III (SGB III) ● Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) ● Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (ABFG/Meister-BAföG) ● Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ● Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ● Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) ● Einkommensteuergesetz (EstG) ● Hochschulrahmengesetz (HRG) ● Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Schul-/Fachschulgesetze ● Fachhochschul-/Hochschulgesetze ● Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze ● Bildungsurlaubs-/Bildungsfreistellungsgesetze ● Landespersonalvertretungsgesetze
weitere Rechtsgrundlagen: Gewerbe- und Verwaltungsrecht (Regelungen von Qualifikationsanforderungen); Beamtenrecht; Soldatengesetz; Tarifrecht (Tarifverträge der Sozialpartner)	

Quelle: Alt/Sauter/Tillmann 1994, S. 58; Arnold/Schüßler 2002, S. 121f.; Grotlischen/Haberzeth/Krug 2011, S. 347

2.1 Bundesrecht

Wie die Tabelle 2-1 erkennen lässt, stellt die außerschulische berufliche Weiterbildung Bundesrecht dar. Das Bundesrecht umfasst neben den oben genannten Bundesgesetzen noch Verordnungen und statutarisches Recht.⁵¹¹ Durch Bundesgesetze und

⁵⁰⁹ Auch die Europäische Union hat das Thema Weiterbildung in ihren Regelungskatalog aufgenommen. In Art. 14 der Charta der im Dezember 2000 verabschiedeten Grundrechte der Europäischen Union steht: „Jede Person hat das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung“ (vgl. Charta der Grundrechte der Europäischen Union [DE, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 364/1 vom 18.12.2000]: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf). Doch die EU hat keine inhaltlichen Gestaltungskompetenzen, sie darf Bildung lediglich „fördern“. Gleichwohl beeinflusst sie durch ihre Förderpolitik und ihre Harmonisierungsbestrebungen auch die Gestaltung von Bildung und Qualifikation in den Mitgliedstaaten (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 58f.). Zum Thema Europarecht siehe auch Dichmann/Wellmann 1996, S. 12f.; Harney 1998, S. 185ff.; Reuter 1993, S. 59f. und Schiersmann 2007, S. 206f.

⁵¹⁰ Vgl. Alt/Sauter/Tillmann 1994, S. 57; Arnold/Schüßler 2002, S. 120f.; Dikau 1995, S. 431; Münk/Lipsmeier 1997, S. 9ff.; Nuissl/Pehl 2000, S. 17; Pirzer 2000, S. 9; Reuter 1993, S. 60; Sauter 1998b, S. 315f.; Schiersmann 2007, S. 206ff. und Wittwer 2001, S. 234f.

⁵¹¹ Gesetze werden von der Legislative (Bundestag/Bundesrat bzw. Landtag) verabschiedet. Verordnungen werden von der Exekutive (Bundesregierung bzw. Landesregierung) erlassen. Statutarisches Recht wird durch die Kammern bestimmt, z. B. Prüfungsordnungen (vgl. Arnold/Krämer-Stürzl 1999, S. 81; Schreiber 1992, S. 104).

Verordnungen wird vorrangig die Förderung und Finanzierung beruflicher Weiterbildung reguliert.⁵¹² Neben dem SGB I, SGB II, SGB III, dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, dem Bundesausbildungsförderungsgesetz und dem Einkommensteuergesetz, welche die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung regeln und im Kap. 8.1.2 beschrieben werden, sind die folgenden Bundesgesetze für die berufliche Weiterbildung wichtig.

2.1.1 Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)⁵¹³ regelt die Ordnung und Durchführung sowie die Zuständigkeiten in der Berufsbildung. Gemäß § 1 Abs. 1 sind die Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Fragen der beruflichen Fortbildung sind dabei in den §§ 53-57 BBiG und §§ 42-42d HwO, Fragen der beruflichen Umschulung sind in den §§ 58-63 BBiG und §§ 42e-42j HwO geregelt.⁵¹⁴

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kann im Einvernehmen mit den zuständigen Fachministerien durch Rechtsverordnung Fortbildungsordnungen erlassen, welche die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren festlegen (§ 53 BBiG/§ 42 HwO). Soweit es an Rechtsverordnungen nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO fehlt, können Prüfungsordnungen von der zuständigen Stelle erlassen werden; sie kann die Abschlussbezeichnung, das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren regeln (§ 54 BBiG/§ 42a HwO). Das BMBF kann ebenfalls eine Umschulungsordnung erlassen. Allerdings müssen bei den Umschulungsordnungen besondere Erfordernisse der beruflichen Erwachsenenbildung berücksichtigt werden

⁵¹² Vgl. Pirzer 2000, S. 9.

⁵¹³ Durch das am 01.04.2005 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurden das Berufsbildungsgesetz von 1969 und das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) von 1981 zusammengeführt und umfassend novelliert. Das heißt, das Berufsbildungsförderungsgesetz war bis 31.03.2005 gültig. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist zu diesem Zeitpunkt wieder in den „Schoß des Muttergesetzes“ zurückgekehrt (vgl. Sondermann 2005, S. 5ff. und Pütz 2005, S. 3f.).

⁵¹⁴ § 53: Fortbildungsordnung. § 54: Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen. § 55: Berücksichtigung ausländischer Vorqualifikationen. § 56: Fortbildungsprüfungen. § 57: Gleichstellung von Prüfungszeugnissen. § 58: Umschulungsordnung. § 59: Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen. § 60: Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf. § 61: Berücksichtigung ausländischer Vorqualifikationen. § 62: Umschulungsmaßnahmen; Umschulungsprüfungen. § 63: Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (vgl. Berufsbildungsgesetz vom 23.03.2005 [BGBl. I S. 931], zuletzt geändert durch Art. 22 G v. 25.07.2013 I 2749: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf [11.05.2015] und Gesetz zur Ordnung des Handwerks [Handwerksordnung] vom 17.09.1953, neugefasst durch Bek. v. 24.09.1998 I 3074; 2006, 2095, zuletzt geändert durch Art. 19 G v. 25.07.2013 I 2749: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

(§ 58 BBiG/§ 42e HwO). Bei Fehlen einer Rechtsverordnung kann die zuständige Stelle auch Umschulungsprüfungsregelungen erlassen (§ 59 BBiG/§ 42f HwO). Für die berufliche Fortbildung und Umschulung behinderter Menschen gelten die auf deren Berufsausbildung bezogenen Regelungen (§§ 64-66 BBiG/§§ 42k-42m HwO) entsprechend (§ 67 BBiG/§ 42n HwO).

Für die Durchführung von Prüfungen im Bereich der beruflichen Fortbildung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. Die Prüfungsordnung wird von der zuständigen Stelle erlassen und bedarf der Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde. In der Prüfungsordnung werden die Zulassung, die Gliederung der Prüfung, die Bewertungsmaßstäbe, die Erteilung der Prüfungszeugnisse und die Folgen von Verstößen geregelt (§§ 56 Abs. 1 u. 47 BBiG/§§ 42c Abs. 1 u. 38 HwO). Entsprechende Regelungen bestehen für die berufliche Umschulung (§§ 62 Abs. 3 u. 47 BBiG/§§ 42i Abs. 3 u. 38 HwO). Die Meisterprüfung in einem zulassungspflichtigen Handwerk bzw. in einem zulassungsfreien Handwerk oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe wird in den §§ 45-51 HwO bzw. §§ 51a-51d HwO geregelt.

In den §§ 85-101 BBiG werden die Bereiche des früheren Berufsbildungsförderungsgesetzes geregelt, u. a. die Berufsbildungsplanung, -bericht und -statistik sowie die Aufgaben, Organe und Finanzierung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

2.1.2 Betriebsverfassungsgesetz/Bundespersönalvertretungsgesetz

In den §§ 96-98 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im Bereich der Berufsbildung geregelt.⁵¹⁵ Im Sinne des BetrVG sind berufliche Bildung alle betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen, die den Arbeitnehmern die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, um ihre Aufgaben zu erfüllen (§ 97). Der Arbeitgeber und Betriebsrat haben in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung (Kammern) und den für die Förderung der Berufsbildung (BA, Schulen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) zuständigen Stellen die Berufsbildung zu fördern.⁵¹⁶ Auf Verlangen des Betriebsrates hat der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Berufsbildungsfragen

⁵¹⁵ § 96: Förderung der Berufsbildung; § 97: Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung; § 98: Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (vgl. Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972, neugefasst durch Bek. v. 25.09.2001 I 2518, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 4 G v. 20.04.2013 I 868: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf> [11.05.2015]). Die Personalentwicklung und Weiterbildung von leitenden Angestellten bzw. Führungskräften unterliegt nicht dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern dem „Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (SprAuG)“ (vgl. Weiß 2007, [9.0] S. 51). Das SprAuG vom 20.12.1988 (BGBl. IS. 2312, 2316) ist zuletzt durch Art. 222 V v. 31.10.2006 (BGBl. IS. 2407) geändert worden: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/spraug/gesamt.pdf> (11.05.2015).

⁵¹⁶ Vgl. § 96 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und Nagel 2013, (1.0) S. 36.

der Arbeitnehmer zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen (§ 96 Abs. 1 Satz 2). Zudem haben Arbeitgeber und Betriebsrat darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Dabei sind auch die Belange von älteren Mitarbeitern, Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen (§ 96 Abs. 2).⁵¹⁷

Die Beteiligung des Betriebsrates beschränkt sich ausschließlich auf betriebliche und nicht auf persönliche Berufsbildungsmaßnahmen. In § 97 Abs. 1 geht es um die Beratung vom Arbeitgeber und Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen.⁵¹⁸ Wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, wodurch sich die Tätigkeit der Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bereits bei Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen; bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle (§ 97 Abs. 2).

Nach diesem Gesetz hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen betrieblicher Berufsbildung mitzubestimmen (§ 98 Abs. 1). Diese Mitbestimmung bezieht sich nach der Rechtsprechung „auf die zeitliche Dauer und Lage, auf Inhalte und Umfang von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie auf die Bildungsmethoden“.⁵¹⁹ Mithilfe dieses Mitbestimmungsrechts können die Betriebsräte u. a. sicherstellen, dass durch vernünftige Personalplanung vorausschauende Weiterbildungsmaßnahmen vorbereitet und durchgeführt werden.⁵²⁰ Doch hat die Erfahrung gezeigt, dass die betriebliche Weiterbildung im Rahmen der Tätigkeit der Betriebsräte eine eher untergeordnete Rolle im Vergleich zu anderen Aufgaben wie Lohnsicherung etc. spielt.⁵²¹

⁵¹⁷ „Die Benachteiligung bestimmter Personengruppen bei der beruflichen Weiterbildung ist seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) justiziabel“ (vgl. Nagel 2013, [1.0] S. 41); Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 03.04.2013 I 610 (vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> [11.05.2015]). Nach § 1 ist es Ziel des Gesetzes, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Der Anwendungsbereich umfasst nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG auch den Zugang zur beruflichen Weiterbildung und zur Umschulung. Die ausdrückliche Erwähnung von älteren Mitarbeitern, von Teilzeitbeschäftigten und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten dient der Chancengleichheit; sie ergänzt §§ 75 Abs. 1 und § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG (vgl. Nagel 2013, [1.0] S. 37).

⁵¹⁸ Der Arbeitgeber muss die Beratung schon in der Planungsphase durchführen. Die außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen umfassen vor allem solche der BA, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Ein Rechtsanspruch auf eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme ergibt sich aus § 97 nicht (v. Nagel 2013, [1.0] S. 37f.).

⁵¹⁹ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 24.

⁵²⁰ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 108.

⁵²¹ Vgl. Schiersmann 2007, S. 212.

Ferner hat der Betriebsrat ein Vorschlagsrecht für die Auswahl von Teilnehmern (§ 98 Abs. 3).⁵²² Allerdings trifft die Entscheidung über die Teilnehmerzahl der Arbeitgeber alleine.⁵²³ Kommt eine Einigung über die Durchführung einer Maßnahme oder die Benennung der Teilnehmer nicht zustande, kann der Betriebsrat sich an die Einigungsstelle wenden, die abschließend entscheidet (§ 98 Abs. 4).⁵²⁴ Der Betriebsrat kann zudem der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt (§ 98 Abs. 2). Im Konfliktfall entscheidet auf Antrag des Betriebsrats das Arbeitsgericht (§ 98 Abs. 5).

Im Rahmen des öffentlichen Dienstrechts gibt es ein entsprechendes Gesetz – das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).⁵²⁵ Gemäß diesem Gesetz kann der Personalrat bei Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen für Arbeitnehmer (§ 75 Abs. 3 Nr. 7) und für Beamte (§ 76 Abs. 2 Nr. 1) und bei allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten (§ 76 Abs. 2 Nr. 6) mitbestimmen. Anders als das BetrVG (§ 98 Abs. 1) wird das Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der Bildungsveranstaltungen gemäß dem BPersVG nur bei der Berufsausbildung der Arbeitnehmer begrenzt (§ 75 Abs. 3 Nr. 6).

2.1.3 Fernunterrichtsschutzgesetz

Das Fernunterrichtsschutzgesetz⁵²⁶ (FernUSG) des Bundes, das durch einen entsprechenden Staatsvertrag der Länder ergänzt wird, regelt die Rechte und Pflichten der Teilnehmer und der Veranstalter des Fernunterrichts. Das FernUSG ist ein Verbraucherschutzgesetz, das vor allem eingeführt wurde, um die Weiterbildungsteilnehmenden zu schützen (z. B. in Bezug auf Kündigungsrechte). Das FernUSG enthält hauptsächlich Bestimmungen zum „Fernunterrichtsvertrag“ (§§ 2-10) und Bestimmungen zur „Veranstaltung von Fernunterricht“ (§§ 12-18). Die wichtigste Vorschrift ist die

⁵²² Macht der Betriebsrat keine Vorschläge, entscheidet der Arbeitgeber allein (vgl. Nagel 2013, [1.0] S. 38).

⁵²³ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 38 und Schiersmann 2007, S. 211f.

⁵²⁴ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 38. Die Einigungsstelle wird paritätisch zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat besetzt; beide Seiten müssen sich auf einen unparteiischen Vorsitzenden einigen (§ 76 Abs. 2).

⁵²⁵ Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15.03.1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 3 Abs. 2 G v. 03.07.2013 (BGBl. I S. 1978) geändert worden ist (vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bpersvg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

⁵²⁶ Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG), Ausfertigungsdatum: 24.08.1976, neugefasst durch Bek. v. 04.12.2000 I 1670, zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 20.09.2013 I 3642 (vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/fernusg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

Bestimmung über die Zulassungspflicht. Danach bedürfen Fernlehrgänge der Zulassung (§ 12 Abs. 1); die Zulassung kann befristet, unter Bedingungen erteilt und mit Auflagen verbunden werden (§ 12 Abs. 4).⁵²⁷

Für die berufliche Weiterbildung wichtige Paragraphen sind § 13 (Zulassung berufsbildender Fernlehrgänge), § 15 (Unentgeltliche berufsbildende Fernlehrgänge) und § 19 Abs. 2 (Zulassungsverfahren bei berufsbildenden Fernlehrgängen, für das die Zentralstelle für Fernunterricht unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung verantwortlich ist).⁵²⁸

2.1.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß § 1 ist es das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes⁵²⁹ (AGG), Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst u. a. den Zugang zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung (§ 2 Abs. 1 Nr. 3).

2.1.5 Weitere Bundesgesetze

Über die oben erwähnten Bundesgesetze hinaus enthalten weitere Gesetze Hinweise auf Weiterbildungsfragen. Dies betrifft das Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht sowie das Gewerbe- und Verwaltungsrecht. Die Bestimmungen, die in diesen Gesetzen beschrieben werden und die Weiterbildung betreffen, sichern zwar vergleichsweise weitgehende Ansprüche, sind aber jeweils nur für bestimmte, relativ kleine Personengruppen relevant,⁵³⁰ beispielsweise das Sozialgesetzbuch IX⁵³¹ (SGB IX), das Soldatenversorgungsgesetz⁵³² (SVG) und das Strafvollzugsgesetz⁵³³ (StVollzG). Des-

⁵²⁷ Von der Zulassungspflicht ausgenommen sind die Fernlehrgänge, die nach Inhalt und Ziel ausschließlich der Freizeitgestaltung oder der Unterhaltung dienen, also die sogenannten Hobby-Lehrgänge (§ 12 Abs. 1) und die lediglich andere Bildungsangebote ergänzenden Lehrgänge (§ 18).

⁵²⁸ Vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 18; Reuter 1993, S. 66; Schiersmann 2007, S. 212 und Vennemann 2003, S. 171f.

⁵²⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. IS. 1897), zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 03.04.2013 I 610 (vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

⁵³⁰ Vgl. Harney 1998, S. 188; Nuissl/Pehl 2000, S. 18; Reuter 1993, S. 66 und Wittpoth 2003, S. 112.

⁵³¹ Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen u. a. berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen (vgl. § 33 Abs. 3 Nr. 3 des Sozialgesetzbuchs IX). Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.06.2001, BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Art. 1a G v. 07.01.2015 II 15 (vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf [11.05.2015]).

⁵³² Die militärische Aus- und Weiterbildung innerhalb der Streitkräfte ist über Verordnungen, Dienstvorschriften und Erlasse weitestgehend verwaltungsintern geregelt; ihre gesetzliche Legitimierung stützt sich auf den Auf-

halb werden sie an dieser Stelle nicht weiter beschrieben. Hingewiesen werden soll jedoch auf den Sachverhalt, dass die Aufsplitterung des beruflichen Weiterbildungsrechts in viele Einzelgesetze den Überblick und die Transparenz erschwert.⁵³⁴

2.1.6 Verordnungen und Rechtsvorschriften

Neben den Gesetzen gibt es zahlreiche Verordnungen und Rechtsvorschriften, die den beruflichen Weiterbildungsbereich betreffen. Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes sind zwei Typen von Fortbildungs- bzw. Umschulungsregelungen zu unterscheiden, und zwar die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung⁵³⁵ (BMBF) und die von den zuständigen Stellen (Kammern) erlassene Fortbildungs- bzw. Umschulungsprüfungsregelungen.⁵³⁶ Die von BMBF erlassenen Regelungen gelten bundeseinheitlich. Von dieser Möglichkeit hat der Staat bislang allerdings nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht. Insgesamt gab es 2013 222 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung. Sie umfassten 94 Rechtsverordnungen über handwerkliche Meisterprüfungen, 7 fortgeltende Regelungen bei handwerklichen Meisterprüfungen⁵³⁷, 48 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen, 71 Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung, 1 Rechtsverordnung zur Regelung der beruflichen Umschulung und 1

trag der Bundeswehr (vgl. Reuter 1993, S. 66). Die Berufsförderung und Dienstzeitversorgung der Soldaten auf Zeit und die Berufsförderung der freiwilligen Wehrdienst nach § 58b des Soldatengesetzes Leistenden werden in den §§ 3-13e des Soldatenversorgungsgesetzes geregelt und umfasst (1) die Beratung in Fragen der schulischen und beruflichen Bildung sowie der Eingliederung in das zivile Erwerbsleben (§ 3a), (2) die Teilnahme an dienstzeitbegleitenden Bildungs- und Eingliederungsmaßnahmen (§§ 4, 5 Abs. 1a und 7 Abs. 2), (3) den Besuch von Lehrgängen an einer Bundeswehrfachschule (§ 5), (4) die Förderung der beruflichen Bildung in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen (§ 5) und (5) Hilfen zur Eingliederung in das zivile Erwerbsleben (§§ 7 bis 10) (§ 3 Abs. 2 des SVG) (vgl. Gesetz über die Versorgung für die ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und ihre Hinterbliebenen [Soldatenversorgungsgesetz – SVG], Ausfertigungsdatum: 26.07.1957, neugefasst durch Bek. v. 16.09.2009 I 3054, zuletzt geändert durch Art. 9 G v. 28.08.2013 I 3386: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/svg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

⁵³³ Gemäß § 37 Abs. 3 des Strafvollzugsgesetzes soll geeigneten Gefangenen Gelegenheit zur Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung oder Teilnahme an anderen ausbildenden oder weiterbildenden Maßnahmen gegeben werden (vgl. Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der freiheitsentziehenden Maßregeln der Besserung und Sicherung [Strafvollzugsgesetz – StVollzG] vom 16.03.1976 [BGBl. I S. 581, 2088], zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 25.04.2013 I 935: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stvollzg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

⁵³⁴ Vgl. Schiersmann 2007, S. 212.

⁵³⁵ Die Fortbildungsordnungen in Berufen der Landwirtschaft, einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft, werden durch das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und die in Berufen der Hauswirtschaft werden durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen (vgl. § 53 Abs. 1 und Abs. 3 BBiG).

⁵³⁶ Vgl. Schiersmann 2007, S. 208.

⁵³⁷ Die 7 Regelungen wurden vor Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 1969 erlassen (vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht: <http://datenreport.bibb.de/> [29.08.2014] → pdf-Downloads → Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 im Internet, S. 64).

Rechtsverordnung über die Eignung der Ausbilder (Stand: 01.10.2013).⁵³⁸

Seit Jahren ist der „Fachkräftemangel“ ein heißes Thema in der Wirtschaft. Um den Fachkräftebedarf langfristig zu decken wurden Strategien und Maßnahmen entwickelt, welche die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung erhöhen sollen. Zu den Maßnahmen zählt die Einbeziehung der beruflichen Qualifikation der Hochschulbewerber ohne Abitur bei der Zulassungsvergabe, u. a. die gleiche Behandlung der Abschlussnoten in den Auswahlverfahren. Aber im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung weisen die meisten der staatlich anerkannten Fortbildungsordnungen keine Gesamtnote aus. Künftig sollen alle Zeugnisse der bundesgeregelten Fortbildungen eine Gesamtnote ausweisen. Für bundesgeregelte Fortbildungsprüfungen besteht seit 2012 die Prüfung aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfungsleistung, die gleichwertig behandelt werden und zu einer Gesamtnote führen.⁵³⁹

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung

Die von den einzelnen Kammern erlassenen Regelungen gelten nur in ihrem jeweiligen Bezirk. 2013 gab es insgesamt 2.879 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 763 Fortbildungsberufen und 33 Rechtsvorschriften zu 20 Umschulungsberufen.⁵⁴⁰ Es sind jedoch bis heute noch viele berufliche Weiterbildungsmaßnahmen ungeregelt geblieben.

Die große Zahl an Regelungen auf der regionalen Ebene ist darauf zurückzuführen, dass von vielen zuständigen Stellen gleiche Regelungen erlassen werden. Die geringe Zahl an Regelungen auf der Bundesebene zeigt, dass der Bund seine Kompetenzen sehr zurückhaltend wahrgenommen hat und es auf der Bundesebene keine systematische Entwicklung der Weiterbildungsberufe gegeben hat.⁵⁴¹

Wie die Ausbildung in den Berufen im Gesundheitswesen wird auch die Weiterbildung überwiegend in berufsbildenden Schulen durchgeführt, die den Schulgesetzen der Bundesländer unterstehen (§ 3 Abs. 1 BBiG), oder Solchen bundesgesetzlichen Regelungen unterstehen, die nach § 105 BBiG unberührt bleiben.⁵⁴² 2013 gab es 225 landesrechtliche Weiterbildungsregelungen für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (Stand: 01.10.2013).⁵⁴³

⁵³⁸ Vgl. BIBB 2014, S. 364 und Datenreport zum Berufsbildungsbericht (29.08.2014) → pdf-Downloads → Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 im Internet, S. 62-67.

⁵³⁹ Vgl. BIBB 2013, S. 369ff. und BIBB 2014, S. 365f.

⁵⁴⁰ Vgl. BIBB 2014, S. 365.

⁵⁴¹ Vgl. Sauter 1998a, S. 16ff.

⁵⁴² Vgl. BIBB 2010, S. 340.

⁵⁴³ Vgl. BIBB 2014, S. 365 und Datenreport zum Berufsbildungsbericht (29.08.2014) → pdf-Downloads → Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 im Internet, S. 68-95.

2.2 Landesrecht

Auf der Länderebene ist Bildung als staatliche Aufgabe in allen Landesverfassungen erwähnt. Vor allem geht es um die Schulen. Einige Landesverfassungen haben zudem die Förderung der Erwachsenenbildung zur staatlichen Aufgabe erklärt. Es handelt sich hier um programmatische Aussagen, aus denen sich keine Individualansprüche ableiten lassen.⁵⁴⁴ Im Folgenden werden einige Landesgesetze, die mehr oder weniger die berufliche Weiterbildung betreffen, vorgestellt.

2.2.1 Schul- und Hochschulgesetze

Für die berufliche Weiterbildung relevant sind die Schul- und Hochschulgesetze der Länder. Die Schulgesetze enthalten Regelungen für Weiterbildungsaufgaben im Schulwesen, unter ihnen auch Regelungen hinsichtlich der von den Fachschulen durchgeführten beruflichen Weiterbildung.⁵⁴⁵ Nach dem Hochschulrahmengesetz sind die Hochschulen verpflichtet, Weiterbildung anzubieten (§ 2 Abs. 1 Satz 1 HRG) und die Weiterbildung des eigenen Personals zu fördern (§ 2 Abs. 3 HRG).⁵⁴⁶ Im Zuge der Förderalismusreform wurden die Kompetenzen für die Struktur und Verwaltung der Hochschulen im Jahr 2006 auf die Länder verlagert. Die wissenschaftliche Weiterbildung fällt daher nicht mehr in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes.⁵⁴⁷ Die Schulgesetze der Länder enthalten Regelungen für Weiterbildungsaufgaben im Schulwesen (z. B. Erwerb schulischer Abschlüsse) und in den Hochschulgesetzen wird die Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung geregelt.⁵⁴⁸ Neben Fachschulen und Hochschulen gibt es in manchen Bundesländern Berufsakademien, welche auch berufliche Weiterbildung anbieten. Regelungen zu Veranstaltungen der Weiterbildung an Berufsakademien erhalten ggf. die Berufsakademiegesetze.⁵⁴⁹

⁵⁴⁴ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 63; Nagel 2013, (1.0) S. 45 und Schiersmann 2007, S. 212.

⁵⁴⁵ Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 122 und Schiersmann 2007, S. 213.

⁵⁴⁶ Vgl. Hochschulrahmengesetz: Ausfertigungsdatum: 26.01.1976, neugefasst durch Bek. v. 19.01.1999 I 18, zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 12.04.2007 I 506 (vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hrg/gesamt.pdf> [11.05.2015]).

⁵⁴⁷ Vgl. KMK 2008, S. 194.

⁵⁴⁸ Vgl. KMK 2013, S. 172. Neben den Landeshochschulgesetzen gelten in den Ländern weitere Gesetze, so z. B. Landesbeamtengesetze, Laufbahnverordnungen, Richtlinien für bestimmte Gruppen von Angestellten und Beamten (z. B. Lehrer; Landesinstitute für Lehrerfortbildung), die ausführlich die Weiterbildung ihrer Bediensteten regeln, weil das „Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG) und das Hochschulrahmengesetz keine bzw. nur allgemeine Vorgaben zur Weiterbildung enthalten (vgl. Reuter 1993, S. 67).

⁵⁴⁹ Ein solches Gesetz gibt es in acht Bundesländern, und zwar in Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen (vgl. KMK 2013, S. 172 u. S. 312ff.).

2.2.2 Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze

Neben den Schulgesetzen und den Hochschulgesetzen umfasst das Landesrecht des Weiteren die Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetze und die Bildungsurlaubs- bzw. Freistellungsgesetze, in denen die Voraussetzungen und Grundsätze für die Förderung und Finanzierung der Weiterbildung festgeschrieben sind. Die Weiterbildungsgesetze garantieren eine Pluralität der Einrichtungen unterschiedlicher Träger und geben ein staatliches Anerkennungsverfahren für die Einrichtungen vor. Die Bildungsurlaubsgesetze ermöglichen den Arbeitnehmern, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, für in der Regel fünf Arbeitstage im Jahr bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können.⁵⁵⁰

Sowohl die Weiterbildungs- als auch die Bildungsurlaubsgesetze wurden in den westlichen Bundesländern überwiegend in den 1970er Jahren und in den östlichen in den 1990er Jahren erlassen. Das erste Weiterbildungsgesetz war das am 18.12.1969 erlassene niedersächsische „Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung“. Bis heute gibt es 14 Weiterbildungsgesetze (Tab. 2.2.2-1) – außer in Berlin und Hamburg. Manche dieser Gesetze wurden seit ihrer Einführung mehrmals novelliert, sogar die Gesetzesnamen geändert (s. Tab. 8.1.3.1-1). Über die Inhalte und Besonderheiten der Weiterbildungsgesetze siehe das Kapitel 8.1.3.1.

⁵⁵⁰ Vgl. KMK 2013, S. 172.

Tabelle 2.2.2-1: Weiterbildungs-/Erwachsenengesetze in den Bundesländern nach dem Datum zum Erlassen bzw. Inkrafttreten von originellen Gesetzen

1	Niedersachsen ¹	18.12.1969	Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung
2	Saarland [*]	08.04.1970 ²	Gesetz Nr. 910 zur Förderung der Erwachsenenbildung in Saarland (EBG)
		17.01.1990 ³	Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG)
3	Hessen ²	15.05.1970	Gesetz über Volkshochschulen
		24.06.1974	Gesetz zur Förderung von Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Erwachsenenbildungsgesetz – EBG)
4	Bremen ²	26.03.1974	Gesetz über Weiterbildung im Lande Bremen (Weiterbildungsgesetz)
5	Bayern ²	26.06.1974	Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung
6	Nordrhein-Westfalen ²	11.07.1974	Erstes Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen (Weiterbildungsgesetz – WBG)
7	Rheinland-Pfalz ²	30.01.1975	Landesgesetz zur Neuordnung und Förderung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz (Weiterbildungsgesetz – WeitBiG)
8	Baden-Württemberg ²	11.12.1975	Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens
9	Schleswig-Holstein ^{*/3}	07.06.1990	Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) für das Land Schleswig-Holstein
10	Thüringen ²	23.04.1992	Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz
11	Sachsen-Anhalt ²	25.05.1992	Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung im Lande Sachsen-Anhalt
12	Brandenburg ^{*/2}	15.12.1993	Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg
13	Mecklenburg-Vorpommern	28.04.1994 ⁵⁵¹	Weiterbildungsgesetz (WBG – M-V)
14	Sachsen	29.06.1998 ⁵⁵²	Gesetz über die Weiterbildung im Freistaat Sachsen (Weiterbildungsgesetz – WBG)

* Es gibt drei Gesetze, welche sowohl die Weiterbildung als auch die Bildungsfreistellung geregelt haben, und zwar das saarländische SWBG (bis zum 18.03.2010: siehe Tab. 8.1.3.1-1), das BFQG des Schleswig-Holsteins (bis zum 31.03.2012: siehe Tab. 8.1.3.1-1) und das brandenburgische Gesetz vom 15.12.1993.

Quelle: ¹Faulstich/Trumann 2013, S. (2.0) 27; ²Wolgast 1996, S. 68f.; ³Wolgast 1996, S. 70

⁵⁵¹ Laut Wolgast war das Datum „28.04.1993“ (vgl. Wolgast 1996, S. 69). Nach der amtlichen Quelle sollte es „28.04.1994“ sein (vgl. Weiterbildungsgesetz [WBG – M-V] vom „28.04.1994“ [GVOBl. M-V 1994, S. 555], zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17.12.2009 [GVOBl. M-V, S. 729, 734]: Mecklenburg-Vorpommern Regierungsportal: <http://www.regierung-mv.de/> [13.01.2011] → Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur → Rechtsvorschriften → Erwachsenenbildung → Weiterbildungsgesetz).

⁵⁵² Vgl. Gesetze im WWW (02.10.2013) → Landesrecht → Sachsen → (REVOSax – Recht und Vorschriftenverwaltung Sachsen) Alphabetischer Index → W → Weiterbildung, G → Gesetz über die Weiterbildung im Freistaat Sachsen (Weiterbildungsgesetz – WBG) (SächsGVBl. Jg. 1998 Bl.-Nr. 11, S. 270) vom „29.06.1998“, Fassung gültig ab: 01.03.2012.

2.2.3 Bildungsurlaubs-/Bildungsfreistellungsgesetze

Das erste Bildungsurlaubsgesetz war das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 16.07.1970. Heute gibt es insgesamt zwölf Bildungsurlaubsgesetze (Tab. 2.2.3-1).⁵⁵³ Über die Inhalte und Besonderheiten der Bildungsurlaubsgesetze siehe das Kapitel 8.1.3.2.

Tabelle 2.2.3-1: Bildungsurlaubsgesetze in den Bundesländern nach dem Datum zum Erlassen bzw. Inkrafttreten von originellen Gesetzen

1	Berlin ¹	16.07.1970	Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen
2	Hamburg ¹	21.01.1974	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz
3	Hessen ¹	24.06.1974	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub
4	Niedersachsen ¹	17.12.1974	Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer
5	Bremen ¹	18.12.1974	Bremisches Bildungsurlaubsgesetz
6	Nordrhein-Westfalen ¹	06.11.1984	Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zweck der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)
7	Saarland ^{1/2}	17.01.1990	Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG)
8	Schleswig-Holstein ²	07.06.1990	Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) für das Land Schleswig-Holstein
9	Rheinland-Pfalz	30.03.1993	Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Zwecke der Weiterbildung ⁵⁵⁴
10	Brandenburg ²	15.12.1993	Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg
11	Sachsen-Anhalt	04.05.1998 ⁵⁵⁵	Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung
12	Mecklenburg-Vorpommern	07.05.2001 ⁵⁵⁶	Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern

¹ Vgl. Wolgast 1996, S. 70

² Die Gesetze des Landes Brandenburg, des Saarlands (bis zum 18.03.2010: siehe Tab. 8.1.3.1-2) und des Schleswig-Holsteins (bis zum 31.03.2012: siehe Tab. 8.1.3.1-2) regeln sowohl die Weiterbildung als auch die Bildungsfreistellung

⁵⁵³ Vgl. Kultusministerkonferenz (KMK): <http://www.kmk.org/> (30.09.2013) → Bildung/Schule → Allgemeine Weiterbildung → Freistellung für Weiterbildung → Übersicht (Stand: Januar 2013); Wolgast 1996, S. 70 und Münk/Lipsmeier 1997, S. 17.

⁵⁵⁴ Vgl. Gesetze im WWW: <http://www.rechtliches.de/> (30.09.2013) → Landesrecht → Rheinland-Pfalz → Verwaltungsrecht → Sonstiges Wissenschafts- und Bildungsrecht, Kulturrecht → Landesgesetz „über“ die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz – BFG) vom 30.03.1993 (GVBl. S. 157), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 19.12.2012 (GVBl. S. 410). Laut Wolgast wurde statt „über“ das Wort „für“ erschienen (vgl. Wolgast 1996, S. 70).

⁵⁵⁵ Vgl. Landesrecht Sachsen-Anhalt: <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/> (02.10.2013) → (suchen) Bildungsfreistellungsgesetz → Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz – BiFrStG) vom 04.03.1998.

⁵⁵⁶ Vgl. Mecklenburg-Vorpommern Regierungsportal: <http://www.regierung-mv.de/> (30.09.2013) → Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur → Rechtsvorschriften → Erwachsenenbildung → Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz – BfG M-V) vom 07.05.2001.

2.3 Tarifverträge

Zu den rechtlichen Grundlagen der beruflichen Weiterbildung zählen auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Tarifverträge gelten in der Regel nur zwischen den Tarifvertragsparteien und den in ihnen organisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie können die gesetzlichen Regelungen verbessern⁵⁵⁷, indem spezifische, auf die besonderen Bedingungen einzelner Branchen bzw. Regionen zugeschnittene Lösungen ermöglicht werden.⁵⁵⁸

Tarifverträge

Die Geltung von Tarifverträgen beschränkt sich nicht nur auf die an ihnen beteiligten Unternehmen. Ein Tarifvertrag kann nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – im Einvernehmen mit einem Ausschuss (Tarifausschuss), der mit je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besetzt ist und auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien – unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Rechtsnormen dieser Tarifverträge gelten dann auch für die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Tarifverträge zur Weiterbildung zählen in der Regel nicht dazu.⁵⁵⁹ Von den rund 70.000 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen gelten zur Zeit 502 – also weniger als 1 % – als allgemeinverbindlich (235 Ursprungs- und 267 Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge), darunter 173, die auch in den neuen Bundesländern gelten.⁵⁶⁰

Nach dem Geltungsbereich oder Regelungsgegenstand kann man folgende Arten von Tarifverträgen unterscheiden.⁵⁶¹

1. Geltungsbereich: Verbandsverträge werden zwischen regionalen und/oder branchenmäßig zuständigen Arbeitgeberverbänden und den jeweiligen Gewerkschaften abgeschlossen und gelten für einen oder mehreren Wirtschaftszweige. Sie werden häufig auch als Flächentarifverträge bezeichnet. Firmen- oder Unternehmenstarifverträge werden dagegen zwischen einzelnen, in der Regel größeren Unternehmen und der zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen und gelten für ein einzelnes Unternehmen.⁵⁶²

(Fortsetzung)

⁵⁵⁷ Allerdings dürfen die Vereinbarungen der Tarifverträge Gesetzen und den Grundsätzen der Rechtsordnung nicht widersprechen und die Tarifnormen stellen Mindestnormen dar, d. h. sie dürfen nicht unterschritten werden (vgl. Weiß 2007, [9.0] S. 16f.).

⁵⁵⁸ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 64; Nuissl/Pehl 2000, S. 20 und Weiß 2007, (9.0) S. 17.

⁵⁵⁹ Vgl. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.08.1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Art. 5 G v. 11.08.2014 (BGBl. I S. 1348): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tvg/gesamt.pdf> (12.05.2015); Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 61 und Weiß 2007, (9.0) S. 17.

⁵⁶⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html> (27.05.2015) → Themen → Arbeitsrecht → Tarifverträge → Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand: 01.04.2015), S. 3. Nur ein kleiner Teil der Tarifverträge ist veröffentlicht oder in Datenbanken öffentlich zugänglich (vgl. Weiß 2007, [9.0] S. 22).

⁵⁶¹ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 5f. und Weiß 2007, (9.0) S. 16.

⁵⁶² Von den insgesamt 67.885 gültigen Tarifverträgen (Stand: 31.12.2012) gehörten 29.616 zur Verbands- und 38.269 zur Firmentarifverträge (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: http://www.boeckler.de/index_wsi.htm [21.10.2013] → Tarifarchiv → Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013 [Stand: Februar 2013], Tab. 1.3).

2 Gesetzliche Grundlagen

(Fortsetzung)

2. Regelungsgegenstand: Entgelttarifverträge regeln Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen. Rahmentarifverträge beziehen sich auf die Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmale für die Lohn- und Gehaltsgruppen und die Kriterien der Einstufung. Manteltarifverträge legen die allgemeinen Arbeitsbedingungen (z. B. Probezeit, Kündigungsfristen, Wochenarbeitszeiten, Schichtarbeit) für einen längeren Zeitraum fest. Darüber hinaus gibt es Änderungs-, Ergänzungs- oder Sonderabkommen zu den Manteltarifverträgen.

Seit den 1990er Jahren ist der Anteil der Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes und damit an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, zurückgegangen.⁵⁶³ 2011 unterlagen in Deutschland nur noch 29 % der Betriebe mit 51 % der Beschäftigten direkt einem Branchentarifvertrag und 2 % der Betriebe mit 8 % der Beschäftigten einem Haus- bzw. Firmentarifvertrag.⁵⁶⁴ Die restlichen Betriebe hatten keine Tarifbindung; allerdings orientierten sich viele von ihnen freiwillig an einem Branchentarifvertrag (Tab. 2.3-1).

Tabelle 2.3-1: Tarifbindung 2011

	Betriebe in %		Beschäftigten in %	
	West-D.	Ost-D.	West-D.	Ost-D.
● mit Tarifbindung (gesamt)	34	21	61	49
◆ Branchen-Tarifvertrag	32	18	54	37
◆ Firmen-Tarifvertrag	2	3	7	12
● ohne Tarifvertrag (gesamt)	66	79	39	51
◆ mit Tariforientierung	28	36	20	26
◆ ohne Tariforientierung	38	43	19	25

Quelle: WSI (21.10.2013) → Tarifarchiv → Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013, Tab. 1.9 u. 1.10

Berufliche Weiterbildung wurde bisher nur vereinzelt tariflich geregelt.⁵⁶⁵ Die Diskussion um die Einbeziehung von Qualifizierungsfragen in Tarifverträge begann bereits in den 1960er Jahren. In der frühen Phase – 1960er und 1970er Jahre – konzentrierten sich die Regelungen hauptsächlich auf das Rationalisierungsschutzabkommen. Gegenstand war die Qualifizierung einzelner Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen, um vorrangig ihre Arbeitsplätze und ihren Verdienst abzusichern. In dieser Zeit handelte es sich um anlassbezogene und punktuelle Weiterbildung und nicht um die heute im Mittelpunkt stehende Förderung von lebenslangem Lernen.

Seit Mitte der 1980er Jahre traten die Folgen des technischen Wandels für die betrieblich zu entwickelnden Qualifikationen und damit stärker prophylaktische Aspekte hinzu unter der Devise „Qualifizieren statt Entlassen“.⁵⁶⁶ Häufig wird die Qualifikation im Zusammenhang mit anderen Regelungsanlässen in Tarifverträge aufgenommen wie Personal- und Kompetenzentwicklung, Leistungsbedingungen, Arbeitszeiten usw.⁵⁶⁷

⁵⁶³ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 7.

⁵⁶⁴ Vgl. WSI (21.10.2013) → Tarifarchiv → Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013, Tab. 1.7 u. 1.8.

⁵⁶⁵ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernens 2004, S. 61.

⁵⁶⁶ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 8; Schiersmann 2007, S. 214; Weiß 2005, S. 5ff. und Weiß 2007, (9.0) S. 20.

⁵⁶⁷ Vgl. Schiersmann 2007, S. 214.

Seit Anfang der 2000er Jahre ist durch Tarifverträge in den leitenden Wirtschaftsbranchen – Metall/Elektro Baden-Württemberg (2001) und Chemie (2003) – Bewegung in die Tarifvertragslandschaft gekommen. Im Unterschied zu den früheren „kontextbezogenen“ sind diese neuen Tarifverträge als „originäre“ Weiterbildungsvereinbarungen bezeichnet worden. Doch stehen auch sie in einem Kontext, nämlich dem der zur Steigerung betrieblicher Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.⁵⁶⁸

Trotzdem sind Qualifizierungstarifverträge weiterhin selten und solche in Flächentarifverträgen⁵⁶⁹ gibt es nur in wenigen Branchen bzw. Tarifgebieten (s. Kap. 8.1.4.1).⁵⁷⁰ Obwohl die tariflichen Regulierungsversuche eine lange Geschichte haben, ist der Bereich der betrieblich-beruflichen Weiterbildung insgesamt gesehen ein weitgehend regelungsfreier Handlungsraum geblieben.⁵⁷¹ Im Jahr 2005 wurde der Anteil der Tarifverträge, die Regelungen zur Weiterbildung enthalten, auf 1 % geschätzt.⁵⁷² Im Jahr 2005 gab es dem CVTS 3 zufolge 4,4 % der weiterbildenden Unternehmen, in denen tarifvertragliche Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, die Weiterbildungspläne, -politik oder -praktiken zum Gegenstand hatten.⁵⁷³ Ähnlich bescheiden ist der Anteil der Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Weiterbildung tarifvertraglich begründen konnten (1 % bis 3 %).⁵⁷⁴ Eine Übersicht über die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen in der Weiterbildung befindet sich in Kap. 8.1.4.1.

⁵⁶⁸ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 9.

⁵⁶⁹ In diesen Tarifverträgen wird etwa festgelegt, welche Personengruppen in den jeweils vom Tarifvertrag betroffenen Betrieben unter welchen Bedingungen an festgelegten Weiterbildungsangeboten teilnehmen können. Einige dieser tarifvertraglichen Regelungen gehen über die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus (vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 20).

⁵⁷⁰ Vgl. Bahn Müller 2002, S. 42; Nuissl/Pehl 2000, S. 20 und Weiß 2007, (9.0) S. 66f.

⁵⁷¹ Einer Untersuchung zufolge vollzieht sich die Weiterbildung nur in 5 % aller Unternehmen, die Weiterbildung betreiben, auf der Basis von Tarifverträgen. Betriebliche Abkommen konzentrieren sich auf Großbetriebe und Unternehmen des IT-Sektors (vgl. Bahn Müller 2002, S. 42).

⁵⁷² Vgl. Bahn Müller 2007, S. 2. Am Ende des 20. Jahrhunderts gab es ca. 200 Tarifverträge, die vom Tarifarchiv des WSI dokumentiert werden und Regelungen zur Qualifizierung enthalten (vgl. Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 37 und Schiersmann 2007, S. 214).

⁵⁷³ 0,1 % bei Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten, 6,3 % mit 20-49, 5,0 % mit 50-249, 8,6 % mit 250-499, 16,1 % mit 500-999 und 29,3 % bei Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten. Also hat die betriebliche Weiterbildung mit tarifvertraglicher Vereinbarungen quasi einen positiven Zusammenhang mit der Beschäftigtengrößenklassen (vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 68).

⁵⁷⁴ Vgl. Bahn Müller 2007, S. 2.

2.4 Betriebsvereinbarungen

Die Wirksamkeit und Reichweite der Tarifverträge werden unterschiedlich eingeschätzt. Dies veranlasst, zusätzliche Betriebsvereinbarungen abzuschließen.⁵⁷⁵ Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen. Der Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen ist auf den jeweiligen Betrieb begrenzt, und zwar unmittelbar und zwingend für alle bestehenden Arbeitsverhältnisse. Existiert kein Tarifvertrag bspw. zur Weiterbildung im Betrieb, kann auch eine Betriebsvereinbarung dazu abgeschlossen werden.⁵⁷⁶

Betriebsvereinbarungen bieten die Chance, den betriebsspezifischen Anforderungen und Möglichkeiten in besonderem Maße Rechnung zu tragen. Beispielsweise können sie die Weiterbildungsmaßnahmen mit ihren unterschiedlichen Zielsetzungen, Kostenanteilen und Zeitaufwendungen besser berücksichtigen.⁵⁷⁷ Sie existieren insbesondere in größeren Betrieben.⁵⁷⁸ Der Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung zufolge gab es 2007 in einem guten Drittel der Betriebe mit Betriebsrat Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung. Neuere Dokumentationen der Hans-Böckler-Stiftung nennen insgesamt 1.050 betriebliche Vereinbarungen aus mehr als 40 Wirtschaftszweigen (einschließlich öffentlicher Verwaltung), in denen auch Weiterbildung geregelt war.⁵⁷⁹ Zur betriebsvereinbarten Regelungen zur Weiterbildung siehe Kap. 8.1.4.2.

⁵⁷⁵ Die Rechtsgrundlage der Betriebsvereinbarungen wird im § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt.

⁵⁷⁶ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 62; Nagel 2013, (1.0) S. 107; Weiß 2007, (9.0) S. 12; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 38 und Schiersmann 2007, S. 218.

⁵⁷⁷ Vgl. Weiß 2007, (9.0) S. 12 und Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 38f.

⁵⁷⁸ Vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 20; IG Metall 2004, S. 9f. und Weiß 2007, (9.0) S. 13.

⁵⁷⁹ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 26.

3 Organisation der beruflichen Weiterbildung

In Deutschland stehen viele Ämter und Institutionen mit den Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung im engen Zusammenhang, u. a. das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Länder, Gemeinden, die zuständigen Stellen, das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesagentur für Arbeit.

3.1 Ministerien, Länder und Gemeinden

Unter den öffentlichen Behörden spielen das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine eher wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung als die Anderen. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz kann das BMBF die Fortbildungs- und Umschulungsordnungen als Grundlage für eine einheitliche berufliche Fortbildung bzw. Umschulung erlassen (§§ 53 Abs. 1 u. 58 BBiG).⁵⁸⁰ Außerdem finanziert das BMBF Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG, Weiterbildung und lebenslanges Lernen mit. Zudem ist es u. a. für die Veröffentlichung des jährlichen Berufsbildungsberichts, die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, die Innovation und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung und Förderung der betrieblichen Weiterbildung verantwortlich. Die notwendige berufliche Weiterbildung im Rechtskreis SGB II und III, inklusive der für behinderte Menschen, gehört zur Kompetenz des BMAS. Außerdem gewährt das BMAS Zuschüsse für die Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Länder finanzieren u. a. Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG, Weiterbildungsprogramme der Länder, Einrichtungen der Lehrerfortbildung und Volkshochschulen mit; an den Letzteren haben sich die Gemeinden beteiligt.⁵⁸¹

3.2 Zuständige Stelle

Im Prüfungswesen der beruflichen Weiterbildung spielt die zuständige Stelle eine große Rolle. Neben dem BMBF kann die zuständige Stelle Fortbildungs- und Umschulungsprüfungsregelungen erlassen, wenn diese nicht vom BMBF nach §§ 53 Abs. 1 u. 58 erlassen worden sind. Sie regelt „die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen

⁵⁸⁰ Vgl. Berufsbildungsgesetz vom 23.03.2005, zuletzt geändert durch Art. 22 G v. 25.07.2013 I 2749 (http://www.gesetz-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf [12.05.2015]).

⁵⁸¹ Vgl. Tab. 8.2.1-1.

sowie das Prüfungsverfahren“ (§§ 54 u. 59 BBiG). Außerdem errichtet sie Prüfungsausschüsse, um die beruflichen Fortbildungs- bzw. Umschulungsprüfungen durchzuführen (§§ 56 Abs. 1 u. 62 Abs. 3 BBiG). Neben dem Prüfungswesen überwacht sie gemäß dem BBiG die Durchführung der beruflichen Umschulung (§ 76 Abs. 1).

3.2.1 Zuständige Stellen im Bereich der zivilen Berufsgruppen

Im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist die zuständige Stelle die Kammern der jeweiligen Berufe: die Handwerkskammern für die Berufsbildung in Berufen der Handwerksordnung, die Industrie- und Handelskammern für die in nicht handwerklichen Gewerbeberufen, die Landwirtschaftskammern für die Berufe der Landwirtschaft, einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft, im Bereich der Rechtspflege jeweils für ihren Bereich die Rechtsanwalts-, Patentanwalts- und Notarkammern, im Bereich der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung jeweils für ihren Bereich die Wirtschaftsprüferkammern und die Steuerberaterkammern, im Bereich der Gesundheitsdienstberufe jeweils für ihren Bereich die Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern (§ 71 Abs. 1-6 BBiG). Soweit Kammern für einzelne Berufsbereiche nicht bestehen, bestimmt das Land die zuständige Stelle (§ 71 Abs. 8 BBiG). Sind die Berufsbereiche nicht durch § 71 (zuständige Stellen) geregelt, kann das zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem BMBF durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für Berufsbereiche die zuständige Stelle bestimmen (§ 72 BBiG).

3.2.2 Zuständige Stellen im Bereich des öffentlichen Dienstes

Auf der Bundesebene bestimmt die oberste Bundesbehörde die für ihren Geschäftsbereich zuständige Stelle in den Fällen der § 32 (Prüfling), § 33 (Prüfungsausschüsse) des BBiG, § 41a (Überwachung der Durchführung u. a. der beruflichen Umschulung) der HwO usw. Ferner ist sie für die Berufsbildung in den Berufsbereichen, die nicht in den §§ 71 und 72 erfasst werden, zuständig. Auf der Länderebene bestimmen die Länder für ihren Bereich, die Gemeinden und Gemeindeverbände die zuständige Stelle für die Berufsbildung in den Berufsbereichen, die nicht zu den §§ 71 und 72 erfassten Berufsbereichen gehört. Dies gilt auch für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Bund- bzw. Länderaufsicht (§ 73 BBiG).

3.2.3 Zuständige Stellen im Religionsbereich

Wie im öffentlichen Dienst bestimmen die Religionseinrichtungen, also Kirchen und sonstige Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts für ihren Bereich die zuständige Stelle für die Berufsbildung in anderen als den durch die §§ 71 und 72 erfassten Berufsbereichen (§ 75 BBiG).

3.3 Bundesinstitut für Berufsbildung

Das in Bonn ansässige Bundesinstitut für Berufsbildung ist eine bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und führt seine Aufgaben im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung durch (§§ 89 u. 90 Abs. 1 BBiG).

3.3.1 Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat viele Aufgaben; die wichtigste ist die Durchführung der Berufsbildungsforschung. Die Forschungen unterscheiden sich in zwei Arten. Im ersten Fall wird die Forschung aufgrund des jährlichen Forschungsprogramms, das der Genehmigung des BMBF bedarf, durchgeführt. Im zweiten Fall werden dem BIBB die Forschungsaufgaben von obersten Bundesbehörden im Einvernehmen mit dem BMBF übertragen. Nach dem Abschluss müssen die wesentlichen Ergebnisse der Forschungsarbeit veröffentlicht werden (§ 90 Abs. 2 BBiG).

Außerdem hat das BIBB sonstige Aufgaben inne, u. a. nach Weisung des zuständigen Bundesministeriums (BMBF)

- an der Vorbereitung von Fortbildungs- und Umschulungsordnungen mitzuwirken,
- an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts mitzuwirken,
- an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik mitzuwirken,
- an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung mitzuwirken und
- Modellversuche einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen zu fördern. (§ 90 Abs. 3 BBiG).

Zudem kann das BIBB mit Zustimmung des BMBF weitere Aufgaben übernehmen, die von Stellen außerhalb der Bundesverwaltung beauftragt werden. Das BIBB und der Auftraggeber müssen Verträge schließen (§ 90 Abs. 4 BBiG).

3.3.2 Organe des Bundesinstituts für Berufsbildung

Gemäß dem BBiG sind der Hauptausschuss und der Präsident die Organe des BIBB (§ 91). Der Präsident vertritt das BIBB gerichtlich und außergerichtlich (§ 93 Abs. 1 BBiG). Der Hauptausschuss hat diverse Aufgaben, u. a.

- die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten,
- eine Stellungnahme zu dem Entwurf des Berufsbildungsberichts abzugeben und
- das jährliche Forschungsprogramm zu beschließen (§ 92 Abs. 1 BBiG).

Im Hauptausschuss wird ein ständiger Unterausschuss errichtet, um den BIBB im Bereich der beruflichen Bildung behinderter Menschen zu beraten. Der Ausschuss hat darauf hinzuwirken, „dass die besonderen Belange der behinderten Menschen in der beruflichen Bildung berücksichtigt werden und die berufliche Bildung behinderter Menschen mit übrigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben koordiniert wird“. Das BIBB trifft Entscheidungen über die Durchführung von Forschungsvorhaben, die die berufliche Bildung behinderter Menschen betreffen, unter Berücksichtigung von Vorschlägen des Ausschusses (§ 95 Abs. 1 BBiG). Der Ausschuss besteht aus 17 Mitgliedern⁵⁸², die vom Präsidenten des BIBB längstens für vier Jahre berufen werden (§ 95 Abs. 2 Satz 1 BBiG).

Außerdem wird eine Fachleutegruppe, der wissenschaftliche Beirat errichtet. Die Mitglieder – maximal sieben – des Beirats sind keine Angehörigen des BIBB, sondern anerkannte Fachleute auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung. Sie werden vom Präsidenten des BIBB im Einvernehmen mit dem BMBF auf vier Jahre bestellt. Der Beirat spielt eine Beratungsrolle. Er berät die Organe durch Stellungnahmen und Empfehlungen zum Forschungsprogramm des BIBB, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen und zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB. Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben werden dem Beirat vom Präsidenten des BIBB die erforderlichen Auskünfte erteilt. Auf Wunsch werden ihm einmal jährlich im Rahmen von Kolloquien die wissenschaftlichen Arbeiten des BIBB erläutert (§ 94 BBiG).

⁵⁸² Dazu gehören Vertreter der Arbeitnehmer (1), der Arbeitgeber (1), der Bundesagentur für Arbeit (1), der Organisationen behinderter Menschen (3), der gesetzlichen Rentenversicherung (1), der gesetzlichen Unfallversicherung (1), der Freien Wohlfahrtspflege (1), der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (2) und sechs weitere Vertreter für die in beruflicher Bildung behinderter Menschen sachkundige Personen, die in Bildungsstätten oder ambulanten Diensten für behinderte Menschen tätig sind (§ 95 Abs. 2 BBiG).

3.3.3 Finanzierung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Ausgaben für die Errichtung und Verwaltung des BIBB werden durch Bundeszuschüsse gedeckt. Die Höhe der Zuschüsse regelt das Haushaltsgesetz (§ 96 Abs. 1 BBiG). Die Ausgaben zur Durchführung der von obersten Bundesbehörden im Einvernehmen mit dem BMBF übertragenen Forschungsaufgaben nach § 90 Abs. 2 Satz 3 und der Aufgaben des Bundes zur Förderung der Berufsbildung nach § 90 Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe f werden durch das beauftragende Bundesministerium gedeckt. Die Ausgaben zur Durchführung der von Stellen außerhalb der Bundesverwaltung beauftragten und in Verträgen festgeschriebenen Aufgaben nach § 90 Abs. 4 sind durch den Vertragspartner zu decken (§ 96 Abs. 2 BBiG).

3.4 Bundesagentur für Arbeit

Die in Nürnberg ansässige Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur, BA) ist eine „rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung“ und sie gliedert sich in drei Verwaltungsstufen, und zwar in eine Zentrale auf der oberen, Regionaldirektionen auf der mittleren und Agenturen für Arbeit auf der örtlichen Verwaltungsebene (§ 367 SGB III). Die BA ist der Verwaltungsträger zur Durchführung der im SGB III geregelten Aufgaben und sie darf ihre Mittel nur für die gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Zwecke verwenden. Sie nimmt die Funktion der Verbindungsstelle für die Aufgaben nach dem SGB III oder nach dem SGB II wahr, insbesondere in der Koordinierung der Verwaltungshilfe und des Datenaustauschs bei grenzüberschreitenden Sachverhalten für den Bereich der Leistungen bei Arbeitslosigkeit und in der Aufklärung, Beratung und Information (§ 368 Abs. 1 u. 1a SGB III). Die örtlichen Agenturen für Arbeit sind für die Ausstellung des BA-Bildungsgutscheins verantwortlich (§ 81 Abs. 4 SGB III).

Zudem gibt es weitere Behörden, die in einem engen Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung in Deutschland stehen, beispielsweise das Statistische Bundesamt und die statistischen Ämter der Länder. Außerdem spielen die beruflichen Weiterbildungseinrichtungen eine besonders wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung. Sie umfassen zahlreiche Einrichtungen verschiedener Träger und führen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen aller Art durch. Sie werden im Kapitel 7 dargestellt.

4 Weiterbildungspersonal

Der Weiterbildungsbereich wird in Deutschland, wie in vielen anderen Ländern, nicht klar strukturiert und abgegrenzt. Hinsichtlich des rechtlichen Status⁵⁸³, der Finanzierung, der inhaltlichen Ausrichtung und des Selbstverständnisses der Weiterbildungseinrichtungen unterscheiden sie sich gravierend. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Weiterbildungsanbietern macht deutlich, dass das Berufsfeld in die Weiterbildung ebenfalls breit ausdifferenziert und damit auch keine einheitliche Berufsbezeichnung für das Weiterbildungspersonal verwendet wird.⁵⁸⁴

Das Weiterbildungspersonal umfasst die gesamte Bandbreite des in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung tätigen Personals. Im Bereich beruflicher Weiterbildung finden sich u. a. folgende Titulierungen: Weiterbildner, Bildungsmanager, Dozent, Kursleiter, Trainer, Berater, Lernbegleitender, Moderator und Coach. Weil die betriebliche Weiterbildung als größter Bereich innerhalb der beruflichen Bildungslandschaft gilt, wird im Folgenden vor allem das betriebliche Weiterbildungspersonal dargestellt.

4.1 Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals

Die Funktionen, Aufgaben und Organisation der betrieblichen Weiterbildung sind sehr unterschiedlich, und sie variieren von Betrieb zu Betrieb.⁵⁸⁵ Die Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals ändern sich je nach Bedarf bzw. nach der jeweiligen Weiterbildungskonzeption und liegen zudem im Schnittpunkt verschiedener betrieblicher Funktionsbereiche.⁵⁸⁶ Durch Weiterbildung von Netzwerken und zunehmende Entwicklung neuer Formen arbeitsplatznaher Qualifizierung usw. sind eine Reihe neue Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildungsarbeit hinzugekommen.⁵⁸⁷

Die wesentlichen Aufgabenbereiche in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung umfassen Management, Lehren und Beratung. Diese Aufgaben werden vom haupt- und nebenberuflichen Weiterbildungspersonal übernommen.⁵⁸⁸ Die hauptbe-

⁵⁸³ In den Weiterbildungsgesetzen der Länder gibt es Bestimmungen über Professionalitätskriterien des pädagogischen Personals (vgl. Gieseke/Enoch/Lehmann 2010, S. [7.0] 62ff.).

⁵⁸⁴ Vgl. Egetenmeyer 2010, S. 236f.; Kraft 2011, S. 405 und Schiersmann 2007, S. 199.

⁵⁸⁵ Vgl. Büchter 1998, S. 10.

⁵⁸⁶ Vgl. Wittwer, 1995, S. 339.

⁵⁸⁷ Vgl. Nolda 2008, S. 119.

⁵⁸⁸ Um ein kontinuierliches und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot zu sichern, braucht betrieblich-berufli-

4 Weiterbildungspersonal

ruflichen Weiterbildner, deren Zahl weitaus niedriger als die der nebenberuflichen Weiterbildner ist⁵⁸⁹, gibt es nur in großen Betrieben und außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen.⁵⁹⁰

In den großen Unternehmen werden alle Weiterbildungsaufgaben einerseits von den haupt- und nebenberuflichen, internen und externen Weiterbildnern, andererseits vom Leitungs-, pädagogischen und Beratungspersonal übernommen (Tab. 4.1-1).⁵⁹¹

Tabelle 4.1-1 Struktur des betrieblichen Weiterbildungspersonals in großen Unternehmen

	hauptberuflich	nebenberuflich	freiberuflich
interne	<ul style="list-style-type: none">● Leiter der Weiterbildungsabteilung bzw. Bildungsmanager● Leiter Fachtraining oder Führungstraining, hauptberuflich tätige pädagogische Mitarbeiter bzw. Seminarleiter	<ul style="list-style-type: none">● hochqualifizierte Spezialisten als Weiterbildner● Trainer auf Zeit, z. B. Ausbilder, Meister	
externe		Weiterbildner, Kursleiter, Dozenten, Referenten, Trainer, Teamer, Honorarkräfte	Trainer, Honorarkräfte

4.1.1 Management

Aufgrund der immer stärkeren Konkurrenz im Weiterbildungsmarkt und neuer organisationaler Anforderungen wie beispielsweise Qualitätsentwicklung spielt das Thema „Management“ für die Existenz einer Weiterbildungseinrichtung eine immer größere Rolle.⁵⁹² Aufgaben im Management sind u. a. Informationsbeschaffung und Bedarfsermittlung, Koordination unterschiedlicher Arbeits- und Funktionsbereiche, Konzipierung, Finanzplanung und Ressourcenbeschaffung, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit⁵⁹³ sowie Steuerung und Controlling.⁵⁹⁴

che Weiterbildung einen Stamm hauptberuflich Beschäftigter. Gleichzeitig sind nebenberufliche Fachleute notwendig, um die fachliche Aktualität der Weiterbildungsangebote und den Bezug zur betrieblichen Realität zu garantieren (vgl. BIBB 1993, S. 6).

⁵⁸⁹ Vgl. Münch 1995, S. 112 und WSF 2005, S. 15.

⁵⁹⁰ Vgl. Münch 1995, S. 112.

⁵⁹¹ Vgl. Büchter 1998, S. 11 und Egetenmeyer 2010, S. 236. Der Verantwortungsumfang und die damit verbundenen Befugnisse des Weiterbildungspersonals hängen von der organisatorischen Einordnung ihrer Tätigkeit ab. Je nach hierarchischer Stellung werden unterschiedliche Anforderungen an die Kompetenz des Personals gestellt (vgl. Rieleit/Selka 1991, S. 27).

⁵⁹² Vgl. Petzold 1998, S. 5.

⁵⁹³ Die Konkurrenz im Weiterbildungsmarkt ist groß. Um neue Kunden bzw. potentielle Teilnehmer zu gewinnen, z. B. maßgeschneiderte Weiterbildung für kleinere Betriebe, spielt die Marketingstrategie bzw. Öffentlichkeitsarbeit eine immer größere Rolle.

⁵⁹⁴ Vgl. Petzold 1998, S. 5ff. und Kraft 2011, S. 409ff.

Die wesentlichen Managementaufgaben in der beruflichen Weiterbildung, wie Bedarfsermittlung, Kostenanalyse und -überwachung und Öffentlichkeitsarbeit, liegen vor allem in der personellen Führung der Abteilung oder Einrichtung. In ausdifferenzierten Einrichtungen können der Leitung wiederum Fachbereichsleiter zugeordnet sein, die für bestimmte Funktions- oder Inhaltsbereiche zuständig sind.⁵⁹⁵ Verantwortlich für die Managementaufgabe bzw. die Leitungsfunktion der betrieblichen Weiterbildung in großen Unternehmen ist das hauptberufliche Personal, das als Leiter der Weiterbildungsabteilung und/oder als Leiter des Fachtrainings tätig ist.

(1) Leiter der Weiterbildungsabteilung bzw. betrieblicher Bildungsmanager

Der Bildungsmanager bzw. Leiter der Weiterbildungsabteilung nimmt hauptsächlich Managementtätigkeiten wahr. Er steuert die Weiterbildungsaktivitäten in seinem Unternehmen und ist verantwortlich für die Qualität der Weiterbildung sowie für die Kosten. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen vor allem in Bildungsmarketing und -controlling, der Organisation sowie der Darstellung der betrieblichen Weiterbildung nach innen und außen. Lehraufgaben nimmt er in der Regel nicht oder nur begrenzt wahr.⁵⁹⁶

(2) Leiter Fachtraining oder Führungstraining/hauptberuflich tätige pädagogische Mitarbeiter/Seminarleiter

Diese Arbeit ist hauptsächlich von pädagogischen Anforderungen bestimmt. Auch hier stehen Organisations- und Managementtätigkeiten als Kernaufgaben im Mittelpunkt; auch sie geben selten selbst noch Lehrveranstaltungen. Neben der Planung und Verwaltung von Programmen – u. a. Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen, Festlegung von Zielgruppen, Festsetzung von Weiterbildungsinhalten, Festlegung von Zeitdauer, zeitlichem Ablauf und Evaluation bzw. Qualitätskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen, Budgetplanung und -kontrolle und Auswahl von Trainingsart und -umfeld – zählen auch die Auswahl, Betreuung und didaktische Beratung externer Lehrkräfte zu ihren Aufgaben. Mit der zunehmenden Bedeutung der externen Weiterbildungsanbieter nehmen sie eine Vermittlungsfunktion wahr. Sie passen die von außen eingekauften Angebote in den innerbetrieblichen Prozess ein, sind also das Bindeglied zwischen Unternehmen und externen Weiterbildungsanbietern.⁵⁹⁷

⁵⁹⁵ Vgl. Petzold 1998, S. 7.

⁵⁹⁶ Vgl. Arnold 1990, S. 160f.; Arnold/Schüßler 2002, S. 128; Büchter 1998, S. 13f.; Petzold 1998, S. 7; Rieleit/Selka 1991, S. 27f.; Schiersmann 2007, S. 199f.; Wittpoth 2003, S. 192 und Wittwer, 1995, S. 340.

⁵⁹⁷ Vgl. Arnold 1990, S. 161; Arnold/Schüßler 2002, S. 128; Büchter 1998, S. 13f.; Kraft 2011, S. 410f.; Münch 1995, S. 113; Petzold 1998, S. 7f.; Rieleit/Selka 1991, S. 28; Schiersmann 2007, S. 200; Wittpoth 2003, S. 192.

Da kleine und mittlere Betriebe in der Regel keine eigenen Weiterbildungs- und Personalentwicklungsabteilungen haben, gibt es in diesen Betrieben auch keine hauptberuflichen Weiterbildner. Im Mittelbetrieb werden die Weiterbildungsaufgaben überwiegend im Rahmen anderer betrieblicher Funktionen – nebenberuflich von der Personalleitung, technischen oder kaufmännischen Betriebsleitung – wahrgenommen und ggf. vom externen Weiterbildungspersonal unterstützt. Im Kleinbetrieb werden die Beschäftigten auf externe Weiterbildungsangebote geschickt.⁵⁹⁸

4.1.2 Lehren

Lehren ist die Kernaufgabe der beruflichen Weiterbildung. Lehrtätigkeiten sind in der Praxis klassische Aufgaben der Dozenten bzw. der Kursleitenden. Durch den Einsatz von Medien in der beruflichen Weiterbildung ändern sich die Tätigkeitsinhalte im Lehrbereich. Das Lehrpersonal muss einen Perspektivenwechsel vornehmen und die Weiterbildungsteilnehmer zu aktiv und selbstgesteuert Lernenden machen.⁵⁹⁹

In großen Unternehmen wird die unmittelbare Vermittlung des eigentlichen „Fachwissens“ hauptsächlich – im Unterschied zur betrieblichen Erstausbildung – kaum von betriebsinternen hauptberuflichen Lehrkräften wahrgenommen, sondern von anderen Personengruppen, nämlich nebenberuflichen, internen und externen Fachkräften sowie freiberuflichen externen Trainern (hauptberuflichen Honorarkräften), durchgeführt.⁶⁰⁰ Die Aufgaben der betrieblichen Weiterbildner in der Zeit mit immer neuen Lernformen umfassen u. a. Kursdesign, Erstellung von Materialien, didaktische Planung, Visualisierung des Lernstoffes, Planung des Medieneinsatzes, Durchführung der Lehrveranstaltung, maßgeschneiderte Hilfestellungen für Mitarbeiter beim Lernen über Coach- und Mentorentätigkeit, Evaluierung von Lernergebnissen und Bildungsberatung bis zur Etablierung einer Lernkultur innerhalb des Betriebs.⁶⁰¹

⁵⁹⁸ Vgl. Münch 1995, S. 113 und Wittwer, 1995, S. 340.

⁵⁹⁹ Vgl. Kraft 2011, S. 411.

⁶⁰⁰ Vgl. Arnold 1990, S. 162. Nach Arnold lassen sich nebenberufliche Weiterbildner in drei Typen unterscheiden: Ausbilder und Meister aus beruflicher Erstausbildung (Typ I), Lehrkräfte in der betrieblichen Weiterbildung mit der Bezeichnungen „Weiterbildner, Dozenten, Referenten, Kursleiter, Trainer oder Teamer“ (Typ II) und Betreuungspersonal (Typ III) (vgl. Arnold 1990, S. 163).

⁶⁰¹ Vgl. Jemeljanova/Lettmayr/Schmid 2013, S. 38 und Kraft 2011, S. 411.

(1) Nebenberufliche interne Weiterbildner

Bei den nebenberuflich tätigen betriebsinternen Weiterbildnern handelt es sich in der Regel um hochqualifizierte Spezialisten ohne pädagogische Qualifikation, die über eine große Fachkompetenz verfügen und das hausinterne Know-how vermitteln. Außerdem gibt es in der betrieblichen Weiterbildungsarbeit eine weitere Gruppe von Lehrenden: Trainer auf Zeit. Sie sind Mitarbeiter aus dem Betrieb, u. a. Ausbilder und Meister, die bereit und fähig sind, andere Mitarbeiter und Kollegen in einem bestimmten Fachgebiet zu trainieren.⁶⁰²

(2) Nebenberufliche externe Weiterbildner/Nebenberufliche Honorarkräfte

Für sie werden auch die Bezeichnungen „Weiterbildner, Kursleiter, Dozenten, Referenten, Trainer oder Teamer“ verwendet. Neben einem Hauptberuf bzw. einer Haupttätigkeit sind sie auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätig. Sie schließen spezifische inhaltliche Lücken. Die Tätigkeitsfelder liegen vor allem in der Vorbereitung, Durchführung und Evaluation von Lehrveranstaltungen.⁶⁰³

(3) Freiberufliche externe Trainer/Hauptberufliche Honorarkräfte

Für sie stellen die Honorare für die Lehrtätigkeit die Haupteinnahmequelle dar. Die hauptberuflichen externen Trainer unterscheiden sich von hauptberuflichen Weiterbildnern, die nur für den angestellten Betrieb tätig sind, und müssen ihr Geld häufig in mehreren Betrieben bzw. Weiterbildungseinrichtungen parallel verdienen, also wie „Freiberufler“ auf dem Weiterbildungsmarkt agieren.⁶⁰⁴ „Sie können – in verschiedensten Varianten der Kooperation mit betriebsinternen haupt- oder nebenberuflichen Weiterbildnern – das komplette Spektrum bedienen, z. B. Bedarfsanalyse, Programmplanung, Medienerstellung, Seminardurchführung, Transferförderung und Evaluation.“⁶⁰⁵

⁶⁰² Vgl. Arnold 1990, S. 162; Blötz 2011, S. 112; Münch 1995, S. 112; Rieleit/Selka 1991, S. 29 und Wittpoth 2003, S. 193.

⁶⁰³ Vgl. Arnold 1990, S. 163; Schiersmann 2007, S. 200f.; WSF 2005, S. 44 und Wittpoth 2003, S. 193.

⁶⁰⁴ Vgl. Schiersmann 2007, S. 200f. und WSF 2005, S. 44. Petzold nennt diese Personengruppe „pädagogische[n] Einzelunternehmer“ (vgl. Petzold 1998, S. 8).

⁶⁰⁵ Vgl. Wittpoth 2003, S. 193.

4.1.3 Beratung

Durch den bereits beschriebenen Perspektivwechsel auf den selbstgesteuerten und aktiven Lernenden, die zunehmende Ausdifferenzierung unterschiedlicher Angebotsformen, die Vielfalt von Angeboten und die zunehmende Bedeutung von Zertifikaten erhält Beratung einen neuen Stellenwert in der beruflichen Weiterbildung. Sie hat sich von einer Intervention bei Krisensituationen zu einer Lern- und Entwicklungsprozesse begleitenden Dienstleistung gewandelt. Beratung lässt sich in zwei Formen unterscheiden, und zwar personen- und organisationsbezogene Beratung.⁶⁰⁶ Zahlenmäßig spielt die organisationsbezogene Beratung eine untergeordnete Rolle.

Die personenbezogene Weiterbildungsberatung lässt sich weiter ausdifferenzieren in drei Bereiche, und zwar Orientierungs- bzw. Weiterbildungsberatung, Lernberatung und Kompetenzentwicklungsberatung. Beim Ersteren geht es in erster Linie um eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für die Auswahl geeigneter Angebote vor der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. Lernberatung richtet sich hauptsächlich an die bereits in einer Lernsituation befindenden Personen. Durch Kompetenzentwicklungsberatung werden Personen unterstützt, „ihre vorhandenen Kompetenzen zu dokumentieren, zu bilanzieren und Strategien zu deren Weiterentwicklung zu identifizieren“.⁶⁰⁷ Das Spektrum an personenbezogenen Beratungsthemen ist sehr breit (s. u.: Beratungsthemen der wbmonitor Umfrage 2013).

Wie die personenbezogene Beratung lässt sich die organisationsbezogene Beratung ebenfalls in drei Arten unterscheiden, und zwar die Qualifizierungsberatung für Betriebe, die Organisationsberatung für kommerzielle bzw. profitorientierte Weiterbildungseinrichtungen und die Qualitätsentwicklungsberatung. Die Qualifizierungsberatung für Betriebe bezieht sich vor allem auf KMU, die in der Regel über kein spezielles Weiterbildungspersonal verfügen und dafür externe Beratung in Anspruch nehmen, um konkrete betriebliche Problemsituationen und den entsprechenden Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen auszuwählen bzw. maßgeschneiderte zu beauftragen. Auch die Weiterbildungseinrichtungen, die vor allem auf Rendite zielen, müssen angesichts des expandierenden und sich stetig verändernden Weiterbildungsmarkts, schnell ändernder Teilnehmerinteressen sowie veränderter Rahmenbedingungen ihre Strukturen und Abläufe optimieren. Die Aufgabe zur Organisationsoptimierung können externe professionelle Berater übernehmen. Die Qualitätsentwicklungsberatung ist für alle Weiterbildungseinrichtungen und bietet u. a.

⁶⁰⁶ Vgl. Klein 2010, S. 34f.; Kraft 2011, S. 411f. und Schiersmann 2007, S. 236f.

⁶⁰⁷ Vgl. Kraft 2011, S. 411f.; Nolda 2008, S. 118f. und Schiersmann 2007, S. 238f.

die Einführung eines Qualitätssicherungssystems an.⁶⁰⁸ Das Beratungspersonal kann entweder hauptberuflich in den großen Unternehmen als Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Psychologen⁶⁰⁹ oder freiberuflich tätig sein.

Durch Einsatz von Medien und Netzwerken in der Weiterbildung tritt ein neuer Funktionsbereich in der (Weiter-)Bildungsarbeit auf: Entwicklungsfunktion. Für diese Funktion sind folgende Kompetenzen erforderlich:

- entwicklungstechnische Kompetenz für die Entwicklung von Bildungsprodukten,
- medientechnische Kompetenz für die Entwicklung von Bildungsmedien und
- kaufmännische Kompetenz zur Herstellung und zum Vertrieb der Produkte/Medien.

Die Entwicklungsfunktion wird z. B. von Mediendesignern mit einer pädagogischen bzw. IT-Ausbildung übernommen; die fehlenden Kompetenzen sollten durch Fortbildungen beseitigt werden.⁶¹⁰

Beratungsthemen der wbmonitor Umfrage 2013¹

Der **wbmonitor** Umfrage 2013 zufolge führten 85 % der Weiterbildungsanbieter im Jahr 2012 Beratungen durch. In 45 % der Weiterbildungseinrichtungen mit Beratungsangebot verfügten alle eingesetzten Berater über eine spezielle formale Qualifikation dafür, bei 38 % war ein Teil der Berater einschlägig qualifiziert und in 11 % verfügte keine Berater über eine entsprechende Qualifikation.⁶¹¹

(Fortsetzung)

⁶⁰⁸ Vgl. Nolda 2008, S. 119 und Schiersmann 2007, S. 239ff.

⁶⁰⁹ Sie sind für spezielle Betreuungs- und Beratungsaufgaben und die Psychologen für Aufgaben der Personalauswahl und des Assessments verantwortlich (vgl. Münch 1995, S. 113).

⁶¹⁰ Vgl. Blötz 2011, S. 115.

⁶¹¹ Vgl. BIBB 2014, S. 318.

4 Weiterbildungspersonal

(Fortsetzung)

Tabelle 4.1.3-1: Beratungsthemen von Weiterbildungsanbietern 2012

Themen der Beratung	% ²
● allgemeine Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten	60
● Berufsweg, Laufbahn, Karriere	51
● Qualifizierung des Personals im Betrieb ³	46
● beruflicher Wiedereinstieg	45
● Fördermittel für/Finanzierung von Weiterbildung	42
● Lernen (z. B. Lernorganisation und Lernformen)	33
● Kurswahl und Einstufung (z. B. bei Sprachkursen)	32
● sozialpädagogische Belange	31
● (Unterstützung zur) Vermittlung in Arbeit	29
● Kompetenzfeststellung/-bilanzierung	28
● Bewilligung von Förderung ⁴	27
● Entwicklung von Führungskompetenzen durch Coaching	25
● Existenzgründung	18
● Qualifizierung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	13
● Hochschulzugang ohne Abitur	10

¹ **wbmonitor** Umfrage 2013: hochgerechnete Werte auf der Basis von n = 1.398 Anbietern, die 2012 Beratungen durchgeführt haben

² Anteil der Weiterbildungsanbieter, die 2012 Beratungen durchgeführt haben

³ Diese Beratungen richten sich nicht an die Beschäftigten, sondern an Betriebsleitungen sowie Personalentwickler (vgl. BIBB 2014, S. 318f.)

⁴ Pflichtberatung zu Gutschein-/Scheckinstrumente

Quelle: BIBB 2014, S. 319; **wbmonitor** Startseite: <http://www.bibb.de/de/11920.htm> (16.04.2014) → Zentrale Ergebnisse der **wbmonitor** Umfrage 2013, S. 5.

4.2 Kompetenz- bzw. Qualifikationsanforderungen an das betriebliche Weiterbildungspersonal

Für das Personal in der beruflichen Weiterbildung sind verschiedene Formen der Beruflichkeit – vom Beamtentum bis zur Freiberuflichkeit – kennzeichnend.⁶¹² Außer den öffentlichen Einrichtungen wie den Fachschulen und den Hochschulen – Ausbildung, Einstellung und Tätigkeit der dort Lehrenden richten sich nach den vom Staat festgesetzten Kriterien für Lehrer bzw. Hochschullehrer – gibt es für alle anderen Bereiche und Institutionen der beruflichen Weiterbildung keine Vorschriften für das Lehrpersonal.⁶¹³ Da der Zugang zu einer Tätigkeit in der Weiterbildung bislang nicht formal geregelt ist, ist festzustellen, dass die formalen Qualifikationen und Berufsentwicklungen der Personen, die im Weiterbildungsbereich tätig sind, sehr heterogen sind. Festgelegt ist allerdings, dass sie Doppelqualifikationen, und zwar berufsfachliche und pädagogische Qualifikation haben müssen.⁶¹⁴ Wie die Aufgaben werden die

⁶¹² Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 128.

⁶¹³ Vgl. Münch 1994, S. 73.

⁶¹⁴ Vgl. Arnold/Krämer-Stürzl 1999, S. 79; Arnold/Schüßler 2002, S. 126; Blötz 2011, S. 114; Egetenmeyer 2010, S. 236; Münch 1995, S. 112; Rieleit/Selka 1991, S. 22 und Schiersmann 2007, S. 199.

Kompetenz- bzw. Qualifikationsanforderungen an das Weiterbildungspersonal ebenfalls in drei Bereiche differenziert: Management, Lehren und Beratung.

4.2.1 Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an das Managementpersonal

Je nach den Zuständigkeits- bzw. Aufgabenfeldern des Managementpersonals sind die Kompetenzanforderungen mehr oder weniger unterschiedlich. Tab. 4.2.1-1 zeigt die wesentlichen Managementkompetenzen für das Personal auf der Leitungsebene, also für die Leiter bzw. Geschäftsführer der Weiterbildungseinrichtung.

Tabelle 4.2.1-1 Kernkompetenzen Management

Aufgabenfelder	Kompetenzen bzw. Qualifikationen
Geschäftsführung bzw. Leitung	<ul style="list-style-type: none"> ● Improvisationsvermögen ● Managementenerfahrung und -geschick ● Kenntnisse in Unternehmenspolitik ● Kenntnisse im Bereich Personalführung ● Interesse und Kompetenzen im Umgang mit Menschen ● Fähigkeit zur Informationsbeschaffung ● Kommunikations- und Koordinierungsfähigkeit <p>zusätzlich für betriebliche Weiterbildungsleiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeiten, die Unternehmensstrategie zu unterstützen und ihre Wettbewerbsfähigkeit durch entsprechende Fort- und Weiterbildung des Personals zu erhöhen ● Kenntnisse über externes Weiterbildungsangebot
Programmplanung	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnisse über Bedarfsanalyse und Ressourceneinsatz ● Kenntnisse hinsichtlich der Wahl von Weiterbildungsstrategie und -methoden ● (betrieblich) Verständnis von technisch-organisatorischen Problemen des Betriebes
Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnisse über die finanzielle und fachliche Bearbeitung eines Projektes
Finanzplanung und Ressourcenbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnisse in Betriebswirtschaftslehre, u. a. Finanzen und Controlling ● Kenntnisse für Projektakquise, z. B. Strategie zum Gewinnen der Geldgeber und Fähigkeit zum Schreiben der Projektanträge ● Verständnis über die öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen und die Förderbedingungen
Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnisse über Qualitätssicherungssysteme ● Kenntnisse über Verbraucherschutzbestimmungen ● Kenntnisse über Kundenpsychologie

Quelle: Arnold 1990, S. 161f.; Büchter 1998, S. 13f.; Jemeljanova/Lettmayr/Schmid 2013, S. 39; Kraft 2011, S. 415

Heute verfügen die Personen im Managementbereich fast ausnahmslos über eine akademische Ausbildung, deren fachliches Profil unterscheidet sich allerdings stark und erstreckt sich von ökonomischen über kaufmännische und technische bis hin zu pädagogischen Fachdisziplinen. Zusätzlich zum Hochschulabschluss werden in der Regel Berufserfahrungen im Bildungsmanagement verlangt. Aufgrund der Tätigkeitsfelder bei Leitungsfunktionen kann Doppelqualifikation, als Kombination von betriebswirtschaftlicher bzw. technischer mit pädagogischer Qualifikation, vorteilhaft

sein.⁶¹⁵

Auswahlkriterien für die Einstellung vom Leitungspersonal in Weiterbildungseinrichtungen

Die **wbmonitor** Umfrage 2008 lieferte erstmals weitreichende empirische Daten dazu, welche Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen bei der Einstellung leitend-disponierenden Personals auswahlentscheidend sind.⁶¹⁶ Danach gehören soziale und persönliche Kompetenz, und zwar Teamfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsstärke zu den wichtigsten Kriterien bei der Auswahl des leitenden Personals (Tab. 4.2.1-2).

Tabelle 4.2.1-2: Auswahlentscheidende Aspekte für die Einstellung leitend-disponierender Personen in Weiterbildungseinrichtungen

auswahlentscheidende Aspekte ¹	% ²
● Teamfähigkeit	94
● Kreativität	90
● Durchsetzungsstärke	90
● Managementfähigkeiten	83
● rhetorische Stärke	79
● Akquisitionsstärke	75
● Verhandlungssicherheit	75
● Fähigkeit zum Networking	71
● Bereitschaft zu regelmäßiger Mehrarbeit	62
● mehrjährige Dozenten-/Lehrtätigkeit	54
● ausgeprägte Führungserfahrung	53
● Berufserfahrung in Bildungsadministration/-politik	50
● mehrjährige Tätigkeit in Weiterbildungseinrichtung	50
● mehrjährige Tätigkeit in der Wirtschaft	44
● Hochschulabschluss in Pädagogik/Erziehungswissenschaft	42
● mehrjährige Erfahrung im Qualitätsmanagement	33
● fundierte Fremdsprachenkenntnisse	26
● wirtschaftswissenschaftlicher Hochschulabschluss	20
● technisch-naturwissenschaftlicher Studienabschluss	14
● Auslandserfahrung	12
● mehrjährige Erfahrung in Wissenschaft und Forschung	7
● verwaltungswissenschaftlicher Hochschulabschluss	4

¹ Die Weiterbildungsanbieter bewerteten die Wichtigkeit der Auswahlkriterien auf einer fünfstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „unwichtig“. Für die vorliegende Auswertung wurden die Antworten aus „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ addiert.

² Anteil der Weiterbildungsanbieter, die die genannten Aspekte als wichtig für die Auswahl von leitend-disponierenden Personen in Weiterbildungseinrichtungen einschätzen (jeweils n ~ 1700 gültige Antworten).

Quelle: BIBB 2009, S. 269

⁶¹⁵ Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 127; Rieleit/Selka 1991, S. 22; Schiersmann 2007, S. 200; Wittwer 1995, S. 341 und Wittpoth 2003, S. 189. Bei der Personalauswahl für die Position „Weiterbildungsmanagement“ werden akademische Abschlüsse aus technischen und wirtschaftlichen Disziplinen bevorzugt. Obwohl die pädagogische Kompetenz von leitendem Weiterbildungspersonal erwartet wird, ist sie doch nicht das primäre Auswahlkriterium (vgl. Bonz 1989, S. 331).

⁶¹⁶ Vgl. BIBB 2009, S. 268.

4.2.2 Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an das Lehrpersonal bzw. den betrieblichen Weiterbildner

Der CEDEFOP-Studie⁶¹⁷ zufolge gibt es derzeit kein einheitliches Qualifikations- und Kompetenzprofil für betriebliche Weiterbildner – sowohl auf EU-Ebene als auch innerhalb einzelner EU-Staaten. Um die Weiterbildungsqualität zu gewährleisten, stellte die Europäische Kommission am 20.11.2012 eine neue Strategie mit dem Titel „Neue Denkansätze für die Bildung: bessere sozioökonomische Ergebnisse durch Investitionen in Qualifikationen“⁶¹⁸ vor, in der sie den Mitgliedstaaten vorschlug, einen gemeinsamen Kompetenzrahmen für die in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Tätigen zu schaffen.⁶¹⁹

Grundsätzlich ist es schwierig, allgemeingültige Aussagen über die Qualifikationsanforderungen in der betrieblichen Weiterbildung zu treffen. Tab 4.2.2-1 zeigt die allgemein erforderlichen Kompetenzen für die Tätigkeit der betrieblichen Weiterbildner. Jeder Betrieb definiert seine Anforderungen an Weiterbildner, die von Firmenstrategie, Hauptaufgaben und Funktionen der Weiterbildner im jeweiligen Betrieb, Voraussetzungen und Bedarf der Lernenden sowie einer Reihe anderer Faktoren beeinflusst werden.⁶²⁰ Zusätzlich sollten die externen Weiterbildner im Themenbereich „Public Relations“ kompetent sein, weil diese Kompetenz für sie besonders wichtig ist, um eine Weiterbildungstätigkeit in einem Unternehmen zu bekommen.

⁶¹⁷ Vgl. CEDEFOP 2013.

⁶¹⁸ Vgl. Pressemitteilung der Europäischen Kommission (Brüssel/Straßburg) vom 20.11.2012.

⁶¹⁹ Vgl. Jemeljanova/Lettmayr/Schmid 2013, S. 39. Das CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) wurde 1975 errichtet. Es ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit (vgl. www.cedefop.europa.eu und Jemeljanova/Lettmayr/Schmid 2013, S. 38).

⁶²⁰ Vgl. Arnold/Krämer-Stürzl 1999, S. 79; Arnold/Schüßler 2002 S. 127; Gieseke/Enoch/Lehmann 2010, S. 10; Jemeljanova/Lettmayr/Schmid 2013, S. 39; Büchter 1998, S. 6 und Wittwer 1995, S. 341.

Tabelle 4.2.2-1 Kompetenzanforderungen an beruflichen/betrieblichen Weiterbildner

Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ● betriebswirtschaftliches Wissen und Verständnis ● technisches Wissen und Verständnis für unterschiedliche Arbeitsplätze ● Kenntnis von Arbeitsmarktstrukturen und Rechtssystemen (im Kontext vernetzter oder integrierter Lernarrangements) ● Fähigkeit zur Weiterbildungsbudgetierung und -administration
pädagogische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnisse, Fähigkeit und Fertigkeit im eigenen Fachbereich, Beruf bzw. Sektor ● Fähigkeit, eigene Kurse zu planen und ausschreiben ● Fähigkeit, den Lernprozess durchzuführen und zu steuern ● Fähigkeit, Kompetenzniveaus der Teilnehmer zu ermitteln ● Einfühlungsvermögen ● Auswahl von geeigneten Lernmethoden ● Fähigkeit zur Nutzung multimedialer Lernsysteme ● Fähigkeit, Lehrmaterial firmenspezifisch aufzubereiten ● Fähigkeit zu Evaluierung der Kurse und Lernprozesse ● Beratungsfähigkeiten: Fähigkeit zur Beratung und Unterstützung individueller Lernprozesse ● Personalentwicklungskompetenz bzw. Wissen über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten ● Fähigkeit, eine Lernkultur im Unternehmen zu entwickeln und zu etablieren
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ● Kenntnis und Beherrschung von Projekt-, Prozessmanagement- und Moderationsmethoden ● Fähigkeit, Interventions- und Kommunikationsmethoden anzuwenden ● Fähigkeit, moderne Informations- und Kommunikationstechnologien im Unterricht anzuwenden ● Fähigkeit zum Einsatz von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen
Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ● Aufgeschlossenheit ● Einsatzbereitschaft ● Kontaktfähigkeit ● Kommunikationsfähigkeiten ● Konfliktlösungsfähigkeit ● Teamfähigkeit
persönliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, die Unternehmensstrategie zu unterstützen und ihre Wettbewerbsfähigkeit durch entsprechende Fort- und Weiterbildung des Personals zu erhöhen ● Fähigkeit, eigene Stärke und Schwäche einzuschätzen ● Fähigkeit, Informationen zu sammeln, zu analysieren und zu nutzen ● Flexibilität ● Ausgeglichenheit ● Innovationsfähigkeit ● Bereitschaft zur Selbstverantwortung ● interkulturelle Kompetenz ● sprachliche Kompetenz/Fremdsprachenkompetenz ● Beurteilungsfähigkeit ● Fähigkeit, unterschiedliche Zielgruppen und Adressaten zu differenzieren und zu erkennen

Quelle: Arnold 1995, S. 183ff.; Harke/Nanninga 1998, S. 32f.; Jemeljanova/Lettmayr/Schmid 2013, S. 39; Kraft 2011, S. 415f.; Kellner 2003, S. 18; Büchter 1998, S. 9 u. 13; Wittpoth 2003, S. 182 u. 189f.; Wittwer, 1995, S. 341

Die Weiterbildner, die im Bereich betrieblicher Weiterbildung tätig sind, kommen entweder aus eigenem Betrieb oder von außerhalb (s. Kap.4.1.2). Zu den betriebsinternen Weiterbildnern zählen u. a. Ausbilder, Meister, Techniker, Ingenieure und ande-

re Fachspezialisten. Sie haben in der Regel eine gute beruflich-fachliche Ausbildung: entweder einen beruflichen Abschluss, z. B. Ausbilder (Ausbildereignungsprüfung), Meister (Meisterprüfung) und Techniker (Fortbildungsprüfung) oder einen Hochschulabschluss, überwiegend in naturwissenschaftlichen, technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern. Neben einer fachlichen Ausbildung sollten sie über pädagogische Neigung und Eignung verfügen. Den Technikern, Ingenieuren und anderen Fachspezialisten mangelt es aber nicht selten an Methodenkompetenz und pädagogischer Kompetenz; diese werden in der Regel durch Lernen am Arbeitsplatz, durch Erfahrung, in einzelnen Seminaren oder im Selbststudium erworben.⁶²¹

Zu betriebsexternen fachlichen Weiterbildnern zählen u. a. Lehrer an beruflichen Schulen, Hochschullehrer und Fachspezialisten; diese verfügen über ein abgeschlossenes Studium bzw. eine ausgewiesene fachliche Qualifikation und über eine ausgeprägte Berufserfahrung.⁶²²

Weil die Kompetenzanforderungen nicht formell geregelt sind, erfolgt die Auswahl der externen Weiterbildner beliebig, zufällig oder nach subjektiven Vorlieben. Den Stellenausschreibungen zufolge bevorzugen die Betriebe allerdings Bewerber mit einer Kombination mehrerer Fächer. Außerdem spielen die über Fachlichkeit hinausgehenden und in formalisierten Bildungsgängen schwer vermittelbaren Qualifikationen, wie Berufs-, Betriebs- oder Branchenerfahrungen, die persönliche Eignung, die Fähigkeit zur konzeptionellen Arbeit, die Kommunikationstechnik und die Sozialkompetenz eine Rolle.⁶²³

4.2.3 Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an das Beratungspersonal

Mit der zunehmenden Bedeutung der Beratung in der beruflichen Weiterbildung erweitern sich die Kompetenzanforderungen der Berater. Im Folgenden werden die Kompetenzen des Beratungspersonals nach den Aufgabenfeldern, also nach der Gesprächs- und Durchführung tabelliert (Tab. 4.2.3-1).⁶²⁴ Neben den erforderlichen Kompetenzen muss jeder Berater über Selbstreflexionsfähigkeit verfügen. Das heißt, er muss seine eigene Rolle als Berater und die Grenzen der Beratung erkennen.

⁶²¹ Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 127; Münch 1995, S. 112; Wittpoth 2003, S. 189 und Rieleit/Selka 1991, S. 22 u. 24. In den nicht-betrieblichen Weiterbildungseinrichtungen ist die Mehrheit der Trainer für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen als Honorarprofessoren tätig (vgl. Petzold 1998, S. 8).

⁶²² Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 127; Petzold 1998, S. 8 und Wittpoth 2003, S. 189.

⁶²³ Vgl. Büchler 1998, S. 9 und Wittwer, 1995, S. 341.

⁶²⁴ Nach Arnold muss ein betriebsinterner Weiterbildungsberater, der sowohl für den Lernprozess als auch für den Organisationsprozess zuständig ist, über folgende Kompetenzen verfügen: konzeptionelle und Führungskompetenzen, bildungstechnologische Kompetenzen, personale und soziale Kompetenz sowie Selbstreflexivität (vgl. Arnold 1995, S. 186ff.).

Tabelle 4.2.3 -1 Kompetenzanforderungen an beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildungsberater

Aufgabenfelder	Kompetenz- bzw. Qualifikationsanforderungen
Gesprächsführung	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenzen zur Strukturierung eines Beratungsgesprächs: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vorstellung vom Ablauf einzelner Beratungsgespräche oder längerer organisationsbezogener Beratungsprozesse ◆ Dispositions- und Administrationskompetenz ◆ Feed-back-leading-Fähigkeit ◆ Rollen annehmen ● zusätzlich bei der Organisationsberatung: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Fähigkeiten zum Bildungsmarketing ◆ Weiterbildung als strategische Personalentwicklung begründen können ◆ Organisationsentwicklung als Entwicklung der Unternehmenskultur durch Weiterbildung begründen können ◆ Konzeptionen zur Bildungsbedarfsanalyse und Transferkontrolle entwickeln können
Durchführung einer Beratung	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenzen zur Durchführung der Beratung: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Fähigkeit zur Lern- und Entwicklungsberatung ◆ Moderationsfähigkeit ◆ Präsentationsfähigkeit ◆ Kooperationsfähigkeit ◆ Problemlösungsfähigkeit ◆ Konfliktlösungsfähigkeit ◆ Überzeugungsfähigkeit ◆ Entscheidungsfähigkeit ◆ Kenntnisse über Qualitätssicherungssysteme in der Weiterbildung ● zusätzlich bei der Lernberatung: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Adressatengerecht agieren können ◆ Fragetechnik beherrschen ◆ Fach- und Schlüsselqualifikationen integriert vermitteln können ◆ Sensibilität für gruppenspezifische Prozesse ◆ Wahrnehmungs- und Steuerungsfähigkeit für Gruppenprozesse ● zusätzlich bei der Organisationsberatung: <ul style="list-style-type: none"> ◆ instrumentelle Techniken des Funktionszyklus (Planen-Durchführung-Kontrollieren von Weiterbildung) beherrschen ◆ Akzeptanzfähigkeit

Quelle: Arnold 1995, S. 186ff.; Kraft 2011, S. 415; Schiersmann 2007, S. 246; Wittpoth 2003, S. 190

Bislang beruht die Beratungstätigkeit überwiegend auf Begabung und autodidaktischen Bemühungen des Beratungspersonals.⁶²⁵ Wenn die Berater als Sozialpädagogen, Sozialarbeiter bzw. Psychologen tätig sind, haben sie in der Regel einen Hochschulabschluss in den Fächern Soziologie, Sozialpädagogik bzw. Psychologie.⁶²⁶ Um ihre Aufgaben übernehmen zu können, müssen die Berater je nach persönlichem Kompetenzmangel zusätzliche Qualifikationen erwerben, beispielsweise in den Bereichen Karriereplanung, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Betriebswirtschaftslehre, Controlling, Organisations- und Personalmanagement.

⁶²⁵ Vgl. Wittpoth 2003, S. 189.

⁶²⁶ Vgl. Arnold/Schübler 2002, S. 127.

4.3 Trend zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals

In der professionstheoretischen und -bildungspolitischen Diskussion geht es heute verstärkt um die Frage nach der Professionalität: Über welche Kompetenzen müssen Weiterbildner verfügen?⁶²⁷ Seit einigen Jahren werden verschiedene wissenschaftliche Projekte zur Kompetenzbestimmung von in der Weiterbildung Tätigen durchgeführt, wie das Projekt „Kompetenzpass für Weiterbildner/-innen – erwachsenpädagogische Kompetenzen bilanzieren, anerkennen und zertifizieren“⁶²⁸ (03/2008-10/2009) sowie die beiden europäischen Projekte „Flexi-Path (Flexible professionalisation pathways for adult educator between the 6th and 7th level of EQF/Kompetenzprofil der Management- und Leitungsfunktion von Weiterbildungspersonal)“ (09/2008-09/2010) und „Qualified to Teach – Kompetenzkatalog mit lernergebnisorientierten Deskriptoren für Lehrende der Erwachsenenbildung“ (10/2009-09/2011).⁶²⁹

Professionell wird das Berufsbildungspersonal mit dem Inkrafttreten der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin“ und der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin“ vom 01.09.2009 in drei Klassen eingeteilt, und zwar in die der Ausbilder⁶³⁰, die der geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen und die der geprüften Berufspädagogen. Der Abschluss der Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen zielt auf voll verantwortliches Bildungspersonal in der Aus- und Weiterbildung in Betrieben, Unternehmen und (Weiter-)Bildungseinrichtungen. Er befindet sich auf dem gleichen Weiterbildungsniveau wie der Abschluss „Fachwirte, Fachkaufleute, Meister, und Operative Professionals“, die im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wie Bachelor auf Niveau 6 eingestuft werden. Der Abschluss der Geprüften Berufspädagogen ist für Leitungspositionen und für Experten in der Aus- und Weiterbildung gedacht. Er befindet sich auf dem gleichen Weiterbildungsniveau wie der Abschluss der Geprüften Betriebswirte, der Geprüften Technischen

⁶²⁷ Vgl. Egetenmeyer 2010, S. 237. In der europäischen Bildungspolitik rückt das Bildungspersonal mit hoher Bildungsqualität noch stärker als bisher in den Mittelpunkt (vgl. Mohoric 2013, S. 22).

⁶²⁸ Vgl. http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwbp/eb/forschung/projektbeschreibung_kompetenzpass (11.02.2011); [...] /forschung/VortragVHS_Leitertagung.pdf (Kompetenzpass für Weiterbildner/-innen) und Böhm/Görl-Rottstädt/Wiesner: [...] /forschung/REPORT.pdf.

⁶²⁹ Vgl. Gieseke/Enoch/Lehmann 2010, S. 14ff.; Mohoric 2013, S. 22; <http://www.die-bonn.de/Weiterbildung/informationsdienste/forschungslandkarte/projekt.aspx?id=485> (11.02.2011) und [...] /projekt.aspx?id=580.

⁶³⁰ Vgl. Ausbilder-Eignungsverordnung (AusbEignV) vom 21.01.2009 (BGBl. I S. 88): http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/ausbeignv_2009/gesamt.pdf (27.05.2014).

Betriebswirte und der Strategischen Professionals; das Zertifikat von Strategischen Professionals wird auf Niveau 7 eingestuft. Jedoch werden der Abschluss von Geprüften Berufspädagogen und der von Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (auch der von Geprüften Betriebswirten und Geprüften Technischen Betriebswirten) in der „Übersicht der Zuordnungen“ (Stand: 01.08.2013) vom DQR noch nicht zugeordnet.⁶³¹

Bis heute gibt es noch keine rechtliche Regelung sowohl für den Einsatz der bereits entwickelten Instrumente zur Kompetenzfeststellung bzw. -dokumentation als auch für die Beschäftigung der geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen und/oder Berufspädagogen zur Übernahme der Weiterbildungstätigkeit in Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen. Allerdings können die bereits entwickelten Instrumente und die erworbenen Zertifikate einerseits bei der Auswahl des Weiterbildungspersonals berücksichtigt werden. Andererseits ergeben sich für die Beschäftigten in der Weiterbildung wichtige Herausforderungen. Außerdem spielen die von nicht formal und informell erworbene Kompetenzen und Qualifikationen eine immer größere Rolle, die im DQR 2013 noch nicht zugeordnet worden sind. Wenn die Bildungsangebote im nicht-formalen Bereich festgestellt und validiert werden, wird sich die Bedeutung von non-formal erworbenen und informellen Kompetenzen des Weiterbildungspersonals erhöhen.⁶³²

⁶³¹ Vgl. B-L-KS DQR 2013, Anlage zum Gemeinsamen Beschluss mit der Übersicht der Zuordnungen (Stand: 01.08.2013) im Anhang D, S. 82, 138ff., 162 u. 174f. und DIHK: <http://www.dihk.de/> (27.05.2014) → (Themenfelder) Aus- und Weiterbildung → Weiterbildung → Weiterbildungsprofile → (Schaubild) Struktur der IHK-Weiterbildungsprüfungen. Nach dem DQR-Handbuch „sollen alle Qualifikationen des formalen Systems, das heißt alle landes- oder bundesrechtlich geregelten Qualifikationen, dem DQR zugeordnet werden“ (vgl. B-L-KS DQR 2013 [DQR-Handbuch], S. 30). Der DQR wird am 01.05.2013 eingeführt (vgl. B-L-KS DQR 2013 [DQR-Handbuch], S. 5).

⁶³² Vgl. Gieseke/Enoch/Lehmann 2010, S. 17; Böhm/Görl-Rottstädt/Wiesner und B-L-KS DQR 2013 (DQR-Handbuch), S. 31.

**Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss
Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin⁶³³**

Gemäß Artikel der Verordnung sollten die geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen als Lehrpersonal in den (Weiter-)Bildungseinrichtungen tätig sein. Wenn sie im Bereich betrieblicher Weiterbildung tätig sind, umfassen ihre Aufgaben u. a.:

- betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen planen,
- Beschäftigte in Bildungs- und Lernfragen beraten,
- Bildungsmaßnahmen organisatorisch und pädagogisch unter Mitwirkung Anderer realisieren,
- Beschäftigte lernbegleiten sowie individuell fördern,
- Fachkräfte in der Weiterbildung berufspädagogisch begleiten und
- Die Qualität der Lehr- und Lernprozesse sichern und optimieren (§ 1 Abs. 2).

Wie die geprüften Berufspädagogen muss man auch eine berufliche Qualifikation, eine entsprechende Berufserfahrung und einen pädagogischen Qualifikationsnachweis haben, wenn man an der Prüfung zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen teilnimmt (Tab. 4.3-1).

Tabelle 4.3-1: Voraussetzungen für die Prüfungszulassung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge /Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin

berufsfachliche Qualifikation	Berufserfahrung	pädagogische Qualifikation
● Abschluss in einem anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf	● eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis	● Nachweis einer erfolgreich abgelegten Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder ● Nachweis einer vergleichbaren berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation
● Abschluss in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf	● eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis	

Quelle: § 2 Abs. 1 der Fortbildungsverordnung „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/ Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin“

⁶³³ Vgl. „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin“ vom 21.08.2009 (BGBl. IS. 2934): http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/awp_dfortbv/gesamt.pdf (11.05.2015). Zum Thema Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in siehe auch Blötz 2011, S. 118ff. und Gross 2011, S. 130f.

**Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss
Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin⁶³⁴**

Gemäß Artikel der Verordnung sollten die geprüften Berufspädagogen als Leitungspersonal (Geschäfts- bzw. Weiterbildungsleiter) in den (Weiter-)Bildungseinrichtungen tätig sein. Gemäß der Verordnung umfassen die Aufgabenbereichen der Berufspädagogen, wie Tab. 4.2.1-1 zu entnehmen, Führung/Leitung Organisation, Planung, Bildungsmarketing, Controlling und Qualitätsmanagement; zudem zählt die Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses auch dazu. Die wichtigen Aufgaben sind:

- die Leitung und Koordination von berufspädagogischen Prozessen und von Geschäftsprozessen,
- die betriebsbezogene berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung planen, in den Unternehmen beraten, durchführen sowie in der Qualität weiterentwickeln,
- den betrieblichen und individuellen Qualifikationsbedarf ermitteln, zielgruppengerechte Qualifizierungsangebote entwickeln,
- den Aufbau von fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen im Unternehmen unterstützen, entsprechende Personalentwicklungsprojekte erarbeiten und umsetzen sowie
- spezifische Betreuungs- und Qualifizierungsangebote für besondere Personengruppen (§ 1 Abs. 2).

Zur Teilnahme an der Fortbildungsprüfung „Geprüfter Berufspädagoge“ muss man neben einer beruflichen Qualifikation, die man auf den verschiedenen Bildungswegen erreichen kann, die entsprechende Berufserfahrung mit unterschiedlicher Dauer haben und einen Nachweis über seine pädagogische Qualifikation erbringen (Tab. 4.3-2).

**Tabelle 4.3-2: Voraussetzungen für die Prüfungszulassung zum anerkannten Fortbildungsabschluss
Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin**

berufsfachliche Qualifikation	Berufserfahrung	pädagogische Qualifikation
<ul style="list-style-type: none"> ● Fortbildungsabschluss <ul style="list-style-type: none"> ◆ zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen ◆ zum Fachwirt ◆ zum Fachkaufmann ◆ zum Industrie-, Fach oder Handwerksmeister 	<ul style="list-style-type: none"> ● eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nachweis einer erfolgreich abgelegten Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder ● Nachweis einer vergleichbaren berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation
● vergleichbarer Fortbildungsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> ● eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis 	
● abgeschlossenes Hochschulstudium		
● staatlich anerkannter Fachschulabschluss nach einer zweijährigen Fortbildung		
<ul style="list-style-type: none"> ● erfolgreiche abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf 	<ul style="list-style-type: none"> ● eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis 	

Quelle: § 2 Abs. 1 der Fortbildungsverordnung „Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin“

⁶³⁴ Vgl. „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/ Geprüfte Berufspädagogin“ vom 21.08.2009 (BGBl. IS. 2927): http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bp_dfortbv/gesamt.pdf (11.05.2015). Zum Thema Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in siehe auch Blötz 2011, S. 118ff. und Gross 2011, S. 131ff.

4.4 Weiterbildung des Weiterbildungspersonals

Die Qualifikation des Weiterbildungspersonals und dessen Fortbildung bilden eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Weiterbildungsqualität. Aufgrund der technischen Entwicklung in der Produktion und der Lehr-Lern-Gestaltung, der Veränderungen in den Betrieben bzw. Weiterbildungseinrichtungen – z. B. Einführung von Qualitätsstandards, der Internationalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts sowie des immer schnellen werdenden Wissenswerteverlustes muss sich das Weiterbildungspersonal ständig fortbilden, um eigene Kompetenzen zu erhalten, fehlende Fähigkeiten zu ergänzen und den Arbeitsplatz zu sichern (beim festangestellten Weiterbildungspersonal) bzw. Lehraufträge zu bekommen (bei freiberuflichen Weiterbildungspersonal).

Hochschulen und einzelne private Bildungsträger bieten für das Weiterbildungspersonal Fortbildungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Zielen, Inhalten, Dauer und Qualität an.⁶³⁵ Vertiefte berufsfachliche Kompetenzen können die Lehrenden bzw. Weiterbildungner entweder durch selbstgesteuertes Lernen⁶³⁶ erwerben oder über die Teilnahme an Kursen⁶³⁷ in den Weiterbildungseinrichtungen, z. B. IHKs. Zur Verbesserung der IT- bzw. Medienkompetenz, also des Umgangs mit den Informationstechnologien,⁶³⁸ können alle in der (beruflichen) Weiterbildung Tätigen an den entsprechenden Kursen vor allem von kommerziellen Weiterbildungsanbietern teilnehmen. Weitere Kompetenzen können sie in den Hochschulen erwerben. Viele Hochschulen bieten Weiterbildungsstudiengänge für den Bereich Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung an. Die Themen umfassen u. a. Weiterbildungsmanagement, Supervision, Organisationsentwicklung, Beratung, Medien und E-Learning. Die meisten Angebote sind berufsbegleitend und dauern zwischen zwei und vier Semester. Manche Angebote setzen Berufserfahrung bzw. Hochschulabschluss voraus.⁶³⁹ Neben Hochschulen sind zahlreiche Weiterbildungsangebote mit ähnlichen Themen in der Weiterbildungsdatenbank QUALIDAT verzeichnet, die im Folgenden dargestellt wird.

⁶³⁵ Vgl. Gieseke/Enoch/Lehmann 2010, S.48; Kraft 2011, S. 417 und Wittwer, 1995, S. 335. Neben den Einzelangeboten gibt es auch zahlreiche Fortbildungskonzepte mit modularem Aufbau (vgl. Kraft 2011, S. 417).

⁶³⁶ Die Nutzung von Medien bietet Möglichkeiten zur anpassungs- und kostengünstigen Gestaltung der Fortbildung des betrieblichen Personals mit Lehraufgaben.

⁶³⁷ Die Seminare haben in der Weiterbildung der Weiterbildungner an Stellenwert verloren; diese Weiterbildung ist immer mehr zu einer „Kombination aus selbstorganisiertem Lernen am Arbeitsplatz, Seminare[n], Praxisbegleitung und medialer Unterstützung“ geworden (vgl. Fuchs-Brüninghoff 2010, S. 299).

⁶³⁸ Der zunehmende Einsatz von Medien in der beruflichen Weiterbildung – betrieblich wie außerbetrieblich – erfordert Weiterbildungspersonal als Lernberater für die Nutzung dieser Lernarrangements und als Entwickler bzw. Weiterentwickler mediendidaktischer Konzepte und Lernarrangements (vgl. BMBWFT 1998, S. 180).

⁶³⁹ Vgl. Kraft 2011, S. 417f.

Die Datenbank QUALIDAT wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung aufgebaut und wendet sich speziell ans Weiterbildungspersonal. Sie bündelt Fortbildungsangebote, die von verschiedenen Weiterbildungsträgern angeboten werden. Zurzeit (Ende Mai 2014) gibt es insgesamt über 1.200 Veranstaltungen. Im Gesamtüberblick zeigen sich eine heterogene Anbieterstruktur und Angebote. Zur größten Anbietergruppe zählen die Volkshochschulverbände und Volkshochschulen. An zweiter Stelle liegen die kommerziellen Anbieter.⁶⁴⁰ Die weiteren Anbietergruppen, zum Beispiel Hochschulen und kirchliche Träger, spielen zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle. Es findet sich keine Weiterbildungsangebote, die von Betrieben und wirtschaftsnahen Verbänden bzw. Einrichtungen angeboten werden.⁶⁴¹ Meines Erachtens sind die Betriebe geschlossene Weiterbildungseinrichtungen; die Zielgruppe ist in der Regel das betriebseigene Weiterbildungspersonal. Die Angebote wirtschaftsnaher Verbände – DIHK, IHKs, Handwerkskammern usw. – werden auf den jeweiligen Webseiten gezeigt; öffentlich sind sie weit bekannter als die Datenbank QUALIDAT.⁶⁴²

Zu den Weiterbildungsangeboten von QUALIDAT zählen vor allem die Bereiche Management- und pädagogische Fähigkeiten. In der Datenbank werden über 20 Themen angeboten, u. a. Qualitätsentwicklung, Management/Leitung, Moderieren, Organisations-/Personalentwicklung, Verwaltung, Kursplanung/Management, Öffentlichkeitsarbeit, Didaktik/Methodik, Beratung, Kommunikation/Konflikt, EDV-Unterricht, Lernen/Lernkultur, Evaluation und Fremdsprachen. Die Angebotsformen umfassen Blended Learning, E-Learning/CBT/WBT, Fernunterricht, Präsenzseminar und Sonstiges. Entsprechend der Vielfalt der Weiterbildungsangebote existiert eine Vielzahl unterschiedlicher Abschlüsse, Bescheinigungen und Zertifikate. Die absolute Mehrheit der Angebote wird mit einem Zertifikat abgeschlossen.⁶⁴³

⁶⁴⁰ Die Fortbildungsangebote dieser Anbieter sind vielfältig und stehen in der Regel allen interessierten Weiterbildungern offen. Die Fortbildungen unterscheiden sich erheblich in Dauer, Inhalt, Kosten und Abschlüssen, deshalb ist es nicht sichtbar, nach welchen Qualitätsstandards sie konzipiert wurden bzw. ob die Qualitätssicherung bei ihnen gewährleistet ist (vgl. Kraft 2011, S. 422).

⁶⁴¹ Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE): <http://www.die-bonn.de/default.aspx> (30.05.2014) → Die Inhalte → Weiterbildungsdatenbank Qualidat → In Qualidat recherchieren → Alle Veranstaltungen anzeigen.

⁶⁴² Beispielsweise sind die IHKs die größten Anbieter für Fortbildungen mit der IHK-Prüfung, z. B. für Geprüfte Berufspädagogen (s. Kap. 4.2.1) sowie Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogen (s. Kap. 4.2.2), obwohl die anderen Einrichtungen die gleichen Kurse anbieten können.

⁶⁴³ Vgl. DIE (30.05.2014) → Die Inhalte → Weiterbildungsdatenbank Qualidat → In Qualidat recherchieren → Systematik; ebenda → Angebotsform und ebenda → Abschlussart.

Weiterbildungsbedarf des Weiterbildungspersonals aus Sicht der Weiterbildungsanbieter⁶⁴⁴

In der **wbmonitor** 2008 wurde die Frage gestellt, für welche Inhalte die Anbieter bei ihren Mitarbeitern – sowohl bei fest Beschäftigten als auch bei den Honorarkräften und Ehrenamtlichen – Weiterbildungsbedarf sehen. Dabei spielen solche Themen, die zur Marktpositionierung der Weiterbildungseinrichtung beitragen können, eine wichtige Rolle (Tab. 4.4-1). Die Ergebnisse zeigen, wie stark der Wettbewerb im Weiterbildungsmarkt ist. Um die Existenz der Einrichtung zu sichern, muss einerseits die Weiterbildungseinrichtung dem fest beschäftigten Weiterbildungspersonal Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten. Andererseits müssen sich vor allem die freiberuflich tätigen Weiterbildungler stetig weiterbilden, um die Arbeitschancen zu steigern.

Tabelle 4.4-1: Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeitenden in Weiterbildungseinrichtungen nach Themen

Weiterbildungsthemen bzw. fehlende Kompetenzen¹	%²
● Kooperation und Netzwerke	51
● Bildungsmarketing	49
● erfolgreich Lehren	47
● Beratung/Coaching in Bildungsarbeit	46
● Qualitätsmanagement	45
● Evaluation der Bildungsarbeit	43
● aktuelle Modelle zur Weiterbildungsförderung	41
● Controlling in Bildungseinrichtungen	35
● interkulturelle Kompetenz	33
● Gestaltung arbeitsprozessorientierter Weiterbildung	33
● Change Management	27
● Gestaltung von Blended Learning	27

¹ Die Weiterbildungsanbieter schätzten die Bedarfe auf einer fünfstufigen Skala von „großer Bedarf“ (1) bis „kein Bedarf“ (5) ein. Die Angaben beziehen sich auf alle Anbieter, die die erste oder zweite Kategorie ausgewählt haben und somit einen größeren Bedarf anzeigen.

² Anteil der Weiterbildungsanbieter, die einen eher großen Bedarf nach den genannten Weiterbildungen haben (jeweils n ~ 1700 gültige Antworten).

Quelle: BIBB 2009, S. 268

4.5 Fazit

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Tätigkeit des Weiterbildungspersonals stark verändert; die Anforderungen an die in der Weiterbildung Tätigen sind höher als vorher. Um die täglichen Herausforderungen der Weiterbildungsaufgaben zu besiegen, müssen sie, vor allem die Lehrenden bzw. Weiterbildungler, sich stetig fortbilden.

Zählen die Weiterbildungler zu den fest Beschäftigten, sollten die Betriebe⁶⁴⁵ bzw. Weiterbildungseinrichtungen für sie Fortbildungskonzepte entwickeln, ihnen regelmäßig bedarfsgerechte Fortbildungsangebote machen sowie die Teilnahme ermöglichen. Im

⁶⁴⁴ Vgl. BIBB 2009, S. 267f.

⁶⁴⁵ Weiterbildungler kleinerer Betriebe, vor allem aus peripheren Regionen sind aufgrund der Freistellungsproblematik und der hohen Kosten kaum in der Lage, an externen Fortbildungskursen teilzunehmen. Bei der Umsetzung neuer Weiterbildungsideen im Betrieb können sie den „Kontakt nach außen zu betrieblich relevanten Einrichtungen oder Akteuren“ aufnehmen (vgl. Büchter 1998, S. 23).

Gegensatz dazu sollten die Weiterbildner aufgefordert werden, geeignete Weiterbildungsangebote zu nutzen. Wenn die Weiterbildungen nicht intern abgedeckt werden, ist eine Fort- und Weiterbildungsdatenbank, wie die QUALIDAT dafür denkbar. Ferner sollte eine gerichtete Weiterbildungsberatung und -begleitung den Weiterbildnern individuell angeboten werden.⁶⁴⁶ Außerdem könnte ein Weiterbildner-Kompetenzpass eingeführt werden. In den Pass könnten die formalen Qualifikationen sowie nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen eingetragen werden. Dadurch können die fehlenden Fähigkeiten bzw. der individuelle Weiterbildungsbedarf ermittelt werden; diese Informationen können zu gezielten Weiterbildungsmaßnahmen führen und somit den Ressourceneinsatz optimieren. Die Transparenz der Weiterbildner-Kompetenzen kann zur Qualitätssicherung der (betrieblichen) Weiterbildung beitragen.⁶⁴⁷

Für das freiberuflich tätige Weiterbildungspersonal ist die Teilnahme an Fortbildung viel selbstverständlicher, da mit ihr in der Regel eine Erhöhung bzw. Erhaltung ihres „Marktwertes“ verbunden ist. Nehmen sie regelmäßig betriebliche Weiterbildungsaufgaben wahr, sollten sie durch kontinuierliche Kontakte und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Betrieben weitergebildet werden.⁶⁴⁸

Am Einsatz der Multimedia in der Lehr-Lern-Gestaltung ist ein Trend zu erkennen, dass die Medien eine immer wichtige Rolle in der Weiterbildung des Weiterbildungspersonals – sowohl des haupt- als auch freiberuflichen Personals – spielen und die Weiterbildung immer mehr zu einer Kombination aus selbstorganisiertem Lernen mit Medieneinsatz, Praxisbegleitung und Seminaren u. a. geworden ist.⁶⁴⁹

4.6 Statistische Angaben des Weiterbildungspersonals

Die statistischen Daten zum in der beruflichen Weiterbildung tätigen Personal sind noch sehr lückenhaft, da eine bundesweite einheitliche Statistik zum beruflichen Weiterbildungspersonal fehlt.⁶⁵⁰ Bis heute ist die „Erhebung zur beruflichen und so-

⁶⁴⁶ Nach den Untersuchungen in der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH nehmen die beruflichen Weiterbildner regelmäßig an Weiterbildungen in ihrem Fachgebiet teil, aber wesentlich weniger oder nie an pädagogischen Weiterbildungen. Der Grund für die geringe Weiterbildungsbeteiligung bei pädagogischen Themen liegt im teilweise mangelnden Wissen um Weiterbildungsangebote im pädagogischen Bereich (vgl. Böhm 2012, S. 05-3). In diesem Fall ist eine Beratung notwendig.

⁶⁴⁷ Vgl. Böhm 2012, S. 05-8.

⁶⁴⁸ Vgl. BMW 1993, S. 7ff.

⁶⁴⁹ Vgl. Fuchs-Brüninghoff 2010, S. 299.

⁶⁵⁰ Lediglich die Einrichtungen, die eine öffentliche Förderung erhalten, sind verpflichtet, ihre Personaldaten offenzulegen (vgl. Schiersmann 2007, S. 198).

zialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ die repräsentativste Studie mit der größten Anzahl von Befragungen – je 20.000 Weiterbildungseinrichtungen und Lehrende.⁶⁵¹

Die Erhebung war eine von der Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF) im Auftrag des BMBF durchgeführte Untersuchung. Nach der Abstimmung vom BMBF und der WSF war die Weiterbildung in dieser Studie so definiert, dass „alle Maßnahmen, die nicht reinen Freizeitcharakter haben oder dem Bereich der schulischen Bildung und Berufsausbildung zuzurechnen sind, zur Weiterbildung gezählt wurden“. Außerdem umfasst die Studie sowohl Weiterbildung im engeren Sinn als auch Weiterbildung im weiteren Sinn. Weiterbildung i. e. S. beinhaltet Weiterbildungsmaßnahmen ohne Umschulung, außerbetriebliche Berufsausbildung, Berufsvorbereitung (wie Vorbereitungslehrgänge auf die Meisterprüfung), Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, berufliche Rehabilitation von Behinderten, Beratung bzw. Coaching von Existenzgründern sowie spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte. Bei Weiterbildung i. w. S. werden diese Bereiche mitgezählt.⁶⁵² Im Folgenden werden sowohl die statistischen Daten des Weiterbildungspersonals als auch die der Weiterbildungseinrichtungen dargestellt, weil die Struktur der Weiterbildungseinrichtungen, ihre Tätigkeitsfelder und die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse von Lehrenden zum Überblick über die Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungnern beitragen können.⁶⁵³

4.6.1 Weiterbildungseinrichtungen

Nach der Erhebung gab es Anfang 2005 in Deutschland insgesamt rd. 18.800 Weiterbildungseinrichtungen (i. w. S.) mit rd. 1.596.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von Personen, die hauptberuflich, nebenberuflich, auf Honorarbasis oder ehrenamtlich tätig waren.⁶⁵⁴ 51,7 % der Einrichtungen ist in einer privatwirtschaftlichen Rechtsform organisiert (Tab. 4.6.1-1); 7,8 % der Einrichtungen waren die Bildungsträger von Arbeitgeberverbänden und Kammern (Tab. 4.6.1-2).

⁶⁵¹ Vgl. WSF 2005, S. 1.

⁶⁵² Vgl. WSF 2005, S. 24.

⁶⁵³ In der WSF-Studie 2005 wird der Begriff „Lehrende“ nicht definiert. Nach der Abbildung 9 „Art der Lehrtätigkeit“ umfassen die Tätigkeitsfelder der Lehrenden die Bereiche „Planung, Lehren und Betreuung“ (vgl. WSF 2005, S. 52).

⁶⁵⁴ Vgl. WSF 2005, S. 32. Die wichtigsten Auftraggeber der Weiterbildungseinrichtungen waren private Unternehmen mit 23 % des Umsatzes (vgl. WSF 2005, S. 4).

Tabelle 4.6.1-1: Weiterbildungseinrichtungen nach Rechtsformen

Rechtsformen	%
● GmbH, gGmbH, Einzelunternehmen, KG etc.	51,7
● e. V.	27,8
● Körperschaft des öffentlichen Rechts	12,2
● Behörde, Amt, Schule	3,5
● Stiftung	1,2
● Sonstiges	3,6
insgesamt	100,0

Quelle: WSF 2005, S. 34

Tabelle 4.6.1-2: Weiterbildungseinrichtungen nach Organisationen

Organisationsformen	Anzahl	%
● Träger in Rechtsform eines Vereins	3.757	20,0
● sonstige öffentlich-rechtliche Bildungsträger	1.505	8,0
● Bildungsträger von Arbeitgeberverbänden und Kammern	1.453	7,8
● kirchliche Bildungsträger	1.268	6,7
● Volkshochschulen	987	5,3
● gewerkschaftliche Bildungsträger	281	1,5
● sonstige Stiftungen	207	1,1
● alle anderen als Privatunternehmen geführte Bildungsträger	8.876	47,2
● andere Bildungsträger (nicht zu zuordnen)	455	2,4
insgesamt	18.789*	100,0

* Die Zahl wurde von der Verfasserin berechnet.

Quelle: WSF 2005, S. 38

67,0 % der Weiterbildungseinrichtungen boten ausschließlich berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Mehrheit (53,8 %) aller Einrichtungen ist auch im Bereich der Weiterbildung i. w. S. tätig, vor allem werden überbetriebliche Berufsausbildung und Lehrlingsunterweisung (im Handwerk), Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt und Berufsvorbereitungsmaßnahmen durchgeführt (Tab. 4.6.1-3).⁶⁵⁵

Die Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden betrug insgesamt rd. 1,35 Mio. In der Weiterbildung i. e. S. bestanden 1,046 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse (Tab. 4.6.1-4). 63,7 % der 1.596.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse entfielen auf die nur 11,3 % großen Weiterbildungsträger mit mehr als 100 Lehrenden (Tab. 4.6.1-5).

⁶⁵⁵ Vgl. WSF 2005, S. 34.

Tabelle 4.6.1-3: Tätigkeitsfelder der Weiterbildungseinrichtungen (in % der Einrichtungen)

Tätigkeitsfelder	Deutschland (%)¹	West (%)²	Ost (%)²
● allgemeine und politische Weiterbildung	8,1	9,0	5,0
● berufliche Weiterbildung	67,0	66,0	69,0
● beide Felder	24,9	25,0	26,0
insgesamt	100,0	100,0	100,0
Weiterbildung im weiteren Sinne (Deutschland: 53,8 %¹)			
darunter:	Deutschland (%)^{1/3}	West (%)^{2/3}	Ost (%)^{2/3}
● Berufsausbildung	27,8	25,0	40,0
● Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt	20,0	16,0	33,0
● berufsvorbereitende Maßnahmen	19,8	17,0	30,0
● Umschulung	16,5	13,0	30,0
● Unternehmens-, Gründungsberatung/Coaching	15,0	14,0	17,0
● spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte	12,4	9,0	24,0
● berufliche Rehabilitation von Behinderten	7,8	7,0	13,0
● Sonstiges	14,0	14,0	15,0

³ MehrfachnennungenQuelle: ¹ WSF 2005, S. 34; ² WSF 2005, S. 37**Tabelle 4.6.1-4: Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden bzw. Weiterbildungern in der Weiterbildung 2005**

Lehrende	Weiterbildung im engeren Sinne		Weiterbildung im weiteren Sinne	
	absolut	%	absolut	%
insgesamt	1.046.000	100	1.350.000	100
● Sozialversicherungspflichtig (darunter: Teilzeitkräfte)	142.000 (34.000)	14	185.000	14
● Honorarkräfte/Selbstständige	771.000	74	996.000	74
● Ehrenamtliche	102.000	10	130.000	10
● Sonstige ¹	30.000	3	39.000	3

¹ Z.B. Beamte, Zeitarbeitskräfte, geistliche Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen geschäftsführende Gesellschafter von Weiterbildungseinrichtungen (vgl. WSF 2005, S. 3)

Quelle: WSF 2005, S. 15 u. 32

Tabelle 4.6.1-5: Weiterbildungseinrichtungen und Beschäftigungsverhältnisse nach der Zahl beschäftigter Lehrenden

Zahl der Lehrenden	Weiterbildungseinrichtungen (%)	Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnisse (%)
● 1-5	24,2	2,1
● 6-10	15,8	2,9
● 11-20	18,3	5,7
● 21-50	18,8	11,1
● 51-100	9,5	12,3
● über 100	11,3	63,7
● keine Angabe	2,1	-
insgesamt	100,0 (abs.: 18.789)	100,0 (abs.: 1.596.000)

Quelle: WSF 2005, S. 33

4 Weiterbildungspersonal

Im Weiterbildungsbereich werden vor allem freiberuflich Lehrende eingesetzt. Durchschnittlich entfallen 73,8 % der Beschäftigungsverhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung i. w. S. auf Honorarkräfte bzw. Selbständige und ausschließlich 13,9 % auf Festangestellte mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (Tab. 4.6.1-6).

Tabelle 4.6.1-6: Mitarbeiterstruktur der Lehrenden in der Weiterbildung i. w. S.

Weiterbildungseinrichtungen	Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung				
	insgesamt	festgestellt	freiberuflich	ehrenamtlich	sonstig
insgesamt	1.350.707	187.079	996.390	128.175	38.641
(%)	(100,0)	(13,9)	(73,8)	(9,5)	(2,9)
VHS	261.330	10.879	241.149	7.202	2.099
(%)	(100,0)	(4,2)	(92,3)	(2,8)	(0,8)
Kirchen	185.449	9.099	115.612	56.927	3.811
(%)	(100,0)	(4,9)	(62,3)	(30,7)	(2,1)
Arbeitgeberverbände/Kammern	162.160	24.376	127.057	7.821	2.907
(%)	(100,0)	(15,0)	(78,4)	(4,8)	(1,8)
Gewerkschaften	20.865	3.749	14.359	2.215	542
(%)	(100,0)	(18,0)	(68,8)	(10,6)	(2,6)
sonstige Vereine	255.794	35.849	179.868	23.374	16.560
(%)	(100,0)	(14,0)	(70,3)	(9,1)	(6,5)
sonstige öffentliche Institutionen	69.757	14.792	48.944	3.445	2.576
(%)	(100,0)	(21,2)	(70,2)	(4,9)	(3,7)
sonstige Stiftungen	13.985	2.378	10.188	948	472
(%)	(100,0)	(17,0)	(72,8)	(6,8)	(3,4)
sonstige Unternehmen	359.759	82.339	243.346	25.092	8.842
(%)	(100,0)	(22,9)	(67,6)	(7,0)	(2,5)
Andere	21.607	3.616	15.868	1.151	833
(%)	(100,0)	(16,7)	(73,4)	(5,3)	(3,9)

Quelle: WSF 2005, S. 42

4.6.2 Weiterbildner bzw. Lehrende in den Weiterbildungseinrichtungen

In der Weiterbildungsbranche üben viele Lehrende die Lehrtätigkeit gleichzeitig bei mehreren Weiterbildungsträgern aus – 2005 knapp 48 % der Lehrende. Durchschnittlich hat ein Lehrender 2,1 (2,2) Stellen bzw. Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung i. e. S. (i. w. S.). Rechnet man diese Mehrzählungen aus dem Wert 1,046 Mio. bzw. dem 1,05 Mio. heraus, ergeben sich Zahlen von rd. 500.000 lehrenden Personen in der Weiterbildung i. e. S. und 614.000 i. w. S.⁶⁵⁶

⁶⁵⁶ Vgl. WSF 2005, S. 13. Die Zahl wird von der Verfasserin mit 614.000 angesetzt, weil das Ergebnis von 1,35 Mio. durch 2,2 rd. 614.000 sein sollte, anstelle von 650.000, wie im Schlussbericht der Erhebung angegeben.

Berufsbildungspersonal nach Tätigkeitsfeldern

Die WSF-Studie 2005 differenziert die Zusammensetzung des Personals nicht nach beruflicher bzw. allgemeiner Weiterbildung. Einer anderer Studie⁶⁵⁷ zufolge gibt es in Deutschland schätzungsweise insgesamt rd. 500.000 Menschen, die in verschiedenen pädagogischen Aufgabenfeldern der beruflichen Bildung hauptberuflich arbeiten (Tab. 4.6.2-1). Da die Trennlinie der Aufgabenfelder des Berufsbildungspersonals schwer zu bestimmen ist, kann z. B. der Ausbilder die betriebliche Weiterbildungsaufgabe nebenbei ausüben. Das heißt, die Mehrheit dieser 500.000 Menschen kann in der beruflichen Weiterbildung entweder haupt- oder nebenberuflich tätig sein.

Tabelle 4.6.2-1: Berufsbildungspersonal nach Tätigkeitsfeldern

nach beruflicher Funktion	Zahl der Beschäftigten
● betriebliche Ausbilder in allen Bereichen der Wirtschaft (Vollzeit- und überwiegende Funktion)	180.000
● Ausbilder in der beruflichen Rehabilitation und in den Berufsbildungswerken für Behinderte	10.000
● Ausbilder in überbetrieblichen Bildungsstätten (vor allem des Handwerks)	10.000
● Aus- und Weiterbildner bei privaten Bildungsträgern und -unternehmen	50.000
● Trainer, Coach, Planer und Entwickler in der betrieblichen Weiterbildung	100.000
● Berufsschullehrer (hierunter auch ehemalige Ausbilder als Praxis- oder Werkstattlehrer)	150.000
insgesamt	500.000

Quelle: Ehrke 2011, S. 155

Die Lehrenden (i. w. S.) werden über ihre Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezüglich ihres rechtlichen Status befragt. Nach den Ergebnissen handelt es sich bei 14,3 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse um sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung – bei 11,3 % um einen unbefristeten und bei 3,0 % um einen befristeten Arbeitsvertrag (Tab. 4.6.2-2).⁶⁵⁸ Diese Angabe entspricht nahezu den Ergebnissen der Trägerbefragung (s. Tab. 4.6.1-4). Bei 83 % der Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich um das Arbeitsfeld, in dem die Lehrenden ausschließlich oder überwiegend lehrend tätig sind (Tab. 4.6.2-2).

Unter den Lehrenden zählen die 41- bis 50-Jährigen zur größten Lehrgruppe. Die Lehrenden sind gut ausgebildet. 73 % von ihnen verfügen über einen akademischen Abschluss: 50,8 % von einer Universität und 22,2 % von einer Fachhochschule (Tab. 4.6.2-3). Zudem sind sie überwiegend auch pädagogisch qualifiziert (Tab. 4.6.2-4).⁶⁵⁹

⁶⁵⁷ Blötz, Ulrich: Arbeitsmarkt Betriebliche Bildungsdienstleistungen. Bonn: BIBB 2008 (unveröffentlichtes Manuskript) (vgl. Ehrke 2011, S. 164).

⁶⁵⁸ Der wbmonitor Umfrage 2011 zufolge sind Weiterbildungsanbieter – gemessen an der Anzahl des angestellten Personals, d. h. nicht nur der Lehrenden, sondern auch u. a. des Verwaltungspersonals – mehrheitlich kleine Organisationen: 64 % haben maximal 9, 28 % 10-49 und 8 % 50 und mehr Angestellte/Beamte (vgl. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wb_monitor_umfrage_2011_koscheck_schade.pdf [12.06.2014], S. 11).

⁶⁵⁹ Bezüglich der pädagogischen Aus- und Weiterbildung sind die Frauen besser „gerüstet“ als Männer: fast 80 % der Frauen haben ein Lehramts- bzw. Pädagogikstudium absolviert, an einer entsprechenden Fortbildung teilgenommen und/oder pädagogische Zusatzqualifikationen erworben, der entsprechende Anteil bei den Männern liegt bei nur 72 %. Betrachtet man nur das Lehramts- bzw. Pädagogikstudium, dann beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern 40 % zu 35 % (vgl. WSF 2005, S. 50).

Tabelle 4.6.2-2: Vertragsverhältnisse und Tätigkeitsfelder der Lehrenden in der Weiterbildung

Weiterbildner/Lehrende in der Weiterbildung i. w. S. (in % der Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnisse)					
Vertragsverhältnisse ¹		% ¹	Tätigkeitsfelder ²		% ²
● unbefristeter Arbeitsvertrag		11,3	● ausschließlich lehrend		52
● befristeter Arbeitsvertrag ⁶⁶⁰		3,0	● überwiegend lehrend		31
● Honorar-/Werkvertrag		64,3	● überwiegend planend, betreuend		13
● Minijob		0,1	● ausschließlich planend, betreuend		3
● Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit		4,1	● keine Angabe		1
● keine formale Regelung		10,5			
● keine Angabe		7,0			

Quelle: ¹ WSF 2005, S. 64; ² WSF 2005, S. 52

Tabelle 4.6.2-3: Lehrende in der Weiterbildung

Weiterbildner/Lehrende in der Weiterbildung i. w. S. (in % Lehrenden)					
nach Alter (%) ¹		nach Bildungsabschluss (%) ²			
● bis 25 Jahre	2		insgesamt ³	Männer ⁴	Frauen ⁴
● 26-30 Jahre	5	● Uni-Abschluss	50,8	54	48
● 31-40 Jahre	23	● FH-Abschluss	22,2	21	23
● 41-50 Jahre	34	● Lehre	39,0	44	35
● 51-65 Jahre	30	● Fachschule	27,0	26	27
● über 65 Jahre	5	● anderer Abschluss	10,3	-	-
● keine Angabe	1	● nicht davon	1,1	-	-

² Mehrfachnennungen

Quelle: ¹ WSF 2005, S. 47; ³ WSF 2005, S. 48; ⁴ WSF 2005, S. 49f.

Tabelle 4.6.2-4: Pädagogische Qualifikationen der Lehrenden in der Weiterbildung

pädagogische Qualifikationen ¹	Weiterbildner/Lehrende in der Weiterbildung i. w. S. (in % Lehrenden)				
	insgesamt	hauptberuflich Tätige ²	nebenberuflich Tätige	Honorarkräfte	
				hauptberuflich ³	nebenberuflich
● Lehramtsstudium	19	fast 19	16	21	17
● anderer pädagogischer Studienabschluss	knapp 19	24	16	20	15
● trägereigene Fortbildungen	21	24	20	-	-
● andere pädagogische Ausbildung	28	31	27	-	-

¹ Mehrfachnennungen

² 37 % der Lehrenden (rd. 23.000⁴) sind hauptberuflich Tätige (vgl. WSF 2005, S. 45).

³ 23 % der Lehrenden (rd. 140.000⁴) sind hauptberufliche Honorarkräfte (vgl. WSF 2005, S. 45).

⁴ Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: WSF 2005, S. 49

⁶⁶⁰ Nach der wbmonitor Umfrage 2011 sind 20 % aller Angestellten in der Weiterbildung befristet beschäftigt (vgl. WSF 2005, S. 50).

4 Weiterbildungspersonal

62 % der Lehrenden (rd. 380.000 Personen) üben ihre Tätigkeit nebenberuflich aus.⁶⁶¹ 58 % von ihnen sind in anderem Beruf tätig, und zwar im öffentlichen bzw. kirchlichen Dienst, in der Privatwirtschaft oder als Selbstständige (Tab. 4.6.2-5).

Tabelle 4.6.2-5: Status der nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen

Nebenberufliche Weiterbildner/Lehrende in der Weiterbildung (in % der nebenberuflichen Tätigen)	
Status	%
● erwerbstätig in anderem Beruf	58
davon:	(davon)
◆ Arbeiter/Angestellte öffentlicher/kirchlicher Dienst	(28)
◆ Arbeiter/Angestellt Privatwirtschaft	(23)
◆ Beamte	(14)
◆ Selbstständige/Freiberufler	(29)
● in der Ausbildung/im Studium	6
● Rentner/Pensionär	12
● Hausfrau/Hausmann	14
● Sonstiges, keine Angabe	11

Quelle: WSF 2005, S. 59

In der Weiterbildung gibt es lediglich rd. 14 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse mit einem sozialversicherungspflichtigen Vertragsverhältnis (s. Tab. 4.6.1-4 u. Tab. 4.6.2-2). Deshalb werden die Lehrenden befragt, aus welchen Motiven sie die Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung aufnehmen. Die Motive sind unterschiedlich (Tab. 4.6.2-6).

Tabelle 4.6.2-6: Motive für die Aufnahme der Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung

Motive	in % der Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnisse		
	insgesamt ¹	hauptberufl. ¹	nebenberufl. ¹
● Weitergabe beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen	50	37	58
● Tätigkeit passt zu meiner Lebensplanung	35	34	36
● Tätigkeit entsprach meinem Berufswunsch	32	45	23
● neue Herausforderung gesucht	29	25	33
● an einem Nebenverdienst interessiert	24	8	34
● Vermittlung persönlicher Erfahrungen	20	17	23
● bzgl. Lebensunterhaltes auf Anstellung angewiesen	14	23	9
● Ich war auf Stellensuche	12	21	6
● wollte/musste die Einrichtung wechseln	11	17	7
● praktische Erfahrung sammeln	6	3	8

¹ Mehrfachnennungen

Quelle: WSF 2005, S. 67

⁶⁶¹ Vgl. WSF 2005, S. 45. Die Zahl „380.000“ wurde von der Verfasserin berechnet.

5 Begriffliche Definitionen

In keinem Bereich des Deutschen Bildungswesens ist die Vielfalt der Begriffe und Formen so groß wie in der Weiterbildung, vor allem in der beruflichen Weiterbildung.⁶⁶² Der Bereich der Weiterbildung ist durch eine ausgeprägte Pluralität und Multifunktionalität gekennzeichnet. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, dass es bislang keine eindeutig abgrenzende, im Sprachgebrauch einheitliche und theoretisch fundierte Definition von Weiterbildung gibt.⁶⁶³ Stattdessen existieren mehrere Definitionen, wobei jede in einem spezifischen Kontext- und Verwendungszusammenhang steht.⁶⁶⁴ Die meisten Definitionen beziehen sich dabei mehr oder weniger auf die Definition des Deutschen Bildungsrates.

5.1 Definitionsentwicklung des Begriffs Weiterbildung

Der „Strukturplan für das Bildungswesen“ wurde 1970 von der „Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates (1965-1975)“ als Ergebnis einer vierjährigen Arbeitsperiode vorgelegt.⁶⁶⁵ In den Strukturplan bezog die Kommission erstmalig auch das nachschulische Lernen in den Gesamtkomplex des öffentlichen Bildungswesens ein und optierte für Weiterbildung als neuen Leitbegriff für Erwachsenenbildung.⁶⁶⁶ Sie definierte Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase. (...) Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. (...) Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“⁶⁶⁷

⁶⁶² Vgl. Münch 1999a, S. 13.

⁶⁶³ Eine erste Schwierigkeit besteht darin, dass die Grenze zwischen beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung keineswegs eindeutig ist und durch Verschiebungen in den Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten weiter verwischt wird (vgl. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1993, S. 11ff.). Strittig ist insbesondere, inwieweit neben der „klassischen“ Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen auch weniger formalisierte Arten des Kenntniserwerbs als Weiterbildung anzusehen sind. Angesprochen sind beispielsweise betriebliche Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz, Qualitäts- oder Werkstattzirkel, Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren, selbstgesteuertes Lernen mittels Medien und dem Lesen von Fachbüchern oder Fachzeitschriften (vgl. BMBF 2006a, S. 12).

⁶⁶⁴ Vgl. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1993, S. 11ff.; Diedrich 1988, S. 25ff.; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 53ff.; Scherer 1995, S. 23ff.; Seitz 1997, S. 34ff. und Wennemann 1999, S. 143.

⁶⁶⁵ Vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 13.

⁶⁶⁶ Vgl. Seitter 2000, S. 139.

⁶⁶⁷ Vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197. Ähnlich ist auch die Definition der „Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung“: „Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Ab-

Diese Definition von Weiterbildung wurde inzwischen mehrfach überarbeitet. In einer modernen Gesellschaft wie heute, die durch immer neu und weiterentwickelte Wissensbereiche und Technologien am Arbeitsplatz sowie durch Dienstleistungsorientierung in den Handelsbranchen geprägt ist, steigen die Anforderungen in der Arbeitswelt und somit die Herausforderungen für die Beschäftigten immer stetig. Deshalb ist es wichtiger denn je, dass jeder, sowohl der Arbeitsuchende als auch der Beschäftigte, ganzheitliche Kompetenzen beherrscht und sämtliche Lernmöglichkeiten, auch die des informellen Lernens, nutzt, um eine Beschäftigung zu erlangen bzw. die Arbeitsaufgaben zu erfüllen.

Vor dem Hintergrund der Debatte um das informelle Lernen hat das Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (KMK) 2001 die Definition des Deutschen Bildungsrates (1970) um informelle Lernprozesse erweitert und definiert Weiterbildung wie folgt: „Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit. Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern. Weiterbildung umfasst die allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung. Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.“⁶⁶⁸ Nach dieser Definition ist – unabhängig von den Inhalten – jegliches intentionale Lernen nach einer ersten Bildungsphase im Erwachsenenalter als Weiterbildung zu bezeichnen. Sie umfasst einerseits berufsbezogene und nicht berufliche Weiterbildung, andererseits formale und informelle Lernkontexte⁶⁶⁹ (Tab. 5.1-1).

schluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit.“ (vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung 1974, S.11) Die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens definiert Weiterbildung als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht-formalem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten berufsqualifizierenden Ausbildung“ (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 56).

⁶⁶⁸ Vgl. BMBF 2006a, S. 187 und Schiersmann 2007, S. 40.

⁶⁶⁹ Es ist schwierig, zwischen beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung nach den Inhalten der Veranstaltungen scharf zu trennen. Sinnvoll erscheint es daher, die Trennung zwischen beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung nach der subjektiv angenommenen Verwertbarkeit im Beruf, d. h. nach ihrer primär beruflichen oder nicht beruflichen Orientierung vorzunehmen (vgl. Behringer 1999, S. 23 und Rahders 2002, S. 4). Es ist auch nicht mehr sinnvoll, dass in einer Gesellschaft, in der Technik und Medien überall verbreitet sind, nur die formal organisierten und berufsorientierten Lehrgänge und Kurse auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung begrenzt werden. „In Anlehnung an Straka (2000) erscheint es wichtig, nicht informelle von formalen Lernprozessen zu unterscheiden, sondern Lernprozesse in formalen oder informellen Lernkontexten, da sich nicht die Lernprozesse der Individuen im lernpsychologischen Sinn, sondern der Rahmen bzw. das Arrangement, in dem diese stattfinden, unterscheiden“ (vgl. Schiersmann 2007, S. 41).

Tabelle 5.1-1: Bereiche der Weiterbildung

Weiterbildung ⁶⁷⁰ (formale Lernkontexte)					
berufliche Weiterbildung			nicht berufliche/allgemeine Weiterbildung = Erwachsenenbildung		
berufliche Fortbildung		Umschulung	Grundbildung	kulturelle Weiterbildung	politische Weiterbildung
Anpassungs- weiterbildung	Aufstiegs- weiterbildung				
Weiterbildung (informelle Lernkontexte)					
arbeitsbegleitendes Lernen u. a. Einarbeiten		Lernen mit traditionellen und neuen Medien		Lernen im privaten und gesellschaftlichen Umfeld	
berufliche Weiterbildung		berufliche bzw. allgemeine Weiterbildung			

Quelle: Alt/Sauter/Tillmann 1994, S. 46; Schiersmann 2007, S. 42

5.2 Definitionen der beruflichen Weiterbildung

Je nach dem Kontext des begrifflichen Anwendungsbereiches wird die berufliche Weiterbildung unterschiedlich definiert.

5.2.1 Im betrieblichen Kontext

Berufliche Weiterbildung ist von ihren Aufgaben her mit vielen Handlungsfeldern verknüpft, beispielsweise mit der Arbeitsmarktpolitik oder der betrieblichen Politik in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung: Im Allgemeinen werden alle betrieblich veranlassten und/oder finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen, berufliche Kompetenzen der Mitarbeiter zu erhalten, anzupassen, zu erweitern oder zu verbessern, als „berufliche Weiterbildung im betrieblichen Kontext“ bezeichnet.⁶⁷¹ Im Sprachgebrauch der betrieblichen Praktiker und damit auch der Personalentwickler werden die Begriffe „berufliche“ und „betriebliche Weiterbildung“ benutzt. Zudem werden in der betrieblichen Praxis und in Veröffentlichungen über Betriebspädagogik und Personalentwicklung die Begriffe Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung verwendet. Im Bereich der Bildungsplanung, -forschung und -statistik ist häufig von „Weiterbildung“ bzw. „berufliche Weiterbildung“ die Rede.⁶⁷²

⁶⁷⁰ Obwohl „Weiterbildung“ und „Erwachsenenbildung“ in Wissenschaft, Literatur und Bildungspraxis meist synonym gebraucht werden, erhielt der Terminus „Weiterbildung“ im Laufe der letzten Jahrzehnte eine zunehmend berufsbezogene Bedeutung, während der Begriff „Erwachsenenbildung“ als Oberbegriff lediglich für alle Formen mit nicht berufsbezogenem Lernen benutzt wird (vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 15f. und Münch 1995, S. 64).

⁶⁷¹ Vgl. Sauter 2010, S. 36.

⁶⁷² Vgl. Weiss 1990, S. 15f.

5.2.2 Im ordnungspolitischen Kontext

In der Bundesgesetzgebung wurde der Begriff der beruflichen Weiterbildung zum ersten Mal im Allgemeinen Teil des Sozialgesetzbuches (SGB I) vom 11.12.1975 verwendet.⁶⁷³ Für berufliche Weiterbildung im engeren Sinne ist die ordnungspolitisch motivierte Begrifflichkeit nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) relevant.⁶⁷⁴ Neben dem BBiG spielt das Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung (SGB III), das frühe Arbeitsförderungsgesetz (AFG), eine wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung.

Das Berufsbildungsgesetz kennt den Begriff der beruflichen Weiterbildung nicht und spricht lediglich von beruflicher Fortbildung und beruflicher Umschulung. In den §§ 1, 53-57, 58-63 und 67 BBiG werden Sachverhalte der beruflichen Fortbildung und beruflicher Umschulung angesprochen. Gemäß § 1 Abs. 4 BBiG soll die berufliche Fortbildung es ermöglichen, „die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“⁶⁷⁵ Diese Definition trifft auch auf die berufliche Weiterbildung zu, woraus sich eine gewisse Beliebigkeit bei der Benutzung der Begriffe „berufliche Weiterbildung“ und „berufliche Fortbildung“ ergibt.⁶⁷⁶ Die „Umschulung“ gehört entsprechend der Definition des Berufsbildungsgesetzes (§ 1 Abs. 5: „Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“) nicht zur Fortbildung bzw. Weiterbildung.

Durch den Artikel 2 „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ (EinglVerbG) vom 20.12.2011 wurde das SGB III neu gegliedert und nummeriert. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung wird jetzt in den §§ 81-87 geregelt. Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn u. a. entweder die Weiterbildung notwendig ist, um die Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen (§ 81 Abs. 1) oder den Hauptschulabschluss oder einen gleichwertigen Schulabschluss nachträglich zu erwerben (§ 81 Abs. 3). Außerdem können besondere

⁶⁷³ Vgl. Happe 1994, S. 22 und § 3 Abs. 2 Nr. 2 SGB I („Wer am Arbeitsleben teilnimmt oder teilnehmen will, hat ein Recht auf individuelle Förderung seiner beruflichen Weiterbildung“). Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 18.12.2014 I 2325: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_1/gesamt.pdf (12.05.2015).

⁶⁷⁴ Vgl. Sauter 2010, S. 36.

⁶⁷⁵ Vgl. Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23.03.2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 22 G v. 25.07.2013 I 2749: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf (12.05.2015).

⁶⁷⁶ Die Begriffe „berufliche Weiterbildung“ und „Fortbildung“ werden in ihrer Anwendung häufig synonym verwendet oder in Verknüpfung als „Fort- und Weiterbildung“ bezeichnet (vgl. Döbber 1994, S. 93).

Arbeitnehmer nach § 82 auch bei beruflicher Weiterbildung gefördert werden. Gemäß § 180 Abs. 2 kann eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 nur zugelassen werden, wenn sie das Ziel hat, entweder berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, einen beruflichen Abschluss zu vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen.⁶⁷⁷ Nach diesem Absatz umfasst die berufliche Weiterbildung gemäß dem SGB III die Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung sowie die berufliche Umschulung.

5.2.3 Im Kontext der BSW- und AES-Erhebungen

(1) Nach den BSW-Erhebungen

Der im Kernbereich des „Berichtssystems Weiterbildung“ (BSW: 1979-2007) zugrunde gelegte Weiterbildungsbegriff orientiert sich an der relativ weit gefassten Definition des Deutschen Bildungsrates (s. Kap. 5.1).⁶⁷⁸ Als berufliche Weiterbildung werden Lehrgänge und Kurse bezeichnet, die einen direkten Zusammenhang mit dem Beruf haben. Sie umfasst Einarbeitung, Anpassungsweiterbildung, Aufstiegsfortbildung, sonstige Lehrgänge/Kurse sowie Umschulungen.⁶⁷⁹ Mit der technischen Entwicklung in der Produktion seit Ende der 1980er Jahre verbreiten sich die informellen Formen des Lernens am Arbeitsplatz im Betrieb. Deshalb griffen die BSW-Erhebungen seit Mitte der 1990er Jahre die Themen „informelles Lernen“ und „lernfördernde Bedingungen am Arbeitsplatz“ auf.⁶⁸⁰ Informelles Lernen im Bereich beruflicher Weiterbildung bezieht sich ausschließlich auf die informellen Lernaktivitäten des beruflichen Kenntniserwerbs.⁶⁸¹ Sie sind arbeitsplatznahe Lernaktivitäten außerhalb von Kursen, Lehrgängen und Seminaren, also außerhalb der formalisierten Weiterbildung.⁶⁸² Die ausführlichen Lernaktivitäten der informellen beruflichen Weiterbildung siehe Tabelle 6.4-3.

⁶⁷⁷ Vgl. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 10.12.2014 I 2082: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf (12.05.2015).

⁶⁷⁸ Vgl. BMBF 2006a, S. 12.

⁶⁷⁹ Vgl. BMBF 2006a, S. 37 und von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 36. Bei den sonstigen Lehrgänge/Kurse handelt es sich um solche, die überwiegend als Zwischenform von Anpassungs- und Aufstiegskursen zu verstehen sind (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 37).

⁶⁸⁰ Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 25.

⁶⁸¹ Vgl. BMBF 2006a, S. 188.

⁶⁸² Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 41.

(2) Nach den AES-Erhebungen

Statt der BSW-Erhebung wurde das europäische Berichtssystem AES (**Adult Education Survey**) eingeführt und 2007 in Deutschland erstmals mit der letzten BSW-Erhebung parallel durchgeführt. Hauptunterschied zwischen den beiden Erhebungen ist die Systematik der erfassten Lernformen. Um vergleichende Ergebnisse auf EU-Ebene liefern zu können, stützt sich der AES auf die international gebräuchliche Klassifikation von Lernaktivitäten (*Classification of Learning Activities*). Nach dieser Klassifikation beschränken sich die Bildungs- und Lernaktivitäten im Erwachsenenalter nicht nur auf Weiterbildung, sondern umfassen eine große Bandbreite, und zwar formal education (Besuch regulärer Bildungsgänge), non-formal education (Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen) und informal learning (informelles Lernen bzw. Selbstlernen). Dem deutschen Begriff der Weiterbildung entspricht am ehesten die Kategorie „non-formal education“ bzw. „Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen“.⁶⁸³

Als „non-formal education“ werden organisierte Bildungsaktivitäten bezeichnet, die außerhalb der regulären Bildungsgänge von Schule, Berufsausbildung und Hochschule stattfinden und doch mit einer definierten Lehrer-Lerner-Beziehung einhergehen.⁶⁸⁴ Sie umfassen folgende Veranstaltungsformen:

- Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit, die länger als einen Tag dauern,
- kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops von höchstens einem Tag Dauer,
- Schulungen am Arbeitsplatz, d. h. Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollege, Trainer oder auch entsprechende Medien-Lernprogramme und
- Privatunterricht in der Freizeit, z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfeunterricht und Ähnliches.⁶⁸⁵

5.3 Fazit

Die begriffliche Vielfalt und die Abgrenzungsprobleme der beruflichen Weiterbildung führen dazu, dass sich keine formal und inhaltlich eindeutige sowie im Sprachgebrauch einheitliche Definition von beruflicher Weiterbildung durchsetzen konnte. Nichtsdestotrotz lassen sich einige Kernaspekte herausarbeiten: Die berufliche Wei-

⁶⁸³ Vgl. Sauter 2010, S. 36 und von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 29f.

⁶⁸⁴ Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011, S. 24.

⁶⁸⁵ Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 30f. u. 2f.; von Rosenblatt/Bilger 2011, S. 24 und BMBF 2013c, S. 6.

5 Begriffliche Definitionen

terbildung dient der Karriere und bezeichnet alle Formen (formelles und informelles Lernen), die zur beruflichen Kompetenzentwicklung beitragen und die nach dem Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase im Jugendalter und in der Regel nach Aufnahme einer Berufstätigkeit stattfinden.⁶⁸⁶

⁶⁸⁶ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003a, S. 13f.; Schelten 1994, S. 100; Schiersmann 2007, S. 41f. und Seitz 1997, S. 39.

6 Klassifikationen der beruflichen Weiterbildung

Experten und Wissenschaftler legen verschiedene Ansätze zur Definition der beruflichen Weiterbildung zugrunde. Daher existieren in der wissenschaftlichen Literatur je nach Ansatz umfangreiche Klassifizierungen, und zwar nach der Zielsetzung, der hauptsächlichsten Finanzierungsquelle, den Bildungsorten, der Rechtsform von Trägern, der Form bzw. der Art des Lernens bzw. dem Organisationsgrad usw.

Das Hauptziel der beruflichen Weiterbildung liegt darin, die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen zu erhalten bzw. zu verbessern, um das Risiko der absehbaren bzw. sich schleichend entwickelnden Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Aus dieser Überlegung heraus werden alle Weiterbildungsmaßnahmen, welche die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen erhalten bzw. verbessern können, unabhängig von der Zugehörigkeit der Klassifizierungsformen, als berufliche Weiterbildung bezeichnet. Im Folgenden werden die verschiedenen Formen der beruflichen Weiterbildung beschrieben.

6.1 Gesichtspunkt der Zielsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen

Unter dem Gesichtspunkt der Zielsetzung lassen sich die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland in die folgenden Formen ausdifferenzieren: Anpassungsweiterbildung, Aufstiegsweiterbildung, Umschulung, Nachholbildung, berufliche Reaktivierung, berufliche Rehabilitation und berufliche Resozialisation usw. Es handelt sich um Weiterbildungsmaßnahmen, die für besondere Personengruppen und besonderer Anlässe entwickelt wurde.⁶⁸⁷

(1) Anpassungsweiterbildung

Die Anpassungsweiterbildung dient dem „Ziel, durch Vertiefung und Verbreitung der vorhandenen und durch Vermittlung neuer Erkenntnisse und Fähigkeiten den Einzelnen in die Lage zu versetzen, die Situation mit den veränderten technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Verhältnissen oder veränderten Anforderungen am Arbeitsplatz bewältigen zu können“.⁶⁸⁸

⁶⁸⁷ Vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 152ff.

⁶⁸⁸ Vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 152 und Lipsmeier 1991, S. 71. Ähnliche Definition siehe auch Decker 1985, S. 40f.; Greinert 1998, S. 138 und Münch 1995, S. 66.

Die Anpassungsweiterbildung ist der quantitativ größte Teilbereich der beruflichen Weiterbildung und erstreckt sich auf alle Berufstätigen und alle hierarchischen Stufen. Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung sind in der Regel zeitlich relativ kurz bemessen und von Betrieben veranlasst und finanziert. Wenn Veränderungen im Beruf bzw. Betrieb bestehen, wird die Anpassungsweiterbildung oft im Betrieb, meist am Arbeitsplatz durchgeführt. Infolge der technischen Entwicklung wird von den Beschäftigten in fast allen Wirtschaftszweigen – vom Industriegewerbe über Handels- bis hin zu Dienstleistungsbranchen⁶⁸⁹ – verlangt, IT-Kenntnisse zu beherrschen. Diese können ggf. auch von außerbetrieblichen, d. h. überbetrieblichen, kommerziellen und anderen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden, wenn z. B. kleine bzw. handwerkliche Betriebe diese Aufgabe nicht aus eigener Kraft erfüllen können.⁶⁹⁰

(2) Aufstiegsweiterbildung

Die Aufstiegsweiterbildung dient dem Ziel, durch Qualifikationserweiterung und -vertiefung, eine höhere berufliche Position zu erlangen oder allgemein den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und zur größeren Verantwortung zu befähigen.⁶⁹¹ Sie ist in der Regel die am strengsten systematisierte Form der Weiterbildung, d. h., sie ist stufenförmig und abschlussorientiert organisiert. Die Aufstiegsweiterbildung kann entweder zu anerkannten Fortbildungsberufen, z. B. Techniker, Meister, Fachwirt oder zu betriebs- bzw. brancheninternen Abschlüssen führen.⁶⁹²

Die Aufstiegsweiterbildung kann in Anlehnung an ihre vertikale Differenzierung weiter in sieben Arten unterschieden werden, und zwar in (1) Weiterbildung von Ungelernten, (2) Weiterbildung von Erwachsenen mit einer Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf zu Fachkaufleuten, Fachwirten und ähnlichen Berufen, (3) Weiterbildung von Facharbeitern, Gesellen und Gehilfen durch Besuch einer Fachschule oder Ablegen der Meisterprüfung, (4) Qualifizierung zum Ausbilder, (5) Weiterbildung

⁶⁸⁹ Zum Beispiel durch den Einsatz digitalgesteuerter Maschinenanlagen im Industriegewerbe oder durch multimedialgestütztes Selbstlernen in Unternehmen.

⁶⁹⁰ Beispielsweise die Angebote von den Kammern, den Bildungswerken der Wirtschaft, den Gewerkschaften, den berufsständischen Organisationen und Verbänden, den freien Trägern, den Hochschulen (vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 153).

⁶⁹¹ Vgl. Lipsmeier 1991, S. 45 und Münch 1995, S. 66.

⁶⁹² Vgl. Greinert 1998, S. 138 und Schelten 1994, S. 100f. Einzelne Betriebe haben Fortbildungssysteme, Laufbahnordnungen, abgestufte Karriere- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen. Das gilt besonders, wenn Mitarbeiter mit den notwendigen Vorkenntnissen nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind (vgl. Decker 1985, S. 35f). Beispielsweise bietet der REFA-Bundesverband in Modularer Form verschiedene REFA-Weiterbildungseminare, die z. B. zu einem Abschluss „REFA-Betriebswirt für Industrial Engineering“ führen können (vgl. REFA Bundesverband e. V.: <http://www.refa.de/home> [10.02.2014] → (Seminare) Übersicht → REFA-Ausbildungen [: REFA-Ausbildungen 2014 – Weiterbildung mit Seminaren à la carte, REFA-Bundesverband und REFA Südwest]).

zum Ausbildungsberater, (6) berufsbezogene Weiterbildung im tertiären Bereich außerhalb der Hochschulen und (7) Weiterbildung zu mittleren und höheren Führungskräften.⁶⁹³

(3) Umschulung

Im Unterschied zur Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung soll eine Umschulung zu einer anderen geeigneten, meist völlig neuen beruflichen Tätigkeiten befähigen, um die Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt wiederinzugliedern und Berufstätige vor drohender Arbeitslosigkeit zu schützen. Die Ursachen für eine Umschulung können subjektiv bei den Teilnehmern wegen medizinischer oder psychischer Probleme oder objektiv im strukturellen Wandel des Beschäftigungssystems und insbesondere des Arbeitsmarktes liegen. Die Dauer beruflicher Umschulungsmaßnahmen variiert je nach Kenntnisstand und Lerngewohnheiten der Teilnehmer und in Abhängigkeit von den angestrebten Bildungszielen. Umschulungsmaßnahmen werden – mit finanzieller Förderung der Arbeitsverwaltung – in Bildungseinrichtungen der Kammern, der Gewerkschaften, besonderen Umschulungszentren oder in Betrieben im Auftrag der Arbeitsverwaltung durchgeführt.⁶⁹⁴

(4) Nachholbildung

Mit Nachholbildung werden die Weiterbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung fehlender Abschlüsse der allgemeinbildenden Schulen bezeichnet. Es handelt sich dabei in der Hauptsache um das Nachholen verschiedener Abschlüsse, vom Hauptschul- bis zum Hochschulabschluss, aus dem Berufsleben heraus. Diese Weiterbildung erfolgt entweder in Teilzeitform mit mehrfacher Belastung durch die Bildungsmaßnahme oder in Vollzeitform mit Verzicht auf die Berufsausübung, woraus sich möglicherweise ein Risiko für die Rückkehr in das Berufsleben ergibt.⁶⁹⁵

(5) Berufliche Reaktivierung bzw. Erneuerungsbildung

Die berufliche Reaktivierung ist ein bislang wenig institutionalisierter Bereich der beruflichen Weiterbildung. Hierbei geht es nicht nur um die Erneuerung bzw. das Auffrischen früher erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nach einer unterschiedlich langen Unterbrechung der Berufstätigkeit in Vergessenheit gera-

⁶⁹³ Vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 154ff.

⁶⁹⁴ Vgl. Decker 1985, S. 42f.; Dobischat 1999b, S. 62f.; Greinert 1998, S. 139; Münk/Lipsmeier 1997, S. 72 und Schmiel/Sommer 1992, S. 161.

⁶⁹⁵ Vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 162f.

ten oder veraltet sind, sondern auch um die Einbeziehung der Anforderungsänderungen und um die Entwicklung und Stabilisierung des Selbstbewusstseins ohne vorausgegangene Berufsunterbrechung. Berufliche Reaktivierung hat Bedeutung vor allem für Frauen, die nach ihrem familienbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wieder in ihrem alten oder in einem neuen Beruf arbeiten wollen. Derartige Maßnahmen werden vor allem in Betrieben, in Volkshochschulen oder in Umschulungs- bzw. Berufsförderungszentren durchgeführt.⁶⁹⁶

(6) Berufliche Resozialisation

Als berufliche Resozialisation wird ein Prozess bezeichnet, in welchem Strafgefangenen während der Haft Arbeit, arbeitstherapeutische Beschäftigung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung oder andere ausbildende oder weiterbildende Maßnahmen angeboten werden, um ihnen Fähigkeiten für eine Erwerbstätigkeit nach der Entlassung zu vermitteln, zu erhalten oder zu fördern, und um diese Personen in das soziale Leben, vor allem in die berufliche Beschäftigung des ersten Arbeitsmarkts, wieder eingliedern zu können.⁶⁹⁷

(7) Eingliederungsweiterbildung

Die Eingliederungsweiterbildung umfasst Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die neuen ausländischen Einwanderern angeboten werden, damit sie sich künftig beruflich eingliedern und in die Gesellschaft integrieren können.⁶⁹⁸

(8) Einarbeitung

Bei der Einarbeitung geht es um Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten, die auf einem neuen Arbeitsplatz nicht von Anfang an ihre volle Leistung erbringen können. Nach Schelten zählt auch die Einarbeitung, gleichfalls wie die Fortbildung (Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung) und Umschulung zur beruflichen Weiterbildung.⁶⁹⁹

⁶⁹⁶ Vgl. Decker 1985, S. 43; Greinert 1998, S. 139 und Schmiel/Sommer 1992, S. 165.

⁶⁹⁷ Vgl. Decker 1985, S. 44; Schmiel/Sommer 1992, S. 172ff. und § 37 des Strafvollzugsgesetzes (StVollzG) vom 16.03.1976 (BGBl. I S. 581, 2088), zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 25.04.2013 I 935: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stvollzg/gesamt.pdf> [12.05.2015]). Die §§ 37-52 des Strafvollzugsgesetzes regeln Arbeit, Ausbildung und Weiterbildung der Strafgefangenen.

⁶⁹⁸ Vgl. Decker 1985, S. 44.

⁶⁹⁹ Vgl. Schelten 1994, S. 101f.

(9) Berufliche Rehabilitation

Berufliche Rehabilitation umfasst „die Gesamtheit der eng miteinander verflochtenen medizinischen, psychologischen, pädagogischen, sozialen und wirtschaftlichen Maßnahmen“, die das Ziel haben, Behinderte, Kranke und Unfallgeschädigte „wieder in das berufliche und damit auch in das soziale Leben einzugliedern, und zwar auf einem Niveau, das nach Möglichkeit nicht unter dem früher innegehabten liegt“.⁷⁰⁰

Rechtsgrundlagen für Rehabilitationsmaßnahmen sind das Sozialgesetzbuch (SGB) III, das SGB IX, die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) und weitere Regelungen.⁷⁰¹

(A) SGB III

Die §§ 112-129 regeln die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Gemäß § 115 umfassen Leistungen u. a. zur Förderung der Berufsausbildung und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.⁷⁰²

(B) SGB IX

In der Bundesrepublik betrug die Zahl der schwerbehinderten Menschen mit gültigem Schwerbehindertenausweis am 31.12.2011 insgesamt 7.289.173 Personen. Das entspricht einem Anteil von rund 8,9 % der Bevölkerung.⁷⁰³ Die entsprechenden Regelungen dieser Personengruppe werden vom SGB IX geregelt.

Das SGB IX⁷⁰⁴ umfasst zwei Teile: Teil I (§§ 1-67: Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen) und Teil II (§§ 68-160: Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen [Schwerbehindertenrecht]). Die §§ 33-43 regeln die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Gemäß § 33 umfassen die Leistungen u. a. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes, Berufsvorbe-

⁷⁰⁰ Vgl. Greinert 1998, S. 139 und Schmiel/Sommer 1992, S. 165.

⁷⁰¹ Vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 165.

⁷⁰² Vgl. Siebter Abschnitt (§§ 112-129) des dritten Kapitels. SGB III – Aktive Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), Ausfertigungsdatum: 24.03.1997, zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 10.12.2014 I 2082 (vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf [12.05.2015]).

⁷⁰³ Vgl. Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html> (10.02.2014) → Publikationen → Thematische Veröffentlichungen → Gesundheit → Schwerbehinderte – Fachserie 13 Reihe 5.1 – 2011 (: Sozialeleistungen – Schwerbehinderte Menschen [Stand: 31.07.2013]), S. 8 u. 11.

⁷⁰⁴ Vgl. SGB IX – Rehabilitationen und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.06.2001, BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Art. 1a G v. 07.01.2015 II 15 (vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf [12.05.2015]). Der Teil II des SGB IX ist das frühere Schwerbehindertengesetz und per 01.10.2001 in das SGB IX eingestellt worden (vgl. Bundesgesetzblatt I vom 19. Juni 2001, S. 1046: <http://www.schwerbehindertengesetz.de/> [12.07.2005]).

reitung, individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen unterstützter Beschäftigung, berufliche Anpassung und Weiterbildung, berufliche Ausbildung (Abs. 3), medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen (Abs. 6) sowie die Übernahme der erforderlichen Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel und für Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Abs. 7). Träger der Rehabilitationsmaßnahmen sind je nach der individuellen Situation die Rentenversicherungen, die Unfallversicherungen, die Krankenkassen, die Kriegspopferversorgung, die Sozialhilfe und die Bundesagentur für Arbeit.⁷⁰⁵

Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 35 Abs. 1). Die §§ 136-144 regeln die Werkstätten für behinderte Menschen. Gemäß § 136 Abs. 1 ist die Werkstatt für behinderte Menschen eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Sie hat den behinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung anzubieten und ihnen zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit werden die anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen gezeigt.⁷⁰⁶

(C) SchwbAV

Im zweiten Abschnitt (§§ 14-34) der SchwbAV wird die „Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Hauptfürsorgestellen“ geregelt.⁷⁰⁷ Gemäß § 24 können schwerbehinderte Menschen, die an betrieblichen Maßnahmen, vor allem an besonderen Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen teilnehmen, Zuschüsse erhalten. Der dritte Abschnitt (§§ 35-45) regelt den Ausgleichsfonds.

⁷⁰⁵ Vgl. Schmiel/Sommer 1992, S. 166.

⁷⁰⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/> (10.02.2014) → Institutionen → Träger → Werkstätten für behinderte Menschen → Werkstättenverzeichnis (: Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen [Stand: April 2013]).

⁷⁰⁷ Vgl. Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), Ausfertigungsdatum: 28.03.1988 (BGBl. I S. 484), zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 22.12.2008 I 2959 (http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/schwabav_1988/gesamt.pdf [12.05.2015]).

6.2 Gesichtspunkt der Bildungsorte

Berufliche Weiterbildung unterscheidet sich nach den verschiedenen Bildungsorten in innerbetriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung. Innerbetriebliche Weiterbildung umfasst die für Belegschaftsangehörige angebotenen betriebsinternen Weiterbildungsveranstaltungen und die am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung. Bei der überbetrieblichen Weiterbildung geht es um solche Weiterbildungseinrichtungen, die von mehreren Betrieben, Kammern, Innungen oder Wirtschaftsverbänden getragen und deren Maßnahmen nur für die Mitgliedsbetriebe durchgeführt werden. Zur außerbetrieblichen Weiterbildung gehören die Angebote, die außerhalb der Betriebssphäre in Einrichtungen staatlicher, kommunaler, gewerkschaftlicher oder privater Trägerschaft, die nicht an die wirtschaftlichen Interessen von Unternehmen bzw. ihrer Zusammenschlüsse gebunden sind, stattfinden und in der Regel jedermann offenstehen. Daneben gehört das beiläufige Weiterlernen anhand von Fachzeitschriften, Fachbüchern, Medien, Ausstellungen, Herstellerinformationen und -einweisungen usw. ebenfalls zum Bereich der außerbetrieblichen Weiterbildung.⁷⁰⁸

Betriebsexterne Weiterbildungsanbieter

Nach der CVTS4-Erhebung (s. Kap. 7.4.2) fielen 2010 55,7 % der Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen auf interne und 44,3 % auf externe Lehrveranstaltungen. Es wurden sieben Bildungsanbieter für externe Lehrveranstaltungen abgefragt. Unter ihnen spielen die privaten Bildungsanbieter mit Erwerbszweck eine große Rolle (Tab. 6.2-1).

Tabelle 6.2-1: Betriebsexterne Weiterbildungsanbieter 2005/2010

betriebsexterne Weiterbildungsanbieter	2005 ¹ (CVTS3) (%)	2010 ² (CVTS4) (%)
insgesamt	36,8	44,3
davon:		
● private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck	37,8 ³	37,1 ³
● Organisationen der Wirtschaft (IHK, HwK, Innungen) und ihre Bildungseinrichtungen	21,5	27,0
● Hersteller/Lieferanten bzw. Muttergesellschaften	18,0	25,8
● Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen	7,1	2,6
● öffentliche Bildungsanbieter wie Volkshochschulen	6,7	2,8
● Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	3,2	1,0
● sonstige Träger/Bildungsanbieter	5,8	3,7

³ CVTS3: 37,8 % der externen Teilnahmestunden entfielen auf die private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck (vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 40). CVTS4: bei 37,1 % der Unternehmen mit externen Lehrveranstaltungen entfielen die meisten Teilnahmestunden auf die privaten Bildungsanbieter (vgl. Vollmar 2013a, S. 284). Die Definitionen zu diesem Punkt sind nicht identisch. Die Beschreibung bei der CVTS4 wäre unlogisch. Danach entfielen beispielsweise bei 1,0 % der Unternehmen mit externen Lehrveranstaltungen die meisten Teilnahmestunden auf die Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen. M. E. wäre es unwahrscheinlich.

Quelle: ¹ Statistisches Bundesamt 2008, S. 38 u. 40; ² Statistisches Bundesamt 2013, S. 40; Vollmar 2013a, S. 284

⁷⁰⁸ Vgl. Bunk 1990, S. 68f. und Dikau 1995, S. 429ff.

6.3 Gesichtspunkt der Rechtsformen von Trägern

Im Vergleich zu den anderen Bereichen des Bildungswesens dominiert im Weiterbildungsbereich nicht die staatliche Trägerschaft. Die Trägerstruktur in diesem Bereich ist vielfältig. Nach der Rechtsform der Träger umfasst sie öffentliche und nicht öffentliche Träger (Tab. 6.3-1). Die Träger haben Einfluss auf die Zugangsmöglichkeiten von Interessenten und schaffen die rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen dafür, dass Einrichtungen Angebote entwickeln und Veranstaltungen durchführen können.⁷⁰⁹ Zur Weiterbildung in öffentlicher Trägerschaft gehören alle Angebote von Einrichtungen, die unmittelbar (z. B. kommunale Volkshochschulen) oder mittelbar (z. B. Fernsehanstalten) durch die öffentliche Hand kontrolliert werden. Weiterbildung in nicht öffentlicher Trägerschaft wird von gemeinschaftlichen und privaten Trägern betrieben. Aufgrund der Zunahme der Kooperationen und Delegationen im Weiterbildungsbereich, d. h. einer Zunahme der Mischträgerschaften bzw. einer Vielfalt der Rechtsformen von Einrichtungen und deren Trägern (z. B. GmbH, Verein, Genossenschaft), ist heute die Zuordnung von Einrichtungen zu Trägergruppen häufig nur schwer möglich, die einst starren Grenzen werden immer weiter aufgeweicht.⁷¹⁰

Tabelle 6.3-1: Träger der beruflichen Weiterbildung nach Rechtsformen

berufliche Weiterbildung			
öffentliche Träger ⁷¹¹	nicht öffentliche Träger		
Bund, Länder, Kommunen	gemeinschaftliche bzw. freie Träger ⁷¹²	private Träger	
		Betriebe	Einzelpersonen bzw. kommerzielle Einrichtungen
geschlossene bzw. offene Weiterbildung		geschlossene Weiterbildung	offene Weiterbildung

Quelle: Gnahs 2010, S. 288f.; Lenzen 2004, S. 88; Nuissl 2010, S. 307f.; Wittpoth 2003, S. 110

⁷⁰⁹ Vgl. Gnahs 2010, S. 288f.; Nolda 2008, S. 105; Nuissl 2010, S. 308 und Wittpoth 2003, S. 109f.

⁷¹⁰ Vgl. Gnahs 2010, S. 288; Nolda 2008, S. 105 und Nuissl 2010, S. 308.

⁷¹¹ (Berufliche) Weiterbildungseinrichtungen öffentlicher Träger umfassen u. a. Rundfunk- und TV-Anstalten, Hochschulen, Bundesfinanzakademie, Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Aus- und Fortbildungsstätte des Auswärtigen Amtes, Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik, Führungsakademie der Bundeswehr, Schule der Bundeswehr für Innere Führung, Polizeiführungsakademie und Landesinstitute für Schulpädagogik (vgl. Lenz 1987, S. 83; Lenzen 2004, S. 88f. und Wittpoth 2003, S. 110).

⁷¹² (Berufliche) Weiterbildungseinrichtungen öffentlicher Träger umfassen u. a. 7.000 Stiftungen (z. B. Partei- und Gewerkschaftsstiftungen, Bildungswerke der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände), kirchliche Einrichtungen für Erwachsenenbildung, Institute für Auslandsbeziehungen, Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik, Akademien auf Landesebene, Heimvolkshochschulen und ca. 1.000 Volkshochschulen (vgl. Lenzen 2004, S. 89).

Hinsichtlich der Adressaten bzw. des Zugangs kann man die Institutionen geschlossener Weiterbildung von solcher offener Weiterbildung unterscheiden. Die geschlossenen Einrichtungen lassen in der Regel nur die Angehörigen der Träger als Nutzer dieser Einrichtungen zu. Dieses gilt z. B. für den öffentlichen Dienst sowie für die Betriebe, Verbände und sonstige Institutionen. Aber auch hier gilt die Einschränkung, dass nur ausgewählte, beispielsweise betriebliche Funktionsträger weitergebildet werden. Die Funktion der geschlossenen beruflichen Weiterbildungsangebote liegt darin, dass das Personal an neuere Entwicklungen in ihrem Beruf, an neuere Technologien und Veränderungen im Betrieb herangeführt und ihre Arbeitsleistung optimiert wird. Die offene Weiterbildung hat keine Zugangsbegrenzungen für bestimmte Personengruppen. Veranstalter der offenen Weiterbildung sind öffentliche und nicht öffentliche Träger.⁷¹³

⁷¹³ Vgl. Lenz 1987, S. 82f.; Lenzen 2004, S. 87f.; Nolda 2008, S. 105 und Wittpoth 2003, S. 109. In Taiwan gibt es einige Bildungseinrichtungen, die den Behörden bzw. Staatsunternehmen unterstellt sind und ursprünglich geschlossene Einrichtungen sind. Sie bieten inzwischen aus verschiedenen Gründen den nicht Institutionsangehörigen berufliche Weiterbildungslehrgänge bzw. -kurse an, z. B. „Environmental Professionals Training Institute“ der „Environmental Protection Administration“, Training Centers von Taiwan Sugar Corporation und CPC Corporation, Taiwan (Ölraffinerie).

6.4 Gesichtspunkt der formellen und informellen Lernkontexte

Die berufliche Weiterbildung kann weiterhin in formelle und informelle Weiterbildung unterschieden werden. Unter die Kategorie „formelle Weiterbildung“ wird in der Regel ein solches Lernen subsumiert, das im Rahmen organisierter Aktivitäten von betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungsträgern stattfindet und in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren durchgeführt wird.⁷¹⁴ Hierzu zählen die Maßnahmen der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung sowie der Umschulung. Informelle berufliche Weiterbildung richtet sich hingegen nicht an Kriterien der Lernorganisation aus und umfasst in Bezug auf die Lernfelder Lernen im Arbeitskontext, Lernen im privaten und gesellschaftlichen Umfeld und Lernen mit Medien.⁷¹⁵ Tab. 6.4-1 zeigt die Merkmale der formellen und informellen beruflichen Weiterbildung.

Tabelle 6.4-1: Merkmale der formellen und informellen beruflichen Weiterbildung

formelle berufliche Weiterbildung	informelle berufliche Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> ● organisiert und strukturiert ● Lernorte in Weiterbildungseinrichtungen ● Vermittlung curricular vorgegebener, auf ein Ergebnis angelegter Lerninhalte ● vorwiegend an didaktisch-methodischen Kriterien orientiert ● überprüfbare Lernergebnisse ● In der Regel wird von professionell vorgebildeten Personen unterrichtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ● nicht professionell organisiert, sondern durch inneren und äußeren Anstoß ausgelöst bzw. zufällig veranlasst und beeinflusst ● Lernen in Arbeits- und Lebenswelten ● nicht curricular geplant ● beiläufiges Lernen, Lernergebnis geht aus Situationsbewältigungen und Problemlösungen in der Arbeit hervor und wird nicht bewusst angestrebt ● Im Allgemeinen wird nicht professionell pädagogisch begleitet.

Quelle: Dehnbostel 2010, S. 39ff.; Dehnbostel/Molzberger/Overwien 2003, 31; Overwien 2009, S. 25

Im Rahmen des informellen beruflichen Lernens steht die Diskussion um arbeitsplatznahes bzw. arbeitsbezogenes Lernen im Mittelpunkt.⁷¹⁶ Dehnbostel nennt drei Varianten: arbeitsgebundenes, arbeitsverbundenes und arbeitsorientiertes Lernen. Beim arbeitsgebundenen Lernen sind Lern- und Arbeitsort identisch. Das heißt, das Lernen findet am Arbeitsplatz statt.⁷¹⁷ Beim Zweiten sind der Lern- und Arbeitsort

⁷¹⁴ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003a, S. 11 und Schiersmann 2007, S.26f. Die zahlreichen Publikationen und die wissenschaftliche Diskussion haben bislang noch nicht zu einem einheitlichen Verständnis des Terminus „informelles Lernen“ geführt (vgl. Schmidt 2009, S. 96). Zudem ist die Transparenz der Lernergebnisse im Bereich des informellen Lernens bis heute noch mangelhaft und die mit der formalen Bildung kompatiblen Dokumentationsinstrumente und Zertifizierungen für informelles Lernen sind noch nicht ausreichend entwickelt. Dies behindert die Verwertung des informellen Lernens auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Seuring 2010, S. 149).

⁷¹⁵ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003a, S. 11ff. und Schiersmann 2007, S. 41.

⁷¹⁶ Aber auch informelles Lernen in außerberuflichen Kontexten kann als beruflich relevantes Lernen angesehen werden (vgl. Schmidt 2009, S. 138).

⁷¹⁷ In der Literatur werden mit dem Schlagwort „Lernen am Arbeitsplatz“ unterschiedliche Lernformen und

getrennt. Allerdings besteht zwischen ihnen eine direkte räumliche und arbeitsorganisatorische Verbindung. Im dritten Fall findet das Lernen in Bildungseinrichtungen außerhalb der Arbeit statt. Hier werden Übungs- und Auftragsarbeiten durchgeführt, die der Arbeitsrealität möglichst stark angenähert sind.⁷¹⁸ Dehnbostel typisiert das arbeitsbezogene Lernen unter lernorganisatorischen und didaktisch-methodischen Aspekten in fünf Formen (Tab. 6.4-2).

Tabelle 6.4-2: Formen arbeitsbezogenen Lernens

Formen arbeitsbezogenen Lernens	Konzepte und Lernformen
1. Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess (arbeitsgebundenes Lernen)	permanent und meist unbewusst verlaufendes informelles Lernen im Rahmen des Arbeitsalltags: z. B. traditionelle Beistelllehre, Lernen in der Arbeit, Anpassungsqualifizierung
2. Lernen durch Instruktion, systematische Unterweisung am Arbeitsplatz (arbeitsgebundenes Lernen)	Unterweisungsformen, Anlernformen, Cognitive Apprenticeship
3. Lernen durch Integration von formellen und informellen Lernens (arbeitsgebundenes oder -verbundenes Lernen)	Qualitätszirkel, Lernstatt, Lerninsel, Arbeits- und Lernaufgaben, Structured Learning on the job, Coaching Systeme
4. Lernen durch Hospitation und betriebliche Erkundigungen (arbeitsgebundenes oder -verbundenes Lernen)	betriebliche Praktika, betriebliche Versetzungsstellen und Rotation
5. Lernen durch Simulation von Arbeitsprozessen (arbeitsorientiertes Lernen)	Produktionsschulen, Lernbüro, auftragsorientiertes Arbeiten in Bildungszentren

Quelle: Dehnbostel 2010, S. 35; Schmidt 2009, S. 110

(1) Berufliche Weiterbildungsformen nach BSW-Erhebungen

Nach den BSW-Erhebungen (1979-2007) umfasst die Weiterbildung bzw. das Lernen im Erwachsenenalter zahlreiche Formen von Lernaktivitäten. Wie die vorherige Erhebung (BSW 2003 [BSW IX]) umfasst die letzte Erhebung (BSW 2007)⁷¹⁹, die von März bis Juli 2007 durchgeführt wurde, 41 Formen von Lernaktivitäten; davon gehören 5 zur beruflichen Weiterbildung und 13 zur informellen beruflichen Weiterbildung (Tab. 6.4-3).⁷²⁰ Als berufliche Weiterbildung gelten ausschließlich die Lehrgänge und Kurse, also die formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen, die unmittelbar mit dem Beruf zu tun haben.

-situationen assoziiert, z. B. Lernen im Prozess der Arbeit, arbeitsintegriertes Lernen oder arbeitsimmanentes Lernen, und mit einem breiten Spektrum theoretischer Ansätze verbunden (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003a, S. 11 und Schmidt 2009, S. 111).

⁷¹⁸ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003a, S. 11f. und Dehnbostel 2010, S. 43 u. 32ff.

⁷¹⁹ Der verwendete Indikator ist die „Teilnahmequote“ an der jeweiligen Art der Weiterbildung, d. h. der Prozentanteil der Teilnehmenden unter allen 19- bis 64-jährigen Personen – unabhängig davon, ob die Personen zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren oder nicht (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 12 u. 26).

⁷²⁰ Vgl. BMBF 2006a, S. 217 und von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 27.

Tabelle 6.4-3: Weiterbildungsformen/Lernaktivitäten in den BSW-Erhebungen

● formelle berufliche Weiterbildung (% ¹)
◆ Anpassungsweiterbildung (9 %)
◆ sonstiger Lehrgang ² /Kurs im Beruf (9 %)
◆ Einarbeitung (4 %)
◆ Aufstiegsweiterbildung (3 %)
◆ Umschulung (1 %)
● informelle berufliche Weiterbildung (% ³)
◆ Lernen durch Beobachten/Ausprobieren (49 %)
◆ Lesen berufsbezogener Fachliteratur (43 %)
◆ Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (27 %)
◆ Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (27 %)
◆ berufsbezogene Besuch von Fachmessen/Kongressen (21 %)
◆ Unterweisung/Anlernen durch außerbetriebliche Personen (16 %)
◆ computergestützte Selbstlernprogramme usw. (15 %)
◆ betrieblich organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen (14 %)
◆ Lernangebote u. Ä. im Internet am Arbeitsplatz (13 %)
◆ Qualitäts-/Werkstattzirkel, Beteiligungsgruppe (11 %)
◆ Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching (10 %)
◆ systematischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job Rotation) (6 %)
◆ Austauschprogramme mit anderen Firmen (4 %)
● allgemeine Weiterbildung: Sie umfasst 17 Lernaktivitäten.
● Selbstlernen: Es umfasst Sprachen; Computer, EDV und Internet; Gesundheit; Haushaltslernen; Reparaturen und Heimwerken sowie Sonstiges.

¹ Teilnahmequote 2007; Mehrfachnennungen.

² Bei den sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen handelt es sich um solche, die überwiegend als Zwischenform von Anpassungs- und Aufstiegskursen zu verstehen sind (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 37).

³ Teilnahmequote 2007; Mehrfachnennungen.

Quelle: BMBF 2006a, S. 217; von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 36, 41ff. u. 45

(2) Weiterbildungsformen nach dem EU-Memorandum

Das „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ der Europäischen Union von 2000 war Grundlage einer Vielzahl von Dokumenten und Programmen, die seither auf EU-Ebene zu diesem Thema beschlossen wurden, und enthält einen ausführlichen Anhang zur Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks zum lebenslangen Lernen. Es wurde das Thema „Statistik“ diskutiert, darunter auch eine eigene Datenerhebung, wie sie in der Folgezeit als AES (Adult Education Survey⁷²¹) durchgeführt wurde.⁷²²

⁷²¹ Nach von Rosenblatt/Bilger sollte das AES im deutschen Sprachraum eher mit „Erhebung zum Lernen im Erwachsenenalter“ statt mit „Erhebung zur Erwachsenenbildung“ übersetzt werden (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 15).

⁷²² Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 16ff.

Nach dem Memorandum wird „Lebenslanges Lernen“ in drei Arten unterschieden, und zwar in formales, nicht formales und informelles Lernen:⁷²³

- Formales Lernen: Es findet üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung statt, wird nach Lernzielen, Lernzeit und Lernförderung strukturiert und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen. Aus der Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet. Formales Lernen findet in Deutschland in allen öffentlichen oder unter staatlicher Aufsicht stehenden Einrichtungen des formalen Bildungssystems, einschließlich der Fachschulen, statt. Zum formalen Lernen können nach Schiersmann auch Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung zählen, wenn die Betriebe explizit betriebsübergreifend anerkannte Zertifikate über die vermittelten Qualifikationen verleihen.
- Nicht formales Lernen: Obwohl es nach Lernzielen und Lernzeiten strukturiert wird, findet es nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen statt und führt nicht unbedingt zum Erwerb eines formalen Abschlusses. Ausgehend von dieser Definition ist die Mehrzahl der traditionellen, von Betrieben veranlassten und organisierten Weiterbildungsseminare dem nicht formalen Lernen zuzurechnen. Aus der Sicht der Lernenden ist es ebenso wie formales Lernen zielgerichtet.
- Informelles Lernen: Es erfährt keine Strukturierung nach Lernzielen und Lernzeiten, findet im Alltag, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit statt und führt üblicherweise auch nicht zur Zertifizierung. Es kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nicht intentional. Laut der EU wird es als natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens verstanden. Danach können die meisten arbeitsbezogenen Lernprozesse dem informellen Lernen zugerechnet werden.

(3) Weiterbildungsformen nach AES-Erhebungen

Im AES wird die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – anders als im BSW – nicht getrennt für die berufliche und allgemeine Weiterbildung, sondern anhand verschiedener Veranstaltungsformen von Lernaktivitäten erfragt, die mit unterschiedlichen Lern- und Unterrichtsformen durchgeführt werden: Unterricht im Klassen oder Seminarraum, Schulung und Anleitung am Arbeitsplatz usw.⁷²⁴ Im AES 2010 und 2012 werden die Weiterbildungsaktivitäten in vier Kategorien geteilt.⁷²⁵ 23 % der

⁷²³ Vgl. Nolda 2008, S. 91; Overwien 2009, S. 26 und Schiersmann 2007, S. 31f.

⁷²⁴ Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 52 und von Rosenblatt/Bilger 2011, S. 33.

⁷²⁵ Im AES 2007 wurden sie in fünf Kategorien geteilt. Neben den vier gleichen Kategorien gab es die Kategorie „Fernunterricht und E-Learning“. Der Anteil dieser Kategorie im Jahr 2007 war winzig und betrug nur 1 % (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 53).

Befragungspersonen gab an, dass sie 2012⁷²⁶ an wenigstens einem Kurs oder einem Lehrgang teilgenommen haben (Tab. 6.4-4). Im Jahr 2010 und 2012 zählte jeweils 21 % der Weiterbildungsaktivitäten zur Kategorie „Schulungen am Arbeitsplatz“ (Tab. 6.4-5).

Tabelle 6.4-4: Teilnahme an verschiedenen Kategorien von Weiterbildungsaktivitäten 2010/2012

AES 2010		AES 2012	
Basis: 18- bis 64-Jährige (ungewichtet)	7.035	7.099	Basis: 18- bis 64-Jährige (ungewichtet)
Teilnahme an ...	Teilnahmequote (%)		Teilnahme an ...
● Kurse oder Lehrgängen, die länger als einen Tag dauern, in der Arbeits- oder Freizeit	23	23	● Kurse oder Lehrgängen in der Arbeits- oder Freizeit
● kurzzeitigen Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen von höchstens einem Tag Dauer	22	22	● kurzzeitigen Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen
● Schulungen am Arbeitsplatz	14	15	● Schulungen am Arbeitsplatz
● Privatunterricht in der Freizeit	8	8	● Privatunterricht in der Freizeit

Quelle: Bilger/Kuper 2013, S. 33

Tabelle 6.4-5: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf Kategorien 2010/2012

AES 2010		AES 2012	
Basis: alle erfassten Weiterbildungsaktivitäten (ungewichtet)	5.235	6.453	Basis: alle erfassten Weiterbildungsaktivitäten (ungewichtet)
	Anteilswert (%)		
● Kurse oder Lehrgänge, die länger als einen Tag dauern, in der Arbeits- oder Freizeit	34	41	● Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit
● kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen von höchstens einem Tag Dauer	33	29	● kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen
● Schulungen am Arbeitsplatz	21	21	● Schulungen am Arbeitsplatz
● Privatunterricht in der Freizeit	11	10	● Privatunterricht in der Freizeit
Summe ¹	100	100	Summe ¹

¹ Die Abweichung der Prozentwerte von 100 % ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: Bilger/Kuper 2013, S. 34

Anders als im BSW richtet sich die Teilnahme an informellem Lernen im AES nicht ausschließlich an berufliche Weiterbildung (s. Tab. 6.4-3). Zum informellen Lernen zählen die intentionalen, also bewussten und zielgerichteten Lernaktivitäten, in denen aber keine institutionalisierte Lehrer-Lerner-Beziehung existiert.⁷²⁷ Dem AES 2014 zufolge hat 2014 bundesweit 54 % der 18- bis 64-Jährige eine oder mehrere Aktivitä-

⁷²⁶ Die Befragung in Deutschland erfolgte im Zeitraum von März bis Juni 2012. Der Referenzzeitraum umfasst für jede befragte Person die zurückliegenden zwölf Monaten vor der Befragung, das heißt, der Beobachtungszeitraum liegt wegen der Erhebungszeit von vier Monaten in einem kalendarischen Zeitraum von insgesamt 16 Monaten – vom März 2011 bis Juni 2012 (vgl. Bilger/Behringer/Kuper 2013, S. 17).

⁷²⁷ Vgl. Kuwan/Seidel 2011a, S. 219 und Kuwan/Seidel 2013a, S. 264.

ten des informellen Lernens wahrgenommen (Tab. 6.4-6).⁷²⁸

Tabelle 6.4-6: Beteiligung ausgewählter Gruppen an informellem Lernen 2012/2014

Basis: 18- bis 64 Jährige * Beteiligung in den letzten 12 Monaten in % (2012)/Teilnahmequoten in % (2014)	%*	
	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)
Beteiligung (2012)/Teilnahme (2014) an informellem Lernen	48	54
Ost-West-Vergleich		
● alte Bundesländer (2012)/Westdeutschland (2014)	46	53
● neue Bundesländer (2012)/Ostdeutschland (2014)	56	59
nach Nationalität		
● Deutsche ohne Migrationshintergrund	50	k. A.
● Deutsche mit Migrationshintergrund	36	k. A.
● Ausländer	38	k. A.
nach Geschlecht		
● Männer (2012)/männlich (2014)	49	55
● Frauen (2012)/weiblich (2014)	47	53
nach Alter		
● 18-24 Jahre	53	53
● 25-34 Jahre	51	58
● 35-44 Jahre	47	56
● 45-54 Jahre	47	53
● 55-64 Jahre	44	52
nach Erwerbsbeteiligung (2012)/nach Erwerbsstatus (2014)		
● erwerbstätig (2012)/Erwerbstätige (2014)	48	54
● in Ausbildung (2012)/ Personen in schulischer, beruflicher Bildung (2014)	62	68
● nicht erwerbstätig (2012)/ sonstige Nicht-Erwerbstätige (2014)	43	50
● arbeitslos (2012)/ Arbeitslose (2014)	36	46
nach Schulabschluss (2012)¹/nach ISCED 1997-Level (2014)²		
● niedriger Schulabschluss (2012)/ISCED 2 oder niedriger (2014)	33 ¹ /30 ²	35
● mittlerer Schulabschluss (2012)/ISCED 3 oder 4 (2014)	49 ¹ /45 ²	51
● hoher Schulabschluss (Abitur) (2012)/ISCED 5 oder 6 (2014)	63 ¹ /64 ²	72
nach beruflicher Statusgruppe (2012)/nach beruflicher Stellung (2014)		
● Arbeiter	31	38
● Angestellte	52	56
● Beamte	63	70
● Selbstständige	59	71

Quelle: Kuwan/Seidel 2013a, S. 270 (2012); BMBF 2015b, S. 62

In den AES-Erhebungen wurden die Erhebungsteilnehmer befragt, aus welchem Interesse (eher beruflich oder privat) sie informelles Lernen durchgeführt haben. Weniger als die Hälfte (47 %) der im AES 2012 erhobenen informellen Lernaktivitäten erfolgen aus beruflichen Gründen; 75 % der informellen Lernaktivitäten fanden überwiegend in der Freizeit statt. Betrachtet man ausschließlich die Erwerbstätigen, lagen die Prozentzahlen bei 55 % und 70 % (Tab. 6.4-7). Das informelle Lernen kann durch verschiedene Formen bzw. Lernwege erreicht (Tab. 6.4-8).

⁷²⁸ Die AES-Erhebung 2014 wurde von Mai bis Juli 2014 in der erwerbsfähigen, deutschsprachigen Wohnbevölkerung Deutschlands (18- bis 64-Jährige) mit 3.100 Befragten durchgeführt (vgl. BMBF 2015b, S. 6).

Tabelle 6.4-7: Gründe und zeitliche Lage Informellen Lernens 2010/2012/2014

AES 2010 ¹		AES 2012 ²			AES 2014 ³	
	Teilnahmefälle (n = 2.007)	Lernaktivitäten Erwerbstätiger (n = 2.690)	Lernaktivitäten (n = 4.100)	AES 2012 ² + AES 2014 ³		informelle Lernaktivitäten (n = 1.716)
überwiegender Grund für informelles Lernen (%)						
● hauptsächlich aus beruflichen Gründen	49	55	47	● mehr aus beruflichen Gründen	48	
● mehr aus privatem Interesse	51	45	53	● mehr aus privaten Gründen	52	
Summe	100	100	100	Summe	100	
Lernen vorwiegend in der Arbeitszeit oder in der Freizeit? (%)						
	n = 879 ⁴					
● in der Freizeit	50	70	75	● vorwiegend in der Freizeit	75	
● in der Arbeitszeit	30	14	11	● vorwiegend in der Arbeitszeit	11	
● beides etwa gleich	19	15	13	● beides etwa gleich	13	
Summe	100 ⁵	100 ⁵	100 ⁵	Summe	100 ⁵	

^{1/2} Diese Befunde beziehen sich nicht auf das Zeitvolumen, sondern ausschließlich auf die Häufigkeit informeller Lernaktivitäten (vgl. Kuwan/Seidel 2011a, S. 227; Kuwan/Seidel 2013a, S. 276).

⁴ beruflich motivierte Teilnahmefälle an informellen Lernen (vgl. Kuwan/Seidel 2011a, S. 227).

⁵ Die Abweichung der Prozentwerte von 100 % ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: ¹ Kuwan/Seidel 2011a, S. 227; ² Kuwan/Seidel 2013a, S. 277; ³ BMBF 2015b, S. 64

Tabelle 6.4-8 Wichtige Lernwege informellen Lernens 2010/2012/2014

informelle Lernwege (Basis: 18- bis 64-Jährige; Mehrfachnennungen)	Anteilswerte in %		wichtige Lernwege ³ (Basis: informellen Lernaktivitäten; 2012: n = 4.100, 2014: n = 1.716)	Anteilswerte in %	
	AES 2010 ¹	AES 2012 ²		AES 2012 ⁴	AES 2014 ⁴
Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften	59	35	Bücher oder Fachzeitschriften lesen	42	37
Computer- oder Internetlernen	48	23	Lernangebote am Computer- oder im Internet nutzen	25	29
Lernen von Familie, Freunden oder Kollegen	17	20	Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen	20	19
Wissenssendungen im Fernsehen, Radio, Audio/Video	36	19	Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD	10	10
			andere	2	2
			keine Angabe	1	3
			gesamt	100	100

³ Die Ergebnisse wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

Quelle: ¹ Kuwan/Seidel 2011a, S. 230; ² Kuwan/Seidel 2013a, S. 282; ⁴ BMBF 2015b, S. 65

7 Träger und Einrichtungen der beruflichen

Weiterbildung

Es ist nicht einfach, einen strukturierten Überblick über die wichtigsten Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung vorzunehmen, denn es gibt bisher keine einheitlichen Kriterien zur Ordnung der Vielzahl und Vielfalt von Trägern und Einrichtungen.⁷²⁹ Zahlreiche Klassifikationsmöglichkeiten stehen zur Verfügung: nach dem Rechtsstatus oder nach der Zugehörigkeit der Träger zu großen gesellschaftlichen Interessengruppen⁷³⁰ oder aber nach dem Prinzip der Zugänglichkeit von Veranstaltungen.

Im Folgenden möchte ich mich an eine Mischklassifikation halten, so wie sie Wilfried Voigt in seiner Arbeit über das Weiterbildungssystem der Bundesrepublik verwendet, da diese Gliederung einen guten Überblick über das gesamte Spektrum der beruflichen Weiterbildungsanbieter bietet. Demnach sind folgende Trägertypen zu unterscheiden:

- Fachschulen und Hochschulen,
- Gewerkschaften,
- Arbeitgeberverbände,
- Betriebe,
- Volkshochschulen,
- Weiterbildungseinrichtungen der Verbände im Verbund Weiterbildungsstatistik und
- kommerzielle und sonstige Weiterbildungsträger.⁷³¹

⁷²⁹ „Träger“ sind Organisationen oder Institutionen, die Weiterbildungsveranstaltungen anbieten. Sie gründen zu diesem Zweck oft besondere Einrichtungen. Die Träger bieten ihren Einrichtungen die Rechtsbasis und die Unterhaltssicherung. Sie bestimmen den Rahmen für die Weiterbildungsarbeit (vgl. Gnahn 2010, S. 288f.; Voigt 1986, S. 24ff. und Weiss 1994, S. 93).

⁷³⁰ Neben den Betrieben sind die Weiterbildungseinrichtungen unter Berücksichtigung ihres Rechtsstatus und ihrer Zugehörigkeit in vier Gruppen zu unterscheiden, und zwar (1) öffentliche Träger (Fachhochschulen, Universitäten und Fachschulen), (2) öffentlich-rechtliche Träger (Kammern, Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien), (3) eher partikular orientierte und gleichwohl überwiegend gemeinnützige Träger (vielfältige Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften, der Berufs- und Wirtschaftsverbände und die im „Wuppertaler Kreis“ zusammengeschlossenen „wirtschaftsnahen“ Bildungswerke) und (4) private/kommerzielle/gewerbliche Träger (vgl. Wittpoth 2003, S. 124ff.).

⁷³¹ Nach den Erhebungen des Berichtssystems Weiterbildung umfassen die Träger beruflicher Weiterbildung u. a. Arbeitgeber/Betriebe, private Institute, Kammern, Berufsverbände, Akademien, wissenschaftliche Gesellschaften, (Fach-)Hochschulen, Volkshochschulen, Arbeitgeberverbände, Berufsgenossenschaften, Gewerkschaften, Fachschulen und sonstige vorgegebene Träger (kirchliche Stellen, nicht kirchliche Wohlfahrtsverbände, Fernlehrinstitute) (vgl. BMBF 2006a, S. 297).

7.1 Fachschulen und Hochschulen

(1) Fachschulen

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung im tertiären Bereich. Sie setzen grundsätzlich den Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine entsprechende Berufstätigkeit voraus und führen in unterschiedlichen Organisationsformen des Unterrichts (Vollzeit-, Teilzeit- oder gestufte⁷³² Form) zu einem beruflichen Weiterbildungsabschluss nach Landesrecht. Darüber hinaus können sie Ergänzungs- und Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten. Fachschulen qualifizieren ihre Absolventen für die Übernahme von Führungsaufgaben und weisen ihnen eine Mittlerfunktion zwischen dem Funktionsbereich der Hochschulabsolventen und dem Funktionsbereich der qualifizierten Fachkräfte in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen sowie Einrichtungen zu und fördern die Bereitschaft zur beruflichen Selbstständigkeit. Darüber hinaus können an Fachschulen weitere nicht durch diese Rahmenvereinbarung erfasste Abschlüsse und Zertifikate erworben werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist zusätzlich der Erwerb der Fachhochschulreife möglich.⁷³³

Träger von Fachschulen können Städte bzw. Kommunen, Verbände, Kammern, Gewerkschaften, Kirchen, Stiftungen und private Organisationen sein, eine eindeutige Zuordnung der Fachschulen zu gesellschaftlichen Trägergruppen ist damit nicht möglich. Der besondere Charakter der Weiterbildung an Fachschulen wird bestimmt durch Langfristigkeit der Angebote, Theoretisierung und Systematisierung der Inhalte sowie Regelung der Abschlüsse.⁷³⁴

Fachschulen gibt es für die Fachbereiche Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen. Die Ausbildung dauert ein bis drei Jahre und wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen.⁷³⁵ Die Zulassungsvoraussetzungen variieren je

⁷³² Beispielsweise der Fachbereich Agrarwirtschaft. Der wird neben dem üblichen zweijährigen Bildungsgang auch als zweigestufter Bildungsgang angeboten. Die gestuften Bildungsgänge bauen inhaltlich aufeinander auf (v. Kultusministerkonferenz [KMK]: <http://www.kmk.org/> [16.02.2014] → Dokumentation/Beschlüsse → Veröffentlichungen/Beschlüsse → Bildung/Schule → Berufliche Bildung → Fachschule → Rahmenvereinbarung über Fachschulen [Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 12.12.2013], S. 12f.).

⁷³³ Vgl. KMK [16.02.2014] → ... → Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 12.12.2013), S. 2ff. und KMK 2013, S. 144 u. 146.

⁷³⁴ Vgl. Voigt 1986, S. 26ff.; Weiss 1994, S. 94 und Wennemann 1999, S. 147.

⁷³⁵ Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer bieten Bildungsgänge in den oben genannten Fachbereichen mit knapp 170 Fachrichtungen an. Ferner gibt es weitere zweijährige Fachschulen für Hauswirtschaft und Fachschulen für Heilerziehungspflege sowie einjährige Fachschulen – z. B. zur Ausbildung zum Staatlich geprüften Wirtschaftler für den Fachbereich Agrarbetriebswirt. An Fachschulen für Sozialpädagogik werden die Staatlich anerkannten Erzieher in einem zwei- bis dreijährigen Bildungsgang für den sozialpädagogischen Bereich der

nach Fachbereich.⁷³⁶ Wer die Prüfung bestanden hat und die weiteren nach den Bestimmungen der Länder erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, erhält ein Abschlusszeugnis mit den entsprechenden Berufsbezeichnungen.⁷³⁷ Im Schuljahr 2012/13 gab es bundesweit insgesamt 1.416 Fachschulen mit insgesamt 185.202 Schülern (männlich: 90.590, weiblich: 94.612); 34,2 % der Schüler besuchten die Fachschule in Teilzeitform. Insgesamt haben 59.223 Absolventen im Schuljahr 2012 die Abschlussprüfung an Fachschulen bestanden. 49.095 bzw. 82,9 % der gesamten Absolventen schlossen die berufliche Weiterbildung in einem der 10 am stärksten besetzten Berufsgattungen ab (Tab. 7.1-1).⁷³⁸

(2) Hochschulen

Nach dem Hochschulrahmengesetz und den Hochschulgesetzen der Länder gehört die wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung neben der Forschung, der Lehre und dem Studium zu den Kernaufgaben der Hochschulen.⁷³⁹ Seit den 1980er Jahren bieten die Hochschulen verstärkt Einzelmaßnahmen zur wissenschaftlichen Weiterbildung und weiterbildende Studiengänge an, die entweder der Spezialisierung oder Vertiefung dienen oder zu einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation führen. Die Dauer reicht von einigen Wochen oder Monaten bis zu mehreren Semestern, wobei auch zunehmend modularisierte Kurse angeboten werden.⁷⁴⁰

Kinder- und Jugendhilfe ausgebildet (vgl. KMK 2013, S. 150).

⁷³⁶ Vgl. KMK 2013, S. 154.

⁷³⁷ Der erfolgreiche Abschluss der zweijährigen Fachschulen (d. h. mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden) berechtigt je nach Fachrichtung zur Führung der Berufsbezeichnungen u. a. „Staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt“, „Staatlich geprüfter Techniker“ und „Staatlich geprüfter Gestalter“ (vgl. KMK 2013, S. 165 und KMK [16.02.2014] → ... → Rahmenvereinbarung über Fachschulen [Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 12.12.2013], S. 10ff.). Die ausführlichen Berufsabschlüsse an Fachschulen siehe KMK (16.02.2014) → ... → Fachschule → Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 23.11.2012).

⁷³⁸ Vgl. BIBB 2014, S.367f.

⁷³⁹ Vgl. § 2 Abs. 1 und 3 Hochschulrahmengesetz; Hochschulgesetze der Länder und KMK 2013, S. 174.

⁷⁴⁰ Vgl. KMK 2013, S. 174; Schiersmann 2007, S. 213; Voigt 1986, S. 28f. und Wennemann 1999, S. 147.

Tabelle 7.1-1: Absolventen an Fachschulen nach Berufsgattung, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2012/2013 (Auswahl: 10 stärkste Berufsgattungen)

Berufsgattungen	Absolventen				davon aus							
	insgesamt		weiblich (%)		öffentlichen Schulen				privaten Schulen			
	2012 ¹	2013 ²	2012 ¹	2013 ²	zusammen		weiblich (%)		zusammen		weiblich (%)	
1. Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	20.508	21.358	81,2	81,2	9.467	10.041	86,0	85,1	11.041	11.317	77,0	77,7
2. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	8.827	8.441	4,5	3,8	7.177	6.873	4,9	4,0	1.650	1.569	2,4	3,0
3. Mechatronik, Energie- und Elektroberufe	5.636	5.257	2,1	1,9	4.802	4.554	2,1	1,8	834	703	1,7	2,3
4. Berufe in Recht und Verwaltung (im Sozial- und Gesundheitswesen)	5.231	5.010	89,9	88,5	3.241	3.067	90,9	90,0	1.990	1.943	88,4	86,3
5. Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft	2.041	2.503	12,5	11,9	2.401	2.503	12,5	11,9	0	0	0,0	0,0
6. Berufe in Unternehmensführung, -organisation	1.484	1.479	53,5	57,3	1.069	1.122	52,4	56,0	415	357	56,4	61,3
7. nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.372	1.472	75,7	73,6	924	1.032	76,7	75,1	448	440	73,7	70,0
8. Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.361	1.291	53,3	56,9	919	909	56,6	58,9	442	382	46,4	52,4
9. Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.222	1.313	55,0	51,6	1.004	1.147	56,1	52,5	218	166	50,0	45,8
10. Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbearbeitung und -verarbeitung	1.053	1.126	7,3	6,7	974	1.069	7,2	6,5	797	57	0,9	10,5
insgesamt	49.095³	59.346⁴										

Quelle: ¹ BIBB 2014, S. 369; ² BIBB 2015, S. 379; ³ BIBB 2014, S. 368; ⁴ BIBB 2015, S. 378

Die wissenschaftliche Weiterbildung umfasst die allgemeine und berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung. Die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung zielt vor allem auf Handlungskompetenzen ab. Sie findet insbesondere in Form von Kooperationen zwischen der Hochschule und der Wirtschaft statt. Solche Kooperationen umfassen zwei Arten, und zwar die Kooperation in Bezug auf Weiterbildungsangebote und die hinsichtlich des Weiterbildungspersonals.⁷⁴¹ Durch die wissenschaftliche Weiterbildung leisten die Hochschulen in Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft auch einen Beitrag zur regionalen Entwicklung.⁷⁴²

Die weiterbildenden Studiengänge werden als Präsenz- und Fernstudium angeboten. Die Mehrheit von ihnen wird als Präsenzform an den Präsenzhochschulen durchgeführt. Die Fernuniversität Hagen, aber auch andere Universitäten und Hochschulen, bieten ebenfalls weiterbildende Fernstudiengänge sowie Weiterbildungslehrgänge und -kurse an.⁷⁴³ Als Abschlüsse in der wissenschaftlichen Weiterbildung werden Zertifikate, bei weiterbildenden Studiengängen auch Hochschulgrade erworben.⁷⁴⁴

⁷⁴¹ Im ersten Fall werden die Weiterbildungsangebote mit Gewerkschaften, Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt. Im zweiten Fall rekrutieren z. B. öffentliche Träger der Weiterbildung, wie etwa die IHK, oder verschiedene Akademien ihr Dozentenpersonal aus Professoren, die im Rahmen einer Nebenbeschäftigung an diesen Einrichtungen lehren (vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 23f. und Hörr 2001, S. 16f.).

⁷⁴² Vgl. KMK 2013, S. 174. Informationen über wissenschaftliche Weiterbildung siehe Deutscher Bildungsserver (: <http://www.bildungsserver.de/> [17.02.2014] → Themen → Erwachsenenbildung → Wissenschaftliche Weiterbildung → Institutionen der wissenschaftlichen Weiterbildung → „Institutionen zu wissenschaftlicher Weiterbildung beim Deutschen Bildungsserver“, „Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen im deutschsprachigen Raum“ oder „Weiterbildungszentren an Hochschulen“); Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF) (<http://www.dgwf.net/>) und WissWB-Portal – Wissenschaftliche Weiterbildung in Deutschland (<http://www.wisswb-hamburg.de/>).

⁷⁴³ Vgl. Deutscher Bildungsserver: <http://www.bildungsserver.de/> (10.12.2013) → Hochschulbildung → Studium → Fernstudium → Fernstudienangebote; Wennemann 1999, S. 147f. und FernUniversität in Hagen: <http://www.fernuni-hagen.de/> (17.02.2014) → (Studium) Studienangebot → Weiterbildung → Weiterbildende Masterstudiengänge. Die 1974 gegründete Fernuniversität Hagen ist die einzige öffentlich-rechtliche Fernuniversität und der größte Anbieter universitären Fernstudiums in Deutschland. Von den 86.889 aktiven Studierenden (ohne Beurlaubte) (WS 2013/14) sind ca. 80 % aller Studierenden berufstätig (vgl. ebenda → Uni Profil → Hochschulprofil → Zahlen und Daten). Neben der Fernuniversität Hagen bieten auch weitere Fernfachhochschulen weiterbildende Fernstudiengänge und kurzfristige Weiterbildungskurse an, beispielsweise AKAD Hochschulen (vgl. AKAD: <http://akad.de/> [17.02.2014]). Sie bieten 15 akkreditierte Studiengänge in den Fachrichtungen Wirtschaft, Technik und Management Hochschulabschlüsse Bachelor und Master sowie rund 30 Hochschulzertifikate für die akademische Weiterbildung an (vgl. AKAD [17.02.2014] → Über AKAD → Die AKAD-Unternehmensgruppe → Fakten). Das Studien- und Weiterbildungsangebot ist zu 80 % als Fernstudium und E-Learning organisiert; etwa 20 % der Lerninhalte werden in Präsenzseminaren vermittelt (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/AKAD-Privathochschulen> [17.02.2014]).

⁷⁴⁴ Vgl. KMK 2013, S. 176.

Fernstudiengänge

Gemäß der Fernstudienstatistik der „Arbeitsgemeinschaft für das Fernstudium an Hochschulen“ (AG-F), an der sich 17 Hochschulen beteiligten, gab es 2011 insgesamt 104.995 Fernstudierende (Tab. 7.1-2), darunter waren 78.803 an der Fernuniversität in Hagen, 26.192 an den weiteren 16 Hochschulen immatrikuliert.⁷⁴⁵

Tabelle 7.1-2: Fernstudierende 2011 nach Disziplinen und angebotenen Abschlüssen

Fernstudierende: 104.995 Personen			
nach Disziplinen (%)		nach angebotenen Abschlüssen (%)	
● Sozialwissenschaften	47	● Bachelorstudiengänge	19
● Wirtschaftswissenschaften	33	● weiterbildende Masterstudiengänge	19
● Naturwissenschaften	11	● (konsekutive) Masterstudiengänge	14
● Ingenieurwissenschaften	8	● Diplomstudiengänge	8
● Andere	1	● Magisterstudiengänge	3
		● (nicht akademische) Zertifikate	37
insgesamt	100	insgesamt	100

Quelle: BIBB 2013, S. 342

Der Fernstudienstatistik des Fachverbandes „Forum DistanzE-Learning“ (FDL: s. Kap. 7.7) zufolge gab es 2012 insgesamt 142.468 Fernstudierende, darunter 44,5 % Frauen. Von den 142.468 Fernstudierenden waren 114.182 an einer Fern- und 28.286 an einer Präsenzhochschule, 101.764 an einer staatlichen und 40.704 an einer Privathochschule immatrikuliert.⁷⁴⁶

Das Gemeinnützige Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) untersuchte 2013 das Immatrikulationsverhalten von Studierenden ohne Abitur bzw. Fachhochschulreife. Danach haben im Jahr 2011 6.022 der insgesamt 12.000 Studienanfänger, die ohne Abitur bzw. Fachhochschulreife besessen hatten, ein Universitätsstudium aufgenommen. Von den 6.022 beruflich qualifizierten Studienanfängern schrieb mehr als die Hälfte an der FernUniversität in Hagen ein. Dies betrug 38,68 % der Erstsemester. In allen übrigen Universitäten gab es durchschnittlich 0,81 % der Erstsemester ohne Abitur bzw. Fachhochschulreife.⁷⁴⁷

Die Entwicklung und der Einsatz multimedialer Lernsysteme beeinflussen zunehmend die Lehrmethoden im Hochschulbereich. Das heißt, es ist ein Trend vom konventionellen Präsenzunterricht zum multimedia- und online-gestützten Lernen zu beobachten. Für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung haben auch die multimedialen Studien- und Lehrangebote besondere Bedeutung erlangt.

Neben den Fachschulen und Hochschulen engagieren sich auch Berufsschulen zunehmend im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Obwohl die Berufsschulen keinen ausdrücklichen Weiterbildungsauftrag haben, spielen sie auch wegen ihrer bundesweit flächendeckenden Verbreitung in strukturschwachen Regionen eine zunehmende Rolle in der beruflichen Weiterbildung: Berufsschulen sind dort häufig die einzigen Institutionen, die Kontakte zu den Betrieben haben und über gut ausgestattete Werkstätten verfügen, die für den Unterricht im Kontext von Maßnahmen der be-

⁷⁴⁵ Vgl. BIBB 2013, S. 342.

⁷⁴⁶ Vgl. BIBB 2014, S. 336.

⁷⁴⁷ Vgl. BIBB 2014, S. 336.

ruflichen Weiterbildung geeignet sind.⁷⁴⁸

7.2 Gewerkschaften

Im Oktober 1949 wurde der Dachverband des Deutschen Gewerkschaftsbunds, der DGB gegründet. Zurzeit umfasst der DGB acht Mitgliedsgewerkschaften (Tab. 7.2-1).

Tabelle 7.2-1: Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 2013

Gewerkschaften	Mitglieder	
	absolut	%
● IG Bauen-Agrar-Umwelt (www.igbau.de)	288.423	4,7
● IG Bergbau, Chemie, Energie (www.igbce.de)	663.756	10,8
● Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (www.gew.de)	270.073	4,4
● IG Metall (www.igmetall.de)	2.265.859	36,9
● Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (www.ngg.net)	206.930	3,4
● Gewerkschaft der Polizei (www.gdp.de)	174.102	2,8
● EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (www.evg-online.org)	209.036	3,4
● ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ⁷⁴⁹ (www.verdi.de)	2.064.542	33,6
DGB-gesamt	6.142.720	100,0

Quelle: DGB: <http://www.dgb.de/> (17.02.2014) → Über uns → DGB Heute → Mitgliederzahlen → 2010-2013

Die gewerkschaftsnahen Institutionen sind wichtige Anbieter beruflicher Weiterbildung. Laut Anbieterbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) machten die Anbieter gewerkschaftsnaher Trägerschaft 1,9 % der Weiterbildungsorganisationen in Deutschland aus (Datenquelle: Dietrich/Schade/Behrendorf 2008, S. 26).⁷⁵⁰ Neben der politischen und der spezifisch auf Gewerkschaftsaufgaben bezogenen Bildung⁷⁵¹, die insbeson-

⁷⁴⁸ Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 122; Münk/Lipsmeier 1997, S. 78 und Schiersmann 2007, S. 213. Weiterer Berührungspunkt von Berufsschulen mit dem Aufgabenfeld „berufliche Weiterbildung“ entsteht durch die Weiterbildung der dort tätigen Lehrer, die ihre hier erworbenen Kompetenzen innerhalb der eigenen schulischen Einrichtung weitergeben können (vgl. Münk/Lipsmeier 1997, S. 78).

⁷⁴⁹ Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wurde im März 2001 in Berlin gegründet und hat sich aus fünf Gewerkschaften, und zwar der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), der Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) sowie der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) zusammengeschlossen (vgl. <http://www.verdi.de/> [19.01.2011] → VER.DI VON A BIS Z → Geschichte → Vor 10 Jahren: 1997 bis 2001 – Der Weg zu ver.di).

⁷⁵⁰ Vgl. BIBB 2013, S. 331.

⁷⁵¹ Sie finden auf allen Ebenen sowie in Dach- und Einzelgewerkschaften des DGB statt. An oberster Stelle gewerkschaftlicher Bildungsarbeit standen die drei Akademien „Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main“ (s. Kap. 1.3.3), die „Sozialakademie Dortmund“ und die „Akademie für Wirtschaft und Politik“ (jetzt „Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg“). Die mittlere Ebene bildeten die „Verbandsschulen der Einzelgewerkschaften“ und die „Bundesschulen“ sowie das „Haus der Gewerkschaftsjugend“. Auf lokaler bzw. unterer Ebene konzentrierte sich die Bildungsarbeit auf zwei Aufgabenschwerpunkte: gewerkschaftliche Massenbildung für alle Gewerkschaftsmitglieder und die Arbeitsvorbereitung für die wichtigsten Funktionsgruppen, wie Betriebsräte, Funktionäre in den unteren Gewerkschaftsgliederungen (vgl. Groothoff 1976, S. 42ff. und Olbrich 2001, S. 348ff.).

dere für Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen und Funktionäre angeboten werden, umfasst die Bildungsarbeit der Gewerkschaften auch die berufliche Weiterbildung, die für alle Interessierten offen zugänglich ist.⁷⁵²

Alle großen Gewerkschaften unterhalten Bildungsabteilungen oder Bildungswerke, in denen unterschiedliche Themenbereiche angeboten werden.⁷⁵³ Wichtige Träger der beruflichen Weiterbildung im DGB sind das Bildungswerk des DGB, das Berufsbildungswerk des DGB (bfw), das DAA-Technikum Gemeinnützige Fernunterrichts-GmbH und die DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH.⁷⁵⁴

(1) Bildungswerk des DGB

Das 1974 gegründete DGB Bildungswerk ist die Organisation des DGB für die allgemeine, politische und gewerkschaftliche Wissensvermittlung und Weiterbildung. Es hat seinen Sitz in Düsseldorf und betreibt fünf Tagungszentren. Neben den klassischen Seminaren und Grundkursen im Arbeits- und Betriebsverfassungs- und Sozialrecht bietet das DGB Bildungswerk ein großes Themenspektrum mit verschiedenen Schwerpunkten, u. a. IT-Qualifizierung, Ausbildungen mit Zertifikat sowie Globalisierung und Entwicklungszusammenarbeit.⁷⁵⁵

(2) Berufsbildungswerk des DGB (bfw)

Das bfw (Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH) ist ein Tochterunternehmen der bfw-Unternehmensgruppe.⁷⁵⁶ Die zahlreichen Bildungsstätten des bfw bieten u. a. Fort-, Weiterbildungs- und Umschulungskurse an. Im Jahr 2013 wurden bundesweit insgesamt 2.474 Veranstaltungen mit rund 42.917 Teilnehmenden durchgeführt (Tab. 7.2-2).⁷⁵⁷ Inhaltlich umfasst das Angebot des bfw u. a. gewerblich-technische Lehrgänge, IT-Lehrgänge, Lehrgänge im Bereich Dienstleistungen und im Bereich Erziehung/Soziales/Gesundheit sowie kaufmännisch-verwaltende Lehrgänge.⁷⁵⁸

⁷⁵² Vgl. BIBB 2014, S. 326.

⁷⁵³ Vgl. BIBB 2013, S. 331f. und BIBB 2014, S. 326.

⁷⁵⁴ Über die entsprechenden Inhalte der Gewerkschaft vergleiche die Schriften von Voigt 1986, S. 30ff.; Weiss 1994, S. 95; Wittpoth 2003, S. 149ff.; Münk/Lipsmeier 1997, S. 33f.; Olbrich 2001, S. 348ff.; Wennemann 1999, S. 147 und Scharff 1994, S. 140ff.

⁷⁵⁵ Vgl. DGB Bildungswerk: <http://www.dgb-bildungswerk.de/> (17.02.2014) → Wir über uns.

⁷⁵⁶ Neben dem bfw gibt es noch weitere bfw-Gruppen, und zwar weitblick-personalpartner GmbH, Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw GmbH (inab) und maxQ, die als Bildungspartner der Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbranche fungieren (vgl. <http://www.bfw.de/> [17.02.2014] → Über uns → Struktur).

⁷⁵⁷ Vgl. BIBB 2015, S. 337.

⁷⁵⁸ Vgl. <http://www.bfw.de/> (17.02.2014) → Kurse.

Tabelle 7.2-2: Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsbildungswerke des DGB, 2001-2013

Jahr	alte Länder		neue Länder	
	Veranstaltungen	Teilnehmende	Veranstaltungen	Teilnehmende
2001	3.155	57.350	851	15.905
2002	3.181	58.539	790	15.569
2003	2.779	46.075	628	10.681
2004	2.561	33.868	499	8.506
2005	2.334	31.889	444	7.579
2006	2.610	44.597	449	9.082
2007	2.575	45.925	490	9.294
2008	2.687	50.591	487	9.406
2009	2.865	56.026	606	9.973
2010	2.511	49.496	480	8.779
2011	1.996	40.795	339	6.767
2012	2.040	36.320	423	6.533
2013	2.033	35.963	441	6.954

Quelle: 2001-2012: BIBB 2014, S. 327; 2013: BIBB 2015, S. 338

(3) DAA-Technikum Gemeinnützige Fernunterrichts-GmbH

Die DAA-Technikum Gemeinnützige Fernunterrichts-GmbH und die DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH sind die zwei bedeutendsten Bildungseinrichtungen der 19 zur „DAA-Stiftung Bildung und Beruf“ gehörenden Einrichtungen.⁷⁵⁹

Das DAA-Technikum, das frühere DAG-Technikum, hat sich von Anfang an auf den technischen Bereich konzentriert.⁷⁶⁰ Das DAA-Technikum bietet zahlreiche Lehrgänge zur beruflichen Weiterbildung an, und zwar den Lehrgang zum Staatlich geprüften Techniker (Bau-, Elektro-, Holz-, Maschinenbau-, Metallbau- und Heizungs-/ Lüftungs-/Klimatechniker), zum Staatlich geprüften Informatiker und berufsbegleitende Studiengänge zum Erlangen des Hochschulgrades wie den Bachelor bzw. Master an der Hamburger Fern-Hochschule in über 40 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz.⁷⁶¹

⁷⁵⁹ Die DAA-Stiftung ist eine gemeinnützige, rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts mit Sitz in Hamburg. Neben den beiden GmbHs gibt es noch weitere Bildungseinrichtungen in der DAA-Stiftung, u. a. die Deutsche Angestellten-Akademie Bremen GmbH, die DAA Deutsche Angestellten-Akademie – Wirtschaftsfachschule GmbH, das IWK – Institut für Weiterbildung in der Kranken- & Altenpflege gGmbH und der Trägerverbund berufliche Weiterentwicklung GmbH (vgl. DAA-Stiftung Bildung und Beruf: <http://www.daa-stiftung.de/> [17.02.2014] → Beteiligungen).

⁷⁶⁰ Vgl. DAA-Technikum: <http://www.daa-technikum.de/index.php3> (17.02.2014) → Über uns → Geschichte.

⁷⁶¹ Vgl. DAA-Technikum (17.02.2014) → Lehrgänge → Lehrgangsübersicht.

(4) DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

Die Deutsche Angestellten-Akademie GmbH leistet ihre Dienste als Rechtsnachfolgerin der Deutschen Angestellten-Akademie, die 1946 durch die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft gegründet wurde.⁷⁶² Als gemeinnütziger Weiterbildungsträger bietet sie mit bundesweit über 200 DAA-Kundenzentren Fortbildungen, Umschulungen und Weiterbildung zu Themenbereichen wie Technik und Handwerk, EDV/IT/Medien, Wirtschaft und Verwaltung sowie Gesundheit, Pflege und Soziales an.⁷⁶³ Im Jahr 2011 wurden 6.764 Maßnahmen mit 116.688 Teilnehmern angeboten (Tab. 7.2-3 u. Tab. 7.2-4).⁷⁶⁴

Tabelle 7.2-3: Maßnahmen der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH nach Themenbereichen 2004-2011 (absolut)

Themenbereiche ↓	Maßnahmen								
	Jahr →	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Informations- und Kommunikationstechnik		1.127	752	653	614	424	320	254	320
Fremdsprachen		207	186	217	226	206	233	212	227
Technik/Handwerk/Gewerbe		255	202	251	289	271	255	202	198
Gesundheit/Pflege/Soziales		522	506	552	495	545	711	647	750
Deutsch		209	201	168	152	184	223	296	283
Hotel- und Gastgewerbe		215	236	256	243	237	225	149	139
sonstige berufliche Integration		1.960	2.190	2.447	2.255	2.011	2.451	2.158	2.064
Wirtschaft und Verwaltung		2.550	2.520	2.804	2.636	3.047	2.976	2.560	2.783
insgesamt		7.045	6.793	7.348	6.910	6.925	7.394	6.478	6.764

Quelle: BIBB 2013, S. 333

Tabelle 7.2-4: Teilnehmer der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH nach Themenbereichen 2004-2011 (absolut)

Themenbereiche ↓	Teilnehmer								
	Jahr →	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Informations- und Kommunikationstechnik		6.548	4.981	5.121	6.290	4.448	3.435	2.771	2.141
Fremdsprachen		2.113	1.605	1.997	2.344	1.968	2.519	2.322	2.497
Technik/Handwerk/Gewerbe		2.399	2.226	2.467	2.856	2.580	2.401	2.133	1.614
Gesundheit/Pflege/Soziales		6.438	6.254	3.028	6.166	6.616	7.967	8.629	8.910
Deutsch		1.246	1.013	6.233	2.780	3.534	3.506	5.325	5.414
Hotel- und Gastgewerbe		2.296	3.451	1.447	1.601	1.125	950	689	497
sonstige berufliche Integration		29.320	29.982	36.755	39.521	45.251	63.368	73.594	67.125
Wirtschaft und Verwaltung		30.171	22.954	30.577	36.035	42.486	41.298	35.687	28.490
insgesamt		80.531	72.466	87.625	97.593	108.008	125.444	131.150	116.688

Quelle: BIBB 2013, S. 333

⁷⁶² Vgl. http://www.daa-bw.de/ueber_uns.htm (19.04.2005).

⁷⁶³ Vgl. DAA: <http://www.daa.de/> (17.02.2014) → Über die DAA und ebenda → Bildungsangebot nach Fachbereichen.

⁷⁶⁴ „Für die Jahre 2012 und 2013 konnten von der DAA keine Daten eingeworben werden“ (vgl. BIBB 2014, S. 326).

Die Teilnehmer sind sowohl Arbeitsuchende als auch Beschäftigte aus Firmen und Behörden. Teilweise wird die Teilnahme öffentlich gefördert. Hauptfinanziers der öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sind die Arbeitsverwaltung, die Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen (SGB II und SGB III), die Berufsgenossenschaften und die Deutsche Rentenversicherung, die Bundeswehr, der Bund, die Länder und die EU.⁷⁶⁵

7.3 Arbeitgeberverbände

Die Aktivitäten und Verflechtungen der zahlreichen Arbeitgeberorganisationen sind vielfältig und schwer zu überblicken.⁷⁶⁶ Einig sind sich die unterschiedlichen Organisationen in den bildungspolitischen Stellungnahmen zur Weiterbildung: Ablehnung staatlicher Reglementierungen, die Wichtigkeit und Notwendigkeit eines pluralistischen Weiterbildungsangebots, das sich der technisch-ökonomischen Entwicklung und den Erfordernissen der Wirtschaft flexibel anzupassen hat.⁷⁶⁷ Zu den Arbeitgeberorganisationen gehören insbesondere das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und der Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung.

7.3.1 Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung koordiniert und vertritt die Positionen, Initiativen und Interessen der Wirtschaft in der beruflichen Bildung.⁷⁶⁸ Die Mitglieder dieses Kuratoriums sind:⁷⁶⁹

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (s. u.),
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHT),
- Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie (GESAMTMETALL) (s. u.),
- Handelsverband Deutschland (HDE) (s. u.),
- Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH),
- Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)⁷⁷⁰,

⁷⁶⁵ Vgl. BIBB 2013, S. 333f.

⁷⁶⁶ Zu den entsprechenden Inhalten vergleiche Voigt 1986, S. 34-40; Münk/Lipsmeier 1997, S. 34f.; Wittpoh 2003, S. 128-138 und Weiss 1994, S. 95.

⁷⁶⁷ Vgl. Voigt 1986, S. 34 und Münk/Lipsmeier 1997, S. 34.

⁷⁶⁸ Vgl. Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: <http://www.kwb-berufsbildung.de/> (18.02.2014) → Organisation → Aufgaben.

⁷⁶⁹ Vgl. Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (18.02.2014) → Organisation → Mitglieder.

⁷⁷⁰ Zum Thema (Weiter-)Bildung siehe BAVC: http://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/pa_startseite.html

7 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

- Bundesverband der Freien Berufe (BFB) (s. u.),
- Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V. (BGA) (s. u.)
und
- Deutscher Bauernverband (DBV) (s. u.).

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die BDA ist ein Zusammenschluss privater Arbeitgeber. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. Die Mitglieder der BDA umfassen 52 Bundesfachspitzenverbände, und zwar in Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistungen und Landwirtschaft sowie 14 Landesvereinigungen.⁷⁷¹

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie (GESAMTMETALL)

Die Metall- und Elektro-Branchen sind die wichtigsten Wirtschaftszweige Deutschlands und umfassen 14 Wirtschaftsbranchen, u. a. Maschinenbau (mit 6.792 Betrieben und 1.001.182 Beschäftigten: Stand 2012), Automobilbau (mit 1.796 Betrieben und 823.138 Beschäftigten) und Elektrotechnik (mit 3.241 Betrieben und 518.574 Beschäftigten).⁷⁷²

Handelsverband Deutschland (HDE)

Seit März 1919 ist der HDE die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels.⁷⁷³ Mit Landes-, Regional- und Bundesfachverbänden bietet der HDE seinen Mitglieder Service rund um das Geschäft.⁷⁷⁴ Die „Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V. in Verbindung mit dem Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE)“ – kurz die zbb – wurde 1966 mit dem Ziel gegründet, die berufliche Bildungsarbeit des Handels zu koordinieren und zu fördern.⁷⁷⁵ Außerdem verfügt der Handel bundesweit über insgesamt 42 Fachschulen und Bildungszentren. Die Fachschulen des Einzelhandels sind Einrichtungen der Bundesfachverbände mit dem Auftrag, branchenspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Die Bildungszentren sind Einrichtungen der Regional- und Landesverbände mit dem Auftrag, in ihrem Verbandsgebiet Seminare und Lehrgänge durchzuführen, wo die Unternehmen und die Mitarbeiter des Einzelhandels zusätzliche Qualifikationen benötigen.⁷⁷⁶

Bundesverband der Freien Berufe (BFB)

Der BFB ist der 1949 gegründete Dachverband der Spitzenvereinigungen der Freien Berufe. Die im BFB vertretenen Berufsgruppen umfassen die freien heilkundlichen, rechts-, steuer- und wirtschaftsberatenden, technisch-naturwissenschaftlichen, pädagogischen, psychologischen und übersetzenden sowie publizistischen und künstlerischen Berufe.⁷⁷⁷

(Fortsetzung)

(18.02.2014) → Bildung → GIBUCI.

⁷⁷¹ Vgl. BDA: <http://www.arbeitgeber.de/> (18.02.2014) → Über uns → Unsere Mitglieder. Zum Thema (Weiter-)Bildung siehe ebenda → Inhalte → Bildung → Weiterbildung.

⁷⁷² Vgl. <http://www.gesamtmetail.de/> (18.02.2014) → M+E-Industrie → Portrait → Die M+E-Branchen. Zur Bildungsarbeit siehe ebenda → Bildung.

⁷⁷³ Vgl. HDE: <http://www.einzelhandel.de/> (18.02.2014) → Der Verband → Historie.

⁷⁷⁴ Vgl. HDE (18.02.2014) → Der Verband → Landes-, Regional- und Bundesfachverbände.

⁷⁷⁵ Vgl. zbb: <http://web.zbb.de/> (18.02.2014) → über uns.

⁷⁷⁶ vgl. zbb (18.02.2014) → Bildung → Bildungsanbieter.

⁷⁷⁷ Vgl. BFB: <http://www.freie-berufe.de/> (18.02.2014) → Über uns → Mitglieder. Zur Bildungsarbeit des BFB siehe BFB (18.02.2014) → Themen → Berufliche Bildung.

(Fortsetzung)

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V. (BGA)

Dem BGA sind 20 Landes- und Regionalverbände sowie 48 Bundesfachverbände angeschlossen.⁷⁷⁸ Das Bildungszentrum Groß- und Außenhandel e. V. führte fast 50 Jahre lang die beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Unternehmen des Groß- und Außenhandels durch. Wegen der Wirtschafts- und Finanzkrise musste es seinen Betrieb einstellen und die Tore des Berufsbildungszentrums in Goslar im Frühjahr 2008 für immer geschlossen. Seit dem Sommer 2008 führt die neu geschaffene DAHD Bildungszentrum Groß- und Außenhandel GmbH die Tradition beruflicher Aus- und Weiterbildung von Berlin aus weiter.⁷⁷⁹

Deutscher Bauernverband (DBV)

Der DBV ist als landwirtschaftlicher Spitzenverband ein Verband der Verbände. Seine Mitglieder sind die Landesbauernverbände und andere führende Organisationen der Land- und Forstwirtschaft. Als ordentliche Mitglieder gehören dem DBV die 18 Landesbauernverbände⁷⁸⁰, der Deutsche Raiffeisenverband und der Bundesverband Landwirtschaftliche Fachbildung an. Neben den ordentlichen Mitgliedern hat der DBV auch assoziierte Mitglieder. Dies sind zurzeit 47 Verbände und Organisationen, die über diese Einbindung an der Arbeit des DBV mitwirken.⁷⁸¹ Die 18 Landesbauernverbände bieten über ihre rund 375 Kreisverbände flächendeckend den Mitgliedern ein breites Angebot an Dienstleistungen, Steuer-, Finanz-, Rechts- und Sozialberatung an. Aus- und Weiterbildung ist ein weiterer zukunftsorientierter Schwerpunkt der berufsständischen Arbeit vor Ort.⁷⁸² Der DBV ist selbst Mitglied in verschiedenen Einrichtungen der Agrarwirtschaft und Träger von Organisationen mit vielfältigen Aufgaben. Er arbeitet eng mit diesen Einrichtungen, u. a. Andreas-Hermes-Akademie – eine Weiterbildungseinrichtung – zusammen.⁷⁸³

Jeder dieser Verbände unterhält jedoch eigene Abteilungen und/oder Institute für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung.⁷⁸⁴ Beispielsweise unterhalten die verschiedenen Arbeitgeberverbände als Träger der beruflichen Weiterbildung eigenständige, auf Landesebene organisierte Bildungswerke der Wirtschaft, die sich aus den Teilnehmergebühren finanzieren. Die Bildungswerke verstehen sich vor allem als Partner der Unternehmen. Sie organisieren in vielen Fällen die betriebsbezogene und berufliche Weiterbildung vor allem in Zusammenarbeit mit kleineren und mittleren Betrieben. Der Qualifikationsbedarf der betrieblichen Praxis ist der vorrangige Orientierungspunkt bei der Planung des Weiterbildungsangebots. Überwiegend werden Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung angeboten. Die allgemeinen und politischen Weiterbildungsangebote spielen in diesen Bildungswerken eine untergeordnete Rolle.⁷⁸⁵

⁷⁷⁸ Vgl. BGA: <http://www.bga-online.de/index.php> (18.02.2014) → Der Verband → Mitgliedsverbände.

⁷⁷⁹ Vgl. DAHD: <http://www.dahd.de> (18.02.2014) → Bildungszentrum.

⁷⁸⁰ Landesbauernverbände sind auch Träger schulischer Einrichtungen (vgl. Krause 1975, S. 289).

⁷⁸¹ Vgl. DBV: <http://www.bauernverband.de/> (18.02.2014) → Der Verband.

⁷⁸² Vgl. DBV: <http://www.bauernverband.de/> (19.01.2011) → Der DBV → Aufbau des DBV.

⁷⁸³ Vgl. DBV (18.02.2014) → Der Verband → Partner.

⁷⁸⁴ Vgl. Voigt 1986, S. 34; Münk/Lipsmeier 1997, S. 34 und Wittpoth 2003, S. 151.

⁷⁸⁵ Vgl. Voigt 1986, S. 35f.; Münch 1994, S. 71 und Nuissl/Pehl 2000, S. 23.

In diesem Kuratorium kommt die größte Bedeutung den Kammern zu. Sie sind öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Pflichtmitgliedschaft aller im Kammerbezirk tätigen Gewerbetreibenden, unterstehen der Rechtsaufsicht der obersten Landesbehörde und finanzieren sich aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Sie sind gemäß dem Berufsbildungsgesetz unter anderem⁷⁸⁶ „Zuständige Stellen“ zur Regelung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung. Die Kammern sind die wichtigsten Anbieter beruflicher Weiterbildung. Neben Weiterbildungsangeboten sind die Kammern zudem für die Abnahme von Abschlussprüfungen für staatlich geregelte Fortbildungsberufe zuständig.

(1) Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Zurzeit gibt es insgesamt 80 Industrie- und Handelskammern (IHK), die unter einem Dachverband, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, zusammengeschlossen sind.⁷⁸⁷ In ihren Bildungszentren bieten die IHKs zahlreiche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an; 2013 waren dies insgesamt 24.071 Veranstaltungen mit insgesamt 2.061.975 Unterrichtsstunden und 335.769 Teilnehmern (Tab. 7.3.1-1). Im Vergleich zum Jahr 2012 stieg die Zahl der Unterrichtsstunden um 15,51 %; die Anzahl der Veranstaltungen sank um 0,83 % und die der Teilnehmenden um 0,38 % (Tab. 7.3.1-2).

Tabelle 7.3.1-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmer der Industrie- und Handelskammern 2002-2013

Jahr	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Teilnehmer
2002	21.819	-	295.425
2003	22.605	-	316.883
2004	21.668	1.530.658	302.926
2005	22.315	1.501.373	330.499
2006	23.522	1.619.813	341.630
2007	24.110	1.773.012	341.047
2008	24.746	1.823.561	342.794
2009	24.360	1.912.196	342.163
2010	23.927	1.836.462	323.888
2011	24.063	1.905.455	327.221
2012	24.273	1.785.075	337.033
2013	24.071	2.061.975	335.769

Quelle: BIBB 2015, S. 339

⁷⁸⁶ Neben den jeweils für ihren regionalen Bereich zuständigen Kammern sind dies z. B. die Kirchen für ihren Verwaltungsnachwuchs, staatliche Stellen für bestimmte Berufe und andere Institutionen für solche Berufe, die sich keiner anderen zuständigen Stelle zuordnen lassen (z. B. der Schwimmmeistergehilfe) (vgl. Schreiber 1992, S. 165).

⁷⁸⁷ Im Unterschied zu den IHKs ist der DIHK keine öffentlich-rechtliche Körperschaft, sondern ein eingetragener Verein privatwirtschaftlichen Rechts (vgl. DIHK: <http://www.dihk.de/> [19.02.2014] → Wir über uns → Wer wir sind → Die IHK und ebenda → .. → Der DIHK).

Die Veranstaltungen umfassten Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildungen, Bildungsmaßnahmen für die Vorbereitung auf eine neue Berufstätigkeit, Firmenseminare und sonstige Veranstaltungen. Der größte Teil des Angebots und der Nachfrage entfiel auf den Bereich der Anpassungsweiterbildung: 57,2 %/54,4 % der Veranstaltungen und 46,9 %/43,5 % der Teilnehmenden im Jahr 2012/2013 (Tab. 7.3.1-2).

Schwerpunkte der Veranstaltungen sind berufsbegleitende Seminare und Lehrgänge, von denen ein Teil direkt auf IHK-Prüfungen vorbereitet. Das Themenspektrum der Lehrgänge umfasst die Bereiche der Unternehmen, die Mitglied der jeweiligen IHK sind.⁷⁸⁸

(2) Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH)

Im Zentralverband des Deutschen Handwerks sind die 53 Handwerkskammern, 48 Fachverbände des Handwerks auf Bundesebene sowie wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen.⁷⁸⁹ Bundesweit haben die Handwerkskammern 1.004.232¹ Mitglieder mit 5.346.000² Beschäftigten und 401.819¹ Lehrlingen.⁷⁹⁰

Die Handwerkskammern stellen die gesetzliche Vertretung aller Handwerker eines Bezirkes dar. Jeder Handwerksbetrieb ist Pflichtmitglied der regional zuständigen Handwerkskammer. Die Handwerkskammern bieten ihren Mitgliedern ein breites Spektrum von Dienstleistungen an, darunter auch Beratung in der beruflichen Bildung und Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen.⁷⁹¹ Die Weiterbildungsangebote der Handwerkskammer sind vielfältig. Sie umfassen Meistervorbereitungskurse, Weiterbildungslehrgänge mit HWK-Zertifikaten und weitere Lehrgänge und Seminare, beispielsweise in EDV, Management, Umwelt, Energie, Technologie und Gesundheit.⁷⁹²

⁷⁸⁸ Vgl. BIBB 2015, S. 339f.

⁷⁸⁹ Vgl. ZDH: <http://www.zdh.de/> (19.02.2014) → Über uns → Der ZDH. Auf Bundesebene sind die 53 Handwerkskammern im Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) zusammengeschlossen und zugleich Mitglieder des ZDH. Auf Länderebene sind sie mit den regionalen Handwerkskammertagen und in den Landeshandwerksvertretungen vertreten. Im Gegensatz dazu sind die Innungen die fachlichen Basisorganisationen der einzelnen Handwerksberufe in einem bestimmten Bezirk, in denen die Betriebe freiwillige Mitglieder sind (vgl. ZDH [19.01.2011] → Handwerksorganisationen → Handwerkskammern).

⁷⁹⁰ Vgl. ZDH (19.02.2014) → Daten und Fakten → Das Handwerk → Kennzahlen des Handwerks → Tabelle: Daten und Fakten zum Handwerk für das Jahr 2012 (¹ Stand: 31.12.2012; ² geschätzt).

⁷⁹¹ Vgl. ZDH (19.02.2014) → Themen.

⁷⁹² Vgl. ZDH (19.02.2014) → Bildung → Weiterbildung → Angebote der Handwerksorganisation → Weiterbildungskarte → Ort der gesuchten Handwerkskammern (z. B. Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld) → Weiterbildungsangebote.

Tabelle 7.3.1-2: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen 2012/2013

Themenbereiche	Veranstaltungen				Unterrichtsstunden				Teilnehmende				
	absolut		%		absolut		%		absolut		%		
	2012 ¹	2013 ²	2012 ¹	2013 ²	2012 ¹	2013 ²	2012 ¹	2013 ²	2012 ¹	2013 ²	2012 ¹	2013 ²	
● Aufstiegsweiterbildung													
◆ kaufmännisch	2.148	2.221	8,8	9,2	551.192	611.962	30,9	29,7	37.964	38.937	11,3	11,6	
◆ industriell-technisch	1.159	1.358	4,8	5,6	374.266	457.756	21,0	22,2	21.859	23.051	6,5	6,9	
◆ IT und Medien	84	82	0,3	0,3	21.218	21.077	1,2	1,0	971	941	0,3	0,3	
◆ AEVO	1.518	1.594	6,3	6,6	103.661	109.770	5,8	5,3	26.094	26.740	7,7	8,0	
◆ Querschnittsthemen	83	83	0,3	0,3	11.106	12.834	0,6	0,6	1.169	1.179	0,3	0,4	
Zwischensumme	4.992	5.338	20,6	22,2	1.061.443	1.213.399	59,5	58,8	88.057	90.848	26,1	27,1	
● Anpassungsweiterbildung													
◆ kaufmännisch	6.044	6.186	24,9	25,7	187.371	262.681	10,5	12,7	76.928	75.633	22,8	22,5	
◆ industriell-technisch	1.245	1.272	5,1	5,3	100.545	133.470	5,6	6,5	13.317	11.318	4,0	3,4	
◆ IT und Medien	1.204	992	5,0	4,1	32.551	26.721	1,8	1,3	10.548	8.027	3,1	2,4	
◆ Querschnittsthemen	5.396	4.646	22,2	19,3	167.477	152.230	9,4	7,4	57.411	51.180	17,0	15,2	
Zwischensumme	13.889	13.096	57,2	54,4	487.944	575.102	27,3	27,9	158.204	146.158	46,9	43,5	
● Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit	323	388	1,3	1,6	162.934	196.937	9,1	9,6	3.352	3.844	1,0	1,1	
● Firmenseminare	3.446	3.216	14,2	13,4	65.357	67.799	3,7	3,3	36.697	36.685	10,9	10,9	
● Sonstige³	1.623	2.033	6,7	8,4	7.397	8.738	0,4	0,4	50.723	58.234	15,0	17,3	
insgesamt	24.273	24.071	100,0	100,0	1.785.075	2.061.975	100,0	100,0	337.033	335.769	100,0	100,0	
Veränderungen⁴	- 202 bzw. - 0,83 %				+276.900 bzw. + 15,51 %				- 1.264 bzw. - 0,38 %				

³ Fachvorträge und -tagungen, Weiterbildungsseminare für Ausbilder, sonstige Vorträge und Tagungen sowie Dozenten- und Prüferseminare

⁴ Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ¹ BIBB 2014, S. 329; ² BIBB 2015, S. 340

Tabelle 7.3.1-3: Teilnahmen an Fortbildungs- und Meisterprüfungen bei Handwerkskammern 2012

Fortbildungs- und Meisterprüfungen	Anzahl der Teilnehmer	
	gesamt	mit best. Prüfung
insgesamt¹	45.446	43.792
● Fortbildungsprüfungen		
◆ gesamt¹	22.517	20.901
◇ kaufmännische Fortbildungsprüfungen ²	16.198	15.242
◇ gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen ³	6.319	5.659
● Meisterprüfungen⁴		
◆ gesamt	22.929	22.891
◇ Bau- und Ausbauhandwerke	3.943	3.938
◇ Elektro- und Metallhandwerke	11.297	11.278
◇ Holzhandwerke	1.188	1.188
◇ Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke	228	227
◇ Lebensmittelgewerbe	1.308	1.306
◇ Gesundheits- und Körperpflege-, chemische und Reinigungsgewerbe	4.630	4.619
◇ Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	335	335

¹ Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ² ZDH (19.02.2014) → Daten und Fakten → Statistik-Datenbank des ZDH → Fortbildungsprüfungen → 2012 → Detailauswertung → Zur Tabelle: Kaufmännische Fortbildungsprüfungen;

³ ebenda → ... → Detailauswertung → Zur Tabelle: Gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen;

⁴ ebenda → .. → Meisterprüfungen → 2012 → Detailauswertung → Tabelle: Meisterprüfungen 2012 nach regionaler Gliederung und Bundesländern (Anlage A+B1)

Gesamte Fortbildungsprüfungen 2013

Neben den von Kammern durchgeführten Fortbildungs- und Meisterprüfungen gibt es noch weitere Fortbildungsprüfungen, die nach den Fortbildungsordnungen durchgeführt werden; diese werden gemäß dem Berufsbildungsgesetz vom BMBF erlassen und regeln Fortbildungsberufe bundeseinheitlich. Die Fortbildungsprüfungsstatistik, die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes durchgeführt wird, umfasst die Fortbildungsprüfungen sowohl gemäß dem Berufsbildungsgesetz als auch nach Regelungen der zuständigen Stellen.⁷⁹³ Im Berichtsjahr 2013 wurden insgesamt 115.872 Teilnahmen an Fortbildungs- bzw. Meisterprüfungen gezählt. Der Anteil der Frauen (Teilnahmen: 40.539) lag bei 34,99 %. Insgesamt haben 100.524 (86,75 %) Personen die Prüfung bestanden; am ersten Platz lag die Personengruppe im Handwerk mit einer Erfolgsquote von 97,04 %. Differenziert nach Ausbildungsbereichen fanden rund 91,5 % aller Fortbildungs-/Meisterprüfungen in den beiden Bereichen Industrie und Handel (50,13 %) sowie Handwerk (41,34 %) statt (Tab. 7.3.1-4).

Tabelle 7.3.1-4: Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht 2013

Fortbildungs-/Meisterprüfungen	Teilnehmer				mit bestandener Prüfung			
	insgesamt	% ¹	männlich	weiblich	insgesamt	% ²	männlich	weiblich
● Industrie und Handel ³	58.092	50,13	34.284	23.808	45.495	78,31	27.288	18.207
● Handwerk	47.898	41,34	37.920	9.978	46.482	97,04	36.804	9.681
● öffentlicher Dienst ⁴	2.292	1,98	906	1.383	2.103	91,75	831	1.275
● Landwirtschaft	2.229	1,92	1.857	372	1.797	80,62	1.497	300
● freie Berufe ⁴	5.085	4,39	363	4.725	4.431	87,14	297	4.134
● Hauswirtschaft	276	0,24	3	273	213	77,17	3	210
insgesamt	115.872	100,00	75.333	40.539	100.524	86,75	66.720	33.807

¹ prozentualer Anteil der Wirtschaftsbereiche: Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

² Erfolgsquote jedes Wirtschaftsbereiches: Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

³ einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

⁴ Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereiches registriert werden.

Quelle: BIBB 2015, S. 382

Auch sonstige Kammern und die Bundesfachverbände, die nicht dem obigen Kuratorium angeschlossen sind, bieten vielfältige Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung an, beispielsweise die Landwirtschafts-⁷⁹⁴, Zahnärzte-⁷⁹⁵, Ärzte-⁷⁹⁶, Steuerbe-

⁷⁹³ Vgl. BIBB 2009, S. 277.

⁷⁹⁴ Vgl. Verband der Landwirtschaftskammern: <http://www.landwirtschaftskammern.de/> (19.02.2014) → Bildung → www.bildungsserveragrar.de → Weiterbildung und Webseite seiner Mitglieder, und zwar: Landwirtschaftskammer Hamburg (<http://www.lwk-hamburg.de/> → Veranstaltungen für Erwerbsbetriebe), Niedersachsen (<http://www.lwk-niedersachsen.de/> → Beruf & Bildung → Weiterbildung), Nordrhein-Westfalen (<http://www.landwirtschaftskammer.de/> → Berufsbildung → [Weitere Informationen] Weiterbildungsmöglichkeiten in landwirtschaftlichen Berufen), Rheinland-Pfalz (<http://www.lwk-rlp.de/> → Berufsbildung), Saarland (<http://www.lwk-saarland.de/> → Bildung → Fort- und Weiterbildung), Schleswig-Holstein (<http://lksh.de/> → Aus- und Weiterbildung) und Bayerischer Bauernverband (<http://www.bayerischerbauernverband.de/> → Themen → Bildung und Beratung).

⁷⁹⁵ Z. B. Karl-Häupl-Institut – Fortbildungszentrum der Zahnärztekammer Nordrhein (<http://khi.zaek-nr.de/> [19.02.2014] → Seminarprogramme), Zahnärztekammer Hamburg (<http://www.zahnaerzte-hh.de/> → Zahnarzt & Team → Fortbildung).

⁷⁹⁶ Z. B. Landesärztekammer Baden-Württemberg (<http://www.aerztekammer-bw.de/> [19.02.2014] → Ärzte → Fortbildung und ebenda → . → Weiterbildung), Bayerische Landesärztekammer (<http://www.blaek.de/> → Weiterbildung und ebenda → . → Fortbildung).

rater⁷⁹⁷ und Rechtsanwaltskammern⁷⁹⁸ sowie der Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e. V. (BDSI) (s. u.), der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) (s. u.) und der Deutsche Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e. V. (DVS) (s. u.).⁷⁹⁹

Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e. V. (BDSI)

Der BDSI ist Fachverband mit 200 Mitgliedsunternehmen und ihren etwa 250 Betrieben. Die BDSI-Mitglieder repräsentieren rund 90 % des Wertes der Süßwarenproduktion in Deutschland.⁸⁰⁰ Er unterstützt die Aus- und Weiterbildung für die Süßwarenindustrie sowohl fachlich als auch finanziell. Seine Kooperationspartner sind die „Zentralfachschule der Deutschen Süßwarenwirtschaft“⁸⁰¹ Solingen, mit ihrem umfassenden Aus- und Bildungsangebot und die „Hochschule Ostwestfalen-Lippe“⁸⁰² mit ihrem Studiengang der Lebensmitteltechnologie mit Schwerpunkt Back- und Süßwarentechnologie.⁸⁰³

Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME)

Der BME hat eine Bildungseinrichtung: die „BME Akademie GmbH“. Sie bietet die Zertifikatslehrgänge wie Fachkaufmann Einkauf und Logistik (IHK), Diplomierter Einkaufsexperte (BME) und Diplomierter Einkaufsmanager (BME), zahlreiche Seminare für Einkäufer und Logistiker und Management-Foren.⁸⁰⁴

Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e. V. (DVS)

Der DVS setzt Maßstäbe für u. a. Aus- und Fortbildung, Prüfung sowie Zertifizierung und organisiert Tagungen, Kolloquien, Seminare und Vortragsveranstaltungen.⁸⁰⁵ Er hat insgesamt 360 DVS® -Bildungseinrichtungen (Stand: 2011), die zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich des Fügens, Trennens und Beschichtens durchführen.⁸⁰⁶ Im Jahr 2011 gab es insgesamt 117.593 Schulungs- und 111.429 Prüfungsteilnehmer.⁸⁰⁷

⁷⁹⁷ Z. B. Bundessteuerberaterkammer (<http://www.bstbk.de/> [19.02.2014] → Seminare/Kongresse), Steuerberaterkammer Köln (<http://www.stbk-koeln.de/> → Informationen für Mitglieder → Aus- und Fortbildung).

⁷⁹⁸ Z. B. Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main (<http://www.rechtsanwaltskammer-ffm.de/> [19.02.2014] → Fortbildung), Rechtsanwaltskammer Stuttgart (<http://www.rak-stuttgart.de/> → Fortbildungsinstitut).

⁷⁹⁹ V. Münk/Lipsmeier 1997, S. 34f.; Voigt 1986, S. 36ff.; Wennemann 1999, S. 146 und Nuissl/Pehl 2000, S. 23. Nach Münk/Lipsmeier werden die Berufsverbände und Berufsgenossenschaften zu den sonstigen Trägern der beruflichen Weiterbildung gerechnet (vgl. Münk/Lipsmeier 1997, S. 36).

⁸⁰⁰ Vgl. BDSI: <http://www.bdsi.de/> (20.02.2014) → Wir über uns → Der Verband.

⁸⁰¹ Vgl. www.zds-solingen.de (20.02.2014) → Aus- und Weiterbildung → Weiterbildung.

⁸⁰² Vgl. www.hs-owl.de (20.02.2014) → 4 Life Science Technologies → Fachbereich.

⁸⁰³ Vgl. BDSI (20.02.2014) → Aus- und Weiterbildung.

⁸⁰⁴ Vgl. BME: <http://www.bme.de/> (20.02.2014) → Der BME → BME Akademie GmbH → Veranstaltungen; ebenda → .. → Lehrgänge; ebenda → .. → Inhouse-Schulungen und ebenda → .. → E-Learning.

⁸⁰⁵ Vgl. DVS: <http://www.die-verbindungs-spezialisten.de/> (20.02.2014) → Der Verband.

⁸⁰⁶ Vgl. DVS (20.02.2014) → Bildung und Zertifizierung → Aus- und Weiterbildung → Informationen zur Aus- und Weiterbildung in der Fügetechnik → DVS-Bildungskatalog.

⁸⁰⁷ Vgl. DVS (20.02.2014) → Bildung und Zertifizierung und ebenda → Der Verband → Der DVS in Zahlen.

7.3.2 Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung

Ein weiterer Kooperationsverbund von Weiterbildungsträgern ist der „Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung“. Er ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft, die auf dem Gebiet der Weiterbildung von Fach- und Führungskräften tätig sind, und ist wohl die bedeutendste Vereinigung dieser Art in Deutschland.⁸⁰⁸

Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung⁸⁰⁹

Am 27.05.1955 trafen sich in Wuppertal auf Einladung von Dr. W. von Witzleben, dem Vorsitzenden der Gesellschaft zur Förderung des Unternehmensnachwuchses (GFU), Vertreter von acht Institutionen, die auf dem Gebiet der Weiterbildung von Führungskräften tätig waren, und diskutierten über Möglichkeiten der Kooperation. Wenige Wochen später traf man sich zu einem weiteren Gespräch in Wuppertal, an dem sich neben zwölf Instituten auch Vertreter von Ministerien, Hochschulen und Unternehmen beteiligten. Der „Wuppertaler Kreis“ war entstanden.

Die Geschäftsführung des Wuppertaler Kreises lag beim Deutschen Institut zur Förderung des industriellen Führungsnachwuchses (DIF). Als erste Aufgabe des Wuppertaler Kreises wurde im Juli 1955 bei einem gemeinsamen Treffen beschlossen, „[...] zunächst einmal den Versuch zu unternehmen, die verschiedenen bereits ausgeübten Tätigkeiten (der Mitglieder) zu kennzeichnen und die Tendenzen darzulegen, in denen die einzelnen Organisationen ihre Tätigkeit weiterführen, erweitern oder beschränken wollen“.

Bis zum Jahre 1973 war der Wuppertaler Kreis eine lose Arbeitsgemeinschaft ohne feste Statuten. Erst dann erschien es sinnvoll und notwendig, ihm einen festeren institutionellen Rahmen zu geben, und so wurde am 30.10.1973 die „Deutsche Vereinigung zur Förderung der Weiterbildung von Führungskräften (Wuppertaler Kreis) e. V.“ in das Vereinsregister des Amtsgerichts Köln eingetragen. 1984 wurde der Name geändert in „Wuppertaler Kreis e. V. – Deutsche Vereinigung zur Förderung der Weiterbildung von Führungskräften“. Um seinen Aufgaben als Interessenvertreter der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft Rechnung zu tragen, änderte er im Frühjahr 2003 nach dem Beschluss der Mitgliederversammlung seinen Namen in „Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung“.

Bis zum Jahr 1991 wurde die Geschäftsführung des Wuppertaler Kreises immer noch in Köln von Mitarbeitern des DIF wahrgenommen. Mit der Auflösung des DIF musste er fortan auch die Personal- und Sachkosten tragen.

In der jährlichen Verbandsumfrage „Trends in der Weiterbildung“ werden die Mitgliedseinrichtungen zur Geschäftsentwicklung und zu aktuellen Trends in der Weiterbildungsbranche befragt (Tab. 7.3.2-1).

⁸⁰⁸ Vgl. Voigt 1986, S. 35 und Wittpoth 2003, S. 151f.

⁸⁰⁹ Vgl. Entstehung und Geschichte des Wuppertaler Kreises: <http://www.wkr-ev.de/geschich.htm>; 08.10.2010; Wuppertaler Kreis e. V.: <http://www.wkr-ev.de/> (20.02.2014) → Ziele und Aufgaben → Geschichte; 55 Jahre Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung: Wuppertaler Kreis e. V. (20.02.2014) → . → 55 Jahre Qualität in der Weiterbildung; Zeitschrift „Arbeitgeber“ 04/2003, S. 6 und Faßbender 1969, S. 15ff.

Tabelle 7.3.2-1: Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2006-2013

Jahr	Veranstaltungen	Teilnehmende (Mio.)	Standorte	erfasste Mitgliedseinrichtungen	Mitgliedseinrichtungen insgesamt
2006	95.402	1,06	786	51	51
2007	105.900	1,05	844	51	51
2008	117.300	1,20	814	49	49
2009	121.000	1,10	849	46	50
2010	139.900	1,25	892	46	50
2011	139.600	1,25	890	49	50
2012	131.400	1,30	872	49	50
2013	131.400	1,32	910	45	50

Datenstand: 31. Dezember jedes Jahres

Quelle: BIBB 2015, S. 339

2013 hatte der Wuppertaler Kreis 50 Mitglieder, die mit 12.000 eigenen Mitarbeitern und 31.700 freien Trainern und Dozenten an 910 Standorten ca. 131.400 Seminare, Tagungen und Lehrgänge durchführten, an denen rund 1,32 Millionen Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft teilnahmen und mit denen ein Umsatz von 1,24 Mrd. € erzielt wurde (Stand: 31.12.2013).⁸¹⁰ Bei den Weiterbildungsveranstaltungen der Mitgliedseinrichtungen handelte es sich nur zum Teil um offene Seminare, die sich vor allem an Mitarbeitende kleiner und mittelständischer Unternehmen richteten; der Umsatzanteil betrug 2013 37,4 %. 19,9 % bzw. 16,5 % des Umsatzes wurde mit firmenintern durchgeführten Seminaren bzw. öffentlich geförderten Maßnahmen erzielt.⁸¹¹ Neben den im Wuppertaler Kreis vertretenen Weiterbildungseinrichtungen gibt es noch andere regional strukturierte Bildungswerke der Wirtschaft, zu deren Angebot jedoch keine Daten vorliegen.⁸¹²

7.4 Betriebe

Die Betriebe sind die wichtigsten Träger der beruflichen Weiterbildung, wie zahlreiche Studien belegen. Wichtige Informationsquellen zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland sind die Erhebungen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des CVTS (Europäische Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Die Angaben über die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen bzw. Branchen und Betriebsgrößen unterscheiden sich in diesen drei Erhebungen

⁸¹⁰ Vgl. Wuppertaler Kreis e. V. (07.07.2015) → Trends in der Weiterbildung → Umfrage 2014 → Auswertungsergebnisse zum Download, S. 2 und ebenda → Die Mitglieder → Mitgliedsinstitut.

⁸¹¹ Vgl. Wuppertaler Kreis e. V. (07.07.2015) → .. → Auswertungsergebnisse zum Download, S. 4

⁸¹² Vgl. BIBB 2015, S. 339.

beträchtlich (Tab. 7.4-1).⁸¹³ Trotz dieser Unterschiede ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität in allen drei Erhebungen positiv mit der Betriebsgröße korreliert. Die größeren Betriebe haben mehr Angebote oder Unterstützung bei der betrieblichen Weiterbildung als die kleineren Betriebe.

Tabelle 7.4-1: Weiterbildungsaktivität nach Betriebsgröße (in %)

IAB-Betriebspanel ¹				CVTS3 (2005)/CVTS4 (2010)			IW-Weiterhebungserhebung		
	2005	2010	2012		2005 ²	2010 ³		2010 ⁴	2013 ⁵
1-9 Beschäftigte	34	35	44				1-49 Beschäftigte	82,7	85,6
10-49 Beschäftigte	62	62	70	10-19 Beschäftigte	60,5	66,0			
				20-49 Beschäftigte	71,1	71,2			
50-499 Beschäftigte	84	84	90	50-249 Beschäftigte	80,8	81,6	50-249 Beschäftigte	95,2	k. A.
				250-499 Beschäftigte	82,2	94,8	250+ Beschäftigte	98,0	k. A.
500+ Beschäftigte	97	98	98	500-999 Beschäftigte	89,3	95,0			
				1000+ Beschäftigte	96,9	97,4			
insgesamt	43	44	53		69,5	72,8		83,2	86,0

Quelle: ¹ BIBB 2014, S. 301; ² Statistisches Bundesamt 2008, S. 15; ³ Statistisches Bundesamt 2013a, S. 23;

⁴ Seyda/Werner 2012, S. 4; ⁵ Seyda/Werner 2014, S. 2f.

Dieser große Unterschied in den Ergebnissen entsteht durch eine Reihe methodischer Ursachen, beispielsweise Unterschiede in den Definitionen (enges vs. weites Verständnis von Weiterbildung), Referenzzeitpunkten (Jahr vs. Halbjahr), Samplestrukturen (alle Branchen/Betriebsgrößen vs. bestimmte Branchen/Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten) und Fragebogen (Mehrthemen- vs. Einzelthemenbefragung).⁸¹⁴

7.4.1 IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 2008 jährliche Wiederholungsbefragung bei stets denselben Betrieben in Deutschland. Das Panel startete zuerst im Jahr 1993 in Westdeutschland und wurde 1996 auch auf die neuen Bundesländer ausgeweitet. Befragt werden Betriebe in allen Branchen und aller Größen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁸¹⁵

⁸¹³ Die Weiterbildungsaktivität von Betrieben kann anhand verschiedener Indikatoren gemessen werden, z. B. Weiterbildungsbeteiligung, Weiterbildungsquote, Kursdauer (Unterrichtsstunden pro Weiterbildungsteilnehmer) oder Weiterbildungskosten (direkte Kosten pro Unterrichtsstunde). Beispielsweise wird die Weiterbildungsbeteiligung im IAB-Betriebspanel als Quote der weiterbildenden Betriebe, die im 1. Halbjahr eines Jahres Weiterbildung durchführen, in allen Betrieben erfasst. Dieser Indikator gibt darüber Auskunft, ob Betriebe überhaupt weiterbilden. Die Weiterbildungsquote bzw. Teilnahmequote wird als der weiterbildenden Beschäftigten im Vergleich zu allen Beschäftigten im Unternehmen gemessen. Dieser Indikator gibt Auskunft über das Ausmaß und die Selektivität der Weiterbildungsaktivität (vgl. BIBB 2013, S. 304).

⁸¹⁴ Vgl. BIBB 2009, S. 244.

⁸¹⁵ Vgl. IAB: <http://www.iab.de/> (17.09.2013) → Befragungen → IAB-Betriebspanel → Informationen zum Panel. Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. Im Jahr 2012 wurden bundesweit insgesamt 15.556 Betriebe – 5.996 in Ostdeutschland, 9.560 in Westdeutschland befragt (vgl.

In diesem Panel werden Weiterbildungsaktivitäten in der formellen und informellen Form berücksichtigt, die im 1. Halbjahr eines Jahres durchgeführt und ganz oder teilweise von den Betrieben finanziert bzw. durch Freistellung von Beschäftigten unterstützt wurden.⁸¹⁶ Es werden viele Themen abgefragt, darunter auch die Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung. Der Fragebogen wird jährlich überarbeitet und um jeweils aktuelle Fragen ergänzt.⁸¹⁷

In den Erhebungen des IAB-Betriebspanels spielen zwei Indikatoren eine große Rolle, und zwar die Weiterbildungsaktivität bzw. Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote. Nach diesen Panels ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Deutschland von 2001 bis 2008 leicht, aber stetig zugenommen hat. Dann hielten die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten zurück. Im Jahr 2011 und 2012 boten je 53 % der Betriebe ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen an. Dies ist der höchste Anteil seit dem Start des IAB-Betriebspanels (Tab. 7.4.1-1). Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße wird deutlich, dass die Weiterbildungsaktivität positiv mit der Betriebsgröße korreliert.

Tabelle 7.4.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße

nach Betriebsgröße (Bundesgebiet)	%								
	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
● 1 bis 9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35	44	44
● 10 bis 49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	62	69	70
● 50 bis 499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84	91	90
● 500 + Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98	98	98
gesamt	36	42	43	45	49	45	44	53	53

Quelle: BIBB 2014, S. 301

Die Weiterbildungsquote nahm seit dem Jahr 2005 einen positiven Verlauf und lag im Jahr 2012 bei 32 % (Tab. 7.4.1-2). Das heißt, 2012 nahmen bundesweit 32 % der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Differenziert man hier nach den Tätigkeiten der Beschäftigten, wird deutlich, dass insbesondere die qualifizierten Beschäftigten von der betrieblichen Weiterbildung profitieren.⁸¹⁸

ebenda → . → IAB-Betriebspanel → 16.000 Betriebe). Vor 2007 wurden die Daten zur Weiterbildung in einem zweijährigen Rhythmus erhoben (vgl. BIBB 2013, S. 304).

⁸¹⁶ Vgl. BIBB 2013, S. 304.

⁸¹⁷ Vgl. IAB (17.09.2013) → Befragungen → IAB-Betriebspanel → Informationen zum Panel.

⁸¹⁸ Die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten bzw. Erwerbstätigen hängt außerdem noch von Faktoren wie der betrieblichen Stellung der Beschäftigten, Alter, Geschlecht und Vorbildung ab.

Tabelle 7.4.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen (in %)

Bundesgebiet	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
● einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	-	12	-	15	-
● qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	-	32	-	40	-
gesamt	18	23	21	22	26	25	26	31	32

Quelle: BIBB 2014, S. 302

7.4.2 CVTS4

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) liefern seit 1993 in einem sechsjährigen Rhythmus für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vergleichbare Daten insbesondere u. a. zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung. Die Erhebungen fanden in den Jahren 1994, 2000, 2006 und 2011 statt, um die betrieblichen Weiterbildungsdaten aus den Jahren 1993 (CVTS1), 1999 (CVTS2), 2005 (CVTS3) und 2010 (CVTS4) zu bekommen.⁸¹⁹ An der CVTS1/CVTS2/CVTS3/CVTS4 beteiligten sich 12/25/28/29 Länder.⁸²⁰

Als betriebliche Weiterbildung werden in diesen Erhebungen die vorausgeplanten und organisierten Weiterbildungsmaßnahmen, die von Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden, bezeichnet. Sie umfasst sowohl Lehrveranstaltungen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare (Weiterbildung im engeren Sinne) als auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung (wie Unterweisung durch Vorgesetzte und andere Beschäftigte, Weiterbildung durch Job-Rotation, durch selbstgesteuertes Lernen sowie durch die Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen und sonstigen Informationsveranstaltungen).⁸²¹

In den meisten Ländern waren die Unternehmen bei der CVTS4-Erhebung auskunftspflichtig, in Deutschland war die Teilnahme für Unternehmen freiwillig.⁸²² In Deutschland wurden 10.643 Betriebe bei CVTS4 befragt, bei der Auswertung jedoch nur 3.047 Unternehmen berücksichtigt. Die Antwortquote lag nur bei 28,6 %, sodass die gewünschte Antwortquote von etwa 40 % nicht erreicht wurde.⁸²³

⁸¹⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 7 und BIBB 2013, S. 306. Zum Thema CVTS siehe auch BIBB 2014, S. 386ff.; Moraal/Schönfeld 2009, S. 15ff. und Krüger-Hemmer/Schmidt 2009, S. 53ff.

⁸²⁰ Vgl. BIBB 2013, S. 307.

⁸²¹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2013a, S. 8 u. 17.

⁸²² Vgl. BIBB 2014, S. 386.

⁸²³ Vgl. Statistisches Bundesamt 2013a, S. 13.

Die wichtigsten Ergebnisse aus CVTS4 beziehen sich u. a. auf folgende Indikatoren:⁸²⁴

- Inzidenz/Weiterbildungsangebot der Unternehmen/Weiterbildungsbeteiligung,
- Teilnahme-/Weiterbildungsquote,
- Intensität/Teilnahmestunden an Weiterbildungskursen und
- betriebliche Ausgaben für Weiterbildung.

(1) Weiterbildungsangebot der Unternehmen (Inzidenz)

Als Inzidenz werden Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form anbieten, zu allen Unternehmen (in %) betrachtet. 2010 haben 72,8 % der deutschen Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung in Form von Kursen und/oder anderen Formen angeboten, dies bedeutet gegenüber 2005 (mit 69,5 %) einen Anstieg um 3,3 Prozentpunkte (s. Tab. 7.4-1). Differenziert man zwischen dem Angebot an Kursen und anderen Formen, ist der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen (66,4 %) höher als der mit Kursen (61,3 %) – 2005 lagen sie bei 65,9 % und 54,2 %. Dennoch bleibt die Bedeutung der anderen Formen für betriebliche Weiterbildung weiterhin bestehen.⁸²⁵

In Tab. 7.4.2-1 zeigt sich die deutliche Abhängigkeit des Angebots von sowohl betrieblicher Weiterbildung als auch Lehrveranstaltungen bzw. anderen Weiterbildungsformen von der Unternehmensgröße. Mit steigender Beschäftigungszahl nehmen die Weiterbildungsaktivitäten zu.

Tabelle 7.4.2-1: Unternehmen mit Weiterbildungsangebot, Lehrveranstaltungen und anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010

Beschäftigtengrößenklassen	mit Weiterbildungsangebot (%)		mit Lehrveranstaltungen (%)		mit anderen Formen (%)	
	2005 ¹	2010 ²	2005 ¹	2010 ²	2005 ¹	2010 ²
10-19 Beschäftigte	60,5	66,0	44,0	52,3	57,5	59,3
20-49 Beschäftigte	71,1	71,2	56,9	59,1	66,5	65,7
50-249 Beschäftigte	80,8	81,6	64,7	73,0	77,7	74,3
250-499 Beschäftigte	82,2	94,8	69,9	91,6	76,5	89,4
500-999 Beschäftigte	89,3	95,0	80,1	92,2	88,8	88,6
1000+ Beschäftigte	96,9	97,4	94,6	94,4	94,8	88,8
insgesamt	Ø = 69,5	Ø = 72,8	Ø = 54,2	Ø = 61,3	Ø = 65,9	Ø = 66,4

Quelle: ¹ Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 15f.; ² Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 23

⁸²⁴ Vgl. BIBB 2013, S. 307.

⁸²⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt 2013a, S. 23 (Daten vom 2010) u. 2008, S. 16 (Daten vom 2005).

Bei CVTS4 wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den „Wirtschaftsbereichen B bis N sowie R und S der NACE Rev.2“ bzw. den „NACE20“ befragt.⁸²⁶ Die Weiterbildungsaktivitäten variierten in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen sehr stark (Tab. 7.4.2-2).⁸²⁷ An der Spitze steht der Wirtschaftsbereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (95,8 %).

Im Jahr 2010 bildeten 72,8 % der deutschen Unternehmen weiter (s. Tab. 7.4.2-2), das heißt, die restlichen 27,2 % der Unternehmen boten keine Lehrveranstaltungen oder andere Formen der betrieblichen Weiterbildung an. Um die Ursachen hierfür herauszufinden, wurden die nicht weiterbildenden Unternehmen aufgefordert, Gründe dafür anzugeben. Neun verschiedene Gründe standen zur Auswahl (Tab. 7.4.2-3).

⁸²⁶ In der „CVTS3-Erhebung Deutschland“ wurden die Wirtschaftsbereiche nach der „NACE30-Einteilung“ kategorisiert. Deshalb ist ein Vergleich zwischen beiden Erhebungen problematisch.

⁸²⁷ NACE: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft) (vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 7).

Tabelle 7.4.2-2: Unternehmen mit Weiterbildungsangebot, Lehrveranstaltungen und anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen 2010

1	2	Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen ³	m. W. ⁴ (%)	m. L. ⁵ (%)	m. a. F. ⁶ (%)
K	1	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	95,8	91,4	94,5
G	12	Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	89,1	80,8	84,8
D+E	10	Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	86,5	81,8	80,8
C	7	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen,; Maschinenbau	83,3	67,1	77,7
C	8	Fahrzeugbau	82,1	70,0	73,4
J	17	Information und Kommunikation	77,8	72,2	68,5
L+M+N+R+S	20	Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringen von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	76,4	64,9	68,8
C	6	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	74,0	60,9	69,5
G	13	Großhandel (ohne Kfz-Handel)	72,6	63,2	64,5
K	19	mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbundene Tätigkeiten	71,2	61,0	65,4
I	16	Gastgewerbe	70,0	52,4	66,1
C	5	Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	69,7	62,4	66,8
H	15	Verkehr und Lagerei	68,3	59,4	56,4
G	14	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	67,8	53,9	64,2
C	4	Papier- und Druckgewerbe; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	67,5	55,8	64,8
F	11	Baugewerbe	65,0	54,4	58,9
C	2	Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	63,2	42,8	56,4
B	1	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	61,0	50,8	56,0
C	9	Holzgewerbe, Herstellung von Möbeln, sonstigen Waren	59,1	50,0	51,9
C	3	Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	53,4	41,7	47,6
insgesamt			Ø = 72,8	Ø = 61,3	Ø = 66,4

¹ Wirtschaftsbereiche B bis N sowie R und S der NACE Rev.2.; B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; C: verarbeitendes Gewerbe; D+E: Energieversorgung, Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen; F: Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen); G: Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; H: Verkehr und Lagerei; I: Gastgewerbe; J: Information und Kommunikation; K: Erbringung von Finanzdienstleistungen; L: Grundstücks- und Wohnungswesen; M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; R: Kunst, Unterhaltung und Erholung; S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen; ² NACE20; ⁴ m. W.: mit Weiterbildung; ⁵ m. L.: mit Lehrveranstaltungen; ⁶ m. a. F.: mit anderen Formen

Quelle: ^{1/2} Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 9 u. 2013a (CVTS4), S. 10f. und Vollmar 2013a, S. 279; ^{3/4/5/6} Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 23

Tabelle 7.4.2-3: Gründe für das fehlende Weiterbildungsangebot in nicht weiterbildenden Unternehmen 2005/2010

Gründe (2005: CVTS3; 2010 ¹ : CVTS4)	insgesamt (%)	
	2005 ²	2010 ³
● Fähigkeiten der Beschäftigten entsprechen dem Bedarf (2005)	77,1	
● Qualifikationen entsprachen dem Bedarf (2010)		80,4
● hohe Arbeitsbelastung und begrenzter Zeitrahmen (2005)	48,9	
● hohe Arbeitsbelastung und wenig Zeit der Beschäftigten für Weiterbildung (2010)		40,5
● hohe Kosten für Lehrveranstaltungen (2005)	39,7	
● hohe Kosten der Lehrveranstaltungen (2010)		27,6
sonstige Gründe	38,0	12,2
● benötigte Qualifikationen durch Neueinstellungen gewonnen (2005)	19,9	
● Neueinstellung qualifizierten Personals (2010)		36,9
● Schwerpunkt liegt auf betrieblicher Erstausbildung (2005)	18,4	
● Schwerpunktlegung auf betrieblicher Erstausbildung (2010)		29,4
● mangelndes Angebot an Lehrveranstaltungen (2005)	13,6	
● mangelndes Angebot an passenden Lehrveranstaltungen (2010)		12,9
● Schwierigkeiten, den Bedarf an Weiterbildung einzuschätzen (2005)	9,0	
● Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf einzuschätzen (2010)		11,7
● bedeutende Anstrengungen für Weiterbildung in einem Vorjahr (2005)	6,0	
● umfangreiche Weiterbildung in den letzten Jahren (2010)		4,4

¹ CVTS4 (2010) formuliert die Gründe etwas anders.

^{2/3} Mehrfachnennungen

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 71; Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 85; Vollmar 2013b, S. 890

(2) Teilnahme an Weiterbildungskursen (Teilnahmequote)

Die Teilnahmequote wird als Anteil der sich weiterbildenden Beschäftigten an allen Beschäftigten in allen Unternehmen erfasst.⁸²⁸ 2010 beteiligten sich 39,5 % der Beschäftigten an Weiterbildungskursen. Dies ist im Vergleich zu 2005 (30,3 %) ein Anstieg um 9,2 Prozentpunkte.⁸²⁹ In den Unternehmen mit Lehrveranstaltungen haben insgesamt 47,0 % der Beschäftigten an Lehrveranstaltungen teilgenommen. Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen bestehen erhebliche Unterschiede in der Teilnahmequote sowohl in allen Unternehmen als auch in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen. Die Quote, differenziert nach Größenklassen, weist jedoch eine geringere Spannweite auf als die Quote, differenziert nach Wirtschaftsbereichen (Tab. 7.4.2-4 u. Tab. 7.4.2-5).⁸³⁰

⁸²⁸ Es gibt keine vergleichbaren Informationen für den Anteil der Beschäftigten, die an anderen Formen der Weiterbildung teilgenommen haben (vgl. BIBB 2013, S. 309).

⁸²⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2013a, S. 35 und Statistisches Bundesamt 2008, S. 30.

⁸³⁰ Nach Beschäftigtengrößenklassen beträgt die Spannweite der Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen in allen Unternehmen 17,3 % (45,1 % – 27,8 %), die in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen 7,2 % (53,1 % – 45,9 %) (Tab. 7.4.2-5). Nach Wirtschaftsbereichen beträgt die Spannweite der Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen in allen Unternehmen 32,1 % (55,0 % – 22,9 %), die in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen 32,5 % (58,6 % – 26,1 %) (Tab. 7.4.2-4).

Tabelle 7.4.2-4: Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen 2010

nach Wirtschaftsbereichen	% ¹	% ²
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	55,0	55,8
Information und Kommunikation	53,9	57,1
Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	53,5	56,6
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen; Maschinenbau	52,8	58,6
Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	48,6	56,4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	46,2	52,0
Fahrzeugbau	43,7	45,2
Verkehr und Lagerei	42,7	49,3
Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	40,5	48,2
Papier- und Druckgewerbe; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	37,9	45,9
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	34,9	45,5
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	34,4	39,9
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringen von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	32,6	39,8
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	32,6	38,8
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	32,1	45,7
Baugewerbe	28,6	42,7
Gastgewerbe	27,8	42,3
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	27,4	45,7
Holzgewerbe, Herstellung von Möbeln, sonstigen Waren	27,3	37,4
mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbundene Tätigkeiten	22,9	26,1
insgesamt	Ø = 39,5	Ø = 47,0

¹ in allen Unternehmen; ² in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 35

Tabelle 7.4.2-5: Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010

nach Beschäftigtengrößenklassen	in allen Unternehmen (%)		in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (%)	
	2005	2010	2005	2010
10-19 Beschäftigte	24,2	27,8	53,5	53,1
20-49 Beschäftigte	24,8	28,2	43,6	47,2
50-249 Beschäftigte	27,4	35,4	40,0	46,7
250-499 Beschäftigte	31,6	42,2	45,2	45,9
500-999 Beschäftigte	30,4	42,6	38,4	46,4
1000 und mehr Beschäftigte	33,8	45,1	35,6	46,9
insgesamt	Ø = 30,3	Ø = 39,5	Ø = 38,8	Ø = 47,0

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 30f.; Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 35

7 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

2010 beteiligten sich 27,5 % der Beschäftigten an der geplanten Weiterbildung am Arbeitsplatz. In den Unternehmen mit anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung betrug der entsprechende Wert 32,6 %. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen haben durchschnittlich 52,8 % der Beschäftigten in der Branche „Fahrzeugbau“ an der Weiterbildung am Arbeitsplatz teilgenommen und lagen auf dem ersten Platz (Tab. 7.4.2-6); gemessen an der Anzahl der Beschäftigten lag die Teilnahmequote der Weiterbildung am Arbeitsplatz von 32,9 % bei den größten Unternehmen am höchsten (Tab. 7.4.2-7).

Tabelle 7.4.2-6: Teilnahmequoten an anderen Formen der geplanten betrieblichen Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen 2010

nach Wirtschaftsbereichen	in allen Unternehmen (%)					in Unternehmen mit anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung (%)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29,4	2,1	29,4	1,7	43,3	29,7	2,2	29,7	1,7	43,7
Information und Kommunikation	42,0	2,3	22,4	13,6	12,7	50,0	2,8	26,7	16,2	15,1
Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	49,9	1,1	21,3	5,3	11,5	54,3	1,2	23,2	5,8	12,5
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, Maschinenbau	41,6	5,3	13,9	3,8	6,4	45,9	5,8	15,3	4,2	7,1
Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	24,1	1,1	17,2	5,0	22,8	27,5	1,3	19,6	5,7	26,0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	10,4	1,2	8,5	0,1	1,0	24,2	2,9	19,9	0,2	2,3
Fahrzeugbau	52,8	9,0	22,3	3,3	3,4	54,5	9,3	23,0	3,4	3,5
Verkehr und Lagerei	17,5	0,6	8,5	3,4	6,7	22,3	0,7	10,8	4,4	8,5
Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen sowie von Gummi- und Kunststoffwaren, Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	30,9	0,9	11,0	2,6	9,3	34,9	1,0	12,5	2,9	10,5
Papier- und Druckgewerbe; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	24,6	1,3	11,0	6,1	3,0	28,8	1,5	12,9	7,2	3,5
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	26,6	4,5	17,9	2,8	11,6	32,1	5,4	21,6	3,4	14,0
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	23,7	0,7	13,7	3,5	18,7	27,6	0,8	15,9	4,1	21,8
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringen von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	16,2	1,3	13,9	2,0	10,5	19,5	1,5	16,7	2,4	12,6
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	27,6	0,4	9,0	1,6	3,3	32,2	0,5	10,6	1,9	3,8
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	27,8	1,1	8,1	2,2	1,4	37,3	1,5	10,9	3,0	1,9
Baugewerbe	13,7	0,4	11,2	1,7	2,0	19,1	0,6	15,6	2,4	2,8
Gastgewerbe	26,9	2,1	7,3	2,4	6,0	35,2	2,8	9,5	3,1	7,8
Textil- und Bekleidungsindustrie; Ledergewerbe	20,7	0,9	5,3	1,8	7,2	31,9	1,4	8,2	2,7	11,1
Holzgewerbe, Herstellung von Möbeln, sonstigen Waren	18,7	2,6	9,2	3,4	1,7	26,3	3,7	13,1	4,8	2,3
mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbundene Tätigkeiten	26,6	8,8	55,0	7,6	12,2	27,9	9,2	57,8	8,0	12,8
insgesamt	27,5	2,4	15,1	3,7	10,6	32,6	2,8	17,9	4,3	12,6

¹ Weiterbildung am Arbeitsplatz; ² Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuchen; ³ Informationsveranstaltungen;

⁴ Lern- und Qualitätszirkel; ⁵ selbstgesteuertes Lernen

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 36f.

Tabelle 7.4.2-7: Teilnahmequoten an anderen Formen der geplanten betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010

nach Beschäftigtengrößenklassen	Beschäftigte, die an anderen Formen der geplanten betrieblichen Weiterbildung teilnehmen, in Form von									
	geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz		Job-Rotation, Austauschprogrammen, Abordnungen, Studienbesuchen		Informations- veranstaltungen		Lern- und Qualitätszirkel		selbstgesteuertem Lernen	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
in allen Unternehmen (%)										
10-19 Beschäftigten	18,3	18,5	1,4	0,6	16,7	15,9	4,2	3,7	5,0	5,2
20-49 Beschäftigten	19,9	20,2	1,1	0,7	12,4	14,0	3,6	2,4	4,9	3,0
50-249 Beschäftigten	25,8	21,5	1,1	1,4	12,1	13,2	4,3	2,5	3,1	3,6
250-499 Beschäftigten	18,4	29,8	0,9	1,7	10,8	16,4	4,1	3,2	2,3	7,2
500-999 Beschäftigten	22,0	30,4	1,1	1,5	10,8	17,2	3,7	2,1	6,9	8,5
1000 und mehr Beschäftigten	30,8	32,9	2,0	3,8	8,0	15,8	5,6	5,0	23,6	18,2
insgesamt	25,8	27,5	1,5	2,4	10,4	15,1	4,7	3,7	12,5	10,6
in Unternehmen mit anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung (%)										
10-19 Beschäftigten	31,1	31,2	2,4	1,1	28,4	26,9	7,2	6,2	8,5	8,8
20-49 Beschäftigten	30,2	29,9	1,7	1,1	18,9	20,7	5,5	3,6	7,5	4,4
50-249 Beschäftigten	32,1	27,4	1,4	1,8	15,1	16,8	5,4	3,2	3,9	4,6
250-499 Beschäftigten	23,6	33,1	1,2	1,9	13,9	18,2	5,3	3,6	2,9	8,0
500-999 Beschäftigten	24,6	34,6	1,2	1,7	12,1	19,6	4,1	2,4	7,7	9,7
1000 und mehr Beschäftigten	32,1	35,1	2,0	4,1	8,3	16,9	5,8	5,3	24,6	19,4
insgesamt	30,5	32,6	1,7	2,8	12,3	17,9	5,6	4,3	14,8	12,6

Mehrfachnennungen

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 32f.; Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 36f.

(3) Teilnahmestunden an Weiterbildungskursen (Intensität)

Der Indikator „Teilnahmestunden“ spiegelt den zeitlichen Aufwand pro Jahr und Teilnehmer wider. Als Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung werden die Teilnahmestunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen bezeichnet⁸³¹; die entsprechende Kursstundenzahl im Jahr 2010 betrug 5,7. Im Vergleich zu 2005 gab es kaum Veränderungen (Tab. 7.4.2-8).

Tabelle 7.4.2-8: Anteil der Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen an den Arbeitsstunden in Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010

nach Beschäftigtengrößenklassen	Unternehmen insgesamt (%)		Unternehmen. mit Lehrveranstaltungen (%)	
	2005	2010	2005	2010
10-19 Beschäftigte	4,6	3,4	10,2	6,4
20-49 Beschäftigte	3,6	3,0	6,4	5,0
50-249 Beschäftigte	5,0	4,6	7,0	6,0
250-499 Beschäftigte	5,4	6,4	7,2	7,0
500-999 Beschäftigte	5,2	5,6	6,5	6,1
1000 und mehr Beschäftigte	7,3	7,3	7,7	7,6
insgesamt	5,8	5,7	7,4	6,8

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 41f.; Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 41

2010 haben die Beschäftigten in allen deutschen Unternehmen, ebenso wie 2005, durchschnittlich 9 Stunden im gesamten Jahr an Weiterbildungskursen teilgenommen. Betrachtet man die Weiterbildungsstunden je Teilnehmer, ergeben sich in 2010 23 Teilnahmestunden und ein Rückgang um 7 Stunden gegenüber 2005 (Tab. 7.4.2-9).

Tabelle 7.4.2-9: Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010

nach Beschäftigtengrößenklassen	Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen					
	Unternehmen insgesamt			Unternehmen. mit Lehrveranstaltungen		
	je Beschäftigten		je Teilnehmenden			
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
10-19 Beschäftigte	8	3	17	10	31	19
20-49 Beschäftigte	6	4	10	8	23	17
50-249 Beschäftigte	8	8	12	10	29	22
250-499 Beschäftigte	8	9	11	11	25	24
500-999 Beschäftigte	8	8	11	10	28	22
1000 und mehr Beschäftigte	11	13	11	11	32	24
insgesamt	9	9	11	11	30	23

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 (CVTS3), S. 35ff.; Statistisches Bundesamt 2013a (CVTS4), S. 39

⁸³¹ Vgl. BIBB 2013, S. 310. Wie für die Weiterbildungskurse gab es keine Informationen über die Teilnahmestunden, die für andere Formen der Weiterbildung aufgebracht wurden (vgl. ebenda).

(4) Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse

Der finanzielle Aufwand der Betriebe ist ein bedeutsamer Indikator bei der Analyse der betrieblichen Weiterbildung. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse beim CVTS4 werden im Kap. 8.2.3 darstellt.

Fazit

Die Entwicklung bei fast allen Indikatoren der CVTS4 ist positiv: Im Jahr 2010 boten nicht nur mehr Unternehmen mehr Weiterbildung als fünf Jahre zuvor in Form von Kursen oder anderweitig an, sondern auch mehr Beschäftigte besuchten Weiterbildungskurse. Auch die betrieblichen Weiterbildungsausgaben wurden erhöht. Allerdings sind diese Entwicklungen mit denen der Lernzeit nicht identisch. Im Vergleich zu 2005 stagnierten 2010 sowohl die durchschnittlichen Jahresteilnahmestunden als auch die Teilnahmestunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden. Die Weiterbildungsstunden je Teilnehmenden waren sogar rückläufig.⁸³²

7.4.3 Achte IW-Weiterbildungserhebung

Die IW-Weiterbildungserhebungen sind Umfragen, die vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln in einem dreijährigen Turnus durchgeführt werden und deutsche Unternehmen nach ihren Weiterbildungsaktivitäten befragen. Die achte IW-Weiterbildungserhebung wurde zwischen April und Juni 2014 durchgeführt. Über 30.000 Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche wurden per Online-Befragung über die betriebliche Weiterbildung im Geschäftsjahr 2013 befragt; 1.845 Unternehmen nahmen an der Befragung teil.⁸³³

In dieser Erhebung wird traditionell ein weit gefasster Weiterbildungsbegriff zugrunde gelegt. Demzufolge zählen formelle Weiterbildungsmaßnahmen in Form eigener und externer Lehrgänge, Kurse und Seminare sowie informelle Maßnahmen wie Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes Lernen mit Medien zur betrieblichen Weiterbildung. Die Vorgabe war, dass die Weiterbildung ganz oder teilweise vom Unternehmen direkt oder indirekt finanziert wird.⁸³⁴

⁸³² Vgl. BIBB 2013, S. 312.

⁸³³ In den befragten Unternehmen waren Ende 2013 insgesamt knapp 1,54 Mio. Beschäftigte inklusive Auszubildende oder gut 5 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland tätig (vgl. Seyda/Werner 2014, S. 1).

⁸³⁴ Vgl. Seyda/Werner 2014, S. 3.

Die wichtigsten Ergebnisse aus der siebten IW-Weiterbildungserhebung beziehen sich auf Indikatoren zu Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung:

- Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen,
- Formen der betrieblichen Weiterbildung,
- Volumen und Intensität der betrieblichen Weiterbildung,
- Motive und Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung und
- Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter.⁸³⁵

(1) Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen

2013 haben 86.0 % der Unternehmen in Deutschland Weiterbildung angeboten. In keinem Jahr zuvor haben sich so viele Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (2004: 84,4 %; 2007: 83,6 %; 2010: 83,2 %).⁸³⁶

(2) Formen der betrieblichen Weiterbildung

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit zunehmender Betriebsgröße an (Tab. 7.4.3-1). Zu den eigenen Lehrveranstaltungen zählen Seminare, Lehrgänge oder Kurse, die räumlich getrennt vom Arbeitsplatz mit dem Ziel der beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiter stattfinden und von den Unternehmen selbst konzeptioniert und geplant werden. Die externen Lehrveranstaltungen werden hingegen hauptsächlich von einem Weiterbildungsanbieter gestaltet.⁸³⁷

⁸³⁵ Das Thema „Betriebliche Weiterbildungskosten“ wird im Kap. 8.2.3 dargestellt.

⁸³⁶ Vgl. Lenske/Werner 2014, S. 2.

⁸³⁷ Vgl. Lenske/Werner 2009, S. 5 und Seyda/Werner 2012, S. 5.

Tabelle 7.4.3-1: Anteil der Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, nach Betriebsgröße 2010/2013

Formen der betrieblichen Weiterbildung	2010 (%)				2013 (%)
	1-49 M. ^A	50-249 M. ^A	ab 250 M. ^A	alle Betriebe ^{A/B}	alle Betriebe ^B
● formelle Weiterbildung (gesamt)	74,5	91,8	96,0	75,1^{A/B}	77,9
◆ eigene Lehrveranstaltungen	63,8	84,2	91,8	64,6 ^{1/A/B}	65,2
◆ externe Lehrveranstaltungen	61,9	81,5	89,6	62,7 ^{2/A/B}	74,2
● informelle Weiterbildung (gesamt)	77,2	90,6	95,8	77,8^{A/B}	80,8
◆ Informationsveranstaltungen	68,1	85,4	90,8	68,8 ^{3/A/B}	74,9
◆ Lernen im Prozess der Arbeit	67,5	84,6	90,6	68,2 ^{4/A/B}	77,1
◆ selbst gesteuertes Lernen mit Medien	62,4	79,5	86,5	63,0 ^{5/A/B}	72,5
Weiterbildung insgesamt	82,7	95,2	98,0	83,2^{A/B}	86,0
Fallzahl				2.254 ^B	1.845

Mehrfachnennungen (: Verfasserin)

M.: Mitarbeiter. Rest zu 100: Anteil der Betriebe, die diese Form nicht anbieten oder keine Angaben machen.

¹ bis fünf Tage (55,9 %), berufsbegleitende Lehrgänge (24,5 %), Vollzeitlehrgänge über fünf Tage (14,2 %) und sonstige Lehrgänge (45,5 %)

² bis fünf Tage (57,1 %), berufsbegleitende Lehrgänge (25,0 %), Vollzeitlehrgänge über fünf Tage (16,9 %) und sonstige Lehrgänge (38,6 %)

³ Fachvorträge (57,2 %), Fachmessen (53,1 %), Fachtagungen (42,0 %), Erfahrungsaustauschkreise bzw. Ausschüsse (39,6 %) und sonstige Informationsveranstaltungen (54,0 %)

⁴ Unterweisungen am Arbeitsplatz durch externe Trainer (36,6 %), arbeitsnahe Workshops (22,4 %), Qualitätszirkel, Lernstatt und Lerninseln (14,7 %), Job-Rotation und/oder Austauschprogramme (14,5 %) und sonstige Formen (ein Drittel der Unternehmen)

⁵ Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern (60,5 %), computergestütztes Training (CBT, WBT, E-Learning) oder Lernen mit elektronischen Medien (CD-ROM, DVD) und sonstige Formen (ca. ein Vierte der Unternehmen), Qualifizierung mit Leittexten, Selbstlernprogrammen oder Studienbriefe (knapp 15 %)

Quelle: ^A Seyda/Werner 2012, S. 4f.; ^B Seyda/Werner 2014, S. 4

(3) Volumen und Intensität der betrieblichen Weiterbildung

Die Unternehmen wurden gebeten, für eigene und externe Lehrveranstaltungen sowie für Informationsveranstaltungen das Weiterbildungsvolumen anzugeben. Für die drei Weiterbildungsformen wurden die Anzahl der Teilnahmefälle, der Veranstaltungen und der Teilnehmerstunden angefragt.⁸³⁸ Hinsichtlich der Lehrveranstaltungen ist die Zahl der Teilnahmefälle im Jahr 2013 (2010) im Vergleich zu 2010 (2007) um 13,5 % (27,4 %) und sind die durchschnittlichen Weiterbildungsstunden um 7,2 % (37,0 %) gestiegen (Tab. 7.4.3-2).

Seit langem wird die Frage nach einer angemessenen Beteiligung der Mitarbeiter an den Weiterbildungskosten diskutiert. Der siebten IW-Weiterbildungserhebung (2010) zufolge hielten 52,4 % der Unternehmen die Auffassung, dass die Mitarbeiter mehr Freizeit für eigene Weiterbildung einbringen sollten, für richtig.⁸³⁹ Die Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten scheint diesen Anforderungen zu entsprechen: Im Jahr

⁸³⁸ Vgl. Seyda/Werner 2012, S. 5f.

⁸³⁹ Vgl. Seyda/Werner 2012, S. 8.

2013 lagen 67,6 % der Weiterbildungsstunden für Qualifizierungsmaßnahmen in der bezahlten Arbeitszeit – auf ähnlichem Niveau wie 2010.⁸⁴⁰ Damit findet ca. ein Drittel (32,4 %) der Weiterbildungsaktivitäten in der Freizeit statt.

Tabelle 7.4.3-2: Umfang der betrieblichen Weiterbildung 2007/2010/2013

	Teilnahmefälle ^{1/2} je 100 Mitarbeiter			Veranstaltungen ² je 100 Mitarbeiter			Stundenumfang ² je Mitarbeiter		
	2007	2010	2013	2007	2010	2013	2007	2010	2013
◆ eigene LV*	92,1	116,3	128,9	15,3	23,1	23,2	9,0	12,7	14,4
◆ externe LV*	34,2	44,6	53,8	19,5	20,7	29,5	9,2	12,1	12,2
● LV (insgesamt)³	126,3	160,9	182,7	34,8	43,8	52,7	18,1	24,8	26,6
(Veränderungen ³)	(+ 27,4 %)			(+ 25,9 %)			(+ 37,0 %)		
(Veränderungen ³)		(+ 13,5 %)			(+ 20,3 %)			(+ 7,2 %)	
● Informationsveranstaltungen	79,6	65,7	39,5	18,9	18,4	18,9	3,8	4,6	6,2
Veranstaltungen (insgesamt)	205,9	226,6	222,2	53,8	62,2	71,6	21,9	29,4	32,7
(Veränderungen ³)	(+ 10,1 %)			(+ 15,6 %)			(+ 34,2 %)		
(Veränderungen ³)		(- 1,9 %)			(+ 15,1 %)			(+ 11,2 %)	

Rundungsdifferenzen; * LV: Lehrveranstaltungen

¹ Personen, die mehrfach an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, wurden mehrfach gezählt.

² inklusive Auszubildende

³ Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: Seyda/Werner 2012, S. 6 (2007 u. 2010); Seyda/Werner 2014, S. 5 (2010 u. 2013)

(4) Motive und Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung

Es gibt verschiedene Motive für Unternehmen, die betriebliche Weiterbildung durchzuführen (Tab. 7.4.3-3). Im Gegensatz dazu verzichten viele Unternehmen aus verschiedenen Gründen auf Weiterbildung (Tab. 7.4.3-5).

⁸⁴⁰ Vgl. Seyda/Werner 2014, S. 5. Im Jahr 2010 lagen 16,7 bzw. 67,3 % der 24,8 Weiterbildungsstunden für formelle Weiterbildung in der Arbeitszeit (2007: 83,4 % bei eigenen und 74,9 % bei externen Lehrveranstaltungen) und 3,1 bzw. 67,4 % der 4,6 Weiterbildungsstunden für Informationsveranstaltungen (2007: 79,0 %) (vgl. Lenke/Werner 2009, S. 9 und Seyda/Werner 2012, S. 8. Die Prozentsätze von 67,3 % und 67,4 % wurden von der Verfasserin berechnet).

Tabelle 7.4.3-3: Motive für betriebliche Weiterbildung 2010/2013 (in %)

auf Innovations- und Unternehmenserfolg gerichtet:	2010			2013
	¹	nein	ja	ja
● (2013) Die Resultate betrieblicher Weiterbildung tragen zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg bei. ²	7,7	5,5	86,8	84,4
● (2013) Betriebliche Weiterbildung steigert die Leistungsfähigkeit und Produktivität unserer Mitarbeiter. ²	7,3	7,9	84,8	83,2
● (2013) Weiterbildung fördert die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens. ²	9,2	11,4	79,3	74,8
● (2013) Durch die Einführung neuer Technologien und/oder die Reorganisation von Arbeitsprozessen entsteht Anpassungsbedarf bei den Qualifikationen unserer Mitarbeiter. ²	9,4	29,5	61,1	65,6
Personalpolitisch motiviert:	¹	nein	ja	ja
● (2013) Mit betrieblicher Weiterbildung können wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter ausbauen. ²	7,2	4,9	87,9	88,5
● (2013) Betriebliche Weiterbildung erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter. ²	7,5	11,7	80,8	79,4
● (2010/2013) Weiterbildung trägt zur Mitarbeiterbindung bei.	7,5	23,8	68,7	71,1
● (2013) Weiterbildungsangebote erhöhen die Attraktivität unseres Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtern die Rekrutierung.	-	-	-	54,3
● (2013) Weiterbildung ist ausdrücklicher Wunsch unserer Mitarbeiter.	-	-	-	48,6
● (2013) Wir müssen unsere gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung erfüllen.	-	-	-	30,8
● (2010) Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Personalentwicklung (s. u.).	7,5	27,2	65,2	-
● (2010) Weiterbildung erhöht die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter, so dass wir wertvolles Wissen und Erfahrungen länger im Unternehmen nutzen können.	8,1	29,1	62,8	-
● (2010) Weiterbildung erhöht die Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtert die Rekrutierung.	56,0	35,4	8,6	-

Mehrfachnennungen (: Verfasserin)

¹ weiß nicht/keine Angabe

² Im Gegensatz zu den Fragen des Jahres 2010 sind die Darstellungen dieser Fragen modifiziert, inhaltlich sind sie identisch.

Quelle: Seyda/Werner 2012, S. 9 (2010); Seyda/Werner 2014, S. 8 (2013)

Weiterbildungsintensität und betriebliche Personalentwicklungsstrategie

Integrieren Unternehmen ihre Weiterbildung in ihre Personalplanung, bieten sie mehr Weiterbildungsmaßnahmen an als andere Unternehmen (Tab. 7.4.3-4).

Tabelle 7.4.3-4: Umfang der Weiterbildung und Einstellung der Unternehmen 2010

	Weiterbildung als Teil der strategischen Personalplanung	Weiterbildung NICHT als Teil der strategischen Personalplanung
Teilnahmefälle/100 Mitarbeiter	246,2	197,5
Veranstaltungen/100 Mitarbeiter	65,9	58,3
Stundenumfang je Mitarbeiter ²	33,0	23,1

¹ Personen, die mehrfach an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, wurden mehrfach gezählt.

² inklusive Auszubildende

Quelle: Seyda/Werner 2012, S. 7

Wenn Unternehmen im Jahr 2013 auf Weiterbildung verzichteten, lag dies für 51,1 % der nichtweiterbildenden Unternehmen daran, dass der konkrete Bedarf an Weiterbildungen fehlte (Tab. 7.4.3-5).

Tabelle 7.4.3-5: Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung 2010/2013 (in %)

Gründe für Nichtweiterbilden	2010		2013
	f. W. ¹	i. W. ²	W. ³
● (2010/2013) kein konkreter Weiterbildungsbedarf	51,9	49,6	51,1
● (2010/2013) keine Zeit für Freistellung der Mitarbeiter	49,3	40,8	43,8
● (2013) keine internen Kapazitäten für Organisation und Planung von Weiterbildung ⁴	41,3	34,8	42,6
● (2010/2013) zu geringes Interesse der Mitarbeiter	30,6	32,6	31,6
● (2013) Weiterbildung ist zu teuer/kein entsprechendes Budget verfügbar ⁴	39,6	34,8	23,2
● (2010/2013) keine passenden Angebote am Weiterbildungsmarkt	24,2	27,0	20,0
● (2013) Weiterbildungsbedarf unserer Mitarbeiter/unsere Unternehmens war nicht einzuschätzen.	-	-	17,2
● (2013) Neueinstellung war kostengünstiger als Weiterbildung bereits beschäftigter Mitarbeiter.	-	-	13,9
● (2010) Informelle Weiterbildung kann nicht effizient geplant und überprüft werden.	-	22,3	-
● (2010) Lehrveranstaltungen sind kein geeignetes Instrument für unseren Weiterbildungsbedarf.	21,1	-	-

Mehrfachnennungen (: Verfasserin); Rest zu 100: weiß nicht/keine Angabe

¹ f. W.: formelle Weiterbildung; ² i. W.: informelle Weiterbildung; ³ W: Weiterbildung

⁴ Im Gegensatz zu den Fragen des Jahres 2010 sind die Darstellungen dieser Fragen modifiziert, inhaltlich sind sie identisch.

Quelle: Seyda/Werner 2012, S. 10 (2010); Seyda/Werner 2014, S. 10 (2013)

Zusammenfassung

Die achte IW-Weiterbildungserhebung zeigt, dass 86,0 % aller Unternehmen in Deutschland im Jahr 2013 Weiterbildung betrieben (2010: 83,2 %). Jeder Mitarbeiter nahm an einer Veranstaltung durchschnittlich im Umfang von 32,7 Stunden teil (2010: 29,4; 2007: 21,9). Der zeitliche Umfang der Weiterbildung hat stets zugenommen (Tab. 7.4.3-2). Allerdings fand knapp ein Drittel (32,4 %) der Weiterbildungsstunden in der Freizeit statt.⁸⁴¹ Hochgerechnet auf alle Beschäftigten in Deutschland wurden 2013 (2010) insgesamt 33,5 Mrd. € (28,6 Mrd. €) für die betriebliche Weiterbildung aufgewendet; das sind knapp 16 % mehr als 2010.⁸⁴²

7.5 Volkshochschulen

Die Volkshochschulen sind die bekanntesten und am weitesten verbreiteten Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Die ersten Volkshochschulen entstanden bereits in

⁸⁴¹ Vgl. Kap. 7.4.3, Punkt (3) Volumen und Intensität der betrieblichen Weiterbildung.

⁸⁴² Vgl. Seyda/Werner 2014, S. 1.

der Zeit der Weimarer Republik.⁸⁴³ Ursprünglich waren sie ausschließlich Träger kultureller und politischer Weiterbildung. Seit der „realistischen Wende“ in der Erwachsenenbildung, zusätzlich gefördert durch den gestiegenen Bedarf an beruflicher Weiterbildung, wenden sie sich in den letzten Jahrzehnten verstärkt diesem Bereich zu.⁸⁴⁴ 2013 gab es insgesamt 917 Volkshochschulen als Mitgliedseinrichtungen der Volkshochschul-Landesverbände (ohne Heim-Volkshochschulen). In die Volkshochschulstatistik eingegangen waren Daten von 907 (98,9 %) Volkshochschulen mit insgesamt 3.103 Außenstellen.⁸⁴⁵ Finanziert wurden 40,2 % der Gesamtmittel von den Teilnehmenden, 40,8 % durch eine öffentliche Förderung (21,9 % Gemeinden, 5,2 % Kreise und 13,7 % Landeszuschüsse) und 18,9 % von Drittmitteln (4,6 % SGB II/III, 4,9 % Bundesmittel, 2,2 % EU-Mittel und 7,2 % sonstige Einnahmen).⁸⁴⁶

⁸⁴³ Vgl. Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (dvv): <http://www.dvv-vhs.de/> (21.02.2014) → Die VHS → Geschichte.

⁸⁴⁴ Vgl. Groothoff 1976, S. 34ff.; Münch 1994, S. 71; Münk/Lipsmeier 1997, S. 36; Weiss 1994, S. 96; Voigt 1986, S. 42ff. und Wennemann 1999, S. 148.

⁸⁴⁵ Vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 4.

⁸⁴⁶ Vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 21f. (Tab. 4). Die Prozentsätze 4,6 %, 4,9 %, 2,2 % und 7,2 % wurden von der Verfasserin berechnet.

Die Veranstaltungen umfassen thematisch seit 1998⁸⁴⁷ sechs Programmbereiche. Wegen des breiten Angebots ist eine genaue Abgrenzung des Anteils an beruflicher Weiterbildung schwierig. Allerdings spielen die Volkshochschulen im beruflichen Weiterbildungsmarkt hinsichtlich der Lehrgangsangebote eine untergeordnete Rolle. Das Kursangebot der Volkshochschulen an beruflicher Weiterbildung (im Bereich „Arbeit und Beruf“) umfasste im Jahr 2013 bundesweit 62.750 Veranstaltungen bzw. 10,8 % des Gesamtangebots (Tab. 7.5-1). Durchschnittlich dauerte ein Kurs im Bereich „Arbeit und Beruf“ 27,2 Unterrichtsstunden.⁸⁴⁸

Tabelle 7.5-1: Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen nach Programmbereichen in den Volkshochschulen 2013

Programmbereiche	Kurse		Unterrichtsstunden		Belegungen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
● Politik – Gesellschaft – Umwelt	42.088	7,2	686.770	4,6	596.836	9,4
● Kultur – Gestalten	93.853	16,1	1.644.637	10,9	935.746	14,7
● Gesundheit	196.169	33,6	3.012.277	20,0	2.368.928	37,2
● Sprachen	173.846	29,8	6.538.519	43,5	1.776.174	27,9
● Arbeit – Beruf	62.750	10,8	1.704.533	11,3	552.379	8,7
● Grundbildung – Schulabschlüsse	14.927	2,6	1.449.144	9,6	140.963	2,2
insgesamt	583.633	100,0	15.035.880	100,0	6.371.025	100,0

Quelle: Huntemann/Reichart 2014, S. 27f. (Tabelle 9)

Durchgeführt werden die Veranstaltungen der Volkshochschulen in offenen Kursen und in Kursen als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen. Zahlenmäßig spielen die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen eine untergeordnete Rolle. 2013 wurden insgesamt 24.119 Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, d. h. 4,13 % der gesamten Kurse, mit 1.385.554 (9,21 %) Unterrichtsstunden und 252.107 (3,96 %) Belegungen durchgeführt (Tab. 7.5-2). Darunter lagen 36,93 %/40,03 %/41,12 % der gesamten Auftrags- und Vertragsmaßnahmen/Unterrichtsstunden/Belegungen in der beruflichen Weiterbildungen (Programmbereich „Arbeit und Beruf“).⁸⁴⁹ Auftrags- und Vertragsmaßnahmen dauern in der Regel deutlich länger als offene Angebote. 2013 beinhaltete eine Auftrags- und Vertragsmaßnahme im Bereich „Arbeit und Beruf“ durchschnittlich 62,28 Unterrichtsstunden, ein Kurs im offenen Angebot hingegen nur 21,36 Unterrichtsstunden.⁸⁵⁰

⁸⁴⁷ Vgl. BIBB 2013, S. 328.

⁸⁴⁸ Vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 7.

⁸⁴⁹ Vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 32 (Tabelle 11). Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet und modifiziert.

⁸⁵⁰ Aus der Tab. 7.5-2: $554.695 \div 8.907 = 62,28$; $(1.704.553 - 554.695) \div (62.750 - 8.907) = 1.149.858 \div 53.843 = 21,36$.

Tabelle 7.5-2: Auftrags-/Vertragsmaßnahmen (AVM), Unterrichtsstunden und Belegungen nach Programmbereichen in den Volkshochschulen 2013

Programmbereiche		Kurse		Unterrichtsstunden		Belegungen	
		gesamt	AVM	gesamt	AVM	gesamt	AVM
● Politik – Gesellschaft – Umwelt	abs. (%)	42.088 (100,0)	1.930 (4,58)	686.770 (100,0)	99.045 (14,42)	596.835 (100,0)	26.305 (4,41)
● Kultur – Gestalten	abs. (%)	93.853 (100,0)	916 (0,98)	1.644.637 (100,0)	37.015 (2,25)	935.746 (100,0)	11.155 (1,19)
● Gesundheit	abs. (%)	196.169 (100,0)	2.258 (1,15)	3.012.277 (100,0)	37.929 (1,26)	2.368.928 (100,0)	26.782 (1,13)
● Sprachen	abs. (%)	173.846 (100,0)	5.660 (3,26)	6.538.519 (100,0)	336.511 (5,15)	1.776.174 (100,0)	53.549 (3,01)
● Arbeit – Beruf	abs. (%)	62.750 (100,0)	8.907 (14,19)	1.704.533 (100,0)	554.695 (32,54)	562.379 (100,0)	103.673 (18,43)
● Grundbildung – Schulabschlüsse	abs. (%)	14.927 (100,0)	4.448 (29,80)	1.449.144 (100,0)	320.359 (22,11)	140.963 (100,0)	30.643 (21,74)
insgesamt	abs. (%)	583.633 (100,0)	24.119 (4,13)	15.035.880 (100,0)	1.385.554 (9,21)	6.371.025 (100,0)	252.107 (3,96)

Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: Huntemann/Reichart 2014, S. 27f. (Tabelle 9) und 31f. (Tabelle 11)

Die Schwerpunkte der Kategorie „Arbeit und Beruf“ lagen in den Bereichen IuK-Grundlagen/allgemeine Anwendungen (53,5 % der gesamten Kurse und 37,3 % der gesamten Unterrichtsstunden), fachgebietsübergreifende/sonstige Kurse (13,4 % und 23,9 %) und Büropraxis (8,9 % und 6,7 %).⁸⁵¹

Es gab insgesamt 100.617 Kurse bzw. 17,2 % der gesamten Kurse (im Programmbereich „Arbeit und Beruf“ 11.406/18,2 %) für besondere Adressaten. Unter den 1.331/16.929 Kursen, die Arbeitslosen bzw. Älteren angeboten wurden, sind 830 (62,4 %) bzw. 4.261 (25,2 %) Kurse dem Bereich „Arbeit und Beruf“ zuzurechnen.⁸⁵² Außerdem gab es insgesamt 26.205 Angebote bzw. 4,49 % der gesamten Kurse, die mit anderen Einrichtungen gemeinsam durchgeführt wurden. Unter ihnen wurden 403/2.828 Kurse bzw. 1,5 %/10,8 % der gesamten Kurse gemeinsam mit dem Arbeitsamt für individuelle Förderung bzw. mit Unternehmen (ohne Auftrags- bzw. Vertragsmaßnahmen) angeboten (Tab. 7.5-3).

⁸⁵¹ Weitere Themenbereiche waren kaufmännische IuK-Anwendungen (6,3 %/5,3 %), technische IuK-Anwendungen (3,8 %/2,7 %), Rechnungswesen (3,6 %/ 5,4 %), Organisation/Management (3,4 %/3,3 %), branchenspezifische Fachlehrgänge (2,8 %/6,5 %), kaufmännische Grund-/Fachlehrgänge (2,7 %/6,4 %) und technische Grund-/Fachlehrgänge (1,6 %/2,6 %) (vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 29f. [Tabelle 10]).

⁸⁵² Vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 40 (Tabelle 15).

Tabelle 7.5-3: Kurse in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen 2013

kooperierte Einrichtungen	Kurse		Unterrichtsstunden		Belegungen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
● Arbeitsamt (individuelle Förderung)	403	1,5	66.463	6,6	3.993	1,1
● Hörfunk	38	0,1	454	0,0	368	0,1
● Fernsehen	11	0,0	96	0,0	148	0,0
● andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung	2.455	9,4	84.334	8,3	28.013	7,6
● Vereine/Initiativen	3.782	14,4	79.362	7,8	66.132	17,9
● Unternehmen/Betriebe¹	2.828	10,8	106.261	10,5	39.289	10,6
● Kultureinrichtungen	3.031	11,6	106.898	10,6	40.543	11,0
● Universitäten/Forschungseinrichtungen	411	1,6	16.825	1,7	5.972	1,6
● Schulen	2.821	10,8	139.061	13,7	36.099	9,7
● Ämter/Behörden	3.775	14,4	220.600	21,8	59.926	16,2
● sonstige Einrichtungen	6.650	25,4	191.825	19,0	89.787	24,2
insgesamt	26.205	100,0	1.012.179	100,0	370.270	100,0

¹ ohne Auftrags- bzw. Vertragsmaßnahmen

Quelle: Huntemann/Reichart 2014, S. 41ff. (Tabelle 16)

Es gab insgesamt 118.476 Teilnahmen an Prüfungen, davon 109.086 (92,1 %) an nicht-schulischen Prüfungen. Unter ihnen wurden 1.713 bzw. 1,6 % in den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern oder Berufsverbänden abgenommen.⁸⁵³

7.6 Weiterbildungseinrichtungen der Verbände im Verbund Weiterbildungsstatistik

Seit dem Berichtsjahr 2002 führt das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE e. V.) jährlich eine Erhebung, die „Weiterbildungsstatistik im Verbund“, durch. In ihr sind die vier bundesweit arbeitenden Verbände zusammengefasst: der „Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten“⁸⁵⁴ (AdB), der „Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben“⁸⁵⁵ (BAK AL), die „Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung“ (DEAE) (s. u.) und die „Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung“ (KEB) (s. u.); hinzu kommt als assoziierter Partner der Deutsche Volkshochschul-Verband

⁸⁵³ Vgl. Huntemann/Reichart 2014, S. 44f. (Tabelle 17).

⁸⁵⁴ Der im September 1959 gegründete Verband hieß „Arbeitskreis Jugendbildungsstätten“ und wurde im Jahr 1962 in „Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V.“ (AdB) umbenannt. Der Schwerpunkt seiner Arbeitsfelder liegt in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung (vgl. Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V.: <http://www.adb.de/> [20.09.2014] → Geschichte).

⁸⁵⁵ Der „Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben“ wurde am 23.05.1952 gegründet und ist der Dachverband der verschiedenen „Arbeit und Leben Einrichtungen“ in den Ländern und Kommunen. „Arbeit und Leben“ ist eine Weiterbildungseinrichtung, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) getragen wird (vgl. AL: <http://www.arbeitundleben.de/> [23.02.2014] und Groothoff 1976, S. 39).

(DVV).⁸⁵⁶ Die Daten des DVV wurden in Kapitel 7.5 gesondert aufgeführt; die folgenden Darstellungen beziehen sich auf die Verbände AdB, AL, DEAE und KEB. Im Jahr 2012 gab es 98 Weiterbildungseinrichtungen beim AdB (davon wurden 30 bzw. 31 % der Einrichtungen bei der Verbund-Statistik ausgewertet), 147 (144/98 %) beim AL, 461 (387/84 %) bei der DEAE und 568 (403/71 %) bei der KBE.⁸⁵⁷ Obwohl die Mitgliedseinrichtungen der vier Verbände berufliche Weiterbildungsveranstaltungen anbieten, spielen sie zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle, weil diese Einrichtungen vorrangig eine allgemeine und politische Weiterbildung anbieten. Im Jahr 2012 wurden 75.520 Veranstaltungen, d. h. 10,2 % der gesamten 737.276 Kurse zu beruflichen Themen, in dem Themenbereich „Arbeit und Beruf“ durchgeführt (Tab. 7.6-1).

⁸⁵⁶ Vgl. BIBB 2014, S. 330 und Horn/Ambos 2013, S. 2. Die aktuellen Weiterbildungsangebote dieser vier Verbände siehe (a) AdB: <http://www.adb.de> (23.02.2014) → Mitglieder → Anschriftenverzeichnis der Mitgliedseinrichtungen des AdB (Stand: Dezember 2013) → gewünschte Bildungseinrichtung; (b) AL: <http://www.arbeitundleben.de> → Erwachsenenbildung und Webseiten der regionalen „Arbeit und Leben Einrichtungen“; (c) DEAE: <http://www.deae.de> → Mitglieder → Webseiten der gewünschten Arbeitsgemeinschaften bzw. des gewünschten Bildungswerks; (d) KBE: <http://www.kbe-bonn.de> → Mitglieder → Landesarbeitsgemeinschaften (Webseiten der gewünschten Bundesland), z. B. katholische Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e. V. → Veranstaltungen → Alle Kurse.

⁸⁵⁷ Vgl. Horn/Ambos 2014, S. 41 (Tab. 1.1).

Tabelle 7.6-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik 2011/2012

nach Themenbereichen und Trägern 2011 ¹																
Themen- bereiche		Träger														
		insgesamt			AdB			AL			DEAE			KEB		
		V. ³	U.-Std.n. ³	B. ³	V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.
Arbeit - Beruf	abs.	79.395	2.789.797	787.320	854	16.563	15.606	3.363	317.999	48.462	2.622	56.782	39.335	4.837	310.776	63.037
	%	10,8⁴	14,7⁵	8,6⁶	11,7⁴	11,2⁵	10,0⁶	40,0⁴	60,3⁵	38,2⁶	4,1⁴	5,3⁵	3,6⁶	6,9⁴	15,2⁵	5,4⁶
insgesamt ⁷	abs.	735.873	18.936.578	9.145.634	7.329	148.071	155.644	8.408	527.138	126.733	63.931	1.074.136	1.084.219	70.460	2.043.338	1.173.878
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
nach Themenbereichen und Trägern 2012 ²																
Themen- bereiche		Träger														
		insgesamt			AdB			AL			DEAE			KEB		
		V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.	V.	U.-Std.n.	B.
Arbeit - Beruf	abs.	75.520	2.436.692	749.134	929	16.059	16.962	3.490	220.717	52.365	2.609	53.190	37.455	5.207	303.929	69.366
	%	10,2⁴	13,1⁵	8,2⁶	13,3⁴	12,2⁵	12,2⁶	44,4⁴	57,4⁵	42,9⁶	4,0⁴	5,1⁵	3,5⁶	6,9⁴	13,9⁵	5,4⁶
insgesamt ⁷	abs.	737.276	18.572.969	9.110.256	7.001	131.334	148.686	7.861	384.436	122.092	64.699	1.038.937	1.059.500	75.507	2.190.715	1.288.401
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

³ V.: Veranstaltungen, U.-Std.n.: Unterrichtsstunden, B.: Belegungen

⁴ Anteil an allen vom jeweiligen Verband angebotenen Veranstaltungen in %. Es gibt insgesamt 9 Themenbereiche. Beispielsweise beim AdB 2011: 11,7 % der Veranstaltungen zählten zum Themenbereich „Arbeit - Beruf“, 36,2 % zum Bereich „Politik - Gesellschaft“, 37,2% „Familie – Gender - Generationen“, 1,6 % „Umwelt“, 7,6 % „Kultur - Gestalten“ und 5,8 % „Gesundheit“; in den Themenbereichen „Sprachen“ und „Grundbildung - Schulabschlüsse“ gab es kein Angebot.

⁵ Anteil an allen Unterrichtsstunden in %

⁶ Anteil an allen Belegungen in %

⁷ inklusive die Daten vom DVV

Quelle: ¹ Horn/Ambos 2013, S. 60 (Tabelle 4.0.3); ² Horn/Ambos 2014, S. 60 (Tabelle 4.0.3)

Kirchliche Erwachsenenbildung⁸⁵⁸

Im 19. Jahrhundert gründete der Generalvikar des ehemaligen Bistums Konstanz, Ignaz Heinrich von Wessenberg (†1860) einen Bildungszirkel. Wesentliche Teile seines Bildungskonzeptes waren berufliche, personale und religiöse Bildung, wobei die berufliche Bildung der Verarmung der Arbeiterschaft entgegenwirken sollte.⁸⁵⁹ Adolf Kolping (08.12.1813-04.12.1865) griff diese Tradition auf und gründete am 06.05.1849 nach dem Vorbild des vom Breuer am 06.11.1846 gegründeten „Katholischen Jünglingsvereins zu Elberfeld“ den Kölner Gesellenverein. Bis zu Kolpings Tode existierten 420 Gesellenvereine mit über 24.000 Mitgliedern in Deutschland sowie in zahlreichen europäischen Ländern und in Nordamerika. Diese Gesellenvereine sollten u. a. Bildungsarbeit betreiben, um die Handwerksgehilfen für die Arbeit in ihrem Stande besser auszurüsten (s. Kap. 1.9.1).

Im 19. Jahrhundert hat die evangelische Kirche keine vergleichbar große Bildungsbewegung entwickelt, welche die Aufmerksamkeit auf die soziale Not der Arbeiterschaft richtete. In den 1882 gegründeten evangelischen Arbeiter(bildungs)vereinen wurden ausschließlich religiöse und allgemeinbildende Themen angeboten.⁸⁶⁰

In der Weimarer Republik war die kirchliche Erwachsenenbildung vor allem gekennzeichnet durch die Auseinandersetzung zwischen einer „alten“ und einer „neuen“ Richtung. Erstere war die extensive Bildung der Massen. Letztere war eine intensiv gestaltende Volksbildung, die sich an der persönlichen Lebenssituation des Menschen orientierte. In der Zeit des Nationalsozialismus kam die kirchliche Erwachsenenbildung zu einem fast vollständigen Erliegen. Kurz nach dem Zweiten Weltkrieg begann der Neuaufbau der kirchlichen Erwachsenenbildung. Viele neue Institutionen entstanden.⁸⁶¹

1957 haben sich derzeit rund 660 katholischen Erwachsenenbildungseinrichtungen in der Bundesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenenbildung zusammengeschlossen, die 1973⁸⁶² in „Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e. V.“ (KBE) umbenannt wurde; die KBE wurde am 01.10.2013 wiederum in die „Katholische Erwachsenenbildung Deutschland Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.“ (KEB) umbenannt.⁸⁶³ 2011 gab es insgesamt 568 Einrichtungen bei der KBE.⁸⁶⁴ 401 hatten an der Erhebung teilgenommen und 360 die Frage „Einrichtungstyp“ beantwortet (Tab. 7.6-2).⁸⁶⁵ Wie auf katholischer Seite entstand 1961 die „Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung“ (DEAE).⁸⁶⁶ 2012 gab es bundesweit insgesamt 461 Einrichtungen bei der DEAE. Davon hatten 271 Einrichtungen die Daten der Einrichtungstyp angegeben (Tab. 7.6-2).⁸⁶⁷ Die weiteren wichtigen Daten siehe Tab. 7.6-3 bis 7.6-6.

(Fortsetzung)

⁸⁵⁸ Vgl. Böhme 1975, S. 328ff.; Heinz 2011, S.491ff.; Seiverth 2010, S. 102ff.; Wittpoth 2003, S. 170ff.; Wittrahm 2010, S. 171 und Zangerle 1975, S. 336ff.

⁸⁵⁹ Vgl. Heinz 2011, S. 492.

⁸⁶⁰ Vgl. Heinz 2011, S. 493.

⁸⁶¹ Vgl. Heinz 2011, S. 494.

⁸⁶² Vgl. Heinz 2011, S. 494.

⁸⁶³ Vgl. Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB): <http://www.kbe-bonn.de/index.php?id=1> (18.09.2014) → Profil → Die KEB Deutschland → KEB Deutschland Selbstdarstellung.

⁸⁶⁴ Vgl. DIE 2013, S. 3.

⁸⁶⁵ Vgl. DIE 2013, S. 4f.

⁸⁶⁶ Vgl. Heinz 2011, S. 494.

⁸⁶⁷ Vgl. DIE 2014, S. 6.

7 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Tabelle 7.6-2: Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung nach Einrichtungstyp

KBE (2011) ¹			DEAE (2012) ²		
Einrichtungstyp	abs.	%	Einrichtungstyp	abs.	%
● Bildungswerk	201	55,8	● regionales Bildungswerk	122	45,0
● Familienbildungsstätte	54	15,0	● Familienbildungsstätte	36	13,3
● Verbandsbildungswerk	39	10,8	● Bildungswerk Landeskirche	30	11,1
● Bildungshaus/ Heimvolkshochschule	32	8,9	● Anbieter in Landeskirchlichen Organ.	29	10,7
			● Anbieter in Werken und Verbänden	23	8,5
● Diözesanbildungswerk	18	5,0	● Landeseinrichtung	15	5,5
● Akademie ³	8	2,2	● Akademie	11	4,1
● Landeseinrichtung	5	1,4	● lokales Bildungswerk	3	1,1
● Bildungsforum	3	0,8	● Heimvolkshochschule	2	0,7
insgesamt	360	100,0	insgesamt	271	100,0

³ Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird insb. in den Akademien durchgeführt (v. Wittrahm 2010, S. 171).
Quelle: ¹ DIE 2013, S. 9; ² DIE 2014, S. 6

Tabelle 7.6-3: In Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung tätiges Personal

KBE (2011) ¹			DEAE (2012) ²		
Personen	absolut	%	Personen	absolut	%
● hauptberuflich	1.892	9,6	● hauptberuflich	1.451	2,9
● neben-/freiberuflich	12.678	64,1	● neben-/freiberuflich	2.803	5,6
● neben-/freiberuflich	5.092	25,8	● ehrenamtlich	8.525	17,1
● sonstige	106	0,5	● Honorarkräfte	36.962	74,3
insgesamt	19.768	100,0	insgesamt	49.741	100,0

Quelle: ¹ DIE 2013, S. 14; ² DIE 2014, S. 10

Tabelle 7.6-4: In Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung am Jahresende vom hauptberuflichen Personal in Voll- oder Teilzeit besetzten Stellen

besetzte Stellen vom	KBE (31.12.2011) ¹				DEAE (31.12.2012) ²			
	in Vollzeit		in Teilzeit		in Vollzeit		in Teilzeit	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
● Leitungspersonal	167,0	91,8	14,9	8,2	167,0	85,2	29,0	14,8
● pädagogischen Personal	231,0	58,1	166,4	41,9	211,0	55,7	168,0	44,3
● Verwaltungspersonal	189,0	45,7	224,7	54,3	157,0	54,3	132,1	4,7
● Wirtschaftspersonal	141,0	45,2	170,9	54,8	107,0	63,2	62,4	36,8
● sonstigen Personal	-	-	-	-	35,0	76,6	10,7	23,4
insgesamt	728,0	55,8	576,9	44,2	677,0	62,7	402,2	37,3

Quelle: ¹ DIE 2013, S. 13; ² DIE 2014, S. 9

Tabelle 7.6-5: Einnahmen im Bereich der KBE und DEAE (in 1.000 €)

Einnahmenquellen	KBE (2011) ¹		DEAE (2012) ²	
	absolut	%	absolut	%
● Teilnahmebeiträge	38.321	28,1	21. 4	30,5
● Eigenmittel des Trägers	43.661	32 0	22.856	32,9
● öffentliche Mittel	35.858	26,3	5.563	22,4
● icht-öffentliche ittel/Vertragsmaßnahm n	758	0,6	176	0,3
● alle sonstigen Einnahmen	17.999	13,2	9.701	14,0
insgesamt	136.596	100,0	69.520	100,0

Quelle: ¹ DIE 2013, S. 16; die Angaben beziehen sich nicht auf alle (568) Einrichtungen. ² DIE 2014, S. 11; die Berechnungen erfolgen auf Grundlage der erhobenen Werte in vollen Euro-Beträgen.

(Fortsetzung)

(Fortsetzung)

Tabelle 7.6-6: Öffentliche Mittel im Bereich der KBE und DEAE (in 1.000 €)

Quellen der öffentlichen Mittel	KBE (2011) ¹		DEAE (2012) ²	
	absolut	%	absolut	%
● EU/intern. Mittel	1.332	3,7	56,5	0,4
● Mittel des Bundes	2.730	7,6	438,6	2,8
● Mittel aus SGB III	6.58	18,4	10,5	0,1
● Land: nach WbG	20.282	5 6	12.435,1	79,9
● Land: nicht nach WbG	1.199	3,3		
● Kommunen	3.729	10,4	2.622,1	16,8
insgesamt	35.858	100,0	15.562,7	100,0

Quelle: ¹ DIE 2013, S. 18; die Angaben beziehen sich nicht auf alle (568) Einrichtungen.² DIE 2014, S. 12; die Berechnungen erfolgen auf Grundlage der erhobenen Werte in vollen Euro-Beträgen.

7.7 Kommerzielle und sonstige Träger

(1) Kommerzielle Träger

Die kommerziellen Träger beruflicher Weiterbildung umfassen Unternehmen und Institute, die weder mit öffentlichen Mitteln noch von Großorganisationen bzw. Verbänden unterstützt werden. Sie agieren unter „Marktbedingungen“⁸⁶⁸ und bieten eine breite Palette berufsbezogener Weiterbildungsveranstaltungen von unterschiedlichster Dauer, zu unterschiedlichen Preisen und von unterschiedlicher Qualität an. Vor allem seit den 1980er Jahren stieg die Zahl der Einrichtungen und Veranstaltungsangebote stark an. Die Einrichtungen bemühten sich intensiv um öffentliche Mittel, vor allem durch das SGB III. Über den Gesamtumfang, gemessen an Teilnehmerzahlen, Veranstaltungen und Unterrichtsstunden, liegen keine Daten vor, denn dieser Sektor ist grundsätzlich weitgehend intransparent.⁸⁶⁹ Besonders stark engagiert sind die kommerziellen Weiterbildungsunternehmen auf dem Gebiet des Fernunterrichts.⁸⁷⁰

Fernunterricht als eine besondere Form der beruflichen Weiterbildung hat eine mittlerweile etwa 150-jährige Tradition, die eng mit der Entwicklung der kaufmännischen Berufe und der Ausdifferenzierung technisch-gewerblicher Tätigkeiten zusammenhängt.⁸⁷¹ Nach der Verabschiedung des Fernunterrichtsschutzgesetzes vom 24.08.1976 müssen Fernlehrgänge, die von privaten Fernlehrinstituten angeboten werden, staatlich zugelassen werden. Die Entscheidung über die Zulassung eines Fernlehrgangs trifft die „Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht“ der Länder

⁸⁶⁸ Vgl. Wittpoth 2003, S. 152.⁸⁶⁹ Vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 22f.; Voigt 1986, S. 51; Weiss 1994, S. 97; Wittpoth 2003, S. 152-157 und Wennemann 1999, S. 146.⁸⁷⁰ Vgl. Weiss 1994, S. 97.⁸⁷¹ Vgl. Wittpoth 2003, S. 157.

(ZFU).⁸⁷² Ausgenommen von der Zulassungspflicht sind die Fernlehrgänge für die Freizeitgestaltung und die Unterhaltung, also für die sogenannten Hobby-Lehrgänge, sowie die lediglich andere Bildungsangebote ergänzenden Lehrgänge.⁸⁷³

Durchgeführt wird der Fernunterricht von überwiegend privat organisierten Fernlehrinstituten, wo zwischen Fernlehreinrichtungen und Fernuniversitäten unterschieden wird.⁸⁷⁴ Der Fernunterricht wird vor allem im Sinne der Aufstiegsweiterbildung genutzt und hat häufig eine Ergänzungsfunktion gegenüber anderen Weiterbildungsangeboten. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe dürften zunehmend auf die Möglichkeiten des Fernunterrichts zurückgreifen. Er ist kostengünstig und vermag unzureichende betriebliche Kapazitäten oder fehlende örtliche Angebote im außerbetrieblichen Bereich auszugleichen.⁸⁷⁵

⁸⁷² Vgl. KMK 2013, S. 174.

⁸⁷³ Vgl. § 12 Abs. 1 und § 18 des Fernunterrichtsschutzgesetzes.

⁸⁷⁴ Vgl. Wennemann 1999, S. 147.

⁸⁷⁵ Vgl. CEDEFOP 1994, S. 72.

Statistische Angaben des Fernlernens

Erhebungen zum Fernlernen haben eine lange Tradition. Seit 1984 wird die Fernunterrichtsstatistik jährlich freiwillig bei Anbietern erhoben. Die Erhebung wurde zunächst vom Statistischen Bundesamt und später von dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) durchgeführt. Seit 2009 ist der Fachverband „Forum Distance-Learning“ (FDL) für die Fernunterrichtsstatistik verantwortlich. Neben den Erhebungsergebnissen des FDL kann das Datenmaterial der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) und des Gemeinnützigen Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) herangezogen werden.⁸⁷⁶

(1) Fernlehrinstitute und Fernlehrgänge 2013/2014

Zum Stichtag 01.08.2013/01.09.2014 waren bei der ZFU 400/412 Fernlehrinstitute und 3.076/3.218 zulassungspflichtige Fernlehrgänge registriert. Davon wurden 265/276 (8,6 %/8,6 %: Verfasserin) den „Hobbylehrgängen“ zugeordnet. Von den 3.076/3.218 Fernlehrgängen bereiteten 1.984 (64,5 %)/2.018 (62,7 %) auf eine Abschlussprüfung vor. 67,2 %/56,7 % der Fernlehrgänge könnten ein Teilnahmezertifikat des Anbieters erwerben; 20,5 %/19,9 % der Angebote bereiteten auf eine öffentlich-rechtliche Prüfung, 11,5 %/10,2 % auf eine allgemeinbildende Schul- bzw. eine Fachschulprüfung, die weiteren 0,8 %/1,3 % auf eine verbandinterne Prüfung. Die Laufzeit der einzelnen Lehrgänge ist sehr unterschiedlich: 29,5 %/28,5 % dauerten bis zu 6 Monaten, 37,5 %/36,7 % zwischen 6 und 12 Monaten, 23,9 %/23,4 % zwischen 12 und 24 Monaten und 8,7 %/8,8 % länger als 24 Monate.⁸⁷⁷

(2) Fernunterrichtsstatistik 2012/2013

Im Rahmen der FDL-Erhebung 2012/2013 wurden 352/383 Fernlehrinstitute angeschrieben, von denen sich 105 (29,8 %)/84 (21,9 %) Institute mit insgesamt 172.353⁸⁷⁸/177.342 Teilnehmenden (Frauen: 52,2 %/52,5 %) an der Befragung beteiligten. Im Jahr 2012 war der größte Teil der angeschriebenen Fernlehrinstitute (310 bzw. 88,1 %) relativ spezialisiert und bot weniger als 11 Lehrgänge an (Tab. 7.7-1). Knapp 30 % der beteiligten Fernlehrinstitute gab an, dass sie im Jahr 2012 gar keine Teilnehmender hatten (Tab. 7.7-2). Die größte Altersgruppe der Teilnehmenden ist seit Jahren die Fernlernenden zwischen 25 und 29 bzw. 26 und 30 Jahre alt (Tab. 7.7-3). Hinsichtlich der Lehrgangsinhalte wurden der Themenbereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ seit langem am häufigsten besucht (Tab. 7.7-4).

Tabelle 7.7-1: Die angeschriebenen Fernlehrinstitute nach angebotener Lehrgangszahl 2012

Anzahl der angebotenen Lehrgänge	angeschriebene Fernlehrinstitute	
	absolut	%
● Lehrgangszahl < 11	310	88,1
● 12 ≤ Lehrgangszahl < 2	17	4,8
● 21 ≤ Lehrgangszahl < 50	17	4,8
● 51 ≤ Lehrgangszahl < 100	3	0,9
● 100 ≤ Lehrgangszahl	5	1,4
	352 (in gesamt)	100,0 (insgesamt)

Quelle: BIBB 2014, S. 334

(Fortsetzung)

⁸⁷⁶ Vgl. BIBB 2013, S. 339 und BIBB 2014, S. 333.

⁸⁷⁷ Vgl. BIBB 2014, S. 333ff. und BIBB 2015, S. 344f.

⁸⁷⁸ Zusätzlich zu den erhobenen Daten ergänzt der FDL die Teilnahmezahlen um Schätzungen, die auf seiner Branchenkenntnis und seinem Marktüberblick basieren. Für das Jahr 2012 wurden weitere 68.400 Teilnehmende geschätzt und kam somit auf insgesamt 240.753 Teilnahmen an staatlich zugelassenen Fernlehrgängen im Jahr 2012 (vgl. BIBB 2014, S. 334).

7 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Tabelle 7.7-2: Die beteiligten Fernlehrinstitute nach Teilnehmerzahl 2012

Anzahl der Teilnehmenden	beteiligte Fernlehrinstitute	
	absolut	% ¹
● Teilnehmerzahl = 0	31	29,52
● 1 ≤ Teilnehmerzahl ≤ 10	6	5,71
● 11 ≤ Teilnehmerzahl ≤ 100	23	21,90
● 101 ≤ Teilnehmerzahl ≤ 1.000	24	22,86
● 1.001 ≤ Teilnehmerzahl ≤ 5.000	12	11,43
● 5.000 < Teilnehmerzahl	9	8,57
insgesamt	105	100,00

¹ Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BIBB 2014, S. 334

Tabelle 7.7-3: Teilnehmende an Fernlehrgängen nach Altersgruppen 2007-2013

2007-2009				2010-2013				
Alter ¹	2007 ²	2008 ³	2009 ⁴	Alter ¹	2010 ⁵	2011 ⁶	2012 ⁷	2013 ⁸
	%				%			
● T. ⁹ < 20 Jahre	4,2	3,7	4,0	● T. ⁹ ≤ 20 Jahre	3,5	3,8	3,7	k. A.
● 20-24 Jahre	17,8	19,0	17,5	● 21-25 Jahre	67,6	17,1	16,9	65,7
● 25-29 Jahre	20,9	23,0	21,5	● 26-30 Jahre		21,2	20,9	
● 30-34 Jahre	14,5	16,3	14,8	● 31-35 Jahre		16,1	16,1	
● 35-39 Jahre	14,3	13,6	11,2	● 36-40 Jahre		11,4	11,3	
● 40-49 Jahre	14,9	16,8	15,4	● 41-50 Jahre	23,1	17,7	16,8	17,6
● 50 Jahre ≤ T. ⁹	5,0	5,2	5,0	● 51 Jahre ≤ T. ⁹		6,8	6,7	7,7
● A. u. ¹⁰	8,4	2,4	10,6	● A. u. ¹⁰	5,8 ¹¹	5,9	7,6	k. A.
insgesamt	100,0	100,0	100,0	insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Die Klassifizierung der Altersklasse ab 2010 hat wenigen Unterschied mit der bis zum Jahr 2009.

⁹ T. Teilnehmende; ¹⁰: A. u.: Alter unbekannt; ¹¹ Die Prozentzahl wurde von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ² BIBB 2009, S. 273; ³ BIBB 2010, S. 317; ⁴ BIBB 2011, S. 341; ⁵ BIBB 2012, S.334; ⁶ BIBB 2013, S. 341; ⁷ BIBB 2014, S. 334; ⁸ BIBB 2015, S. 344

Tabelle 7.7-4: Teilnahme an nicht akademischen Fernlehrgängen nach Themenbereichen

Themenbereiche	%						
	1983 ¹	1990 ¹	2000 ¹	2006 ¹	2011 ²	2012 ¹	2013 ³
● Wirtschaft und kaufmännische Praxis	32,0	35,0	29,0	25,0	27,3	27,5	26,6
● allgemeinbildende Schulabschlüsse	-	-	13,0	17,5	15,9	15,5	14,2
● Betriebswirt, Techniker, Übersetzer	22,0	22,0	7,0	9,0	12,5	13,7	13,9
● Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	9,0	8,5	10,	14,5	16,8	12,8	10,0
● EDV-Lehrgänge	k. A.	k. A.	6,5	7,0	7,4	8,2	8,0
● Pädagogik, Psychologie	2,0	2,5	10,5	7,5	5,9	7,8	k. A.
● Mathematik, Naturwissenschaften, Technik	13,5	13,0	13,0	6,0	5,0	6,0	k. A.
● Sprachen	17,0	14,5	4,5	9,0	6,0	5,8	5,3
● Sonstige	4,5	4,5	6,0	4,5	3,2	2,7	k. A.
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ¹ BIBB 2014, S. 335; ² BIBB 2013, S. 341; ³ BIBB 2015, S. 345

(2) Sonstige Träger⁸⁷⁹

Als sonstige Träger werden die Träger bzw. Einrichtungen bezeichnet, die zu keinem der oben erwähnten Träger gerechnet werden können. Zu nennen wären vor allem die staatlichen Einrichtungen zur Fort- und Weiterbildung der im öffentlichen Dienst beschäftigten Berufsgruppen der Lehrer, Richter und des höheren Verwaltungsdienstes, wie die Institute für Lehrerfortbildung der Bundesländer (s. u.), die Deutsche Richterakademie (s. u.), die Bundeswehrfachschulen (s. u.) usw., die sich auf dem Gebiet der außeruniversitären, berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung einen Namen gemacht haben. Hierunter fallen aber auch die Weiterbildungseinrichtungen von Parteien, Vereinen und Verbänden aller Art, wie Berufsverbänden, Berufsgenossenschaften, Technischen Akademien (s. u.) usw. sowie solche Einrichtungen, die unterschiedliche Trägerschaften haben, wie Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien (VWA/BA) (s. u.), das Berufsförderungszentrum Essen e. V. (s. u.), Berufsförderungswerke (s. u.), Berufsbildungszentren (s. u.) usw.

Institute für Lehrerfortbildung der Bundesländer

Sie umfassen (1) Institutionen für Lehrerfortbildung der Bundesländer, (2) weitere Bundesinstitute mit Fortbildungsangeboten für Lehrkräfte, und zwar die Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel, die Bundeszentrale für politische Bildung Bonn, das Goethe-Institut und das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) sowie (3) Fortbildungsinstitute in kommunaler oder nichtstaatlicher Trägerschaft.⁸⁸⁰

Deutsche Richterakademie

Die Deutsche Richterakademie dient mit ihren Tagungsstätten in Trier und Wustrau der überregionalen Fortbildung der Richter aller Zweige der Gerichtsbarkeit sowie der Staatsanwälte. Sie wird vom Bund und den Ländern gemeinsam getragen und finanziert. Sie bietet jährlich zahlreiche Tagungen und Kurse an.⁸⁸¹

Bundeswehrfachschulen

Bundeswehrfachschulen sind bundeseigene Bildungseinrichtungen des Zweiten Bildungsweges. Sie bieten den Zeitsoldaten mit einer Verpflichtungszeit von mindestens vier Jahren sowie BO 41 (Berufsoffiziere im fliegerischen Dienst mit besonderer Altersgrenze) während und nach der Wehrdienstzeit die Möglichkeit, schulische Bildung nachzuholen bzw. sich beruflich auszubilden. Bundeswehrfachschulen befinden sich in Berlin, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Kassel, Koblenz, Köln, München, Naumburg und Würzburg.⁸⁸²

(Fortsetzung)

⁸⁷⁹ Vgl. Münk/Lipsmeier 1997, S. 36; Nuissl/Pehl 2000, S. 23; Voigt 1986, S. 49f.; Weiss 1994, S. 97f. und Wennemann 1999, S. 147.

⁸⁸⁰ Vgl. Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung e. V.: <http://www.lehrerinnenfortbildung.de/cms/> (24.02.2014) → Links: Institute.

⁸⁸¹ Vgl. <http://www.deutsche-richterakademie.de/> (24.02.2014) → Wir über uns und ebenfalls → Jahresprogramm → Jahresprogramm 2014.

⁸⁸² Vgl. Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr: <http://www.terrww.bundeswehr.de/> (25.02.2014) → Ausbildung & Karriere → Aus- und Fortbildung → Bundeswehrfachschulen (Stand: 05.12.2013).

(Fortsetzung)

Technische Akademien

Es handelt sich um Institutionen, die gemäß ihrer Bezeichnung ursprünglich ausschließlich die Aufgabe der technischen Weiterbildung wahrgenommen haben. Heute gehört zu ihrem Aufgabenfeld auch die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Arbeitskompetenz, Gesundheit, Sozialwesen, Sprachen usw. Die Technischen Akademien haben zumeist den Charakter gemeinnütziger Vereine, deren Mitglieder Firmen, Kommunen, Vereine und Privatpersonen sind.⁸⁸³ Beispielsweise umfassen die Weiterbildungsangebote in Esslingen u. a. Seminare in 8 Fachbereichen, 5 berufsbegleitende Lehrgänge mit Zertifikat und 9 berufsbegleitende Studiengänge.⁸⁸⁴

Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien

Weiterbildungsziel der VWA ist es, für Führungsaufgaben im öffentlichen Dienst oder in der Wirtschaft zu qualifizieren. Dazu wird Angehörigen des gehobenen Dienstes der Verwaltung wie des mittleren Managements der Wirtschaft eine „hochschulmäßige“ Fortbildung angeboten.⁸⁸⁵ Träger der Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien sind in der Regel Industrie- und Handelskammern, Unternehmensverbände, Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, zum Teil Länder, vereinzelt auch private Unternehmen und Verbände; in jedem Fall ist die Trägerschaft einer Akademie auf öffentlich-rechtliche und/oder gemeinnützige Einrichtungen zurückzuführen. Das erste Angebot einer solchen Akademie waren die im Jahr 1907 von der Stadt Essen und der IHK zu Essen für Kaufleute durchgeführten „Akademische Kurse für Handelswissenschaften und Allgemeine Fortbildung“. Weitere Gründungen erfolgten deutschlandweit. 1950 wurde der Bundesverband Deutscher Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien e. V. (VWA) gegründet. Heute gibt es über 100 Standorte von VWA.⁸⁸⁶

Berufsförderungszentrum Essen e. V.

Das Berufsförderungszentrum Essen e. V. war eine Gemeinschaftsgründung im Jahr 1968 von zwölf Trägermitgliedern, und zwar des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit), der Stadt Essen, der Industrie- und Handelskammer zu Essen, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Bistums Essen, des evangelischen Kirchenkreises Essen, der Handwerkskammer Düsseldorf, der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie und der Deutschen Angestelltengewerkschaft.⁸⁸⁷

Das Bfz-Essen e. V. hat einen gesellschaftsrechtlichen Formwechsel nach dem Umwandlungsgesetz zur GmbH vorgenommen. Damit wurde das Bfz-Essen e. V. Berufsförderungszentrum zur Bfz-Essen GmbH. Es ist damit in den Konzern der Stadt Essen eingebunden, da sein alleiniger Gesellschafter, die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG), eine 100 %ige Tochter der Stadt Essen ist.⁸⁸⁸ Sie bietet zahlreiche Kurse an, und zwar Fortbildungskurse mit bzw. ohne Kammer-Berufsabschluss, berufsbegleitende Seminare, Fernkurse usw.⁸⁸⁹

(Fortsetzung)

⁸⁸³ Vgl. Münch 1994, S. 70f.; Webseiten der Technischen Akademien und Technische Akademie Esslingen: <http://www.tae.de/> (25.02.2014).

⁸⁸⁴ Vgl. Technische Akademie Esslingen (25.02.2014).

⁸⁸⁵ Vgl. Wittpoth 2003, S. 144ff.

⁸⁸⁶ Vgl. VWA: <http://www.vwa.de/start/> (25.02.2014) → Bundesverband → Mitgliedsakademien. Die Weiterbildungsangebote siehe VWA (25.02.2014) → Studienorte VWA/BA → gewünschter Studienort.

⁸⁸⁷ Vgl. Voigt 1986, S. 50 und Bfz-Essen GmbH: <http://www.bfz-essen.de/> (25.02.2014) → wir über uns → von der Modelleinrichtung zum modernen Bildungsdienstleister.

⁸⁸⁸ Vgl. Bfz-Essen GmbH (08.09.2009) → Bfz-Essen jetzt GmbH; Bfz-Essen GmbH (28.09.2014) → Wir über uns → Unser Organigramm → Konkrete Geschäftsfelder und Zielgruppen der Bfz-Essen GmbH.

⁸⁸⁹ Vgl. Bfz-Essen GmbH (25.02.2014) → Downloads (Unsere Angebote zum Ausdrucken) → Jahresbildungsprogramm (Weiterbildungskompass 2014/2015).

(Fortsetzung)

Berufsförderungswerke

Berufsförderungswerke (BFW) sind Bildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Sie bieten gemäß § 35 Abs. 1 SGB IX Erwachsenen, die aufgrund einer Behinderung ihren Beruf nicht mehr ausüben können, Fortbildung und Umschulung, um ihre Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Träger der Berufsförderungswerke sind in der Regel gemeinnützige Vereine oder Stiftungen, aber auch Kapitalgesellschaften oder die öffentliche Hand.⁸⁹⁰ In der Arbeitsgemeinschaft „Die Deutschen Berufsförderungswerke“ sind die 28 Berufsbildungswerke des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geschaffenen Netzplans organisiert. Diese haben sich am 08.01.2010 zu einem e. V. zusammengeschlossen. Die 28 Berufsförderungswerke bieten zahlreiche Qualifizierungsangebote mit verschiedenen Abschlüssen an, von der Berufsausbildung mit einem Kammerabschluss über kurzzeitige Qualifizierungen mit Verbands- bzw. Firmen-Zertifikat und Berufsförderung-Zertifikat bis hin zum Fachschulabschluss und FH-Diplom, u. a. in kaufmännischen und Verwaltungsberufen, in gewerblichen Berufen, in den IT-Berufen, in der Medien- und Druckindustrie, im Garten- und Landschaftsbau sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.⁸⁹¹

Berufsbildungszentren

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffs „Berufsbildungszentrum“. Trotz der unterschiedlichen Organisationsgebilde haben die Berufsbildungszentren jedoch einige zentrale Merkmale gemeinsam: Ihr wichtigstes organisatorisches Kennzeichen liegt darin, dass sie Bündelungen verschiedener Berufsbildungsmaßnahmen sind. Sie sind zunächst schulische Einrichtungen, dann aber auch „überbetriebliche Bildungszentren“. Sie können demgemäß auch völlig unterschiedliche Trägerschaften haben, beispielsweise den Staat (Gemeinden, Gemeindezweckverbände, Land), aber auch privatwirtschaftliche Träger (z. B. Handwerkskammern oder mehrere privatwirtschaftliche Träger gleichzeitig).⁸⁹²

⁸⁹⁰ Vgl. Wennemann 1999, S. 148.

⁸⁹¹ Vgl. Die Deutschen Berufsförderungswerke: <http://www.arge-bfw.de/> (25.02.2014) → Qualifizierung → Übersicht der Qualifizierungsangebote (Ausgabe 2014) und BMAS 2010.

⁸⁹² Vgl. Münk/Lipsmeier 1997, S. 81.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung hat seit den 1980er Jahren in Deutschland eine stetig wachsende Bedeutung gewonnen und sich zu einem wichtigen Bildungsbereich und bedeutenden wirtschaftlichen Faktor entwickelt; dies wird u. a. durch den hohen Ressourcenaufwand deutlich. Die klassischen Ressourcen zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sind Geld und Zeit (Tab. 8-1).⁸⁹³ Die Fragen „Wer trägt die Kosten – Staat, Betriebe oder Privatpersonen?“ und „Wie hoch will/kann die Einzelperson bzw. der Betrieb die Finanzierungslast tragen?“ entscheiden über den individuellen Zugang und betrieblichen Durchführungswillen zur beruflichen Weiterbildung. Um die Finanzierungsfrage im Bereich der beruflichen Weiterbildung aufzuzeigen, werden drei Dimensionen der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung dargestellt: die rechtlichen Grundlagen, die Finanzierungsstruktur und die Finanzierungsmodelle.

Tabelle 8-1: Ressourcenaufwand für berufliche Weiterbildung

Geldaufwand	Zeitaufwand
● Lehrgangsgebühren	● Kurszeiten
● Lehrmittelkosten	● Prüfungszeiten
● Prüfungsgebühren	● Fahrzeiten
● Fahrkosten	● Arbeitszeitverkürzung
● Freistellungskosten	● Ü berstundenverzicht
● Kinderbetreuungskosten	● Vor- und Nachbereitungszeiten

Quelle: Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 4

8.1 Rechtliche Grundlagen

Die Finanzströme in der beruflichen Weiterbildung werden durch unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen kanalisiert. Bisher gibt es kein Bundesrahmengesetz zur Finanzierung der (beruflichen) Weiterbildung, sondern vielmehr regeln verschiedene Gesetze auf Bundes- und Länderebene jeweils Teilbereiche. Dabei werden Fragen der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene vor allem über das Arbeits- und Wirtschaftsrecht, auf Länderebene über das Recht des Bildungswesens geregelt (s. Tab. 2-1). Hinzu kommt, dass die Aus- und Weiterbildung immer stärker von der Europäischen Union beeinflusst werden.⁸⁹⁴ Außerdem wurden in den letzten Jahren immer mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, welche auch

⁸⁹³ Die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens erweitert den Finanzierungsbegriff über Geldressourcen hinaus auf die „Herstellung der Verfügbarkeit (Macht) über Ressourcen“. Ihrer Meinung nach können vier Gruppen von Ressourcen unterteilt werden: materielle bzw. monetäre Ressourcen, Zeitressourcen, psychische Ressourcen und institutionelle Ressourcen (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 122ff.).

⁸⁹⁴ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 21.

die Kosten und die Zeit der Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten regeln.

8.1.1 EU-Recht

In § 14 der Charta der Europäischen Union ist das Recht auf Bildung enthalten: „Jede Person hat das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung“. Die EU hat jedoch keine inhaltliche Gestaltungskompetenz in Bezug auf die Mitgliedsländer, sie darf Bildung lediglich fördern. Gleichwohl beeinflusst sie durch ihre Förderpolitik immer stärker die Aus- und Weiterbildung.⁸⁹⁵

8.1.2 Bundesrecht

Neben den in Kapitel 2 dieses Teils dargestellten Gesetzen gibt es weitere wesentliche Gesetze auf Bundesebene, welche mit der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung im engen Zusammenhang stehen: das Sozialgesetzbuch I, das Sozialgesetzbuch III, das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz und das Einkommensteuergesetz.

8.1.2.1 Sozialgesetzbuch I

Das Sozialgesetzbuch (SGB) regelt die Aufgaben des Sozialversicherungsrechts. Eine Säule der sozialen Sicherung stellt die Arbeitsförderung dar.⁸⁹⁶ In § 3 Abs. 2 SGB I⁸⁹⁷ wird dem Bürger ein soziales Recht⁸⁹⁸ auf die individuelle Förderung seiner beruflichen Weiterbildung eingeräumt:

„Wer am Arbeitsleben teilnimmt oder teilnehmen will, hat ein Recht auf

1. Beratung bei der Wahl des Bildungswegs und des Berufs,
2. individuelle Förderung seiner beruflichen Weiterbildung,
3. Hilfe zur Erlangung und Erhaltung eines angemessenen Arbeitsplatzes und
4. wirtschaftliche Sicherung bei Arbeitslosigkeit und bei Zahlungsunfähigkeit des

⁸⁹⁵ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 58f. und Schiersmann 2007, S. 206f. In den letzten Jahren sind die Anteile der EU an der Weiterbildungsförderung erheblich gewachsen (vgl. Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 22).

⁸⁹⁶ Vgl. Nessau 2007, S. 2 und Schiersmann 2007, S. 209.

⁸⁹⁷ Vgl. Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 18.12.2014 I 2325: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_1/gesamt.pdf (16.05.2015).

⁸⁹⁸ „Soziales Recht“ bedeutet nicht, dass man einen allgemeinen Anspruch auf berufliche Weiterbildung geltend machen könnte. In § 2 Abs. 1 wird klargestellt, dass aus einem derartigen sozialen Recht Ansprüche nur insoweit abgeleitet werden können, als diese in den besonderen Teilen des SGB im Einzelnen bestimmt sind (vgl. Schiersmann 2007, S. 209; § 2 Abs. 1 SGB I und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 60).

Arbeitgebers.“

8.1.2.2 Sozialgesetzbuch II

Das Sozialgesetzbuch II⁸⁹⁹ (SGB II) regelt die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Die Leistungen der Grundsicherung umfassen zwei Arten, und zwar die Leistungen zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit vor allem durch Eingliederung in Arbeit und die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (§ 1 Abs. 3 SGB II). Zur Eingliederung in Arbeit kann die Agentur für Arbeit Leistungen des dritten Kapitels des SGB III (§§ 29-135: Aktive Arbeitsförderung) erbringen, u. a. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81-87 und Leistungen nach den §§ 131a (Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen) und 131b (Weiterbildungsförderung in der Altenpflege) (§ 16 Abs. 1 SGB II).

8.1.2.3 Sozialgesetzbuch III

Von besonderer Bedeutung für die beruflichen Weiterbildung ist die Förderung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen des Sozialgesetzbuchs III (SGB III). Mit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsreformgesetzes (AFRG) von 1997 wurde das von 1969-1997 existierende Arbeitsförderungsgesetz (AFG) abgelöst; die Vorschriften des AFG wurden im Wesentlichen übernommen.⁹⁰⁰ Das AFRG wurde am 01.01.1998 als Drittes Buch (SGB III) in das Sozialgesetzbuch eingegliedert.⁹⁰¹ Durch das SGB III (1998) vollzog sich eine weitere Fokussierung auf die Weiterbildung als Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die ausgerichtet ist auf Strukturwandel und Arbeitsmarktveränderung, verbunden mit einem Wandel der beruflichen Qualifikationen.⁹⁰²

⁸⁹⁹ Vgl. Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Artikel I des Gesetzes vom 24.12.2003, BGBl. I S. 2954), zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 22.12.2014 I 2411: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_2/gesamt.pdf (16.05.2015).

⁹⁰⁰ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 60; Nagel 2013, (1.0) S. 23f. und Schiersmann 2007, S. 210.

⁹⁰¹ Vgl. Niesel 1998, S. V.

⁹⁰² Vgl. Arnold/Schüßler 2002, S. 121 und Keim, 1998, S. 4. Gemäß dem SGB III (06.04.1998 [BGBl. I S. 688]) richtete sich die Arbeitsförderung vor allem an die Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Der Einsatz der Arbeitsförderungsleistungen, u. a. Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten, Förderung der beruflichen Weiterbildung und berufliche Eingliederung der Behinderte, soll den Zielen der Bundesregierung entsprechen. Außerdem wurde die besondere Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingefordert (vgl. Dobischat 1999a, S. 17; Niesel 1998, S. 1ff. und §§ 1 u. 2 SGB III [06.04.1998]).

Mit der Verabschiedung des sogenannten Job-AQTIV-Gesetzes vom 10.12.2001 wurde das SGB III umfangreich geändert. Als gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen nennt § 1 Abs. 1 Satz 1 SGB III die Erreichung eines hohen Beschäftigungsstandes und die kontinuierliche Verbesserung der Beschäftigungsstruktur. Ziel der Leistungen der Arbeitsförderung ist es, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden und die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen (Satz 2).⁹⁰³ Neben den Zielen wurde das Arbeitsförderungsrecht durchgreifend reformiert. Außerdem soll die Vermittlungspraxis der Arbeitsämter verbessert werden: Die Arbeitsvermittlung und Beratung der Arbeitsämter sollten vorbeugend vor Eintritt von Arbeitslosigkeit, d. h. bereits nach der Kündigung, unternommen werden.⁹⁰⁴ Für die berufliche Weiterbildung wurden zusätzliche Anreize eingeführt⁹⁰⁵ (§§ 229-234, 235c und 417 SGB III: s. Job-AQTIV-Gesetz).

⁹⁰³ Vgl. Niesel 2002, S. V u. 1f.

⁹⁰⁴ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 23; Nagel 2013, (1.0) S. 24 und Niesel 2002, S. V.

⁹⁰⁵ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 23.

Job-AQTIV-Gesetz

Am 01.01.2002 trat das Job-AQTIV-Gesetz (Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente) als Novelle zum SGB III und zu angrenzenden Gesetzen in Kraft.⁹⁰⁶ Durch den am 01.04.2012 in Kraft getretene „Artikel 2 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ gibt es keine Vorschriften vom „Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ mehr.⁹⁰⁷

Durch das Job-AQTIV-Gesetz werden manche mit der beruflichen Weiterbildung bezogenen Artikel des SGB III neu gefasst bzw. eingefügt:

- der inhaltlich neu gefasste dritte Unterabschnitt des ersten Abschnitts vom fünften Kapitel (§§ 229-234) „Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Vertretung“ ersetzt die bisherigen Regelungen zum Eingliederungsvertrag⁹⁰⁸,
- der bisherige § 417 SGB III ist aufgehoben worden und völlig neu gefasst⁹⁰⁹ und
- der § 235c SGB III (Förderung der beruflichen Weiterbildung) wird eingefügt.

Mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Vertretung bzw. der Job-Rotation (§§ 229-234 SGB III) können Arbeitgeber, die einem beschäftigten Arbeitnehmer die Teilnahme an einer notwendigen beruflichen Weiterbildung ermöglichen und für diese Zeit vertretungsweise einen Arbeitslosen einstellen, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt dieses Vertreters bekommen.⁹¹⁰ Diese Förderung fiel durch das am 01.01.2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“⁹¹¹ weg, weil sie die Erwartungen zur Entlastung des Arbeitsmarkts nicht erfüllte. Die Bereitschaft von Arbeitgebern, einen Arbeitslosen für die Zeit der Weiterbildung eines Arbeitnehmers einzustellen, war sehr gering ausgeprägt. Die durch Weiterbildung entstehenden leeren Stellen wurden vorrangig durch betriebseigenes Personal gedeckt. Solche Förderungen gab es in den Jahren 2002 bis 2007 insgesamt nur in rund 6.300 Fällen. Im Hinblick auf die insgesamt bescheidenen arbeitsmarktlichen Erfolge und den hohen Verwaltungsaufwand hatte die Bundesagentur für Arbeit vorgeschlagen, die Förderung zur Job-Rotation zu streichen.⁹¹²

(Fortsetzung)

⁹⁰⁶ Das Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001 umfasst 10 Artikel (vgl. BGBl. 2001 I S. 3443). Der Artikel 1 regelt „Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“. Bei diesem Gesetz steht AQTIV für **A**ktivieren, **Q**ualifizieren, **T**rainieren, **I**nvestieren und **V**ermitteln (vgl. BMBF 2002, S. 2).

⁹⁰⁷ Vgl. Artikel 2 Nr. 100 (Die §§ 434, 434a, 434c bis 434e, ... werden aufgehoben. Der § 434d war nämlich das „Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“) des „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ vom 20.12.2011 BGBl. I S. 2854.

⁹⁰⁸ Nach der Gesetzesbegründung der neuen Fassung werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gesteigert werden, ihre Beschäftigten weiterzubilden. Zum anderen sollen die Reintegrationschancen von Arbeitslosen verbessert werden (vgl. Niesel 2002, S. 883).

⁹⁰⁹ Vgl. Niesel 2002, S. 1299.

⁹¹⁰ Vgl. § 1 Nr. 67 Job-AQTIV-Gesetz; BMBF 2002, S. 4; Niesel 2002, S. 882ff. und Schiersmann 2007, S. 211.

⁹¹¹ Vgl. „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ (ArbMINAG) v. 21.12.2008 BGBl. I S. 2917 (Nr. 64), 2009 I S. 23, zuletzt geändert durch Artikel 2a G. v. 15.07.2009 BGBl. I S. 1939, Geltung ab 01.01.2009: <http://www.buzer.de/gesetz/8556/index.htm> (04.05.2012).

⁹¹² Vgl. „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (in der Fassung des vom Bundestag am 05.12.2008 beschlossenen Gesetzes)“ – Überblick über die wichtigsten Neuregelungen: http://www.gib.nrw.de/service/downloads/SGB_II_081216_Arbeitsmarktinstrumente_Ueberblick.pdf (11.03.2011), S. 9. Dieses Dokument beinhaltet die Neuregelungen im SGB III und die im SGB II; die in der Webseite-Adresse getauchte „SGB II“ wäre nicht falsch gedruckt.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Der völlig neu gefasste § 417 SGB III regelt die „Förderung beschäftigter Arbeitnehmer“. Gemäß Abs. 1 können Arbeitnehmer bei Teilnahme an einer anerkannten Weiterbildungsmaßnahme durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, „wenn

1. sie bei Beginn der Teilnahme das 50. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt haben,
3. der Betrieb, dem sie angehören, nicht mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird und Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen und
5. die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2005 begonnen hat“.

Der Abs. 2 ermöglicht eine Zuschussbewährung an von Arbeitslosigkeit bedrohte Maßnahmeteilnehmer: „Nimmt ein von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahme oder an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die für die Weiterbildungsförderung anerkannt ist, teil, kann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt an den Arbeitgeber erbracht werden, wenn die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2005 begonnen hat“.⁹¹³

Vor der Aufhebung des § 417 SGB III durch den am 01.04.2012 in Kraft getretene „Artikel 2 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wurde der Artikel viele Mal geändert. Durch den „Artikel 3 Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ vom 19.04.2007 wurde das Teilnehmeralter vom 50. zum 45. Lebensjahr und die Betriebsgröße von bis zu 100 um bis zu 250 Beschäftigte erweitert.⁹¹⁴

Um zusätzliche Anreize zur Nachqualifizierung ungelernter bzw. gering qualifizierter Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zu schaffen, wurde eine neue Vorschrift – der Artikel 235c – verfasst. Gemäß § 235c SGB III „können Arbeitgeber für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern, bei denen die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird“ (Abs. 1).⁹¹⁵ Der Artikel wurde durch „Artikel 2 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ vom 20.12.2011 aufgehoben.⁹¹⁶

⁹¹³ Vgl. § 1 Nr. 114 Job-AQTIV-Gesetz und Niesel 2002, S. 1298ff.

⁹¹⁴ Vgl. Artikel 2 Nr. 90 (Die § 417, ... werden aufgehoben) des „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ vom 20.12.2011 und Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (AltBeschVerbG) vom 19.04.2007 BGBl. I S. 538: <http://www.buzer.de/gesetz/7680/index.htm> (04.05.2012).

⁹¹⁵ Vgl. § 1 Nr. 72 Job-AQTIV-Gesetz; BMBF 2002, S. 3f.; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 60; Faulstich/Trumann 2009, (2.0) S. 22; Niesel 2002, S. 895f. und Schiersmann 2007, S. 211. Im Fall des Abs. 2 § 417 und des Abs. 1 § 235c „kann der Zuschuss bis zur Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Zeiten ohne Arbeitsleistung während der Teilnahme an der Maßnahme errechnet“ (s. § 417 Abs. 2 und § 235c Abs. 2 SGB III).

⁹¹⁶ Vgl. Änderungen an Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III): <http://www.buzer.de/gesetz/6003/al32968-0.htm> (04.05.2012).

Durch die sogenannten Hartz-Gesetze, die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, wurde das SGB III weitreichend geändert. Durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I) vom 23.12.2002, das am 01.01.2003 in Kraft trat, wurde die Finanzierung beruflicher Weiterbildung auf ein „Gutschein-System“⁹¹⁷ umgestellt und durch die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWA), die am 01.07.2004 in Kraft trat, wurde das Verfahren der Qualitätssicherung auf „fachkundige Stellen“ übertragen. Besonders im sechsten Abschnitt des vierten Kapitels⁹¹⁸ wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung in den §§ 77-83 (Weiterbildungskosten) und §§ 84-86 (Anforderungen an Träger und Maßnahmen hinsichtlich der Qualität) neu geordnet.⁹¹⁹ Mit der Verabschiedung des „Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz III) vom 23.12.2003, das am 01.01.2004 in Kraft trat, wurde das Organisationsrecht der BA durch die neu gefassten §§ 367-396 umgestaltet. Außerdem wurde die Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt) in die Bundesagentur für Arbeit (Agentur für Arbeit) umbenannt.⁹²⁰ Durch das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz IV) vom 24.12.2003 wurde die Arbeitslosenhilfe am 01.01.2005 abgeschafft und durch das Arbeitslosengeld II ersetzt. Die Voraussetzungen dazu wurden im neuen SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) festgelegt, das am 01.01.2005 in wesentlichen Teilen in Kraft trat.⁹²¹ Nach den Bestimmungen hat die Agentur für Arbeit die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bei der Leistungsbringung zur Eingliederung von Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt zu beachten (§ 3 Abs. 1 SGB II)⁹²²; die Auswahl von Ermessensleistungen ist u. a. auf die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts abzustellen (§ 7 SGB III vom 09.12.2004 [BGBl. I S. 3242]). Deshalb werden Langzeitarbeitslose mit dem In-

⁹¹⁷ Ab Anfang Januar 2003 konnte der Bildungsgutschein von den Agenturen genutzt werden, seit 01.03.2003 ist er verbindlich (vgl. Kohsiek 2003, S. 212).

⁹¹⁸ Das vierte Kapitel (§§ 45-216b) regelte die (Arbeitsförderungs-)„Leistungen an Arbeitnehmer“ und umfasste zehn Abschnitte: erster Abschnitt – Unterstützung der Beratung und Vermittlung (§§ 45-47), zweiter Abschnitt – Verbesserung der Eingliederungsaussichten (§§ 48-52), dritter Abschnitt – Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung (§§ 53-56), vierter Abschnitt – Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit (§§ 57-58), fünfter Abschnitt – Förderung der Berufsausbildung (§§ 59-76a), sechster Abschnitt – Förderung der beruflichen Weiterbildung (§§ 77-86; §§ 87-96 [weggefallen]), siebter Abschnitt – Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (§§ 97-115), achter Abschnitt – Entgeltersatzleistungen (§§ 116-208), neunter Abschnitt – Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft (§§ 209-216), zehnter Abschnitt – Transferleistungen (§§ 216a-216b) (vgl. Niesel 2002, S. XXXI-XXXIII und Niesel 2005, S. XXXVI-XL).

⁹¹⁹ Vgl. Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) vom 23.12.2002 (BGBl. I 4607): <http://www.hartz-iv-iii-ii-i.de/hartz-i.html> (16.03.2011); Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 23; Niesel 2005, S. V.

⁹²⁰ Vgl. Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) vom 23.12.2003 (BGBl. I 2848): <http://www.hartz-iv-iii-ii-i.de/hartz-iii.html> (16.03.2011) und Niesel 2005, S. V.

⁹²¹ Vgl. Niesel 2005, S. Vf.

⁹²² Vgl. Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) vom 24.12.2003 (BGBl. I 2954): <http://www.hartz-iv-iii-ii-i.de/hartz-iv.html> (16.03.2011).

krafttreten des Hartz IV aus der Weiterbildungsförderung weitgehend ausgeschlossen, weil sich die Vergabe der Bildungsgutscheine in erster Linie an der Wahrscheinlichkeit individueller Beschäftigungseingliederung orientiert.⁹²³

Durch Artikel 1 „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“⁹²⁴ (ArbMINAG) vom 21.12.2008, das am 01.01.2009 in Kraft trat, wurde das SGB III stark geändert. Die Änderungen konzentrieren sich auf der einen Seite auf die Stärkung und Flexibilisierung der Arbeitsvermittlung (§ 45 SGB III). Hier wurde ein individuelles Vermittlungsbudget eingeführt. Im Vermittlungsbudget werden Leistungen zusammengefasst, die bis dahin in Einzelschriften geregelt waren. Statt der vormals genauen Leistungen soll die Agentur für Arbeit nach der revidierten Bestimmung über den Umfang der Leistungen entscheiden, um eine flexible und bedarfsgerechte Förderung zu ermöglichen.⁹²⁵ Auf der anderen Seite sollen durch die gesetzliche Neuausrichtung wirksame Arbeitsmarktinstrumente weiterentwickelt und wenig genutzte Instrumente abgeschafft werden. So wurden beispielsweise die Bestimmungen über die Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses von Arbeitnehmern eingefügt (§§ 61a u. 77 Abs. 3 SGB III); die Förderung der sogenannten Job-Rotation (§§ 229-233 SGB III) wurde dagegen als wenig effektiv eingestuft und abgeschafft; auch die institutionelle Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde abgeschafft, weil sie keine praktische, arbeitsmarktpolitische Bedeutung mehr hatte (§§ 248-251 SGB III).⁹²⁶

Durch Artikel 2 „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“⁹²⁷ (EinglVerbG) vom 20.12.2011 wurde das SGB III neu gegliedert und nummeriert.⁹²⁸ Das neugefasste dritte Kapitel „Aktive Arbeitsförderung“ (§§ 29-135) umfasst acht Abschnitte.⁹²⁹ Nach der Neuregelung soll die Arbeitsförderung de-

⁹²³ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 24.

⁹²⁴ Vgl. Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (ArbMINAG) (Stand: BGBl. I 2012, Nr. 17, S. 605-676, ausgegeben am 27.04.2012): <http://www.buzer.de/gesetz/8556/index.htm> (04.05.2012).

⁹²⁵ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 24; Pohl 2008a, S. 2 und Pohl 2008b, S. 16.

⁹²⁶ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 24; Pohl 2008a, S. 5 u. 9 und Pohl 2008b, S. 20 u. 23f.

⁹²⁷ Vgl. Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt (EinglVerbG) vom 20.12.2011 BGBl. I S. 2854: <http://www.buzer.de/gesetz/10027/index.htm> (04.05.2012) → Artikel 2 Weitere Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zum 1. April 2012.

⁹²⁸ Vgl. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel I des Gesetzes vom 24.03.1997, BGBl., I S. 594), zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 10.12.2014 I 2082. Das Gesetz wurde vom Bundestag erlassen; es ist gem. Art. 83 Abs. 1 iVm Abs. 5 G v. 24.03.1997 I 594 (AFRG) am 01.01.1998 bzw. 01.01.1999 in Kraft getreten: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf (16.05.2015).

⁹²⁹ Erster Abschnitt – Beratung und Vermittlung (§§ 29-43), Zweiter Abschnitt – Aktivierung und berufliche Eingliederung (§§ 44-47), Dritter Abschnitt – Berufswahl und Berufsausbildung (§§ 48-80b), Viertes Abschnitt – Berufliche Weiterbildung (§§ 81-87), Fünfter Abschnitt – Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (§§ 88-94), Sechster Abschnitt – Verbleib in Beschäftigung (§§ 95-111), Siebter Abschnitt – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (§§ 112-129), Achter Abschnitt – Befristete Leistungen (§§ 130-135).

zentralisiert und die Leistungen von Pflicht- in Ermessensentscheidungen⁹³⁰ umgewandelt werden, um die Flexibilität und Individualität des Instrumenteinsatzes zu erhöhen.⁹³¹ Die Förderung der beruflichen Weiterbildung wird jetzt in §§ 81-87 und die Zulassung von Trägern und Maßnahmen in einem neuen Kapitel – dem fünften Kapitel (§§ 176-184) – geregelt.

(1) Berufliche Weiterbildung (§§ 81-87)

(A) Grundsatz (§ 81)

Gemäß § 81 Abs. 1 SGB III können Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Danach setzt die Förderung voraus, dass

- die Weiterbildung notwendig⁹³² sein muss, um Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wegen eines fehlenden Berufsabschlusses,
- vor Beginn der Teilnahme an einer Weiterbildung eine Beratung⁹³³ durch die Arbeitsagentur erfolgt sein muss und
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

§ 81 Abs. 2 SGB III erläutert die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses näher. Dies kann der Fall sein, wenn Arbeitnehmer zwar über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch mehr als vier Jahre in an- oder ungelerner Tätigkeit beschäftigt, in der Arbeitslosigkeit, in der Kindererziehung und in der Pflege eines Angehörigen waren oder bei Arbeitnehmern, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen und bereits mehr als drei Jahre beruflich tätig waren.⁹³⁴

⁹³⁰ Bei der Auswahl von Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung muss die Agentur für Arbeit den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachten. Vorrangig wird hierbei auf die Fähigkeiten der zu fördernden Personen, die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und den arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf, der anhand der Ergebnisse der Beratungs- und Vermittlungsgespräche ermittelt werden, abgestellt (§ 7).

⁹³¹ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 24f. und Nagel 2013, (1.0) S. 25.

⁹³² Die Feststellungen zur Notwendigkeit einer Weiterbildung schließen immer auch die arbeitsmarktlichen Bedingungen ein, zum Beispiel die Eingliederungswahrscheinlichkeit nach der Weiterbildung oder andere erfolgsversprechende arbeitsmarktpolitische Instrumente anstatt der Weiterbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/> [BA] (25.07.2011) → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → Fördermöglichkeiten → Bildungsgutschein [Stand 02. 07. 2010]). Die Inhalte des aktuellen § 81 Abs. 1 SGB III und die des alten § 77 Abs. 1 SGB III vor dem 20.12.2011 sind identisch. Deshalb ist das vordere Zitat noch gültig.

⁹³³ Reicht ein Beratungsgespräch nicht aus, können unter Umständen ärztliche oder psychologische Untersuchungen erforderlich sein (vgl. Bundesagentur für Arbeit [BA] 2013b, S. 8 und BA 2015b, S. 11f.).

⁹³⁴ Vgl. § 81 Abs. 2 SGB III; BA (01.12.2013) → Institutionen → Träger → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 33f. und Nessau 2007, S. 3f.

Gefördert werden können auch die Weiterbildungskosten beim nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses. Die Förderung erfolgt in der Regel in Kombination mit einer zuvor individuell festgelegten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme⁹³⁵ (§ 81 Abs. 3 SGB III).

Die Erfüllung der Voraussetzungen wird durch die Ausstellung des Bildungsgutscheins bescheinigt. Zeitliche Rahmen der Förderung, regionaler Geltungsbereich sowie Bildungsziele der Weiterbildung können einer Beschränkung unterliegen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 u. 2 SGB III).

(B) Weiterbildungskosten (§§ 83-87)

Mit der Auswahl der Weiterbildungsmaßnahme und der Einlösung des Bildungsgutscheins bei der Agentur für Arbeit beantragt der Antragsteller⁹³⁶ die Übernahme der Lehrgangskosten und der Kosten für die Eignungsfeststellung, der Fahrkosten, der Kosten für eine erforderliche auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie der Kosten für die Betreuung von Kindern während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung (§ 83 Abs. 1 SGB III) sowie die Zahlung von Arbeitslosengeld während beruflicher Weiterbildungen (§ 144 SGB III).⁹³⁷

(B1) Lehrgangskosten (§ 84)

„Lehrgangskosten sind Lehrgangsgebühren einschließlich

1. der Kosten für erforderliche Lernmittel, Arbeitskleidung, Prüfungsstücke,
2. der Prüfungsgebühren für gesetzlich geregelte oder allgemein anerkannte Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie
3. der Kosten für eine notwendige Eignungsfeststellung“ (§ 84 Abs. 1 SGB III).

⁹³⁵ Vgl. BA 2013b, S. 10 und BA 2015b, S. 13.

⁹³⁶ In der Regel müssen die Antragsteller entweder eine Berufsausbildung abgeschlossen oder drei Jahre eine berufliche Tätigkeit ausgeübt haben (vgl. BA [25.07.2011] → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → Fördermöglichkeiten → Bildungsgutschein: Stand 02. 07. 2010).

⁹³⁷ Vgl. Nessau 2007, S. 9. Zum Thema „Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung“ siehe §§ 136 Abs. 1 Nr. 2, 144 und 148 Abs. 1 Nr. 7 u. Abs. 2 Satz 3 SGB III und Nessau 2007, S. 10.

(B2) Fahrkosten (§ 85)

Die Fahrkosten umfassen die täglichen Pendelfahrten zwischen Wohnung und Bildungsstätte sowie bei einer erforderlichen auswärtigen Unterbringung die Kosten für die An- und Abreise und für eine monatliche Familienheimfahrt bzw. einen monatlichen Besuch eines Angehörigen. Fahrkosten werden in Höhe des Betrages erstattet, der bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels der niedrigsten Klasse entsteht.⁹³⁸

(B3) Kosten für auswärtige Unterbringung und für Verpflegung (§ 86)

Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, können für die Unterbringung pro Tag 31 €, im Kalendermonat jedoch maximal 340 € und für die Verpflegung pro Tag 18 €, im Kalendermonat jedoch maximal 136 € übernommen werden.

(B4) Kinderbetreuungskosten (§ 87)

Kosten für die Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder, die in der Regel noch nicht 15 Jahre sind, können bis zu einer Höhe von 130 € monatlich je Kind übernommen werden.

(C) Arbeitgeberförderung (§ 81 Abs. 5)

Außerdem können Arbeitgeber für die Nachqualifizierung ungelernter bzw. gering qualifizierter Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. „Die Zuschüsse können bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet; dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“.⁹³⁹

⁹³⁸ Bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel wird eine Wegstreckenentschädigung 0,20 € je gefahrener Kilometer gezahlt: monatliche Kosten für Pendelfahrten können nur bis 476 € übernommen werden; für die Anreise, die Abreise und die monatliche Familienfahrt können jeweils höchstens 130 € erstattet werden (vgl. BA 2013b, S. 15 und BA 2015b, S. 20f.).

⁹³⁹ Die Regelung entspricht unter sprachlicher Ü bearbeitung dem bisherigen § 235c (vgl. BA [01.12.2013] → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 34).

Arbeitgeberförderung in Taiwan

In Taiwan gibt es parallele Vorschriften zur Arbeitgeberförderung (§ 81 Abs. 5 SGB III), um die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen.

(1) Verordnung zur Arbeitsförderung nach dem Beschäftigungsversicherungsgesetz⁹⁴⁰

(就業保險促進就業實施辦法)

Nach dieser Verordnung könnte ein Arbeitgeber monatlich einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn er entweder einen Mitarbeiter, der wegen der Konjunkturschwäche bzw. betrieblichen Auftrageminderung gekündigt werden sollte, weiter einstellen oder einen Arbeitslosen beschäftigen würde (§§ 7 und 19). Im ersten Fall wird der Mitarbeiter statt einer Entlassung mit einer vereinbarten verkürzten monatlichen Arbeitszeit und dem entsprechenden gekürzten Monatslohn weiter eingestellt. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt in der Höhe von der Hälfte des differenzierten Monatslohnes, der vor und nach der Vereinbarung bezahlt wurde (§ 12). Dieser Zuschuss wird in der Regel drei Monate, maximal sechs Monate gewährt (§ 13). Im zweiten Fall kann der Arbeitgeber Zuschüsse unterschiedlicher Höhe erhalten – je nach dem Status des Arbeitslosen, d. h. der entweder zu den nach dieser Verordnung geregelten Personengruppen oder zu den allgemeinen Arbeitslosen gehört. Dieser Zuschuss wird maximal 12 Monate gewährt (§ 21).

(2) Verordnung zu Arbeitgeber-Zuschüssen bei der bevorzugten Wiedereinstellung der von ihm massenweise gekündigten Arbeitslosen⁹⁴¹

(事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法)

Nach dieser Verordnung kann ein Arbeitgeber monatlich einen Zuschuss zu den Arbeitsentgelten von 5.000 NT\$ (≈ 125 €)⁹⁴² erhalten, wenn er einen vorher wegen eines seitens des Unternehmens unerlässlichen Grundes gekündigten und in die Arbeitslosigkeit geratenen Mitarbeiter mit mindestens 32 Wochenarbeitsstunden gegenüber Außenbewerbern bevorzugt wiederingestellt hat; wenn die Wochenarbeitsstunden weniger als 32 bzw. bei Behinderten weniger als 20 Stunden beträgt, wird der Zuschuss nach der Proportion der realen zu den regulären Wochenarbeitsstunden gewährt; dieser Zuschuss wird maximal drei Monate gewährt (§ 3).

(3) Zuschussverordnung bei der Einstellung von Fachkräften in KMU⁹⁴³

(促進中小企業創新增僱員工補助辦法)

Um die Arbeitslosigkeit der Fachkräfte zu vermeiden und die Innovationen der KMU zu fördern wurde dieser Verordnung nach dem „Wirtschaftsinnovationsgesetz“⁹⁴⁴ erlassen (§§ 1 und 2). Ein KMU kann monatlich einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt von 10.000 NT\$ (≈ 250 €) erhalten, wenn es eine Fachkraft, die entweder eine Hochschulurkunde oder ein anerkanntes fachliches Zertifikat oder die fachlich Spezialfähigkeit besitzt und mindestens drei Monate arbeitslos war, einstellt. Wenn die Fachkraft das 45. Lebensjahr vollendet hat, wird der arbeitslose Zeitraum nicht berücksichtigt (§ 6 Abs. 1). Dieser Zuschuss wird maximal sechs Monate, bei den älteren Eingestellten 12 Monate, gewährt (§ 11 Abs. 1). Die Zahl der geförderten Personen beträgt maximal 30 Prozent der Anzahl der Belegschaft vom Vormonat; bei den kleinsten Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern werden maximal drei Neueingestellte gefördert (§ 12 Abs. 2).

⁹⁴⁰ Die Verordnung wurde am 03.05.2010 erlassen und am 18.10.2013 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050025> (16.05.2015).

⁹⁴¹ Die Verordnung wurde am 29.09.2003 erlassen (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080013> [16.05.2015]). Die Definition von Massenkündigung siehe § 2 des „Gesetzes zum Schutz der massengekündigten Arbeitnehmer (大量解僱勞工保護法)“: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0020012> (16.05.2015). Das Gesetz wurde am 07.02.2003 erlassen und am 04.06.2014 zuletzt geändert.

⁹⁴² Ab 01.07.2015 beträgt der gesetzliche Monatsmindestlohn in Taiwan 20.008 NT\$ (vgl. Ministry of Labor: <http://www.mol.gov.tw> [16.05.2015] → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → 16.09.2014: ab 01.07.2015, Mindestlohn pro Stunde 120 NT\$, Mindestlohn pro Monat 20.008 NT\$).

⁹⁴³ Die Verordnung wurde am 02.08.2010 erlassen und umfasst 16 Artikel (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0140012> [16.05.2015]).

⁹⁴⁴ Das Gesetz wurde am 12.05.2010 erlassen und am 18.06.2014 geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=J0040051> [16.05.2015]).

(D) Förderung beschäftigter Arbeitnehmer (§§ 82 u. 131a)

Zudem können die älteren Arbeitnehmer in KMU bei beruflicher Weiterbildung durch die volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,
2. der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortbezahlt,
3. der Betrieb weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt⁹⁴⁵,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird,
5. Kenntnisse und Fertigkeiten über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung hinausgehen und
6. die Träger und die Maßnahmen zugelassen sind (§ 82 SGB III⁹⁴⁶).

Auch Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Zusätzlich zu den vorgenannten Voraussetzungen (Nr. 2 bis Nr. 6) muss der Arbeitgeber mindestens 50 % der Lehrgangskosten tragen und die Maßnahme vor dem 31.12.2019 beginnen (§ 131a SGB III).

Bei beschäftigten Arbeitnehmern kann die Agentur für Arbeit auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins verzichten, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer damit einverstanden sind (§ 81 Abs. 4 Satz 4 SGB III).

(2) Zulassung von Trägern und Maßnahmen (§§ 176-184 SGB III & AZAV)

Nach der Einführung des Bildungsgutscheins wurde auch die Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen verändert. Mit Verabschiedung der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – (AZWV)“ vom 16.06.2004 begann die organisatorische Umsetzung des neuen Zulassungsverfahrens.⁹⁴⁷ Durch den „Artikel 2 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ (EinglVerbG) wurde ein neues Kapitel – (Fünftes Kapitel) Zulassung von Trägern und Maßnahmen

⁹⁴⁵ „Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,50 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen“ (vgl. § 82 SGB III).

⁹⁴⁶ Dieser Artikel übernimmt die umfangreichen Inhalte von § 417 in der bisherigen Fassung. Die Weiterbildungsförderung von älteren Beschäftigten hat sich bewährt. Die Regelung wird daher entfristet und flexibler ausgestaltet, indem der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit eröffnet wird, die Weiterbildungskosten teilweise zu übernehmen (vgl. BA [01.12.2013] → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 34).

⁹⁴⁷ Vgl. Nessau 2007, S. 5f. Die AZWV wurde nach § 87 SGB III verordnet (vgl. Eingangsformel der „Verordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – – AZWV) vom 16.06.2004 (BGBl. I S. 1100), geändert durch Art. 453 V v. 31.10.2006 I 2407: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/azwv/gesamt.pdf> [14.01.2011]). Die AZWV umfasst 16 Artikel und trat am 01.07.2004 in Kraft (§ 16 AZWV).

(§§ 176-184) – in das SGB III (Arbeitsförderung) eingefügt. Ziel ist, „die Qualität arbeitsmarktlischer Dienstleistungen und damit die Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischer Fördersystems zu verbessern^{948c}. Dabei wird der in der beruflichen Weiterbildungsförderung bestehende Ansatz weiterentwickelt und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) verordnet gemäß § 184 SGB III neue Regelungen über u. a. die Zulassung von Trägern und Maßnahmen: die „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV^{949c}. Am 05.04.2012 wurde die vom BMAS erlassene AZAV veröffentlicht. Am 06.04.2012 tritt die AZAV in Kraft⁹⁵⁰; gleichzeitig tritt die AZWV, deren wesentliche Inhalte in das SGB III und in der AZAV aufgegangen sind, außer Kraft (Tab. 8.1.2.3-1).⁹⁵¹

Tabelle 8.1.2.3-1: AZWV vs. AZAV

AZWV	AZAV
Erster Abschnitt	
Anerkennungsstelle und Zertifizierungsstellen	
§ 1 Fachkundige Stellen	§ 1 Akkreditierungsverfahren
§ 2 Allgemeine Anforderungen für die Anerkennung	
§ 3 Verfahren	
§ 4 Mitteilungspflichten	
§ 5 Verzeichnis der Zertifizierungsstellen	
§ 6 Anerkennungsbeirat	
Zweiter Abschnitt	
Zertifizierungsverfahren	
§ 7 Antrag des Trägers auf Zulassung für die Förderung	§ 2 Trägerzulassung
§ 8 Anforderungen an den Trägern	§ 3 Maßnahmezulassung
§ 9 Anforderungen an Maßnahmen für die Förderung	§ 4 Ergänzende Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
§ 10 Prüfung und Entscheidung der Zertifizierungsstelle	§ 5 Zulassungsverfahren
§ 11 Geltungsdauer und Geltungsbereich der Zulassung	§ 6 Zusammenarbeit
§ 12 Zertifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit	
§ 13 Gebühren	
§ 14 Zertifizierungsstellen aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union	
Dritter Abschnitt	
Übergangsregelungen, Inkrafttreten	
§ 15 Übergangsregelungen	§ 7 Übergangsregelungen
§ 16 Inkrafttreten	§ 8 Inkrafttreten, Außerkrafttreten
Anlage (zu § 13)	

⁹⁴⁸ Vgl. BA (08.05.2012) → Institutionen → Träger → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 2 und BA (01.12.2013) → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 40.

⁹⁴⁹ Vgl. Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV) vom 02.04.2012 (BGBl. I S. 504): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/azav/gesamt.pdf> (18.05.2015).

⁹⁵⁰ Vgl. BA (08.05.2012) → .. → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 und Deutsche Akkreditierungsstelle: <http://www.dakks.de/> (DAkKS) (08.05.2012) → Aktuelles → Meldungen → (Meldung vom 11.04.2012) Arbeitsförderung: DAkKS akkreditiert fachkundige Stellen.

⁹⁵¹ Vgl. § 8 AZAV; BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 13.

(A) Zulassungserfordernis (§ 176 Grundsatz)

Ab dem 01.01.2013⁹⁵² bedürfen alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung einer Zulassung durch eine fachkundige Stelle. Davon ausgenommen sind Arbeitgeber, die ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von Maßnahmen durchführen (§ 176 Abs. 1 SGB III). Das Erfordernis einer Maßnahmezulassung gilt nicht nur für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 SGB III, sondern auch für Maßnahmen nach § 45 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III, die mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein gefördert werden (§ 176 Abs. 2 SGB III).⁹⁵³

(B) Fachkundige Stelle (§ 177)

Fachkundige Stellen im Sinne des § 176 des SGB III sind die von der Akkreditierungsstelle für die Zulassung nach dem Recht der Arbeitsförderung akkreditierten Zertifizierungsstellen (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB III).⁹⁵⁴ Die Akkreditierung und Überwachung fachkundiger Stellen war die Aufgabe der Anerkennungsstelle der BA. Ab dem Inkrafttreten der AZAV vom 06.04.2012 übernahm die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS: s. u.) diese Aufgabe.⁹⁵⁵ Die Bundesagentur übt im Anwendungsbereich des SGB III die Fachaufsicht über die Akkreditierungsstelle aus (§ 177 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Es ist der Bundesagentur für Arbeit nach wie vor möglich, Träger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für die Förderung zuzulassen, wenn ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse vorliegt, das heißt, wenn die Teilnahme an individuell ausgerichteten Weiterbildungsmaßnahmen im Einzelfall gefördert werden soll (§ 177 Abs. 5 SGB III).⁹⁵⁶

Neu bei der Akkreditierung von fachkundigen Stellen ist die Regelung zur Qualifikation des Personals. § 177 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 betont deutlicher als bisher die Notwendigkeit der Fachkunde des Personals und setzt voraus, dass das Personal über „besondere Kenntnisse der jeweiligen Aufgabengebiete der Träger sowie der Inhalte und

⁹⁵² „Für Träger ist eine Zulassung nach § 176 bis einschließlich 31.12.2012 nicht erforderlich“ (vgl. § 443 Abs. 3 SGB III).

⁹⁵³ Vgl. BA (08.05.2012) → .. → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012.

⁹⁵⁴ Im Frühjahr 2005 begann die Einrichtung von Zertifizierungsstellen gemäß der früheren AZWV (vgl. BMAS 2006, S. XII). Zuletzt gab es insgesamt 31 fachkundige Stellen, die von der BA anerkannt waren (vgl. BA [08.05.2012] → .. → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 → Verzeichnis fachkundiger Stellen). Zurzeit (30.11.2013) gibt es insgesamt 35 fachkundige Stellen (vgl. BA [30.11.2013] → .. → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 → Verzeichnis der fachkundigen Stellen).

⁹⁵⁵ Vgl. DAkkS (08.05.2012) → Aktuelles → Meldungen → (Meldung vom 11.04.2012) Arbeitsförderung: DAkkS akkreditiert fachkundige Stellen.

⁹⁵⁶ Vgl. BA [01.12.2013] → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 43.

rechtlichen Ausgestaltung der zuzulassenden Maßnahmen“ verfügt. An diese Regelung knüpft § 1 AZAV an und spezifiziert diese Anforderung. Anders als bislang müssen die fachkundigen Stellen über die Zulassung aller Träger entscheiden, welche die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und die mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein geförderten Maßnahmen anbieten wollen. Das heißt, die Mitarbeiter der fachkundigen Stellen müssen über umfassende Kenntnisse verfügen, die Inhalte und Konzeptionen der verschiedenen Maßnahmen kennen und qualitativ begutachten können, um eine erfolgreiche Durchführung sicherzustellen.⁹⁵⁷

Außerdem muss die fachkundige Stelle für die Akkreditierung als Zertifizierungsstelle u. a. folgende Voraussetzungen erfüllen:

- sie verfügt über die für die Zulassung notwendigen Organisationsstrukturen, die personellen und finanziellen Mittel, die erforderliche Unabhängigkeit sowie ein transparentes und dokumentiertes Verfahren zur Ermittlung und Abrechnung des Prüfungsaufwands von Trägern und Maßnahmen,
- die bei ihr beauftragten Personen verfügen über die erforderliche Zuverlässigkeit, um die Zulassung ordnungsgemäß durchzuführen,
- sie gewährleistet, dass die Empfehlungen des Beirats bei der Prüfung angewendet werden,
- sie sollte die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schützen, die ihr bei der Zulassung bekannt geworden sind und
- sie wendet ein Qualitätsmanagementsystem an (§ 177 Abs. 2 Satz 1 SGB III).

⁹⁵⁷ Vgl. BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 3 und BA (01.12.2013) → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 42.

Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAkKS)⁹⁵⁸

Anders als zahlreiche andere Staaten verfügte Deutschland bis Ende 2009 nicht über eine einzige nationale Akkreditierungsstelle, sondern über ein zersplittertes Akkreditierungssystem, das aus rund 20 privaten und öffentlich-rechtlichen Akkreditierungsstellen bestand.

Im Hinblick auf die mit Beginn des Jahres 2010 anstehenden grundlegenden Veränderungen des deutschen Akkreditierungswesens durch das Inkrafttreten der „Verordnung (EG) Nr. 765/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 09.07.2008 über die Vorschriften für die Akkreditierung und Marktüberwachung im Zusammenhang mit der Vermarktung von Produkten“⁹⁵⁹ sowie des Akkreditierungsstellengesetzes⁹⁶⁰ vom 31.07.2009 schlossen sich im September 2009 die drei wichtigsten privaten Akkreditierungsgesellschaften – die Deutsche Akkreditierungsstelle Chemie GmbH (DACH), die Deutsches Akkreditierungssystem Prüfwesen GmbH (DAP) und die Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH/DATech (TGA) – in die „Deutsche Gesellschaft für Akkreditierung GmbH“ (DGA) zusammen.⁹⁶¹

Gemäß § 8 Abs. 1 AkkStelleG entschied sich das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) für die Neugründung einer GmbH, die später mit bestehenden Organisationen verschmolzen und beliehen werden konnte⁹⁶²: Die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkKS) wurde mit dem Gesellschaftervertrag vom 16.10.2009 gegründet. Am 17.12.2009 verschmolz die DGA mit der DAkKS. Darüber hinaus wurde die Deutsche Kalibrierdienst (DKD) durch einen Organisationserlass des BMWi in die DAkKS übergeleitet.

Da die DAkKS mit der Verschmelzung im Sinne des § 10 AkkStelleG nun beleihungsfähig war, wurde sie durch die AkkStelleG-Beleihungsverordnung – AkkStelleGBV vom 21.12.2009 (BGBl. I S. 3962) mit den Aufgaben und Befugnissen der nationalen Akkreditierungsstelle der Bundesrepublik Deutschland beliehen.

Zum 01.01.2010 nahm die DAkKS ihre Geschäftstätigkeit als nationale Akkreditierungsstelle auf. Die Akkreditierung von Konformitätsbewertungsstellen (Laboratorien, Inspektions- und Zertifizierungsstellen) ist der gesetzliche Auftrag der DAkKS. Mit einer Akkreditierung bestätigt die DAkKS, dass diese Stellen ihre Aufgaben fachkundig und nach geltenden Anforderungen erfüllen. Das heißt, die DAkKS prüft die Prüfer.

⁹⁵⁸ Vgl. DAkKS (08.05.2012) → DAkKS → Über die DAkKS.

⁹⁵⁹ Die Verordnung umfasst im Kern u. a. den Aspekt: „Mitgliedstaaten müssen zum 01.01.2010 eine einzige nationale Akkreditierungsstelle einrichten“ (vgl. DAkKS [08.05.2012] → DAkKS → Über die DAkKS → Rechtliche Grundlagen → Verordnung (EG) Nr. 765/2008).

⁹⁶⁰ Vgl. Gesetz über die Akkreditierungsstelle (Akkreditierungsstellengesetz – AkkStelleG) vom 31.07.2009 (BGBl. I S. 2625), das zuletzt durch Artikel 4 Absatz 82 des Gesetzes vom 07.08.2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/akkstelle/gesamt.pdf> (18.05.2015).

⁹⁶¹ Vgl. DAkKS (08.05.2012) → DAkKS → Über die DAkKS und BA (01.12.2013) → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 42.

⁹⁶² „Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie kann ... durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates eine juristische Person des Privatrechts mit Aufgaben und Befugnissen einer Akkreditierungsstelle beliehen“ (vgl. § 8 Abs. 1 AkkStelleG).

(C) Zulassung von Trägern (§§ 176 Abs. 1 u. 178 SGB III i.V. m. § 2 AZAV)

Die Anerkennung von Trägern richtet sich nach den §§ 176 Abs. 1 u. 178 SGB III und § 2 AZAV. Nach § 178 SGB III wird ein Träger von einer fachkundigen Stelle zugelassen, wenn er die folgenden Voraussetzungen erfüllt – Die Nummern 1-5 des § 178 SGB III erhalten ihre jeweilige Konkretisierung in den Absätzen 1-5 des § 2 AZAV:

1. Er besitzt die erforderliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit (§ 178 Nr. 1 SGB III). Dies betrifft insbesondere seine finanzielle und fachliche Leistungsfähigkeit (§ 2 Abs. 1 AZAV).
2. Er ist in der Lage, durch eigene Bemühungen die berufliche Eingliederung von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen (§ 178 Nr. 2 SGB III). Hauptziel der Arbeitsförderungsmaßnahmen ist die Eingliederung der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt. Daher muss der Träger nachweisen, dass er in der Lage ist, die Eingliederung der Teilnehmenden zu unterstützen. Daher hat er folgende Angaben und Nachweise vorzulegen (§ 2 Abs. 2 AZAV):
 - eine Darstellung über seine Vernetzung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vor Ort,
 - eine Darstellung über die Methoden, wie er bei seiner Arbeit aktuelle arbeitsmarktrelevante Entwicklungen berücksichtigt,
 - eine Übersicht über Maßnahmen, die er bereits durchgeführt hat und deren arbeitsmarktliche Ergebnisse vorzulegen sowie
 - Bewertungen des Trägers durch Teilnehmende und Betriebe.
3. Die Leitung sowie die Lehr- und Fachkräfte verfügen über die erforderlichen Qualifikationen, die eine erfolgreiche Durchführung einer Maßnahmen erwarten lassen (§ 178 Nr. 3 SGB III). Die Angaben und Nachweise beziehen sich auf die formale Qualifikation und „die praktische Berufserfahrung im Fachbereich sowie auf die Bewertung der Lehr- und Fachkräfte durch Teilnehmende“ (§ 2 Abs. 3 AZAV).
4. Er wendet ein Qualitätssicherungssystem an (§ 178 Nr. 4 SGB III), das „durch zielgerichtete und systematische Verfahren und Maßnahmen die Qualität der Leistungen gewährleistet und kontinuierlich verbessert“. Damit die fachkundige Stelle das Vorliegen der Voraussetzungen beurteilen kann, muss der Träger ihr eine Dokumentation vorlegen, aus der die Implementation eines Systems zur Qualitätssicherung nachvollziehbar hervorgeht (§ 2 Abs. 4 AZAV).⁹⁶³

⁹⁶³ Die fachkundige Stelle muss anhand dieser Dokumentation feststellen, ob das System und die Anwendung der gewählten Methoden geeignet sind, die Sicherung und Steigerung der Qualität zu gewährleisten. Dabei kann die fachkundige Stelle vorliegende Zertifizierungen berücksichtigen. Damit werden Doppelprüfungen vermieden und Zulassungskosten gesenkt (v. BA [08.05.2012] → ... → Begründung zur AZAV [Stand: 05.04.2012], S. 6).

5. Seine vertraglichen Vereinbarungen mit den Teilnehmenden erhalten angemessene Bedingungen insbesondere über Rücktritts- und Kündigungsrechte (§ 178 Nr. 5 SGB III). Die vertraglichen Vereinbarungen sollen vorsehen, „dass den Teilnehmenden nach Abschluss der Maßnahme eine Teilnahmebescheinigung mit Angaben zum Inhalt, zeitlichen Umfang und Ziel der Maßnahme ausgehändigt wird“ (§ 2 Abs. 5 AZAV), um dem Schutz der Teilnehmenden zu dienen.

Die nach ehemaliger „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – (AZWV)“ von den fachkundigen Stellen erteilten Trägerzulassungen in der Weiterbildungsförderung behalten ohne Einschränkung ihre Gültigkeit. Für Arbeitsmarktdienstleister, die neben beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bereits andere Maßnahmen der Arbeitsförderung durchgeführt haben, gibt es keine zusätzlichen Anforderungen für Trägerzulassung.⁹⁶⁴

(D) Zulassung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (§§ 176 Abs. 2, 179 u. 180 SGB III i.V. m. §§ 3 u. 4 AZAV)

Eine Zulassung von Maßnahmen ist erst mit oder nach erfolgreicher Trägerzulassung möglich.⁹⁶⁵ Eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 und 82 kann nur zugelassen werden, wenn sie folgende Ziele hat:

1. Sie lässt eine erfolgreiche Teilnahme erwarten und berücksichtigt die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 179 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III & § 3 Abs. 1 AZAV).
2. Sie bietet angemessene Teilnahmebedingungen und gewährleistet die Durchführung der Maßnahme (§ 179 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III).
3. Sie wird nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt, insbesondere sind die Kosten und die Dauer angemessen (§ 179 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III). Bei der Prüfung, ob die Kosten einer Maßnahme angemessen sind, soll die fachkundige Stelle insbesondere die Maßnahmekonzeption, einschließlich ihrer Kalkulation berücksichtigen (§ 3 Abs. 3 AZAV). Bei der Kostenprüfung haben die fachkundigen Stellen die jährlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlichten durchschnittlichen Kostensätze – Bundes-Durchschnittskostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 AZAV). Dies dient auch der Transparenz im Zulassungsverfahren.⁹⁶⁶ Der BA obliegt ein Zustimmungsvorbehalt bei

⁹⁶⁴ Vgl. BA (01.12.2013) → ... → Begründung zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, S. 43.

⁹⁶⁵ Vgl. Nessau 2007, S. 7.

⁹⁶⁶ Vgl. BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 7. Die „Bundesweiten Durchschnittskostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (aufgeteilt nach Bildungsziel-Clustern)“ sie-

Weiterbildungsmaßnahmen, deren Maßnahmekosten über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, die für das jeweilige Bildungsziel von der Bundesagentur jährlich ermittelt werden (§ 180 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 SGB III & § 4 Abs. 2 AZAV).⁹⁶⁷ Diese Regelung soll bei Wahrung eines hohen Qualitätsniveaus der Maßnahmen zugleich eine wirtschaftliche und sparsame Verwendung von öffentlichen Mitteln gewährleisten.⁹⁶⁸

4. Sie schließt mit einem Zeugnis ab und dient dem Einzelnen berufliche Anpassung, beruflichen Aufstieg, berufliche Umschulung⁹⁶⁹ oder Vermittlung eines beruflichen Abschlusses (§ 180 Abs. 2 SGB III & § 4 Abs. 1 AZAV).⁹⁷⁰

(E) Zulassungsverfahren (§ 181 SGB III i.V.m. § 5 AZAV)

Die §§ 181 SGB III und 5 AZAV präzisieren das Verfahren zur Prüfung und Erteilung der Zulassung von Trägern und Maßnahmen. Ziel ist, die Zulassungsvoraussetzungen nach einheitlichen Standards zu prüfen und ein hohes Qualitätsniveau bei der Durchführung von Maßnahmen zu gewährleisten.⁹⁷¹ Für den Antrag einer Zulassung müssen die erforderlichen Unterlagen mit allen erforderlichen Angaben und Nachweisen beigelegt werden (§ 181 Abs. 1 SGB III).

Der Träger hat die Wahl, eine fachkundige Stelle auszusuchen. Das genaue Verfahren, die Kosten usw. legen die fachkundige Stelle und der Bildungsträger in der Regel in einem schriftlichen Vertrag fest.⁹⁷² Nach dem Vorlegen der notwendigen Angaben und Nachweise entweder für die Träger- oder für die Maßnahmezulassung prüft die fachkundige Stelle das Vorliegen der Anforderungen.⁹⁷³ Die fachkundige Stelle kann

he BA (18.05.2015) → Institutionen → Träger → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 → Berufliche Weiterbildung → Bundes-Durchschnittskostensätze (für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung) (Stand: 28.05.2014).

⁹⁶⁷ Vgl. BA (08.05.2012) → .. → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012.

⁹⁶⁸ Vgl. BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 8.

⁹⁶⁹ Im SGB III findet man keine „Umschulung“ mehr. An die Stelle der Begriffe „Fortbildung und Umschulung“ ist nur der Oberbegriff „Berufliche Weiterbildung“ getreten. Trotzdem können die Umschulungsmaßnahmen, die nach § 180 Abs. 2 SGB III („zu einer anderen beruflichen Tätigkeit [...] befähigen“), gefördert werden. Unter dem Begriff dieser Umschulung ist gemäß dem SGB III der nachträgliche Erwerb eines Abschlusses in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf zu verstehen. In der Regel ist der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses auf nicht qualifizierte Antragsteller konzentriert, die schon mehr als drei Jahre beruflich tätig waren (vgl. Nessau 2007, S. 11 und § 81 Abs. 2 SGB III).

⁹⁷⁰ Ausgeschlossen von der Zulassung sind u. a. die Maßnahmenkosten über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, die für das jeweilige Bildungsziel von der BA jährlich ermittelt werden (s. § 180 Abs. 3 SGB III).

⁹⁷¹ Vgl. BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 9.

⁹⁷² Vgl. Nessau 2007, S. 8.

⁹⁷³ Vgl. § 5 Abs. 1 und 2 AZAV und BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 4ff. u. 10. Wenn staatliche Schulen am Bildungsgutscheinverfahren nach §§ 81ff. SGB III teilnehmen wollen, benötigen sie – wie andere Träger – die Träger- und Maßnahmezulassung zur Durchführung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Zulassung staatlicher Schulen [gültig für den Fachbereich § 5 Abs. 1 S. 3 Nr. 4

die Zulassung maßnahmebezogen und örtlich einschränken.⁹⁷⁴ Die Dauer der Zulassung des Trägers und der Maßnahmen beträgt längstens fünf Jahre.⁹⁷⁵ Der Träger ist verpflichtet, der fachkundigen Stelle unverzüglich wesentliche Änderungen in den Weiterbildungsinhalten, der Konzeption, der Organisation oder den Finanzen mitzuteilen. Die fachkundige Stelle muss überprüfen, ob diese Mitteilung Auswirkungen auf die Zulassung hat.⁹⁷⁶

Die Gewährleistung zur Durchführung von qualitativ hochwertigen und wirtschaftlichen Maßnahmen muss sowohl das Interesse der Teilnehmenden, der BA und der Beitrags- und Steuerzahler als auch die Interessen der Träger – an einem möglichst einfachen und damit kostenbewussten Verfahren – berücksichtigen.⁹⁷⁷ Daher kann die fachkundige Stelle auf Antrag des Trägers eine durch sie bestimmte Referenzwahl (s. u.) an Maßnahmen prüfen, die in einem angemessenen Verhältnis zur Wahl der Maßnahmen des Trägers stehen, für die er die Zulassung beantragt (§ 181 Abs. 3 Satz 1 SGB III). Die fachkundige Stelle zieht eine unabhängige und repräsentative Stichprobenauswahl aus den Maßnahmen, aus denen eine Referenzwahl möglich ist; es können nur die Maßnahmen, deren Kosten die von der BA festgelegten Bundesdurchschnittskosten nicht übersteigen, in die Referenzwahl einbezogen werden.⁹⁷⁸ Durch Festlegung einer Referenzauswahl wird auf eine Prüfung der gesamten Bildungsmaßnahmen des Trägers verzichtet. Da durch die erforderliche Dokumentation von allen Maßnahmen und die Anwendung eines wirksamen Qualitätsmanagements sichergestellt ist, dass der Träger „ein hohes Eigeninteresse entwickelt, Fehlentwicklungen aufzudecken und abzustellen“.⁹⁷⁹

AZAV], V01, Bekanntmachung am 29.11.2013 [In: Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015^{Quelle}, S. 11f.]. ^{Quelle}; BA (16.06.2015) → Institutionen → Träger → Akkreditierung und Zulassung → Akkreditierung und Zulassung ab 01.04.2012 → Zusatzinformation → Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015.

⁹⁷⁴ Vgl. § 181 Abs. 5 Satz 1 SGB III und BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 10.

⁹⁷⁵ Vgl. § 181 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 177 Abs. 3 Satz 2 SGB III und BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 11. Hat die fachkundige Stelle Erkenntnisse, dass vor einer fünfjährigen Laufzeit einer Trägerzulassung Änderungen eintreten werden, die Einfluss auf diese Zulassung haben könnten, kann die Trägerzulassung auch für einen kürzeren Zeitraum befristet werden (vgl. BA [08.05.2012] → ... → Begründung zur AZAV [Stand: 05.04.2012], S. 11f.).

⁹⁷⁶ Vgl. Änderung bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – nach §§ 81, 82 SGB III – sowie bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung – nach § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, 2, 4, und 5 SGB III (gültig für die Fachbereiche § 5 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 und Nr. 4 AZAV), V01, Bekanntmachung am 27.08.2013 (In: Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015, S. 4); § 181 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. 177 Abs. 4 SGB III; § 5 Abs. 5 AZAV und BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 12.

⁹⁷⁷ Vgl. BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 10.

⁹⁷⁸ Vgl. § 5 Abs. 3 AZAV; BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 11.

⁹⁷⁹ Vgl. Nessau 2007, S. 7.

Die Zulassung einer Maßnahme setzt voraus, dass sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt hat (§ 181 Abs. 3 Satz 2 SGB III). Das heißt, entspricht eine Maßnahme den gesetzlichen Anforderungen nicht, muss die Zulassung zurückgenommen werden. Nach § 181 Abs. 7 ist die fachkundige Stelle verpflichtet, die Zulassung zu entziehen. Vor dem Entzug der Zulassung kann sie dem Träger eine Frist von drei Monaten setzen, um die Mängel nachzubessern. Diese Regelung ist im Hinblick auf die Maßnahmezulassung besonders wichtig, vor allem für die Maßnahmen der Referenzauswahl bzw. der Maßnahmebausteinen.⁹⁸⁰

Referenzauswahl bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81, 82 SGB III⁹⁸¹

Für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen kann der Beirat bei der Bundesagentur die Empfehlungen aussprechen (§ 182 Abs. 1 SGB III). Auf Antrag des Trägers kann die fachkundige Stelle eine durch sie bestimmte Referenzauswahl an Weiterbildungsmaßnahmen prüfen, die in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Maßnahmen stehen, für die der Träger die Zulassung beantragt.⁹⁸² Beträgt die Gesamtzahl zur Prüfung vorgelegten Maßnahmen und Maßnahmebausteinen – die Grundgesamtheit ergibt sich aus der Summe an Maßnahmen und Maßnahmebausteinen – wird eine Referenzauswahl in der Höhe von 20 % gezogen; liegt sie über 30, richtet sich die Größe der Stichprobe nach der Quadratwurzel der Gesamtzahl der vorgelegten Maßnahmen und Maßnahmebausteine, aufgerundet auf die nächst größere ganze Zahl.⁹⁸³

Sollen die Weiterbildungsmaßnahmen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen zugelassen werden, so sind aus jeder Kategorie dieser Maßnahmen Stichproben zu ziehen. Die Wirtschaftszweige umfassen folgende Bereiche:

- gewerblich-technischen Bereich
- kaufmännischen Bereich
- unternehmensbezogene Dienstleistungen
- personenbezogene und soziale Dienstleistungen⁹⁸⁴

Beantragt der Bildungsträger die Zulassung seiner Maßnahmen, so sind folgende Mindest-Angaben in Listenform darzulegen:

- Titel der Maßnahme
- Kurzbeschreibung mit den wichtigen Maßnahmeinhalten
- Zielsetzung
- Wirtschaftszweig
- Systematiknummer (5-stellig) laut KldB 2010 (Klassifikation der Berufe 2010)
- Dauer der Maßnahme bzw. des Maßnahmebausteins
- Angaben zu Maßnahmebestandteilen in einem Betrieb
- Maßnahmekosten
- Art der Durchführung der Maßnahme
- Teilnehmerzahl
- Unterauftragsvergabe von mehr als 10 %
- Hinweise zu Besonderheiten der Maßnahme bzw. des Maßnahmebausteins.⁹⁸⁵

(Fortsetzung)

⁹⁸⁰ Vgl. § 5 Abs. 7 AZAV; BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 12f.

⁹⁸¹ Vgl. Referenzauswahl (gültig für die Fachbereiche § 5 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 und Nr. 4 AZAV), V01, Bekanntmachung am 27.08.2013, gültig ab: 22.10.2013 (In: Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015, S. 4ff.).

⁹⁸² Vgl. Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015, S. 4.

⁹⁸³ Vgl. Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015, S. 5.

⁹⁸⁴ Vgl. ebenda.

⁹⁸⁵ Vgl. Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015, S. 5f.

(Fortsetzung)

Wenn eine Maßnahme den gesetzlichen Anforderungen nicht entspricht, muss die Zulassung zurückgenommen werden. Es gibt zwei Fälle, bei denen die Rücknahme von Maßnahmezulassungen erfolgen kann. Im ersten Fall liegt die Abweichung bereits bei der Zulassung der Maßnahme vor und diese befindet sich in der Referenzauswahl. Dann muss eine erneute Referenzauswahl durchgeführt und entsprechend geprüft werden. Entspricht eine Maßnahme in dieser wiederholten Referenzauswahl den gesetzlichen Anforderungen nicht, so ist eine Prüfung aller Maßnahmen durchzuführen. Im zweiten Fall entsteht ein Fehler nach der Zulassung der Maßnahme. Hier entscheidet die fachkundige Stelle, ob die Zulassung für längstens drei Monate ausgesetzt wird (wenn erwartet werden kann, dass die Voraussetzungen für eine Zulassung kurzfristig nachgewiesen werden können) oder die Zulassung widerrufen wird. Bei Rücknahme der Zulassung kann ggf. die Maßnahme in einem Einzelverfahren erneut geprüft und zugelassen werden.⁹⁸⁶

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass eine zu offene Referenzauswahl nicht geeignet ist, die Qualität der Maßnahmen in jedem Fall zu gewährleisten. Denn nach der Regelung zur Referenzauswahl werden auch Maßnahmen zugelassen, die nicht geprüft worden sind. Das heißt, geprüft wird nur ein Teil der Maßnahmen eines Trägers, aber die Zulassung gilt für alle Maßnahmen.⁹⁸⁷

(F) Qualitätsprüfung (§ 183 SGB III i.V. m. § 5 Abs. 8 AZAV)

Über die Qualität der Maßnahme kann allein die Agentur für Arbeit durch geeignete Mittel die Durchführung der Maßnahme prüfen sowie den Erfolg bewerten (§§ 183 Abs. 1 Satz 1 SGB III und § 5 Abs. 8 Satz 1 AZAV). Sie kann insbesondere vom Bildungsträger und den Teilnehmenden Auskunft über den Verlauf der Maßnahme und den Eingliederungserfolg verlangen und die Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen durch Einsicht in die entsprechenden Unterlagen des Trägers prüfen (§ 183 Abs. 1 Satz 2 SGB III). Zu diesem Zweck ist sie berechtigt, Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume des Trägers während der Geschäfts- oder Unterrichtszeit zu betreten (§ 183 Abs. 2 SGB III). Sollte eine Prüfung Mängel aufweisen, kann die Agentur für Arbeit vom Bildungsträger die Beseitigung dieser Mängel in angemessener Frist verlangen. In letzter Konsequenz könnte es sein, dass die Agentur für Arbeit die Geltung des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins oder des Bildungsgutscheins für diesen Träger ausschließt und die Entscheidung über die Förderung aufhebt (§ 183 Abs. 3 SGB III). Die Agenturen für Arbeit teilen alle Erkenntnisse nach § 183 Abs. 1-3 den fachkundigen Stellen mit (§ 183 Abs. 4 SGB III). Die fachkundige Stelle ist verpflichtet, die erhaltenen Erkenntnisse dahin gehend zu überprüfen, ob sie Auswirkungen auf die Zulassung eines Trägers bzw. einer Maßnahme haben (§ 5 Abs. 8 Satz 2 AZAV).⁹⁸⁸

⁹⁸⁶ Vgl. Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung am 15.06.2015, S. 7.

⁹⁸⁷ Vgl. BA (08.05.2012) → ... → Begründung zur AZAV (Stand: 05.04.2012), S. 10.

⁹⁸⁸ Zum Thema „Qualität der beruflichen Weiterbildung“ siehe auch Kapitel 1.8.4.

8.1.2.4 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz⁹⁸⁹ (AFBG), auch Meister-BAföG genannt, dient dem Ziel der individuellen Förderung. Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, d. h. Meisterkurse oder andere auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitende Lehrgänge werden durch Beiträge zu den Kosten der Maßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt.⁹⁹⁰ Gefördert wird auch die Aufstiegsfortbildung, obwohl man bereits eine selbst oder anderweitig finanzierte Aufstiegsfortbildung absolviert hat.⁹⁹¹

Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG grundsätzlich ein Förderinstrument in allen Berufsbereichen, und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit, schulisch/außerschulisch, mediengestützt oder Fernunterricht).⁹⁹² Allerdings muss der angestrebte Abschluss über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- oder Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen. Nicht gefördert werden Abschlüsse oberhalb der Meisterebene wie z. B. Hochschulabschlüsse.⁹⁹³

(1) Förderungsberechtigte

Förderung für die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen beantragen können Handwerker und andere Fachkräfte, die sich auf einen Fortbildungsabschluss zum Handwerks- oder Industriemeister, Techniker usw. oder eine vergleichbare Qualifikation vorbereiten. Sie müssen über eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder nach der Handwerksordnung (HwO) anerkannte, abgeschlossene Erstausbildung oder einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen. Es gibt keine Altersgrenze für die Förderungsberechtigten. Sie können Deutsche oder Ausländer sein. Nur wenn sie die persönlichen Voraussetzungen der §§ 8-9 AFBG und weitere geforderte Voraussetzungen erfüllen, sind sie berechtigt, die Förderung zu erhalten.⁹⁹⁴

⁹⁸⁹ Vgl. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8.10.2012 (BGBl. IS. 2126): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/afbg/gesamt.pdf> (18.05.2015).

⁹⁹⁰ Vgl. § 1 AFBG und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 62. Die Fortbildungsmaßnahmen, die nach den Weiterbildungsrichtlinien der Deutschen Krankenhausgesellschaft oder auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen an anerkannten Ergänzungsschulen durchgeführt werden, sind seit dem 01.01.2002 – gemäß dem 1. AFBG-Änderungsgesetz § 2 Abs. 1 Nr. 2 – förderungsfähig (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 62 und Nagel 2013, [1.0] S. 34). Seit dem zweiten AFBG-Änderungsgesetz zum 18.06.2009 gehören die Gruppen der Altenpfleger und Erzieher auch zum Kreis der Geförderten (vgl. BIBB 2010, S. 329 und Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 25).

⁹⁹¹ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 34.

⁹⁹² Vgl. §§ 2 Abs. 3, 4 u. 4a AFBG; Arnold/Krämer-Stürzl 1999, S. 82; Arnold/Schüßler 2002, S. 121; BIBB 2010, S. 329 und Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 25.

⁹⁹³ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 34 und Pirzer 2000, S. 84.

⁹⁹⁴ Vgl. § 1 Abs. 1 u. §§ 8-9 AFBG und BMBF 2009b, S. 5f. Förderfähige Fortbildungskurse und Lehrgänge siehe

(2) Anforderungen an Maßnahmen

Förderungsfähige Fortbildungsmaßnahmen müssen die Kriterien erfüllen, und zwar muss (1) der angestrebte Fortbildungsabschluss eine nach § 4 des BBiG und nach § 25 der HwO anerkannte Ausbildung, einen vergleichbaren bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsabschluss oder eine diesen Berufsabschlüssen entsprechende berufliche Qualifikation voraussetzen, (2) die Maßnahme auf öffentlich-rechtlich geregelte Prüfungen nach dem BBiG oder der HwO, auf gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach bundes- und landesrechtlichen Regelungen oder auf gleichwertige Fortbildungsabschlüsse an anerkannten Ergänzungsschulen auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen gezielt vorbereiten. Liegen keine bundes- oder landesrechtlichen Regelungen vor, ist auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen im Krankenhausbereich und im Bereich der Altenpflege förderfähig (§ 2 Abs. 1 AFBG).⁹⁹⁵

Außerdem muss die Maßnahme mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Vollzeitmaßnahmen müssen in der Regel wöchentlich an vier Werktagen mit mindestens 25 Unterrichtsstunden stattfinden (Fortbildungsdichte) und dürfen nicht länger als drei Jahre dauern (maximaler Zeitrahmen). Bei Teilzeitmaßnahmen müssen in der Regel innerhalb von acht Monaten mindestens 150 Unterrichtsstunden stattfinden (Fortbildungsdichte) und die dürfen nicht länger als vier Jahre dauern (maximaler Zeitrahmen). Unterrichtsstunden sind Präsenzveranstaltungen; eine Unterrichtsstunde dauert 45 Minuten (§ 2 Abs. 3 AFBG).⁹⁹⁶

In der Regel werden Aufstiegsfortbildungen gefördert, die im Inland durchgeführt werden. Aber auch solche Aufstiegsfortbildungen können gefördert werden, die vollständig oder teilweise im EU-Ausland stattfinden und auf Grund von Vereinbarungen zwischen den in den jeweiligen Mitgliedstaaten zuständigen Stellen durchgeführt werden (§ 5 AFBG).

(3) Anforderungen an Träger der Maßnahmen

Um die Qualität der Fortbildung sicherzustellen wird von solchen Fortbildungsträgern verlangt, die nicht unter staatlicher Aufsicht stehen oder staatlich anerkannt sind, ein

BMBF 2009b, S. 8f.

⁹⁹⁵ Gefördert wird nicht nur die erste Aufstiegsfortbildung. Hat man bereits eine selbstfinanzierte Aufstiegsfortbildung absolviert, hat man jedoch noch einen Förderanspruch (vgl. BMBF 2009b, S. 7) Auch Maßnahmeabschnitte können gefördert werden (§ 2 Abs. 4 AFBG).

⁹⁹⁶ Besteht die Maßnahme aus mehreren Maßnahmeabschnitten, sind bei der Ermittlung des maximalen Zeitrahmens und der Fortbildungsdichte alle Maßnahmeabschnitte zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 3 AFBG). Fernlehrgänge und mediengestützte Lehrgänge können ebenfalls gefördert werden, wenn sie die geregelten Voraussetzungen erfüllen (§§ 4 und 4a AFBG).

Zertifikat vorzulegen (§ 2a AFBG).

(4) Förderungsart, -höhe und -dauer

Gemäß dem AFBG besteht das Meister-BAföG grundsätzlich aus zwei Förderkomponenten: dem Unterhalts- und dem Maßnahmebeitrag.

(A) Unterhaltsbeitrag

Der Unterhaltsbeitrag gewährt die Sicherung des Lebensunterhalts während der Weiterbildungsteilnahme. Teilnehmer an Vollzeitlehrgängen können vom Staat einen einkommens- und vermögensabhängigen monatlichen Unterhaltsbeitrag bis zu einer gewissen Höhe erhalten (Bedürftigkeitsprinzip). Der Unterhaltsbeitrag setzt sich aus einem nicht rückzahlenden Zuschussanteil und einem rückzahlungspflichtigen Darlehensanteil zusammen (Tab. 8.1.2.4-1).⁹⁹⁷

Tabelle 8.1.2.4-1: Monatlicher Unterhaltsbeitrag für die Teilnehmer an Vollzeitlehrgängen

Teilnehmer	Zuschuss (€)	Darlehen (€)	insgesamt (€)
● Alleinstehende ohne Kind	238	459	697
● Alleinstehende mit einem Kind	343	564	907
● Verheiratete ohne Kind	238	674	912
● Verheiratete mit einem Kind	343	779	1.122
● Verheiratete mit zwei Kindern	448	884	1.332

Quelle: BMBF: <http://www.bmbf.de/> (18.05.2015) → Bildung → Nachwuchsförderung → Meister-BAföG → Gegenüberstellung der Unterhaltsbeiträge nach dem AFBG vor und nach der Erhöhung durch das 23. BAföGÄndG

„Die Höhe des monatlichen Unterhaltsbedarfs errechnet sich aus dem BAföG-Bedarfssatz für auswärts untergebrachte Fachschüler mit abgeschlossener Berufsausbildung, dem Zuschlag für die Krankenversicherung und Pflegeversicherung für Studenten sowie Erhöhungsbeträgen nach dem AFBG.“⁹⁹⁸ Der maximale Förderungsbetrag für Alleinstehende beträgt zurzeit insgesamt 697 €.⁹⁹⁹ Der Erhöhungsbetrag für alleinstehende Teilnehmer beträgt 52 €, für den jeweiligen Ehegatten bzw. Lebenspartner 215 € und für jedes Kind, für das er oder sie einen Anspruch auf Kindergeld hat, 210 €. Außerdem ist der Unterhaltsbeitrag, einschließlich der Erhö-

⁹⁹⁷ Der Zuschussanteil am Unterhaltsbeitrag beträgt 44 %. Dabei bleiben die Erhöhungsbeträge sowie ein Pauschalbetrag in Höhe von 103 € außer Betracht (§ 12 Abs. 2 AFBG). Beispielsweise Alleinstehende ohne Kind in der Tab. 8.1.2.4-1: $697 - 52$ (Erhöhungsbetrag für Teilnehmer) $- 103$ (Pauschalbetrag) $= 542$; $238 / 542 = 0,44$.

⁹⁹⁸ Vgl. Aufstieg durch Bildung: <http://www.meister-bafog.info/index.php> (18.05.2015) → Fragen + Antworten → Wie werden Leistungen berechnet? und ... → Welche Leistungen kann man erhalten?

⁹⁹⁹ 348 € Grundbedarf, 224 € Wohnbedarf, 62 € Zuschlag zur Krankenversicherung, 11 € Zuschlag zur Pflegeversicherung und 52 € Erhöhungsbetrag für die Antragsteller (vgl. Aufstieg durch Bildung [18.05.2015] → Fragen + Antworten → Wie werden Leistungen berechnet?).

hungsbeträge, einkommens- und vermögensabhängig (§ 10 Abs. 2 AFBG). Alleinerziehende können bei Voll- und Teilzeitmaßnahmen jeden Monat einen Kinderbetreuungszuschlag von 113 € für jedes Kind erhalten, wenn sie mit den Kinder in einem Haushalt zusammenleben und die Kinder das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert sind (§ 10 Abs. 3 AFBG).

Die sogenannte Prüfungsvorbereitungsphase zwischen dem Ende der Maßnahme und dem letzten Prüfungstag kann auch gefördert werden. Teilnehmer, die sich nachweislich und unverzüglich zur Prüfung angemeldet haben, erhalten auf Antrag den Unterhaltsbeitrag einschließlich der Erhöhungsbeträge und den Kinderbetreuungszuschlag maximal für drei Monate. Diese Leistungen werden als zinsgünstiges Darlehen gewährt (§§ 11 Abs. 2 Satz 2 und 12 Abs. 3 u. 4 AFBG).

(B) Maßnahmebeitrag

Neben der Sicherung des Lebensunterhalts während einer beruflichen Aufstiegsfortbildung wird im Rahmen des AFBG ein einkommensunabhängiger Maßnahmebeitrag gewährt. Der Maßnahmebeitrag besteht aus einem Anspruch auf Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 10.226 € und Förderung der Erstellung des Prüfungsstückes (sogenanntes Meisterstück oder eine vergleichbare Prüfungsarbeit) bis zur Hälfte, höchstens jedoch 1.534 €. 30,5 % des Maßnahmebeitrags zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren werden vom Staat als Zuschuss vergeben, müssen also nicht zurückgezahlt werden. Die restlichen 69,5 % der Summe werden in Form eines zinsgünstigen Bankdarlehens gewährt.¹⁰⁰⁰

(C) Förderungsdauer

Eine Teilnahme an Maßnahmen in Vollzeitform darf nicht länger als zwei Jahre, in Teilzeitform nicht länger als vier Jahre gefördert werden (Förderungshöchstdauer) (§ 11 Abs. 1 Satz 1 AFBG).

¹⁰⁰⁰ Vgl. § 12 Abs. 1 AFBG; Aufstieg durch Bildung (18.05.2015) → Fragen + Antworten → Welche Leistungen kann man erhalten?; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 26 und BMBF 2009b, S. 15.

(D) Darlehen

Die Darlehen sind während der Fortbildung und einer anschließenden zweijährigen Karenzzeit – längstens jedoch für sechs Jahre – zins- und tilgungsfrei (§ 13 Abs. 3 AFBG). In dieser Zeit trägt der Staat die Zinsen. Das Darlehen ist nach Beginn der Tilgungspflicht, d. h. nach Ablauf der Karenzzeit, innerhalb von zehn Jahren mit monatlichen Raten von grundsätzlich mindestens 128 € zurückzuzahlen (§ 13 Abs. 5 AFBG). Die Rückzahlung wurde einkommensabhängig ausgestaltet. Fällige Raten können unter bestimmten Voraussetzungen gestundet oder erlassen werden.¹⁰⁰¹

Im AFBG gibt es zwei Arten des Darlehenserlasses für die Darlehensnehmer. Die eine belohnt den Darlehensnehmer für seine bestandene Fortbildungsprüfung. Bei Bestehen der Prüfung werden dem Darlehensnehmer 25 % des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen (§ 13b Abs. 1 AFBG). Der zweite Darlehenserlass belohnt den Existenzgründer o. Ä., wenn er spätestens am Ende des dritten Jahres nach der Gründung des Unternehmens mindestens eine Person zusätzlich eingestellt und zum Zeitpunkt der Antragstellung noch beschäftigt. Ihm kann auf Antrag 66 % bzw. 33 % des auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens für die Einstellung eines zusätzlichen Auszubildenden und/oder einem zusätzlichen Arbeitnehmers erlassen werden (§ 13b Abs. 2 AFBG).

(5) Antragstellung

Förderanträge sind schriftlich an die von den Ländern bestimmte Behörde des Bezirks zu richten. In der Regel ist es das kommunale Amt für Ausbildungsförderung beim Kreis bzw. bei der kreisfreien Stadt am ständigen Wohnsitz. Wenn der Teilnehmer im Inland keinen ständigen Wohnsitz hat, so ist die Behörde zuständig, in deren Bezirk die Fortbildungsstätte liegt.¹⁰⁰²

8.1.2.5 Bundesausbildungsförderungsgesetz

Das Bundesausbildungsförderungsgesetz¹⁰⁰³ (BAföG) regelt die Voraussetzungen der

¹⁰⁰¹ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 35. Wenn das Einkommen des Darlehensnehmers monatlich den Betrag nach § 18a Abs. 1 BAföG – beispielsweise 1.070 € beim Alleinstehenden ohne Kind – nicht übersteigt, ist er von der Verpflichtung zur Rückzahlung freizustellen (§ 13a Satz 1 AFBG). Wenn der übersteigende Betrag niedriger als 128 € ist, ist die Rückzahlungsrate auf den übersteigenden Betrag zu reduzieren (§ 13a Satz 2 AFBG).

¹⁰⁰² Vgl. §§ 19 u. 19a AFBG und Nagel 2013, (1.0) S. 36.

¹⁰⁰³ Vgl. Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG), Ausfertigungsdatum: 26.08.1971, neugefasst durch Bek. v. 07.12.2010 I 1952, 2012 I 197, zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 23.12.2014 I 2475: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/baf_g/gesamt.pdf (18.05.2015).

finanziellen Unterstützung für Schüler und Studierende. Für die Weiterbildung relevant ist es insofern, als nach § 7 BAföG in bestimmten Fällen über den ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinaus ein weiteres Studium finanziert werden kann. Die Ausbildungsförderung hat eine Altersgrenze. Sie wird grundsätzlich nur denen gewährt, die bei Beginn des fraglichen Ausbildungsabschnitts noch nicht 30 Jahre (bei Masterstudiengängen 35 Jahre) alt sind (§ 10 Abs. 3). Finanziell gefördert werden nur bedürftige Studierende in Hinblick auf Lebensunterhalt und Ausbildung (Bedarf: § 11 Abs. 1). Auf den Bedarf werden Einkommen und Vermögen der Studierenden sowie Einkommen des Ehegatten oder Lebenspartners und der Eltern in dieser Reihenfolge angerechnet (§ 11 Abs. 2), d. h. die Förderung – von Ausnahmefällen abgesehen – familienabhängig gewährt. Bei Studiengängen entspricht die Förderungshöchstdauer grundsätzlich der Regelstudienzeit nach § 10 Abs. 2 des Hochschulrahmengesetzes oder einer vergleichbaren Festsetzung (§§ 15 Abs. 2 und 15a). Das heißt, je nach Studiengang gibt es eine unterschiedliche Höchstdauer der Förderung. Die Förderung wird zur Hälfte als Zuschuss, zur Hälfte als Darlehen gewährt. Das Darlehen ist für Ausbildungsabschnitte, die nach dem 28.02.2001 beginnen, höchstens bis zu einem Gesamtbetrag von 10.000 € zurückzuzahlen (§ 17 Abs. 1 und 2). Mit der Rückzahlung des Darlehens ist in der Regel fünf Jahre nach dem Ende der Förderungshöchstdauer zu beginnen und diese sollte innerhalb von 20 Jahren abgeschlossen sein (§ 18 Abs. 3). Die Darlehensschuld verringert sich bei überdurchschnittlichem Studienerfolg (§ 18b Abs. 2), bei frühzeitigem Studienabschluss (§ 18b Abs. 2) und bei vorzeitiger Rückzahlung (§ 18 Abs. 5b).¹⁰⁰⁴

8.1.2.6 Einkommensteuergesetz

Gemäß dem Einkommensteuergesetz¹⁰⁰⁵ (EStG) können die Kosten für berufliche Weiterbildung steuerlich abgezogen werden. Es gibt zwei Arten der Steuerbemessungsgrundlage für den Einzelnen, und zwar für die Fortbildung in einem ausgeübten Beruf und für die Berufsausbildung bzw. Weiterbildung in einem nicht ausgeübten Beruf. Aufwendungen für eine Fortbildung im ausgeübten Beruf können ohne Begrenzung als Werbungskosten geltend gemacht werden (§ 9 Abs. 1 EStG). Kosten einer Aus- bzw. Weiterbildung, die nicht mit dem ausgeübten Beruf zusammenhängt, sind als Sonderausgaben nur beschränkt – bis zu 6.000 € im Kalenderjahr – abzugsfähig.

¹⁰⁰⁴ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 61f.; Schiersmann 2007, S. 209 und Nagel 2013, (1.0) S. 31ff.

¹⁰⁰⁵ Vgl. Einkommensteuergesetzes (EStG): Ausfertigung vom 16.10.1934, neugefasst durch Bek. v. 08.10.2009 I 3366, 3862; zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 7 G v. 01.04.2015 I 434: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/estg/gesamt.pdf> (18.05.2015).

hig (§ 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG).¹⁰⁰⁶

So wie bei einzelnen Personen können auch bei Unternehmen die Weiterbildungskosten eine Steuerermäßigung erfahren. Gemäß § 4 Abs. 4 EStG sind die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen abzugsfähige Betriebsausgaben, welche die Bemessungsgrundlage verkürzen. Der Begriff „Betriebsausgaben“ verlangt nur, dass die Aufwendungen im Rahmen der Unternehmenstätigkeit entstanden sind.¹⁰⁰⁷

8.1.3 Landesrecht

Auf Ebene der Bundesländer ist die Förderung zur Weiterbildung in den Weiterbildungs- sowie Bildungsurlaubsgesetzen der Länder festgehalten.

8.1.3.1 Weiterbildungsgesetze

Die Weiterbildungsgesetze stellen die spezifische staatliche Interventionsform gegenüber der Weiterbildung dar. Anders als die Bildungsurlaubsgesetze garantieren sie keine subjektiven Rechtsansprüche. Stattdessen versuchen die Länder durch rechtliche Normensetzungen und durch finanzielle Bezuschussungen, die Struktur der Weiterbildung zu beeinflussen.¹⁰⁰⁸ Derzeit besitzen 14 der 16 Bundesländer (außer Berlin¹⁰⁰⁹ und Hamburg) Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetze.¹⁰¹⁰ Die Weiterbildungsgesetze werden meist durch Verordnungen ergänzt. Tab. 8.1.3.1-1 zeigt den aktuellen Stand in den Bundesländern.

¹⁰⁰⁶ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003b, S. 83ff. und Pirzer 2000, S. 97ff.

¹⁰⁰⁷ Vgl. Baum 2010, S. 504ff.; Hummelsheim/Weiß 2010, S. 238 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 112.

¹⁰⁰⁸ Vgl. Grotlüschen/Haberzeth/Krug 2011, S. 358 und Kuhlenkamp 2010, S. 301.

¹⁰⁰⁹ In Berlin finden sich Bestimmungen zur Weiterbildung im Schulgesetz. Gemäß § 123 (Volkshochschulen) unterhält jeder Bezirk eine Volkshochschule. Die Volkshochschulen sichern die Grundversorgung der Weiterbildung. Das Bildungsangebot dient u. a. der beruflichen Weiterbildung (Abs. 1) (vgl. Schulgesetz für das Land Berlin (SchulG) vom 20.01.2004 (GVBl. S. 26), zuletzt geändert durch Art. 1 G vom 26.03.2014 (GVBl. S. 78): Das offizielle Hauptstadtportal: <http://www.berlin.de/> [18.05.2015] → Politik, Verwaltung, Bürger → [Regierung, Parlament, Gerichte] Senatsverwaltungen → [Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz] mehr → Service für Sie → [Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften] mehr → Vorschrifteninformationssystem Berlin [<http://gesetze.berlin.de/>] → [suchen] Schulgesetz).

¹⁰¹⁰ Weiterbildung und Erwachsenenbildung werden in diesen Gesetzen in der Regel synonym verwendet. Unter dem Anspruch einer Integration von beruflicher, allgemeiner und politischer Bildung wird in einigen Gesetzen auch die berufliche Weiterbildung zu den Gegenstandsbereichen der Weiterbildung/Erwachsenenbildung gezählt (vgl. Weiß 1990a, S. 15f.).

Tabelle 8.1.3.1-1: Weiterbildungsgesetze und entsprechende Verordnungen

Bundesländer	Rechtsgrundlagen (Stand: Mai 2015)
Baden-Württemberg	1. Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekwesens (Weiterbildungsförderungsgesetz – WeitBiFöG BW 1980) in der Fassung vom 20.03.1980 (GBl. 1980, 249), zuletzt geändert durch Gesetz vom 01.07.2004 (GBl. S. 469) 2. Weiterbildungsdurchführungsverordnung (WBilDVO) vom 19.12.1978 (GBl. 1979, 66), zuletzt geändert durch Verordnung vom 18.12.1995 (GBl. 1996, S. 29)
Bayern	Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung (BayRS IV, S. 343), letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert (§ 1 Nr. 282 V v. 22.07.2014, 286)
Brandenburg	Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) vom 15.12.1993 (GVBl.1/93, [Nr. 26], S. 498), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 14.03.2014 (GVBl.1/14, [Nr. 14])*
Bremen	Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen (Weiterbildungsgesetz – WBG) v. 18.06.1996 (BREM. GBL. S. 127), zuletzt geändert vom 24.01.2012 (BREM. GBL. S. 24)
Hessen	Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens im Lande Hessen (Hessisches Weiterbildungsgesetz – HWBG) vom 25.08.2001 (GVBl. I 2001, 370), zuletzt geändert durch § 12 des Gesetzes vom 24.03.2015 (GVBl. S. 118); Textnachweis ab: 01.01.2004, gültig bis: 31.12.2023; Gliederungs-Nr.: 73-19
Mecklenburg-Vorpommern	1. Gesetz zur Förderung der Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern (Weiterbildungsförderungsgesetz – WBFöG M-V) vom 20.05.2011 (GVObI. M-V 2011, S. 342) 2. Landesverordnung über die Zuständigkeiten, die Anerkennung als Einrichtung der Weiterbildung und die Förderung der Weiterbildungsdatenbank nach dem Gesetz zur Förderung der Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern (Weiterbildungslandesverordnung – WBLVO M-V) vom 28.07.2011 (GVObI. M-V 2011, S. 864)
Niedersachsen	Niedersächsisches Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) vom 17.12.1999 (Nds. GVBl. S. 430), letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 23.11.2004 (Nds. GVBl. S. 508)
Nordrhein-Westfalen	Weiterbildungsgesetz (WbG); Bekanntmachung der Neufassung vom 14.04.2000 (GV. NRW. 2000, S. 390), zuletzt geändert vom 15.02.2005 (GV. NRW. S. 102)
Rheinland-Pfalz	1. Weiterbildungsgesetz (WBG) vom 17.11.1995 (GVBl. S. 454), zuletzt geändert durch Art. 16 G v. 18.06.2013 (GVBl. S. 157) 2. Landesverordnung zur Durchführung des Weiterbildungsgesetzes (WBGDVO) v. 05.02.1996 (GVBl. 1996, 111), zuletzt geändert durch Art. 1 V v. 11.01.2006 (GVBl. S. 24)
Saarland	Saarländisches Weiterbildungsförderungsgesetz (SWFG) v. 10.02.2010 (Amtsblatt 2010, S. 28); Geltungsbeginn: 19.03.2010, Geltungsende: 31.12.2015 ¹⁰¹¹
Sachsen	1. Gesetz über die Weiterbildung im Freistaat Sachsen (Weiterbildungsgesetz – WBG) (Sächs-GVBl. Jg. 1998 Bl-Nr. 11, S. 270), Fassung gültig ab: 01.03.2012 2. Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Förderung der Weiterbildung (Weiterbildungsförderungsverordnung – WbFöVO) (SächsGVBl. Jg. 2008 Bl-Nr. 15, S. 614), Fassung gültig ab: 01.01.2013
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung im Lande Sachsen-Anhalt (ErwBiFöG ST) vom 25.05.1992 (GVBl. LSA 1992, S. 379), zuletzt geändert durch Artikel 36 des Gesetzes vom 18.11.2005 (GVBl. LSA S. 698, 705)
Schleswig-Holstein	1. Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG) vom 06.03.2012 (GVObI. Schl.-H. S. 282), gültig ab: 01.04.2012* 2. Landesverordnung über die Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung (Trägeranerkenntungsverordnung – TrAVO) vom 30.04.2012 (GVObI. 2012, 524), letzte berücksichtigte Änderung: Ressortbezeichnungen ersetzt (Art. 68 LVO v. 04.04.2013, GVObI. S. 143); gültig ab: 01.06.2012, gültig bis: 31.05.2017

¹⁰¹¹ Der Vorgänger des SWFG war das „Saarländische Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz“ (SWBG) vom 15.09.1994 (Amtbl. S. 1359), zuletzt geändert durch G v. 15.02.2006 (Amtbl. S. 474, 530) (vgl. § 25 SWFG).

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Thüringen	1. Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz (ThürEBG) vom 18.11.2010 (GVBl. 2010, S. 328); gültig ab: 01.01.2011, gültig bis 31.12.2015 2. Verordnung zur Durchführung des Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz (ThürEBGDVO) vom 24.11.2010 (GVBl. 2010, S. 552); gültig ab: 01.01.2011, gültig bis: 31.12.2015
-----------	--

* Das Brandenburgische Weiterbildungsgesetz und das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein¹⁰¹² regeln sowohl die Weiterbildung als auch die Bildungsfreistellung.

Quelle:

Baden-Württemberg: ¹ Baden-Württemberg: <http://www.baden-wuerttemberg.de/> (18.05.2015) → Service → Service-Portal → (Weiterführende Links) Service bzw. Ihre Verwaltung im Netz → Landesrecht Baden-Württemberg → (suchen) Weiterbildungsförderungsgesetz; ² ebenda → → (suchen) Weiterbildungsdurchführungsverordnung

Bayern: Gesetze im WWW: <http://www.rechtliches.de/> (18.05.2015) → Landesrecht → Bayern → Verwaltungsrecht → Sonstiges Wissenschafts- und Bildungsrecht, Kulturrecht → Erwachsenenbildung → Bayerische Staatsregierung/juris → Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung

Brandenburg: Gesetze im WWW (18.05.2015) → Landesrecht → Brandenburg → Landesrecht → Brandenburgisches Landesrecht → (suchen) BbgWBG

Bremen: Gesetzesportal Bremen: <http://bremen.beck.de/default.aspx> (19.05.2015) → Vorschriften → Landesrecht → 2. Verwaltung → 22. Kultur → 223. Schule, Unterricht und Bildung → 223-h-1. Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen (Weiterbildungsgesetz – WBG)

Hessen: Informationsportal Hessen: <http://www.hessen.de/> (19.05.2015) → (Für Bürger) Recht & Justiz → Serviceangebote des Hessischen Justizministeriums → Bürgerservice Hessenrecht → (Links) Rechtsvorschriften → (suchen) HWBG

Mecklenburg-Vorpommern: ¹ Mecklenburg-Vorpommern Regierungportal: <http://www.regierung-mv.de/> (19.05.2015) → Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur → Rechtsvorschriften → Erwachsenenbildung → Gesetz zur Förderung der Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern (Weiterbildungsförderungsgesetz – WBFöG M-V); ² ebenda → ... → Landesverordnung ... (Weiterbildungslandesverordnung – WBLVO M-V)

Niedersachsen: Internet-Portal der Niedersächsischen Landesregierung: <http://www.niedersachsen.de/> (19.05.2015) → Politik und Staat → Gesetze, Verordnungen und sonstige Vorschriften → Niedersächsisches Vorschrifteninformationssystem (NI-VORIS) → (suchen) NEBG

Nordrhein-Westfalen: Gesetze im WWW (18.05.2015) → Landesrecht → Nordrhein-Westfalen → Landesrecht NRW → Geltende Gesetze und Verordnungen → 2 Verwaltung → 223 Schul- und Volksbildungswesen → Weiterbildungsgesetz

Rheinland-Pfalz: ¹ Gesetze im WWW (19.05.2015) → Landesrecht → Rheinland-Pfalz → Verwaltungsrecht → Sonstiges Wissenschafts- und Bildungsrecht, Kulturrecht → Weiterbildungsgesetz – WBG → Landesregierung/juris → (suchen) WBG; ² ebenda → → Weiterbildungsgesetz: Landesverordnung zur Durchführung des ~es – WBGDVO → Landesregierung/juris → (suchen) WBGDVO

Saarland: <http://www.saarland.de/> (19.05.2015) → (Beliebte Themen) Alle Themenportale → Justiz → Landesrecht → Titelsuche → (suchen) SWFG

Sachsen: ¹ Gesetze im WWW (19.05.2015) → Landesrecht → Sachsen → (REVOSax – Recht und Vorschriftenverwaltung Sachsen) Alphabetischer Index → W → Weiterbildung, G; ² ebenda → → Weiterbildung, Förderung, VO

Sachsen-Anhalt: <http://www.sachsen-anhalt.de/> (19.05.2015) → (Themen) Landesrecht Sachsen-Anhalt → (suchen) ErWB-FöG

Schleswig-Holstein: ¹ <http://www.schleswig-holstein.de/> (19.05.2015) → Service → Für Bürger/innen → Landesrecht Online → (hier) zum Landesrecht → (suchen) Weiterbildungsgesetz; ² ebenda → → (suchen) Trägeranerkennungsverordnung

Thüringen: ¹ <http://www.thueringen.de/> (19.05.2015) → (Serviceportal – Bürger) zum Serviceportal → Landesrecht → (suchen) Erwachsenenbildungsgesetz; ² ebenda → .. → (suchen) ThürEBGDVO

¹⁰¹² Vor dem Inkrafttreten des Weiterbildungsgesetzes Schleswig-Holstein (WBG) am 01.04.2012 regelte das Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) vom „07.06.1990“ sowohl Weiterbildung als auch Bildungsfreistellung. Mit dem Inkrafttreten des (WBG) trat das BFQG außer Kraft (vgl. § 27 des WBG).

Trotz aller Unterschiedlichkeit der Weiterbildungsgesetze gibt es in allen Gesetzen ähnliche bzw. gesetzübergreifende Regelungen. Neben den Aussagen über Aufgaben, Ziele und Inhalte der Weiterbildung regeln die Weiterbildungsgesetze vor allem die staatliche Anerkennung und finanzielle Förderung der Weiterbildungseinrichtungen. Manche von ihnen regeln außerdem die Koordination und Kooperation der Institutionen.¹⁰¹³ Neben Veranstaltungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung werden auch solche der beruflichen Weiterbildung gefördert (Tab. 8.1.3.1-2).

Tabelle 8.1.3.1-2: Umfang der Weiterbildungsgesetze

Bundesländer	Umfang der Weiter-/Erwachsenenbildung
Baden-Württemberg	berufliche Weiterbildung, allgemeine und politische Bildung (§ 1 Abs. 2)
Bayern	persönliche, gesellschaftliche, politische und berufliche Weiterbildung (§ 1)
Brandenburg	abschlussbezogene Lehrgänge, allgemeine, berufliche, kulturelle und politische Bildung (§ 2 Abs. 3)
Bremen	politische, berufliche und allgemeine Weiterbildung (§ 2)
Hessen	u. a. allgemeine, politische, berufliche und kulturelle Weiterbildung (§ 2 Abs. 1)
Mecklenburg-Vorpommern	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung (§ 4)
Niedersachsen	allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung (§ 1)
Nordrhein-Westfalen	u.a. allgemeine, politische, berufliche und kulturelle Weiterbildung (§ 3 Abs. 1)
Rheinland-Pfalz	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung (§ 1 Abs. 2)
Saarland	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung sowie integrative Maßnahmen dieser Bereiche (§ 1 Abs. 3-6)
Sachsen	allgemeine, kulturelle, politische, berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung (§ 2)
Sachsen-Anhalt	allgemeine, berufliche und kulturelle Weiterbildung (§ 1 Abs. 2)
Schleswig-Holstein	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung (§ 2 Abs. 3)
Thüringen	allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Erwachsenenbildung (§ 2)

Quelle: Weiterbildungsgesetze der Länder, eigene Zusammenstellung

¹⁰¹³ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 28.

Die meisten Gesetze beinhalten Vorschriften zu Fördergrundsätzen und sichern den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen oder deren Träger finanzielle Zuschüsse. Neben der staatlichen Förderung werden zusätzlich eigene Aufwendungen gefordert, die aus Trägerressourcen, Teilnahmebeiträgen und anderen Zuschussquellen aufgebracht werden. Das heißt, die finanzielle Förderung nach den Weiterbildungsgesetzen besitzt den Charakter einer Komplementärfinanzierung.¹⁰¹⁴ Je nach Regelungen verschiedener Weiterbildungsgesetze können nur bestimmte Aufwendungen der Einrichtungen bezuschusst werden. Die Förderungsarten variieren stark zwischen den Bundesländern. Die finanzielle Förderung wird z. B. in Form von Förderpauschalen (Sachsen und Sachsen-Anhalt), Personalkostenzuschüssen (Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Saarland) oder anteiliger Förderung von geleisteten Unterrichtsstunden (Hessen und Nordrhein-Westfalen) gewährleistet. Darüber hinaus werden Zuschüsse für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten gewährt (Tab. 8.1.3.1-3). Daneben gibt es zweckgebundene und zielgruppenspezifische Förderungsarten.¹⁰¹⁵

Tabelle 8.1.3.1-3: Förderungsgegenstand der Weiterbildungsgesetze

Bundesländer	Gegenstand der Förderung
Baden-Württemberg	Ausbau von Volkshochschulen und Weiterbildungseinrichtungen (§ 2 Abs. 1), Personalkosten (§ 6), Maßnahmen (§ 9)
Bayern	zum Betrieb, zu Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Einrichtungen (§ 7 Abs. 1 Nr. 1)
Brandenburg	Personal- und Sachkosten der Einrichtungen, Maßnahmen (§ 27)
Bremen	Institutionen: Personalkosten (§ 5), Bildungsveranstaltungen (§ 6)
Hessen	Maßnahmekosten, die nach Unterrichtsstunden berechnet werden (§ 5)
Mecklenburg-Vorpommern	Einrichtungen (§§ 5-9)
Niedersachsen	Einrichtungen (§§ 2 Abs. 2, 4-7 und 9)
Nordrhein-Westfalen (NW)	Personal- und Maßnahmekosten, die nach Unterrichtsstunden und Teilnehmertagen berechnet werden (§§ 7, 13 und 16)
Rheinland-Pfalz	Personal- und Maßnahmekosten, Modellprojekte, Investitionen (§§ 13-19)
Saarland	Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung: Kosten der Bildungsarbeit (§ 11), Personalkosten (§ 12) und freiwillige Zuwendungen (§ 13) Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung: Investitionen (§ 14) und zusätzliche Personalkosten für innovative berufliche Weiterbildung (§ 15)
Sachsen	Einrichtungen (§§ 4 und 6): pauschalierte Zuschüsse von Weiterbildungsmaßnahmen (§ 6 Abs. 1) und zweckgebundene Zuschüsse zu Weiterbildungsprojekten (§ 6 Abs. 2)
Sachsen-Anhalt	Einrichtungen (§§ 1 Abs. 3 und 2-8): pauschalierte Zuschüsse für Personal- und Sachkosten (§ 5 Abs. 1)
Schleswig-Holstein	Einrichtungen (§ 15)
Thüringen	Einrichtungen (§§ 8-16)

Quelle: Weiterbildungsgesetze der Länder, eigene Zusammenstellung

¹⁰¹⁴ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 28f.; Grotlüschen/Haberzeth/Krug 2011, S. 360 und Kuhlenkamp 2010, S. 301.

¹⁰¹⁵ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 28 und Weiterbildungsgesetze der Länder.

In allen Gesetzen richtet sich der Umfang der finanziellen Leistungen nach dem jährlichen Landeshaushalt. Angesichts staatlicher Finanzknappheit haben alle Länder die Mittel zur Zuschussgewährung eingeschränkt.¹⁰¹⁶ Deshalb ist die finanzielle Bezuschussung zu einer Kann-Bestimmung geworden.¹⁰¹⁷ Die Kompensation findet ggf. durch Projekte statt, die von den Mitteln des Bundes bzw. des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden.¹⁰¹⁸ Trotzdem kann eine relativ positive Bilanz der Förderung der Weiterbildung durch die Weiterbildungsgesetze gezogen werden.¹⁰¹⁹

8.1.3.2 Bildungsurlaubsgesetze

Derzeit gibt es in zwölf Bundesländern (außer in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen) Bildungsurlaubs- bzw. -freistellungsgesetze. Sie verschaffen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen subjektiv-rechtlichen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung für die Weiterbildung. In einigen Ländern wird das Anerkennungsverfahren durch ergänzende Verordnungen konkretisiert (Tab. 8.1.3.2-1).¹⁰²⁰

¹⁰¹⁶ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 31.

¹⁰¹⁷ Vgl. Kuhlenkamp 2010, S. 302.

¹⁰¹⁸ Vgl. Grötlüsch/Haberzeth/Krug 2011, S. 361 und Kuhlenkamp 2010, S. 303.

¹⁰¹⁹ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 31f.

¹⁰²⁰ Brandenburg: s. BbgWBG, § 24 Abs. 5; Bremen: s. BremBUG, § 10 Abs. 4; Hamburg: s. Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz, § 15 Abs. 4; Hessen: s. BiUrlG HE, § 12; Niedersachsen: s. NbildUG, § 10 Abs. 2; Rheinland-Pfalz: s. BFG, § 7 Abs. 4; Sachsen-Anhalt: s. BiFreistG ST, § 8 Abs. 4; Schleswig-Holstein: s. WBG, § 22 (ausführliche Informationen dieser Bildungsurlaubsgesetze siehe Tab. 8.1.3.2-1).

Tabelle 8.1.3.2-1: Rechtsgrundlagen für Bildungsurlaubs- und -freistellungsregelungen

Bundesländer	Rechtsgrundlagen (Stand: Mai 2015)
Berlin	Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) vom 24.10.1990 (GVBl. S. 2209), zuletzt geändert durch Art. X d. Ges. v. 17.05.1999 (GVBl. S. 178)
Brandenburg	1. Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) vom 15.12.1993 (GVBl.1/93, [Nr. 26], S. 498), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 14.03.2014 (GVBl.1/14, [Nr. 14]) [*] (§§ 14-26: Bildungsfreistellung) 2. Verordnung über die Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen zur Bildungsfreistellung nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz (Bildungsfreistellungsverordnung – BFV) vom 21.01.2005 (GVBl. II/5, [Nr. 03], S. 57)
Bremen	1. Bremisches Bildungsurlaubsgesetz (BremBUG) vom 18.12.1974 (BREM. GBL. S. 348), zuletzt geändert durch Art. 1 Ä ndG v. 23.03.2010 (BREM. GBL. S. 269) 2. Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz vom 24.01.1983, zuletzt geändert durch § 11 Abs. 2 V v. 24.08.2010 (Brem. GBl. S. 465)
Hamburg	1. Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21.01.1974 (HmbGVBl. 1974, S. 6), letzte berücksichtigte Änderung: § 15 geändert durch Artikel 17 G v. 15.12.2009 (HmbGVBl. S. 444, 448) 2. Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen vom 09.04.1974 (HmbGVBl. 1974, S. 113), zuletzt geändert durch Verordnung vom 26.03.2013 (HmbGVBl. S. 139)
Hessen	1. Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28.07.1998, zuletzt geändert durch Artikel 73 des Gesetzes vom 13.12.2012 (GVBl. S. 622); Textnachweis ab: 01.01.2004, gültig bis: 31.12.2017; Fundstelle: GVBl. I 1998, 294, 348 2. Verordnung zur Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (Durchführungsverordnung Bildungsurlaubsgesetz – BiUrlGDV) v. 01.02.1999 (GVBl. I 1999, 113), zuletzt geändert durch Verordnung vom 22.11.2014 (GVBl. S 305) ; Textnachweis ab: 01.01.2004, gültig bis: 31.12.2017
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Freistellung für Weiterbildung für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz – BFG M-V) vom 13.12.2013 (GVOBl. M-V 2013, S. 691)
Niedersachsen	1. Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG) in der Fassung vom 25.01.1991 (Nds. GVBl. S. 29), zuletzt geändert durch Art. 15 Gesetz vom 17.12.1999 (Nds. GVBl. S. 430) 2. Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes (DVO-NBildUG) vom 26.03.1991 (Nds. GVBl. 1991, S. 167), zuletzt geändert durch Art. 1 Verordnung vom 17.04.1997 (Nds. GVBl. S. 111)
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zweck der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 06.11.1984 (GV. NW. 1984, S. 678), zuletzt geändert durch Gesetzes vom 09.12.2014 (GV. NRW. S. 887)
Rheinland-Pfalz	1. Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz – BFG) vom 30.03.1993 (GVBl. S. 157), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 19.12.2012 (GVBl. S. 410) 2. Landesverordnung zur Durchführung des Bildungsfreistellungsgesetzes (BFGDVO) vom 08.06.1993 (GVBl. 1993, 338), geändert durch Verordnung vom 30.07.2013 (GVBl. S. 277)
Saarland	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) vom 10.02.2010 ¹⁰²¹ (Amtsblatt 2010, S. 28); Geltungsbeginn: 19.03.2010, Geltungsende: 31.12.2015
Sachsen-Anhalt	1. Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz – BiFreistG ST) vom 04.03.1998 (GVBl. LSA 1998, S. 92), zuletzt geändert durch Artikel 38 des Gesetzes vom 18.11.2005 (GVBl. LSA S. 698, 705)

¹⁰²¹ Vor dem Inkrafttreten des SBFG wurde die Bildungsfreistellung ebenfalls vom „Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz“ (SWBG) vom 15.09.1994 (Amtbl. S. 1359) – zuletzt geändert durch G v. 15.02.2006 (Amtbl. S. 474, 530) – geregelt.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

	2. Verordnung zur Durchführung des Bildungsfreistellungsgesetzes (Bildungsfreistellungsverordnung – BiFreistGDV ST) vom 24.06.1998 (GVBl. LSA 1998, S. 290), mehrfach geändert durch Verordnung vom 21.06.2004 (GVBl. LSA S. 351)
Schleswig-Holstein	1. Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG) vom 06.03.2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 282), gültig ab: 01.04.2012* (§§ 5-14: Bildungsfreistellung) 2. Landesverordnung über die Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen für die Bildungsfreistellung (Bildungsfreistellungsverordnung – BiFVO) vom 30.04.2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 520); gültig ab: 01.06.2012, gültig bis: 31.05.2017

* Das Brandenburgische Weiterbildungsgesetz und das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein regeln sowohl die Weiterbildung als auch die Bildungsfreistellung.

Quelle:

Kultusministerkonferenz (KMK): <http://www.kmk.org/> (19.05.2015) → Bildung/Schule → Allgemeine Weiterbildung → Freistellung für Weiterbildung → Übersicht (Stand: August 2014)

Berlin: <http://www.berlin.de/> (19.05.2015) → Politik, Verwaltung, Bürger → Senatsverwaltungen → Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen → (Abteilung Arbeit & berufliche Bildung) Weitere Informationen → Bildungsurlaub → Berliner Bildungsurlaubsgesetz

Brandenburg: ¹ Gesetze im WWW: <http://www.rechtliches.de/> (18.05.2015) → Landesrecht → Brandenburg → Landesrecht → Brandenburgisches Landesrecht → (suchen) BbgWBG; ² ebenda → → (suchen) BFV

Bremen: ¹ Gesetzesportal Bremen: <http://bremen.beck.de/default.aspx> (19.05.2015) → Vorschriften → Landesrecht → 2. Verwaltung → 22. Kultur → 223. Schule, Unterricht und Bildung → 223-i-1. Bremisches Bildungsurlaubsgesetz (BremBUG); ² ebenda → → 223-i-2. Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz

Hamburg: ¹ Justizportal Hamburg: <http://justiz.hamburg.de/> (19.05.2015) → Landesrecht online → Gesetze/Verordnungen → Sachgebiete → 8 Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Kriegsopferversorgung → 800-1 Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz; ² ebenda → → 800-1-1 Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

Hessen: ¹ Informationsportal Hessen: <http://www.hessen.de/> (19.05.2015) → (Für Bürger) Recht & Justiz → Serviceangebote des Hessischen Justizministeriums → Bürgerservice Hessenrecht → (Links) Rechtsvorschriften → (suchen) BiUrlG; ² ebenda → → BiUrlGDV

Mecklenburg-Vorpommern: Mecklenburg-Vorpommern Regierungsportal (19.05.2015) → Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur → Rechtsvorschriften → Erwachsenenbildung → Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz – BfG M-V)

Niedersachsen: ¹ Internet-Portal der Niedersächsischen Landesregierung (19.05.2015) → Politik und Staat → Gesetze, Verordnungen und sonstige Vorschriften → Niedersächsisches Vorschrifteninformationssystem (NI-VORIS) → (suchen) NBildUG; ² ebenda → ... → (suchen) DVO-NBildUG

Nordrhein-Westfalen: Gesetze im WWW (18.05.2015) → Landesrecht → Nordrhein-Westfalen → Landesrecht NRW → Geltende Gesetze und Verordnungen → 8 Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Versorgung → 800 Arbeitsvertragsrecht → Gesetz ... (AWbG)

Rheinland-Pfalz: ¹ Gesetze im WWW (19.05.2015) → Landesrecht → Rheinland-Pfalz → Verwaltungsrecht → Sonstiges Wissenschafts- und Bildungsrecht, Kulturrecht → Bildungsfreistellungsgesetz – BFG → Landesregierung/juris → (suchen) BFG; ² ebenda → → Bildungsfreistellungsgesetz: Landesverordnung zur Durchführung des ~es – BFGDVO → Landesregierung/juris → (suchen) BFGDVO

Saarland: <http://www.saarland.de/> (19.05.2015) → (Beliebte Themen) Alle Themenportale → Justiz → Landesrecht → Titelsuche → (suchen) SBFG

Sachsen-Anhalt: ¹ <http://www.sachsen-anhalt.de/> (19.05.2015) → (Themen) Landesrecht Sachsen-Anhalt → (suchen) Bildungsfreistellungsgesetz; ² ebenda → . → (suchen) Bildungsfreistellungsverordnung

Schleswig-Holstein: ¹ <http://www.schleswig-holstein.de/> (19.05.2015) → Service → Für Bürger/innen → Landesrecht Online → (hier) zum Landesrecht → (suchen) Weiterbildungsgesetz; ² ebenda → → (suchen) Bildungsfreistellungsverordnung

(1) Gegenstand der Förderung

Aufgrund der gleichen Zielsetzung besteht eine umfangreiche gesetzübergreifende Gemeinsamkeit in den Regelungen der Bildungsurlaubsgesetze; die Differenzierungen liegen meist nur im Detail.¹⁰²² Eine Bildungsfreistellung erfolgt in der Regel für anerkannte¹⁰²³ Bildungsveranstaltungen, die üblicherweise Kurse zur beruflichen und politischen Weiterbildung umfassen.¹⁰²⁴ Eine klare Abgrenzung zwischen beiden kann aus den Definitionen dieser Gesetze nicht hergeleitet werden. Darüber hinaus umfassen einige Gesetze eine Freistellung für die Teilnahme an einer allgemeinen (Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein) oder kulturellen Weiterbildung (Brandenburg und Niedersachsen) oder auch Veranstaltungen zur Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (Hamburg, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern) (Tab. 8.1.3.2-2).

Tabelle 8.1.3.2-2: Gegenstand der Förderung durch Bildungsurlaubsgesetze

Bundesländer	Gegenstand der Förderung
Berlin	politische Bildung und berufliche Weiterbildung (§ 1 Abs. 2, 3 und 4)
Brandenburg	berufliche, kulturelle und politische Weiterbildung (§ 14 Abs. 1)
Bremen	politische, berufliche und allgemeine Weiterbildung (§ 1 Abs. 1)
Hamburg	politische Bildung, berufliche Weiterbildung und Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (§ 1)
Hessen	politische Bildung, berufliche Weiterbildung und Schulung (Qualifizierung und Fortbildung) für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes (§ 1 Abs. 2 Satz 1)
Mecklenburg-Vorpommern	berufliche und politische Weiterbildung sowie Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (§§ 1 Abs. 1 und 9 Abs. 1)
Niedersachsen	allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung ¹⁰²⁵
Nordrhein-Westfalen	berufliche und politische Weiterbildung (§ 1)
Rheinland-Pfalz	berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung sowie deren Verbindung (§ 3)
Saarland	politische und berufliche Weiterbildung (§ 1)
Sachsen-Anhalt	thematisch berufsspezifische Weiterbildung (§§ 1 Abs. 1 und 8 Abs. 1)
Schleswig-Holstein	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung (§ 5 Abs. 1)

Quelle: Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Stand: Mai 2015), eigene Zusammenstellung

¹⁰²² Vgl. Grotlischen/Haberzeth/Krug 2011, S. 361f.

¹⁰²³ Im Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) vom 10.02.2010 (Amtsblatt 2010, S. 28) werden Weiterbildungsveranstaltungen nicht wie anderen Bundesländer als „anerkannt“ bezeichnet, sondern als „freistellungsfähig“ festgestellt (vgl. § 6 Abs. 1 SBFG).

¹⁰²⁴ Die als Bildungsfreistellung anerkannten Kurse sind in Kursverzeichnissen von Bildungsanbietern oder Weiterbildungsbanken meist durch entsprechende Hinweise gekennzeichnet (vgl. Stiftung Warentest 2011, S. 93). Einige Bundesländer veröffentlichen im Internet auch Listen mit anerkannten Kursen, z. B. Berlin (vgl. KMK: <http://www.kmk.org/> [19.05.2015] → Bildung/Schule → Allgemeine Weiterbildung → Freistellung für Weiterbildung → Berlin → Übersicht aller anerkannten Veranstaltungen nach Themengebieten) und Hamburg (vgl. Bildungsurlaub Hamburg – Anerkennungsverzeichnis: <http://bildungsurlaub-hamburg.de/> [19.05.2015]).

¹⁰²⁵ Vgl. § 1 und § 11 des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes und § 1 des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes.

(2) Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigte der Bildungsurlaubsgesetze sind in der Regel Arbeitnehmer und Auszubildende der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Als Arbeitnehmer gelten nach dem jeweiligen Gesetz Arbeiter, Angestellte, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen und Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte. Auszubildende sind nicht in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein anspruchsberechtigt. Vereinzelt sind auch Beamte und Richter¹⁰²⁶ (Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein) sowie Seeleute (Bremen und Schleswig-Holstein) bildungsfreistellungsberechtigt (Tab. 8.1.3.2-3). Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht in der Regel erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses (Ausnahme: Saarland mit 12 monatiger Wartezeit).

Tabelle 8.1.3.2-3: Anspruchsberechtigte der Bildungsurlaubsgesetze

Bundesländer	Anspruchsberechtigte
Berlin	Arbeitnehmer (auch Auszubildende, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen) (§ 1 Abs. 1); Auszubildende: nur für politische Bildung (§ 1 Abs. 2 Satz 2)
Brandenburg	Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen (§ 14 Abs. 2)
Bremen	1. Arbeitnehmer (auch Auszubildende, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen und Beschäftigte in Behindertenwerkstätten) und Seeleute (§ 2 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 u. 3) 2. Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, aber ihren Wohnsitz seit mindestens sechs Monate im Land Bremen haben (§ 2 Abs. 1 Satz 2), kann in besonderen Härtefällen auf Antrag ein Zuschuss zur Weiterbildungskosten gewährt werden (§ 12).
Hamburg	Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und Beschäftigte in Behindertenwerkstätten (§ 2)
Hessen	Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen und Beschäftigte in Behindertenwerkstätten (§ 1 Abs. 1 Satz 2); Auszubildende: nur für politische Bildung (§ 1 Abs. 2 Satz 2)
Mecklenburg-Vorpommern	Beschäftigte (§ 2 Abs. 1), inklusive der Beschäftigte im öffentlichen Dienst* (: § 16 Abs. 3); Auszubildende: nur politische Weiterbildung und Weiterbildung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes (§ 2 Abs. 2)
Niedersachsen	Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen und Beschäftigte in Behindertenwerkstätten) (§ 2 Abs. 2)
Nordrhein-Westfalen	Arbeiter, Angestellte, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2) und Auszubildende (§ 12a)
Rheinland-Pfalz	Beschäftigte (Arbeitnehmer, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen [§ 1 Abs. 2]), Beamte und Richter (§ 1 Abs. 3) und Auszubildende (nur für gesellschaftspolitische Weiterbildung [§ 2 Abs. 3])
Saarland	Beschäftigte (Arbeitnehmer, Beamte, Richter, Auszubildende, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen) (§ 2 Abs. 2)
Sachsen-Anhalt	Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen) und Arbeitslose (§ 1 Abs. 2)
Schleswig-Holstein	Beschäftigte (Arbeitnehmer, Beamte, Richter, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen und Beschäftigte in Behindertenwerkstätten [§ 5 Abs. 2]) und Seeleute (§ 5 Abs. 3)

* Als Beschäftigte im öffentlichen Dienst gelten: (1) Beamte im Sinne des Landesbeamtengesetzes, (2) Richter im Sinne des Landesrichtergesetzes, (3) Beschäftigte des Landes und der Kommunen sowie (4) sonstige Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 16 Abs. 3).

Quelle: Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Stand: Mai 2015), eigene Zusammenstellung

¹⁰²⁶ Zu den anspruchsberechtigten Beamten und Richtern zählen nicht die im Dienst des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen.

(3) Förderungsumfang

Die Dauer der Freistellung beträgt in der Regel fünf Arbeitstage in einem Kalenderjahr oder zehn Tage in zwei Jahren (Ausnahme: Saarland). Wird regelmäßig mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich dieser Anspruch entsprechend. Kann ein Bildungsurlaub wegen betrieblicher Belange nicht gewährt werden, ist er auf das nächste Jahr übertragbar (Ausnahmen: Bremen und Schleswig-Holstein). Der Bildungsurlaub kann nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen erfolgen. Über die zeitliche Organisation der Bildungsveranstaltungen wird im Berliner Bildungsurlaubsgesetz und den Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz nichts erwähnt (Tab. 8.1.3.2-4).

Die Arbeitnehmer können den Zeitpunkt und den Inhalt der Weiterbildungsveranstaltung frei wählen¹⁰²⁷; aber der Arbeitgeber muss rechtzeitig informiert werden. In Bremen und Niedersachsen (Mecklenburg-Vorpommern) muss der weiterbildungswillige Beschäftigte dem Arbeitgeber spätestens vier (acht) Wochen vor Beginn der Freistellung die Inanspruchnahme und den Zeitraum des Bildungsurlaubs (schriftlich) mitteilen; in den weiteren Ländern beträgt die Zeit für die Vorabmitteilung sechs Wochen. Dieser kann nur abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Erfordernisse dem Bildungsurlaub entgegenstehen.

¹⁰²⁷ In einigen Bundesländern (Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz) können pädagogisches Personal an Schulen und Hochschullehrer bzw. Beschäftigte in Schule und Hochschule nur in unterrichts- oder vorlesungsfreier Zeit Bildungsurlaub nehmen. Aber der Arbeitgeber muss rechtzeitig informiert werden (vgl. Schmidt-Lauff 2012, [9.2] S. 17; Bremen: § 7 Abs. 3 Satz 1; Hamburg: § 7 Abs. 3; Mecklenburg-Vorpommern: § 4 Abs. 4 u. 5; Niedersachsen: § 8 Abs. 2 Satz 3 und Rheinland-Pfalz: § 2 Abs. 5).

Tabelle 8.1.3.2-4: Förderungsumfang der Bildungsurlaubsgesetze

Bundesländer	1. Förderdauer, 2. zeitliche Organisation der Bildungsveranstaltungen
Berlin	1. 10 Arbeitstage bzw. mehr oder weniger als 10 Arbeitstage (wenn regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet: untern sind gleich) innerhalb von zwei Jahren (bis zum 25. Lebensjahr 10 Arbeitstage im Kalenderjahr) (§ 2 Abs. 1 u. 2); durch schriftliche Abrede übertragbar für berufliche Weiterbildung (§ 5 Abs. 2)
Brandenburg	1. 10 bzw. mehr oder weniger als 10 Arbeitstage innerhalb von zwei Jahren (§ 15 Abs. 1 u. 2); durch schriftliche Abrede übertragbar für beruflichen Weiterbildung (§ 18 Abs. 2)
Bremen	1. 10 bzw. mehr oder weniger als 10 Arbeitstage innerhalb von zwei Jahren (§ 3 Abs. 1); nicht übertragbar (§ 7 Abs. 4 Satz 2) 2. mindestens ein Tag (§ 8 Abs. 1)
Hamburg	1. 10 Arbeitstage bzw. 12 Arbeitstage (wenn regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet) innerhalb von zwei Jahren (§ 4); übertragbar in folgende zwei Jahre für berufliche Weiterbildung (§ 8 Abs. 2 Satz 1) 2. fünf Tage, in Ausnahmefällen mindestens drei aufeinanderfolgende Tage (§ 9 Abs. 1 Satz 1)
Hessen	1. 5 bzw. mehr oder weniger als 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr (§ 2 Abs. 1) ¹⁰²⁸ ; übertragbar nur auf das nächste Kalenderjahr (§ 5 Abs. 8) 2. fünf aufeinanderfolgende Tage oder zwei Blöcke (zwei und drei Tage) innerhalb von acht zusammenhängenden Wochen (§ 11 Abs. 1 [Punkt 2])
Mecklenburg-Vorpommern ¹	1. 5 bzw. weniger als 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr (§ 5 Abs. 1); für Auszubildende 5 Arbeitstage während der gesamten Berufsausbildung (§ 5 Abs. 2) 2. Veranstaltungen können in Block oder Intervallform durchgeführt werden – mindestens drei Tage und je Tag durchschnittlich mindestens acht Unterrichtsstunden (§ 11 Abs. 5 u. 6)
Niedersachsen	1. 5 bzw. mehr oder weniger als 5 Arbeitstage (§ 2 Abs. 4); Kumulierung im Einvernehmen (§ 2 Abs. 6 Satz 2) 2. fünf Tage oder mindestens drei aufeinanderfolgende Tage (§ 11 Abs. 7 Satz 1)
Nordrhein-Westfalen ²	1. 5 bzw. mehr oder weniger als 5 Arbeitstage im Kalenderjahr; zusammenfassbar von zwei Jahren (§ 3 Abs. 1 u. 2) ¹⁰²⁹ 2. fünf Tage, in Ausnahmefällen mindestens drei aufeinanderfolgende Tage (§ 5 Abs. 5 Satz 1)
Rheinland-Pfalz	1. 10 bzw. mehr oder weniger als 10 Arbeitstage innerhalb von zwei Jahren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 u. 4); für Auszubildende 5 Arbeitstage im Ausbildungsjahr (§ 2 Abs. 3); übertragbar im Einvernehmen (§ 5 Abs. 4 Satz 2) ¹⁰³⁰ 2. mindestens drei Tage in Block- oder Intervallform und in der Regel mindestens sechs Unterrichtsstunden pro Tag (§ 7 Abs. 1 [Punkt 3])
Saarland	1. bis zu 3 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres (§ 3 Abs. 1) ¹⁰³¹ ; mit Zustimmung des Arbeitgebers zusammenfassbar von zwei Jahren (§ 3 Abs. 5 Satz 1) 2. mindestens fünf Zeitstunden pro Veranstaltungstag (§ 6 Abs. 2 [Punkt 5])

¹⁰²⁸ Für die pädagogische Mitwirkung in anerkannten Bildungsveranstaltungen haben Beschäftigte Anspruch auf zusätzlich jährlich fünf Arbeitstage unbezahlten Bildungsurlaub (§ 3 Abs. 1).

¹⁰²⁹ Ausnahme: Für Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit bis zu 50 Beschäftigten entfällt der Freistellungsanspruch für das laufende Kalenderjahr, wenn bereits 10 % der Beschäftigten im laufenden Kalenderjahr freigestellt worden sind (§ 3 Abs. 7 Satz 1). Für Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit weniger als zehn Beschäftigten besteht kein Freistellungsanspruch (§ 3 Abs. 7 Satz 2).

¹⁰³⁰ Es gibt Sonderregelungen für kleinste Betriebe sowie Klein- und Mittelbetriebe: Wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt, besteht der Anspruch auf Bildungsfreistellung nicht (§ 2 Abs. 4).

¹⁰³¹ Die Gewährung ist davon abhängig, ob der Arbeitnehmer im gleichen Umfang arbeitsfreie Zeit für Bildungszwecke verwendet. Dies gilt nicht bei Freistellung für betriebliche Zwecke (§ 3 Abs. 1). In Abweichung von Satz 1 beträgt der Anspruch auf entgeltliche Freistellung höchstens fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres entweder für Frauen und Männer in den unmittelbar nach der Elternzeit folgenden zwei Kalenderjahren (§ 3 Abs. 2) oder für Beschäftigte zur Teilnahme an Maßnahmen zum Nachholen des Schulabschlusses (§ 3 Abs. 3).

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Sachsen-Anhalt	1. 5 bzw. mehr oder weniger als 5 Arbeitstage im Kalenderjahr (§ 2 Abs. 1 Satz 1 u. Abs. 3), zusammenfassbar von zwei Jahren (§ 2 Abs. 1 Satz 2); übertragbar (§ 2 Abs. 6) 2. mehrtätig oder als Tagesveranstaltungen im Rahmen einer Veranstaltungsreihe (§ 2 Abs. 2)
Schleswig-Holstein	1. 5 Arbeitstage bzw. 6 (für den regelmäßig an mehr als fünf Tagen oder in Wechselschicht arbeiteten Beschäftigten) oder weniger als 5 Arbeitstage in einem Kalenderjahr (§ 6 Abs. 2); nicht übertragbar ³ 2. Einzelne Tage oder aufeinanderfolgende Tage (§ 6 Abs. 5)

¹ Beim Bildungsfreistellungsgesetz M-V wird die Übertragbarkeit der Freistellung nicht erwähnt. Es gibt lediglich den Hinweis darauf, dass für durch ärztliches Attest nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Bildungsfreistellung der Anspruch bestehen bleibt (§ 2 Abs. 3).

² Auszubildende in Berufen des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung, oder in einem vergleichbaren beruflichen Bildungsgang haben einen Anspruch auf politische Arbeitnehmerweiterbildung (§ 1 Abs. 4) von insgesamt fünf Arbeitstagen während ihrer Berufsausbildung (§ 12a). Der Artikel 12a wurde durch Gesetz vom 09.12.2014 neu eingefügt (vgl. AWbG, Fn 7).

³ Grundsätzlich erlischt der Anspruch auf Bildungsfreistellung des laufenden Jahres mit dem Ablauf des Kalenderjahres (§ 6 Abs. 2 Satz 4). Im Ausnahmefall kann der Anspruch übertragen (§ 6 Abs. 3 und 4).

Quelle: Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Stand: Mai 2015), eigene Zusammenstellung

(4) Finanzierung

Während des Bildungsurlaubs ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung¹⁰³² verpflichtet; die Teilnahmekosten werden in der Regel vom Kursteilnehmer selbst geleistet. Allerdings werden in manchen Ländern den Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern unter bestimmten Bedingungen Zuschüsse gewährt (Tab. 8.1.3.2-5).

¹⁰³² Die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts bestimmt sich entweder nach der Urlaubsvergütung in §§ 11 und 12 BurlG oder nach dem Lohnausfallprinzip (vgl. Nagel 2013, [1.0] S. 48). § 11: Urlaubsentgelt. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 1 Satz 1), § 12: Urlaub im Bereich der Heimarbeit (vgl. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [Bundesurlaubsgesetz], Ausfertigungsdatum: 08.01.1963, Textnachweis Geltung ab: 01.01.1974, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 3 G v. 20.04.2013 I 868: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf> [19.05.2015]).

Tabelle 8.1.3.2-5: Lohnfortzahlung und Zuschussgewährung der Bildungsurlaubsgesetze

Bundesländer	1. Lohnfortzahlung, 2. Zuschussgewährung
Berlin	1. Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts während des Bildungsurlaubes gelten die §§ 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend (§ 9).
Brandenburg	1. Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts während des Bildungsurlaubes gelten die §§ 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend (§ 22 Satz 1). 2. Das Land kann Veranstaltungen von Heimbildungsstätten gemäß § 24 fördern (§ 27 Abs. 3 [Punkt 1]).
Bremen	1. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsentgelt entsprechend den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes fortzuzahlen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 u. 2). 2. Personen mit besonders benachteiligten Haushalten (§ 12 Abs. 3 Satz 2) kann ein besonderer Zuschuss gewährt werden zur Deckung der Weiterbildungskosten (§ 12 Abs. 1).
Hamburg	1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das durchschnittliche Arbeitsentgelt in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn der Freistellung fortzuzahlen (§ 13 Abs. 1 Satz 1).
Hessen	1. Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts während des Bildungsurlaubes gelten die §§ 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend (§ 8 Satz 2). 2. Das Land erstattet den privaten Betrieben das Arbeitsentgelt zur Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes – auf der Grundlage des durchschnittlich in Hessen gezahlten Arbeitsentgelts pro Tag (§ 8 Abs. 3 Satz 1).
Mecklenburg-Vorpommern	1. Dem Beschäftigten ist sein Arbeitsentgelt oder seine Besoldung ohne Minderung fortzuzahlen (§ 7 Abs. 1). 2. Das Land erstattet den privaten Arbeitgebern einen pauschalierten Betrag des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für berufliche Weiterbildung (55 € pro Tag und Beschäftigten) – höchstens ein Drittel der nach diesem Gesetz eingesetzten Haushaltsmittel für Erstattungen (§ 16 Abs. 2).
Niedersachsen ¹	1. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsentgelt entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen vom 02.08.1951 (Bundesgesetzblatt. I S. 479), geändert vom 18.12.1975 (Bundesgesetzblatt. I S. 3091), fortzuzahlen (§ 5).
Nordrhein-Westfalen ¹	1. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsentgelt entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen vom 02.08.1951 (BGBl. I S. 479) in der jeweils geltenden Fassung fortzuzahlen (§ 7 Satz 1).
Rheinland-Pfalz	1. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend den §§ 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes fortgezahlt (§ 6 Abs. 1). 2. Das Land erstattet den privaten Arbeitgebern mit weniger als 50 ständig Beschäftigten einen pauschalierten Anteil des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (§ 8 Abs. 1). Die Pauschale beträgt für jeden Tag der Bildungsfreistellung die Hälfte des im Lande Rheinland-Pfalz in dem jeweiligen Kalenderjahr durchschnittlichen Arbeitsentgelts je Tag (§ 8 Abs. 2 Satz 1).
Saarland	1. Für die Zeit der Freistellung ist das Arbeitsentgelt oder die Besoldung ohne Minderung fortzuzahlen (§ 3 Abs. 8).
Sachsen-Anhalt	1. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsentgelt entsprechend den tarifvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen für den Erholungsurlaub fortzuzahlen (§ 5).
Schleswig-Holstein	1. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsentgelt entsprechend den einzelvertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen für den Erholungsurlaub fortzuzahlen. Bei Beschäftigten mit variablen Einkommen wird das Entgelt nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst der letzten zwölf Monate vor Anmeldung zur Bildungsfreistellung berechnet (§ 12 Abs. 1).

¹ siehe § 2 (Entgeltzahlung an Feiertagen) und § 11 (Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten) des Entgeltfortzahlungsgesetzes¹⁰³³

Quelle: Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Stand: Mai 2015), eigene Zusammenstellung

¹⁰³³ § 2 Abs. 1: Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte; § 11 Abs. 2 Satz 1: Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag 0,72 vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgelts ohne Unkostenzuschläge (vgl. Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall [Entgeltfortzahlungsgesetz] vom 26.05.1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Art. 1a G v. 21.07.2012 I 1601: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/entgfg/gesamt.pdf> [19.05.2015]).

Funktionsbezogene Freistellungsregelungen

Neben den Bildungsurlaubsgesetzen, welche generell für alle Arbeitnehmer wirksam sind, gibt es ähnliche Freistellungsregelungen für genau definierte funktionsbezogene Personengruppen. Die Weiterbildungskosten werden in der Regel vom Arbeitgeber getragen. Funktionsträger, die einen Freistellungsanspruch zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen besitzen, sind beispielsweise:

- Betriebsräte (BetrVG¹⁰³⁴ § 37 Abs. 6 und 7) und Jugend- und Auszubildendenvertreter (§ 65 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 6 und 7): eine bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der regelmäßigen Amtszeit,
- Sicherheitsbeauftragte (§ 23 SGB VII¹⁰³⁵): eine bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen,
- Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten (§ 96 Abs. 4 SGB IX¹⁰³⁶): eine bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen,
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§ 5 Abs. 3 ASiG¹⁰³⁷): eine bezahlte Freistellung für die Teilnahme an einer Fortbildung,
- Betriebsärzte (§ 2 Abs. 3 ASiG): eine bezahlte Freistellung für die Teilnahme an einer Fortbildung,
- Betriebsbeauftragte für Immissionsschutz (§ 55 Abs. 4 BImSchG¹⁰³⁸): für die Teilnahme an Schulungen und
- Frauenbeauftragte nach landesgesetzlichen Regelungen.

Da in den Gesetzen nicht im Einzelnen geregelt ist, in welchem Umfang, für welche Maßnahmen und für welche Dauer (Ausnahme: Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter) eine Freistellung zulässig ist, können sich daraus im Einzelfall immer wieder Probleme und zum Teil auch Rechtsstreitigkeiten ergeben.¹⁰³⁹

(5) Statistische Angaben

In den einzelnen Bildungsurlaubsgesetzen wird nicht geregelt, dass die zuständige Behörde den jährlichen Bericht erstatten muss. Zudem haben nicht einmal alle Bundesländer eine Berichtserstattung im Gesetz festgelegt. Deshalb haben manche Länder kein Interesse, die statistischen Daten zu erfassen. Das heißt, die entsprechenden Daten werden in den einzelnen Bundesländern nicht flächendeckend erhoben. Letztendlich ist die derzeitige Datenlage über den Bildungsurlaub spärlich. Obwohl die Daten aus unterschiedlichen Zeiträumen und Erhebungsverfahren erfasst werden, können aber einige Einzelaspekte (z. B. zu Kosten und zur Inanspruchnahme) exemplarisch

¹⁰³⁴ Vgl. Betriebsverfassungsgesetz: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf> (19.05.2015). Ausfertigungsdatum: 15.01.1972, neugefasst durch Bek. v. 25.09.2001 I 2518, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 4 G v. 20.04.2013 I 868.

¹⁰³⁵ Vgl. SGB VII vom 07.08.1996 (BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 19.10.2013 I 3836, dieser geändert durch Art. 3 Nr. 3 G v. 30.07.2014 I 1311: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_7/gesamt.pdf (19.05.2015).

¹⁰³⁶ Vgl. SGB IX vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Art. 1a G v. 07.01.201 II 15: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf (19.05.2015).

¹⁰³⁷ Vgl. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) vom 12.12.1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 5 G v. 20.04.2013 I 868: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/asig/gesamt.pdf> (19.05.2015).

¹⁰³⁸ Vgl. Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bimSchG/gesamt.pdf> (19.05.2015). Ausfertigungsdatum: 15.03.1974, neugefasst durch Bek. v. 17.05.2013 I 1274, zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 20.11.2014 I 1740.

¹⁰³⁹ Vgl. Weiß 2007, (9.0) S. 42.

anhand verschiedener Bundesländer herausgearbeitet werden.¹⁰⁴⁰

(A) Kosten

Bei Bildungsurlaubsveranstaltungen existieren neben den Kosten für Lohnfortzahlung und Kursgebühren noch weitere Kosten, u. a. direkte Kosten für die Anerkennung von Veranstaltungen und indirekte Kosten (Zeitaufwendungen) für Antragsverfahren durch den Veranstalter und Reisekosten und private Zeitaufwendungen durch Kursteilnehmer. Nach einer Erklärung des Deutschen Bundestages aus dem Jahr 2011 liegen die Erkenntnisse über die volks- und betriebswirtschaftlichen Kosten und Nutzen von bezahltem Bildungsurlaub auf Bundesebene nicht vor.¹⁰⁴¹ Auf Länderebene existieren nur fragmentarische Daten zu Kostenbelastung für die Bildungsfreistellung nach den Bildungsurlaubsgesetzen. In Hessen werden beispielsweise die von Arbeitgebern (dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft) getragenen Kosten für das Jahr 2007/2008 auf ca. 11,7/11,9 Mio. € geschätzt (bei 10.398/10.289 Anspruchsberechtigten: s. Tab. 8.1.3.2-6). Im Hinblick ausschließlich auf die Privatwirtschaft belaufen sich die geschätzten Kosten auf ca. 7,7/7,8 Mio. €. Das entspricht ca. 0,01 % der gesamten jährlichen Personalkosten der hessischen Privatwirtschaft.¹⁰⁴²

(B) Inanspruchnahme von Bildungsurlaub

Die Daten zur Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs werden lediglich aus einzelnen Bundesländern erhoben. Damit lassen sich über die Datenlage nur in begrenztem Umfang verallgemeinerbare Aussagen zur Entwicklung der Beteiligung am Bildungsurlaub treffen.¹⁰⁴³ Obwohl zahlreiche Werbemaßnahmen durchgeführt werden, ist die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub gering geblieben.¹⁰⁴⁴ Die Teilnahmequoten sind langfristig fast gleichbleibend, eher sogar sinkend.¹⁰⁴⁵ Nach den aus dem Jahr 2008 verfügbaren Zahlen lag die Quote der Inanspruchnahme im gesamten Bundesgebiet durchschnittlich bei etwa 1,5 % der Anspruchsberechtigten.¹⁰⁴⁶ Laut den neuesten Daten variieren die Teilnahmequoten zwischen 0,08 % in Mecklenburg-Vorpommern und 3,18 % in Sachsen-Anhalt (Tab. 8.1.3.2-6).

¹⁰⁴⁰ Vgl. Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 17ff.

¹⁰⁴¹ Vgl. Deutscher Bundestag 2011, S. 8.

¹⁰⁴² Vgl. Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 19 und Deutscher Bundestag 2011, S. 9f.

¹⁰⁴³ Vgl. BMBF 2006a, S. 346 und Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 18.

¹⁰⁴⁴ Vgl. Weiß 2007, (9.0) S. 48.

¹⁰⁴⁵ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 34. Die Ursachen können vielfältig sein, z. B. die Erhöhung der Ablehnungsquote bei der Bildungsfreistellung und die gestiegenen Teilnahmegebühren (v. BMBF 2006a, S. 348).

¹⁰⁴⁶ Vgl. Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 21.

Tabelle 8.1.3.2-6: Bildungsurlaubsveranstaltungen und Inanspruchnahme von Bildungsurlaub

Berlin				Niedersachsen			
Jahr	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	% ⁹	Jahr	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	% ⁹
1985	836	9.230	7,3	1985	7.155	28.832	1,4
1994	1.572	16.082	1,3	1994	14.010	50.744	2,1
2000	1.734	11.137	1,0	2000	4.156	33.455	1,4
2003	1.701	9.057	0,8	2003	3.826	26.772	1,1
2005	1.681 ² /7.246 ^{3a}	7.464 ^{2/3}	0,7	2004	-	27.124 ⁵	-
2006	7.635 ^{3a}	7.052 ³	-	2005	-	30.547 ⁵	-
2007	5.673 ^{3a}	7.033 ³	-	2006	-	27.635 ⁵	-
2008	5.818 ^{3a}	7.489 ³	-	2007	-	29.831 ⁵	-
2009	6.011 ^{3a}	7.898 ³	-	2008	-	30.278 ^{1/5}	1,25 ¹
2010	6.632 ^{3a}	7.704 ^{1/3}	0,68 ¹	Nordrhein-Westfalen^{1/5}			
Brandenburg				Die Inanspruchnahme wird aus Gründen der Reduzierung geschätzt: der Berichtspflichten nicht mehr erfasst.			
2005 ³	-	1.389	-	0,5			
2006 ³	-	2.174	-	Rheinland-Pfalz^{6a}			
2007 ³	-	1.857	-	1993/94	6.458	4.589	0,7
2008 ³	-	1.722	-	99/2000	7.229	10.606	1,1
2009 ³	-	2.183	-	2003/04	8.130	10.368	1,0
2010	-	2.683 ^{1/3}	0,36 ¹	2005	8.552 ²	5.976 ⁶	11.043 ²
Bremen¹⁰				2006		5.067 ⁶	
1985	853	13.855	k. A.	2007	-	5.355 ⁶	10.629 ⁶
1994	1.479	22.468	k. A.	2008	-	5.274 ^{1/6}	0,44 ¹
2000	1.177	16.173	k. A.	Saarland¹			
2003	1.040	13.749	k. A.	Für das Saarland liegen keine Daten vor.			
2005 ^{1/2}	1.046	13.467	5,0	geschätzt: < 1,0			
Hamburg^{1/4}				Sachsen-Anhalt			
Hamburg erhebt keine Daten zur Inanspruchnahme.				1998/99	498	551	0,05
Hessen				2000/01	1.258	1.231	0,1
1985	1.903	17.940	0,9	2002/03	1.470	2.243	0,2
1994	2.203	23.079	1,1	2004/05 ²	552	1.102	0,1
2000	1.878	13.884	0,6	2005 ⁷	-	45.448	-
2002	1.560	10.956	0,5	2006 ⁷	-	49.096	-
2004 ²	1.445	10.290	0,5	2007 ⁷	-	30.183	-
2005 ⁴	-	9.880	-	2008 ⁷	-	21.538	-
2006 ⁴	-	9.518	-	2009 ⁷	-	23.311	-
2007 ⁴	-	10.398	-	2010	-	23.752 ^{1/7}	3,18 ¹
2008	-	10.298 ¹ /10.289 ⁴	0,5 ¹	Schleswig-Holstein⁸			
Mecklenburg-Vorpommern				2003	3.027	6.575	0,84
2005 ⁴	-	211	-	2004	3.385	5.740	0,73
2006 ⁴	-	276	-	2005	3.009	5.396	0,69
2007 ⁴	-	361	-	2006	3.214	5.250	0,67
2008 ⁴	-	503	-	2007	2.658	5.179	0,61
2009 ⁴	-	423	-	2008	3.467	6.085	0,69
2010	-	449 ^{1/4}	0,08 ¹	2009	3.177	5.985	0,69

^{3a} Als Bildungsurlaub beantragte und anerkannte Veranstaltungen (vgl. Deutscher Bundestag 2011, S. 2).

^{6a} In Rheinland-Pfalz werden die Daten in einem zweijährlichen Turnus erhoben.

⁹ Teilnahmequote: Teilnahmefälle der Anspruchsberechtigten

¹⁰ Die Anzahl der Teilnehmenden untergliedert nicht nach „Beschäftigten“ und „Nichtbeschäftigten“ (vgl. Deutscher Bundestag 2011, S. 2).

Quelle: ¹Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 21; ²Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 34; ³Deutscher Bundestag 2011, S. 2; ⁴Deutscher Bundestag 2011, S. 3; ⁵Deutscher Bundestag 2011, S. 4; ⁶Deutscher Bundestag 2011, S. 5; ⁷Deutscher Bundestag 2011, S. 21; ⁸Deutscher Bundestag 2011, S. 20; die restlichen Daten siehe BMBF 2006a, S. 347

In den letzten Jahren sind die Veränderungen der Teilnahmequoten sowohl zwischen den Bundesländern als auch innerhalb der einzelnen Bundesländer so heterogen verlaufen, dass es nötig wäre, bundesweit vergleichbare Daten zu erheben.¹⁰⁴⁷

Neben den regionalen Unterschieden, die durch die Ländergesetzgebung und durch regionale Strukturen bedingt werden, gibt es sozialstrukturelle Differenzen in der Beteiligung an Bildungsurlaubsveranstaltungen.¹⁰⁴⁸ Tab. 8.1.3.2-7 zeigt die Daten aus den einzelnen Bundesländern aus verschiedenen Jahren. Allerdings sind sie aufgrund verschiedener Erhebungsjahre und -verfahren nicht vergleichbar.

Tabelle 8.1.3.2-7: Teilnehmer an Bildungsurlaubsveranstaltungen nach sozialstrukturellen Faktoren

Bundesländer	Teilnahmequote (%) und Erhebungsjahr
nach Geschlecht	
Berlin	m.: 38 %, w.: 62 % (2003) ¹
Hessen	m.: 48 %, w.: 52 % (2003) ¹ ; m.: 50 %, w.: 50 % (2008) ²
Niedersachsen	m.: 57 %, w.: 43 % (2003) ¹ ; m.: 58,13 %, w.: 41,87 % (2008) ²
Rheinland-Pfalz	m.: 55 %, w.: 45 % (2003) ¹ ; m.: 69,2 %, w.: 30,8 % (2008) ²
Sachsen-Anhalt	m.: 40 %, w.: 60 % (2003) ¹ ; m.: 37,6 %, w.: 62,4 % (2010) ²
nach Altersgruppen	
Allgemein: Bis Anfang der 1990er Jahre war ein Großteil der Teilnehmer überwiegend unter 25 Jahre alt, seitdem nutzen zunehmend Beschäftigte zwischen 30 und 45 Jahren die Möglichkeit der Bildungsfreistellung. ¹	
Berlin und Niedersachsen	zwischen 25 und 45 Jahren: ≈ 30 % (2010). Im Vergleich zu früheren Berichtsjahren nimmt die Quote leicht ab. Bei der Altersgruppe über 45 Jahre ist hingegen eine kontinuierliche Zunahme im Durchschnitt 1-2 %.
nach Bildungsstatus	
Niedersachsen	ohne Schulabschluss: 1,67 %; Realschul- oder vergleichbarer Abschluss: knapp 50 %; Hochschulreife, Hochschulabschluss: 10,94 % (2010)
nach Berufsstatus	
Niedersachsen	Angestellte: 53,39 %, Arbeiter: 34,53 %, Auszubildende: 6,45 % (2004 bis 2008)
Rheinland-Pfalz	Angestellte: 52,3 %, Arbeiter: 34,4 %, Auszubildende: 3,4 % (2007/2008)
nach Wirtschaftssektor	
Allgemein: Nach den Bildungsurlaubsgesetzen freigestellte Personen arbeiten überwiegend in der Privatwirtschaft und in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. ¹	
Berlin	öffentlicher Dienst: 25 % (2003) ¹
Hessen	Privatwirtschaft: 6.394 Teilnehmende (2008), öffentlicher Dienst: 44 % (2003) ¹ , 3.280 Teilnehmende (2008)
Niedersachsen	öffentlicher Dienst: ≈ 26 % (1995 bis 1998), ≈ 16 % (2004), 11,9 % (2008)
Rheinland-Pfalz	öffentlicher Dienst: 44 % (2003) ¹
nach Betriebsgröße	
Niedersachsen	Großbetrieben (≥ 500 Beschäftigte): 41,5 % (2010)

Quelle: ¹ BMBF 2006a, S. 349; ² Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 21; die restlichen Daten siehe Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 22ff.

¹⁰⁴⁷ Vgl. Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 22.

¹⁰⁴⁸ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 35.

(C) Themen der Bildungsveranstaltungen

Der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend von politischer Weiterbildung zu berufsbezogener Weiterbildung, sogar arbeitsplatzrelevante Themen, setzt sich im Kontext von Bildungsurlaubsveranstaltungen fort. Beispielsweise stieg der Anteil berufsbezogener Themen zwischen 1997 und 2003 in Berlin von 43 % auf 70 % (gegenüber 57 % bzw. 30 % politischer Bildungsmaßnahmen) und in Niedersachsen zwischen 2003 und 2008 von 44 % auf 49,41 % (gegenüber 23 % bzw. 19,51 % politischer Bildungsmaßnahmen). Die Umkehrung des Verhältnisses dieser beiden Bildungsbereiche scheint zu zeigen, dass der Bildungsurlaub zunehmend zu einem Instrument der beruflich-betrieblichen Qualifikation bzw. Weiterbildung geworden ist.¹⁰⁴⁹

Hinsichtlich der Themenbereiche der Bildungsurlaubsveranstaltungen, die von dem Server „Bildungsurlaub.de“ angeboten werden, bieten 146 Veranstalter insgesamt 1.547 Seminare von Oktober 2013 bis, je nach der Bildungsveranstaltung, spätestens zum November 2014. Die Mehrheit der Kurse ist berufsbezogen und dauert bis zu fünf Tage. Die Themenschwerpunkte sind Englisch (267) und EDV (258 Kurse mit verschiedenen Themen, u. a. Web-Design und -programmierung, CAD und Programmierung). Außerdem gibt es zahlreiche Kurse im Thema Management sowie im technischen und kaufmännischen Bereich.¹⁰⁵⁰

Fazit

Seit der Einführung des ersten Bildungsurlaubsgesetzes in Berlin vom 16.07.1970 sind über 40 Jahre ergangen. Der Bildungsplan 1973 ging von einer optimistischen Quote der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes aus. Die Teilnahmequoten sind allerdings schwankend und im einstelligen Prozentbereich geblieben. Die möglichen Gründe für die anhaltende Unterpräsenz sind vielfältig: ein Informationsdefizit und die Angst um den eigenen Arbeitsplatz der Arbeitnehmer, ungenügende Informationspolitik, Transparenz und Lernkultur innerhalb der Betriebe, zurückhaltende Gewährung der KMU zur Freistellung und familiäre oder migrationsbedingte Gründe. Außerdem schließen die zunehmend prekären Beschäftigungsverhältnisse (Zeitarbeit, Teilzeitbeschäftigung, befristetes Arbeitsverhältnis) die Anspruchsberechtigung von vorneherein aus.¹⁰⁵¹

¹⁰⁴⁹ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 34; Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 10 u. 20 und BMBF 2006a, S. 348f.

¹⁰⁵⁰ Vgl. <http://www.bildungsurlaub.de/> (17.10.2013).

¹⁰⁵¹ Vgl. Backes-Gellner 2011, S. 20 und Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 26f.

Ziel der Bildungsurlaubsgesetze ist es, Arbeitnehmer und bildungsungewohnte Personen, die in der Regel wenig oder gar nicht an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren, für eine Teilnahme zu gewinnen. Diese Annahme scheint bisher als nicht bestätigt. Ganz im Gegenteil: Bildungsurlaub nutzen in der Regel Personen mit mittlerem und höherem Bildungs- und/oder Berufsstatus¹⁰⁵² (s. Tab. 8.1.3.2-7).

Trotzdem hat sich der Bildungsurlaub durch die darin festgelegten Lernzeitansprüche zu einem wichtigen Gebiet der (beruflichen) Weiterbildung entwickelt.¹⁰⁵³ In Zukunft sollten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer die Freistellung zum Bildungsurlaub als Chance der betrieblichen und individuellen Weiterentwicklung betrachten. Der demographisch verursachte Arbeitskräftemangel kann teilweise durch die Weiterbildung der fernbleibenden und bildungsungewohnten Arbeitnehmergruppe nach den Bildungsurlaubsgesetzen kompensiert werden.

8.1.4 Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen

Neben den gesetzlichen Regelungen können in Deutschland Finanzierungsmodelle zur beruflichen Weiterbildung auch auf tarifvertraglicher Basis bzw. – wenn keine tarifvertraglichen Vereinbarungen stehen – durch Betriebsvereinbarungen geschaffen werden.¹⁰⁵⁴ Allerdings stellen (Qualifizierungs-)Tarifverträge keine Alternative, sondern eine Ergänzung zu anderen rechtlichen Regelungen dar, weil sie nicht für alle Beschäftigte, sondern ausschließlich für die Arbeitnehmer¹⁰⁵⁵ gelten, die von den jeweiligen Tarifverträgen erfasst werden.¹⁰⁵⁶

8.1.4.1 Tarifverträge

Nach Heidemann umfassen die Tarifverträge zur Qualifizierung der Beschäftigten je nach den geregelten Weiterbildungsbereichen drei Gruppen. Die erste Gruppe der Qualifizierungstarifverträge regelt die betriebsnotwendige Weiterbildung, die zweite die persönliche Weiterbildung im Betrieb und die dritte die externe Weiterbildung. Jede der drei Tarifvertragsgruppen umfasst sowohl Branchen- als auch Firmentarif-

¹⁰⁵² Vgl. Schmidt-Lauff 2012, (9.2) S. 28f.

¹⁰⁵³ Vgl. Faulstich/Trumann 2008, (2.0) S. 32 und BMBF 2006a, S. 348.

¹⁰⁵⁴ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 150ff.

¹⁰⁵⁵ Ausgeschlossen sind beispielsweise die Führungskräfte und sogenannten AT-Mitarbeitern. Die Weiterbildung dieser Personengruppen unterliegt ausschließlich der betrieblichen Regelungskompetenz (vgl. Weiß 2007, [9.0] S. 20).

¹⁰⁵⁶ Vgl. Nagel 2013, (1.0) S. 99 und Schiersmann 2007, S. 214.

verträge (Tab. 8.1.4.1-1).¹⁰⁵⁷

Form, Inhalt und Kontext der tarifvertraglichen Regelungen zur Weiterbildung sind äußerst heterogen.¹⁰⁵⁸ Einer der Schwerpunkte dieser (Qualifizierungs-)Tarifverträge ist die Verteilung des Geld- und Zeitaufwands, welche die klassischen Ressourcen zur Durchführung der beruflichen Weiterbildung sind.¹⁰⁵⁹ Hierzu findet man allgemeine Regelungen zur Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen in den obenerwähnten Tarifverträgen:

- (1) Die Weiterbildung wird sowohl in Zeit als auch in Geld vom Arbeitgeber bezahlt. Zu dieser Leistungsform gehört ausschließlich die betriebsnotwendige Weiterbildung.
- (2) Die Beschäftigten müssen sich mit Zeit oder mit Geld oder mit beiden Ressourcen beteiligen. Dazu zählt hauptsächlich die persönliche Weiterbildung, im Einzelfall auch betriebsnotwendige Weiterbildung.
- (3) Die Weiterbildung findet außerhalb der Betriebe statt und wird von Fondsmitteln finanziert.

¹⁰⁵⁷ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 10-23.

¹⁰⁵⁸ Bei den bis Ende der 1980er Jahre abgeschlossenen Tarifverträgen stand das Lernen in Seminaren und Lehrgängen bei der Weiterbildung im Vordergrund. In den neueren Tarifverträgen dagegen findet sich ein erweitertes Verständnis von Weiterbildung, das der betrieblichen Realität besser Rechnung trägt. Die aktuelle Diskussion um die Einbeziehung informeller Weiterbildung hat bislang noch keinen wesentlichen Eingang in die tarifvertragliche Diskussion gefunden, aber die Tendenz zu einem erweiterten Verständnis von Weiterbildung findet eine Bestätigung in den neuen Betriebsvereinbarungen. Hier werden unter Weiterbildung neben den Seminaren und Lehrgängen auch arbeitsintegrierte und informelle Lernformen gefasst (vgl. Schiersmann 2007, S. 216 und Weiß 2005, S. 11f.).

¹⁰⁵⁹ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 37 und Heidemann 2012, (9.1) S. 30f.

Tabelle 8.1.4.1-1: Ausgewählte Tarifverträge zur Qualifizierung der Beschäftigten

Tarifverträge zur betriebsnotwendigen Weiterbildung¹	
Branchentarifverträge	
●	Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (1990)
●	Tarifvertrag über betriebliche Qualifizierung in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württembergs (1992)
●	Tarifvertrag der chemischen Industrie (1993/2003/2008)
●	Tarifvertrag für das Klempner- und Installateurhandwerk Berlin (1995)
●	Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (2001/2005/2012)
●	Allgemeiner Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden) (2005)
●	Allgemeiner Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Länder) (2006)
●	Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie NRW (TVQ NRW 2006)
●	Weiterbildungstarifvertrag des Kraftfahrzeughandwerks Hamburg (2008)
●	Tarifvertrag zur Qualifizierung des Elektrohandwerks Nordrhein-Westfalen (2009)
●	Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ für die Metall- und Elektroindustrie NRW (2010) ²
Firmentarifverträge	
●	Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung bei der Deutschen Bahn AG (1993)
●	Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG (1998/2001)
●	Tarifvertrag zur nachhaltigen Standort- und Beschäftigungssicherung bei der VW AG (Zukunftstarifvertrag) (2008)
Tarifverträge zur persönlichen Weiterbildung im Betrieb	
Branchentarifvertrag	
●	Qualifizierungstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord (2004) ³
Firmentarifvertrag	
●	Deutsche Schell AG (1988/1994)
Tarifvertrag zur sowohl betriebsnotwendigen als auch persönlichen Weiterbildung	
Firmentarifvertrag	
●	Qualifizierungstarifvertrag Auto 5000 GmbH (TVQ Auto 5000 GmbH) (2001)
Tarifverträge zur betriebsexternen Weiterbildung	
Branchentarifverträge	
●	Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie (1963/2012)
●	Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk (1981/1985/1996)
●	Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie (1997/2004)
●	Tarifvertrag „Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft“ in Schleswig-Holstein (2001)
●	Tarifvertrag über Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (2001/2002)
●	Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service (2009)
●	Tarifvertrag des Bundesverbandes Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien (2011)
Firmentarifvertrag	
●	Tarifvertrag der USG People Germany Tochter Technicum (2011)

¹ Der Begriff der betriebsnotwendigen Weiterbildung wird je nach den Tarifverträgen unterschiedlich definiert.

² Vgl. IG Metall NRW (Home/Nachrichten): <http://www.igmetall-nrw.de/index.php> (16.01.2014) → Archiv → (2010) Februar 2010: 16 Einträge → (18.02.2010) Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ vereinbart – Sicherheit für Arbeitsplätze und Entgelterhöhung erzielt.

³ Nach diesem Tarifvertrag wird der betriebliche Qualifizierungsfonds zur persönlichen Weiterbildung gegründet.
Quelle: Heidemann 2012, (9.1) S. 10-23, eigene Zusammenstellung

(1) Tarifverträge, in denen die Weiterbildung in Zeit und Geld vom Arbeitgeber getragen werden

Zu dieser Tarifvertragsgruppe gehören ausschließlich die Tarifverträge zur betriebsnotwendigen Weiterbildung (Tab. 8.1.4.1-2).

Tabelle 8.1.4.1-2: Ausgewählte Tarifverträge, in denen die Weiterbildung in Zeit und Geld vom Arbeitgeber bezahlt wird

(A) Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (1990)
(B) Tarifvertrag über betriebliche Qualifizierung in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württembergs (1992)
(C) Tarifvertrag für das Klempner- und Installateurhandwerk Berlin (1995)
(D) Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG (1998/2001)
(E) Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (2001/2005/2012)

(A) Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (1990)¹⁰⁶⁰

Dieser Tarifvertrag gilt ausschließlich für die gewerblichen Arbeitnehmer und vor allem für die betrieblich veranlasste Fortbildung. Im Bereich der Finanzierung werden folgende Punkte geregelt:

- Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung muss den Frauen für ihre spezifische Qualifizierung zur Verfügung stehen.
- Die Kosten der Fortbildungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber getragen.
- Die Zeit der Fortbildungsmaßnahmen sowie die innerhalb der Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit.
- Die aufzuwendende Zeit für die Fortbildungsmaßnahme, die außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, wird ohne Zuschläge für Überstunden vergütet.
- Reisezeit, die auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.

(B) Tarifvertrag über betriebliche Qualifizierung in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württembergs (1992)¹⁰⁶¹

Dieser Tarifvertrag bezieht sich nur auf solche Weiterbildung, die wegen technischer und organisatorischer Veränderungen betrieblich aktuell und zukünftig notwendig ist. Die ständige Anpassungsqualifizierung gehört nicht zum Regelungsbereich des Ver-

¹⁰⁶⁰ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 10f. und ver.di 2005b, S. 76f. (Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie).

¹⁰⁶¹ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 11f. und Tarifvertrag über betriebliche Qualifizierung in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württembergs vom 28.03.1992, gültig ab: 01.07.1992.

trags (§ 3). Nach diesem Tarifvertrag

- werden die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber getragen (§ 5),
- gelten die Weiterbildungszeit sowie die innerhalb der Arbeitszeit liegende Reisezeit als Arbeitszeit und werden ohne Zuschläge vergütet (§ 6) und
- haben die Beschäftigten eine Rückzahlungspflicht für die Kosten der Weiterbildung bei nicht sachlich begründetem Abbruch und bei eigener Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 24 Monaten (§ 8).

***(C) Tarifvertrag für das Klempner- und Installateurhandwerk Berlin (1995)*¹⁰⁶²**

Der Tarifvertrag verpflichtet die Betriebe, einen jährlichen Weiterbildungsplan mit einem pauschalen Angebotsvolumen von acht Stunden pro Jahr und Beschäftigtem aufzustellen. Die Weiterbildungskosten werden in Zeit und Geld vom Arbeitgeber getragen. Bei Abbruch oder nicht erfolgreichem Abschluss wird eine Erstattung durch den Arbeitnehmer möglich.

***(D) Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG (1998/2001)*¹⁰⁶³**

Dieser Tarifvertrag unterscheidet zwischen „betrieblich-fachlicher“ Weiterbildung im Kontext mit den Betriebsprozessen, „beruflicher“ Weiterbildung zur Entwicklung des allgemeinen Qualifikationsniveaus und „freiwilliger“ Weiterbildung auf Basis der individuellen Interessen (§ 2). Er regelt die beiden ersten Weiterbildungsarten u. a. in folgenden Punkten:

- Ihr Umfang wird im Rahmen der jährlichen Planung ermittelt (§ 5).
- Für die Durchführung werden in allen Organisationseinheiten der Deutschen Telekom AG paritätische Weiterbildungsausschüsse eingerichtet, die entscheiden, für welche Maßnahmenarten die Mittel eingesetzt werden und welche Beschäftigtengruppen daran teilnehmen können (§ 7 Abs. 1 u. 2).
- 10 % des jährlich festgelegten Gesamtbudgets werden für die berufliche Weiterbildung reserviert, sofern die betrieblich-fachliche Weiterbildung nicht gefährdet wird (§ 5).
- Zur erforderlichen Weiterbildung werden die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Monatsentgelts freigestellt (§ 6 Abs. 1 u. 2).
- Das Unternehmen trägt die Weiterbildungskosten (§ 6 Abs. 7).

¹⁰⁶² Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 12.

¹⁰⁶³ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 20 und ver.di 2005b, S. 78-82 (Weiterbildungstarifvertrag [TV 55] der Deutschen Telekom AG vom 03.04.1998 in der Fassung vom 01.07.2001).

- Es gibt keine Kostenrückzahlung durch die Arbeitnehmer bei Abbruch der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und beim Ausscheiden aus dem Dienst des Unternehmens (§ 6 Abs. 8).

***(E) Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (2001/2005/2012)*¹⁰⁶⁴**

Nach diesem Tarifvertrag haben Beschäftigte Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob Qualifizierungsbedarf besteht. Wenn er besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart (§ 3.1).¹⁰⁶⁵ Die Weiterbildung in diesem Tarifvertrag umfasst die betriebliche und persönliche Weiterbildung.

Betriebliche Weiterbildungen sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen,

- das fortentwickelte Wissen im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) und
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen können.

¹⁰⁶⁴ Vgl. Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 15.06.2012, gültig ab: 01.10.2012. Der baden-württembergische „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ vom 19.06.2001 war Auslöser für Folgevereinbarungen in den anderen regionalen Tarifbezirken der Metall-/Elektroindustrie. Nach diesem Vorbild wurde am 22.04.2006 ein Tarifvertrag zur Qualifizierung in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie (TVQ NRW 2006) verabschiedet, der als Pilotabschluss auf die Branche übertragen wurde. Im Vergleich zu Baden-Württemberg setzt der TVQ NRW 2006 in zwei wichtigen Punkten deutlich andere Akzente: beim Planungsprozess und bei der Kostentragung (vgl. Heidemann 2012, [9.1] S. 14; Nagel 2013, [1.0] S. 104 und Weiß 2007, [9.0] S. 24f.). In Anlehnung an den „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ vom 19.06.2001 hat die Füllhalterindustrie Baden-Württemberg 2002 eine ähnliche Vereinbarung abgeschlossen (vgl. Heidemann 2012, [9.1] S. 14).

¹⁰⁶⁵ Wenn in Betrieben mit über 300 Beschäftigten kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden kann, wird versucht, in einer paritätisch besetzten Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen (§ 4.1). In Betrieben mit bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 4.2). Wenn es dann immer noch keine Einigung gibt, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 6)^{*} hinzugezogen. Dieser erhält das Stimmrecht (§ 4.4).

^{*} Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Ihre Aufgaben umfassen u. a.: die Stärkung des Bewusstseins bei Betrieben und Beschäftigten dafür, dass kontinuierlich eine berufliche Qualifizierung notwendig ist, und Bemühungen für die Nutzung der Qualifikationspotenziale von Beschäftigten; die Entwicklung der Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte nach Arbeitsunterbrechungszeiten; die Beobachtung des Wandels der Qualifikationsanforderungen und rechtzeitiges Vorschlagen der Maßnahmen; die Verbesserung der Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten; die Beratung über das Angebot, die Durchführung und die Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen und die Entwicklung von Qualitätsstandards für die betriebliche Weiterbildung.

Die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen können arbeitsplatznah oder in anderen internen und externen Organisationen durchgeführt werden (§ 2). Die Maßnahmekosten werden vom Arbeitgeber getragen. Die Zeit der Weiterbildung sowie die innerhalb der Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt (§ 3.4). Findet die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit statt, wird die Weiterbildungszeit entweder ohne Zuschlag vergütet oder auf Wunsch der Beschäftigten ganz oder teilweise durch bezahlte Freizeit ausgeglichen (§ 3.4.1). Reisezeit an Samstagen, Sonn- oder Feiertagen wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet (§ 3.4.2).

Außerdem garantiert der Tarifvertrag den Beschäftigten einen Freistellungsanspruch für persönliche Weiterbildung.¹⁰⁶⁶ Allerdings muss die Qualifizierungsmaßnahme im Grundsatz für die Ausübung einer Tätigkeit geeignet sein, die voraussichtlich dem betrieblichen Qualifikationsbedarf entspricht (§ 5.1). Die Finanzierung der persönlichen Weiterbildung wird im Vertrag nicht erwähnt. Deshalb muss sie in der Regel von den Beschäftigten selbst finanziert werden.¹⁰⁶⁷

(2) Tarifverträge mit dem Eigenbeitrag der Beschäftigten in Zeit und/oder in Geld

Die Beschäftigten, die in dieser Tarifvertragsgruppe zusammengeschlossen werden, müssen sich mit Zeit oder mit Geld oder mit beiden Aspekten für ihre Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung beteiligen (Tab. 8.1.4.1-3).

Tabelle 8.1.4.1-3: Ausgewählte Tarifverträge mit dem Eigenbeitrag der Beschäftigten in Zeit und/oder in Geld zur Teilnahme an der Weiterbildung

Tarifverträge zur betriebsnotwendigen Weiterbildung
(A) Tarifvertrag der chemischen Industrie (1993/2003/2008)
(B) Allgemeiner Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (2005 und 2006)
(C) Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (TVQ NRW 2006)
(D) Weiterbildungstarifvertrag des Kraftfahrzeughandwerks Hamburg (2008)
(E) Tarifvertrag zur Qualifizierung des Elektrohandwerks NRW (2009)
Tarifvertrag zur persönlichen Weiterbildung im Betrieb
(F) Deutsche Schell AG (1988/1994)

¹⁰⁶⁶ Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch für eine bis zu 5 Jahren dauernde persönliche Weiterbildung mit anschließendem Rückkehrrecht auf einen mindestens dem alten gleichwertigen Arbeitsplatz (§ 5.1).

¹⁰⁶⁷ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 13.

(A) Tarifvertrag der Chemischen Industrie (1993/2003/2008)

Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrags gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Freistellung für Qualifizierungsmaßnahme kommt grundsätzlich nur unter der Berücksichtigung der betrieblichen Belange in Frage. Die Kostenübernahme soll von den Betriebsparteien individuell geregelt werden. In der Regel trägt der Arbeitgeber die institutionellen Kosten der Weiterbildung und die Beschäftigten sollen den Eigenbeitrag in Form von Zeit erbringen, wobei ausdrücklich auf das Zeitguthaben der Arbeitszeitkonten zurückgegriffen werden kann.¹⁰⁶⁸ Dieser Tarifvertrag eröffnet die Möglichkeit zur Bildung von Langzeitkonten durch freiwillige Betriebsvereinbarungen.¹⁰⁶⁹

Entwicklung des Tarifvertrags der Chemischen Industrie (1993/2003/2008)

In der chemischen Industrie wurde Mitte 1993 von den Tarifparteien eine Weiterbildungseinrichtung – die Weiterbildungs-Stiftung (WBS) – gegründet, die am 01.01.2009 in die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) umbenannt wurde. Das Stiftungsvermögen wird von den beiden Sozialpartnern, dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), in gleicher Höhe bereitgestellt. Stiftungszweck ist die Förderung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung. Die Stiftung versteht sich als Entwickler von chemiespezifischen Weiterbildungsprojekten, die aus den Erträgen des Stiftungsvermögens finanziert und in Pilotbetrieben durchgeführt, auf ihre Praktikabilität überprüft, dokumentiert und an interessierte Unternehmen weitergegeben werden. Die Zielgruppe der Stiftungsarbeit sind insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, weil sie den größten Teil der Chemieunternehmen ausmachen.¹⁰⁷⁰

Der „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ vom 08.05.2003, einem Teil des „Tarifpakets 2003“, war der erste Tarifvertrag in der chemischen Industrie zur Qualifizierung. Dessen Bestimmungen wurden 2008 in den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ übernommen. Zentrale Elemente sind die betriebliche Qualifizierungsplanung und die individuelle Qualifizierungsvereinbarung.¹⁰⁷¹

(B) Allgemeiner Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (2005 und 2006)¹⁰⁷²

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von 2005 (Bund und Gemeinden) bzw. 2006 (Länder) werden die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Über eine Betriebsvereinbarung kann ein Eigenbeitrag der Beschäftigten nicht nur in Zeit, sondern auch in Geld festgelegt werden. Ein individuelles Recht auf Weiterbildung enthält der Tarifvertrag explizit nicht.

¹⁰⁶⁸ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2009, S. 20f. u. 64; Heidemann 2012, (9.1) S. 17f.; Schiersmann 2007, S. 216 und Kruse 2003, S. 40.

¹⁰⁶⁹ Vgl. Weiß 2007, (9.0) S. 26.

¹⁰⁷⁰ Vgl. Bahnmüller/Schmid/Seitz 2001, S. 36ff.; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 66 und Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA): <http://www.cssa-wiesbaden.de/> (17.01.2011) → Wir über uns.

¹⁰⁷¹ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2009, S. 20; Heidemann 2012, (9.1) S. 17 und Nagel 2013, (1.0) S. 102.

¹⁰⁷² Vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2009, S. 23 u. 65 und Heidemann 2012, (9.1) S. 17f.

(C) Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (TVQ NRW 2006)¹⁰⁷³

Obwohl der Tarifvertrag nach dem baden-württembergischen Vorbild abgeschlossen wurde, setzt er in zwei wichtigen Punkten deutlich andere Akzente: beim Planungsprozess und bei der Kostentragung. Im TVQ NRW 2006 wird unterschieden, ob es sich um eine betrieblich notwendige Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung oder um eine Entwicklungsqualifizierung zur Übernahme höherwertiger Arbeitsaufgaben im Betrieb handelt. Die Kosten der betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen – wie beim baden-württembergischen Tarifvertrag – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Die Finanzierung von Entwicklungsqualifizierungen wird anders geregelt: Der Arbeitnehmer hat einen zeitlichen Eigenanteil in Höhe von 50 % der erforderlichen Qualifizierungszeit einzubringen; in Einzelfällen kann durch die Betriebsparteien je nach betrieblichen Nutzen der Entwicklungsqualifizierung ein höherer oder niedrigerer Eigenanteil vereinbart werden. Dieser Tarifvertrag legt auch die Bedingungen für eine unbezahlte Freistellung für eine persönliche berufliche Weiterbildung fest: Prinzipiell muss diese auch für eine Tätigkeit im Betrieb geeignet sein und außerdem sind Ansprüche nach den Freistellungsgesetzen der Bundesländer anzurechnen.

(D) Weiterbildungstarifvertrag des Kraftfahrzeughandwerks Hamburg (2008)¹⁰⁷⁴

Nach diesem Tarifvertrag beziehen sich die Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die Erfüllung bzw. Sicherstellung der von Herstellern, Importeuren, Systemanbietern usw. auferlegten Standards bzw. vorgeschriebenen Zertifizierungen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen. Er muss einen Eigenbeitrag in Zeit einbringen: Zum Zweck der Weiterbildungsbeteiligung kann die Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers um monatlich bis zu 2,5 Stunden erhöht werden. „Zusätzliche Qualifikationen, die dem Betrieb zwar nützlich sind und aber nicht zu einer höheren Eingruppierung führen, können mit einem betrieblich zu vereinbarenden Zuschlag zum tariflichen Entgelt abgegolten werden“.

¹⁰⁷³ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2009, S. 16f.; Heidemann 2012, (9.1) S. 14f.; Nagel 2013, (1.0) S. 104 und Weiß 2007, (9.0) S. 24f.

¹⁰⁷⁴ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 16.

(E) Tarifvertrag zur Qualifizierung des Elektrohandwerks NRW (2009)¹⁰⁷⁵

In diesem Tarifvertrag wird die Beteiligung der Beschäftigten an den Zeitaufwendungen festgeschrieben: „Alle Beschäftigten beteiligen sich kollektiv an der Finanzierung von Weiterbildungsaufwendungen sowie Weiterbildungsmaßnahmen einzelner Beschäftigter mit bis zu 2,5 Stunden pro Monat; der Anspruch des Arbeitgebers darauf besteht unabhängig von den tatsächlichen individuellen oder kollektiven Weiterbildungsaufwendungen oder -maßnahmen“.

(F) Deutsche Schell AG¹⁰⁷⁶

Bereits 1988 (erneuert 1994) wurde ein Tarifvertrag zwischen der Deutschen Schell AG und der IG Chemie-Papier-Keramik abgeschlossen, der die Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer umfasst. Der Vertrag sieht eine Ausweitung von Weiterbildungsangeboten im unternehmenseigenen Schulungszentrum oder in einzelnen Betriebsstätten vor, die nicht für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich sind, sondern der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen. Die Teilnahme an den Weiterbildungen ist freiwillig. Die Weiterbildungsmaßnahmen finden innerhalb der Dienstzeit statt. Das Unternehmen trägt die Weiterbildungskosten. Die Mitarbeiter müssen die Weiterbildungszeit aus ihrer Arbeitszeitverkürzung oder aus Zusatzfreischichten einbringen. Reicht diese Zeit nicht aus, können auch abzufeiende Überstunden und eine entsprechende Anzahl von „FR-Tagen (gleitende Arbeitszeit)“ angerechnet werden.

(3) Tarifverträge mit Fonds

Es gibt auch Tarifverträge, welche die außerbetriebliche Weiterbildung geregelt und gefördert haben. Dies ist verbunden mit Fonds oder Bildungsvereinen, die von der Tarifvertragsparteien gemeinsam eingerichtet werden¹⁰⁷⁷ (Tab. 8.1.4.1-4). Das Ziel des tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist, die betriebliche Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung zu entkoppeln. Außerdem hat die tarifliche Fondsfinanzierung drei Vorteile. Erstens ermöglichen Tariffonds eine Weiterbildungsfinanzierung – unabhängig von der Konjunktur und der aktuellen Finanzlage eines Betriebes. Zweitens orientieren sich die Weiterbildungsentscheidungen durch die paritätische Beteiligung von Tarif-

¹⁰⁷⁵ Siehe Heidemann 2012, (9.1) S. 16f.

¹⁰⁷⁶ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 20f.; Nagel 2013, (1.0) S. 101f. und Deutsche Schell AG Hamburg – Anhang zum Entgelttarifvertrag vom 04.08.1994: http://www.boeckler.de/562_16448.html (29.04.2011).

¹⁰⁷⁷ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 20f. und Moraal/Berger 2013, S. 14ff.

parteien nicht mehr nur an betrieblichen Einzelinteressen, sondern viel mehr am Bedarf der gesamten Branche. Drittens entlasten sie kleinere Betriebe nicht nur finanziell, sondern auch bei der Organisation der Weiterbildung.¹⁰⁷⁸

Tabelle 8.1.4.1-4: Ausgewählte Tarifverträge mit Fonds

	geförderte Maßnahmen	Finanzier des Fonds
Tarifverträge mit Branchenfonds		
(A) Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk (1981/1985/1996)	berufliche Aus- und Weiterbildung	Arbeitgeber: 2,5 % der Bruttolohnsumme
(B) Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie (1997/2004)	Aus-, Fort- und Weiterbildung	Arbeitgeber: 12,50 € je Vollzeitbeschäftigte und Jahr, Teilzeitbeschäftigte anteilig nach Arbeitszeit
(C ¹) Tarifvertrag „Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft“ in Schleswig-Holstein (2001) ¹⁰⁷⁹	Aus-, Fort- und Weiterbildung	5,11 € je Arbeitnehmer und Monat: ● Arbeitgeber (70 %) ● Arbeitnehmer (30 %)
(C ²) Tarifvertrag über Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (2001/2002)	Aus-, Fort- und Weiterbildung	monatlich: ● Arbeitgeber: 5 € pro Beschäftigten ● Arbeitnehmer: 3 €
Tarifverträge mit betrieblichen Qualifizierungsfonds		
(D) Qualifizierungstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord (2004)	zusätzliche Qualifikationen fachlicher oder persönlicher Art	Arbeitgeber und -nehmer: 1,3645 % der jährlichen Entgeltsumme
(E) Tarifvertrag des Bundesverbandes Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien (2011)	persönliche berufliche Weiterbildung	Arbeitgeber: monatlich 0,15 % der tariflichen Entgeltsumme
Tarifvertrag mit anderem Fondsmodell		
(F) Tarifvertrag der USG People Germany Tochter Technicum (2011)	berufsbezogene Weiterbildung	2 % der Bruttolohnsumme: ● Technicum (0,8 %) ● Entleihbetrieb (0,8 %) ● Beschäftigter (0,4 %)

¹⁰⁷⁸ Vgl. Berger/Moraal/Häusele 2012, S. 50 und BIBB 2014, S. 356.

¹⁰⁷⁹ Vgl. BIBB 2013, S. 363 u. Qualifizierungsfonds für die Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V.: <http://www.qf-sh.de/> (12.12.2013) → Informationen → Tarifvertrag.

(A) Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes¹⁰⁸⁰

Im Jahr 1981 einigten sich die Tarifparteien des Gerüstbauerhandwerks (vormals: Gerüstbaugewerbes) auf ein Umlageverfahren zur Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Aus einem von den Tarifparteien gemeinsam verwalteten, als Sozialkasse bezeichneten Branchenfonds werden neben tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen auch die Kosten für die Berufsbildung finanziert. Dieses Fondsmodell führt dazu, dass die Kosten der Aus- und Weiterbildung von allen Unternehmen der Gerüstbaubranche in Form einer Umlage getragen werden, unabhängig davon, ob sie aus- oder weiterbilden oder nicht. Die Sozialkasse organisiert die Lehrgänge und wird finanziert durch eine im Tarifvertrag festgesetzte Abgabe der Arbeitgeber. Nach diesem Tarifvertrag haben Beschäftigte in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks einen Rechtsanspruch auf den Besuch einer Fortbildungsmaßnahme¹⁰⁸¹, wenn sie die jeweils vorangegangene Stufe der Aus- oder Fortbildung nachweisen können. Sie werden für die Teilnahme von der Arbeit freigestellt; die Vergütung für Lehrgangs- und Prüfungstage sowie für den Tag der An- und Abreise wird fortgezahlt. Für die berufliche Weiterbildung erstattet die Sozialkasse: (a) dem Arbeitgeber die an den Arbeitnehmer fortgezahlte Vergütung zuzüglich eines Ausgleichs von 45 % für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen¹⁰⁸² und (b) den Arbeitnehmern Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, Lehrmittelkosten, Unterkunft-, Verpflegungs- und Fahrkosten¹⁰⁸³; Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie Lehrmittelkosten werden der

¹⁰⁸⁰ Vgl. Sozialkasse des Berliner Baugewerbes: <http://www.sozialkasse-berlin.de/> (20.05.2015) → Tarifverträge → (Aktuelle Tarifverträge) Gerüstbauerhandwerk → Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk vom 03.12.1996, in der Fassung vom 11.06.2002; Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG: <http://www.sokageruest.de/> (20.05.2015) → Downloads → (Berufsbildung) Merkblatt zum Fortbildungslehrgang „Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer“; ebenda → . → (Berufsbildung) Merkblatt zum Lehrgang über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für „Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer“; Berger/Moraal/Häusele 2012, S. 49ff.; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 66; Grünewald/Moraal 1998, S. 122ff.; Heidemann 2012, (9.1) S. 22; Nagel 2013, (1.0) S. 99f.; Kruse 2003, S. 35f.; Sauter 1998a, S. 23 und Schiersmann 2007, S. 215f.

¹⁰⁸¹ Die Sozialkasse fördert im Bereich der beruflichen Weiterbildung drei Fortbildungslehrgänge, und zwar den Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung zum Gerüstbauer nach dem BBiG § 45 Abs. 2, die Fortbildung zum „Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer“ und den Lehrgang zur „Ausbilder-Eignung für Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer“ (vgl. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG [20.05.2015] → Berufsbildung → Berufsbildung → Berufsbildung); die Teilnahme an diesen Lehrgängen wurde im Jahr 2011 mit 1,8 Mio. € aus der Sozialkasse bezuschusst (vgl. BIBB 2013, S. 364). Im Jahr 2013 wurden insgesamt 10 Veranstaltungen mit 317 Teilnehmern zum „Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer“ und zwei Veranstaltungen mit 50 Teilnehmern zur „Ausbilder-Eignung für Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer“ durchgeführt (vgl. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG [20.05.2015] → Downloads → [Publikationen] Geschäftsbericht 2013 der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes, S. 15).

¹⁰⁸² Für den Lehrgang zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zum Gerüstbauer werden dem Arbeitgeber für Zeiten des Lehrgangs monatlich 1.400 € bzw. pro Tag 67 € erstattet; für die Fortbildung zum „Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer“ und die Erlangung der „Ausbilder-Eignung“ den tatsächlichen Stundenlohn, 8 Stunden pro Arbeitstag bzw. 7 Stunden an Feiertagen (vgl. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG [26.10.2013] → Berufsbildung → Berufsbildung → Leistungen).

¹⁰⁸³ Erstattet werden die Fahrkosten für die An- und Abreise zum Lehrgang sowie für die Wochenendheimfahrten

Fortbildungseinrichtung direkt von der Sozialkasse erstattet.

Im Jahr 1995 führte jeder Arbeitgeber einen Gesamtbetrag von 26 % der Bruttolohnsumme an die Sozialkasse ab. 2,5 % der Bruttolohnsumme wurden für die berufliche Aus- und Weiterbildung, 19,4 % für den Urlaub, 3,3 % für den Lohnausgleich und 0,8 % für die Zusatzversorgung verwendet. 1995 betrug die Umlagesumme 17,8 Mio. DM für die Berufsbildung¹⁰⁸⁴, darunter 5,1 Mio. DM für die berufliche Fortbildung.¹⁰⁸⁵

(B) Textil- und Bekleidungsindustrie

Einen Branchenfonds erhält der 1997 abgeschlossene „Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie“ der alten Bundesländer; er wurde im Jahr 2004 geändert und galt für das gesamte Bundesgebiet. Zur Finanzierung zahlen die Arbeitgeber ab dem Jahr 2006 jährlich 12,50 € pro Vollzeitbeschäftigten (§ 4 Abs. 1).¹⁰⁸⁶ Der Tarifvertrag bietet den Beschäftigten einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung für eine außerbetriebliche Weiterbildung für maximal bis zu einer Woche pro Jahr, ohne zwischen betriebsnotwendiger und beschäftigteninitiiertem Weiterbildung zu unterscheiden. Ansprüche aus anderen Rechtsvorschriften, wie z. B. den Bildungsurlaubsgesetzen, werden angerechnet (§ 6 Abs. 1 und 3). Die Anspruchsberechtigten sind auf 2 % der Beschäftigten eines Betriebs begrenzt (§ 6 Abs. 2). Der Fonds fördert nur die Bildungsmaßnahmen selber und mit einer Dauer bis zu einer Woche; die Lohnfortzahlung erfolgt durch den jeweiligen Arbeitgeber. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht (§ 5 Abs. 1, 2 und 5). Über die Verwendung der Mittel entscheidet eine paritätisch zusammengesetzte Kommission der Tarifparteien. Außerdem obliegt dieser Kommission die Festlegung der Förderbedingungen, die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen sowie auf Antrag einer der Vertragsschließenden auch die Auswahl der zu fördernden Personen (§ 3 Abs. 4). Zur Einziehung der Bildungsbeiträge und der Auszahlung der Zuschüsse

und in Höhe des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels unter Verwendung der von der Deutschen Bahn AG angebotenen Sonderkonditionen (z. B. BahnCard 50) (vgl. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG [20.05.2015] → Berufsbildung → Fahrkostenerstattung und ebenda → Downloads → [Berufsfortbildung] Merkblatt zur Fahrkostenerstattung).

¹⁰⁸⁴ Im Jahr 2013 hat die Sozialkasse 8,5 Mio. € für Berufsbildung aufgewendet (vgl. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG [20.05.2015] → Downloads → [Publikationen] Geschäftsbericht 2013 der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes, S. 20).

¹⁰⁸⁵ Vgl. Bosch 2010, S. 19; Grünewald/Moraal 1998, S. 128f.; Kruse 2003, S. 35; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 66 und Nagel 2013, (1.0) S. 100.

¹⁰⁸⁶ Für Teilbeschäftigte kann der Arbeitgeber entweder einen anteiligen Bildungsbeitrag oder eine Pauschale von 12,50 € für Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden pro Woche und von 6,25 € für die übrigen Beschäftigten abführen (§ 4 Abs. 2 Satz 2 u. 3).

wurde der „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg“, eine paritätische Einrichtung, gegründet (§ 4 Abs. 3).¹⁰⁸⁷

„Die Beantragung und der Rückfluss der Gelder an die Betriebe bzw. die Beschäftigten sind zweigeteilt“. Will ein Betrieb Bildungsmaßnahmen gefördert bekommen, stellt er seinen Antrag über seinen Landesarbeitgeberverband, der ihn an den Verein in Aschaffenburg weiterleitet. Dort wird entschieden, wie hoch die Bezuschussung ausfällt. Wenn es viele Anträge gibt und die geforderten Fördermittel höher als die vorhandenen Mittel sind, wird nur ein bestimmter Anteil erstattet. Zudem werden die Quoten der Fördermittel nach Regionen verteilt.¹⁰⁸⁸

Die der Arbeitnehmerseite zur Verfügung gestellten Mittel werden über eine Stiftung der Arbeitnehmerseite bzw. deren Bildungseinrichtung – Kritische Akademie Inzell – weitergeleitet. In diesem Zusammenhang existieren drei mögliche Arten der Förderung:

- die Kritische Akademie selbst bietet ein umfangreiches Angebot an¹⁰⁸⁹,
- ein weiteres Angebot findet auf regionaler Ebene durch die Verwaltungsstellen der IG Metall statt¹⁰⁹⁰,
- als dritte Möglichkeit können einzelne Arbeitnehmer auf individuelle Weise gefördert werden.¹⁰⁹¹

Die zentrale bzw. regionale Beantragung einer über den Arbeitnehmeranteil finanzierten Weiterbildungsmaßnahme erfolgt über eine IG Metall Verwaltungsstelle oder einen IG Metall Bezirk. Für die individuelle Förderung kann der Beschäftigte entweder über die zuständige IG Metall Verwaltungsstelle oder bei der Kritische Akademie, – wenn er Mitglied in der IG Metall –, beantragen.¹⁰⁹²

¹⁰⁸⁷ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 65f.; Heidemann 2012, (9.1) S. 23; Nagel 2013, (1.0) S. 102; ver.di 2007, S. 31f. und ver.di 2005a, S. 100ff. (Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie vom 17.01.1997 in der Fassung vom 12.10.2004).

¹⁰⁸⁸ Vgl. ver.di 2007, S. 31.

¹⁰⁸⁹ Die Themen der von der Stiftung getragenen Bildungsmaßnahmen sind vielfältig. Sie umfassen die Themenbereiche soziale Kompetenzen, Computerseminare mit Blended Learning, Fachseminare, Technik und Gesundheit. An diesen Seminaren kostenlos teilnehmen können die Mitglieder der IG Metall, die in tarifgebundenen Textil- und Bekleidungsunternehmen beschäftigt sind (vgl. Kritische Akademie: <http://www.kritische-akademie.de/> [26.10.2013] → Bildungsangebote → Bildung im Tarifvertrag → Jahresprogramm 2014 [für zentrale Seminare]).

¹⁰⁹⁰ Vgl. Kritische Akademie (26.10.2013) → Bildungsangebote → Bildung im Tarifvertrag → regionale Seminare → Deutschlandübersicht der IG Metall. Mitte 1998 hat die Gewerkschaft Textil-Bekleidung in die IG Metall integriert (vgl. Kritische Akademie [26.10.2013] → Grundlagen → weitere Informationen → Geschichte der Kritischen Akademie).

¹⁰⁹¹ Vgl. ver.di 2007, S. 31f.

¹⁰⁹² Vgl. ver.di 2007, S. 31f. und Kritische Akademie (26.06.2015) → Bildungsangebote → Bildung im Tarifvertrag → individuelle Förderung.

Die Förderung zentraler und regionaler Angebote hat Vorrang vor der individuellen Förderung: jedoch müssen mindestens 10 % der finanziellen Mittel, für welche die IG Metall das Vorschlagsrecht hat, für die individuelle Förderung aufgewendet werden. Sowohl für regionale als auch für individuelle Förderung gilt: max. Zuschuss in Höhe von 300 € je vollen Tag und Teilnehmer, höchstens 1.500 € je Maßnahme und Teilnehmer.¹⁰⁹³

Nach einer Untersuchung wird festgelegt, dass die Finanzierung der Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie über einen zentralen Fonds funktioniert. Die Steuerung und Kontrolle der Fondsmittel über eine paritätische Kommission und einen gemeinsamen Verein läuft reibungslos.¹⁰⁹⁴

(C) Forstwirtschaft

Am 01.01.1996 war ein Tarifvertrag mit einem „Qualifizierungsfonds“ für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft in Kraft getreten, der vom ehemaligen „Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ mit Wirkung zum 01.01.1996 für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Für die Umsetzung des Tarifvertrages wurden zwei Einrichtungen gegründet: der „Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft e. V.“ erhebt die Umlage und das „Förderwerk Land- und Forstwirtschaft e. V.“ agiert als Bildungsträger. Die Besonderheit dieses Fonds liegt darin, dass auch ehemalige Beschäftigte, die wieder eine Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft aufnehmen wollen, gefördert werden können. Am 10.11.2006 wurde dieser Qualifizierungsfonds schließlich liquidiert. Die Modalitäten des eingestellten Fonds waren im Jahr 2001 Vorbild für die Errichtung von Qualifizierungsfonds in Niedersachsen (einschließlich Sachsen-Anhalt), Schleswig-Holstein und Hessen.¹⁰⁹⁵

Als Beispiel wird der „Tarifvertrag über Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen“ in Niedersachsen (2001/2002) vorgestellt. Er regelt die Einrichtung eines „Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft e. V.“ (QfF) als gemeinsame Einrichtung im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG (§ 2 des Tarifvertrages vom 15.05.2001 und des 1. Änderungsstarifvertrages vom 01.01.2002). Der Fonds wird durch monatliche Beiträge von Arbeitgebern (5 € pro Beschäftigten) und Arbeitnehmern (3 €) finanziert und fördert die Aus-, Fort- und Weiterbildung, um damit wettbewerbsfähige Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze zu

¹⁰⁹³ Kritische Akademie (26.06.2015) → Bildungsangebote → Bildung im Tarifvertrag → Grundsätze → Förderlinien (Stand: November 2008), Nr. 4 u. Nr. 12.

¹⁰⁹⁴ Die Befragungen wurden 2005 durchgeführt, an der sich 150 Betriebsräte und 96 Manager/Geschäftsführer beteiligten (vgl. ver.di 2007, S. 33f.).

¹⁰⁹⁵ Vgl. BIBB 2013, S. 362; Grünewald/Moraal 1998, S. 130ff. und Kruse 2003, S. 36f.

erschließen und zu sichern (§§ 4 Abs. 3 und 3 Abs. 1 des Tarifvertrages und des 1. Änderungsstarifvertrages). Förderungswürdig sind die Kosten der Bildungsmaßnahmen. Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten sind im Rahmen der steuerlichen Grundsätze ebenfalls förderfähig. Über die Vergabe der Fördermittel entscheidet der paritätisch besetzte Vorstand des QfF. Ein Rechtsanspruch einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitgeber auf Förderung besteht nicht (§ 5 des 1. Änderungsstarifvertrages).¹⁰⁹⁶

(D) Qualifizierungsstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord (2004)¹⁰⁹⁷

Die Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages dienen nicht zur betriebsnotwendigen Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung, sondern vermitteln die darüber hinausgehenden zusätzlichen Qualifikationen fachlicher oder persönlicher Art. Finanziert werden die betrieblichen Qualifizierungsfonds „aus einem prozentualen Anteil (1,3645 %) der jährlichen Entgeltsumme, der aus einem einmaligen Verzicht der Beschäftigten auf eine entsprechende Erhöhung der Löhne und Gehälter aufgebracht wurde, plus der eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung“. Die Verwendung der Mittel obliegt gleichermaßen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Die direkten Kosten (Lehrgangskosten, Fahrkosten, Unterkunft und Verpflegung, Spesen, Lohnfortzahlung) werden aus dem Qualifizierungsfonds finanziert, die indirekten Kosten (Vertretungskosten während der Bildungszeit) trägt der Arbeitgeber. Die Bildungszeit gilt grundsätzlich als Arbeitszeit.

(E) Schmuck- und Uhrenindustrie (2011)¹⁰⁹⁸

Im April 2011 haben sich die IG Metall und der Arbeitgeber-Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien (BV Schmuck + Uhren) auf einen Tarifvertrag zur Einrichtung des betrieblichen Weiterbildungsfonds geeinigt, um die Berufsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und den Betrieben künftig aus-

¹⁰⁹⁶ Vgl. Tarifvertrag über Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen vom 15.05.2001 (gilt für das Gebiet der Bundesländer Niedersachsen und Sachsen-Anhalt) und 1. Änderungsvertrag vom 01.01.2002 (gilt für das Land Niedersachsen) zum Tarifvertrag vom 15.05.2001 (s. <http://www.qualifizierungsfonds-forst.de/tarifvertrag.htm> [08.05.2011]); Heidemann 2012, (9.1) S. 22 und Nagel 2013, (1.0) S. 101.

¹⁰⁹⁷ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 21 und ver.di 2005a, S. 110ff. (Qualifizierungsstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord).

¹⁰⁹⁸ Vgl. Netzwerk Weiterbildung: <http://www.netzwerk-weiterbildung.info/> (05.06.2011) → Weiterbildung in Deutschland → Berufliche Weiterbildung → Neuer Weiterbildungsfonds für Schmuck- und Uhrenindustrie (Quelle: WAP, Homepage der IG Metall vom 02.04.2011) und „Tarifvertrag zur Förderung der persönlichen beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten“ vom 24.06.2013 zwischen den Tarifgemeinschaften im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim, im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg.

reichende Fachkräfte zu sichern. Er gilt für 300 mittelständische Betriebe. Beschäftigte können ab August 2011 einen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen.

Der Tarifvertrag umfasst folgende Eckpunkte:

- Aufbau eines betrieblichen Fonds zur finanziellen Förderung der persönlichen beruflichen Weiterbildung.
- Monatlich fließen 0,15 % der tariflichen Entgeltsumme in diesen Fonds.
- Die Mittel des Fonds werden Zuschussleistungen, z. B. Lehrgangsgebühren und Lernmittel, sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitweiterbildungen verwendet. Bei Letzteren bedarf es einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten über den Zeitraum und den Umfang der Freistellung.
- Art und Umfang der finanziellen Förderung entscheiden der Arbeitgeber und der Betriebsrat in einer paritätischen Kommission.

Im Tarifvertrag wird ein Beispielskatalog für eine persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen beigefügt, welche fachliche und sonstige – Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen und Sprachkurse – Weiterbildungen umfassen.

***(F) Tarifvertrag der USG People Germany Tochter Technicum (2011)*¹⁰⁹⁹**

Im Dezember 2011 haben die Technicum, ein Personaldienstleister in Industrie und Handwerk, und die IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) einen Hausvertrag über die Einrichtung eines gemeinsamen Weiterbildungsfonds abgeschlossen; am 27.03.2012 wurde der Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e. V. gegründet. Der Fonds ermöglicht den Zeitarbeitern, die eine geringe Betriebsbindung haben, an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können – angefangen wurde die Förderung ab Sommer 2013.

Der Fonds selbst führt keine Weiterbildung durch; er kauft sie von außen ein. Finanziert wird der Fonds vom Personaldienstleister (Technicum), von den Entleihbetrieben und Arbeitnehmern durch ein Umlageverfahren. Die Basis sind 2 % der Bruttolohnsumme. Personaldienstleister und Entleihbetriebe tragen je 0,8 % und die Beschäftigten 0,4 %. Die Beteiligung an dem Fonds ist für die Entleihbetriebe freiwillig. Die Mitarbeiter bringen ihren Anteil an einer geförderten Qualifizierung über das Arbeitszeitkonto. Der Personaldienstleister verantwortet die monatliche Erhebung und Abführung der Beträge an den Fonds. 90 % der Mittel werden für Qualifizierung eingesetzt (60 % betriebliche und 30 % individuelle Maßnahmen); die weiteren 10 % für

¹⁰⁹⁹ Vgl. Grioli 2013; IG-BCE-Medieninformationen vom 29.03.2012 (Medieninformation XV1/7): <http://www.igbce.de/presse/pressearchiv/10898/xvi-29-03-2012-verein-weiterbildungsfonds-zeitarbeit> (28.10.2013); <http://newsroom.technicum.de/pressemitteilungen/news-singleview/article///modell-mit-v.html> (28.10.2013).

Beratung von Zeitarbeitnehmern und die Fondsverwaltung.

Tab. 8.1.4.1-5 zeigt, dass bisher nur in kleinen Branchen tarifliche Fonds zur Weiterbildungsfinanzierung gelten. Entsprechend fallen derzeit nur knapp 100.000 Arbeitnehmer in den Geltungsbereich eines Tariffonds. Die Mittelvolumen für Weiterbildung aus Tariffonds lassen sich nicht genau beziffern, weil die Fondsmittel nicht nur für Weiterbildung, sondern auch für weitere Zwecke, wie z. B. Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung verwendet werden. Schätzungsweise standen 2012 und 2013 jeweils tarifliche Fondsmittel in Höhe von ca. 4,9 Mio. € für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer zur Verfügung. Davon wurden rund 3,9 Mio. € ausgezahlt.¹¹⁰⁰

In der Miederindustrie profitierten 35,35 % der 1.703 Beschäftigten im Jahr 2013 mit einem Einkommen von jeweils durchschnittlich 1.495 € von einer fondsfinanzierten Weiterbildung. Gegenüber dem Jahr 2012 hatte sich dieser Beschäftigtenanteil mehr als verdoppelt (602 zu 280) (Tab. 8.1.4.1-5 u. Tab. 8.1.4.1-6).

¹¹⁰⁰ Vgl. BIBB 2014, S. 357.

Tabelle 8.1.4.1-5: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2012/2013 (Teil 1)

	Textilbranche			Land- und Forstwirtschaft		Gerüstbaugewerbe	
	Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie (1997*) arbeitgeberseitig ⁵	arbeitnehmerseitig	Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service (2009*)	Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie (1963*)	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein (2001*)	Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen (2001*)	Sozialkasse der Gerüstbaugewerbes (Angaben für 2011/2012) (1981*)
tarifliche Beitragsregelung	12,50 € pro Jahr für Vollbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte anteilig nach Arbeitszeit		35 € je Beschäftigten und Jahr	3,4 % der jährlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme	5,11 € je Arbeitnehmer und Monat: Arbeitgeber (70 %), Arbeitnehmer (30 %)	monatlicher Beitrag: Arbeitgeber (5 €), Arbeitnehmer (3 €)	2,5 % der Bruttolohnsumme
Betriebe ^o	361/355		14/11	3/3	1.878/1849 ⁸	280/250	2.925/2939
Arbeitnehmer ¹	50.611/51.534		10.590/13.924	1.703/1.703	4.390/4.806	k.A./330	20.900 ¹¹ /21.200 ¹¹
Beitragseinnahmen in €	611.700 €/ 625.500 €		k.A./ k.A.	k.A./ k.A.	253.000 €/ 263.000 €	k.A./ 27.000 €	108.329.000 € ¹² / 114.760.000 € ¹²
Weiterbildungsbudget ⁴	487.200 € ⁶ / 506.300 € ⁶	574.801 €/ k.A.	383.150 €/ 674.006 €	800.000 €/ 900.000€	210.000 €/ 293.000 €	ca. 45.000 €/ 50.000 €	11.191.000 € ¹³ / 11.855.000 € ¹³
genutzte Mittel	370.700 €/ 362.450 €	249.500 €/ k.A.	319.944 €/ 294.414 €	800.000 €/ 900.000 €	195.000 € ⁹ / 224.075 €	ca. 25.000 € ¹⁰ / 23.000 €	1.800.000 €/ 1.900.000 €
Betriebe ²	112/116	nicht registriert	7/8	3/3	nicht registriert	25/25	190/188
Arbeitnehmer ³	934 ⁷ /924	251/452	555/607	280/602	796/820	35/39	315/316

* Erstmaliges Abschlussjahr (s. Berger/Moraal/Häusele 2012, S. 51)

^o Anzahl der tarifgebundene Betriebe 2012/2013; ¹ Anzahl der Arbeitnehmer im Tarifbereich 2012/2013; ² Anzahl der Betriebe, die Fondsmittel beansprucht haben 2012/2013;

³ Anzahl der Arbeitnehmer, die den Fonds beansprucht haben 2012/2013; ⁴ Weiterbildungsbudget 2012/2013 gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren);

⁵ Die Zahlen für das Jahr 2012/2013 beziehen sich auf den Zeitraum 01.07.2011 bis 30.06.2012/01.07.2012 bis 30.06.2013. ⁶ Budget für 2011/2012; ⁷ Teilnahmefälle;

⁸ Stichtag: 31.12.2013; ⁹ Zuzgl. Verbindlicher Bezuschusszusagen für Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von 7.200 €, die zu Beginn 2013 ausgezahlt werden.

¹⁰ Mittelnutzung in 2011; ¹¹ Gewerbliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt; ¹² Gesamtbeitragseinnahmen zur Finanzierung für tarifliche Sozialleistungen inkl. Berufsbildung;

¹³ Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag. Keine explizite Trennung des Budgets für die Aus- und Weiterbildung.

Quelle: BIBB 2013, S. 363; BIBB 2014, S. 359

Tabelle 8.1.4.1-6: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2012/2013 (Teil 2)

Branchen	Textilbranche						Land- und Forstwirtschaft				Gerüstbaugewerbe			
	Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie				Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service		Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie		Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein		Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen		Sozialkasse der Gerüstbaugewerbes	
	arbeitgeberseitig	arbeitnehmerseitig	arbeitgeberseitig	arbeitnehmerseitig										
Jahr	2012		2013		2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Arbeitnehmer ¹	934	251	924	452	555	607	280	602	796	820	35	39	315	316
Arbeitnehmer ²	50.611		51.534		10.590	13.924	1.703	1.703	4.390	4.806	k.A.	330	20.900	21.200
% ³	1,84	0,50	1,79	0,88	5,24	4,36	16,44	35,35	18,13	17,06	-	11,81	1,50	1,49
genutzte Mittel in €	370.700	249.500	362.450	k.A.	319.944	294.414	800.000	900.000	195.000	224.075	≙ 25.000	23.000	1.800.000	1.900.000
Ø ⁴ in €	397	994	392	-	576	485	2.857	1495	245	273	714	590	5714	6013

¹ Anzahl der Arbeitnehmer, die den Fonds beansprucht haben

² Anzahl der Arbeitnehmer im Tarifbereich

³ Prozentzahl der vom Fonds geförderten Beschäftigte; die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

⁴ durchschnittliche Fördermittel pro geförderten Beschäftigten; die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BIBB 2013, S. 363; BIBB 2014, S. 359

8.1.4.2 Betriebsvereinbarungen

Eine Feinsteuerung der betrieblichen Weiterbildung kann durch Betriebsvereinbarungen erfolgen, wenn die Tarifparteien im Bereich der Weiterbildung keine Regelungen vorgesehen oder Öffnungsklauseln vereinbart haben. Es gibt zahlreiche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zur Regelung von Verfahren, Inhalten, Rechten und Pflichten bei betrieblicher Weiterbildung. Nach Heidemann wurden im Archiv betrieblicher Vereinbarungen in der Hans-Böckler-Stiftung insgesamt 1.050 betriebliche Vereinbarungen (einschließlich öffentlicher Verwaltung) gesammelt. Davon sind nur ca. 20 % „eigenständige“ Weiterbildungsvereinbarungen und ca. 80 % Vereinbarungen zu anderen Handlungsfeldern, u. a. Änderung von Technik, Betriebs- und Arbeitsorganisation und betriebliche Beschäftigungspolitik, in denen auch nebenbei Weiterbildungsfragen geregelt sind.¹¹⁰¹ Regelungsthemen und -inhalte der betrieblichen (Weiterbildungs-)Vereinbarungen sind sehr vielfältig (Tab. 8.1.4.2-1).

Tabelle 8.1.4.2-1: Regelungsbereiche der (Qualifizierungs-)Betriebsvereinbarungen

Regelungsbereiche	Inhalte der Regelungen
1. betriebliche Weiterbildungsorganisation	Ziele, zu beteiligende Instanzen, Bedarfsfeststellung, Weiterbildungsplanung, Mitarbeitergespräche
2. Zugang zur Weiterbildung	Ansprüche, Informationen, Anmeldeformen, Teilnehmerauswahl
3. Ressourcen (Zeit und Geld)	zeitliche Lage, Zeitanteile, Kostenaufteilung, Rückzahlungsklauseln
4. betriebliche Kompetenzentwicklung	Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch <ul style="list-style-type: none"> ● formelle Veranstaltungen und Kurse ● arbeitsplatz- und arbeitsprozessnahe Weiterbildung ● Einsatz neuer Lernmethoden (u. a. E-Learning), Aufgabenerweiterung, Aufgabenwechsel
5. Qualitätssicherung bzw. Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> ● betriebsinternen (Weiter-)Bildungspass ● Evaluation von Qualifizierungsmaßnahmen durch anerkannte Abschlussurkunde bzw. Teilnahmebescheinigung
6. Änderungen von Technik und Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildung am Arbeitsplatz ● Qualifizierung für die Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz
7. Änderungen von Technik und Betriebsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> ● Qualifizierungsbedarf mit der Einführung neuer IuK-Technologie von SAP-, Projektmanagement- und E-Learning-Systemen ● Umgang mit E-Mail, Internet und Intranet ● Zugang, zeitliche Nähe der Schulungen, Übernahme von Kosten und Qualifizierungszeit usw.
8. betriebliche Wissensmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ● Einsatz von Lernprogrammen, Lernplattformen und Learning-Management-Systemen (Ziele, technische Einrichtungen, Rahmenbedingungen, Qualitätsmerkmale, Leistungs- und Ergebniskontrollen, Datenschutz) ● Formen der Beteiligung des Betriebsrats
9. betriebliche Beschäftigungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigungssicherung im Betrieb ● Qualifizierung bei Beschäftigungsabbau: durch Weiterbildung für den externen Arbeitsmarkt ● Weiterbildung in Kurzarbeit

Quelle: Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 39; Heidemann 2012, (9.1) S. 27ff.

¹¹⁰¹ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 26f.

Im Folgenden werden drei in der Literatur erscheinenden Qualifizierungsbetriebsvereinbarungen vorgestellt:

(1) Gesamt-Betriebsvereinbarung Daimler-Chrysler 2002¹¹⁰²

Die am 01.07.2002 in Kraft getretene Vereinbarung gilt für alle Werke der Daimler-Chrysler AG in Baden-Württemberg und für alle Beschäftigten mit Ausnahme der leitenden Führungskräfte. Nach dieser Vereinbarung wird die Geschäftsleitung eines jeden Standorts verpflichtet, einmal jährlich aus zu erwartenden technischen und organisatorischen Veränderungen Trends für die betriebliche Qualifizierung der Beschäftigten abzuleiten und diese mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Beschäftigten sind verpflichtend, sich aktiv am Prozess der Qualifizierung zu beteiligen. Darüber hinaus enthält die Betriebsvereinbarung Regelungen für persönliche Weiterbildung, Kosten der Bildungsmaßnahmen und die Rückkehrer aus Eltern- und Familienzeit.

Nach dieser Vereinbarung ist das Ziel der betrieblichen Qualifizierung die ständige Fortentwicklung und Anpassung des Wissens im eigenen Aufgabengebiet. Für die Qualifizierungsmaßnahmen, die von den Mitarbeitern und betrieblichen Vorgesetzten gemeinsam oder ggf. nach Schlichtung vereinbart werden, übernimmt der Arbeitgeber die Kosten. Die Zeit der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen gilt als Arbeitszeit. Die Reisezeit wirdzuschlagsfrei wie die Arbeitszeit vergütet. In zwei Fällen sind Sanktionen vorgesehen. Im ersten Fall können die Beschäftigten Ansprüche auf betrieblichen oder tariflichen Entgeltausgleich verlieren, wenn sie ohne wichtigen Grund die vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen nicht antreten oder vorzeitig abrechnen und gerade aufgrund dieser fehlenden Maßnahmen ihre Tätigkeiten am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausreichend ausüben können. Für den zweiten Fall sieht die Betriebsvereinbarung eine Rückzahlungsverpflichtung vor, wenn der Beschäftigte innerhalb von zwei Jahren nach einer kostenintensiven Qualifizierungsmaßnahme (über 5.000 €) das Unternehmen verlässt.

(2) Betriebsvereinbarung zu Qualifizierungsmaßnahmen Compaq GmbH (1999)¹¹⁰³

Nach dieser Betriebsvereinbarung wird zwischen job- und personenspezifischer Weiterbildung unterschieden. Erstere vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten, die für aktuelle Tätigkeiten notwendig sind. Letztere fördert die persönliche Qualifikation und das allgemeine berufliche Weiterkommen.

Bei der jobspezifischen Weiterbildung werden die Qualifizierungsziele und die Bildungsmaßnahmen durch die jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten vereinbart. Die Weiterbildungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Die Kosten übernimmt die Compaq GmbH.

Personenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Beschäftigten ausgewählt und von den Vorgesetzten genehmigt. Für die Qualifizierungsmaßnahmen steht jedem Beschäftigten ein Zeitkonto zur Verfügung, das aus geleisteten Überstunden gespeist wird. Wird eine Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt, wird die Lernzeit auf den Arbeitnehmer und Arbeitgeber wie folgt aufgeteilt:

- Die ersten 22 Stunden bringen die Beschäftigten aus ihrem Bildungskonto ein.
- Bei bis zu weiteren 44 Stunden bringen die Beschäftigten und der Arbeitgeber je die Hälfte der Stundenzahl ein.
- Ab der 67. Stunde wird die Zeit zur Qualifizierung allein vom Arbeitgeber getragen.

Die Kosten der Bildungsmaßnahme trägt die Compaq GmbH.

¹¹⁰² Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 63; Schiersmann 2007, S. 218 und Kruse 2003, S. 31ff.

¹¹⁰³ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 152f.

(3) Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ vom 19.07.1997 der X-AG¹¹⁰⁴ im Bankensektor¹¹⁰⁵

Im Sinne dieser Vereinbarung umfassen die betrieblichen Bildungsmaßnahmen die betrieblich-berufliche Fort- und Weiterbildung sowie die sonstigen Bildungsmaßnahmen. Die berufliche Fortbildung soll in der Regel dem Mitarbeiter für seine künftige Aufgabe und einem höherwertigen Arbeitsplatz dienen. Die berufliche Weiterbildung soll dem Mitarbeiter Kenntnisse für seinen Arbeitsplatz vermitteln. Die sonstigen Bildungsmaßnahmen sind alle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführten Bildungsmaßnahmen. Neben den CBT, Seminaren, Workshops, Kolloquien, on- bzw. off-the-job-Trainings stellt die Firma über eine Plattform E-Learning – als Ergänzung herkömmlicher Qualifizierungsangebote – zur Verfügung. Die Firma legt jährlich ein Budget für betriebliche Bildungsmaßnahmen fest. Über die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und den Zugang entscheidet die Firma. Die Maßnahmekosten werden vom Betrieb getragen. Bei den beruflichen Fortbildungsmaßnahmen – auch für E-Learning-Maßnahmen – sind Mitarbeiter verpflichtet, Freizeit mit einzubringen. Für E-Learning-Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildung gilt: Qualifizierung ist Arbeitszeit. An- und Abreise zu den außerbetrieblichen Fortbildungsveranstaltungen sind keine Dienstreisen. Fahrkosten werden bis zur Höhe der bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstehenden Kosten erstattet. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die das auch außerhalb der Firma verwendbare Wissen vermitteln, behält sich die Firma vor, Rückzahlungen zu vereinbaren.

8.1.4.3 Fazit

Sowohl Tarifverträge als auch Betriebsvereinbarungen machen berufliche Weiterbildung zunehmend zu einem eigenständigen Regelungsgegenstand.¹¹⁰⁶ In den bisherigen tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen werden die Themen, die mit den aktuellen betrieblichen Problemen eng zusammenhängen und relativ klare Anforderungen an die Qualifizierung der Mitarbeiter stellen, verhältnismäßig gut geregelt. Im Gegensatz dazu sind die Themen, die keinen unmittelbaren betrieblichen Handlungsbedarf haben, eher schwach oder gar nicht reguliert, z. B. die Weiterbildung für persönliche Interessen, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, den demografischen Wandel, die Work-Life-Balance.¹¹⁰⁷

Die Auswirkungen der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auf die Praxis der Weiterbildung sind schwer einzuschätzen, weil es nur wenige Forschungen dazu gibt. Zwei von ihnen waren die zum Jahresbeginn 2005 zeitgleich durchgeführten Befragungen von Betriebsräten und Managern der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie und der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Den Ergebnissen zufolge sind die Belege für die Wirkungen zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme, zur Verringerungen der sozialen Selektivität oder zur Steigerung der Weiterbildungsinvestitionen nur schwach; außerdem waren die vereinbarten Qualifizie-

¹¹⁰⁴ Betriebsvereinbarungen werden vom Archiv betriebliche Vereinbarungen in der Hans-Böckler-Stiftung anonymisiert nach Themen ausgewertet, weil sie keine öffentlichen Dokumente darstellen (vgl. Heidemann 2010, [9.1] S. 25). Deshalb kann diese Betriebsvereinbarung keinen Unternehmensname genannt werden. Die beiden mit dem Konzernname genannten Betriebsvereinbarungen wurden in der Literatur zitiert.

¹¹⁰⁵ Vgl. ver.di 2005b, S. 83-98.

¹¹⁰⁶ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung – Jahresbericht 2008, S. 21.

¹¹⁰⁷ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 36ff.

zungsgespräche in der Mehrheit der Betriebe nicht durchgesetzt worden. Aber wenn man die einzelbetriebliche Praxis betrachtet, dann gibt es jedoch Hinweise dafür, dass betriebliche Regelungen zu einer Kultur der Verantwortung beider Seiten – d. h. der Sozialpartner für Tarifverträge bzw. der Betriebsparteien für Betriebsvereinbarungen – im Betrieb zur Weiterbildung beitragen und vor allem durch die Qualifizierungsgespräche zur Anpassung und Modernisierung betriebsbezogener Kompetenzen für die Leistungserstellung geführt haben.¹¹⁰⁸ Die ausführlichen Forschungsergebnisse der beiden Befragungen befinden sich unten.

Bewertung und Wirkungen der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie¹¹⁰⁹

In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs (M+E-Industrie) beteiligten sich Betriebsräte aus 268 und Manager/Geschäftsführer aus 180 Unternehmen, in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (T+B-Industrie) 150 Betriebsräte und 96 Manager/Geschäftsführer an der Befragung, um u. a. die Wirkungen der Tarifverträge auf die betriebliche Weiterbildungspraxis zu bewerten. Die beteiligten Unternehmen repräsentieren in der M+E-Industrie 17 % der unter den Tarifvertrag fallenden Betriebe und knapp die Hälfte der Beschäftigten, in der T+B-Industrie ca. ein Viertel der tarifgebundenen Betriebe und 44 % (Betriebsräte) bzw. 33 % (Manager) der Beschäftigten.

Pauschal hatten sie an den Qualifizierungstarifverträgen kaum grundsätzliche Kritik. Von den Betriebsräten vertrat fast niemand, sie seien unnötig und eher behindernd als fördernd, von den Managern war dies nur eine kleine Minderheit von 2 % bei der M+E-Industrie bzw. 7 % bei der T+B-Industrie (Tab. 8.1.4.3-1).

Tabelle 8.1.4.3-1: Bewertung der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie durch die Betriebsparteien 2005 (in %)

Bewertungspunkte	T+B-Industrie		M+E-Industrie	
	M ¹	BR ²	M ¹	BR ²
● Der Qualifizierungstarifvertrag ist unnötig und wirkt eher behindernd als fördernd.	7	0	2	1
● Der Qualifizierungstarifvertrag ist gut gemeint, hat aber wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis.	84	55	71	48
● Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine gute Sache, er hat die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert.	7	37	23	42
● Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine sehr gute Sache, er hat die betriebliche Weiterbildungspraxis deutlich verbessert.	2	8	4	10

¹ Manager; ² Betriebsräte
Quelle: ver.di 2007, S. 38

Die Wirkungen der Tarifverträge auf die betriebliche Weiterbildungspraxis werden eher verhalten eingeschätzt. Erwartungsgemäß bestätigten die Betriebsräte häufiger als die Manager, dass der Qualifizierungstarifvertrag die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert bzw. deutlich verbessert hat (Tab. 8.1.4.3-1). Tab. 8.1.4.3-2 zeigt die Ergebnisse der genaueren Befragung, ob bestimmte intendierte Effekte eingetreten sind.

(Fortsetzung)

¹¹⁰⁸ Vgl. Heidemann 2012, (9.1) S. 39f.

¹¹⁰⁹ Vgl. ver.di 2007, S. 31-46.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Tabelle 8.1.4.3-2: Zustimmungsqoten zu intendierten Effekten der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie 2005 (in %)

Wirkungsdimensionen	M+E-Industrie ¹		T+B-Industrie ¹	
	BR ²	M ³	BR ²	M ³
Sensibilisierung, Engagement und Kooperation				
● Intensivere Auseinandersetzung mit Weiterbildungsfragen/ Thema wird wichtiger genommen	63	45	65	44
● Stärkeres Engagement des Betriebsrats	57	39	-	-
● Stärkere Einbeziehung des Betriebsrats	-	-	59	56
● Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat	-	-	44	30
● Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten	37	21	67	49
● Führungskräfte/Vorgesetzte wurden stärker für das Thema gewonnen	37	37	-	-
Artikulations- und Partizipationschancen				
● Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten	55	52	-	-
● Stärkere Berücksichtigung der Weiterbildungsinteressen der Gewerblichen	40	40	-	-
● Zunahme des Selbstbewusstseins der Beschäftigten in der Aushandlung ihres Qualifizierungsbedarfes	27	22	-	-
Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung				
● Verbesserung der Bedarfsermittlung	-	-	38	34
● Erstmalige Durchführung von Qualifizierungsgesprächen	49	34	-	-
● Ausweitung der Qualifizierungsgespräche auf bisher nicht einbezogene Beschäftigtengruppen	46	42	-	-
● Entwicklung und Einsatz neuer Instrumente der Bedarfsermittlung	39	33	-	-
● Optimierung vorhandener Instrumente der Bedarfsermittlung	39	56	-	-
● Verbesserung der Dokumentation und Zertifizierung	53	51	-	-
● Verbesserung der innerbetrieblichen Transparenz des WB-Geschehens	38	44	-	-
● Impulse für strategisches Personalmanagement	-	-	36	39
Angebot und Nachfrage				
● Erhöhung der Weiterbildungsnachfrage durch Beschäftigte	-	-	56	32
● Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots	46	29	46	34
● Möglichkeiten zur „persönlichen“ Weiterbildung werden stärker in Anspruch genommen	44	25	-	-
Soziale Selektivität				
● Stärkere Berücksichtigung bisher benachteiligter Gruppen	25	16	37	30

¹ M+E-Industrie: tarifgebundene Betriebe; T+B-Industrie: Nutzer des Tarifvertrags

² Betriebsräte; ³ Manager

Quelle: ver.di 2007, S. 40f.

(Fortsetzung)

(Fortsetzung)

Aus der Gesamtbewertung kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Tarifparteien den Qualifizierungstarifvertrag ihrer Branche in verschiedenen Kategorien entweder positiv oder negativ bewerteten (Tab. 8.1.4.3-3).

Tabelle 8.1.4.3-3: Stärke und Schwäche der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie 2005

Stärke (bei beiden Industrien)	
●	Die Tarifparteien haben ihre gemeinsame Verantwortung für die Sicherung und Weiterentwicklung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zum Ausdruck gebracht.
●	Die relativ breite Akzeptanz der Tarifverträge durch die Betriebs- und Tarifparteien.
●	Die geringe Konflikintensität bei der Anwendung bzw. Umsetzung der Tarifregelungen.
●	Die Tarifparteien verhalten sich relativ tarifkonform.
●	Die Tarifverträge haben einen positiven Einfluss auf das betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungsgeschehen.
Schwäche (bei beiden Industrien)	
●	Das Ziel einer nachhaltigen Korrektur der sozialen Selektivität von Weiterbildung wurde nicht erreicht.
Schwächen (bei der M+E-Industrie)	
●	Charakter der Tarifvorgaben und Gütekriterien: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Tarifvorgaben sind prozessualer Art. Die Tarifparteien können sie nur formal erfüllen, ohne dass sich an der betrieblichen Weiterbildungspraxis etwas ändert bzw. ändern muss und ohne dass die Arbeitgeberseite einen Vorstoß gegen den Tarifvertrag bezichtigt werden könnte. ◆ Der Tarifvertrag enthält keine Gütekriterien über die Umsetzung der Regelungen.
●	Verbindlichkeit der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen: Die Betriebsparteien haben verschiedene Vorsteuerungen zur Weiterbildungsmaßnahmen. Im Tarifvertrag wird dieser Punkt nicht geregelt.
Schwächen (bei der T+B-Industrie)	
●	Die Höhe des Bildungsbeitrags kann nicht erreichen, die Weiterbildungssituation nachhaltig zu verbessern.
●	Schleichende Auszehrung des Fonds, die aus der nachlassenden Tarifbindung in den Branchen verursacht werde.
●	Selektivität der Nutzung: vor allem ist die Arbeitergruppe benachteiligt.

Quelle: ver.di 2007, S. 42ff.

8.1.5 Zusammenfassung

Die rechtlichen Grundlagen, welche die Förderung der beruflichen Weiterbildung betreffen, umfassen Gesetze, Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen. Die relevanten Bestimmungen auf Bundesebene finden sich im Sozialgesetzbuch III (SGB III) und im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Zudem gibt es noch eine Reihe Gesetze, die ebenfalls berufliche Weiterbildung fördern, aber jeweils nur für relativ kleine Gruppe relevant sind¹¹¹⁰, hier sind beispielsweise das Sozialgesetzbuch I (SGB I), das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) und das Einkommensteuergesetz (EStG) zu nennen. Auf der Länderebene sind die Weiterbildungsgesetze und Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetze relevant.

¹¹¹⁰ Vgl. Wittpoth 1997, S. 11.

In den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung werden u. a. die Kosten und der Zeitaufwand für die Weiterbildung neben dem betrieblichen Qualifizierungsbedarf und -plan und dem persönlichen Qualifizierungsbedarf durch Mitarbeitergespräche vereinbart. Neben den monetären spielen die temporären Ressourcen zur Finanzierung der betrieblich-beruflichen Weiterbildung eine große Rolle. Es gibt drei unterschiedliche Finanzierungsformen zu tarifvertraglichen Qualifizierungsmaßnahmen. In den Tarifverträgen der ersten Finanzierungsform wird vereinbart, dass die Arbeitgeber die Kosten in Geld und Zeit übernehmen. In den Tarifverträgen der zweiten Form müssen sich die Beschäftigten an den Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Eigenbeitrag in Zeit und/oder Geld beteiligen. In den Tarifverträgen der dritten Form werden die Qualifizierungsmaßnahmen durch Branchen- bzw. betriebliche Fonds gefördert.

Bezahlte Freistellung zur Weiterbildung

Eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung kann auf der Basis unterschiedlicher Grundlagen erfolgen. An erster Stelle sind die Bildungsurlaubsgesetze zu nennen.¹¹¹¹ Darüber hinaus gibt es noch weitere rechtliche Grundlagen für eine Freistellung zur Weiterbildung: das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundespersonalvertretungsgesetz, sonstige bundesgesetzliche Regelungen, tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen sowie individuelle Freistellungsregelungen. Die Freistellung ist in den genannten rechtlichen Grundlagen an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Entsprechend heterogen ist das Bild hinsichtlich der Anspruchsberechtigten, der Inhalte und der Dauer von Maßnahmen sowie der Lohnfortzahlungsbestimmungen. Demzufolge sind die Informationen insgesamt lückenhaft.¹¹¹²

In den BSW-Erhebungen (1979-2003) werden seit 1988 Informationen zum Umfang und zu den Strukturen der bezahlten Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildungen ermittelt. Im Jahr 2003 wurden bundesweit insgesamt 10 % aller derzeit oder früher Erwerbstätigen zwischen 19 und 64 Jahren, die sämtliche rechtlichen Grundlagen¹¹¹³ nutzten, für eine Weiterbildung von der Arbeit freigestellt (Tab. 8.1.5-1). Ausgedrückt in einer hochgerechneten Zahl haben sich 2003 somit 4,5 Mio. Personen für Bildungszwecke von der Arbeit freistellen lassen.¹¹¹⁴

Tabelle 8.1.5-1: Gesamte Freistellungen für Weiterbildung der derzeit oder früher Erwerbstätige nach ausgewählten Teilgruppen 1991-2003 im Bundesgebiet

Freistellungen für Weiterbildung		Anteil der gesamten Freistellungen (in %)				
		1991	1994	1997	2000	2003
gesamte Erwerbstätige						
gesamt		7	8	12	12	10
Männer		9	10	14	15	11
Frauen		5	7	9	10	9
Nationalität	Deutsche	7	8	12	13	10
	Ausländer	-	-	6	4	3
zurzeit Erwerbstätige						
gesamt		10	12	17	17	13
nach Berufsstatusgruppe	Arbeiter	6	7	11	10	7
	Angestellte	13	15	22	22	16
	Beamte	20	23	29	33	26
nach Betriebsgröße	1-99 Beschäftigte	5	7	12	13	8
	100-999 Beschäftigte	8	9	20	15	15
	1000 und mehr Beschäftigte	14	15	19	20	18

Quelle: BMBF 2006a, S. 341

(Fortsetzung)

¹¹¹¹ Vgl. BMBF 2006a, S. 340. Obwohl der Deutsche Bundestag 1976 das „Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub“ verabschiedete, gibt es bis heute noch kein Bundes-Bildungsurlaubsgesetz (vgl. Münk/Lipsmeier 1997, S. 17 und Weiß 2007, [9.0] S. 39).

¹¹¹² Vgl. BMBF 2006a, S. 340.

¹¹¹³ Die rechtlichen Grundlagen umfassen sechs Kategorien: Ländergesetze (Weiterbildungs- bzw. Bildungsurlaubsgesetze); Betriebsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz; sonstige bundesgesetzliche Regelung; tarifvertragliche Regelung; Betriebsvereinbarung und sonstige Regelung (z. B. individuelle Regelung) (vgl. BMBF 2006a, S. 340).

¹¹¹⁴ Vgl. BMBF 2006a, S. 341.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Von den 10 % der im Jahr 2003 die sämtlichen Rechtsgrundlagen genutzten Weiterbildungsteilnehmern nennen 16 % ein Bildungsurlaubsgesetz o. Ä. als rechtliche Grundlage der Bildungsfreistellung, 32 % eine Betriebsvereinbarung und 11 % eine tarifvertragliche Regelung. Das Betriebsverfassungsgesetz oder sonstige bundesgesetzliche Regelungen werden vergleichsweise selten genannt (Tab. 8.1.5-2).¹¹¹⁵

Tabelle 8.1.5-2: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei zurzeit oder früher Erwerbstätigen von 1994-2003 im Bundesgebiet

Grundlage der Freistellung	Anteilswerte (in %)			
	1994	1997	2000	2003
● Betriebsvereinbarung	29	29	30	32
● sonstige Regelung (z. B. individuelle Bildungsfreistellungsregelung)	11	15	18	17
● Ländergesetz (z. B. Bildungsurlaubsgesetz)	26	21	15	16
● tarifvertragliche Regelung	12	12	11	11
● Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz	7	5	8	5
● sonstige bundesgesetzliche Regelung	5	4	6	5
● weiß nicht/keine Angabe	10	14	12	14
Summe	100	100	100	100

Quelle: BMBF 2006a, S. 344

Die Frage nach Inanspruchnahme von Bildungsurlaub bzw. -freistellung ist nicht Teil des europäischen Frageprogramms der AES-Erhebungen, weil es entsprechende Regelungen nicht in allen Ländern gibt. Allerdings wird sie als Zusatzfrage im deutschen AES gestellt.¹¹¹⁶ Nach dem AES 2010 gaben 8 % der Teilnehmenden, die zu Beginn der Weiterbildungsmaßnahme erwerbstätig waren, an, einen Anspruch auf Bildungsurlaub oder Freistellung genutzt zu haben; jedoch gab es keine weiteren Informationen über die betriebliche, tarifliche oder gesetzliche Anspruchsgrundlage.¹¹¹⁷ Dem AES 2012 zufolge gaben rd. 7 % der Erwerbstätigen und Auszubildenden an, dass ihre Weiterbildungsaktivitäten zumindest teilweise während einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke durchgeführt wurden. Dabei spielen Ansprüche auf Bildungsurlaub eine geringere Rolle als tarifvertragliche Regelungen.¹¹¹⁸

¹¹¹⁵ Vgl. BMBF 2006a, S. 344.

¹¹¹⁶ Vgl. von Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 126.

¹¹¹⁷ Vgl. von Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 125f.

¹¹¹⁸ Vgl. Behringer/Bilger/Schönfeld 2013, S. 141.

8.2 Finanzierungsstruktur der beruflichen Weiterbildung

Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung spielt eine übergeordnete Rolle. Aus Sicht der potentiellen Teilnehmer stellt sie einen zentralen Aspekt dar, weil er für die faktische Teilnahme ausschlaggebend ist. Aus gesellschaftlicher Perspektive stellt sich die Frage, wer die beruflichen Weiterbildungskosten trägt und ob die bestehende Kostenverteilung für die berufliche Weiterbildung geeignet ist und Chancengleichheit für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gewährleistet.¹¹¹⁹

Für die Weiterbildung tragen die öffentliche Hand, die Unternehmen, die Individuen, die gesellschaftlichen Gruppen, die Weiterbildungseinrichtungen usw. die Verantwortung. Dieser gemeinsamen Verantwortung entspricht auch das Finanzierungsprinzip, das alle Beteiligten verpflichtet, zur Finanzierung der Weiterbildung beizutragen. Aufgrund dieser unterschiedlichen Beteiligung an der Finanzierung der Weiterbildung ist es nicht einfach, einen Überblick über die Finanzsituation in der Weiterbildung zu gewinnen.¹¹²⁰

Es wurde oben bereits erwähnt, dass die Weiterbildung aus unterschiedlichen Quellen finanziert wird. Das heißt, sie ist durch eine „Mischfinanzierung“¹¹²¹ gekennzeichnet. Als Finanzierungsquellen können u. a. die Europäische Union, der Bund, die Länder, die Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Kammern, Dachorganisation, Verbände, betriebliche Aufwendungen und Teilnahmegebühren gesehen werden. Sie können nach den folgenden Typen unterschieden werden:

- der öffentlichen Hand, also Europäische Union, Bund, Länder und Gemeinden,
- der Bundesagentur für Arbeit,
- der privaten Wirtschaft sowie
- den Weiterbildungsteilnehmern.¹¹²²

¹¹¹⁹ Vgl. Schiersmann 2007, S. 219.

¹¹²⁰ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 3 und Schiersmann 2007, S. 219.

¹¹²¹ Die Mischfinanzierung in der Weiterbildung bedeutet, dass es unterschiedliche Finanziers gibt, die sich einerseits an der Finanzierung beteiligen und andererseits einzelne Maßnahmen und Programme kofinanzieren. Nach Weiß hat sich der Finanzierungsmix historisch entwickelt. Er differenziert sich nach Zielgruppen und Trägern vielfältig aus und ist vergleichsweise intransparent (vgl. Weiß 2006, S. 240). Beispiel zur Kofinanzierung der Maßnahme ist die Aufstiegsfortbildung. Sie kann anteilig durch finanzielle Hilfen der Bundesagentur, durch Leistungen des Arbeitgebers für die Freistellung von der Arbeit, durch Eigenleistung des Teilnehmers sowie durch staatliche Hilfen für die Steuerreduzierung finanziert werden (vgl. Alt/Sauter/Tillmann 1994, S. 69).

¹¹²² Vgl. Alt/Sauter/Tillmann, 1994, S. 69ff.; Arbeitsgruppe Bildungsbericht an Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1994, S. 734ff.; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 6f.; Jaich 2010, S. 155; Münk/Lipsmeier 1997, S. 64 und Sauter 1998a, S. 22f.

Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung¹¹²³

Neben der unterschiedlichen Beteiligung an der Finanzierung der Weiterbildung spielen die Refinanzierungen für die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahme auch eine Rolle. Daher ist die Ermittlung des gesamten Finanzvolumens außerordentlich schwierig. Man kann anhand der vorliegenden Daten, die zum Teil auf amtlichen Statistiken, zum Teil auf empirischen Erhebungen basieren und mit unterschiedlichen Abgrenzungen, Definitionen, Methoden und Bezugsjahren durchgeführt wurden, nur grob abschätzen.¹¹²⁴

Tabelle 8.2-1 zeigen die Weiterbildungsgesamtbudgets für das Jahr 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 und 2007. Danach wird die Weiterbildung in Deutschland hauptsächlich privat finanziert: im Jahr 2007 wurden 93,4 % des gesamten Weiterbildungsfinanzvolumens von Betrieben (55,0 %) und Individuen (38,4 %) und nur 6,6 % vom öffentlichen Sektor aus öffentlicher Hand (3,8 %) und der BA (2,8 %) finanziert.¹¹²⁵ Im Zehn-Jahres-Vergleich sind die Gesamtaufwendungen für die Weiterbildung von 37,4 Mrd. € in 1997 zum Jahr 2007 um 11,7 Mrd. € und die pro-Kopf-Ausgaben von 455,58 € um 141,07 € gestiegen (Tab. 8.2-1). Von den 49,1 Mrd. € der gesamten Ausgaben für Weiterbildung in Deutschland für das Jahr 2007 zählten 28 Mrd. € zu direkten Ausgaben: 1,9 Mrd. € wurden von der öffentlichen Hand, 10,7 Mrd. € von der Wirtschaft, 14,1 Mrd. € von den Individuen und 1,4 Mrd. € von der Bundesagentur ausgegeben.¹¹²⁶

Tabelle 8.2-1: Gesamtfinanzvolumen für Weiterbildung, direkte und indirekte Ausgaben (in Mrd. € [abs.] und %)

Bezugsjahre	1997		1999		2001		2003		2005		2007	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
öffentliche Hand ¹	1,6	4,2	1,5	4,0	1,5	3,9	2,0	4,5	2,0	4,3	1,9	3,8
Betriebe	17,4 ²	46,6	17,3 ²	44,8	16	43,5	23,4 ²	52,6	26,9 ²	59,1	27,0	55,0
Individuen	12,0	32,0	13,1	33,8	13,4	34,6	14,1	31,7	14,8	32,6	18,8	38,4
BA ⁴	6,4	17,1	6,7	17,5	7,0	18,0	5,0	11,2	1,8	4,0	1,4	2,8
insgesamt	37,4	100,0	38,6	100,0	38,9	100,0	44,5	100,0	45,5	100,0	49,1	100,0
am-BIP-nom.	1,95 %		1,92 %		1,84 %		2,06 %		2,03 %		2,02 %	
pro-Kopf	455,58 €		470,33 €		471,25 €		539,39 €		551,16 €		596,65 €	

Legende:

¹inkl. Ausgaben für Einrichtungen der Lehrerbildung

²geschätzte Werte durch lineare Interpolation

³geschätzte Werte durch Extrapolation mit dem Verbraucherpreisindex für das Bildungswesen umbasiert auf 2002

⁴Förderungen der beruflichen Weiterbildung als Summe aus Weiterbildungskosten und Unterhaltsgeld, ab Januar 2005 entfallen Leistungen zum Unterhaltsgeld, stattdessen wird Arbeitslosengeld bei Weiterbildung gezahlt.

Quelle: Hummelsheim/Weiß 2010, S. 242¹¹²⁷

(Fortsetzung)

¹¹²³ Die Informationen über Kosten und Finanzierung der Weiterbildung sind sehr lückenhaft. Nur die Bundesagentur für Arbeit und die öffentliche Hand (Bund, Länder, Gemeinden) dokumentieren die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung in ihren Haushalten und Statistiken, in den anderen Fällen handelt es sich um mehr oder weniger begründete Schätzungen (vgl. Alt/Sauter/Tillmann, 1994, S. 69f.; Arbeitsgruppe Bildungsbericht an Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1994, S. 734 und Nuissl/Pehl 2000, S. 26).

¹¹²⁴ Vgl. Alt/Sauter/Tillmann, 1994, S. 69; Schiersmann 2007, S. 220 und Weiß 2006, S. 241.

¹¹²⁵ Vgl. Hummelsheim/Weiß 2010, S. 241f.

¹¹²⁶ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 97.

¹¹²⁷ Die gesamten Daten für den Zeitraum 1997-2007 siehe Hummelsheim 2010, S. 95. Gegenüber der Daten von der „Seite 95, Hummelsheim 2010“ wurden die betrieblichen Ausgaben von den Jahren 1997, 1999, 2001 und 2003 in der „Seite 242, Hummelsheim/Weiß 2010“ modifiziert.

(Fortsetzung)

Für den Teilbereich der beruflichen Weiterbildung ermöglichen Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung eine genauere Schätzung. Demnach beliefen sich die Aufwendungen auf 37,36 Mrd. €, wobei sich die zu Grunde liegenden Zahlen auf verschiedene Erhebungen zwischen 1999 und 2002 beziehen. Von dieser Summe fallen 13,9 Mrd. € auf Privatpersonen (für das Jahr 2002) und 16,69 Mrd. € auf Arbeitgeber (für das Jahr 1999).¹¹²⁸

8.2.1 Ausgaben der öffentlichen Hand

Die Finanzierung der Weiterbildung durch die öffentliche Hand erfolgt auf verschiedenen Ebenen; beteiligt sind die Europäische Union, der Bund, die Länder und die Gemeinden. Die öffentliche Finanzierung der Weiterbildung tritt häufig in Form einer echten Mischfinanzierung auf.¹¹²⁹

Der Staat spielt in der Weiterbildungsfinanzierung nur eine untergeordnete Rolle.¹¹³⁰ Die öffentliche Hand fördert beispielsweise die Aufstiegsfortbildung, Weiterbildung der Erwerbslosen und Arbeitsuchenden, Weiterbildungseinrichtungen und die Weiterbildung der Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden, vor allem auch die auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligten und unterprivilegierten Arbeitnehmer.¹¹³¹ Die Fördermittel kommen vor allem aus dem laufenden Steueraufkommen der jeweiligen Gebietskörperschaften (Bund, Ländern und Gemeinden).¹¹³² Tabelle 8.2.1-1 dokumentiert die Ausgaben der öffentlichen Hand für die Weiterbildung in den Jahren 2001 und 2006 bis 2014¹¹³³ – außerhalb der Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit; diese werden im Kapitel 8.2.2 dargestellt.

¹¹²⁸ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 6 und Schiersmann 2007, S. 221.

¹¹²⁹ Weil die Weiterbildungskosten bzw. -subventionen nicht nur aus dem Haushalt einer Gebietskörperschaft finanziert, sondern mehrere Gebietskörperschaften anteilig an der Finanzierung beteiligt sind (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 104 und Hummelsheim/Weiß 2010, S. 240).

¹¹³⁰ Vgl. Weiß 2006, S. 242.

¹¹³¹ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 103; Jaich 2010, S. 155; Nuissl/Pehl 2000, S. 27 und Münk/Lipsmeier 1997, S. 67.

¹¹³² Vgl. Hummelsheim/Weiß 2010, S. 239.

¹¹³³ Der größte Teil dieser Aufwendungen steht in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung. Die Ausgaben für die allgemeine und wissenschaftliche Weiterbildung wurden auch erfasst, auch wenn sie nicht immer eindeutig von den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung getrennt werden können (vgl. BIBB 2014, S. 344). Deshalb muss die Datenlage zur öffentlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung als defizitär eingeschätzt werden (vgl. Hummelsheim/Weiß 2010, S. 237 und Pirzer 2000, S. 81f.). Nicht erfasst sind die Ausgaben für die Weiterbildung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie die indirekte Förderung privater Weiterbildungsaktivitäten, die u. a. gemäß dem Einkommenssteuergesetz abgezogen werden (vgl. Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1994, S. 736).

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 8.2.1-1: Öffentliche Aufwendungen (ohne BA) für die Weiterbildung (in Mrd. €)

	2001 ¹	2006 ²	2007 ³	2008 ³	2009 ⁴	2010 ¹	2011 ¹	2012 ⁵	2013 ⁶	2014 ⁷	Ausbildung ⁸
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)⁹											
● Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ¹⁰	0,045	0,122	0,120	0,122	0,140	0,149	0,170	0,167	0,174	0,187	
● Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k. A.	0,036	0,035	0,040	0,039	0,048	0,060	0,077	0,060	0,044	
● BAföG für Schüler in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB ¹¹	0,053	0,069	k. A.	k. A.	0,084	0,080	0,083	0,081	0,081	k. A.	
● internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,005	0,005	0,007	0,010	0,011	0,012	0,013	0,011	x
● Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k. A.	0,044	0,037	0,035	0,044	0,050	0,101	0,091	0,086	0,087	x
● BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,026	0,028	0,029	0,030	0,028	0,030	0,034	0,040	x
● Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,016	0,019	0,024	0,035	0,039	0,042	0,044	0,046	x
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)⁹											
● berufliche Bildung für den Mittelstand – Fortbildungseinrichtungen ¹²	0,027	0,023	0,035	0,024	0,026	0,024	0,024	0,028	0,029	0,029	
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)¹³											
● Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II ¹³	k. A.	k. A.	0,504	0,670	0,802	0,827	0,645	0,572	0,558	0,558	x
● Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k. A.	k. A.	0,000	0,001	0,001	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	x
Länder¹⁴											
● Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ¹⁰	0,013	0,034	0,034	0,034	0,039	0,051	0,048	0,047	0,049	0,053	
● Fachschulen ¹⁵	0,566	0,510	0,491	0,505	0,565	0,608	0,636	0,675	0,688	0,695	x
● BAföG für Schüler in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB ¹¹	0,029	0,037	k. A.	k. A.	0,045	0,043	0,045	0,044	0,044	k. A.	
● Volkshochschulen (FKZ 152), Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ¹⁶	0,038	0,022	0,021	0,021	0,021	0,021	0,021	0,019	0,018	k. A.	
● sonstige Weiterbildung (FKZ 153) ¹⁷	0,432	0,275	k. A.	k. A.	0,255	0,271	0,286	0,256	0,256	0,286	x
● Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,097	0,090	0,083	0,082	0,091	0,105	0,116	0,114	0,130	
● Weiterbildungsprogramme der Länder ¹⁷	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	≈ 0,5	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	
Gemeinden und Zweckverbände¹⁴											
● Volkshochschulen (FKZ 152), Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ¹⁶	0,050	0,033	0,033	0,034	0,032	0,029	0,028	0,026	0,024	k. A.	
● sonstige Weiterbildung (FKZ 153) ¹⁷	0,053	0,046	0,035	0,050	0,053	0,062	0,062	0,063	0,065	0,068	x

⁸ Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit einem Kreuz gekennzeichnet.

⁹ Ist-Werte für 2001 und 2006 bis 2013 gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2014.

¹⁰ Die ausgewiesenen Werte geben keinen Aufschluss über die in der jeweiligen Periode tatsächlich an Geförderte ausgezahlten Mittel.

¹¹ Förderung für Schüler in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Die Angaben wurden zu 65 % dem Bund und zu 35 % den Ländern zugerechnet. Bis zum Datenreport 2012 nicht berücksichtigt.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

tigt.

- ¹² Bis zum Jahr 2011 wurden diese Ausgaben unter dem Haushaltstitel „Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen“ geführt. Erfasst ist die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.
- ¹³ Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.
- ¹⁴ Ist-Werte für 2001 und 2006 bis 2011. Vorläufige Ist-Werte für 2012 und 2013. Soll-Werte für 2014.
- ¹⁵ Grundlage für die Schätzungen der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001 und 2006 bis 2013: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart in den im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahren sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzungen für das Jahr 2014: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2013/2014 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2014. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Ab sofort werden jedoch auch rückwirkend nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
- ¹⁶ Geschätzt mithilfe der öffentlichen Ausgaben für Volkshochschulen laut Statistischem Bundesamt sowie dem anteiligen Unterrichtsvolumen im Programmbereich „Arbeit – Beruf“ laut VHS-Statistik (2006: 15,7 %, 2007: 15,5 %, 2008: 14,9 %, 2009: 14,9 %, 2010: 15,0 %, 2011: 13,9 %, 2012: 12,5 %, 2013: 11,3 %).
- ¹⁷ Die Funktion 153 fasst die ehemaligen Funktionen 151 (Förderung der Weiterbildung) und 153 (Andere Einrichtungen der Weiterbildung) zusammen. Der in der Jahresrechnungsstatistik unter Funktion 153 geführte Betrag weist unter Umständen eine in ihrer Höhe unbekannte Schnittmenge mit der BIBB-Schätzung des Mittelvolumens in Weiterbildungsprogrammen der Länder auf.

Quelle: ¹ BIBB 2012, S. 351; BIBB 2013, S. 358; BIBB 2014, S. 353 und BIBB 2015, S. 363

² BIBB 2012, S. 351; BIBB 2013, S. 358 und BIBB 2014, S. 353

³ BIBB 2012, S. 351

⁴ BIBB 2012, S. 351 und BIBB 2013, S. 358

⁵ BIBB 2013, S. 358; BIBB 2014, S. 353 und BIBB 2015, S. 363

⁶ BIBB 2014, S. 353 und BIBB 2015, S. 363

⁷ BIBB 2015, S. 363

Der Bund beteiligt sich neben der Weiterbildung der bundeseigenen Beschäftigten an der Weiterbildungsfinanzierung durch die Förderprogramme verschiedener Ministerien (Tab. 8.2.1-1).¹¹³⁴ Die Weiterbildungsförderung des Bundes konzentriert sich auf das Bundesministerium für Bildung und Forschung: Somit beteiligt er sich mit 78 % an der Finanzierung des Meister-BAföG.¹¹³⁵ Außerdem unterstützt er u. a. Förder-, Entwicklungs- und Forschungsprogramme sowie Modellversuche. Zudem finanziert er arbeitsmarktpolitische Aktivitäten der BA, darunter auch Weiterbildungsmaßnahmen.¹¹³⁶

Die Länder sind mit einem Finanzierungsanteil von 22 % am Meister-BAföG beteiligt.¹¹³⁷ Auch sie finanzieren die Weiterbildung ihrer Beschäftigten – z. B. die Weiterbildung der Lehrer. Darüber hinaus sind die Länder durch Programme an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Viele weiterbildungsbezogene Programme auf Länderebene zählen jedoch in der Jahresrechnungsstatistik zum Bereich Arbeitsmarktpolitik, weshalb der tatsächliche Länderbeitrag zur Weiterbildungsförderung vermutlich unterschätzt wird. Des Weiteren unterhält jedes Land die anerkannten Träger der Erwachsenenbildung, insbesondere die Volkshochschulen und die Einrichtungen der Lehrerfortbildung. Schließlich finanzieren die Länder Fachschulen und Hochschulen.¹¹³⁸

Die Gemeinden finanzieren die Weiterbildung der kommunalen Beschäftigten. Ferner fördern die Gemeinden anteilig kommunale Einrichtungen mit Weiterbildungsauftrag, z. B. Volkshochschulen, sowie die berufliche und nichtberufliche Weiterbildung.¹¹³⁹

Die Weiterbildungsausgaben des Bundes und der Länder umfassen auch Finanzmittel der Europäischen Union. Die EU kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) verschiedene Bildungsprogramme auch die Weiterbildungsprogramme in Deutschland. Je nach Zielgebiet liegt die Kofinanzierung bei bis zu 50 % od. 75 % in

¹¹³⁴ Vgl. BIBB 2014, S. 351 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 105. Auf Bundesebene gibt es zehn Ministerien, an der Weiterbildungsfinanzierung zu beteiligen (vgl. Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 8).

¹¹³⁵ Vgl. § 28 Abs. 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes.

¹¹³⁶ Vgl. BIBB 2014, S. 351; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 8; Weiß 2006, S. 242 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 105f.

¹¹³⁷ Vgl. § 28 Abs. 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes.

¹¹³⁸ Vgl. BIBB 2014, S. 351f.; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 10ff.; Weiß 2006, S. 242 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 106. Bei den in Tabelle 8.2.1-1 aufgeführten Länderausgaben sind die Weiterbildungsausgaben der Hochschulen nicht berücksichtigt. Einer Studie zufolge wird ein großer Teil der Weiterbildungskosten, die von den an Hochschulen durchgeführten Weiterbildungen verursacht werden, durch Teilnahmegebühren gedeckt (vgl. BIBB 2014, S. 352).

¹¹³⁹ Vgl. BIBB 2013, S. 358; Weiß 2006, S. 242 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 106f.

der Förderperiode 2007-2013¹¹⁴⁰ bzw. bei bis zu 50 %, 60 % oder 85 % in der Förderperiode 2014-2020.¹¹⁴¹

Europäischer Sozialfonds (ESF)

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Instrument der Europäischen Union für die europäische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik; damit ist er der für den Weiterbildungsbereich bedeutendste Fonds. Der 1957 gegründete ESF ist der älteste Strukturfonds* der Europäischen Union. Er unterstützt die Bürger in Europa und fördert Qualifizierungsmaßnahmen, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, die Beschäftigungschancen der EU-Bürger zu verbessern und sie vor Arbeitslosigkeit zu schützen.¹¹⁴²

* Die Strukturfonds umfassen vier Fonds, und zwar den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Europäischen Regionalfonds (ERDF), den Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) und das Finanzinstrument für die Ausrichtung der Fischerei (FIFG).¹¹⁴³

Der ESF in Deutschland in der Förderperiode 2007-2013

Schwerpunkte des ESF 2007-2013 sind:

- „Entwicklung und Förderung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen,
- Förderung der Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt,
- Förderung und Verbesserung der beruflichen und allgemeinen Bildung sowie der Beratung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens,
- Förderung von qualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskräften,
- Förderung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt.“¹¹⁴⁴

Von 2007 bis 2013 wurden jährlich insgesamt über 10 Mrd. € in allen Mitgliedstaaten aus dem ESF bereitgestellt. Dies entspricht einem Anteil von mehr als 10 % des Gesamthaushalts der EU.¹¹⁴⁵ „Die Finanzierung wird für sechs Bereiche bewilligt:

- Förderung des Humankapitals (34 % der Gesamtfinanzierung)
- Verbesserter Zugang zu Beschäftigung und Nachhaltigkeit (30 %)
- Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen (18 %)
- Bessere soziale Eingliederung benachteiligter Personen (14 %)
- Stärkung der institutionellen Kapazitäten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene (3 %)
- Mobilisierung für Reformen in den Bereichen Beschäftigung und Eingliederung (1 %)¹¹⁴⁶

(Fortsetzung)

¹¹⁴⁰ Vgl. BIBB 2013, S. 360.

¹¹⁴¹ In stärker entwickelten Regionen (GDP höher als 90 % des EU-Durchschnitts*) werden 50 %, in Übergangsregionen (GDP zwischen 75 % und 90 % des EU-Durchschnitts*) 60 % und in weniger entwickelten Regionen (GDP weniger als 75 % des EU-Durchschnitts*) 85 % der Ausgaben zugesprochen (vgl. Förderdatenbank [01.06.2015] → ... → [Förderprogramme] Europäischer Sozialfonds [ESF] [2014-2020], S. 1). * siehe Europäischer Sozialfonds für Deutschland (26.01.2015) → . → Operationelles Programm, S. 2.

¹¹⁴² Zur Geschichte des ESF siehe Europäischer Sozialfonds für Deutschland: <http://www.esf.de/portal/generator/8/startseite.html> (28.08.2013) → ESF Grundlagen → Geschichte des ESF.

¹¹⁴³ Vgl. Becker 2001, S. 45; Lampert/Bossert 2004, S. 126ff. und Hermans 2000, S. 237.

¹¹⁴⁴ Vgl. Fährle 2009, (11.0) S. 86f.

¹¹⁴⁵ Vgl. Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013, S. 1.

¹¹⁴⁶ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/ESF> (13.09.2011).

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Im Rahmen des ESF im Zeitraum 2007-2013 gestalteten die Mitgliedstaaten und Regionen ihre eigenen operationellen Programme, um den tatsächlichen Bedürfnissen vor Ort entsprechen zu können. Deutschland hat insgesamt 18 operationelle ESF-Programme: ein Bundesprogramm und 17 regionale operationelle Programme.¹¹⁴⁷ Das Bundesprogramm ist auf die ESF-Schwerpunkte „Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen“ sowie „Zugang zum Arbeitsmarkt“ ausgerichtet.¹¹⁴⁸ An der Erarbeitung und Umsetzung des Bundesprogramms sind unter der Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) folgende Ministerien beteiligt, und zwar das BMBF, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung.¹¹⁴⁹ Die regionalen Programme werden von den Ländern ausgearbeitet und verwaltet. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Stärkung des Humankapitals, insbesondere durch die Förderung der Grund- und Berufsbildung junger Menschen.¹¹⁵⁰ Für die 18 Programme stehen aus den ESF-Mitteln insgesamt ca. 9,38 Mrd. € zur Verfügung (Tab. 8.2.1-2).¹¹⁵¹ Allerdings gibt es keine Angaben vom ESF, in welcher Höhe die ESF-Mittel in den einzelnen Jahren tatsächlich für die berufliche Aus- und Weiterbildung ausgegeben wurden.¹¹⁵²

Tabelle 8.2.1-2: Finanzierungsplan für den Europäischen Sozialfonds in Deutschland 2007-2013

Prioritätsachse	ESF-Mittel	nationaler Beitrag	Gesamtmittel	
	Mio. €		Mio. €	Mio. €
● Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen	2.473	1.636	4.109	26,16
● Zugang zum Arbeitsmarkt	2.946	2.140	5.086	32,38
● Stärkung des Humankapitals	3.265	2.173	5.438	34,62
● Transaktionalität	329	127	456	2,90
● technische Hilfe	367	250	617	3,93
insgesamt	9.380	6.326	15.706	100,00

Quelle: Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013, S. 3

¹¹⁴⁷ Vgl. Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013, S. 1f. Grundlage der Umsetzung des ESF 2007-2013 in Deutschland ist der „Nationale Strategische Rahmenplan (NSRP) für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland“ (s. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/root.html> [13.09.2011] → Europa → EU-Strukturpolitik → Nationale Strategische Rahmenplan 2007-2013) und das „Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds Förderperiode 2007-2013“ (s. Europäischer Sozialfonds für Deutschland [13.09.2011] → Förderperiode 2007-2013 → Operationelles Programm → Operationelles Programm des Bundes) (vgl. Fahle 2009, [11.0] S. 88).

¹¹⁴⁸ Vgl. Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013, S. 2.

¹¹⁴⁹ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland (13.09.2011) → Förderperiode 2007-2013 → Operationelles Programm. Die von den fünf Ministerien eingeleiteten Programme siehe Europäischer Sozialfonds für Deutschland (13.09.2011) → Programmübersicht.

¹¹⁵⁰ Vgl. Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013, S. 2.

¹¹⁵¹ Vgl. Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013, S. 3.

¹¹⁵² Vgl. BIBB 2013, S. 360.

Der ESF in Deutschland in der Förderperiode 2014-2020

Schwerpunkte des ESF 2014-2020 sind:

- Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte
 - ◆ Selbständigkeit, Unternehmergeist und Gründung von Unternehmen
 - ◆ Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich u. a. des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs
 - ◆ Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel
- Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung
- Investitionen in Aus- und Weiterbildung
 - ◆ u. a. Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nicht formalen und informalen Rahmen, Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte
 - ◆ u. a. Stärkung der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren Qualität.¹¹⁵³

Die ESF-Förderprogramme des Bundes umfassen 26 Programme. Sie werden bundesweit unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom BMAS (8), dem BMBF (5), dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (6), dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (2) sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (5) umgesetzt. Die ESF-Förderprogramme in den Bundesländern berücksichtigen darüber hinaus die arbeitsmarktlichen Besonderheiten in der Region.¹¹⁵⁴ Drei von den 26 ESF-Bundesprogrammen werden in dieser Dissertation dargestellt, und zwar das BMAS-Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie) (Kap. 8.2.1.5) und „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ (Kap. 8.2.1.6) sowie das BMBF-Programm „Bildungsprämie“ (Kap. 8.2.1.4 u. Kap. 8.3.3.2).

In der Förderperiode 2014-2020 erhält Deutschland Strukturfondsmittel in Höhe von 18.269.458.134 €. Davon entfallen 7.495.616.321 € auf den ESF, die sich wie folgt auf die Regionen:

- stärker entwickelte Regionen (westdeutsche Bundesländer inkl. Region Leipzig und Berlin, ohne die Region Lüneburg): 4,23 Mrd. € (56,4 %)
- Übergangsregionen (ostdeutsche Bundesländer inkl. Lüneburg, ohne Region Leipzig und Berlin): 3,26 Mrd. € (43,6 %)¹¹⁵⁵

Die ESF-Mittel werden weiterhin von Bund und Ländern separat verwaltet. Der Anteil des Bundes liegt für die 26 ESF-Bundesprogramme bei rd. 2,689 Mrd. € (35,9 %); die restlichen rd. 4,8 Mrd. € (64,1 %) werden von den Bundesländern verwaltet.¹¹⁵⁶

Die ESF-Mittel für Weiterbildung dürfen den in den Tabellen 8.2.1-1 und 8.2.2-1 aufgeführten aber nicht in voller Höhe zugeschlagen werden, da sie in den Haushalts-titeln der Ministerien bereits berücksichtigt sein können. Aber nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Deshalb ist es nicht klar, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand für die Weiterbildung durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zu den Tabellen 8.2.1-1 und 8.2.2-1 noch erhöht.¹¹⁵⁷

¹¹⁵³ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland (26.01.2015) → Förderperiode 2014-2020 → Förderschwerpunkte → Die thematischen Ziele und ihre Investitionsprioritäten; Förderdatenbank (01.06.2015) → Förder-recherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Europäische Union → (Förderbereich) Aus- & Weiterbildung → (Förderprogramme) Europäischer Sozialfonds (ESF) (2014-2020), S. 1.

¹¹⁵⁴ Europäischer Sozialfonds für Deutschland (26.01.2015) → . → ESF-Programme.

¹¹⁵⁵ Europäischer Sozialfonds für Deutschland (26.01.2015) → . → Operationelles Programm, S. 2f.

¹¹⁵⁶ Europäischer Sozialfonds für Deutschland (26.01.2015) → . → Operationelles Programm, S. 3.

¹¹⁵⁷ Vgl. BIBB 2013, S. 360; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 105; Jaich 2010,

Die Aufwendungen der öffentlichen Hand für die berufliche Weiterbildung sind nicht eindeutig abgegrenzt und statistisch ausgewiesen.¹¹⁵⁸ Neben dem offiziellen Bildungsbudget sind Leistungen der öffentlichen Hand für die berufliche Weiterbildung zu berücksichtigen:

- Die Gebietskörperschaften wenden erhebliche Mittel für die Weiterbildung der öffentlichen Dienste auf.
- Auf der Grundlage des Einkommensteuergesetzes beteiligt sich die öffentliche Hand an den Bildungsausgaben der individuellen Steuerzahler und der Betriebe.¹¹⁵⁹

Im Folgenden werden sechs öffentlich geförderte Maßnahmen bzw. Programme im Bereich beruflicher Weiterbildung dargestellt, und zwar die Förderung gemäß dem Aufstiegsfortbildungsgesetz, drei BMBF-Programme und zwei BMAS-Programme.

8.2.1.1 Aufstiegsfortbildungsförderung

Im Jahr 2013 wurden gemäß der AFBG-Bundesstatistik 171.396 Personen gefördert. 72.242 (42,1 %) Geförderte absolvierten eine Vollzeit- und 99.154 (57,9 %) eine Teilzeitmaßnahme. Der Frauenanteil an den gesamten geförderten Personen lag bei 32,1 % (55.084) (Tab. 8.2.1.1-1). 83,4 % der Geförderten waren von 20 bis unter 35 Jahre alt (20-Jährige ≤ 34,8 % < 25-Jährige, 25-Jährige ≤ 33,7 % < 30-Jährige, 30-Jährige ≤ 14,9 % < 35-Jährige); die Gruppe der 35- bis unter 40-Jährigen (7,5 %) lag an vierter Stelle. Die Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 84.307 (49,2 %) die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 47.807 Geförderten (27,9 %).¹¹⁶⁰

S. 158 und Weiß 2006, S. 243.

¹¹⁵⁸ Eine Statistik, die die gesamten Aufwendungen der öffentlichen Hand erfasst, existiert nicht. Die Weiterbildungsaufwendungen werden im Gegenteil nur partiell erhoben. Im Bereich der öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen gibt es drei vollständige Informationsquellen: die Informationen über die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit, die über die Ausgaben der Länder und Kommunen für den Bereich der Volkshochschulen und die über die Ausgaben für Aufstiegsfortbildungen (vgl. Jaich 2010, S. 158).

¹¹⁵⁹ Vgl. Alt/Sauter/Tillmann, 1994, S. 73. Die Kosten für die berufliche Weiterbildung können von der Steuermessungsgrundlage abgezogen werden. Sie werden in den Statistiken nicht berücksichtigt. Schätzungsweise betragen im Jahr 2000 die Steuermindereinnahmen bei den individuellen Weiterbildungskosten 0,9 Mrd. € und den betrieblichen Weiterbildungskosten 2,4 Mrd. € (vgl. Alt/Sauter/Tillmann, 1994, S. 85; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 113; Jaich 2010, S. 158 und Pirzer 2000, S. 97).

¹¹⁶⁰ Vgl. BIBB 2015, S. 351.

Im Juli 2009 wurde das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz novelliert und erweiterte den Kreis der Geförderten, u. a. auch um die Gruppe der Erzieher. Die Neufassung führte zu einer deutlichen Steigerung der Fördersumme¹¹⁶¹ und der Geförderten. In den Jahren 2010 und 2011 waren die geförderten Personen gleichbleibend. Allerdings stieg der Förderbetrag weiter. „Die gestiegene Fördersumme ist vermutlich auf die Angleichung der Bedarfsätze und Freibeträge zurückzuführen“.¹¹⁶²

Tabelle 8.2.1.1-1: Fördersumme, Bewilligungen und geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2001-2013

Jahr	Mio. € ¹	Bewilligungen					geförderte Personen				
		insg.	Vollzeit		Teilzeit		insg.	Frauen		Männer	
		abs.	abs.	% ²	abs.	% ²	abs.	abs.	% ²	abs.	% ²
2001	183	56.051	31.133	55,54	24.918	44,46	56.051	12.564	22,42	43.487	77,58
2002	299	87.756	39.549	45,07	48.207	54,93	87.756	22.928	26,13	64.828	73,87
2003	388	121.817	47.445	38,95	74.372	61,05	121.817	36.108	29,64	85.709	70,36
2004	379	133.018	50.356	37,86	82.662	62,14	133.018	41.122	30,91	91.896	69,09
2005	393	140.847	52.545	37,31	88.302	62,69	140.847	45.234	32,12	95.613	67,88
2006	369	135.915	49.557	36,46	86.358	63,54	135.915	43.442	31,96	92.473	68,04
2007	356	133.592	48.027	35,95	85.565	64,05	133.592	42.142	31,55	91.450	68,45
2008	382	139.520	49.553	35,52	89.967	64,48	139.520	43.391	31,10	96.129	68,90
2009	456	157.543	58.687	37,25	98.856	62,75	157.543	48.907	31,04	108.636	68,96
2010	519	166.395	64.917	39,01	101.478	60,99	166.395	51.835	31,15	114.560	68,85
2011	539	166.467	66.961	40,22	99.506	59,78	166.467	52.634	31,62	113.833	68,38
2012	545,92	168.284	68.863	40,92	99.421	59,08	168.284	54.159	32,18	114.125	67,82
2013	575,949	171.396	72.242	42,10	99.154	57,90	171.396	55.084	32,14	116.312	67,86

¹ bewilligte Fördersumme

² Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BIBB 2013, S. 350f.; BIBB 2014, S. 343f.; BIBB 2015, S. 352f.; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 27

An Förderleistungen wurden im Jahr 2013 insgesamt 575,949 Mio. € (Zuschüsse: 185,795 Mio. €, Darlehen: 390,154 Mio. €) bewilligt.¹¹⁶³ Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person lag bei 1.163 €. Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme erhalten geförderte Personen auf Antrag einen Erlass von 25 % von ihrem Restdarlehen zum Maßnahmenbeitrag (§ 13b Abs. 1 AFBG). 2013 wurden insgesamt 20,566 Mio. € bei 27.656 Geförderten erlassen.¹¹⁶⁴

¹¹⁶¹ Für die Umsetzung der Änderungen im AFBG investierten Bund und Länder in den Jahren 2009 bis 2012 insgesamt ca. 272 Mio. € zusätzlich in die Aufstiegsfortbildung. Von dieser Summe trägt der Bund etwa 212 und die Länder 60 Mio. € (vgl. KMK [28.08.2013] → Dokumentation/Beschlüsse → Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2001/2012, S. 92).

¹¹⁶² Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 25ff.

¹¹⁶³ Im Jahr 2011 wurden insgesamt 538,97 Mio. € an Förderleistungen bewilligt. Davon wurden 173,86 Mio. € als Zuschüsse gezahlt: 90 Mio. € zum Lebensunterhalt, 76 Mio. € zum Maßnahmenbeitrag, 7 Mio. € für den Kindererhöhungsbeitrag und 0,7 Mio. € zur Kinderbetreuung. Als Darlehen wurden 365,11 Mio. € gewährt: 174 Mio. € für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, 182 Mio. € für Beiträge zum Lebensunterhalt, 7 Mio. € für Kindererhöhungsbeitrag, knapp 2 Mio. € für Kosten während der Prüfungsvorbereitungsphase und knapp 1 Mio. € für das „Meisterstück“ (vgl. BIBB 2013, S. 351 und Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 26).

¹¹⁶⁴ Vgl. BIBB 2015, S. 353.

8.2.1.2 Das BMBF-Programm „Weiterbildungsstipendium“

Das Programm „Weiterbildungsstipendium“ bietet talentierten Berufseinsteigern bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an eine abgeschlossene anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG und der HwO und seit 1999 auch Absolventen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen Stipendien zur Weiterbildung. Bei Aufnahme in die Förderung sollten beide Personengruppen jünger als 25 Jahre sein. Zeiten für Elternzeit und Ähnliches können angerechnet werden.¹¹⁶⁵

Der Vorgänger des Programms war das im August 1991 beginnende Programm „Begabtenförderung beruflicher Bildung“. Bis zur Gründung der vom BMBF mit der zentralen Administration des Programms beauftragten „Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung“ (SBB) am 01.07.1996 waren die zuständigen Stellen/Kammern für die Durchführung des Programms verantwortlich. Danach ist die SBB für das Förderprogramm zuständig. Die Kammern führen das Programm weiterhin durch. Nach wie vor wählen sie eigenverantwortlich ihre Stipendiaten aus, beraten sie über Weiterbildungsmaßnahmen, entscheiden nach Maßgabe der Förderrichtlinien über die Förderfähigkeit, berechnen die förderfähigen Maßnahmekosten und zahlen den Förderbetrag aus. Für die Gesundheitsfachberufe führt die SBB das Programm selbst durch.¹¹⁶⁶

Das Stipendium fördert folgende Maßnahmen:

- fachbezogene berufliche Weiterbildungen (zum Beispiel zum Techniker, Handwerksmeister oder Fachwirt),
- berufsübergreifende Weiterbildungen,
- berufsbegleitende Studiengänge (seit 2008) und
- anspruchsvolle Maßnahmen, die der Entwicklung fachübergreifender und allgemeiner beruflicher (wie EDV- oder Sprachkurse) oder sozialer Kompetenz oder der Persönlichkeitsbildung dienen.¹¹⁶⁷

¹¹⁶⁵ Vgl. BIBB 2010, S. 331; BIBB 2011, S. 353; BIBB 2012, S. 346 und BIBB 2013, S. 352.

¹¹⁶⁶ Vgl. BMBF (25.05.2015) → Bildung → Begabtenförderung → Weiterbildungsstipendium – Durchstarten für Berufseinsteiger (Stand: September 2014); BMBF (28.08.2013) → .. → Weiterbildungsstipendium – Durchstarten für Berufseinsteiger → Weiterbildungsstipendium – 20 Jahre Durchstarten für Berufseinsteiger (Stand: September 2011), S. 10ff.; BIBB 2010, S. 331 und BIBB 2013, S. 352. Der Geschäftsführer der SBB bezeichnet die SBB als Dienstleister der Kammern und liegt ihr Ziel in der bestmöglichen Unterstützung für die notwendige Arbeit vor Ort (vgl. BMBF [28.08.2013] → ... → Weiterbildungsstipendium – 20 Jahre Durchstarten für Berufseinsteiger [Stand: September 2011], S. 12).

¹¹⁶⁷ Vgl. BIBB 2014, S. 346; BIBB 2015, S. 354 und BMBF-Broschüre „Weiterbildungsstipendium – Durchstarten für Berufseinsteiger (Stand: September 2014)“.

Voraussetzung für eine Aufnahme ist der Nachweis einer überdurchschnittlichen beruflichen Qualifizierung. Die Qualifizierung wird nachgewiesen:

- durch das Ergebnis der Berufsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten oder besser als „gut“ (bei mehreren Prüfungsteilen Durchschnittsnote 1,9 oder besser) oder
- durch die besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder
- durch einen begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Übersteigt die Zahl der Bewerber die verfügbaren Fördermittel, kann die zuständige Stelle höhere Anforderungen zugrunde legen.¹¹⁶⁸

Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Die Regelförderungsdauer beträgt drei Kalenderjahre. Jährlich können Zuschüsse von bis zu 2.000 € für eine berufsbegleitende Weiterbildung gezahlt werden. Der höchste Betrag der Förderung beläuft sich auf 6.000 €. Der Stipendiat trägt einen Eigenanteil in Höhe von 10 % der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.¹¹⁶⁹

Im Jahr 1991 nahmen 192 zuständige Stellen und Kammern 1.713 (Tab. 8.2.1.2-1) dual ausgebildete, besonders leistungsfähige junge Berufstätige ins Programm auf. Das Ministerium bewilligte ihnen (umgerechnet) 5 Mio. € für ihre berufliche und persönliche Weiterbildung. Im Jahr 2013 betrug das Mittelvolumen rund 21,8 Mio. € und es wurden mehr als 6.200 Stipendiaten von knapp 300 Kammern und anderen zuständigen Stellen neu in das Förderprogramm aufgenommen.¹¹⁷⁰ Seit Programmbeginn wurden insgesamt an über 100.000 junge Berufstätige – im Jahr 2012 das 100.000ste – Stipendien vergeben.¹¹⁷¹ Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung über 377 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.¹¹⁷²

¹¹⁶⁸ Vgl. BMBF-Broschüre „Weiterbildungsstipendium – Durchstarten für Berufseinsteiger (Stand: September 2014)“. 2014 wurden 88 % der Stipendien aufgrund der Ausbildungsergebnisse vergeben, 3 % der Neuaufnahmen kamen über einen begründeten Vorschlag und 9 % über einen erfolgreichen Leistungswettbewerb zu einem Stipendium – Stand: 30.09.2014(vgl. BIBB 2015, S. 355f.).

¹¹⁶⁹ Vgl. BIBB 2014, S. 346; BIBB 2015, S. 354 und BMBF-Broschüre „Weiterbildungsstipendium – Durchstarten für Berufseinsteiger (Stand: September 2014)“.

¹¹⁷⁰ Vgl. BIBB 2014, S. 347.

¹¹⁷¹ Vgl. BIBB 2013, S. 352 und BIBB 2014, S. 347.

¹¹⁷² Vgl. BIBB 2015, S. 355.

Tabelle 8.2.1.2-1: Neustipendiaten 1991-2013

Aufnahmejahre	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Neustipendiaten	1.713	2.885	3.277	3.982	4.375	4.415	4.406	4.537	4.797	4.629
Aufnahmejahre	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Neustipendiaten	5.111	5.032	4.777	4.176	4.227	4.548	5.330	5.991	6.111	5.703
Aufnahmejahre	2011	2012	2013							
Neustipendiaten	6.082	6.544	6.316							

Quelle: BIBB 2012, S. 346 (1991-2009); BIBB 2013, S. 352 (2010-2012); BIBB 2014, S. 346 (2013)

Tabelle 8.2.1.2-2: Aufnahmen nach Ausbildungsbereich 2010 bis 2014

Ausbildungsbereiche	Aufnahmejahre							
	2010		2011		2012		2013 ³	2014 ³
	abs. ¹	% ²	abs. ¹	% ²	abs. ¹	% ²	%	%
● Industrie und Handel	2.935	51,46	3.145	51,71	3.346	51,13	53,0	55,4
● Handwerk	1.453	25,48	1.572	25,85	1.654	25,28	25,6	22,3
● freie Berufe	391	6,86	401	6,59	418	6,39	5,8	6,2
● Land-/Hauswirtschaft	198	3,47	215	3,54	224	3,42	3,5	3,5
● öffentlicher Dienst	148	2,60	182	2,99	175	2,67	2,7	2,0
● Gesundheitsfachberufe	578	10,14	567	9,32	727	11,11	9,4	10,6
insgesamt	5.703	100,00	6.082	100,00	6.544	100,00	100,0	100,0

² Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

³ Stand: 30.09.2014

Quelle: ¹ BIBB 2013, S. 352; ³ BIBB 2015, S. 354

8.2.1.3 Das BMBF-Programm „Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung“

Das Ziel des seit 2008 gestarteten Förderprogramms „Aufstiegsstipendium“ ist es, u. a. den beruflich Begabten einen Anreiz zum Studium und zusätzliche Perspektiven zu geben und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung zu erhöhen.¹¹⁷³ Für die Durchführung des Förderprogramms ist die „Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung“ (SBB) zuständig.¹¹⁷⁴

Gefördert werden können besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine anerkannte Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung nach dem AFBG absolviert haben, über eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit verfügen und noch keinen Hochschulabschluss haben.¹¹⁷⁵ Bereits Studierende müssen vor dem Ende des zweiten Studienseesters an dem Bewerbungsverfahren teilnehmen. Für Geförderte des Programms gibt es keine Altersgrenzen. Die besondere Leistungsfähigkeit kann durch Erfolge in

¹¹⁷³ Vgl. BIBB 2013, S. 354 und Richtlinie zur Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums (: Bekanntmachung des BMBF vom 25.11.2011: <http://www.bmbf.de/foerderungen/16906.php> [25.05.2015]), § 1.

¹¹⁷⁴ Vgl. BIBB 2014, S. 347; BIBB 2015, S. 357 und Richtlinie zur Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums, § 3.1.

¹¹⁷⁵ Ihre Studienberechtigung wird durch den sogenannten Dritten Bildungsweg erlangt. Den Dritten Bildungsweg siehe Kapitel 1.3.5.

Ausbildung und Beruf nachgewiesen werden:

- durch das Bestehen der Berufsabschlussprüfung oder einer Fortbildungsprüfung mit mindestens 87 Punkten oder mit mindestens einer Note von 1,9 oder
- durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder
- durch einen begründeten Vorschlag des Betriebes – etwa ein Fünftel der Bewerber reichte einen solchen Vorschlag ein.¹¹⁷⁶

Die Studienwilligen bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Im ersten Verfahren werden die notwendigen Voraussetzungen für eine Aufnahme in die Förderung festgestellt. Im zweiten Verfahren werden Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft, Zielstrebigkeit sowie soziale Kompetenzen geprüft. Die beiden Verfahren werden online am PC absolviert. Im dritten Verfahren finden persönliche Auswahlgespräche mit Juroren aus Wirtschaft und Wissenschaft statt.¹¹⁷⁷

Mit dem Aufstiegsstipendium werden sowohl berufsbegleitende Studierende als auch Vollzeitstudierende im Erststudium¹¹⁷⁸ an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland oder an einer gleichwertigen Hochschule in einem Mitgliedstaat der EU oder der Schweiz unterstützt.¹¹⁷⁹ Für Studierende im Vollzeitstudium beträgt das Stipendium monatlich 750 € zuzüglich ggf. einer Betreuungspauschale für eigene Kinder, die das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und in demselben Haushalt leben: 113 € für das erste Kind, jeweils 85 € für jedes weitere. Für einen Studienaufenthalt im Ausland kann unter bestimmten Bedingungen eine „Auslandspauschale“ – monatlich 200 € – von maximal einem Studienjahr gewährt werden. Die Leistungen werden auch während der vorlesungsfreien Zeit gewährt. In der Regel lässt ein Vollzeitstudium keine weitere Berufstätigkeit zu. Die Förderung erfolgt deshalb als Pauschale und ist damit einkommensunabhängig. Studierende in einem berufsbegleitenden Studiengang können innerhalb eines Kalenderjahres 2.000 €

¹¹⁷⁶ Vgl. Richtlinie zur Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums, §§ 2.1.2-2.1.4.3; BMBF (25.05.2015) → .. → Das Aufstiegsstipendium → Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung (Stand: März 2013); BIBB 2014, S. 347 und BIBB 2015, S. 357.

¹¹⁷⁷ Vgl. BMBF (25.05.2015) → ... → Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung (Stand: März 2013); BIBB 2014, S. 347 und BIBB 2015, S. 357.

¹¹⁷⁸ Besonders erfolgreichen Absolventen eines Erststudiums ist die Weiterförderung in einem „konsekutiven“ Masterstudium möglich, wenn die Zulassung hierzu auf der Anerkennung beruflicher Qualifikationen beruht (vgl. Richtlinie zur Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums, § 2.1.1.1; BIBB 2013, S. 353 und BIBB 2014, S. 347).

¹¹⁷⁹ Vgl. BMBF (25.05.2015) → ... → Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung (Stand: März 2013) und Richtlinie zur Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums, § 2.1.1. 41,6 % der Geförderten studieren berufsbegleitend, davon knapp zwei Drittel an privaten, staatlich anerkannten Hochschulen (zitiert nach Buhr/Cleuvers 2014); die durchschnittliche Studiendauer betrug 42 Monate (vgl. BIBB 2015, S. 358).

für Maßnahmekosten erhalten.¹¹⁸⁰

Seit Beginn des Programms im Jahr 2008 wurden 5.881 Stipendiaten aufgenommen. Nach den Altersgruppen ist die Gruppe von 25-29 Jährigen die größte Altersgruppe zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Förderprogramm: 45,3 % der Geförderten. Gefolgt sind die 30-34 Jährigen (17,1 %) und die jünger als 24 Jährigen (15,1 %). 21,5 % der Geförderten sind 35 Jahre oder älter (35-39: 9,5 %, 40-44: 7,0 % und älter als 44: 5,0 %).¹¹⁸¹ Bis Ende 2013 hatten 1.202 Geförderte das Studium erfolgreich beendet.¹¹⁸²

8.2.1.4 Das BMBF-Programm „Bildungsprämie“¹¹⁸³

Das Programm begann am 01.12.2008 und lief ursprünglich am 30.11.2011 aus. Angesichts des großen Interesses an der Bildungsprämie wird es mit leicht veränderten Förderkonditionen bis zum 30.06.2014 verlängert.¹¹⁸⁴ Seit dem 01.07.2014 befindet sich das Programm in der dritten Förderphase.¹¹⁸⁵ Es bietet zwei Komponenten zur Finanzierung individueller beruflicher Weiterbildung, und zwar einen Prämiegutschein (siehe 8.3.3 „Bildungsgutscheine bzw. Bildungsschecks“) und ein Weiterbildungssparen (siehe 8.3.1 „Bildungskonten bzw. Bildungssparen“). Die beiden Komponenten können zusammen genutzt und in Anspruch genommen werden, das heißt, Erwerbstätige können, wenn sie alle Voraussetzungen erfüllen, einen Prämiegutschein erhalten und die verbleibenden Kosten über das Weiterbildungssparen finanzieren. Die ESF-Finanzierung bezieht sich auf den Prämiegutschein.¹¹⁸⁶

¹¹⁸⁰ Vgl. BMBF (25.05.2015) → ... → Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung (Stand: März 2013); Richtlinie zur Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums, § 5; BIBB 2013, S. 353; BIBB 2014, S. 347 und BIBB 2015, S. 357.

¹¹⁸¹ Vgl. BIBB 2014, S. 347f. Am 13.05.2013 wurde in Bonn das 5.000ste Aufstiegsstipendium vergeben (vgl. BMBF [28.08.2013] → Bildung → Begabtenförderung → Das Aufstiegsstipendium – Beste Aussichten auf Spitzenkarriere → Aktuelles zum Programm).

¹¹⁸² Vgl. BIBB 2014, S. 347.

¹¹⁸³ Das Programm „Bildungsprämie“ und die folgenden zwei Programme zählen zu den ESF-Bundesprogrammen der Förderperiode 2007-2013 und der Förderperiode 2014-2020.

¹¹⁸⁴ Vgl. BIBB 2014, S. 360 und Pressemitteilung des BMBF vom 14.11.2011: http://www.bildungspraemie.info/_media/2011-11-14_PM-Bildungspraemie-Verlaengerung.pdf. Die Förderung für Beratungsleistungen endet am 30.06.2014. Anträge auf Erstattung von Prämiegutscheinen können bis zum 30.06.2015 gestellt werden (vgl. Förderdatenbank [Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU]: <http://foerderdatenbank.de/> [17.01.2014] → [Fördergebiet] Bund → [Förderbereich] Aus- und Weiterbildung → [Förderprogramme] Bildungsprämie – Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen).

¹¹⁸⁵ Vgl. BIBB 2015, S. 370.

¹¹⁸⁶ Vgl. BMBF (28.05.2015) → Bildung → Lernen im Lebenslauf → Bildungsprämie → (LINKS) Richtlinien zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ des BMBF vom 09.05.2014, Bundesanzeiger Amtlicher Teil vom 22.05.2014, B2 („Bildungsprämie-richtlinie“: Verfasserin), Nr. 1.

Tab. 8.2.1.4-1a zeigt die Informationen zu den Nutzern der Prämiengutscheine.

Tabelle 8.2.1.4-1a: Nutzer der Bildungsprämie (relative Anteile in %)

	1. Förderphase¹ (12.2008-11.2011)	2. Förderphase² (12.2011-06.2014) Stand: 31.12.2013 ⁴	3. Förderphase³ (07.2014-12.2017) Stand: 28.02.2015
nach Geschlecht			
männlich	26	25	24
weiblich	74	75	76
nach Alter			
unter 25	12	12	entfällt
25 bis unter 35	32	33	36
35 bis unter 45	30	27	28
45 bis unter 55	22	23	28
55 und älter	4	5	8
nach Bildungsniveau⁵			
ISCED 1 & 2	3	3	3
ISCED 3 & 4	66	64	65
ISCED 5 & 6	31	33	13
ISCED 7 & 8 ³	entfällt	entfällt	19
nach Migrationshintergrund			
ohne Migrationshintergrund	85	82	82
mit Migrationshintergrund	15	18	18
nach Beschäftigungsstatus			
Vollzeitbeschäftigte	40	35	28
Teilzeitbeschäftigte	36	41	46
Selbstständige	19	21	24
förderfähige Nichterwerbstätige	4	3	3
nach Betriebsgröße			
in KMU beschäftigt (0-250 Beschäftigte)	89	89	90
nicht in KMU beschäftigt (> 250 Beschäftigte)	11	11	10
nach BIK-Region			
Stadtregion/Ballungszentrum	64	66	k. A.
Mittelzentrengebiet	21	20	k. A.
Unterezentrengebiet	15	14	k. A.
nach Einkommen			
über 2.000 €	29	k. A.	k. A.
1.000 bis unter 2.000 €	47	k. A.	k. A.
unter 1.000 €	19	k. A.	k. A.
keine Angabe	6	k. A.	k. A.

¹ In erster Förderperiode (01.12.2008-30.11.2011) wurden insgesamt 165.894 Prämiengutscheine ausgegeben, davon wurden knapp 80 % eingelöst. Die durchschnittlichen Gesamtkosten der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen betragen 1.084 €, der durchschnittliche Förderbetrag 344 €; das gesamte Fördervolumen belief sich auf ca. 140 Mio. € (vgl. BIBB 2013, S. 365f.).

⁴ Bis zum 31.12.2013 wurden insgesamt rd. 244.000 Prämiengutscheine ausgegeben (vgl. BIBB 2014, S. 360).

⁵ Die ISCED-Klassifikation stellt die internationale Standardklassifikation von Bildungsabschlüssen dar. Meines Erachtens wird das Bildungsniveau der Nutzer der Bildungsprämie in der 1. und 2. Förderperiode nach ISCED-1997-Level und das in der 3. Förderperiode nach ISCED-2011-Level klassifiziert (vgl. Tab. 8.2.1.4-2).

Quelle: ¹ BIBB 2013, S. 365f. (Schaubild B3.7-1 u. Tabelle B3.7-1); BIBB 2014, S. 361 und BIBB 2015, S. 370;

² BIBB 2014, S. 361 und BIBB 2015, S. 370; ³ BIBB 2015, S. 370

Tab. 8.2.1.4-1b: ISCED-Levels 2011 und 1997

ISCED-Level-2011		ISCED-Level-1997			
1	Primary	1	Primary	● Grundschule	
2	lower secondary	2	lower secondary	● Hauptschule, Realschule, Gymnasium, integrierte Gesamtschule, Abendschule, Berufsaufbauschule, BVJ	
3	upper secondary	3	upper secondary	<ul style="list-style-type: none"> ● 3A: allgemeinbildender Sekundarbereich II, Fachoberschule, Fachgymnasium ● 3B: beruflicher Sekundarbereich II (Berufsfachschule [full-time vocational school], duales System [dual system]), BGJ ● 3C: Beamtenausbildung (mittlerer Dienst) 	
4	post secondary non-tertiary	4	post secondary non-tertiary	<ul style="list-style-type: none"> ● 4A: Fachoberschule (Klasse 13), Berufs-/Technische Oberschule, Berufsfachschule (second-tier training combined with higher education entrance qualification), duales System (second-tier vocational training combined with higher education entrance qualification), Abendschule (Sekundarbereich II) ● 4B: duales System (Zweitausbildung) 	
5	short cycle tertiary	5	first stage of tertiary	<ul style="list-style-type: none"> ● 5A: Universität, Kunst-/Musik-/Fachhochschule ● 5B: Fachakademie, Verwaltungsfachhochschule, Fachschule, Schule des Gesundheitswesens 	
6	Bachelor or equivalent				
7	Master or equivalent				
8	Promotion or equivalent	6	second stage of tertiary	● Promotion, Habilitation	

Quelle: Bohlinger 2013, S. 25

Bezüglich der Weiterbildungsbereiche sind 42% der Nutzer des Prämiegutscheins der 2. Förderperiode zum Zeitpunkt der Gutscheinaufnahme im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen tätig (Tab. 8.2.1.4-2).

Tabelle 8.2.1.4-2: Programmteilnehmer der Bildungsprämie nach Wirtschaftsbereichen (in %) (nach den 7 am stärksten besetzten Wirtschaftsbereichen)

Wirtschaftsbereiche	1. Förderphase	2. Förderphase	3. Förderphase
● Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	39	42	43
● Erziehung und Unterricht	11	11	11
● unternehmensbezogene Dienstleistungen	12	10	10
● sonstige Dienstleistungen	6	6	6
● Handel und Reparatur	6	6	5
● Kultur, Sport und Unterhaltung	3	4	4
● verarbeitende Gewerbe	6	4	4

Quelle: BIBB 2015, S. 371

Gefragt nach den Motiven und Zielen der Weiterbildung gaben 76,9 % der Programmteilnehmer an, dass die Weiterbildung die beruflichen Erkenntnisse ergänzen sollten. Insgesamt zeigt sich, dass die geförderte Weiterbildung des Programms „Bildungsprämie“ nicht vornehmlich dem Ziel des beruflichen Aufstieg dient, sondern vielmehr der Verbesserung der eigenen Berufsfähigkeiten, um die berufliche Existenz

abzusichern (Tab. 8.2.1.4-3).¹¹⁸⁷

Tabelle 8.2.1.4-3: Motive und Ziele der Weiterbildung der Programtteilnehmer der Bildungsprämie

Motive und Ziele der Weiterbildung	Teilnehmer (%)
● ergänzende Kenntnisse im Beruf	76,9
● Anpassung an neue Aufgaben	49,1
● Zertifikat/Prüfungsabschluss	37,2
● Sicherung des Arbeitsplatzes	35,3
● höhere Position oder Laufbahngruppe	15,2
● Vorbereitung auf Selbstständigkeit	14,5
● Vorbereitung auf Berufswechsel	13,4
● Einarbeitung	3,8

Mehrfachnennungen

Quelle: BIBB 2014, S. 363

8.2.1.5 Das BMAS-Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie)

In der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 wird das alte Programm „weiter bilden“ (s. u.) modifiziert. Mit dem neuen Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie) (Laufzeit: 2015-2020) fördert das BMAS mit Unterstützung des ESF Maßnahmen der Sozialpartner zur Verankerung systematischer Weiterbildung sowie zur Chancengleichheit in den Unternehmen, um Fachkräfte zu sichern. Nach der Förderrichtlinie¹¹⁸⁸ können folgende Maßnahmen gefördert werden:

- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen,
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU,
- Initiierung von Branchendialogen,
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen sowie
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewehlplänen (Nr. 2).

Antragberechtigt sind Tarifparteien, Sozialpartner und juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts sowie rechtsfähige Personengesellschaft mit Betriebsstät-

¹¹⁸⁷ Vgl. BIBB 2014, S. 362f.

¹¹⁸⁸ Vgl. Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie) des BMAS vom 08.04.2015, Bundesanzeiger Amtlicher Teil vom 24.04.2015, B1 und Förderdatenbank: <http://foerderdatenbank.de/> (01.06.2015) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Bund → (Förderbereich) Aus & Weiterbildung → (Förderprogramme) ESF-Bundesprogramm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie).

te in Deutschland (Nr. 3.1). Die Zuschüsse dauern höchstens bis zu drei Jahre (Nr. 4.3). Die Zuschusshöhe beträgt in der Regel 50 %, maximal 70 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben (Nr. 5.4). Diese Richtlinie gilt bis zum 31.12.2020 (Nr. 8).

„weiter bilden“ (Sozialpartnerrichtlinie) (2009-2014)

Mit dem Programm „weiter bilden“ sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmern unterstützt werden. Diese Richtlinie wurde vom BMAS gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund erarbeitet. Voraussetzung für eine Förderung ist das Vorliegen eines Qualifizierungstarifvertrages bzw. einer Vereinbarung zur Weiterbildung der jeweils zuständigen Sozialpartner.¹¹⁸⁹

Nach der Richtlinie können folgende Maßnahmen auf Initiative und unter Beteiligung der Sozialpartner gefördert werden:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung,
- berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben und
- Vorhaben, welche die beiden vorig genannten Maßnahmen kombinieren (Nr. 2).

Tarifvertrags- und Sozialpartner sowie Unternehmen sind nach Nr. 3.1 dieser Richtlinie antragsberechtigt. Sie können beispielsweise einen Bildungsträger mit der Beantragung und Organisation der Maßnahme beauftragen. Einzelpersonen sind nicht förderfähig (Nr. 3). Die maximale Zuschusshöhe beträgt 80 %, mindestens 20 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben sind von den Antragstellenden als Eigenmittel selbst aufzubringen (Nr. 5.3).¹¹⁹⁰

In ersten drei Jahren wurden 209 der 391 gestellten Projektanträge gefördert. Davon gehörten 65 % zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Unternehmen und 35 % zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Projekte weisen eine breite Branchenvielfalt auf: Insgesamt werden 43 Tarifverträge bedient. Um auch in Branchen ohne Tarifvertrag zur Qualifizierung im Rahmen dieser Richtlinie tätig werden zu können, wurden 69 Sozialpartnervereinbarungen neu abgeschlossen.¹¹⁹¹

In der Laufzeit (14.04.2009-31.12.2014) wurden insgesamt 166 Mio. € an ESF- und Bundesmitteln zur Verfügung gestellt. Die Förderung hat positive Ergebnisse. Bei einer Befragung von Beschäftigten geben 85 % der Teilnehmenden an, dass sie das Gelernte in der beruflichen Tätigkeit nutzen können. 70 % geben an, dass sich ihre persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Qualifizierung erhöht haben.¹¹⁹²

¹¹⁸⁹ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland (30.08.2013) → Programmübersicht → (BMAS) weiter bilden (Sozialpartnerrichtlinie); BMBF 2011a, S. 75; BMBF 2012, S. 81 und BMBF 2013a, S. 67.

¹¹⁹⁰ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland (30.08.2013) → Programmübersicht → (BMAS) weiter bilden (Sozialpartnerrichtlinie) → (Infos und Materialien zum Thema) Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (vom 26.03.2009).

¹¹⁹¹ Vgl. BMBF 2013a, S. 67.

¹¹⁹² Vgl. BMBF 2015a, S. 117f.

8.2.1.6 Das BMAS-Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“

Das ESF-Bundesprogramm „rückenwind“ (2015-2020) ist eine Überarbeitung des alten Programms (s. u.). Nach der Förderrichtlinie¹¹⁹³ werden Vorhaben zur integrierten und nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung in der Sozialwirtschaft gefördert, um den Fachkräftebedarf zu sichern (Nr. 1.1).

Gefördert werden können u. a.

- integrierte Vorhaben zur Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft (Nr. 2.1):
 - ◆ Personalentwicklung zur Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit u. a.
 - ✧ berufsbegleitende Qualifizierung, Beratung und Coaching
 - ✧ Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Beschäftigter
 - ✧ Einstiegs- und Anpassungsqualifizierungen
 - ◆ Organisationsentwicklung zur Verbesserung der Demografie-Festigkeit sozialwissenschaftlicher Unternehmen und
- Konzepte zum Gender Mainstreaming (Nr. 2.2).

Zuwendungsempfänger sind gemeinnützige Träger, die einem der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland angehören bzw. von diesen als Spitzenverbände vertreten werden, sowie sonstige freigemeinnützige Träger, die keinem der sechs Spitzenverbände angeschlossen sind (Nr. 3.1). Außerdem muss der Zuwendungsempfänger tarifgebunden sein und die üblichen Tarifregelungen sowie die branchenüblichen Mindestlöhne einhalten (Nr. 3.2). Die Förderung kann bis zu drei Jahren dauern (Nr. 4.5). Die Zuschusshöhe beträgt in der Regel 50 %, maximal 70 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben (Nr. 5.4). Diese Richtlinie gilt, wie die der Sozialpartnerrichtlinie, auch bis zum 31.12.2020 (Nr. 8).

¹¹⁹³ Vgl. Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ des BMAS vom 08.04.2015, Bundesanzeiger Amtlicher Teil vom 24.04.2015, B2 und Förderdatenbank (01.06.2015) → ... → (Förderprogramme) ESF-Bundesprogramm „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“.

rückenwind – für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft (2009-2014)

Das Programm wurde vom BMAS gemeinsam mit der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege“ entwickelt. In der Laufzeit (13.03.2009-31.12.2013¹¹⁹⁴) ist das Programm mit 60 Mio. € aus ESF- und Bundes-Mitteln ausgestattet. In diesem Programm werden nachhaltige Strategien für die Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft entwickelt und Konzepte erprobt, um die Qualität der sozialen Dienstleistungen sicherzustellen.¹¹⁹⁵

Gefördert werden können Vorhaben zur Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft u. a. in folgenden Bereichen:

- berufsbegleitende Qualifizierung, Beratung und Coaching zur Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Fach- und Führungskräfte,
- Entwicklung von Konzepten zur Einführung gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Sozialwirtschaft und
- gezielte Konzepte zur Sicherung und Gewinnung von qualifiziertem Fach- und Führungskräftenachwuchs in der Sozialwirtschaft (Nr. 2.1).

Zuwendungsempfänger können in der Regel alle freigemeinnützigen Träger sein. Einzelpersonen sind nicht förderfähig (Nr. 3.1). Die maximale Zuschusshöhe beträgt 75 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben, den Rest trägt der Antragsteller durch Eigen- bzw. Drittmittel (Nr. 5.4).¹¹⁹⁶

¹¹⁹⁴ Die Finanzierung des Programms läuft noch bis Ende 2014 (vgl. BMBF 2015a, S. 119).

¹¹⁹⁵ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland (30.08.2013) → Programmübersicht → (BMAS) rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft; BMBF 2011a, S. 75; BMBF 2012, S. 83f. und BMBF 2013a, S. 69. Nach sechs Förderrunden haben bereits 133 Projekte gestartet (vgl. BMBF 2013a, S. 69).

¹¹⁹⁶ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland (30.08.2013) → Programmübersicht → (BMAS) rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft → (Infos und Materialien zum Thema) Richtlinie zur Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft.

8.2.2 Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert zum einen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Zum anderen finanziert sie die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten nach dem SGB III (Arbeitsförderung) und seit 2005 auch nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende). Neben der beruflichen Weiterbildung fördert die BA auch Institutionen, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen und die ESF-Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit (Tab. 8.2.2-1).¹¹⁹⁷

Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der BA erfolgt aus dem gesamten Etat der BA.¹¹⁹⁸ Als Selbstverwaltungskörperschaft im Rahmen der sozialen Sicherung finanziert sich die BA überwiegend aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, die seit dem 01.01.2011 3,0 %¹¹⁹⁹ des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens (§ 341 Abs. 2 SGB III) betragen und je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen werden.¹²⁰⁰ Bei einem Finanzierungsdefizit der BA hat der Bund die Absicherungspflicht, das Defizit aus Steuermitteln über zinslose Darlehen zu decken (§ 364 Abs. 1 SGB III).¹²⁰¹ Dazu kommen in kleinerem Umfang der Europäische Fonds und sonstige Einnahmen.¹²⁰²

¹¹⁹⁷ Vgl. BIBB 2014, S. 337; BIBB 2015, S. 362 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 108. Mit dem Inkrafttreten des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I-Gesetz)“ und Einführung vom Bildungsgutschein vom 01.01.2003 unterliegt der Bereich der durch SGB III geförderten Weiterbildung starken Strukturverschiebungen. Mit der Einführung des Sozialgesetzbuches II (Hartz IV-Gesetz) werden Langzeitarbeitslose aus der Weiterbildungsförderung nach dem SGB III weitgehend ausgeschlossen, da sich die Vergabe der Bildungsgutscheine in erster Linie an der individuellen Eingliederungswahrscheinlichkeit orientiert (vgl. Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 23f.).

¹¹⁹⁸ Vgl. Pirzer 2000, S. 82.

¹¹⁹⁹ Vgl. Artikel 12 „Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland“ (StabSiG) vom 02.03.2009 BGBl. I S. 416 (Nr. 11): <http://www.buzer.de/gesetz/B650/a160125.htm> (19.11.2013).

¹²⁰⁰ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002.

¹²⁰¹ Die Darlehen müssen sobald und soweit zurückgezahlt werden, wie am Ende eines Tages die Einnahmen der BA ihre Ausgaben übersteigen (§ 364 Abs. 2 SGB III). Kann die BA die Darlehen bis zum Schluss des Haushaltsjahres nicht zurückzahlen, kann die Rückzahlung bis zum Schluss des folgenden Haushaltsjahres gestundet werden (§ 365 SGB III).

¹²⁰² Vgl. Hummelsheim/Weiß 2010, S. 241 und Pirzer 2000, S. 82 u. 184.

Tabelle 8.2.2-1: Aufwendungen der Bundesagentur für Arbeit für die Weiterbildung (in Mrd. €)

	2001 ¹	2006 ¹	2007 ²	2008 ²	2009 ³	2010 ¹	2011 ¹	2012 ⁴	2013 ⁵	Ausbildung ⁶
● berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte										
◆ für Weiterbildungsmaßnahmen	k. A.	0,272	0,179	0,163	0,169	0,179	0,179	0,179	0,186	
◆ nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k. A.	1,690	1,690	1,822	1,892	1,871	1,806	1,747	1,716	x
● beruflichen Weiterbildung ⁷	k. A.	0,527	0,619	0,788	1,262	0,958	0,824	0,674	0,857	
● Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung	k. A.	0,714	0,748	0,739	1,136	0,962	0,877	0,771	0,935	
● Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k. A.	0,014	0,029	0,088	0,182	0,106	0,073	0,066	0,077	
● Förderung von Jugendwohnheimen ⁸	0,044	0,004	0,002	0,000	-	-	-	-	0,001	x
● Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer- Kurzarbeitergeld ⁹	-	-	-	0,037	0,036	0,043	0,011	0,004	0,003	

^{1/2/3/4} Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr; ⁵ Haushaltsansätze (vgl. BIBB 2014, S. 354).

⁵ Die Daten über die Ausgaben der Bundesagentur vom Jahr 2014 werden – nicht wie die der Bundesministerien, Länder, Gemeinde und Zweckverbände (s. Tabelle 8.2.1-1) – nicht gezeigt, weil die Daten vom Jahr 2010/2011/2012/2013/2014 im Datenreport 2015 (s. BIBB 2015, S. 363) mit den vom Jahr 2006/2010/2011/2012/2013 in den Reporten voriger Jahre (s. BIBB 2012, S. 352, BIBB 2013, S. 359 und BIBB 2014, S. 354) identisch sind. Das heißt, es ist offensichtlich, dass die Daten nicht erneut werden.

⁶ Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit einem Kreuz gekennzeichnet.

⁷ Entspricht der Position „Weiterbildungskosten“ im Datenreport 2012 (BIBB 2012). Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

⁸ Die Institutionelle Förderung im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurde 2009 abgeschafft.¹²⁰³ Seit April 2012 können jedoch wieder Leistungen für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen erbracht werden.

⁹ Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer, die keine berufliche Ausbildung vorweisen können oder seit mindestens 4 Jahren anstatt der gelernten Tätigkeit einer anderen an- oder ungelernen Tätigkeit nachgehen.

Quelle: ¹ BIBB 2012, S. 352, BIBB 2013, S. 359 und BIBB 2014, S. 354; ² BIBB 2012, S. 352; ³ BIBB 2012, S. 352 und BIBB 2013, S. 359; ⁴ BIBB 2013, S. 359 und BIBB 2014, S. 354; ⁵ BIBB 2014, S. 354

¹²⁰³ Die institutionelle Förderung beinhaltete z. B. Zuschüsse für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen sowie Zuschüsse für die Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der beruflichen Rehabilitation (vgl. BIBB 2012, S. 352). Durch das am 01.01.2009 in Kraft tretende „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ fiel die institutionelle Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach den §§ 248-251 SGB III weg, weil sie keine praktische arbeitsmarktpolitische Bedeutung mehr hat. Aber die institutionelle Förderung für Träger von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation bleibt weiterhin nach wie vor gesichert (vgl. Pohl 2008a, S. 9).

8.2.2.1 SGB II- und SGB III-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III¹²⁰⁴ und nach dem SGB II ist ein wesentliches Element der aktiven Arbeitsförderung. Es soll die Chancen des Einzelnen am Arbeitsmarkt und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern.¹²⁰⁵ Im Jahr 2013 gab es insgesamt 336.913 Eintritte im Bereich beruflicher Weiterbildung. Davon entfielen 318.436 Zugänge bzw. 94,5 % der Eintritte auf die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen: 172.625 (54,2 %) auf den Rechtskreis SGB III und 145.811 (45,8 %) auf den SGB II (Tab. 8.2.2.1-1).¹²⁰⁶

Tabelle 8.2.2.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2013

berufliche Weiterbildung 2013	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt*	SGB III	SGB II
insgesamt	155.481	87.677	67.804	336.913 (100,0 %)	187.806	149.107
● Förderung der beruflichen Weiterbildung	140.311	75.050	65.261	318.436 (94,5 %)	172.625	145.811
● allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	7.326	4.849	2.476	8.013 (2,4 %)	4.825	3.188
● Arbeitsentgeltzuschuss zur berufl. WB Beschäftigter	7.463	7.396	67	7.489 (2,2 %)	7.381	108
● ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit	381	381	-	2.975 (0,9 %)	2.975	-

* Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: BA 2014b, S. 128 (Tab. IV.F.1a); BIBB 2015, S. 347

Tabelle 8.2.2.1-2a zeigt die Zugänge und den durchschnittlichen Jahresbestand in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III und dem SGB II in den Jahren 2000 bis 2013. Ab 2001 reduzierten sich die Förderfälle bzw. geförderten Personen; bis zum Jahr 2005 erreichten sie ihren Tiefpunkt. Ab 2006 nahmen sie stark zu und erreichten 2009 ihren Höhepunkt. Ab dem Jahr 2010 gingen sie wieder zurück. Im Jahr 2013 erhöhte sich die Förderung mit 318.436 Zugängen gegenüber dem Jahr 2012 um 6,3 %; der Anteil der Frauen betrug 45,7 % (Tab. 8.2.2.1-2b).

¹²⁰⁴ Zu dieser Förderung zählen die Kosten der Weiterbildung (Lehrgangskosten, Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung), Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung (vgl. SGB III §§ 81-87; BIBB 2013, S. 357 u. 360 und BIBB 2015, S. 362). Ob die Weiterbildungskosten übernommen werden und ein Unterhaltsgeld gewährt wird, hängt von den vorhandenen finanziellen Mitteln der BA ab (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 108).

¹²⁰⁵ Vgl. BIBB 2013, S. 343 und BIBB 2015, S. 347f.

¹²⁰⁶ In der Förderstatistik der BA werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen gezählt. Eine Person, die in einem Zeitraum oder zu einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt (vgl. BIBB 2015, S. 347).

Tabelle 8.2.2.1-2a: Zugänge und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II (ab 2005) 2000-2013

Bezugsjahre	2000 ¹	2001 ¹	2002 ¹	2003 ¹	2004 ¹	2005 ²	2006 ²
Zugänge/Eintritte	522.939	441.907	454.699	254.718	185.014	131.521	264.343
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)		- 15,5	+ 2,9	- 44,0	- 27,4	- 28,9	+ 101,0
Jahresdurchschnittsbestand	342.670	352.443	339.918	259.922	184.418	114.350	124.800
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)		+ 2,9	- 3,6	- 23,5	- 29,0	- 38,0	+ 9,1
Bezugsjahre	2007 ²	2008 ²	2009 ²	2010 ²	2011 ²	2012 ³	2013 ⁴
Zugänge/Eintritte	364.894	462.532	618.436	486.795	304.991	299.652	318.436
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)	+ 38,0	+ 26,8	+ 33,7	- 21,3	- 37,3	- 1,8	+ 6,3
Jahresdurchschnittsbestand	131.714	154.088	198.104	188.782	161.575	132.926	140.311
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)	+ 5,5	+ 17,0	+ 28,5	- 4,7	- 14,4	- 17,7	+ 5,6

%; Die Veränderungsrate wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ¹ BA 2005, S. 106 (Tab. II.E.1); ² BIBB 2013, S. 345; ³ BIBB 2014, S. 337; ⁴ BA 2014b, S. 128

Tabelle 8.2.2.1-2b: Eintritte in FbW (Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II) nach ausgewählten Merkmalen 2009-2013 (in %)

Bezugsjahre	2009	2010	2011	2012	2013
● Frauenanteil	41,1	42,3	45,3	46,3	45,7
● Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	7,3	10,7	11,4	13,2	15,7
● Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	30,5	30,7	33,2	35,4	34,0
● Anteil von unter 25-Jährigern	12,0	10,1	10,6	9,7	8,7
● Anteil von Ausländern	11,0	10,8	12,3	13,7	13,5
● Anteil von Langzeitarbeitslosen	7,8	11,4	12,7	12,6	12,5

Quelle: BIBB 2015, S. 349

Hinsichtlich der Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung ausschließlich nach dem SGB III ist es auffällig, dass die Zugänge bzw. der Jahresdurchschnittsbestand der Tab. 8.2.2.1-3 ähnliche Entwicklungslinien haben wie die der Tabelle 8.2.2.1-2a.

Tabelle 8.2.2.1-3: Zugänge und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III 2000-2013

Bezugsjahre	2000 ¹	2001 ¹	2002 ¹	2003 ¹	2004 ¹	2005 ²	2006 ³
Zugänge/Eintritte	522.939	441.907	454.699	254.718	185.014	66.417	144.391
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)		- 15,5	+ 2,9	- 44,0	- 27,4	- 64,1	+ 117,4
Jahresdurchschnittsbestand	342.670	352.443	339.918	259.922	184.418	95.706	72.070
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)		+ 2,9	- 3,6	- 23,5	- 29,0	- 48,1	- 24,7
Bezugsjahre	2007 ⁴	2008 ⁵	2009 ⁶	2010 ⁷	2011 ⁸	2012 ⁹	2013 ¹⁰
Zugänge/Eintritte	201.409	260.027	387.094	267.557	148.165	134.024	172.625
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)	+ 39,5	+ 29,1	+ 48,9	- 30,9	- 44,6	- 9,5	+ 28,8
Jahresdurchschnittsbestand	64.765	81.794	105.802	96.890	88.627	64.783	75.050
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)	- 10,1	+ 26,3	+ 29,4	- 8,4	- 8,5	- 26,9	+ 15,8

%; Die Veränderungsrate wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ¹ BA 2005, S. 106; ² BA 2006, S. 127; ³ BA 2007, S. 147; ⁴ BA 2008a, S. 155; ⁵ BA 2009a, S. 157; ⁶ BA 2010a, S. 119; ⁷ BA 2011a, S. 116; ⁸ BA 2012a, S. 120; ⁹ BA 2013c, S. 120; ¹⁰ BA 2014b, S. 128

Die Förderung der BA für Fortbildung, Umschulung, Einarbeitung sowie Sprachförderung von Aussiedlern erreichte 1992 einen Höchststand von 19,02 Mrd. DM (entsprechend über 10 Mrd. €)¹²⁰⁷ (Tab. 8.2.2.1-4). Die Weiterbildungsausgaben nach dem SGB III von 2001 bis 2006 wurden „durch Umsteuerung des Mitteleinsatzes im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktprogramme^{1208c}“ kontinuierlich reduziert. Seit 2007 steigen sie wieder langsam an. Im Jahr 2009¹²⁰⁹ erreichten sie einen Höhepunkt; danach steigen sie bis 2012 wieder ab. 2014 betragen die ausgegebenen Mittel im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung 2,10 Mrd. €. Davon entfielen rund 968,50 Mio. € auf die Weiterbildungskosten und 1,08 Mrd. € auf die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung.¹²¹⁰

Tabelle 8.2.2.1-4: Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für die nach SGB III-geförderte berufliche Weiterbildung 1979-2014 (in Mrd. DM bzw. ab 2000 in Mrd. €)

1979	1,90	1985	3,46	1991	11,85	1997	12,60	2003	5,26	2009⁴	2,297
1980	2,48	1986	4,46	1992	19,02	1998	12,50	2004	3,80	2010⁵	1,92
1981	3,30	1987	5,66	1993	17,64	1999	12,79	2005¹	2,30	2011⁶	1,70
1982	3,35	1988	5,95	1994	13,48	2000	6,80	2006²	1,32	2012⁷	1,44
1983	3,06	1989	5,42	1995	14,82	2001	6,98	2007²	1,38	2013⁸	1,79
1984	3,19	1990	6,51	1996	15,60	2002	6,70	2008³	1,53	2014⁹	2,10

Quelle: Faulstich/Trumann 2009, (2.0) S. 16 (1979-2004); ¹ Kainz/Tippelt 2010, S. 230; ² BA 2008b, S. 52; ³ BA 2009b, S. 42; ⁴ BA 2010b, S. 47; ⁵ BA 2011b, S. 28; ⁶ BA 2012b, S. 33; ⁷ BA 2013a, S. 32; ⁸ BA 2014a, S. 32; ⁹ BA 2015a, S. 30

8.2.2.2 Programm WeGebAU (Förderung der Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)

Die Weiterbildungsaufwendungen der Bundesagentur für Arbeit enthalten auch die Ausgaben des Sonderprogramms WeGebAU und die weiterbildungsbezogenen Ausgabenteile des Integrationsfortschrittsprogramms für Betreuungskunden (siehe Tab. 8.2.2-1). Das Sonderprogramm WeGebAU wurde 2006 eingeführt. Die ursprünglich

¹²⁰⁷ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 16.

¹²⁰⁸ Vgl. BIBB 2013, S. 344. Das heißt, die Effizienz des Mitteleinsatzes für die SGB-geförderten Weiterbildungen sollte erhöht werden. Durch die Hartz-Gesetze – Hartz I trat am 01.01.2003 in Kraft – stieß die BA eine neue Förderlogik an, die auf eine kostengünstige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zielt: Die Geschäftsprozesse werden optimiert, die Wirtschaftlichkeit der Förderung von beruflicher Weiterbildung wird nun an einem möglichst geringen Mitteleinsatz ausgerichtet und die Wirkung wird an der prognostizierten Verbleibsquote von 70 % im ersten Arbeitsmarkt gemessen. Die Fokussierung auf die schnelle Vermittlung führt dazu, dass die berufliche Weiterbildung als Kernaufgabe der BA in den Hintergrund gedrängt wird (v. Jaich 2010, S. 158f. und BMAS 2006, S. XIIIf.).

¹²⁰⁹ Die wirtschaftliche Situation im Jahr 2009 war schlecht. Der Ausgabenanstieg bzw. die Eintrittszunahme (Tab. 8.2.2.1-3) ergab sich möglicherweise auch aufgrund des von der Wirtschaftskrise ausgelösten höheren Bedarfs (vgl. Jaich 2010, S. 159).

¹²¹⁰ Vgl. BA 2015a, S. 30.

bis 31.12.2014 befristete Regelung ist bis Ende 2019 verlängert worden.¹²¹¹ Das Programm „WeGebAU“ richtet sich an geringqualifizierte Beschäftigte (§ 81 Abs. 2 SGB III) und Beschäftigte in KMU (§§ 82 u. 131a SGB III).¹²¹² Es bietet zwei finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten – sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber.

(1) Arbeitnehmer: Zuschüsse zu Weiterbildungskosten

Geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte (ab dem 45. Lebensjahr) in KMU (mit weniger als 250 Beschäftigten) können bei beruflicher Weiterbildung durch die Übernahme der Lehrgangskosten und eines Zuschusses zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die geregelten Voraussetzungen erfüllt werden. Die Arbeitnehmer erhalten nach einer Beratung von den Agenturen für Arbeit bzw. den Jobcentern einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter Weiterbildungsangeboten wählen, die für die Förderung zugelassen sind und die die vereinbarten Qualifizierungsziele einlösen können.¹²¹³

(2) Arbeitgeber: Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss

Der Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) steht ausschließlich für Geringqualifizierte zur Verfügung. Für die Qualifizierung ungelernter oder gering qualifizierter Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Zuschüsse können bis zur Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden pauschalisierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Die Höhe des AEZ kann für Zeiten ohne Arbeitsleistung bis zu 100 % betragen. Bei der Höhe des AEZ können auch zusätzliche weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten berücksichtigt werden, z. B. die wegen der Lage des Unterrichtsortes entstehenden Fahrzeiten. Die Förderung beschränkt sich nicht auf zum anerkannten Berufsabschluss führende Weiterbildungen. Auch solche Personen, die nur eine Teilqualifikation mit einer Dauer von über 4 Wochen erwerben, können gefördert

¹²¹¹ Vgl. BMBF 2015a, S. 116.

¹²¹² Vgl. BA (12.09.2013) → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → Geschäftsanweisungen (Stand: April 2013) zur Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (Programm WeGebAU), S. 4 und BIBB 2015, S. 349.

¹²¹³ Vgl. BIBB 2014, S. 340f. u. BA (12.09.2013) → .. → Geschäftsanweisungen (Stand: April 2013) zur Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (Programm WeGebAU), S. 6f.

werden.¹²¹⁴

Von 2010 bis 2011 sind die Zugänge in das Programm WeGebAU von 102.450 auf 29.029 gesunken, ein Rückgang um ca. 70 %. Es handelte sich insbesondere um den Wegfall der Fördergrundlage für qualifizierte Beschäftigte, auf die im Jahr 2010 fast zwei Drittel der Zugänge entfielen.¹²¹⁵ Im Jahr 2012 war die Zahl der Zugänge weiterhin zurückgegangen und lag bei 18.404 Förderungen. Im Jahr 2013 nahm die Zahl der Zugänge (Tab. 8.2.2.2-1). Im Jahr 2014 erfolgten 21.700 Förderungen im Programm WeGebAU (Frauenanteil: 55 %). Davon erhielten Unternehmen für 7.940 Arbeitnehmern (Frauenanteil: 62 %) einen Arbeitsentgeltzuschuss. Für WeGebAU hat BA 150,3 Mio. € aufgewendet.¹²¹⁶

¹²¹⁴ Vgl. BIBB 2014, S. 341, BIBB 2015, S. 349 und BA (12.09.2013) → .. → Geschäftsanweisungen (Stand: April 2013) zur Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (Programm WeGebAU), S. 5f.

¹²¹⁵ Vgl. BIBB 2013, S. 347 und BIBB 2014, S. 341. Nach den Untersuchungen des IAB (Lott/Spitznagel 2010) wurden die WeGebAU-Mittel vor allem von Betrieben mit gemischten Qualifikationsgruppen beantragt (vgl. BIBB 2011, S. 349).

¹²¹⁶ Vgl. BA 2015a, S. 31.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tabelle 8.2.2.2-1: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugänge und Bestand 2007-2013¹²¹⁷

	2007 ¹	2008 ¹	2009 ¹	2010 ¹	2011 ¹	2012 ²	2013 ³
● Zugänge							
◆ Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	14.573	33.397	65.311	87.641	21.823	12.012	12.022
◆ Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)	14.527	28.571	36.579	14.809	7.206	6.392	7.162
insgesamt ⁴	29.100	61.968	101.890	102.450	29.029	18.404	19.184
Veränderung gegenüber Vorjahr (%) ⁴		+ 112,9	+ 64,4	+ 0,5	- 71,7	- 36,6	+ 4,2
● Bestand							
◆ Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	1.960	8.787	17.347	29.272	27.107	9.670	9.743
◆ Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)	2.178	7.544	11.730	8.108	6.658	6.121	7.026
insgesamt ⁴	4.138	16.331	29.077	37.380	33.765	15.791	16.769
Veränderung gegenüber Vorjahr (%) ⁴		+ 294,6	+ 78,0	+ 28,6	- 9,7	- 53,2	+ 6,2
● Gesamtvolumen der Förderungen (Mio. €)	-	167	332,3	274	206	115,34 ⁵	124,87 ⁶

⁴ Die Prozentsätze und die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ¹ BIBB 2013, S. 346; ² BIBB 2014, S. 340; ³ BIBB 2015, S. 350; ⁵ BA 2013a, S. 33; ⁶ BA 2014a, S. 34

¹²¹⁷ Wird die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bis zum 31.03.2012* sowohl mit der Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 77ff. SGB III als auch mit der Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber nach § 235c SGB III gefördert, wird sie hier je Förderung und damit doppelt ausgewiesen (vgl. BIBB 2014, S. 340). * In der durch Artikel 2 G. v. 20.12.2011 BGBl. I S. 2854 geänderten und ab dem 01.04.2012 geltenden Fassung des SGB III wurde § 235c aufgehoben; die Förderung der beruflichen Weiterbildung wird seither u. a. in den §§ 81-87 geregelt.

8.2.2.3 Förderung von Qualifizierung während der Kurzarbeit

An Qualifizierungsmaßnahmen können Beschäftigte, die sich in Kurzarbeit befinden, teilnehmen. Im Jahr 2012 gab es zwei Fördermöglichkeiten, und zwar das Programm „Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (FbW während KuG)“ für Geringqualifizierte und die ESF-finanzierte Qualifizierung für Bezieher von Kurzarbeitergeld.¹²¹⁸

(1) Programm „FbW während KuG“ für Geringqualifizierte

Im Programm „FbW während KuG“ wurden seit 2009 die Weiterbildungskosten von gering qualifizierten Beziehern von Kurzarbeitergeld nach den §§ 81 ff. SGB III (bis zum 31.03.2012: §§ 77 ff.) gefördert. Das Programm ist im Jahr 2012 angelaufen. Seit dem 01.04.2012 kann die berufliche Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter während des Kurzarbeitergeldbezugs auf Grundlage des § 81 Abs. 2 SGB III gefördert werden.¹²¹⁹

(2) ESF-finanzierte Qualifizierung für Bezieher von Kurzarbeitergeld

Im Rahmen des ESF-BA-Programms kann die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmern, die sich in Kurzarbeit befinden, gefördert werden. Seit 01.01.2009 werden neben den Beziehern von Transferkurzarbeitergeld auch die von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld in das Programm einbezogen. Ursprünglich befristete die Förderung bis zum 31.03.2011; sie wurde um ein Jahr verlängert. Grundsätzlich können nur Maßnahmen gefördert, die nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen sind.¹²²⁰ Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und dem förderungsfähigen Personenkreis.¹²²¹ Tabelle 8.2.2.3-1 zeigt die Eintritte zur geförderten Qualifizierung während der Kurzarbeit. Im Jahr 2011 waren sie, wie die Eintritte in Kurzarbeit, sehr stark zurückgegangen¹²²². Dieser Trend setzte sich 2012 fort. 2013 wurden 2.900 (2.975*) Qualifizierungen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aus 3,23 Mio. € der ESF-Mittel gefördert.¹²²³

¹²¹⁸ Vgl. BIBB 2014, S. 341.

¹²¹⁹ Vgl. BIBB 2014, S. 341.

¹²²⁰ Vor dem 06.04.2012 wurden sie nach der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV) geregelt.

¹²²¹ Vgl. BIBB 2011, S. 349; BIBB 2013, S. 347 und BIBB 2014, S. 341.

¹²²² Vgl. BIBB 2013, S. 348.

¹²²³ Vgl. BA 2014a, S. 34. * siehe Tabelle 8.2.2.1-1 und BA 2014b, S. 128 (Tabelle IV.F. 1a).

Tabelle 8.2.2.3-1: Zugänge zu FbW- und ESF-geförderter Qualifizierung während der Kurzarbeit 2009-2013

Bezugsjahre	2009 ¹	2010 ¹	2011 ¹	2012 ¹	2013 ²
insgesamt	147.871	71.595	9.503	4.296	2.975
● Förderung der beruflichen Weiterbildung	24.612	5.614	982	22	-
● ESF-geförderte Qualifizierung (gesamt)	123.259	65.981	8.251	4.274	2.975
◆ während des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld	11.028	12.914	3.632	2.646	-
◆ während des Bezuges von konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld	112.231	53.069	4.889	1.628	-

Quelle: ¹ BIBB 2014, S. 342; ² BA 2014b, S. 128 (Tabelle IV.F. 1a)

8.2.2.4 Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

2010 führte die BA die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) ein. Mit der IFlaS soll einerseits der in einzelnen Bereichen und Regionen erkennbare Strukturwandel durch geeignete Qualifizierung unterstützt werden. Andererseits sollte den arbeitslosen Geringqualifizierten die Möglichkeiten gegeben werden, anerkannte Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen zu erwerben.¹²²⁴ Im Jahr 2012 entfielen 15.447 bzw. 51 % der 30.297 Zugänge auf abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen; 2013 betrug der Jahresdurchschnittsbestand rd. 33.000 Personen, davon haben rd. 26.000 an beruflichen Weiterbildungen mit Abschluss teilgenommen (Tab. 8.2.2.4-1). 2014 ermöglichte IFlaS 30.500 Personen aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen; dafür wurden 334,0 Mio. € aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung eingesetzt.¹²²⁵

Tabelle 8.2.2.4-1: Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

Bezugsjahre	2010 ¹	2011 ¹	2012 ¹	2013 ²
● Zugänge				
◆ FbW berufliche Weiterbildung mit Abschluss	21.446	12.943	15.447	k. A.
◆ FbW sonstige berufliche Weiterbildung	14.574	8.819	14.850	k. A.
insgesamt	36.020	21.762	30.297	k. A.
● Jahresdurchschnittsbestand				
◆ FbW berufliche Weiterbildung mit Abschluss	9.594	22.505	23.495	26.000
◆ FbW sonstige berufliche Weiterbildung	4.516	5.265	6.239	k. A.
insgesamt	14.110	27.770*	29.734*	33.000

* Die Zahlen wurden von der Verfasserin modifiziert.

Quelle: ¹ BIBB 2014, S. 342; ² BIBB 2015, S. 350

¹²²⁴ Vgl. BIBB 2014, S. 342; BMBF 2015a, S. 116f.

¹²²⁵ Vgl. BA 2015a, S. 31.

8.2.3 Aufwendungen der Betriebe

Die Rechtsgrundlage der Weiterbildungsfinanzierung der gewinnorientierten, privatwirtschaftlichen Unternehmen geht vom Prinzip der Freiwilligkeit aus. Danach entscheiden die Betriebe unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften autonom über u. a. Kostenvolumina, Zielgruppen und Zeitpunkt der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.¹²²⁶

Der finanzielle Aufwand der Betriebe ist ein bedeutsamer Indikator bei der Analyse der betrieblichen Weiterbildung. Die betriebliche Weiterbildung kann entweder ausschließlich vom einzelnen Betrieb oder von mehreren Finanziers – z. B. neben den Betrieben auch dem Europäischen Sozialfonds, den Weiterbildungsteilnehmern oder dem Staat – finanziert wird. Die einzelbetriebliche Finanzierung ist eine Vorfinanzierung, weil die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen über die steuerliche Anerkennung nach § 4 Abs. 4 EStG abzugsfähige Betriebsausgaben sind.¹²²⁷

Die Unternehmen wenden für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter erhebliche Mittel auf. Wie in vielen Erhebungen/Studien gezeigt wird, tragen sie den höchsten Anteil an der Gesamtsumme der Weiterbildungskosten.¹²²⁸ Aber die Kostenerfassung und -abgrenzung in den Betrieben ist besonders schwierig, weil neben den direkten Kosten, den Personal- und Sachkosten für inner- und außerbetriebliche Weiterbildung, auch indirekte Kosten durch den Arbeitszeitausfall der Teilnehmer entstehen. Zudem ist die Erfassung des Weiterbildungsanteils im Bereich des nicht formalen Lernens, u. a. des arbeitsplatznahen Lernens, auch problematisch.¹²²⁹ Deshalb gehen die entstehenden Kosten nicht in die übliche Ermittlung der Gesamtkosten ein.¹²³⁰

In Deutschland sind die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen nicht über amtliche Statistiken, sondern über repräsentative Befragungen erfasst.¹²³¹ Es gibt nur wenige empirische Daten über die Investitionen bzw. Aufwendungen der Unternehmen

¹²²⁶ Vgl. Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 238.

¹²²⁷ Vgl. Einkommensteuergesetz: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/estg/gesamt.pdf> (26.05.2015); Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 98 u. 112f. und Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 238.

¹²²⁸ Die Zuverlässigkeit der Angaben von betrieblichen Weiterbildungsausgaben ist umstritten, da nur wenige Betriebe eine regelrechte Kostenrechnung für ihre Weiterbildungsaktivitäten haben und ein Großteil der Angaben auf Schätzungen beruht. Unstrittig ist, dass die Ausgaben der Wirtschaft für Weiterbildung die Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden übersteigen, allerdings werden bei ihnen auch weit mehr Kostenarten berücksichtigt (vgl. Nuissl/Pehl 2000, S. 27).

¹²²⁹ Seit einiger Zeit stagniert die betrieblich finanzierte Weiterbildung auf hohem Niveau und konzentriert sich sehr stark auf nicht formales Lernen (vgl. Hummelsheim 2010, S. 119).

¹²³⁰ Vgl. Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1994, S. 735.

¹²³¹ Vgl. Hummelsheim/Weiß 2010, S. 238.

für die Mitarbeiterweiterbildung. Im Folgenden werden zwei von ihnen dargestellt, und zwar die Daten, die durch IW- und CVTS-Erhebungen ermittelt werden.

(1) IW-Weiterbildungserhebungen

Bei den IW-Erhebungen umfassen die Weiterbildungsausgaben die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen¹²³² und für Weiterbildungspersonal sowie sonstige Kosten. Bei der Erfassung der betrieblichen Weiterbildungskosten wird zwischen direkten und indirekten Kosten unterschieden. Die direkten Kosten umfassen die Personal- und Sachkosten für die interne Weiterbildung sowie die Kosten für die externe Weiterbildung der Mitarbeiter, z. B. Honorare, Lehrgangsgebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, Medien und Lernmaterialien sowie Mieten. Die indirekten Kosten hingegen bestehen aus den Kosten der Lohn- und Gehaltsfortzahlung für die Mitarbeiter während der Weiterbildung.

(A) Aufwendungen der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung

Tab. 8.2.3-1 zeigt die Aufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung und die gesamten Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter. Die Zahl von 2,1 Mrd. DM (1971/72) ergab sich aus der Erhebung der Sachverständigenkommission; die weiteren Zahlen wurden vom Institut der deutschen Wirtschaft vorgelegt. Obwohl den einzelnen Erhebungen unterschiedliche Ansätze zugrunde liegen, zeigen sie eine Aufwärtsentwicklung bis zum Jahr 1992 mit 36,5 Mrd. DM, dann eine leichte Abwärtsentwicklung bis zum Jahr 2001. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungs- und Hochrechnungsmethoden sind die Daten für 2004 nicht unmittelbar mit den vorherigen vergleichbar. Die große Zunahme der Aufwendungen vom Bezugsjahr 2004 sei zum Großteil auf den Anstieg der indirekten Kosten (um 47 % gegenüber 2001) zurückzuführen. Der größere Anteil von kleineren Betrieben in der Stichprobe sei dafür ursächlich.¹²³³ Die Aufwendungen vom Jahr 2007, 2010 und 2013 stiegen weiter. Für das Jahr 2013 haben die Unternehmen 33,5 Mrd. € für die betriebliche Weiterbildung aufgewandt.

¹²³² Die Weiterbildungsmaßnahmen in den IW-Studien umfassen die formellen und informellen Maßnahmen, weil den Studien ein erweiterter Weiterbildungsbegriff zugrunde gelegt ist.

¹²³³ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 12f.

Tabelle 8.2.3-1: Aufwendungen der privaten Unternehmen für Weiterbildung und die gesamten Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter

Bezugsjahre	Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung		Gesamtkosten je Mitarbeiter
	Aufwendungen ¹	Quelle	
1971/72	2,1 Mrd. DM	Sachverständigenkommission	80 DM ²
1980	8,0 Mrd. DM	Falk	459 DM ²
1985	14,7 Mrd. DM	Malcher	-
1987	26,7 Mrd. DM	Weiss	-
1992 (I.)	36,5 Mrd. DM	Weiss	1.480 DM ² /964 € ³
1995 (II.)	33,9 Mrd. DM	Weiss	1.679 DM ² /838 € ³
1998 (III.)	34,3 Mrd. DM	Weiss	2.207 DM ² /1.127 € ³
2001 (IV.)	16,9 Mrd. €	Weiss	865 € ³
2004 (V.)	26,8 Mrd. €	Werner	1.069 € ³
2007 (VI.)	27,0 Mrd. €	Lenske/Werner	1.053 € ³
2010 (VII)	28,6 (28,9 ⁴) Mrd. €	Seyda/Werner	1.035 € ³
2013 (VIII)	33,5 Mrd. €	Seyda/Werner	1.132 € ³

⁴ unter Berücksichtigung der Revision (vgl. Seyda/Werner 2014, S. 7f.)

Quelle: ¹Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 12 (1971/72-2010), Seyda/Werner 2014, S. 1 (2013);

²Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 14;

³Seyda/Werner 2014, S. 7 (Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet)

(B) Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter (ohne Auszubildende)

Nimmt man die Kosten pro Beschäftigten als Maßstab, so betragen sie Anfang der 1970er Jahre rund 80 DM. Im Bezugsjahr 1980 war dieser Wert bereits auf 459 DM und 1992 auf 1.480 DM angestiegen (Tab. 8.2.3-1). Danach schwankten die Kosten pro Mitarbeiter. Neben den unterschiedlichen Untersuchungsmethoden weist dieser schwankende Verlauf offensichtlich darauf hin, dass die betriebliche Weiterbildungsfinanzierung durch die Unternehmen in stärkerem Umfang von konjunkturellen Schwankungen abhängig ist.¹²³⁴

2013 wendeten die Unternehmen je Beschäftigten durchschnittlich 1.132 € für Weiterbildung auf. 534 € (47,2 %) entfielen auf direkte Kosten und 598 € (52,8 %) auf indirekte Kosten durch den Ausfall von Arbeitsstunden. (Tab. 8.2.3-2).

¹²³⁴ Vgl. Jaich 2010, S. 157.

Tabelle 8.2.3-2: Kosten der betrieblichen Weiterbildung nach Kostenarten (in €)

	2004 ¹			2007 ²			2010 ³			2013 ⁴		
	direkte Kosten	indirekte Kosten	Gesamt- kosten	direkte Kosten	indirekte Kosten	Gesamt- kosten	direkte Kosten	indirekte Kosten	Gesamt- kosten	direkte Kosten	indirekte Kosten	Gesamt- kosten
● formelle Weiterbildung												
◆ eigene Lehrveranstaltungen	70	173	243	107	222	330	97	224	321	123	228	351
◆ externe Lehrveranstaltungen	167	210	377	174	204	378	151	200	350	186	183	369
● informelle Weiterbildung												
◆ Informationsveranstaltungen	44	42	86	54	87	141	24	79	103	53	109	162
◆ Lernen in der Arbeitssituation	-	222	222	-	86	86	24	89	112	74	21	95
◆ selbst gesteuertes Lernen mit Medien	11	59	70	14	35	50	10	32	43	31	57	88
● Weiterbildungspersonal und sonstige Kosten												
◆ sonstige Weiterbildungskosten	16	-	16	11	0	11	9	-	9	9	-	9
◆ Weiterbildungspersonal	54	-	54	58	0	58	97	-	97	59	-	59
◆ Umschulungsmaßnahmen ⁵	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt (absolut)	366	706	1.072	419	636	1.053	411	624	1.035	534	598	1.132
insgesamt (%⁶)	34,2	65,8	100,0	39,8	60,4	100,0	39,7	60,3	100,0	47,2	52,8	100,0

⁵ Umschulungsmaßnahmen wurden in der Erhebung 2008 nicht mehr abgefragt (vgl. Lenske/Werner 2009, S. 11)

⁶ Die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: ¹ Werner 2006, S. 11; ² Lenske/Werner 2009, S. 11; ³ Seyda/Werner 2012, S. 16; ⁴ Seyda/Werner 2014, S. 6

Vergleicht man die Kosten zwischen den beiden Weiterbildungsformen, sind die Kosten der formellen Weiterbildung in allen acht Erhebungen höher als diejenigen der informellen Weiterbildung (Tab. 8.2.3-3).

Tabelle 8.2.3-3: Entwicklung der Kosten in der betrieblichen Weiterbildung

Bezugsjahre	Kosten für formelle Weiterbildung		Kosten für informelle Weiterbildung		Weiterbildungspersonal u. sonstige Kosten		Gesamtkosten abs. ¹
	abs.	% ¹	abs.	% ¹	abs.	% ¹	
1992 (I)	632	65,6	198	20,5	134	13,9	964
1995 (II)	480	57,3	268	32,0	90	10,7	838
1998 (III)	777	68,9	186	16,5	164	14,6	1.127
2001 (IV)	603	69,7	193	22,3	69	8,0	865
2004 (V)	620	58,0	379	35,4	70	6,5	1.069
2007 (VI)	707	67,1	277	26,3	69	6,6	1.053
2010 (VII)	671	64,8	258	2,5	106	10,2	1.035
2013 (VIII)	719	63,5	345	30,5	68	6,0	1.132

¹ Die Prozentsätze und die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: Seyda/Werner 2014, S. 7

Fazit

Gegenüber der siebten IW-Erhebung für das Jahr 2010 (unter Berücksichtigung der Revision: 28,9 Mrd. € [s. Tab. 8.2.3-1]) haben die Unternehmen 2013 mit 33,5 Mrd. € ihr Weiterbildungsengagement erhöht. Das gesamte Investitionsvolumen ist um 15,9 % und die gesamten Weiterbildungskosten je Mitarbeiter sind um 9,4 % gestiegen.

(2) CVTS4 – Kosten für Lehrveranstaltungen

In den vergangenen vier CVTS-Erhebungen traten gleiche Probleme auf, nämlich die Erfassung der betrieblichen Weiterbildungskosten, weil die Kosten für betriebliche Weiterbildung oft nicht gesondert berechnet werden.¹²³⁵ Bei der CVTS3 (2005) und der CVTS4 (2010) fehlen die Daten über die gesamten Aufwendungen von Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung. Bei der CVTS2 (1999) betrug die Gesamtkosten 16,7 Mrd. €. ¹²³⁶ 2010 haben die deutschen Unternehmen 0,8 % der Gesamtarbeitskosten für betriebliche Weiterbildungskurse aufgewendet. Im Vergleich zu 2005 waren die Ausgaben um 0,2 Prozentpunkte angestiegen.¹²³⁷

Dem CVTS4 zufolge wendeten im Jahr 2010 die Unternehmen in Deutschland 617 € an Gesamtkosten pro Beschäftigten und 1.563 € je Teilnehmenden für Weiterbildungskurse auf (Tab. 8.2.3-4).

¹²³⁵ Vgl. Vollmar 2013a, S. 284.

¹²³⁶ Vgl. Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 239.

¹²³⁷ Vgl. BIBB 2013, S. 311f.

Tabelle 8.2.3-4: Kosten für Lehrveranstaltungen in Unternehmen 2005/2010 (in €)

Kosten für Lehrveranstaltungen	2005 (CVTS3)	2010 (CVTS4)
Kosten je Beschäftigten		
● in allen Unternehmen		
◆ Gesamtkosten	504 ¹	617
◆ direkte Kosten (Kosten der Lehrveranstaltungen)	237 ²	317
◆ Personalausfallkosten	267	300
● in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen		
◆ Gesamtkosten	651	734
◆ direkte Kosten (Kosten der Lehrveranstaltungen)	306	377
◆ Personalausfallkosten	345	357
Kosten je Teilnehmenden		
● Gesamtkosten	1.697	1.563
● direkte Kosten (Kosten der Lehrveranstaltungen)	797	802
● Personalausfallkosten ³	900	761
Kosten je Teilnahme stunde		
● Gesamtkosten	57	68,6 ⁴

¹ Dies ist gegenüber dem Jahr 1999 (CVTS 2) ein Rückgang von knapp 8 % – ohne Berücksichtigung der Inflation (vgl. BIBB 2009, S. 250).

² Im Vergleich zum Jahr 1999 ist dies ein deutlicher Rückgang um 23 % (vgl. BIBB 2009, S. 250f.). Zu vermuteten Gründen der starken Rückgangs zählen u. a. die Reduzierung externer Weiterbildungsmaßnahmen und die steigende Gruppengröße (vgl. Faulstich/Trumann 2013, [2.0] S. 15).

³ Der Grund zum Rückgang der Personalausfallkosten liegt darin, dass die durchschnittliche Weiterbildungszeit je Teilnehmenden um 7 Stunden reduziert ist (2005: 30 Stunden, 2010: 23 Stunden) (vgl. Vollmar 2013a, S. 285; Tab. 7.4.2-8).

⁴ direkte Kosten: 35,2 €; Personalausfallkosten: 33,4 € (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a, S. 50).

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008, S. 44ff.; Statistisches Bundesamt 2013a, S. 47ff.; Vollmar 2013a, S. 285

Im Jahr 2010 betragen die Gesamtkosten für betriebliche Weiterbildung durchschnittlich 1.563 € je Teilnehmenden und 617 € (734 €) je Beschäftigten in allen Unternehmen (in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen). Die Höhe der durchschnittlichen Weiterbildungskosten sind je nach Wirtschaftsbereich sehr unterschiedlich: Die höchsten Weiterbildungskosten hat der Wirtschaftsbereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit 2.556 € und die niedrigsten das Gastgewerbe mit 538 € je Teilnehmenden. Beeinflusst werden die Weiterbildungskosten auch von der Unternehmensgröße (Tab. 8.2.3-5).

Tabelle 8.2.3-5: Durchschnittliche Kosten für Lehrveranstaltungen in Unternehmen 2010 (in €)

durchschnittliche Kosten für Lehrveranstaltungen in Unternehmen	Ø ¹	Ø ²	Ø ³
nach Wirtschaftsbereichen			
● Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2.556	1.406	1.426
● Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1.836	983	1.040
● Fahrzeugbau	1.770	774	801
● Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	1.502	730	847
● Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.489	603	718
● Metallherzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallherzeugnissen	1.398	456	542
● Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1.302	602	676
● Großhandel (ohne Kfz-Handel)	1.299	k. A.	k. A.
● Verkehr und Lagerei	1.022	k. A.	k. A.
● Papier- und Druckgewerbe, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	989	375	454
● Holzgewerbe, Herstellung von Möbeln, sonstigen Waren	936	256	351
● Baugewerbe	866	248	370
● Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	847	375	k. A.
● Gastgewerbe	538	k. A.	228
insgesamt	1.563	617	734
nach Beschäftigtengrößenklassen			
● 10-19 Beschäftigte	1.027	285	344
● 20-49 Beschäftigte	1.054	297	454
● 500-999 Beschäftigte	1.567	667	598
● 1000 und mehr Beschäftigte	1.793	808	1.007
insgesamt	1.563	617	734

Ø¹: durchschnittliche Kosten für Lehrveranstaltungen je Teilnehmenden

Ø²: durchschnittliche Kosten für Lehrveranstaltungen je Beschäftigten in allen Unternehmen

Ø³: durchschnittliche Kosten für Lehrveranstaltungen je Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen

Es gab keine Angaben für die Weiterbildungskosten in den Wirtschaftsbereichen „Information und Kommunikation“, „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, Maschinenbau“, „Einzelhandel“, „Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringen von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen“, „Textil- und Bekleidungs-gewerbe, Ledergewerbe“ und „mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbundene Tätigkeiten“ sowie in der Unternehmensgröße mit „50 bis 249 Beschäftigten“ und mit „250 bis 499 Beschäftigten“.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013a, S. 47ff.

Die Gesamtkosten für betriebliche Weiterbildungskurse sind die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten, Umlagen bzw. Beiträgen an evtl. Weiterbildungsfonds und Einnahmen durch Zuschüsse bzw. finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung, beisp. durch die EU oder den Staat.¹²³⁸ Im Jahr 2010 lag der Anteil der direkten Kosten bei durchschnittlich 48,7 % und der der Personalausfallkosten bei 51,3 %.¹²³⁹

¹²³⁸ Vgl. Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003 (CVTS2), S. 45 und BIBB 2013, S. 311.

¹²³⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2013a, S. 51. Die hochgerechnete direkte, indirekte und gesamte Kostengröße für das Jahr 2010 wurden nicht publiziert. Im Jahr 2005 lagen die hochgerechneten direkten Weiterbildungskosten bei 7,9 Mrd. € (1999: 9,4 Mrd. €) (vgl. Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 239).

Die direkten Kosten, die unmittelbar mit der Durchführung der Weiterbildungskurse im Zusammenhang stehen, umfassen vier Kostenarten, und zwar

- Zahlungen und Gebühren an externe Weiterbildungsanbieter und externes Weiterbildungspersonal,
- Personalkosten für internes Weiterbildungspersonal,
- Reisekosten, Spesen und Tagegeld sowie
- Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial.¹²⁴⁰

Nach diesen Kostenarten differenziert bestanden im Jahr 2010 62,5 % der direkten Kosten für Lehrveranstaltungen als Zahlungen und Gebühren an externe Weiterbildungsanbieter und als Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal (Tab. 8.2.3-6).

Tabelle 8.2.3-6: Direkte Kosten für Lehrveranstaltungen nach Kostenarten 2005/2010

Berichtsjahre	2005 (CVTS3) ¹ (%)	2010 (CVTS4) ² (%)
direkte Kosten (insgesamt)	100,0	100,0
● Zahlungen und Gebühren an externe Weiterbildungsanbieter und externes Weiterbildungspersonal	61,2	62,5
● Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal	19,8	21,1
● Reisekosten, Spesen und Tagegeld	12,8	10,6
● Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial	6,3	5,8 ³

³ Kosten für Räume und Ausstattung: 3,3 %; Kosten für Unterrichtsmaterial: 2,5 % (vgl. Vollmar 2013a, S. 285).
Quelle: ¹ Statistisches Bundesamt 2008, S. 49; ² Statistisches Bundesamt 2013a, S. 52

Nach den Daten der IW-Erhebungen wendeten die Unternehmen für das Jahr 2004, 2007 bzw. 2010 für Lehrveranstaltungen je Mitarbeiter 620 € (243 + 377), 708 € (330 + 378) bzw. 671 € (321 + 350) (s. Tab. 8.2.3-2) und nach CVTS3/CVTS4 für das Jahr 2005/2010 504 € bzw. 617 € auf (s. Tab. 8.2.3-4). Bei der Darstellung der Aufwendungen der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung sollte berücksichtigt werden, dass die Kosten an die Beschäftigten auch auf indirekte Weise übertragen werden können, indem sie einen unbezahlten Arbeitseinsatz in der Freizeit ableisten oder sie bei Firmenaustritt Rückzahlungen zu leisten haben.¹²⁴¹

(3) Fazit

Die Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung werden durch verschiedene Erhebungen ermittelt. Dabei ist zu beachten, dass nicht nur Vergleiche zwischen verschiedenen Erhebungen, sondern auch Vergleiche verschiedener Erhebungen, die von

¹²⁴⁰ Vgl. Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003 (CVTS2), S. 54; Statistisches Bundesamt 2008, S. 49 und Statistisches Bundesamt 2013a, S. 52.

¹²⁴¹ Vgl. Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 15.

einem Institut durchgeführt werden, problematisch sind. Im ersten Fall ist dies auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Neben den unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten sind dies vor allem die unterschiedliche Definition von Weiterbildung und die unterschiedliche Methode der Kostenerfassung.¹²⁴² Im letzten Fall werden die IW-Weiterbildungserhebungen als Beispiel dafür angeführt, dass die Daten für 2004 und 2007 aufgrund der unterschiedlichen Erhebungs- und Hochrechnungsmethode nicht unmittelbar mit den Daten der vorherigen Erhebungen vergleichbar sind.¹²⁴³

8.2.4 Aufwendungen der Teilnehmer

Die Ziele der individuellen Weiterbildung sind in erster Linie die Anpassung der Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes bzw. des einzelnen Arbeitsplatzes, die Verbesserung der individuellen beruflichen Aufstiegschancen und die Umschulung. Zu den teilnahmeaktiven Gruppen gehören die bildungsmotivierten und leistungsorientierten Personengruppen der Erwerbstätigen, vor allem die jungen Akademiker.¹²⁴⁴

Die Teilnahme an der individuellen Weiterbildung kann entweder vom Teilnehmer selbst oder vom Betrieb bzw. Arbeitgeber initiiert werden.¹²⁴⁵ Bei arbeitgeberinitiierten Weiterbildungen in der Arbeitszeit entstehen den Teilnehmern keine oder nur vergleichsweise geringe Kosten wie z. B. Kinderbetreuungskosten bei Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit, da die Kosten für die Bildungsmaßnahmen selbst überwiegend von den Arbeitgebern übernommen werden. Bei eigeninitiierten Weiterbildungen zahlen Privatpersonen ihre Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel aus Eigenmitteln, wobei die finanzielle Leistungsfähigkeit in erster Linie durch das laufende Einkommen aus der Erwerbsarbeit bestimmt wird. Wenn die eigeninitiierten Weiterbildungen in der Freizeit stattfinden, treten sowohl eigene direkte Kosten durch Gebühren und den Kauf von Lernmaterial als auch indirekte Kosten durch Verzicht auf Freizeit auf. Aber die Individuen selbst können über Budget, Ort und Zeitpunkt der

¹²⁴² Vgl. Alt/Sauter/Tillmann, 1994, S. 72; Jaich 2010, S. 156f. und Münk/Lipsmeier 1997, S. 56.

¹²⁴³ Siehe Lenske/Werner 2009, S. 12.

¹²⁴⁴ Vgl. CEDEFOP 1999, S. 55. Nach einer Untersuchung (2005/2006) vom Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) über das Weiterbildungsverhalten des Fach- und Führungskräftenachwuchses, den die Absolventen des Jahrgangs 2001 repräsentierten, meinten die Befragten, dass die folgenden Ziele für ihre Teilnahme am wichtigsten sind: die Erweiterung der fachlichen Kompetenz, das Erreichen einer interessanten, anspruchsvollen Tätigkeit, die Verbesserung der Berufschancen, die Persönlichkeitsentwicklung und die Sicherung der Beschäftigung (vgl. Cordes/Gehrke 2009, S. 6f.).

¹²⁴⁵ Nach der NIW-Untersuchung gaben insgesamt 85 % bzw. 66 % (Mehrfachnennungen) der Fachhochschul- und 88 % bzw. 55 % der Universitätsabsolventen an, dass sie aus eigener Initiative bzw. vom Betrieb/ von der Dienststelle aufgefordert an der beruflichen Fort- und Weiterbildung teilnahmen (vgl. Cordes/Gehrke 2009, S. 35).

beruflichen Weiterbildung entscheiden.¹²⁴⁶

Die individuelle Weiterbildungsfinanzierung kann wie die betriebliche auch eine Mischfinanzierung sein, wenn sich Betriebe bzw. der Europäische Sozialfonds als Zahler an der individuellen Weiterbildungsfinanzierung beteiligen. Sie ist auch eine Vorfinanzierung, da die Individuen sich u. a. über Werbungskosten gemäß § 9 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) und Sonderausgaben gemäß § 10 Abs. 1 Nr.7 EStG bis 6.000 € refinanzieren können.¹²⁴⁷

Neben den Betrieben sind die Individuen die wichtigsten Träger der Weiterbildungsfinanzierung.¹²⁴⁸ Es gibt keine amtliche Statistik zu individuellen beruflichen Weiterbildungsausgaben; sie sind nur über repräsentative Erhebungen zugänglich.¹²⁴⁹ Derzeit kann zur Ermittlung der individuellen, beruflichen Weiterbildungsfinanzierung nur auf eine repräsentative Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zurückgegriffen werden, die auf einer Erhebung aus dem Jahr 2002 fußt.¹²⁵⁰ Außerdem wurden in der seit 2007 durchgeführten AES-Erhebungen (AES: Adult Education Survey bzw. Erhebung zum Lernen im Erwachsenenalter) auch Daten zur Höhe der individuellen Beteiligung an direkten Weiterbildungskosten ermittelt. Obwohl die AES-Erhebungen sich nicht an die berufliche Weiterbildungsfinanzierung richten, werden sie hier vorgestellt, da sie einerseits Daten über die individuell getragenen Kosten der betrieblichen und individuellen, berufsbezogenen Weiterbildung ermittelt hat und diese andererseits aktueller sind als die der BIBB-Studie 2002. Allerdings kann man die Daten der beiden Erhebungen nur begrenzt miteinander vergleichen.

8.2.4.1 BIBB-Studie 2002: Kosten der individuellen Weiterbildung

Es wurden 2.000 repräsentativ ausgewählte Teilnehmer im Alter von 19 bis 64 Jahren im Winter 2002/03 zu ihrer beruflichen Weiterbildung im Zeitraum vom 01.09.2001 bis 31.08.2002 (im Untersuchungsbericht wird er als „das Jahr 2002“ bezeichnet) befragt. Neben Erwerbstätigen und Arbeitslosen zählen die Nichterwerbstätigen, die in den nächsten zwei Jahren beabsichtigen, an der Fortbildung bzw. Umschulung teilzu-

¹²⁴⁶ Vgl. CEDEFOP 1999, S. 56f.; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 100ff. und Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 237.

¹²⁴⁷ Vgl. Einkommensteuergesetzes (EStG): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/estg/gesamt.pdf> (26.05.2015); Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 100 u. 113 und Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 237f.

¹²⁴⁸ Vgl. Weiß 2006, S. 242.

¹²⁴⁹ Vgl. Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 238.

¹²⁵⁰ Aufgrund eines anderen Untersuchungsdesigns ist die Vorgängererhebung aus dem Jahr 1992 (vgl. Bardeleben/Beicht/Herget/Krekel 1996) nicht geeignet, Zeitreihen zu modellieren (vgl. Jaich 2010, S. 156).

nehmen, zu den befragten Personengruppen. Der Untersuchung liegt ein relativ weit gefasster Weiterbildungsbegriff zugrunde: Neben der formellen Weiterbildung werden auch arbeitsnahe Lernformen, selbstorganisiertes Lernen sowie die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen einbezogen. In der Untersuchung umfassten die individuellen Weiterbildungskosten die direkten und indirekten Kosten (Tab. 8.2.4.1-1).¹²⁵¹

Tabelle 8.2.4.1-1: Individuelle Kosten- und Refinanzierungsarten beruflicher Weiterbildung

individuelle Kosten		
direkte Kosten	indirekte Kosten ¹	
Teilnehmergebühren: <ul style="list-style-type: none"> ● Lern- und Arbeitsmittel ● Fahrkosten ● auswärtige Unterkunft ● auswärtige Mahlzeiten ● Kinderbetreuung ● Sonstiges (z. B. Prüfungsgebühren) 	Einkommensverlust: <ul style="list-style-type: none"> ● Aufgabe der Erwerbstätigkeit ● Verzicht auf Nebentätigkeit ● Verzicht auf bezahlte Überstunden ● Arbeitszeitreduzierung ● unbezahlter Urlaub 	Freizeitverlust: <ul style="list-style-type: none"> ● vorherige Information ● Maßnahmenzeit ● Vor- bzw. Nachbereitung ● Überstunden
Refinanzierung		
Refinanzierung direkter Kosten: <ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitsagentur nach SGB III ● Meister-BAföG ● Arbeitgeber ● sonstige Stellen 	Refinanzierung indirekter Kosten: <ul style="list-style-type: none"> ● Unterhaltsgeld nach SGB III ● Unterhaltsbeitrag im Rahmen des Meister-BAföG ● Zuschuss zum Lebensunterhalt von sonstigen Stellen 	

¹ In der Untersuchung wurde nur der Einkommensverlust als monetärer Wert in die Berechnung der individuellen Weiterbildung einbezogen (Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 40).

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 48

Nach der Untersuchung haben im Jahr 2002 insgesamt 27,4 Mio. Personen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Sie haben durchschnittlich 502 € ausgegeben, wobei sich diese Summe aus 375 € direkten und 127 € indirekten Kosten zusammengesetzt (Tab. 8.2.4.1-2). Auf dieser Grundlage berechnete das BIBB die Gesamtkosten der Privatpersonen für berufliche Weiterbildung in Deutschland im Jahr 2002 mit 13,8 Mrd. €. ¹²⁵² Unter den 27,4 Mio. Teilnehmern bildeten sich 68 % der Teilnehmer ausschließlich betrieblich und 19 % nur nichtbetrieblich weiter, 13 % nahmen beide Weiterbildungsarten wahr. Die Kostenbelastung der Teilnehmer ist bei nichtbetrieblicher Weiterbildung nach Refinanzierung von durchschnittlich mit 856 € viel höher als bei betrieblicher Weiterbildung mit 284 € (Tab. 8.2.4.1-2).¹²⁵³

¹²⁵¹ Vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 39f.

¹²⁵² Vgl. Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 52f. u. 60; Hummelsheim/Weiß, 2010, S. 238 und Weiß 2006, S. 242.

¹²⁵³ Vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 40ff.

Tabelle 8.2.4.1-2: Individuelle Kosten beruflicher Weiterbildung 2002

	direkte Kosten (€)			indirekte Kosten (€)			Gesamtkosten (€)		
	W. ¹	b. W. ²	nb. W. ³	W. ¹	b. W. ²	nb. W. ³	W. ¹	b. W. ²	nb. W. ³
vor Refinanzierung	586	426	759	137	77	235	723	503 ⁴	994 ⁴
Refinanzierung	211	219 ⁴	107 ⁴	10	0	31 ⁴	221	219 ⁴	138 ⁴
nach Refinanzierung	375	207	652	127	77	204	502	284	856

¹ Weiterbildung insgesamt; ² betriebliche Weiterbildung; ³ nichtbetriebliche Weiterbildung

⁴ Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 40; Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 52f.

(1) Struktur der Kosten

Tab. 8.2.4.1-3 zeigt die Kostenstruktur der vom Individuum getragenen Kosten. Auf dem ersten Platz lagen die Teilnehmergebühren mit 116 €; es war knapp ein Viertel (23 %) der gesamten selbst getragenen Kosten (502 €).

Tabelle 8.2.4.1-3: Selbst getragene Kosten nach Kostenarten beruflicher Weiterbildung 2002

insgesamt	€	%
	502	100
● indirekte Kosten (Einkommensverlust)	127	25
● direkte Kosten (insgesamt)	375	75
◆ Teilnehmergebühren	116	23
◆ Fahrkosten	75	15
◆ klassische Lern- und Arbeitsmittel	57	11
◆ Anschaffung von PC und Laptop	35	7
◆ sonstige Kosten für computergestütztes Lernen	32	6
◆ auswärtige Unterkunft	28	6
◆ auswärtige Mahlzeiten	19	4
◆ sonstige Kosten	14	3

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 54

(2) Kosten nach Art der Weiterbildung

Werden die selbst getragenen Kosten nach Weiterbildungsformen verteilt, entfiel über die Hälfte der Gesamtkosten, sowohl bei allen Weiterbildungsformen (55 %) als auch bei betrieblicher (51 %) und nichtbetrieblicher Weiterbildung (58 %), auf die formalisierte Weiterbildung (Tab. 8.2.4.1-4).

Tabelle 8.2.4.1-4: Selbst getragene Weiterbildungskosten nach Weiterbildungsformen 2002

Weiterbildungsformen	Weiterbildungskosten (pro Teilnehmer)					
	W. ¹		b. W. ²		nb. W. ³	
	€	%	€	%	€	%
● formalisierte Weiterbildung	277	55	146	51	500	58
● selbst organisierte Weiterbildung	115	23	50	18	234	27
● Kongresse, Tagungen, Fachmesse	72	14	62	22	69	8
● arbeitsnahe Weiterbildung	38	8	26	9	53	6
selbst getragene Kosten insgesamt	502	100	284	100	856	100

¹ Weiterbildung insgesamt; ² betriebliche Weiterbildung; ³ nichtbetriebliche Weiterbildung

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 69 u. 84

(3) Kosten nach Inhalten der Weiterbildung

Wurden die selbst getragenen Kosten nach den Inhalten der beruflichen Weiterbildung unterschieden, entfiel bei allen Weiterbildungsinhalten ein relativ größter Kostenanteil mit über einem Viertel (27 %) auf die Aufstiegsweiterbildung; bei nichtbetrieblicher Weiterbildung war der vom Teilnehmer getragene Kostenanteil noch höher (37 %) (Tab. 8.2.4.1-5).

Tabelle 8.2.4.1-5: Selbst getragene Weiterbildungskosten nach Weiterbildungsinhalten 2002

Weiterbildungsinhalte	Weiterbildungskosten pro Teilnehmer					
	W. ¹		b. W. ²		nb. W. ³	
davon:	€	%	€	%	€	%
● Aufstiegsweiterbildung	135	27	43	15	315	37
● EDV, Informations-, Kommunikationstechnik	102	20	65	23	154	18
● kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Inhalte	60	12	33	12	106	12
● Medizin, Gesundheit, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit	52	10	28	10	94	11
● technisch-naturwissenschaftliche Inhalte	42	8	31	11	54	6
● Sozial-, Verhaltens-, Kommunikations-, Persönlichkeitstraining	30	6	15	5	56	7
● Führungskräfte, Managementtraining	21	4	23	8	8	1
● sonstige Inhalte (u. a. Qualitätssicherung, Fremdsprache)	60	13	47 ⁴	17 ⁴	70 ⁴	9 ⁴
selbst getragene Kosten (insgesamt)	502	100	284	100	856	100

¹ Weiterbildung insgesamt; ² betriebliche Weiterbildung; ³ nichtbetriebliche Weiterbildung

⁴ Die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 75 u. 85

(4) Kosten nach zeitlichem Umfang der beruflichen Weiterbildung

Über die Höhe der individuellen Weiterbildungskosten entscheidet auch der zeitliche Umfang der beruflichen Weiterbildung. Die nichtbetriebliche Weiterbildung war für die Teilnehmenden nicht nur mit höheren Kosten (Tab. 8.2.4.1-5), sondern auch mit einem höheren Zeitaufwand verbunden als die betriebliche Weiterbildung. Zudem fiel die meiste Weiterbildungszeit (88 %) bei der nichtbetrieblichen Weiterbildung in die Freizeit der Teilnehmenden (Tab. 8.2.4.1-6).

Sowohl bei betrieblicher als auch bei nichtbetrieblicher Weiterbildung variierte der Umfang der von den Teilnehmenden investierten Freizeit sehr stark. Von den Teilnehmenden, die ausschließlich an betrieblicher Weiterbildung teilnahmen, hatten 14 % überhaupt keine Freizeitverlust; die weiteren 43 % investierten ihre Freizeit für betriebliche Weiterbildung mit bis zu 25 Stunden. Mehr als die Hälfte, also 52 % der Teilnehmenden, die sich nur in nichtbetrieblichen Maßnahmen weiterbildeten, wendeten mit mindestens 100 Stunden Freizeit auf (Tab. 8.2.4.1-7).

Tabelle 8.2.4.1-6: Individueller Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung 2002

Zeitarten	W. ¹		b. W. ²		nb. W. ³	
	Std.	%	Std.	%	Std.	%
Maßnahmestunden						
insgesamt	138	100	95	100	193	100
● in der betrieblichen Arbeitszeit	64	46	70	74	24	12
● in der Freizeit	74	54	25	26	169	88
Zeitaufwand in der Freizeit						
insgesamt	133	100	65	100	253	100
● Maßnahmestunden	74	56	25	38	169	67
● Zeit für vorherige Information	7	5	5	8	8	3
● Zeit für Vor- und Nachbereitung	26	20	17	26	39	15
● (zusätzliche) Wege bzw. Fahrtzeiten	23	17	14	22	35	14
● unbezahlte Überstunden wegen der Weiterbildung	3	2	3	5	1	0,4

¹ Weiterbildung insgesamt; ² betriebliche Weiterbildung; ³ nichtbetriebliche Weiterbildung

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 86

Tabelle 8.2.4.1-7: Teilnehmende an berufliche Weiterbildung nach Zeitaufwand in der Freizeit 2002

Zeitaufwand (Z.) in der Freizeit	Anteil der Teilnehmenden (in %)			
	insgesamt	ausschließlich b. W. ¹	ausschließlich nb. W. ²	b. W. ¹ und nb. W. ²
kein Zeitaufwand	10	14	-	-
Z. < 5	7	10	2	0,4
5 ≤ Z. < 10	9	11	3	2
10 ≤ Z. < 25	18	22	12	7
25 ≤ Z. < 50	14	15	13	12
50 ≤ Z. < 100	15	13	18	20
100 ≤ Z. < 250	14	10	18	31
250 ≤ Z. < 500	7	3	16	12
500 ≤ Z. < 1.000	4	2	10	10
1000 ≤ Z.	3	0,3	8	5
insgesamt	100	100	100	100

¹ betriebliche Weiterbildung; ² nichtbetriebliche Weiterbildung

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 87

Tabelle 8.2.4.1-8: Struktur und selbst getragene Kosten der beruflichen Weiterbildung 2002 nach Maßnahmendauer

Maßnahmendauer (MD)		direkte Kosten		indirekte Kosten		Gesamtkosten	
Stunden	Anteil der Teilnehmer in %	€	%	€	%	€	%
1 ≤ MD < 10	14	77	81	18	19	95	100
10 ≤ MD < 25	19	128	92	11	8	139	100
25 ≤ MD < 50	19	203	80	50	20	253	100
50 ≤ MD < 100	17	344	68	160	32	504	100
100 ≤ MD < 250	18	570	81	131	19	701	100
250 ≤ MD < 500	7	704	78	200	22	904	100
500 ≤ MD	6	1.447	65	786	35	2.233	100
selbst getragene Kosten (insgesamt)		375	75	127	25	502	100

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 89ff.

Die Weiterbildungen konzentrierten sich auf kürzere Maßnahmen: Je die Hälfte (52 %) der Teilnehmer bildeten sich in einem Zeitumfang von unter 50 Stunden weiter. Werden die Kosten nach dem zeitlichen Umfang differenziert, zeigt sich erwartungsgemäß, dass die von den Individuen getragenen beruflichen Weiterbildungskosten in einer positiven Relation zur Weiterbildungsdauer stehen (Tab. 8.2.4.1-8).

(5) Kosten nach soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmer

Die von den Individuen getragenen Kosten unterscheiden sich sehr stark hinsichtlich soziodemographischer Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus, berufliche Tätigkeit, berufliche Stellung, persönliches Einkommen sowie schulischer und beruflicher Abschluss. Im Jahr 2002 haben die beruflichen Weiterbildungsteilnehmer durchschnittlich 502 € ausgegeben. 45 % der Teilnehmer trugen gar keine Kosten (Tab. 8.2.4.1-9). Rund ein Fünftel der befragten Teilnehmer hatte Kosten von mehr als 500 €. Bei der betrieblichen Weiterbildung trugen immerhin 38 % der Teilnehmer die beruflichen Weiterbildungskosten.¹²⁵⁴

¹²⁵⁴ Vgl. Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 184.

Tabelle 8.2.4.1-9: Selbst getragene Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung 2002 nach soziodemographischen Merkmalen

soziodemographische Merkmale der Teilnehmer							
	Alle	m. K. ¹	o. K. ²		Alle	m. K. ¹	o. K. ²
	€	€	%		€	€	%
Durchschnitt	502	920	45	Durchschnitt	502	920	45
nach Geschlecht				nach Alter			
Männer	564	1.067	47	19-24 Jahre	241	653	63
Frauen	411	719	43	25-34 Jahre	603	1.029	41
				35-44 Jahre	475	898	47
				45-54 Jahre	413	745	45
				55-64 Jahre	648	1.112	42
nach Erwerbsstatus vor Weiterbildungsbeginn				nach beruflicher Tätigkeit			
abhängig beschäftigt	402	848	53	ausführende Tätigkeit	285	707	60
arbeitslos, arbeitssuchend	368	541	32	qualifizierte Tätigkeit	371	756	51
nicht erwerbstätig	466	577	19	Führungstätigkeit	455	862	47
nach beruflicher Stellung				nach persönlichem Nettoeinkommen pro Monat			
Arbeiter	371	905	59	unter 1.500 €	291	535	46
Angestellte	374	762	51	1.500 bis unter 2.500 €	527	1.056	50
Beamte	423	713	41	2.500 bis unter 5.000 €	552	983	44
Selbständige	1.340	1.425	6	5.000 € und mehr	1.319	1.826	28
nach Schulabschluss							
Abitur, Hochschul-/Fachhochschulreife, EOS					726	1.079	33
mittlere Reife, Realschulabschluss, POS 10					426	841	49
Hauptschulabschluss, POS 8 oder darunter					335	752	56
nach beruflichem Abschluss							
Hochschul-/Fachhochschulabschluss, Beamtenausbildung gehobener/höherer Dienst					702	1.017	31
Meister-, Techniker-, Fachwirtausbildung					690	1.166	41
Abschluss betriebliche/sonstige Ausbildung					487	954	49
Abschluss schulischer/sonstiger Ausbildung, Beamtenausbildung einfacher/mittlerer Dienst					498	909	45
kein beruflicher Abschluss					259	535	52

¹ mit Kosten; ² ohne Kosten

Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2006, S. 93-96, 100f., 103, 105, 107 u. 110

Individuelle Weiterbildungskosten von Akademikern¹²⁵⁵

Nach der Untersuchung vom NIW (2005/2006) hat rund ein Drittel von den Hochschulabsolventen des Jahrgangs 2001 ein Angebot der Hochschulweiterbildung genutzt. Hingegen haben mehr als drei Viertel an einer außerhochschulischen Weiterbildung teilgenommen. Tabelle 8.2.4.1-10 zeigt die Finanzierungsquelle der Weiterbildung außerhalb von Hochschulen.

Tabelle 8.2.4.1-10: Finanzierung der außerhochschulischen Weiterbildung vom Hochschulabsolventen nach Abschlussart

Finanzierungsquellen	FH-Abschluss (%)	Uni.-Abschluss (%)
● Kostenübernahme durch meinen Arbeitgeber	78	65
● durch Mittel aus eigener Erwerbstätigkeit	38	51
● aus Eigenmitteln/Rücklagen/Zuwendungen Dritter	10	15
● durch Stipendien/öffentliche Mittel	3	5
● sonstige Finanzierung	2	3
● Für mich sind keine Kosten angefallen	21	18

Mehrfachnennungen

Quelle: Cordes/Gehrke 2009, S. 36

Nach dieser Untersuchung wurden die Weiterbildungskosten hauptsächlich von den Arbeitgebern übernommen. 21 % der Fachhochschul- und 18 % der Universitätsabsolventen trugen gar keine Kosten für ihre Weiterbildung außerhalb von Hochschulen.

8.2.4.2 AES-Erhebungen 2007/2010/2012: Individuelle direkte Weiterbildungskosten

Anders als die im Kapitel 8.2.4.1 dargestellte BIBB-Studie 2002 konzentrieren sich die AES-Erhebungen auf die direkten Kosten und fragt des Weiteren danach, ob diese Kosten ganz oder teilweise selbst getragen worden sind. Die Konstruktion der Instrumente im AES 2010 hat sich durch die Vorhaben von Eurostat verändert. Allerdings entsprechen die Fragen im AES 2010 in der inhaltlichen Zielrichtung denen des AES 2007.¹²⁵⁶

Im Vergleich zu 2007 wurde die Erfassung der direkten Weiterbildungskosten für die Individuen bereits im AES 2010 geändert. Deshalb ist der Vergleich beider Erhebungsdaten eingeschränkt. Bei der Fragestellung der Höhe der von den teilnehmenden Individuen getragenen Kosten im AES 2010 und 2012 gab es keine inhaltlichen Änderungen, so dass die Vergleichbarkeit der Ergebnisse der beiden Jahre gegeben ist.¹²⁵⁷ Aus diesem Grund werden die Daten vom Jahr 2007 und die von den Jahren 2010/2012 getrennt dargestellt (Tab. 8.2.4.2-1a u. Tab. 8.2.4.2-1b).

¹²⁵⁵ Die Erhebung (2005/2006) über das Weiterbildungsverhalten des Fach- und Führungskräftenachwuchses, die die Absolventen des Jahrgangs 2001 repräsentierten wurde vom Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) durchgeführt (vgl. Cordes/Gehrke 2009).

¹²⁵⁶ Vgl. Gnahs/v. Rosenblatt 2011, S. 185.

¹²⁵⁷ Vgl. Behringer/Gnahs/Schönfeld 2013, S. 187.

(1) Individuell getragene Weiterbildungskosten

Den AES-Erhebungen zufolge trugen Teilnehmende 2007/2010/2012 in 27/25/25 % der Teilnahmefälle selbst, ganz oder teilweise die Weiterbildungskosten. Die durchschnittliche Kostenhöhe pro Teilnahmefall bzw. pro Weiterbildungsaktivität, die vom Individuum getragen wurde, betrug 597, 521 bzw. 615 € im Jahr 2007, 2010 bzw. 2012 (Tab. 8.2.4.2-1a u. Tab. 8.2.4.2-1b). Hochgerechnet betragen die gesamten direkten Kosten von Privatpersonen für Weiterbildung in Deutschland 6,8¹²⁵⁸, 5,6¹²⁵⁹ bzw. 7,6¹²⁶⁰ Mrd. € im Jahr 2007, 2010 bzw. 2012.

Tabelle 8.2.4.2-1a: Direkte Weiterbildungskosten der Teilnahmefälle und der Teilnehmenden 2007

selbst getragene Kosten	Teilnahmefälle/Weiterbildungsveranstaltungen (%)			Teilnehmende ¹²⁶¹ (%)
	A: Gebühren (Kurse + Prüfung)	B: Kosten für Lernmaterialien	A+ B	
ganz/teilweise	22/2	16/1	27 ¹	33 ^{1/2}
insgesamt (%)	100 % (24 % der T. ³)	100 % (17 % der T. ³)	100 % (27 % der T. ³)	100 % (33 % der T. ⁴)
● bis 50 €	16	33	15	11
● 51-100 €	16	16	13	10
● 101-200 €	18	11	16	15
● 201-500 €	15	8	21	19
● 501-1.000 €	8	4	22	23
● 1.001 und mehr €	11	3	13	22
● weiß nicht/k. A.	6	25	-	-
Mittelwert (€)	495	233	597	830
Maximum (€)	14.000	8.000	17.000	17.000

¹ auf dieser Ebene nicht mehr unterschieden nach ganz und teilweise

² bis zu drei Weiterbildungsveranstaltungen wurden pro Person in Bezug auf die Kosten erfasst

³ Teilnahmefälle

⁴ Teilnehmende

Quelle: von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 113

¹²⁵⁸ In dem Erhebungszeitraum 2007 betrug die hochgerechnete Anzahl der 19 bis 64-Jährigen 51 Mio. Personen. Davon nahmen 44 %, also 22,4 Mio. Personen mindestens an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Durchschnittlich trug je Teilnehmenden 301 € für seine Weiterbildung im Jahr 2007. Auf dieser Grundlage wurde die Zahl von 6,8 Mrd. hochgerechnet (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 117 [Tabelle 16] u. S. 118). Die Zahl von 22,4 Mio. wurde von der Verfasserin berechnet.

¹²⁵⁹ Bezogen auf die gesamte Bevölkerung von 18 bis unter 65 Jahren lagen die individuell getragenen Weiterbildungskosten bei 109 € pro Kopf im Jahr 2010 (vgl. Gnahs/von Rosenblatt 2011, S. 186 u. 189).

¹²⁶⁰ Bezogen auf alle 18- bis 64-Jährigen lagen die individuell getragenen Weiterbildungskosten bei 148 € pro Kopf im Referenzzeitraum 2011/2012. Im Vergleich zum AES 2010 (5,6 Mrd. €) haben die hochgerechneten Gesamtausgaben der Individuen für direkte Weiterbildungskosten im AES 2012 (7,6 Mrd. €) stark zugenommen. Für diesen kräftigen Anstieg gibt es zwei Gründe: die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung (Teilnahmequote: von 42 % auf 49 %) und die Kostensteigerung je Teilnahmefall mit individuellen Kosten (von 521 € auf 615 €) (vgl. Behringer/Gnahs/Schönfeld 2013, S. 191).

¹²⁶¹ Pro Person wurden bis zu drei Veranstaltungen in Bezug auf die Kosten erfasst. 33 % der Teilnehmenden trug die Kosten von einer bis zu drei Weiterbildungsaktivitäten. Durchschnittlich nahmen die Befragten in den zurückliegenden zwölf Monaten des befragten Zeitpunktes an 1,9 Weiterbildungsaktivitäten teil und hat für seine Weiterbildung 830 € aufgewandt (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 113).

Tabelle 8.2.4.2-1b: Individuell getragene Kosten pro Weiterbildungsaktivität (Teilnahmefall) 2010/2012

selbst getragene Kosten (ganz bzw. teilweise)	AES 2010 ¹ (25 % der Teilnahmefälle)	AES 2012 ² (25 % der Teilnahmefälle)
insgesamt (%)	100	100
● unter 50 €	15	13
● 50-99 €	14	13
● 100-199 €	18	15
● 200-499 €	20	24
● 500-1.499 €	16	18
● 1.500 und mehr €	8	11
● weiß nicht/k. A.	8	7
Mittelwert (€)	521	615
Maximum (€)	15.000	20.000

Quelle: ¹ Gnahs/v. Rosenblatt 2011, S. 187; ² Behringer/Gnahs/Schönfeld 2013, S. 188f.

(2) Direkte Kosten nach Weiterbildungssegment und Lernform

Nach Auskunft der Teilnehmenden beim AES 2012 waren 52 % der Weiterbildungsaktivitäten bzw. Teilnahmefälle Kosten für Teilnahme- oder Prüfungsgebühren oder für Bücher und Lernmaterialien entstanden. Allerdings mussten nur 21 % bzw. 4 % der Teilnahmefälle diese Weiterbildungskosten selbst, ganz oder teilweise getragen werden. Bei 27 % der Weiterbildungsaktivitäten fielen solche Kosten zwar an; sie wurden aber von anderen Stellen übernommen.¹²⁶² Erheblich höhere Kosten übernahmen die Individuen bei den individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten. 50 % der Weiterbildungen in diesem Segment war mit eigener Kostenbeteiligung der Teilnehmenden verbunden (ganz: 45 %, teilweise: 5 %).¹²⁶³ Der durchschnittlich selbst gezahlte Betrag war mit 890 € aber relativ hoch; bezogen auf alle Teilnahmefälle in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung war die Kostenbelastung der Individuen mit 443 € nicht unerheblich (Tab. 8.2.4.2-2).

Je nach Lern- bzw. Veranstaltungsformen war die Schulungen am Arbeitsplatz mit geringen Weiterbildungskosten für die Teilnehmenden verbunden (39 € pro Teilnahmefall). Beim Privatunterricht lagen die durchschnittlichen Kosten aller Weiterbildungsaktivitäten bzw. Teilnahmefälle mit 452 € deutlich höher (Tab. 8.2.4.2-2).

¹²⁶² Vgl. Behringer/Gnahs/Schönfeld 2013, S. 188 (Tab. 46).

¹²⁶³ Nach von Rosenblatt/Bilger war dieser Anteil (im AES 2007: 48 %) überraschend niedrig; vermutlich wurden viele dieser Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der öffentlich geförderten Programme von der EU, der Bundesagentur oder den Ländern durchgeführt (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 114f.).

Tabelle 8.2.4.2-2: Direkte Kosten nach Weiterbildungssegment und Lernform 2007/2010/2012

	Teilnehmende mit Kosten (2007)/ Teilnahmefälle mit Kosten 2010/ Wurden die Kosten von den Teilnehmenden selbst getragen 2012?⁴ (Basis: Weiterbildungsaktivitäten)				Betrag pro Teilnehmende (2007)/ Betrag pro Teilnahmefall (2010/2012)⁴ (€)					
	2007 ¹ (%)	2010 ² (%)	2012 ³ (%)	2012 ³ (%)	mit Kosten (2007/2010)/ Aktivitäten mit individuell getragenen Kosten (2012) ⁴			insgesamt (pro Kopf) (2007)/ (pro Kopf) (2010)/ alle Aktivitäten (2012) ⁴		
	5	5	ganz	teilweise	2007 ¹	2010 ²	2012 ³	2007 ¹	2010 ²	2012 ³
insgesamt	27	25	21	4	597	521	615	160	130	154
nach Weiterbildungsart (2007/2010)/nach Weiterbildungssegment (2012)⁴										
● betriebliche Weiterbildung	7	9	6	3	483	417	610	34	38	59
● individuelle berufsbezogene Weiterbildung	48	35	45	5	729	762	890	350	267	443
● nicht-berufsbezogene Weiterbildung	72	65	61	5	522	415	467	376	270	307
nach Veranstaltungsform (2007/2010)/nach Lernform (2012)⁴										
● Kurse/Seminare (> 1 Tag) (2007/2010)/ Kurse und Lehrgänge (2012) ⁴	30	30	22	4	653	633	676	196	190	184
● Kurse/Seminare (bis zu einem Tag) (2007/2010)/ Kurzveranstaltungen (2012) ⁴	15	17	16	3	271	343	512	41	58	97
● Einzelunterweisung am Arbeitsplatz (2007/2010)/ Schulungen am Arbeitsplatz (2012) ⁴	7	5	5	2	647	330	(590)	45	17	39
● Privatunterricht	77	74	68	7	601	515	602	462	381	452
● Fernunterricht ⁶	60	-	-	-	1.242	-	-	745	-	-

⁴ Die Formulierungen dieser Fragestellungen bzw. die Begriffe haben beim AES 2010 und/oder 2012 geändert. ⁵ ganz + teilweise.

⁶ Die individuellen Weiterbildungskosten für Fernunterricht wurde in der Erhebung 2010/2012 nicht befragt.

Quelle: ¹ v. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 114; ² Gnahs/v. Rosenblatt 2011, S. 187; ³ Behringer/Gnahs/Schönfeld 2013, S. 188f.

(3) Direkte Weiterbildungskosten je Teilnehmenden nach Personengruppen

Im Jahr 2007, 2010 bzw. 2012 bezahlte jeder Teilnehmende 301, 261 bzw. 304 € für seine Weiterbildung. Nach Altersgruppen betrachtet trugen junge Erwachsene zwischen 19 bzw. 18 und 24 Jahren mit durchschnittlich 471, 328 bzw. 351 € die höchsten Kosten für ihre Weiterbildung. Personen mit höherem Schulabschluss und/oder Hochschulabschluss investierten finanziell die höchsten Beträge in ihre Weiterbildung (Tab. 8.2.4.2-3a u. Tab. 8.2.4.2-3b).

Tabelle 8.2.4.2-3a: Direkte Weiterbildungskosten der Teilnehmenden nach Personengruppen 2007

Personenkreis	Kosten pro Teilnehmenden und Teilnahmefall (€)	Teilnahmefälle pro Jahr (Anzahl)	Weiterbildungskosten pro Teilnehmenden und Jahr (€)
gesamt (19-64 J.)	160	1,9	301
Geschlecht	148 (M.)/169 (F.)	1,9 (M.)/1,9 (F.)	281 (M.)/320 (F.)
erwerbstätig	132 (ja)/288 (nein)	2,0 (ja)/1,6 (nein)	264 (ja)/461 (nein)
nach Altersgruppen			
19-24 Jahre	277	1,7	471
25-34 Jahre	190	2,0	381
35-44 Jahre	149	2,0	298
45-64 Jahre	115	1,9	219
nach Schulabschluss			
niedrig	127	1,7	216
mittel	120	1,8	215
hoch	211	2,2	465
nach beruflichem Abschluss			
keine Ausbildung	227	1,7	386
Lehre/BFS	127	1,8	228
Meister-/Fachschule	98	2,0	196
(Fach-)Hochschule	206	2,2	454

Quelle: von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 117

Personen mit ausländischer Nationalität (2012: 414 €) und Deutsche mit Migrationshintergrund (387 €) hatten höhere jährliche Weiterbildungskosten pro Teilnehmenden als Deutsche ohne Migrationshintergrund (290 €). Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag trugen wesentlich höhere Weiterbildungskosten als unbefristete Beschäftigte (2012: 334 € zu 160 €) (Tab. 8.2.4.2-3b).

Tabelle 8.2.4.2-3b: Individuelle Kosten der Weiterbildung nach Personengruppen 2010/2012

Personenkreis	Weiterbildungsaktivitäten/Teilnahmefälle				Personen/Teilnehmende			
	mit individuellen Kosten (%)		Betrag pro Teilnahmefall (€)		Teilnahme an Weiterbildung (%)		Weiterbildungskosten pro Teilnehmenden und Jahr (€)	
	AES 2010 ¹	AES 2012 ²	AES 2010 ¹	AES 2012 ²	AES 2010 ¹	AES 2012 ² (AES 2012 ³)	AES 2010 ¹	AES 2012 ²
gesamt (18-64 Jährige)	25	25	521	615	42	49 (2)	261	304
nach Geschlecht (Männer/Frauen)	21/30	22/29	682/403	738/513	43/41	51 (2)/47 (2)	286/242	316/291
nach Altersgruppen								
18-24 Jahre	30	29	575	661	40	49 (1,8)	328	351
25-34 Jahre	22	23	541	757	41	51 (1,9)	238	341
35-44 Jahre	22	24	619	717	47	52 (2)	286	343
45-54 Jahre	27	24	497	476	47	51 (2)	282	234
55-64 Jahre	29	28	332	491	34	38 (2)	183	269
nach Erwerbsstatus								
Erwerbstätige	22	23	558	648	49	56 (2,1)	258	303
Arbeitslose	19	18	517	- ⁴	28	29 (1,5)	147	233
Auszubildende	36	15	497	- ⁴	44	64 (1,8)	358	210
Nicht-Erwerbspersonen	58	43	377	492	20	32 (1,7)	328	359
nach höchstem Schulabschluss								
niedrig	21	20	491	630	28	32 (1,7)	186	206
mittel	24	21	463	542	45	51 (2)	222	229
hoch	27	30	555	636	57	64 (2,1)	330	404
nach Migrationshintergrund								
Deutsche ohne Migrationshintergrund	25	25	537	581	45	52 (2)	282	290
Deutsche mit Migrationshintergrund	25	25	389	(868) ⁵	33	33 (1,8)	165	387
Personen ausländischer Nationalität	32	30	430	(894) ⁵	29	34 (1,5)	220	414
nach Arbeitsvertrag (abhängig Beschäftigte)								
befristet	k. A.	22	k. A.	711	k. A.	61 (2,1)	k. A.	334
unbefristet	k. A.	16	k. A.	479	k. A.	57 (2,1)	k. A.	160

³ Anzahl der Weiterbildungsaktivitäten pro Jahr. ⁴ Die Basis liegt ungewichtet unter 40 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen. ⁵ Die Basis liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden die Ergebnisse in Klammern ausgewiesen.

Quelle: ¹ Gnahs/von Rosenblatt 2011, S. 188; ² Behringer/Gnahs/Schönfeld 2013, S. 192

8.3 Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Nach der „Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens“ wird der Finanzierungsbegriff über eine reine Geldbeschaffung hinaus auf die Herstellung der Verfügbarkeit von Ressourcen erweitert. Unter Ressourcen versteht sie „alle Güter, Dienstleistungen und Institutionen, auf die ein lernendes Subjekt oder eine Organisation direkt oder indirekt zurückgreifen kann und welche Einfluss auf das individuelle Lernen haben“. Sie unterscheidet die Ressourcen in vier Gruppen: psychische Ressourcen, institutionelle Ressourcen, Zeitressourcen sowie monetäre bzw. Geldressourcen.¹²⁶⁴ In dieser Dissertation werden nur die Zeit- und Geldressourcen berücksichtigt, da sie die klassischen Ressourcen zur Durchführung der beruflichen Weiterbildung sind. Im Folgenden werden einige Modelle der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung dargestellt, die sowohl in der Wissenschaft diskutiert als auch in den Unternehmen bzw. in der Praxis durchgeführt werden.

8.3.1 Bildungskonten bzw. Bildungssparen

Beim Bildungssparen erfolgen Einzahlungen auf individuelle Bildungskonten. Je nach Ausgestaltung können die Konten durch die Individuen allein oder zusätzlich durch den Staat und die Arbeitgeber aufgefüllt werden.¹²⁶⁵

Bildungskonten gibt es in zwei Varianten, und zwar kollektive und individuelle Bildungskonten. Beim kollektiven Bildungskonto findet keine eindeutige Zuordnung von Einzahlungen und Entnahmeansprüchen statt. Beim individuellen Bildungskonto gibt es dagegen eine genaue Zuweisung von Entnahmeansprüchen. Hierbei können Guthaben (Haben) und Verbindlichkeiten (Soll) in verschiedenen Verrechnungseinheiten ausgewiesen werden. Danach lassen sich individuelle Bildungskonten weiter in zwei Modelle unterscheiden, und zwar individuelle Lernzeitkonten (s. Kap. 8.3.4 Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten) und individuelle monetäre Bildungskonten, bei denen die Einzahlungen, Entnahmen, Guthaben und Verbindlichkeiten in Geldeinheiten verrechnet werden. Im Folgenden wird der Begriff „Bildungskonto“ bzw. „individuelles Bildungskonto“ statt „individuelles monetäres Bildungskonto“ verwendet und dargestellt.¹²⁶⁶

¹²⁶⁴ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 122f.

¹²⁶⁵ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 129; Hummelsheim 2010, S. 114; Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21 und Schiersmann 2007, S. 230. Der Begriff „Bildungskonto“ wird häufig als Synonym für das Finanzierungsinstrument „Bildungssparen“ verwandt (vgl. Bayer/Heimann/Jaich/Odenwald 2007, S. 6).

¹²⁶⁶ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 113f. und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 20.

Nach Schmid/Bruttel sieht das originäre Konzept individueller Bildungskonten vor, dass zunächst die Arbeitnehmer einen Teil ihres Einkommens auf einem separaten Bildungskonto für Weiterbildung ansparen. Hierbei fördert der Staat jeden gesparten Euro mit einer entsprechenden Matching-Prämie – bis zu einer bestimmten Grenze.¹²⁶⁷ Neben diesen realen Konten gibt es auch virtuelle Konten.¹²⁶⁸ Unter den verschiedenen Finanzierungs- und Organisationsmöglichkeiten individueller Bildungskonten scheint die Einrichtung der realen Bildungskonten vorteilhafter als die von virtuellen zu sein, da sie die Motivation zur Weiterbildung stärker fördern. Außerdem nimmt der einzelne Arbeitnehmer beim direkten Matching des gesparten Betrages durch den Staat – im Gegensatz zu nachträglichen Kontenerstattungen oder Steuerbegünstigungen – die finanziellen Vorteile unmittelbar wahr. So wird er eher Geld für seine individuelle berufliche Weiterbildung sparen und investieren. Damit wird die Konstanz und Nachhaltigkeit der Weiterbildung verstärkt und kann langfristig zu einem persönlich erfolgreichen Berufsleben und positiv zur Volkswirtschaft beitragen.¹²⁶⁹

Das individuelle Bildungskonto soll den Einzelnen – vor allem aus bislang weiterbildungsfernen Personengruppen – zur privaten Mittelaufbringung für die individuelle berufliche Weiterbildung motivieren, den Spar- und Lernanreiz durch staatliche oder betriebliche Zuschüsse und schließlich die Beteiligung an der Weiterbildung erhöhen.¹²⁷⁰ Außerdem kann das individuelle Bildungskonto die Funktion einer „Lernversicherung“ übernehmen. Das heißt, wenn sein Finanzvolumen groß genug ist, kann es neben den Weiterbildungskosten auch den Lohnausfall während der Teilnahme an der Maßnahme „versichern“. Somit würde das Konto zu einer Stärkung der Übergangsmärkte beitragen, was letztlich zu einem erhöhten Beschäftigungspotenzial führen könnte.¹²⁷¹ Trotz dieser möglichen Vorteile haben die Bildungskonten auch eine Reihe von kritischen Einwänden auf sich gezogen. Eins der Argumente gegen die Bildungskonten ist, dass sie von einkommensschwachen Haushalten kaum genutzt würden, da der größte Anteil der Einkommen dieser gesellschaftlichen Gruppe für unmittelbare Konsumausgaben verwendet werden muss. Deshalb hat sie kein ausreichendes Resteinkommen, das für die eigene Weiterbildung auf ein Bildungskonto

¹²⁶⁷ Vgl. Schmid/Bruttel 2003, S. 26. Ob die Guthaben auf dem Bildungskonto nur für die Weiterbildungskosten oder auch für den Lebensunterhalt in Weiterbildungsphasen übernehmen, hängt von den Ausgestaltungen der einzelnen Konzepte ab (vgl. Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21).

¹²⁶⁸ Bei den virtuellen Konten registriert sich der Arbeitnehmer bei einer Behörde, die die wahrgenommene Weiterbildung des Arbeitnehmers erfasst und entsprechende Zuschüsse zahlt (vgl. Schmid/Bruttel 2003, S. 26).

¹²⁶⁹ Vgl. ebenda.

¹²⁷⁰ Vgl. Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 20.

¹²⁷¹ Vgl. Schmid/Bruttel 2003, S. 29.

eingezahlt werden könnte. Dadurch würde diese Gruppe in einer nach unten gerichteten Spirale von Weiterbildung ausgeschlossen werden: Von Bildungskonten würden nur solche Bevölkerungsgruppen profitieren, welche ein höheres Einkommen haben und bereits in ihre Bildung investieren.¹²⁷²

Bildungskonten sind ein relativ neues Instrument zur Finanzierung von Bildung bzw. von Lebenslangem Lernen. Seit Mitte der 1990er Jahre haben verschiedene europäische Länder, z. B. Großbritannien, die Niederlande und Österreich, Modellversuche mit Bildungskonten als Finanzierungsinstrument für Lebenslanges Lernen begonnen.¹²⁷³

Bildungskonten in Großbritannien: Individual Learning Accounts (2000-2001)¹²⁷⁴

Seit April 2000 konnte jeder britische Erwachsene ein individuelles Bildungskonto eröffnen. Zur Umsetzung wurde ein „National Call Centre“ errichtet, bei dem man sich telefonisch oder per Internet registrieren lassen muss. Hierauf erhielt man eine individuelle Kontonummer sowie Informationen zur Nutzung des virtuellen Bildungskontos. Die ersten Millionen Kontoinhaber erhielten einen einmaligen staatlichen Zuschuss von 150 £ bzw. 213 €, wenn sie sich mit mindestens 25 £ bzw. 35 € selber beteiligten.

Für Bildungsmaßnahmen in den Bereichen IT, Alphabetisierung oder allgemeine Grundbildung wurden 80 % (max. 200 £ bzw. 284 €), für andere Kurse 20 % (max. 100 £ bzw. 142 €) der Weiterbildungskosten übernommen.

Wegen Missbrauch bei den Zuschüssen durch Scheinverträge zwischen Weiterbildungsanbietern und Teilnehmern, z. T. mangelnder Qualität und übermäßiger Bewerberzahlen wurde das Programm Ende 2001 vorläufig eingestellt. Der Versuch, 2003 ein reformiertes Programm von Bildungskonten wiederzubeleben, scheiterte und das Vorhaben wurde gänzlich eingestellt.

Zahlenmäßig wurde das britische Bildungskontenmodell lange Zeit als Erfolgsmodell gefeiert: Bis Anfang 2002 wurden fast drei Millionen individuelle Bildungskonten gezählt. „Inwieweit durch das Modell auch die weiterbildungsabstinenten Personengruppen gewonnen werden können, ist unter den Beobachtern umstritten. Nach Ansicht des britischen Bildungsforschungs- und -entwicklungsinstituts NIACE (The National Institute of Adult Continuing Education) litt das Modell von vornherein darunter, dass es die am wenigsten Motivierten und am wenigsten Gebildeten zu wenig berücksichtigte.“¹²⁷⁵

Die Idee vom Bildungssparen wurde von der Bundesregierung aufgegriffen und zum 01.08.2009 das Weiterbildungssparen – die zweite Komponente des BMBF-Programms „Bildungsprämie“ – umgesetzt. Anders als beim Prämiegutschein (s. Kap. 8.3.3) erhält der Kontoinhaber beim Weiterbildungssparen keinen Zuschuss vom Staat.

¹²⁷² Vgl. Bayer/Heimann/Jaich/Odenwald 2007, S. 8f. und Hummelsheim 2010, S. 114.

¹²⁷³ Vgl. Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21. Für eine Übersicht der individuellen Bildungskonten im europäischen Ausland siehe Schmid/Bruttel 2003, S. 27.

¹²⁷⁴ Vgl. Balzer 2001, S. 58ff.; Bayer/Heimann/Jaich/Odenwald 2007, S. 9 und Schmid/Bruttel 2003, S. 27.

¹²⁷⁵ Vgl. BIBB-Fachtagung am 1./2. Juni 2006, S. 12: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/praesentation_littig.pdf (29.08.2011).

Weiterbildungssparen des BMBF¹²⁷⁶

Durch die Änderung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) vom 01.01.2009 wird eine Entnahme aus dem angesparten Guthaben zu Zwecken individueller beruflicher Weiterbildung – je nach Ansparguthaben können das auch aufwendigere und oftmals langfristige Weiterbildungen sein – ermöglicht, auch wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Arbeitnehmersparzulage geht dabei nicht verloren.¹²⁷⁷

Die geänderten Gesetzestexte des VermBG¹²⁷⁸

Gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 4 des VermBG ist eine vorzeitige Verfügung unschädlich, wenn der Arbeitnehmer den Erlös innerhalb der folgenden drei Monate¹²⁷⁹ unmittelbar für eigene Weiterbildung einsetzt und die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird. Außerdem müssen die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten dem beruflichen Fortkommen dienen und über arbeitsplatzbezogene Anpassungsweiterbildungen hinausgehen.

Wenn die Sperrfrist nicht eingehalten wird, das heißt, dass der Arbeitnehmer über angelegte vermögenswirksame Leistungen in Höhe von mindestens 30 Euro verfügt, entfällt der Anspruch nicht (§ 13 Abs. 5 Nr. 3).¹²⁸⁰

Beim Weiterbildungssparen gelten keine Einkommensgrenzen. Gefördert werden alle Beschäftigte, die nach dem VermBG mit Anspruch auf die Arbeitnehmersparzulage ansparen.¹²⁸¹

¹²⁷⁶ Vgl. BMBF 2009a, S. 41f.; BMBF 2010, S. 45; BMBF 2011a, S. 73f.; BIBB 2015, S. 371; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 48; Eine Bildungsprämie – zwei Komponenten: <http://www.bildungspraemie.info/de/201.php> (Stand: 24.09.2013); Richtlinien zur ... „Bildungsprämie“ vom 09.05.2014 und Bundesprogramm Bildungsprämie: <http://www.bmbf.de/de/14256.php> (Stand: 29.05.2015).

¹²⁷⁷ Normalerweise gilt für Sparverträge eine siebenjährige Ansparfrist, in der das Geld nicht angetastet werden darf. Je nach Sparbetrag und Zinssatz beträgt die entnehmbare Summe bei den geltenden Konditionen nach einem Jahr rund 500 €, nach sieben Jahren bis zu 4.000 € (vgl. Weiterbildung finanzieren – aktualisierte Auflage 2010: http://www.qualifizierungsschecks.de/fileadmin/download/Stiftung_Warentest_Weiterbildung_finanzieren.pdf [03.08.2011], S. 3f. und Weiterbildungssparen: <http://www.berufsstrategie.de/seminare/berufliche-weiterbildung.php> [20.08.2011]).

¹²⁷⁸ Vgl. Weiterbildungssparen – die zweite Komponente der Bildungsprämie (Stand: 01.01.2010): http://www.bildungspraemie.info/_media/BP_Infoblatt_SG_Nutzer_20012010_BITV.pdf (20.08.2011), S. 3f. und Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz – 5. VermBG), Ausfertigungsdatum: 01.07.1965, neugefasst durch Bek. v. 04.03.1994 I 406, zuletzt geändert durch Art. 5 G v. 18.12.2013 I 4318: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/vermbg_2/gesamt.pdf (Stand: 29.05.2015).

¹²⁷⁹ Das heißt: „Vom Zeitpunkt der Geldentnahme bis zum Begleichen der Rechnung dürfen maximal drei Monate vergehen.“ (vgl. Bildungsprämie: <http://www.bildungspraemie.info/> [24.06.2015] → Für Weiterbildungsinteressierte → Der Spargutschein → [Informationen zum Spargutschein] Für Weiterbildungsinteressierte [: Weiterbildungssparen – die zweite Komponente der Bildungsprämie, Stand: 01.07.2014], S. 2)

¹²⁸⁰ Sowohl die Höhe des geförderten Ansparguthabens als auch der Weiterbildungskosten muss mindestens 30 € betragen (vgl. Weiterbildungssparen – die zweite Komponente der Bildungsprämie [Stand: 01.07.2014], S. 2).

¹²⁸¹ Vgl. Zahlt sich aus: Die Bildungsprämie – Zweite Förderphase (Stand: 2012): http://www.bmbf.de/pub/flyer_bildungspraemie.pdf (Stand: 24.09.2013).

Schritte zum Weiterbildungssparen¹²⁸²

Interessenten für das Weiterbildungssparen sollten zunächst die entsprechenden Informationen beim Anlageinstitut einholen. In einem persönlichen Gespräch in einer Beratungsstelle werden die individuellen Fördervoraussetzungen geklärt, das individuelle Weiterbildungsziel festgelegt und geeignete Anbieter ermittelt. Nach der obligatorischen Beratung erhält der Interessent seinen personalisierten Spargutschein. Mit diesem kann er sich bei einem der auf dem Spargutschein genannten Weiterbildungsanbieter zu einem Kurs anmelden. Der Anbieter muss die Richtigkeit des Spargutscheins überprüfen. Sind alle Angaben korrekt, trägt der Anbieter auf dem Spargutschein die Angaben zum Kurs – den Titel, die Kosten und das Datum des Beginns der gebuchten Maßnahme – ein sowie das Datum, bis zu dem die Zahlung erfolgt sein muss. Die Einlösung des Gutscheins erfolgt bei dem jeweiligen Finanzinstitut, das die geförderte Anlage führt – je nach Finanzinstitut variieren dabei die konkreten Auszahlungsmodalitäten. Der ausgefüllte Spargutschein dient dem Finanzinstitut als Nachweis dafür, dass die vorzeitige Verfügung tatsächlich Weiterbildungszwecken dient und damit unschädlich vorgenommen werden kann.

Kommt die gebuchte Maßnahme nicht zustande, muss dies der Weiterbildungsanbieter schriftlich bestätigen. In diesem Fall „muss der Nutzer des Weiterbildungssparens den Steuerunterlagen eine Bescheinigung hinzufügen, aus der hervorgeht, dass das Geld einer anderen, der beruflichen Qualifizierung dienenden Maßnahmen zugeführt wurde“. Sonst wäre die vorzeitige Entnahme schädlich.

Der Spargutschein kann mit dem Prämiegutschein sowie mit weiteren Förderungsmaßnahmen der Länder, die vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden – zum Beispiel Bildungsscheck NRW, Qualifizierungsscheck Hessen, Bildungsscheck Brandenburg (s. Kap. 8.3.3) – kombiniert werden. Anders als beim Prämiegutschein kann beim Spargutschein die Anmeldung zu einer Weiterbildung bereits erfolgt sein oder ein Kurs auch schon begonnen haben, bevor der Spargutschein ausgestellt wurde.¹²⁸³

8.3.2 Weiterbildungsfonds

Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist anstelle der einzelbetrieblichen Finanzierung durch Fonds bzw. Umlagen möglich.¹²⁸⁴ Bei Fonds handelt es sich in der Regel um Geldmittel, „die über eine Umlage¹²⁸⁵ von einer bestimmten Gruppe von Begünstigten erhoben werden. Im Unterschied zu Steuereinnahmen sind die Mittel zweckgebunden.“¹²⁸⁶

¹²⁸² Vgl. Weiterbildungssparen – die zweite Komponente der Bildungsprämie (Stand: 01.01.2010), S. 1f. und Weiterbildungssparen: <http://www.berufsstrategie.de/seminare/berufliche-weiterbildung.php> (20.08.2011); Weiterbildungssparen – die zweite Komponente der Bildungsprämie (Stand: 01.07.2014); Bildungsprämie: (24.06.2015) → Für Weiterbildungsinteressierte → Der Spargutschein → (Informationen zum Spargutschein) Für Weiterbildungsanbieter und ebenda → .. → (Informationen zum Spargutschein) Für Finanzinstitute.

¹²⁸³ Vgl. Weiterbildungssparen – die zweite Komponente der Bildungsprämie (Stand: 01.07.2014), S. 2.

¹²⁸⁴ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 132 und Schiersmann 2007, S. 229.

¹²⁸⁵ Im deutschen Sozialsystem gibt es mehrere gesetzliche Umlagen, u. a. beim Insolvenzgeld, Mutterschutz sowie Arbeits- und Unfallschutz (vgl. Bosch 2010, S. 6).

¹²⁸⁶ Vgl. Bosch 2010, S. 6 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21.

Umlagesysteme¹²⁸⁷

Nach Bosch kann man zwischen mehreren Umlagesystemen unterscheiden:

- (1) Levy-Exemption-Fonds und Levy-Grant-Fonds: Bei Ersteren muss ein Betrieb eine Abgabe bezahlen, wenn er zu wenig in Weiterbildung investiert. Bei Letzteren müssen alle Betriebe Beiträge zahlen. Die Mittel fließen dann über Zuschüsse an die Betriebe oder Einzelpersonen zurück.
- (2) Die Höhe der Beiträge und Fördermittel wird nach Zielgruppen berechnet: Auf der Einnahmeseite sind zum Beispiel kleinere Betriebe von der Beitragszahlung ausgenommen oder zahlen geringere Beiträge als größere Unternehmen. Auf der Ausgabenseite können z. B. bestimmte Betriebe, Personengruppen oder Typen von Weiterbildungsmaßnahmen gezielt gefördert werden.
- (3) Aktiv gestaltende Fonds und passiv umverteilende Fonds: Aktiv gestaltende Fonds gehen auf die Unternehmen ein, erkunden ihren Bedarf, informieren, beraten und entwickeln geeignete Projekte. Bei den passiv umverteilenden Fonds verbleibt die Initiative bei den Unternehmen.

Fonds können auf unterschiedlichen Regelungsebenen eingerichtet werden. Das heißt, die Einrichtung der Fonds kann auf gesetzlicher Grundlage, durch tarifvertragliche Vereinbarungen oder aufgrund einer freiwilligen betrieblichen Selbstverpflichtung geschehen.¹²⁸⁸ Hinsichtlich des Zentralisierungsgrades und der Gruppierungskriterien können Fonds in Zentral- und Partialfonds unterschieden werden. Erstere sind zentral organisiert und für die Gesamtwirtschaft zuständig. Letztere sind nur auf eine Region, eine Branche, einen Beruf oder eine Berufsgruppe hin ausgerichtet.¹²⁸⁹

Weiterbildungsfonds gehören weltweit, insbesondere in Europa zu den etablierten Instrumenten zur Erhöhung von Weiterbildungsinvestitionen.¹²⁹⁰ Auch in Deutschland ist die Fondsfinanzierung Teil der Finanzierung der Berufsbildung. Dieser macht allerdings nur einen sehr kleinen Teil aus, weil die Betriebe aus ökonomischen Gründen keine Fondsfinanzierung wollen.¹²⁹¹ Seit 1981 gibt es Aus- und Weiterbildungsfonds auf tarifvertraglicher Basis im Gerüstbaugewerbe, seit 1996 in der Land- und Forstwirtschaft, seit 1997 in der Textil- und Bekleidungsindustrie der alten Bundesländer und seit 2011 in der Schmuck- und Uhrenindustrie.¹²⁹² Der Grund für die Einführung der Fondsfinanzierung in der beruflichen Bildung liegt darin, dass die absolute Mehr-

¹²⁸⁷ Vgl. Bosch 2010, S. 7.

¹²⁸⁸ Vgl. Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 134.

¹²⁸⁹ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 132; Hummelsheim 2010, S. 116; Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 22; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 42; Schiersmann 2007, S. 229.

¹²⁹⁰ Vgl. Bosch 2010, S. 6 u. 21 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21.

¹²⁹¹ Bereits in den frühen 1970er Jahren wurde ein Fondsmodell zur Finanzierung der beruflichen Bildung und Weiterbildung von der damaligen Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ ausgearbeitet. Als Finanzierungsalternative präferierte die Kommission die Finanzierung überbetrieblicher Ausbildung mittels einer Fondsfinanzierung (vgl. Pirzer 2000, S. 204). Seither bestehen Fonds in einigen Wirtschaftsbranchen (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 134 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 22).

¹²⁹² Siehe Kapitel 8.1.4.1 Punkt (3) „Tarifverträge mit Fonds“.

heit der Betriebe in den genannten Branchen kleine Betriebe sind. Die Nachfrage nach Bildungsmaßnahmen ist schwankend und Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildung sind für das einzelne Unternehmen sehr risikoreich. Diese Risiken werden durch Fonds, d. h. durch die Erstattung von Bildungskosten, von allen Unternehmen der Branchen gemeinsam getragen.¹²⁹³

Die Grundidee eines Weiterbildungsfonds ist es, die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung dadurch zu regeln, dass einem oder mehreren Finanziers nach festgelegten Kriterien periodisch Finanzmittel entzogen¹²⁹⁴ und diese den Weiterbildungsanbietern nach vorgeschriebenen Kriterien wieder zugeteilt werden. Bemessungsgrundlage für die Fondsbeiträge können der Umsatz, die Beschäftigungszahl oder die Bruttolohn- und Gehaltssumme der Betriebe sein. Wichtig ist, dass die Umlagen leicht zu erheben sein sollten.¹²⁹⁵

Bildungsfonds sind nicht unumstritten. Befürworter betonen, dass sie bei der Umstellung des einzelbetrieblichen auf einen kollektiven Finanzierungsmechanismus einen gerechten Lastenausgleich zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben herstellen können. Außerdem können sie dazu beitragen, die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen und die Teilnahme an der Weiterbildung bei allen Beschäftigtengruppen zu stimulieren – unabhängig von der wirtschaftlichen Struktur einer Region und der konjunkturellen Lage.¹²⁹⁶

Hinsichtlich der Fondsfinanzierung werden allerdings insbesondere von Seiten der Arbeitgeber zahlreiche kritische Aspekte geäußert, u. a. die Informationsdefizite, die Konjunkturabhängigkeit des Mittelaufkommens, die hohen Verwaltungsaufwendungen und die Schwierigkeit zum Suchen einer geeigneten Bemessungsgrundlage.¹²⁹⁷ Zudem gibt es einige Probleme nach der Meinung der Expertenkommission bei der Fondsfinanzierung, und zwar bei den informellen Lernaktivitäten und bei Partialfonds. Beim ersten Fall wird das Risiko von „Fehlnutzungen“ der Fondsmittel nicht ausgeschlossen. Würde sie nicht finanziert, wäre nicht auszuschließen, dass informelle

¹²⁹³ Vgl. Bosch 2010, S. 6.

¹²⁹⁴ Die Mittelbeschaffung des Weiterbildungsfonds kann unterschiedlich gestaltet sein: Der Fonds kann entweder allein von einem Betrieb bei einem betrieblichen Qualifizierungsfonds bzw. von den Betrieben beim Branchenfonds eingezahlt oder durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanziert werden. Außerdem können Fonds durch öffentliche Zuschüsse ergänzt werden (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 134 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21).

¹²⁹⁵ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 134; Hummelsheim 2010, S. 116; Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 21f.; Pirzer 2000, S. 204 und Schiersmann 2007, S. 229.

¹²⁹⁶ Vgl. Drexel 2003b, S. 28; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 132f.; Hummelsheim 2010, S. 116; Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 22; Schiersmann 2007, S. 230 und Weiß 1990b, S. 63ff.

¹²⁹⁷ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 116f.

Lernformen in einem nicht optimalen Maße Anwendung finden würden. Bei Partialfonds sind vor allem zwei Probleme relevant:

- Bei Regionalfonds kann in strukturschwachen Regionen wegen der regionalen Unterschiede in der Wirtschaftsleistung nur unterdurchschnittlich in Weiterbildung investiert werden.
- Bei Branchenfonds können Überschneidungen und Zuständigkeitsprobleme entstehen, wenn in Betrieben auch „branchenatypische“ Qualifikationen nachgefragt werden.¹²⁹⁸

Fazit

Weiterbildungsfonds zielen auf die betriebliche Weiterbildung und finanzieren in der Regel nur die berufliche Weiterbildung, welche einen Nutzen für die Unternehmen und für die persönliche Berufsfähigkeit hat.¹²⁹⁹

Bei der Fondsfinanzierung kann die Umlage entweder allein von den Arbeitgebern oder gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht werden. Aufgrund der raschen technischen Entwicklung in der Produktion und der fortwährenden Veränderungen der Arbeitnehmer in ihrer Berufslaufbahn müssen Betriebe und Arbeitnehmer langfristig in betriebliche bzw. individuell berufsbezogene Weiterbildung investieren. So erhält der Betrieb gut qualifizierte Mitarbeiter und der Arbeitnehmer kann den vielfältigen Anforderungen seiner Berufsfähigkeit gerecht werden. Beispiele der Fondsfinanzierung in der beruflichen Weiterbildung in einigen deutschen Wirtschaftsbranchen und in anderen Ländern, vor allem die langjährigen Erfahrungen und positiven Bewertungen in Frankreich, zeigen, dass eine geteilte Finanzierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei einem gesetzlichen Weiterbildungsfonds mit entsprechenden Freiräumen für die Tarifvertrags- und Betriebsparteien vorstellbar ist.¹³⁰⁰

Nach Bosch kann ein Weiterbildungsfonds mit 1,0 % der Lohn- und Gehaltssumme bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorgeschlagen werden: 0,7 % Arbeitgeber- und 0,3 % Arbeitnehmerumlage, der Anteil der Arbeitgeberumlage steht nur der betrieblichen und der der Arbeitnehmerumlage der persönlichen beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Auch Leih- und befristete Arbeitnehmer sollten die Chance erhalten, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.¹³⁰¹ Aber wegen ihrer geringen

¹²⁹⁸ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 134.

¹²⁹⁹ Vgl. Bosch 2010, S. 5 u. 12.

¹³⁰⁰ Auch die Kombinationsmöglichkeiten von Fondsmitteln mit Mitteln der öffentlichen Hand oder der europäischen Sozialfonds können bedeutsam sein (vgl. Bosch 2010, S. 7).

¹³⁰¹ Seit Sommer 2013 haben auch die Zeitarbeiter die Möglichkeit, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Fondsfinanzierung teilzunehmen (vgl. Kap. 8.1.4.1 → Punkt (3) Tarifverträge mit Fonds → (F) Tarifver-

Betriebsbindung sollte die Abgabe höher sein als die der unbefristet Beschäftigten. Auch die stark wachsende Gruppe der Einzelunternehmer sollte in die Weiterbildungsfonds einbezogen werden.¹³⁰²

Weiterbildungsfonds in Frankreich

In Europa finden sich Weiterbildungsfonds u. a. in Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien, Dänemark, Norwegen, Italien, Spanien und Polen; vor allem Frankreich verfügt über längere Erfahrungen mit Weiterbildungsfonds.¹³⁰³

In Frankreich bestehen gesetzliche Weiterbildungsfonds auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes vom 16.07.1971.¹³⁰⁴ In den folgenden Jahren wurden mehrere zwischen den Tarifparteien verhandelte Gesetzesnovellen und Tarifverträge über das Fondssystem weiterentwickelt.¹³⁰⁵

Das Gesetz überließ es den Sozialpartnern, die Fonds zu gründen. Der Staat autorisiert nach Abschluss einer Tarifvereinbarung die Arbeit der Fonds, die paritätisch verwaltet werden. Das Fondssystem bezieht die gesamte Privatwirtschaft ein.¹³⁰⁶ Heute gibt es insgesamt 99 Fonds, darunter 40 Branchenfonds, 25 regionale Fonds und 31 Fonds (darunter 26 regionale), die ausschließlich für den Bildungsurlaub zuständig sind. Die restlichen drei Fonds sind national und interprofessionell angelegt.¹³⁰⁷

„Die französische Regelung sieht eine breite Vernetzung von Staat, lokalen Gebietskörperschaften, öffentlichen und privaten Lehranstalten, Verbänden, Berufs-, Gewerkschafts- und Familienorganisationen sowie Unternehmen vor.“¹³⁰⁸ Kernpunkt des Systems der französischen Weiterbildungsfonds ist „die gesetzlich verankerte Entrichtung einer branchengebundenen Umlage von Betrieben, die in Branchentarifverträgen in unterschiedlichen Formen konkretisiert wird und deren Höhe sich nach der Beschäftigtenzahl und dem Lohnaufkommen richtet“, um die verschiedenen Kategorien der Weiterbildung zu finanzieren (Tab. 8.3.2-1).¹³⁰⁹

(Fortsetzung)

trag der USG People Germany Tochter Technicum [2011]).

¹³⁰² Vgl. Bosch 2010, S. 8ff. u. 38ff.

¹³⁰³ Vgl. Bosch 2010, S. 6; Drexel 2003b, S. 26 und Schiersmann 2007, S. 230.

¹³⁰⁴ Dieses Gesetz basiert auf den Einzelgesetzen und Tarifverträgen der 1960er Jahre und vor allem auf dem zwischen den Sozialpartnern am 09.07.1970 abgeschlossenen branchenübergreifenden Abkommen (Accord national interprofessionnel) (vgl. Bosch 2010, S. 21; Drexel 2003b, S. 27 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 135). In diesem Gesetz wurden drei Schwerpunkte geregelt: (a) Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten mussten zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme aufbringen. (b) Die Unternehmen müssen ihre Abgaben an die Bildungsfonds entrichten. (c) Die Fonds müssen paritätisch verwaltet werden (vgl. Bosch 2010, S. 21).

¹³⁰⁵ Zum Beispiel die Einbeziehung der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (1984) und die Konkretisierung der Zugriffsrechte von Betrieben und Beschäftigten auf die Fondsmittel (vgl. Bosch 2010, S. 21 und Drexel 2003b, S. 27).

¹³⁰⁶ Vgl. Drexel 2003b, S. 26.

¹³⁰⁷ Vgl. Bosch 2010, S. 24.

¹³⁰⁸ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 135.

¹³⁰⁹ Vgl. Drexel 2003b, S. 26 und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 135.

(Fortsetzung)

Tabelle 8.3.2-1: Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in % der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung

	bis zu 10 Beschäftigte	mehr als 10 Beschäftigte	Leiharbeitsunternehmen
betrieblicher Bildungsplan		0,9	1,3
Eingliederung Jugendlicher		0,45	0,4
Bildungsurlaub		0,25	0,3
Summe	0,55	1,6	2,0

Quelle: Bosch 2010, S. 22

Für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sind die Pflichtbeiträge deutlich niedriger, für Leiharbeitsunternehmen deutlich höher. Dazwischen liegen die Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. Sie müssen 1,6 % ihrer Bruttolohnsumme für Weiterbildung aufwenden: 0,9 % entfällt auf den betrieblichen Bildungsplan, 0,45 % auf Weiterbildung im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen von Jugendlichen und 0,25 % auf den individuellen Bildungsurlaub. Die Beiträge für die unterschiedlichen Kategorien werden in verschiedene Fonds abgeführt. Die Fonds verwalten nicht nur die Mittel; häufig bieten sie selbst auch die Weiterbildungsmaßnahmen an.¹³¹⁰

Betrieblicher Bildungsplan¹³¹¹

Der betriebliche Bildungsplan wird von Unternehmen erstellt. Einmal pro Jahr muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Umsetzung des alten und die Erstellung des neuen Bildungsplans informieren. Die Weiterbildungsmaßnahmen können entweder die selbst organisierte, interne bzw. externe Weiterbildung sein. Hauptsächlich müssen sie definierten Qualitätsstandards folgen. Ausgeschlossen sind die Maßnahmen, die in der Grauzone liegen und bei denen leicht die Fördermittel missbraucht werden können.

Die Weiterbildungsausgaben umfassen die direkten und indirekten Kosten. Sie werden vom Steueramt und von einer regionalen Behörde, die ebenfalls für die Fonds zuständig ist, kontrolliert. Die Unternehmen müssen eine besondere Steuererklärung über die Angaben für betriebliche Weiterbildung abgeben; diese wird durch eine staatliche Forschungseinrichtung, den „Céreq“, analysiert. „Nur wenn die nachweisbaren Aufwendungen für Weiterbildung unterhalb 0,9 % der Bruttolohnsumme liegen, wird der Beitrag abgeführt¹³¹²“. Die Mittel fließen in einen nationalen branchenspezifischen Fonds, falls ein entsprechender Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Für Betriebe ohne Branchenfonds sind branchenübergreifende regionale oder nationale Fonds zuständig.

Große Unternehmen zahlen meistens nicht in einen Fonds ein, sondern führen die Weiterbildung selbst durch oder kaufen sie von außen ein. Die KMU zahlen eher den Beitrag in einen Fonds ein und nutzen die Weiterbildungsangebote dieses Fonds. In vielen Fonds werden die entrichteten Mittel nicht umverteilt. Stattdessen wird dem Betrieb ein Ziehungsrecht für den von ihm gezahlten und über mehrere Jahre akkumulierten Betrag gewährt. Deshalb fließen die Beiträge proportional an die Betriebe zurück (Tab. 8.3.2-2).

Tabelle 8.3.2-2: Umverteilungswirkung durch die Weiterbildungsfonds 2005

Unternehmensgröße	Anteil an den Beiträgen zum Fonds (%)	Anteil an den Ausgaben des Fonds (%)
weniger als 10 Beschäftigte	13,0	12,0
10 – 199 Beschäftigte	49,6	46,5
200 – 1.999 Beschäftigte	26,1	26,2
2.000 Beschäftigte und mehr	11,3	15,3
insgesamt	100,0	100,0

Quelle: Bosch 2010, S. 25

(Fortsetzung)

¹³¹⁰ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 135.¹³¹¹ Vgl. Bosch 2010, S. 22ff.¹³¹² Vgl. Bosch 2010, S. 21f. und Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 135.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Eingliederung Jugendlicher

Wenn die Unternehmen eine dieser Maßnahmen – abschlussbezogene Qualifikation, Anpassungsqualifikation oder Orientierungskurse – anbieten, erhalten sie die Maßnahmekosten von dem Fonds und oft noch zusätzliche Zuschüsse vom Staat.¹³¹³

Bildungsurlaub

Gemäß dem französischen Arbeitsgesetzbuch – das Weiterbildungsgesetz ist Teil des Arbeitsgesetzbuches – hat jeder Arbeitnehmer, der mindestens 24 Monate, darunter zwölf Monate im selben Unternehmen, gearbeitet hat, Anspruch auf einen unbezahlten Bildungsurlaub mit Rückkehrrecht in den Betrieb. Neben den persönlichen Bedingungen muss die Weiterbildungsmaßnahme den geregelten Qualitätsstandards entsprechen. Der Bildungsurlaub dauert maximal ein Jahr oder 1.200 Stunden. Der Beschäftigte kann sich bei einem Fonds um eine Finanzierung der Weiterbildung bewerben. Während des Bildungsurlaubs werden Lehrgangskosten und der Lohnersatz finanziert. Abhängig von ihrem Einkommen werden die Beschäftigten von Seiten des Fonds mit zwischen 80 % bis 100 % des Referenzlohnes im ersten Jahr bezahlt, im zweiten Jahr reduzieren sich die Zahlungen auf 60 %. „Zwischen zwei Bildungsurlauben muss der Arbeitnehmer eine Frist ablaufen lassen, die zwischen sechs Monaten und sechs Jahren liegt“. Der Staat stockt die Mittel des Bildungsurlaubsfonds durch zweckgebundene Zuschüsse auf und finanziert außerdem die Weiterbildung der Arbeitslosen.¹³¹⁴

Fazit

Die Erfahrungen mit der Umlagefinanzierung in Frankreich werden im Wesentlichen als positiv beschrieben:¹³¹⁵

- Hinsichtlich der Quantität:
Die Weiterbildungsteilnahme der Arbeitnehmer und der Geld- und Zeitaufwand der Betriebe für Weiterbildung sind fast kontinuierlich gestiegen. Vor allem wird die Weiterbildung von Leiharbeitnehmern von Experten als beispielhaft hervorgehoben – jährlich werden rund 40.000 Leiharbeitnehmer qualifiziert.
- Hinsichtlich der Qualität:
In mittleren und größeren Unternehmen entsteht eine professionelle Weiterbildungspolitik, Weiterbildungsaktivitäten werden von einzelbetrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Konjunktoren abgekoppelt, die Fondsmittel können nach prioritären Zielsetzungen eingesetzt werden und die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen wurde erhöht.

Neben diesen positiven Bewertungen sind nach Drexel dem Fondssystem auch Grenzen in seiner Leistungsfähigkeit gesetzt:¹³¹⁶

- Die Teilnahmequoten sind zwar insgesamt gestiegen, jedoch gilt die Weiterbildungsbeteiligung der gering qualifizierten Arbeitnehmer nach wie vor als zu niedrig.
- Es gibt nur kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen. Sie haben kaum Beitrag zur Lösung von Frankreichs traditionell gravierenden Mobilitätsproblemen, die durch das Fehlen einer beruflich strukturierten Erstausbildung begründet sind.
- Der für anspruchsvolle Weiterbildung bestimmte Bildungsurlaub wird nur selten genutzt.

¹³¹³ Vgl. Bosch 2010, S. 24.

¹³¹⁴ Vgl. Bosch 2010, S. 23 und Drexel 2003b, S. 26.

¹³¹⁵ Vgl. Bosch 2010, S. 25f. und Drexel 2003b, S. 27f.

¹³¹⁶ Vgl. Drexel 2003b, S. 28.

8.3.3 Bildungsgutscheine bzw. Bildungsschecks

Die Idee der Bildungsgutscheine entstand wahrscheinlich bereits im 18. Jahrhundert. Sie wurde 1955 von Milton Friedman erneut in die Diskussion eingebracht als Mittel zur Finanzierung des amerikanischen Bildungswesens.¹³¹⁷ In Deutschland ist die Entwicklung dieser Idee eng „mit der Kritik an der angebotsseitigen Finanzierung und Förderung der Weiterbildung durch den Staat“ verbunden.¹³¹⁸

Bildungsgutscheine sind „spezifische Wertpapiere“ des Staats für Bildungsberechtigte: Der Gutschein entspricht einem bestimmten Wert an Geld bzw. Zeit. Die Bildungsberechtigten können mit diesen Gutscheinen Weiterbildungsangebote an zertifizierten Instituten wahrnehmen.¹³¹⁹ Dieser wird nicht an die Bildungsnachfrager ausgezahlt, sondern mit verbrieften individuellen Anspruchsrechten verknüpft. Das Individuum mit Weiterbildungsbedarf, das sich aus der Vielzahl der Weiterbildungsangebote bei in der Regel staatlich anerkannten Bildungseinrichtungen sein Weiterbildungsangebot aussucht und dieses bei einer Einrichtung wahrnimmt, übergibt der Einrichtung das Wertpapier – je nach Ausgestaltung mit oder ohne Eigenanteil. Die Weiterbildungseinrichtung refinanziert sich über die staatlich anerkannte Stelle.¹³²⁰ Beim Gutscheinmodell handelt es sich um eine spezifische Nachfragesteuerung. Damit wird die Bildungsnachfrage je nach Ausgestaltung vollständig oder partiell von der individuellen Einkommens- und Vermögenssituation entkoppelt.¹³²¹

Bildungsgutscheine können in unterschiedlicher Weise ausgestaltet werden:¹³²²

- Hinsichtlich der Nutzungsphasen können sie für unterschiedliche Lebens- und Lernabschnitte konzipiert werden.
- Der Gutscheingegenwert kann auf verschiedene Weise aufgebracht werden. Das heißt, die Finanzierungsbasis des Bildungsgutscheins kann durch Bildungssparen, Lernkonten, Bildungsfonds, Steueraufkommen sowie Mischmodelle erfolgen.

¹³¹⁷ Vgl. Dohmen 2010, S. 443; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 42 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 23. Zur Genese von Bildungsgutscheinen und die Bildungsgutscheinmodelle in den USA siehe Mangold/Oelkers/Rhyn 2000, S. 39ff.

¹³¹⁸ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 118 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 23.

¹³¹⁹ Im Gegensatz zur Förderung durch monetäre Transfers sichert das Gutscheinmodell die Verwendung der Ressourcen für die vorgesehenen Zwecke (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 143).

¹³²⁰ Vgl. Dohmen 2010, S. 443; Ehmann 2003, S. 6; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 143; Hummelsheim 2010, S. 118; Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 23 und Schiersmann 2007, S. 228.

¹³²¹ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 143; Schiersmann 2007, S. 228 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 23.

¹³²² Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 144f.; Schiersmann 2007, S. 229 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 23.

- Im Hinblick auf die Bereitstellung des Angebots können Bildungsgutscheine mit unterschiedlichen Angebotsmodellen verbunden werden: mit einer weitgehend unregulierten, mit einer spezifisch regulierten oder mit einer ausschließlich öffentlichen Bereitstellung des Angebots.
- Nach dem Nutzungsumfang können die Gutscheine entweder auf andere Personen übertragbar oder personengebunden gestaltet sein. Ferner können sie entweder nur auf Bildungszwecke beschränkt werden oder aber auch alternative Nutzungsmöglichkeiten zulassen.

Gutscheine ermöglichen es den Inhabern, die Beteiligung an Weiterbildung sowohl inhaltlich als auch zeitlich individuell zu planen. Außerdem können die Gutscheinmodelle die gesamtgesellschaftliche Effizienz verbessern: Durch die Gutscheine können einerseits die Individuen den Wert von Weiterbildungsinvestitionen erkennen und zielorientiert mit hoher Motivation lernen, um Gelegenheiten zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu nutzen. Das heißt, öffentliche Investitionen werden nicht umsonst aufgewendet. Andererseits werden die Weiterbildungseinrichtungen stärker als bisher zu Innovationen und Reformen gezwungen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Damit richtet sich das Angebot stärker an den Bedürfnissen der Weiterbildungsnachfrager aus; die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen steigt.¹³²³

Im Weiterbildungsbereich gibt es eine Vielzahl von Bildungsgutscheinmodellen, die in verschiedenen Ländern praktiziert werden, allerdings unter sehr unterschiedlichen Namen.¹³²⁴ Auch in Deutschland gibt es Weiterbildungsgutscheine (Tab. 8.3.3-1). Zu nennen sind der (Weiter-)Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit (s. Kap. 8.1.2.2 u. 8.3.3.1), der Prämiengutschein des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (s. Kap. 8.2.1.4 u. 8.3.3.2) und die Bildungsschecks der Bundesländer (s. Kap. 8.3.3.3).

¹³²³ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 145; Schiersmann 2007, S. 228; Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 23f. und Pirzer 2000, S. 206.

¹³²⁴ Vgl. Dohmen 2010, S. 447f.

Tabelle 8.3.3-1: Gutscheinprogramme von Bund und Ländern

Bund/Bundesländer	Name der Förderprogramme	Start
Bund		
Bund	(Bundesagentur für Arbeit) Förderung der beruflichen Weiterbildung	01/2003
Bund	(Bundesagentur für Arbeit) Weiterbildung der Geringqualifizierte und älteren Beschäftigten in KMU	01/2006
Bund	(BMBF) Bildungsprämie (Prämiengutschein)	12/2008
Bundesländer		
Nordrhein-Westfalen	Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen	01/2006
Hessen	Qualifizierungsscheck Hessen	04/2008
Mecklenburg-Vorpommern	Arbeit durch Bildung und Innovation (ArBI)	12/2008
Rheinland-Pfalz	QualiScheck Rheinland-Pfalz	07/2009
Brandenburg	Bildungsscheck Brandenburg	08/2009
Hamburg	Weiterbildungsbonus Hamburg	11/2009
Sachsen	Weiterbildungsscheck Sachsen ¹³²⁵	11/2010
Thüringen	Thüringer Weiterbildungsscheck	09/2011
Bremen	Bremer Weiterbildungsscheck	04/2012

Quelle: Haberzeth/Kulmus/Stanik 2012, S. 32 und eigene Ergänzung

8.3.3.1 Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit

Seit dem Inkrafttreten des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I) am 01.01.2003 fördert die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern durch die Ausstellung eines Bildungsgutscheins, wenn die Voraussetzungen für eine Förderung vorliegen (§ 81 Abs. 1 u. Abs. 4 Satz 1 SGB III). Seit 2005 können Arbeitsuchende nach dem SGB II auch bei der beruflichen Weiterbildung durch den Bildungsgutschein gefördert werden.¹³²⁶ Seit 2006 können Geringqualifizierte (§ 81 Abs. 2 SGB III) und ältere Beschäftigten in KMU (§§ 82 u. 131a SGB III) in der beruflichen Weiterbildung auch durch den Bildungsgutschein gefördert werden (Sonderprogramm „WeGebAU“). Die Ausgabe von Bildungsgutscheinen hat aber weitere Voraussetzungen, und zwar hinreichende Haushaltsmittel der jeweiligen Arbeitsagentur, Weiterbildung ist im jeweiligen Fall die einzig zielführende Maßnahme und die Selbstfinanzierung der Weiterbildung ist dem Antragsteller wirtschaftlich nicht zuzumuten.¹³²⁷

Der Bildungsgutschein weist unter anderem die Gültigkeitsdauer, den regionalen Geltungsbereich, das Bildungsziel und die maximale Weiterbildungsdauer aus. Die

¹³²⁵ Seit November 2010 wurden pro Monat durchschnittlich über 200 Anträge bewilligt. Bis Mitte Juli 2011 wurden rund 1.750 Antragsteller und insgesamt ca. 5,2 Millionen € an Zuschüssen für den Weiterbildungsschecks bewilligt (vgl. Weiterbildungsscheck Sachsen – der absolute Renner (17. Juli 2011): [http://blog.bildungsmarkt-sachsen.de/\[04.08.2011\]](http://blog.bildungsmarkt-sachsen.de/[04.08.2011])).

¹³²⁶ Die statistischen Daten über die SGB II- und SGB III-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen siehe Kap. 8.2.2.1.

¹³²⁷ Vgl. Severing/Döring 2003, S. 222.

Gültigkeitsdauer beträgt in der Regel drei Monate. Räumlich sollte die Bildungsmaßnahme für den Teilnehmer im Tagespendelbereich erreichbar sein.¹³²⁸ Mit der inhaltlichen Ausgestaltung wird ein Bildungsziel festgelegt, das einerseits die individuelle Eignung, den Berufsverlauf und das festgestellte Bildungsdefizit des Bildungsgutscheininhabers, andererseits die vorgesehene Dauer der Weiterbildungsförderung berücksichtigen sollte.¹³²⁹

Die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen (im Rechtskreis SGB III) und der Arbeitsgemeinschaften (auch: Jobcenter, im Rechtskreis SGB II) dürfen den Gutscheininhaber lediglich Hinweise zu Informationsmedien geben, die bei der Auswahl eines geeigneten Bildungsträgers helfen, sie dürfen jedoch nicht steuernd in den Suchprozess eingreifen.¹³³⁰ Tabelle 8.3.3.1-1 zeigt, dass eine solche Unterstützung größtenteils über Hinweise zum Weiterbildungsportal KURSNET geschieht.

Tabelle 8.3.3.1-1: Unterstützung der Bildungsgutscheininhaber bei der Suche nach einem geeigneten Bildungsanbieter

angegebene Informationsmedien	Bildungsgutscheininhaber im Rechtskreis SGB III (%)	Bildungsgutscheininhaber im Rechtskreis SGB II (%)
● KURSNET ¹³³¹	86	88
● Informationsmaterial der Bildungsträger	66	76
● Bildungsportal	35	34
● Listen Bildungsträger	14	16

Mehrfachnennungen

Quelle: Doerr/Kruppe 2012 (IAB-Umfrage „Bildungsgutscheine und Zertifizierung“ mit den Mitarbeitern der Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften im April 2011), S. 22

Der Inhaber des Bildungsgutscheins muss innerhalb der Gültigkeitsdauer den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger seiner Wahl einlösen¹³³² und mit der Maßnahme beginnen, sonst verfällt der Gutschein.¹³³³ Vor Beginn der Maßnahme muss der ausgewählte Bildungsträger die

¹³²⁸ Vgl. Doerr/Kruppe 2012, S. 8f. und Nessau 2007, S. 4. Bildungsmaßnahmen außerhalb des Tagespendelbereichs werden dann in Betracht gezogen, wenn das Bildungsziel nicht innerhalb der Gültigkeitsdauer in der Nähe realisiert werden kann (vgl. Nessau 2007, S. 4).

¹³²⁹ Vgl. § 81 Abs. 4 Satz 2 SGB III und Nessau 2007, S. 4.

¹³³⁰ Vgl. Doerr/Kruppe 2012, S. 9.

¹³³¹ Die Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURSNET informiert die zugelassenen Bildungsmaßnahmen. Am 27.05.2015 gab es 1.608.233 Bildungsangebote, davon zählten 1.425.707 zu den Bildungsmaßnahmen mit Bildungsgutschein (vgl. BA [29.05.2015] → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → [Weiterbildungskurse] KURSNET).

¹³³² Mit der Einlösung des Bildungsgutscheins wird normalerweise ein Weiterbildungsvertrag, der die Bedingungen der Weiterbildung sowie Rücktritts- und Kündigungsrechte regelt, zwischen Antragssteller und Bildungsträger geschlossen (vgl. Nessau 2007, S. 5).

¹³³³ In der Regel ist eine erneute Ausstellung eines Bildungsgutscheins nach Ablauf der Gültigkeitsdauer möglich, wenn der Bewerber zum Beispiel innerhalb des Gültigkeitszeitraums kein geeignetes Weiterbildungsangebot gefunden hat (vgl. BA [06.01.2014] → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → Fördermöglichkeiten →

Aufnahme des Teilnehmers in die konkrete Bildungsmaßnahme durch die Übersendung eines Kurzfragebogens an die zuständige Agentur für Arbeit bestätigen. Diese prüft neben den Zertifikaten des Bildungsträgers und der Bildungsmaßnahme auch weitere Konditionen, z. B. die inhaltliche Ausgestaltung (Bildungsziel), die Maßnahmedauer und den räumlichen Geltungsbereich. Nur in Ausnahmefällen wird nachträglich geringfügigen Abweichungen zugestimmt.¹³³⁴

Die geförderte Weiterbildung durch einen Bildungsgutschein ist nach der IAB-Umfrage 2011 vor allem für Berufsrückkehr und Personen ohne Berufsabschluss gut geeignet. Für Personen mit Motivationsdefizit und Personen ohne Schulabschluss ist sie weniger geeignet.¹³³⁵

Forschungsprojekt zur Einführung des Bildungsgutscheins der Bundesagentur für Arbeit

Die Untersuchung des BIBB-Forschungsprojekts (Laufzeit: II/2004 – I/2006) über die Auswirkungen der Einführung des Bildungsgutscheins in der öffentlich geförderten Weiterbildung umfasste einen quantitativen und einen qualitativen Teil. Für den quantitativen Teil wurden Befragungen über den BIBB wb-monitor gewählt, der jeweils im dritten Quartal 2003 und 2004 und im Sommer 2005 eingesetzt wurde. Für den qualitativen Teil wurden im Oktober und November 2005 themenzentrierte Leitfadeninterviews mit jeweils zehn Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsberatern geführt.¹³³⁶ Den Ergebnissen zufolge führte die Einführung des Bildungsgutscheins zu unterschiedlichen Effekten:

Hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit des Mitteleinsatzes für die durch den Bildungsgutschein geförderten Weiterbildungsmaßnahmen musste der Wahrscheinlichkeitsanteil der erfolgreichen Eingliederung von Gutscheininhabern im ersten Arbeitsmarkt mindestens 70 % erreichen.¹³³⁷ Die Vorgabe von 70 % wurde von der Mehrzahl der Anbieter als Instrumente betrachtet, die zur stärkeren Selektion beitragen, das heißt, die Bildungsgutscheine werden überproportional an Personen mit einer höheren Vorbildung vergeben, um eine hohe Eingliederungsrate zu erzielen. Außerdem führt diese hohe Eingliederungsquote zu einer Begünstigung von wirtschaftlich stärkeren Regionen bzw. zu einer Benachteiligung strukturschwacher Regionen.¹³³⁸

Seit der Einführung des Bildungsgutscheins hat die Bundesagentur für Arbeit die Ausgaben für die öffentlich geförderte Weiterbildung stark reduziert.¹³³⁹ Dies führte dazu, dass die Weiterbildungsanbieter, deren Maßnahmen zu einem großen Teil von der BA finanziert wurden, wegen der Umsatzrückgänge Stellen abbauen bzw. schließen mussten.¹³⁴⁰

(Fortsetzung)

Bildungsgutschein [Stand 12. 03. 2012]).

¹³³⁴ Vgl. Doerr/Kruppe 2012, S. 9 und Nessau 2007, S. 5.

¹³³⁵ Vgl. Doerr/Kruppe 2012, S. 19.

¹³³⁶ Vgl. Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 3f.

¹³³⁷ Vgl. Dohmen 2010, S. 448 und Jaich 2010, S. 158. Bundesweit liegt die Einlösequote der Bildungsgutscheine unter 80 % (vgl. Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 8).

¹³³⁸ Vgl. Dohmen 2010, S. 448 und Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 5f. Die 70-prozentige Eingliederungsquote ließ sich sowohl in strukturschwachen Regionen als auch bei schwer vermittelbaren Personen kaum erreichen (vgl. Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 5). „In der Teilnehmerschaft seien weniger Quereinsteiger, Berufswechsler, Berufsrückkehrinnen, Migranten und Personen mit besonderem Förderbedarf (Handicaps) vertreten. Hingegen seien Höher- bis Hochqualifizierte und insgesamt Teilnehmende mit höherer Motivation stärker vertreten.“ (Vgl. Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 8)

¹³³⁹ In Ostdeutschland fiel der Abbau von öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen besonders stark aus. Der Anteil der Älteren und Langzeitarbeitslosen unter den geförderten Weiterbildungsteilnehmenden ging stark zurück (vgl. Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 8).

¹³⁴⁰ Vgl. Paulsen/Gutschow/Isenmann/Puhlmann 2006, S. 6.

(Fortsetzung)

Um die Effizienz des Bildungsgutscheins zu steigern, wurden einige Empfehlungen gegeben, u. a.:

- „Die Vergabe von Bildungsgutscheinen sollte klar, transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar sein.
- Die Bildungszielplanungen der Arbeitsagenturen sollten quantitativ und qualitativ so gestaltet werden, dass Bildungsangebote umgesetzt und Bildungsgutscheine eingelöst werden können.
- Die Bildungszielplanungen sollten rechtzeitig und zuverlässig sein.
- Ein Qualitätsstandardsystem der Weiterbildungsberatung sollte aufgebaut werden.
- Die weiterbildungsbenachteiligten Personen sollten stärker gefördert werden.“¹³⁴¹

8.3.3.2 Prämiengutschein des BMBF

Das BMBF-Programm „Bildungsprämie“ mit dem Prämiengutschein wurde am 01.12.2008 eingeführt, um mehr Menschen – vor allem die Personengruppen mit niedrigerem Einkommen – durch finanzielle Anreize für eine Weiterbildung zu motivieren. Der Prämiengutschein ist die schriftliche Zusage, dass die Hälfte der anfallenden Weiterbildungskosten für Kurse und Prüfungen in Höhe von max. 500 € übernommen wird (s. Kap. 8.2.1.4).¹³⁴² Für die Förderung gibt es in der 3. Förderperiode (ab 01.07.2014) zwei neuen Bestimmungen, und zwar

- der Gutscheinempfänger muss das 25. Lebensjahr vollendet haben und
- die geförderte Weiterbildungsmaßnahme darf den Betrag von 1.000 € nicht überschreiten.¹³⁴³

Nach der „Bildungsprämierichtlinie“ vom 09.05.2014 werden Beschäftigte über 25 Jahre gefördert, die u. a.

- durchschnittlich mindestens 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen die Beträge von 20.000 € bei Alleinstehende bzw. 40.000 € bei gemeinsam Veranlagten nicht übersteigt und
- während der Mutterschutzfrist, in Elternzeit oder Pflegezeit unterhalb der genannten Einkommensgrenzen liegen und über einen gültigen Arbeitsvertrag im Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit verfügen (Nr. 4.2).

Mit dem Prämiengutschein können individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden (Nr. 2). Pro Person kann alle zwei Kalenderjahre ein Prämiengutschein ausgestellt werden (Nr. 4.2). Voraussetzung für den Erhalt eines Prä-

¹³⁴¹ Vgl. ebenda, S. 10.

¹³⁴² Vgl. BIBB 2013, S. 364 und BIBB 2014, S. 360. Zum Prämiengutschein des BMBF siehe auch Richtlinie zur Förderung von Prämiengutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ („Bildungsprämierichtlinie“ vom 09.05.2014; Verfasserin) (vgl. BMBF [28.05.2015] → Bildung → Lernen im Lebenslauf → Bildungsprämie → [LINKS] Richtlinie zur ... „Bildungsprämie“ vom 09.05.2014).

¹³⁴³ Vgl. BIBB 2015, S. 370 und Förderdatenbank (01.06.2015) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Bund → (Förderbereich) Aus & Weiterbildung → (Förderprogramme) Bildungsprämie – Förderung von Prämiengutscheinen und Beratungsleistungen, S. 2.

miengutscheins ist der Besuch einer Beratungsstelle der Bildungsprämie; jede Person kann eine Prämienberatung pro Kalenderjahr bekommen (Nr. 4.1). Pro Prämienberatung erhalten die Beratungsstellen¹³⁴⁴ einen Festbetragszuschuss in Höhe von 30 € (Nr. 5.1). Die Förderung des Prämiengutscheins soll aus Mitteln des ESF kofinanziert werden; die Beratungskosten werden vom Bund übernommen (Nr. 1.2).

Schritte zum Erwerb des Prämiengutscheins¹³⁴⁵

Interessierten für den Prämiengutschein können bei einer zertifizierten Beratungsstelle einen Termin vereinbaren. Dort werden die persönlichen Fördervoraussetzungen geprüft, das individuelle Weiterbildungsziel festgelegt sowie passende Angebote bzw. geeignete Anbieter benannt. Nach der obligatorischen Beratung erhält der Interessierte seinen personalisierten Prämiengutschein. Der Prämiengutschein ist für einen Zeitraum von 6 Monaten gültig und dient der individuellen beruflichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen oder Seminaren sowie Prüfungen. Er darf ausschließlich für die unmittelbaren Gebühren von Veranstaltungen und Prüfungen eingesetzt werden. Mit dem Prämiengutschein kann er sich bei einem der auf dem Prämiengutschein genannten Weiterbildungsanbieter zu einem entsprechenden Kurs anmelden. Der Anbieter muss die Richtigkeit des Prämiengutscheins überprüfen, bevor der Gutscheinbesitzer den Kurs bucht. Der Teilnehmende bezahlt gegen eine vom Anbieter erstellte Rechnung nur den Eigenanteil der Kursgebühr, d. h. die Kursgebühr abzgl. des Prämienwertes. Die Weiterbildungsanbieter beantragt mit den erforderlichen Unterlagen in Papierform bzw. Online bei der vom BMBF benannten Stelle die Zuwendung in Höhe des Gutscheinwertes. Erst nach Kursende können die Prämiengutscheine eingelöst werden; dann wird der Gutscheinwert erstattet.

8.3.3.3 Bildungsschecks der Bundesländer

Seit Anfang 2006 führten einige Bundesländer nacheinander das Förderungsprogramm durch einen Bildungsscheck ein, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer durch einen finanziellen Zuschuss zur beruflichen Weiterbildung zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen zu erhöhen. Die Förderprogramme der Bundesländer durch den Bildungsscheck o. Ä. werden mit den ESF-Mitteln kofinanziert und endeten in der Regel parallel mit dem Abschluss der ESF-Förderperiode 2007-2013 im Jahr 2013. Bevor die Programme der Förderperiode 2014-2020 von Bund und Ländern festgelegt werden¹³⁴⁶, hatten einige Länder das Förderangebot des Bildungsschecks fortgeführt, beispielsweise das Land NRW – es ist auch das erste Bundesland, das den Bildungsscheck ausgegeben hat. Aus diesem Grund wird der NRW-Bildungsscheck ausführlich dargestellt.

¹³⁴⁴ Seit Juli 2009 gibt es in allen 16 Bundesländern Beratungsstellen (vgl. Bildungsprämie [24.08.2011] → Presse → Pressematerial [Zahlen – Stand: August 2011]). Zurzeit gibt es bundesweit ca. 570 Beratungsstellen (vgl. BMBF 2013a, S. 65).

¹³⁴⁵ Vgl. ESF für Deutschland (30.08.2013) → .. → (Infos ...) Richtlinien ... im Rahmen der „Bildungsprämie“ (Stand: 29.11.2011), S. 2f. u. 5; ebenda → .. → (Infos ...) Hinweise für Beratungsstellen zur Förderung von Prämiengutscheinen und Beratungsleistungen (Stand: 02.12.2011), S. 1; ebenda → .. → (Infos ...) Merkblatt für Weiterbildungsanbieter (Stand: 25.01.2012), S. 3f. und Bildungsprämierichtlinie vom 09.05.2014.

¹³⁴⁶ Das Operationelle Programm des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2014-2020 wurde am 21.10.2014 von der EU-Kommission genehmigt (vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland: <http://www.esf.de/portal/DE/Startseite/inhalt.html> [27.05.2015] → Förderperiode 2014 bis 2020 → Operationelles Programm).

(1) Bildungsscheck NRW

Seit Januar 2006 fördert das Land Nordrhein-Westfalen durch den Einsatz des Bildungsschecks die berufliche Bildung von Arbeitnehmern.¹³⁴⁷ Seit Februar 2008 zählen auch Berufsrückkehrende zu den Fördergruppen.¹³⁴⁸ Im September 2013 wurde das zweijährige „Sonderprogramm Bildungsscheck NRW Fachkräfte (2013 bis 2015)“¹³⁴⁹ eingeführt, das dann das alte Bildungsscheckprogramm ersetzte. Seit dem 05.01.2015 wird der Bildungsscheck nach neuer Regelung ausgegeben. Der neu gestaltete Bildungsscheck richtet sich besonders an Zugewanderte, Un- und Angelehrte, Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Berufsrückkehrende.¹³⁵⁰

(A) Zielgruppen

Die Bildungsschecks können sowohl an Betriebe auf dem Weg des betrieblichen Zugangs (Tab. 8.3.3.3-1) als auch direkt an Beschäftigte (individueller Zugang) (Tab. 8.3.3.3-2) ausgegeben werden.

¹³⁴⁷ Vgl. Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011; Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS-NRW): <http://www.mais.nrw.de/> (03.08.2011) → Arbeit → Beschäftigung → Informationen zum Bildungsscheck; G.I.B._{NRW} 2011, S. 7; <http://www.bisw.de/assets/foerdermittel.pdf> (03.08.2011); Sehrbrock/Heidemann 2007, S. 11 u. 13; Ullenboom 2007, S. 27f. und Ullenboom 2010, S. 67ff.

¹³⁴⁸ Vgl. Muth 2011, S. 4. Berufsrückkehrende sind Personen, „die ihren Berufsweg wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern unter 15 Jahren oder wegen der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben. Der Wegfall des Unterbrechungsgrundes muss mehr als ein Jahr zurückliegen und die zuständige Arbeitsagentur muss die Förderung einer Weiterbildungsmaßnahme abgelehnt haben.“ (vgl. Muth 2011, S. 5)

¹³⁴⁹ Vgl. Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen: <http://www.arbeit.nrw.de/index.php> (08.01.2014) → Arbeit → Erfolgreich arbeiten → Angebote nutzen → Bildungsscheck; ebenda (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck → Flyer zum Bildungsscheck bestellen oder herunterladen → (Broschürenservice → Dokumente zum Herunterladen) Bildungsscheck (: Sonderprogramm Bildungsscheck NRW Fachkräfte [2013 bis 2015]) (Stand: September 2013) und ebenda (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck → FAQ online – Fragen zum Bildungsscheck und Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU: <http://foerderdatenbank.de/> (17.01.2014) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Nordrhein-Westfalen → (Förderbereich) Aus- & Weiterbildung → (Förderprogramme) Sonderprogramm Bildungsscheck NRW Fachkräfte (2013 bis 2015) (Stand: September 2013).

¹³⁵⁰ Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW: <http://www.arbeit.nrw.de/index.php> (01.06.2015) → (Arbeit) Betriebe & Beschäftigte fördern → Bildungsscheck → Steckbrief zum Bildungsscheck ab 2015

Tabelle 8.3.3.3-1: Betrieblicher Zugang

Bildungsscheck NRW (2006-2013)¹	Bildungsscheck NRW (2013-2015)²	Bildungsscheck NRW (ab 05.01.2015)³
Unternehmen mit mehr als zehn und weniger als 250 Beschäftigten: pro Jahr bis zu 20 Bildungsschecks. Ab dem zweiten Bildungsscheck muss mindestens die Hälfte der Beschäftigten, die vom Betrieb einen Bildungsscheck erhalten, einer weiterbildungsferneren bzw. besonderen Beschäftigungsgruppe ¹³⁵¹ angehören.	KMU mit weniger als 250 Beschäftigten: pro Jahr bis zu 20 Bildungsschecks	KMU mit weniger als 250 Beschäftigten: bis max. 10 Bildungsschecks im Zeitraum von zwei Kalenderjahren
Kleinstunternehmen mit maximal zehn Beschäftigten: pro Jahr bis zu fünf Bildungsschecks – ohne die besonderen Beschäftigungsgruppen berücksichtigen zu müssen. Weitere Bildungsschecks werden nur dann vergeben, wenn Beschäftigte einer besonderen Beschäftigungsgruppe unter den Nachfragenden sind.		

Quelle: ¹Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011, S. 2;

²Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck

³Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: <http://www.arbeit.nrw.de/index.php> (01.06.2015) → (Arbeit) Betriebe & Beschäftigte fördern → Bildungsscheck, S. 1; ebenda → . → Bildungsscheck → Steckbrief zum Bildungsscheck ab 2015; Förderdatenbank: <http://foerderdatenbank.de/> (01.06.2015) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Nordrhein-Westfalen → Aus & Weiterbildung → (Förderprogramme) Bildungsscheck NRW

¹³⁵¹ Sie umfassen folgende Beschäftigte: Sie haben keinen Berufsabschluss, arbeiten mehr als vier Jahren nicht mehr im gelernten Beruf, arbeiten als Zeitarbeitsbeschäftigte, sind älter als 50 Jahre und befristet beschäftigt. Außerdem gehören auch Berufsrückkehrende dazu, die besondere Schulungen zum beruflichen Wiedereinstieg benötigen.

Tabelle 8.3.3.3-2: Individueller Zugang

Bildungsscheck NRW (2006-2013)	Bildungsscheck NRW (2013-2015)	Bildungsscheck NRW (2015-2020)
berechtigte Empfänger¹		berechtigte Empfänger⁶
<ul style="list-style-type: none"> ● Alle Beschäftigte außer denen des öffentlichen Dienstes⁴ mit Wohnsitz in NRW oder in Arbeitsstätten in NRW ● Unternehmer, Existenzgründer und Freiberufliche in den ersten fünf Jahren nach der Unternehmensgründung 		<ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte: <ul style="list-style-type: none"> ◆ in KMU (Betrieben mit maximal 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ◆ mit Wohnsitz und/oder Arbeitsstätte in Nordrhein-Westfalen ◆ das zu versteuernden Jahreseinkommens darf 30.000 € (alleinstehend) bzw. 60.000 € (gemeinsam Veranlagte) nicht übersteigen ● Berufsrückkehrende ● ausgeschlossen: Angehörige des öffentlichen Dienstes und Selbständige
Zu den berechtigten Empfänger gehören: ³ <ul style="list-style-type: none"> ● Lohn- und Gehaltsempfänger, ● geringfügig Beschäftigte ohne andere Hauptbeschäftigung (mit einer Wochenarbeitszeit unter 15 Stunden pro Woche: 2013-2015)⁵, ● Beschäftigte in Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit (oberhalb eines zu versteuernden Jahreseinkommens von 20.000 € [alleinstehend] bzw. 40.000 € [gemeinsam Veranlagte]: 2013-2015)⁵, ● Mithelfende Familienangehörige (ohne andere Hauptbeschäftigung), ● mitarbeitende Betriebsinhaber/Eigentümer in den ersten fünf Jahren nach der Unternehmensgründung und ● Berufsrückkehrende, die spezielle Bedingungen erfüllen. 		
Anzahl der Bildungsschecks³	Anzahl der Bildungsschecks²	Anzahl der Bildungsschecks⁶
<ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte der besonderen Beschäftigtengruppen: jährlich einen Bildungsscheck ● die übrigen Beschäftigten: Alle zwei Jahre einen Bildungsscheck, wenn sie länger als zwei Jahre an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. 	jährlich einen Bildungsscheck	1 Bildungsscheck im Zeitraum von zwei Kalenderjahren

⁴ Über die Definitionen der berechtigten Beschäftigten und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Sinne des Bildungsschecks NRW siehe Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW, S. 3 und G.I.B._{NRW} 2011, S. 8f.

⁵ Für diese Gruppe kommt ggf. vorrangig die Bildungsprämie des Bundes in Frage (2013-2015).

Quelle: ¹ Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011, S. 2 u. 4; MAIS-NRW (03.08.2011) → .. → Informationen zum Bildungsscheck; Sehrbrock/Heidemann 2007, S. 13; G.I.B._{NRW} 2011, S. 7 und Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck

² Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck

³ Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011, S. 2 und Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen [08.01.2014] → ... → Bildungsscheck → FAQ online – Fragen zum Bildungsscheck → Wer kann einen Bildungsscheck erhalten?

⁶ Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: <http://www.arbeit.nrw.de/index.php> (01.06.2015) → (Arbeit) Betriebe & Beschäftigte fördern → Bildungsscheck, S. 1; ebenda → . → Bildungsscheck → Steckbrief zum Bildungsscheck ab 2015;

Förderdatenbank: <http://foerderdatenbank.de/> (01.06.2015) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Nordrhein-Westfalen → (Förderbereich) Aus & Weiterbildung → (Förderprogramme) Bildungsscheck NRW

(B) Obligatorische Beratung und Einlösung des Bildungsschecks

Vor der Inanspruchnahme von Bildungsschecks ist die Beratung durch eine zugelassene Beratungsstelle in NRW erforderlich. Für Ratsuchende ist die Beratung kostenlos; pro Beratung von Unternehmen (von einzelnen Beschäftigten und Berufsrückkehrenden) kann die Beratungsstelle 65 € (32,5 €) bekommen.¹³⁵² Die Beratungsinhalte umfassen die Klärung der formellen Voraussetzungen zum Bildungsscheck, die Beratung zu individuellen bzw. betrieblichen Zielen, zu geeigneten Qualifizierungsinhalten sowie zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten.¹³⁵³ Die Unternehmen bzw. einzelne Beschäftigte erhalten den Bildungsscheck bei einer der rund 170 Beratungsstellen¹³⁵⁴ in NRW und reichen ihn mit dem Merkblatt für Weiterbildungsanbieter bei einem anerkannten Weiterbildungsanbieter ein. Sie zahlen dort mindestens 50 % der Weiterbildungskosten. Der Weiterbildungsanbieter reicht den Scheck bei der zuständigen Bezirksregierung ein und erhält nach der Prüfung des Verwendungsnachweises den Förderbetrag.¹³⁵⁵ Innerhalb von drei Monaten nach Ausstellung des Bildungsschecks muss die Kursbuchung erfolgt sein. Die Weiterbildung kann nach Ablauf der Frist beginnen. Der Weiterbildungsanbieter sollte jedoch den Bildungsscheck spätestens sechs Monate nach Ausstellung bei der Bewilligungsbehörde einlösen.¹³⁵⁶

(C) Förderhöhe

Mit dem Bildungsscheck übernimmt das Land mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 50 % der Weiterbildungskosten bis max. 750/500/2.000/500 € pro Bildungsscheck (Tab. 8.3.3.3-3). Den Rest zahlt der Bildungsscheckinhaber – die Einzelne bzw. der Betrieb. Im individuellen Zugang werden die Bruttobeträge bezuschusst, im betrieblichen Zugang nur Nettobeträge.¹³⁵⁷

¹³⁵² Vgl. Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der Förderphase 2014 bis 2020 mitfinanziert werden (ESF-Förderrichtlinie 2014-2020) vom 13.12.2014, Nr. 3.3.3.1 und Nr. 3.3.4.3.1; die Richtlinie gilt bis zum 31.12.2023.

¹³⁵³ Vgl. G.I.B.-NRW 2011, S. 6 und MAIS-NRW (03.08.2011) → .. → Informationen zum Bildungsscheck.

¹³⁵⁴ Vgl. G.I.B.-NRW 2011, S. 6. Nach Muth gibt es landesweit mehr als 180 Beratungseinrichtungen (vgl. Muth 2011, S. 4). Nach Ullenboom gibt es über 230 Beratungsstellen: 81 bzw. 35 % bei den Volkshochschulen, 44 bzw. 19 % bei den Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften, 29 bzw. 12 % bei den Wirtschaftsförderungsgesellschaften, je zwei bei den Gewerkschaften, Kirchen, Kommunen und Technologiezentren sowie eine bei den Arbeitgeberverbänden (vgl. Ullenboom 2010, S. 72). Zurzeit gibt es 198 Beratungsstellen (vgl. Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen [08.01.2014] → ... → Bildungsscheck → Beratungsstellen für den Bildungsscheck NRW → [Beratungsanliegen] Bildungsscheck NRW für Beschäftigte).

¹³⁵⁵ Vgl. G.I.B.-NRW 2011, S. 6.

¹³⁵⁶ Vgl. Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011, S. 7.

¹³⁵⁷ Vgl. G.I.B.-NRW 2011, S. 6 und ESF-Förderrichtlinie 2014-2020 vom 13.12.2014, Nr. 3.2.5.1.

Tabelle 8.3.3.3-3: Zuschussbetrag pro Bildungsscheck

Bildungsscheck NRW ¹ (2006-31.05.2007)	Bildungsscheck NRW ¹ (01.06.2007-2013)	Bildungsscheck NRW ² (2013-2015)	Bildungsscheck NRW ³ (ab 2015)
750 €	500 €	2.000 €	500 €

Quelle: ¹ G.I.B.-NRW 2011, S. 5; ² Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck;
³ Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (01.06.2015) →
 (Arbeit) Betriebe & Beschäftigte fördern → Bildungsscheck → Steckbrief zum Bildungsscheck ab 2015

(D) Förderungsfähige Weiterbildungsangebote

Tabelle 8.3.3.3-4: Förderungsfähige Weiterbildungsangebote

Bildungsscheck NRW (2006-2013)	Bildungsscheck NRW (2013-2015)	Bildungsscheck NRW (ab 2015)
geförderte Weiterbildungen		
<ul style="list-style-type: none"> ● Angebote der beruflichen Weiterbildung, die solides Fachwissen und fachübergreifende Kompetenzen zur Anwendung dieses Wissens vermitteln. Fachübergreifende Kompetenzen umfassen insbesondere Methodenkompetenzen, Motivation und Befähigung zu kontinuierlichem Lernen, Sprachen und Medienbeherrschung, mathematisch-naturwissenschaftliche Grundkompetenzen und soziale Kompetenzen.¹ 		<ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung dienen und fachliche Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen vermitteln.³
<ul style="list-style-type: none"> ● Zur beruflichen Weiterbildung zählen u. a. auch das Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitungskurse auf eine externe Prüfung oder auf einen Abschluss in einem Fortbildungsberuf.² 		

Quelle: ¹ Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011, S. 9 und Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen (08.01.2014) → ... → Bildungsscheck → FAQ online – Fragen zum Bildungsscheck (: Wofür kann der Bildungsscheck eingesetzt werden?)
² Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW 2011, S. 9
³ Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (01.06.2015) → (Arbeit) Betriebe & Beschäftigte fördern → Bildungsscheck

Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen: Datenreport 01.01.2006 – 30.06.2010¹³⁵⁸

Von Januar 2006 bis Mitte 2010 wurden rund 225.000 Beratungen (individuell: 66,4 %, betrieblich: 33,6 %) zum Bildungsscheck durchgeführt und rund 387.000 Bildungsschecks (41,9 % über den individuellen, 58,1 % über den betrieblichen Zugang) ausgegeben. Nicht alle ausgegebenen Bildungsschecks konnten wegen Ausfalls oder Überbuchung von Kursen eingelöst bzw. aus bestimmten Gründen von der Bezirksregierung bewilligt werden (s. G.I.B.-NRW 2011, S. 3 u. 10ff.).

Bewilligte Bildungsschecks 2006-2009

Bis Mitte 2010 wurden für die von 2006 bis 2009 ausgegebenen Bildungsschecks insgesamt 71,4 % (individuell: 74,2 %, betrieblich: 69,4 %) bzw. 259.056 Bildungsschecks bewilligt. Aufgrund möglicher Mehrfachnutzung ist die Anzahl der unterstützten Personen und der beratenden Unternehmen kleiner als die Anzahl der ausgegebenen Bildungsschecks. Es wurden ca. 202.000 Personen und 35.600 Unternehmen erreicht (s. G.I.B.-NRW 2011, S. 12, 17 u. 24).

(Fortsetzung)

¹³⁵⁸ Bei der Programmumsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen unterstützt die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) das Land durch Begleitung, Monitoring und Evaluation. Der vorliegende Bericht beschreibt die Umsetzung des Förderprogramms in den Jahren 2006 bis 2009 bzw. zu einigen Fragestellungen bis Mitte 2010 (vgl. G.I.B.-NRW 2011, S. 4).

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Das Förderinstrument Bildungsscheck wurde mit insgesamt 59,8 % (individuell: 70,2 %, betrieblich: 49,6 %) von mehr Frauen als Männern (40,2 %) genutzt. Nach beruflichem Abschluss hatten 41,4 % der Teilnehmer eine Berufsausbildung, 25,9 % einen Hochschulabschluss, 25,4 % einen Abschluss von Berufsfachschulen oder Fachschulen (auch Meister), 4,5 % einen sonstigen Berufsabschluss und 2,8 % keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmer betrug beim individuellen Zugang 38, beim betrieblichen Zugang 39 Jahre. Insgesamt gehörten 79,4 % (individuell: 82,3 %, betrieblich: 76,6 %) der Teilnehmer der Altersgruppe von 25-49 an, 7,7 % (individuell: 6,6 %, betrieblich: 8,8 %) der Altersgruppe unter 25 Jahren und 12,9 % (individuell: 11,1 %, betrieblich: 14,6 %) der Altersgruppe von mehr als 50 Jahren (s. G.I.B.-NRW 2011, S. 17ff.).

Nach Betriebsgrößen waren 41,2 % der beratenen Unternehmen Kleinstbetriebe mit bis zu neun, 37,9 % kleine Betriebe mit zehn bis 49, 11,0 % Betriebe mit 50 bis 99 und 9,8 % Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten. Nach Wirtschaftszweigen, die auf der „Wirtschaftssystematik WZ 2003“ basierten, betrachtet, waren 21,7 % der beratenen Unternehmen dem Bereich Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen zuzuordnen, 21,4 % dem verarbeitenden Gewerbe, 19,3 % sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, 16,0 % dem Bereich Immobilien, Vermietung und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, 6,7 % dem Bereich Handel sowie Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern, 6,3 % dem Baugewerbe, 4,6 % dem Bereich Erziehung und Unterricht sowie weiteren zehn Wirtschaftszweigen mit jeweils weniger als 1,0 % der beratenen Unternehmen (s. G.I.B.-NRW 2011, S. 24ff.). Die Themen der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungen werden in sieben Kategorien eingeteilt (Tab. 8.3.3.3-5).

Tabelle 8.3.3.3-5: Bewilligte Bildungsschecks nach Fachgebieten der Weiterbildung und Zugang in den Jahren 2006-2009 (in %)

Fachgebiete der Weiterbildung	gesamt	individueller Zugang	betrieblicher Zugang
● soziale und pflegerische Berufe	27,5	40,6	16,9
● berufsübergreifende Themen	16,8	12,5	20,2
● kaufmännische Berufe	14,0	12,1	15,6
● EDV und Informationstechnologie	11,7	7,0	15,6
● Sprachen	11,1	9,8	12,2
● gewerbliche Berufe	10,2	6,9	12,9
● Sonstige	8,6	11,1	6,6
gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: G.I.B.-NRW 2011, S. 15f.

Durchschnittlich wurden die bewilligten Bildungsschecks mit 325 € gefördert (327 € beim individuellen, 322 € beim betrieblichen Zugang). Werden die Fördermittel klassifiziert, so zeigt sich, dass 6,5 % aller bewilligten Bildungsschecks mit einem Betrag von bis zu 50 € unterstützt wurden (51-100 €: 12,1 %, 101-200 €: 19,3 %, 201-300 €: 13,1 %, 301-400 €: 8,3 %, 401-500 €: 29,0 %, 501-600 €: 2,5 %, 601-750 €: 9,2 %) (s. G.I.B.-NRW 2011, S. 12ff.).¹³⁵⁹

(2) Bildungsschecks o. Ä. der Bundesländer außer Nordrhein-Westfalen

Neben dem Land Nordrhein-Westfalen führten weitere Bundesländer mit einem ähnlichen Ziel einen Bildungsscheck o. Ä. ein. All diese Programme haben einige Gemeinsamkeiten: Die Fördermittel stammen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Förderperiode 2007-2013 bzw. 2014-2020 und dem jeweiligen Landeshaushalt, die Förderberechtigten müssen in dem fördernden Land wohnen bzw. arbeiten, die Förderung gilt nicht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, vor der Ausgabe des

¹³⁵⁹ Zum Start im Januar 2006 betrug die maximale Fördersumme pro Bildungsscheck 750 €; seit dem 01.06.2007 wurde sie auf 500 € reduziert (vgl. G.I.B.-NRW 2011, S. 5).

Bildungsschecks muss der Antragsteller eine obligatorische Beratung in Anspruch nehmen und die Weiterbildung muss von einer anerkannten Weiterbildungseinrichtung durchgeführt werden. Im Jahr 2014, d. h. mit dem Abschluss der Förderperiode 2007-2013 haben nicht alle Länder das mit ESF-Mitteln kofinanzierte Förderprogramm mit Bildungsschecks o. Ä. verlängert, weil das „Operationelle Programm des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2014-2020“ erst am 21.10.2014 von der EU-Kommission genehmigt wurde.¹³⁶⁰ Ab 2015 werden die Bildungsschecks in vielen Ländern weitergeführt. In den verlängerten und fortführenden Programmen werden die Förderberechtigten und -bedingungen mehr oder minder überarbeitet, um meines Erachtens der regionalen wirtschaftlichen Entwicklung zu entsprechen. Tab. 8.3.3.3-6 zeigt die Bildungsscheckprogramme o. Ä. von Ländern. In den Tab. 8.3.3.3-7 bis 8.3.3.3-9 werden Förderberechtigte, förderungsfähige Weiterbildungsangebote und Förderhöhe der Bildungsscheckprogramme von Ländern dargestellt.

¹³⁶⁰ Vgl. Europäischer Sozialfonds für Deutschland: <http://www.esf.de/portal/DE/Startseite/inhalt.html> (27.05.2015) → Förderperiode 2014 bis 2020 → Operationelles Programm.

Tabelle 8.3.3-6: Förderprogramme der Bundesländer durch Bildungsscheck o. Ä.

Bundesland	Name der Förderprogramme	Antragsteller
Brandenburg	Bildungsscheck Brandenburg ^{1a}	Beschäftigte
	Bildungsscheck ^{1b}	Beschäftigte
Bremen	Bremer Weiterbildungsscheck ^{2a}	Erwerbspersonen, Kleinunternehmen
	Bremer Weiterbildungsscheck ^{2b}	Bildungsdienstleister
Hamburg	Weiterbildungsbonus ^{3a}	Beschäftigte, Existenzgründer
	Weiterbildungsbonus ^{3b}	Beschäftigte, Selbständige, Unternehmen
Hessen	Qualifizierungsscheck Hessen ^{4a}	Beschäftigte
	Qualifizierungsscheck (2014-2020) ^{4b}	-
Mecklenburg-Vorpommern	Arbeit durch Bildung und Innovation (ArBI) ^{5a}	Betriebe, Existenzgründer
	Kompetenzentwicklung in Unternehmen ^{5a}	Betriebe
	(ESF) Bildungsscheck ^{5b}	Inhaber eines Unternehmens, Personengesellschaften und juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts
Nordrhein-Westfalen	Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen	Betriebe, Beschäftigte
Rheinland-Pfalz	QualiScheck Rheinland-Pfalz ^{6a}	Beschäftigte, Berufsrückkehrer, Existenzgründer
	QualiScheck (2014-2020) ^{6b}	Beschäftigte
Sachsen	Weiterbildungsscheck Sachsen ^{7a}	(Leih-)Arbeitnehmer, Arbeitslose
	Weiterbildungsscheck betrieblich ^{7b}	Arbeitgeber, Selbständige
	Weiterbildungsscheck individuell ^{7c}	u. a. Beschäftigte, Auszubildende, Berufsfachschüler (ab 19 Lebensjahr)
Thüringen	Thüringer Weiterbildungsscheck ^{8a}	Beschäftigte, Selbständige
	Weiterbildungsscheck ^{8b}	Beschäftigte

Zu den Förderprogrammen siehe:

Brandenburg:

^{1a} (bis 2013) Landesportal Brandenburg: <http://www.brandenburg.de/> (04.08.2011) → Landesregierung → Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie → Arbeit → Aus- und Weiterbildung → Bildungsscheck Brandenburg (500 € für die berufliche Weiterbildung); (01.07.2013-31.12.2014) Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH: <http://www.lasa-brandenburg.de/index.php> (09.01.2014) → Förderprogramme → (Arbeitspolitisches Programm Brandenburg) Weiterbildung/Qualifizierung → (Weiterbildungsrichtlinie) Bildungsscheck Brandenburg für Beschäftigte; Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/> (09.01.2014) → Veröffentlichungen → Themenhefte „durchstarten“ → Weiter durch Bildung → Förderung (Stand: 04.11.2013) → Brandenburg; Förderdatenbank: <http://foerderdatenbank.de/> (17.01.2014) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Brandenburg → (Förderbereich) Aus- & Weiterbildung → (Förderprogramme) Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung von Beschäftigten in KMU (Weiterbildungsrichtlinie) (Stand: 13.06.2013)

^{1b} Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie vom 29.05.2015, die Richtlinie gilt bis zum 31.12.2020: Förderdatenbank (18.06.2015) → → (Förderprogramme) Weiterbildungsrichtlinie – Förderung der beruflichen Weiterbildung

Bremen:

^{2a} Stadt Bremen: <http://www.bremen.de/aktuelles> (09.01.2014) → (Wirtschaft) Weiterbildungsberatung → Der Bremer Weiterbildungsscheck; Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/> (09.01.2014) → Veröffentlichungen → Themenhefte „durchstarten“ → Weiter durch Bildung → Förderung (Stand: 04.11.2013) → Bremen; Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Bremen → . → (Förderprogramme) Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) – Landesprogramm Weiterbildungsberatung (Stand: 13.12.2013)

^{2b} Richtlinie über „Bremer Weiterbildungsscheck“ vom 20.04.2015: Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP) Besondere Förderansätze „Bremer Weiterbildungsscheck“

Hamburg:

^{3a} (01.11.2009-2013) Weiterbildungsbonus: <http://www.hamburg.de/weiterbildungsbonus/> (22.11.2011); ebenda → Weiterbildungsbonus – Dokumente zum Herunterladen → Weiterbildungsbonus.pdf (: Projektflyer vom 20.02.2011); ebenda → . → WB_Kurzbeschreibung.pdf (: Kurzbeschreibung des Weiterbildungsbonus vom 20.02.2011); ebenda → . → WB_Zielgruppen.pdf (: Zielgruppen und Förderrahmen vom 20.02.2011); (2013-31.12.2014) Weiterbildungsbonus: <http://www.weiterbildungsbonus.net/> (09.01.2014) → Förderung → „Allgemeinen“ → Nähere Informationen (Kurzbeschreibung Klassik) (Stand: 18.12.2013); ebenda → . → „Allgemeinen“ → Zielgruppen und Förderung; Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Hamburg → . → (Förderprogramme) Weiterbildungsbonus (Stand: Januar 2014)

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

^{3b} Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) Weiterbildungsbonus (bis zum 31.12.2016; Stand: Dezember 2014)

Hessen:

^{4a} Qualifizierungsscheck: <http://www.qualifizierungsschecks.de/>; 03.08.2011; <http://194.127.205.10/qualifizierungsscheck.pdf> (03.08.2011); Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Hessen → . → (Förderprogramme) Hessische Qualifizierungsoffensive – Förderung der beruflichen Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäftigten in KMU (Stand: 11.06.2012)

^{4b} bislang keine Richtlinie veröffentlicht (vgl. Förderdatenbank [01.06.2015] → .. → [Fördergebiet] Hessen → [Förderbereich] Aus- & Weiterbildung → [Förderprogramme] Europäischer Sozialfonds [ESF 2014-2020] in Hessen [Stand: März 2015])

Mecklenburg-Vorpommern:

^{5a} Weiterbildungsdatenbank M-V „Bildungsnetz M-V“: <http://www.weiterbildung-mv.de/bildungsschecks.cfm> (04.08.2011); Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Mecklenburg-Vorpommern → . → (Förderprogramme) Kompetenzentwicklung in Unternehmen (Stand: 23.12.2013)

^{5b} Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel vom 21.04.2015, die Richtlinie gilt bis zum 31.12.2023; Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel

Rheinland-Pfalz:

^{6a} (bis 30.06.2012) Leitfaden für Interessenten und Träger beruflicher Weiterbildung zur Förderung von beruflicher Qualifizierung in Rheinland-Pfalz „QualiScheck“: <http://www.qualischeck.rlp.de/> (03.08.2011) → Der QualiScheck → QualiScheck Leitfaden; (01.08.2012-31.12.2014) Bundesagentur für Arbeit (09.01.2014) → ... → Förderung (Stand: 04.11.2013) → (Rheinland-Pfalz) Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (2014); ebenda → → Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie → Wer wird gefördert (2014)?; ebenda → → Was wird gefördert (2014)?; ebenda → → Dokumente und Publikationen → QualiScheck-Flyer; ebenda → → Rahmenbedingungen QualiScheck (Juni 2013); Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Rheinland-Pfalz → . → (Förderprogramme) QualiScheck – Förderung beruflicher Weiterbildung (Stand: Juni 2013)

^{6b} Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) QualiScheck – Förderung beruflicher Weiterbildung; Europäischer Sozialfonds – Mehr Chancen für Rheinland-Pfalz: <http://esf.rlp.de/> (01.06.2015) → ESF-Förderung 2014-2020 → QualiScheck → Dokumente und Publikationen → Rahmenbedingungen QualiScheck (Stand: Mai 2015)

Sachsen:

^{7a} (01.11.2010-2013) <http://bildungsspiegel.de/aktuelles/sachsen-foerderung-durch-weiterbildungsscheck-ab-november-2010-moeglich.html?Itemid=262> (03.08.2011): Sachsen – Förderung durch Weiterbildungsscheck ab November 2010 möglich; <http://www.bildungsmarkt-sachsen.de/> (03.08.2011) → Weiterbildung → Finanzierung → Weiterbildungsscheck Sachsen; ebenda → .. → Weiterbildungsscheck Sachsen → Zu den oft gestellten Fragen

(2013-2014) Bundesagentur für Arbeit (09.01.2014) → ... → Förderung (Stand: 04.11.2013) → Sächsische AufbauBank – Förderbank (SAB) → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck Sachsen (Stand: 23.11.2013); ebenda → → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck Sachsen (Stand: 23.11.2013) → (Häufig gestellte Fragen – FAQ) Hier finden Sie Antworten auf wichtige Fragen; ebenda → → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck Sachsen für arbeitslose Nichtleistungsempfänger (Stand: 08.10.2013); Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Sachsen → . → (Förderprogramme) Weiterbildungsscheck Sachsen (Stand: Oktober 2013)

^{7b} Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr vom 12.08.2014, die Richtlinie gilt bis zum 31.12.2023; Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) ESF-Richtlinie Berufliche Bildung 2014 – B – Weiterbildungsscheck betrieblich; Sächsische AufbauBank (SAB): <http://www.sab.sachsen.de/de/index.jsp> (01.06.2015) → Arbeit & Bildung → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck betrieblich; SAB (01.06.2015) → . → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck betrieblich → (Voraussetzungen) Förderbausteine

^{7c} Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr vom 12.08.2014, die Richtlinie gilt bis zum 31.12.2023; Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) ESF-Richtlinie Berufliche Bildung 2014 – B – Weiterbildungsscheck individuell; Sächsische AufbauBank (SAB) (01.06.2015) → . → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck individuell; SAB (01.06.2015) → . → (Berufliche Weiterbildung) Weiterbildungsscheck individuell → (Voraussetzungen) Förderbausteine für Arbeitnehmer und Beschäftigte; SAB (01.06.2015) → .. → (Voraussetzungen) Förderbausteine für Auszubildende, Berufsfachschüler und geringfügig Beschäftigte

Thüringen:

^{8a} (2011/2012) Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie vom Freistaat Thüringen: <http://www.thueringen.de/de/tmwat/> (14.10.2011) → Service → Medieninformationen → Medieninformation vom 09.09.2011 (Wirtschaftsministerium legt „Thüringer Weiterbildungsscheck“ auf); ebenda → .. → Medieninformation vom 09.09.2011 → Thüringer Weiterbildungsscheck – für das individuelle Plus an beruflicher Weiterbildung; (2012/2013) Bundesagentur für Arbeit (09.01.2014) → ... → Förderung (Stand: 04.11.2013) → (Thüringen) Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung → Thüringer Weiterbildungsscheck – für das individuelle Plus an beruflicher Weiterbildung; Förderdatenbank (17.01.2014) → .. → (Fördergebiet) Thüringen → . → (Förderprogramme) Weiterbildungsrichtlinie (Stand: 23.12.2013)

^{8b} Weiterbildungsrichtlinie vom 07.10.2014, die Richtlinie gilt bis zum 31.12.2021; Förderdatenbank (01.06.2015) → → (Förderprogramme) Weiterbildungsrichtlinie

Unterlagen zu 1a, 2a, 3a ... bis 8a siehe auch:

* Weiterbildung finanzieren (aktualisierte Auflage 2010): http://www.qualifizierungsschecks.de/fileadmin/download/Stiftung_Warentest_Weiterbildung_finanzieren.pdf (03.08.2011)

* Förderprogramme des Bundes: <http://www.bisw.de/assets/foerdermittel.pdf> (03.08.2011)

* Stiftung Warentest 2011

* Stiftung Warentest: <http://www.test.de/> (21.01.2014) → Bildung + Beruf → Weiterbildung, Finanzierung → (Weiterbildung finanzieren – Geld und Zeit für die Bildung. Stand: 14.11.2013) Zum Spezial → (Themenübersicht) Zuschüsse der Länder

Tabelle 8.3.3.3-7: Förderberechtigte

Bundesland	Förderberechtigte
Brandenburg	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und im laufenden Jahr noch keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung
	01.07.2013-31.12.2014: <ul style="list-style-type: none"> ● Sie müssen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sein, dürfen nicht unbefristet in Bundes-, Landes- oder Kommunalverwaltungen beschäftigt sein und dürfen sich noch nicht für die Weiterbildungsmaßnahme mit Bildungsscheck angemeldet haben.
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Erstwohnsitz im Land Brandenburg
Bremen	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Erwerbspersonen (beschäftigt/unbeschäftigt), deren zu versteuerndes Jahreseinkommen nicht über 25.600 € (alleinstehend) bzw. 51.200 € (gemeinsam Veranlagte) liegt und die im laufenden Kalenderjahr noch keinen Bremer Weiterbildungsscheck erhalten haben. ● Kleinunternehmen mit Sitz im Land Bremen und nicht mehr als 50 (vollzeitigen) Mitarbeitern
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● Bremer Weiterbildungsscheck (BWS) Beschäftigte: an- und ungelernte Beschäftigte⁴ ● BWS Arbeitslose: Arbeitslose ● BWS kleine und kleinste Betriebe: kleine und kleinste Betriebe ● BWS Anerkennung: Personen mit einem ausländischen Berufsausschluss ● BWS Kompetenzfeststellung, Nachqualifizierung und individuelle Unterstützungsleistungen: an- und ungelernte Beschäftigte
Hamburg	01.11.2009-2013 (Stand: 18.02.2011): <ul style="list-style-type: none"> ● sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in KMU bis 249 Mitarbeiter ● Selbstständige ● Existenzgründer
	2013-31.12.2014 (Stand: 18.12.2013): <ul style="list-style-type: none"> ● sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹ (mind. 15 Wochenstunden zu mehr als 450 € monatlich) in KMU bis 249 Mitarbeiter, ● Selbstständige ● Existenzgründer
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (mind. 15 Wochenstunden zu mehr als 450 € monatlich) in KMU ● Existenzgründer ● Unternehmen
Hessen	bis Ende März 2014 ² : Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus KMU mit höchstens 250 Beschäftigten, wenn sie <ul style="list-style-type: none"> ● keinen anerkannten Berufsabschluss haben oder ● älter als 45 Jahre sind oder ● in Teilzeit mit bis zu 30 Wochenstunden beschäftigt sind, unabhängig von ihrem Alter und ihrer Qualifikation, oder ● als Ausbilder tätig sind und die Weiterbildungen in direktem Zusammenhang mit ihrer Ausbildungstätigkeit stehen
	Bis März 2015 wurde keine Richtlinie zum Qualifizierungsscheck (2014-2020) veröffentlicht.
Mecklenburg-Vorpommern	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Bildungsschecks für Unternehmen: Unternehmen mit Sitz oder Betriebsstätte in Mecklenburg-Vorpommern ● Bildungsschecks zur Qualifizierung für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen: natürliche Personen, die beabsichtigen, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen.³
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● Bildungseinrichtungen ● Verband/Vereinigung

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Rheinland-Pfalz	bis 30.06.2012:
	01.08.2012-31.12.2014:
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): abhängig Beschäftigte:
Sachsen	01.11.2010-2013 + 2013-2014:
	2013-2014:
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):
Thüringen	bis 2013:
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):

¹ Der Arbeitgeber muss die Notwendigkeit der Weiterbildung bescheinigen. Mit dieser Bescheinigung kann sich der Beschäftigte bei der Beratungsstelle beraten lassen (vgl. Stiftung Warentest [21.01.2014] → ... → [Themenübersicht] Zuschüsse der Länder → Hamburg: Weiterbildungsbonus bis 2.000 Euro).

² Vgl. Stiftung Warentest (21.01.2014) → ... → (Themenübersicht) Zuschüsse der Länder → Hessen: Qualifizierungsscheck bis 500 Euro.

³ Nach dem Förderprogramm „Kompetenzentwicklung in Unternehmen“ (gültig bis 31.12.2015) wird diese Förderung ausgeschlossen (vgl. Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU [17.01.2014] → ... → [Fördergebiet] Mecklenburg-Vorpommern → ... → [Förderprogramme] Kompetenzentwicklung in Unternehmen [Stand: 23.12.2013]).

⁴ Das versteuernde Jahreseinkommen des an- und ungelerten Beschäftigten beträgt max. 20.000 € (getrennt veranlagt) bzw. 40.000 € (gemeinsam veranlagt), wenn er mit dem „Bremer Weiterbildungsscheck Beschäftigte“ gefördert wird.

Tabelle 8.3.3.3-8: Förderungsfähige Weiterbildungsangebote

Bundesland	Förderungsfähige Weiterbildungsangebote
Brandenburg	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Maßnahmen zur individuellen beruflichen Weiterbildung, zur persönlichen Karriereentwicklung und individuellen Berufswegeplanung
	01.07.2013-31.12.2014: <ul style="list-style-type: none"> ● individuelle arbeitsplatz- und arbeitgeberunabhängige berufliche Weiterbildungsmaßnahme ● berufsabschlussbezogene Qualifizierungen: berufsbegleitender Studiengang, postgradualer Studiengang oder eine Aufstiegsfortbildung; keine Förderung nach dem AFBG ● Die Bildungsmaßnahme muss mindestens 715 €¹ kosten und spätestens am 31.03.2015 beendet sein.
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● Maßnahmen zur individuellen und arbeitsplatzunabhängigen beruflichen Weiterbildung
Bremen	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● berufsbezogene Weiterbildung: Kurse und Seminare, die Wissen, Fähigkeiten oder praktische Fertigkeiten vermitteln. ● Weiterbildungsangebote, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● an- und ungelernete Beschäftigte: berufliche Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, Nachqualifizierung und individuelle Unterstützungsleistungen ● Arbeitslose: Angebote zur beruflichen Weiterbildung, die nicht mit Mitteln des SGB II gefördert werden können. ● kleine und kleinste Betriebe: berufliche Weiterbildung für die Beschäftigten und den Betriebsinhaber ● Personen mit einem ausländischen Berufsausschluss: qualifizierende Ausgleichsmaßnahme zur Erreichung der vollen Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildungen und Qualifizierungen
Hessen	bis Ende März 2014: <ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildungsmaßnahmen, die von einem zertifizierten Weiterbildungsanbieter angeboten werden und in der Hessischen Weiterbildungsdatenbank eingetragen sein sollen sowie im Zusammenhang mit der derzeit ausgeübten Tätigkeit stehen und die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden verbessern.
	s. Tab. 8.3.3.3-7
Mecklenburg-Vorpommern	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Bildungsschecks für Unternehmen: Weiterbildungsmaßnahmen, die dem Erwerb, dem Erhalt oder der Erweiterung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen dienen. ● Bildungsschecks zur Qualifizierung für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen: Maßnahmen der Qualifizierung (ein Grundkurs mit 48 Stunden und max. 5 Spezialkurse mit je 8 Unterrichtsstunden) sowie individuelle Beratung und Begleitung
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildung von Beschäftigten
Rheinland-Pfalz	bis 30.06.2012: <ul style="list-style-type: none"> ● Außerbetriebliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bei anerkannten Weiterbildungsanbietern, die <ul style="list-style-type: none"> ◆ im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes anerkannt sind oder ◆ der Verbesserung der Fach-, Sozial-, Methoden- und Persönlichkeitskompetenz dienen.
	01.08.2012-31.12.2014: <ul style="list-style-type: none"> ● Berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz dienen. ● Berufsbezogen sind Weiterbildungen, die nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Berufsausbildung oder Studium) zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in einem ausgeübten oder angestrebten Beruf dienen.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

	<p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz dienen. ● Berufsbezogen sind Weiterbildungen, wenn sie nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in einem ausgeübten Beruf dienen.
Sachsen	<p>01.11.2010-2013 + 2013-2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die den beruflichen Werdegang unterstützen und die Arbeitnehmer in der aktuellen oder künftigen Arbeit voranbringen. ● Arbeitslose: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildung, die die künftigen beruflichen Chancen von Arbeitslosen verbessern kann.
	<p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildungsscheck betrieblich: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Projekte der betrieblichen Weiterbildung ● Weiterbildungsscheck individuell: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Projekte der individuellen beruflichen Weiterbildung
Thüringen	<p>bis 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und praktische Fertigkeiten für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit vermitteln und bei geeigneten Bildungsträgern – als Lehrgang, Seminar, Fernunterricht usw. – durchgeführt werden.
	<p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● individuelle Weiterbildung zur Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten oder praktischen Fertigkeiten für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit des Zuwendungsempfängers

¹ Vgl. Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH (09.01.2014) → .. → (Weiterbildungsrichtlinie) Bildungsscheck Brandenburg für Beschäftigte.

Tabelle 8.3.3.3-9: Förderhöhe

Bundesland	Förderhöhe
Brandenburg	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte in Elternzeit, Beschäftigte im Rahmen des Bundesprogramms „Kommunalkombi“ sowie Beschäftigte, die ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB II erhalten, tragen mindestens 10 %, alle anderen Anspruchsberechtigten mindestens 30 % der Weiterbildungskosten. Der Zuschuss beträgt höchstens 500 Euro je Bildungsscheck. ● Pro Person können maximal zwei Bildungsschecks pro Jahr ausgestellt werden.
	01.07.2013-31.12.2014: <ul style="list-style-type: none"> ● Der Bildungsscheck deckt höchstens 70 % der Weiterbildungskosten (inklusive Prüfungsgebühren) ab. Es gibt keine Förderhöchstgrenze. ● Die Weiterbildung muss zunächst aus eigener Tasche bezahlt werden und nach Abschluss des Kurses werden die Kosten erstattet. ● Pro Person kann zweimal pro Kalenderjahr ein Bildungsscheck beantragt werden.
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● 70 % der Weiterbildungskosten inklusive Prüfungsgebühren ● bis zu zweimal im Kalenderjahr ● Die Weiterbildungskosten müssen mindestens 1.000 € betragen.
Bremen	bis 2013: <ul style="list-style-type: none"> ● in der Regel 50 % der Kursgebühren, Obergrenze 500 € pro Scheck ● Personen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben oder beruflich eine ungelernete/ angelernte Tätigkeit ausüben, erhalten 70 % der Kursgebühren, Obergrenze 500 € pro Scheck.¹
	ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): <ul style="list-style-type: none"> ● BWS Beschäftigte: 500 € pro Scheck; Mindestkosten der Weiterbildung: 1.000 € ● BWS Arbeitslose: bis zu 50 % der Lehrgangskosten; maximale förderfähige Gesamtkosten: 1.000 € ● BWS kleine und kleinste Betriebe: <ul style="list-style-type: none"> ◆ bis zu 50 % der Lehrgangskosten, max. 500 € ◆ max. 4 Schecks bzw. 2.000 € pro Betrieb und Jahr ◆ für Qualifizierung von an- und ungelerten Beschäftigten: max. 10 Schecks bzw. 5.000 € pro Betrieb und Jahr ● BWS Anerkennung: 100 % der Kosten der qualifizierenden Ausgleichsmaßnahme, max. 1.000 € ● BWS Kompetenzfeststellung: bis zu 100 % der Lehrgangskosten, max. 2.800 € ● BWS Nachqualifizierung: <ul style="list-style-type: none"> ◆ bis zu 50 % der Lehrgangskosten, max. 4.500 € ◆ für Arbeitslose und Leistungsbezieher: bis zu 50 % der Lehrgangskosten (LK), max. 9.000 € ● BWS individuelle Unterstützungsleistungen: bis zu 50 % der LK, max. 750 €
Hamburg	01.11.2009-2013 (Stand: 18.02.2011): <ul style="list-style-type: none"> ● in der Regel 50 % Förderung bis max. 750 € pro Person und Jahr ● spezielle Zielgruppen: <ul style="list-style-type: none"> ◆ 100 % Förderung bis max. 1.500 € für Existenzgründer (ALG I und II, nach Gründung) und Selbstständige im ALG II Bezug ◆ 100 % Förderung für Beschäftigte im ALG II Bezug (Aufstocker)
	2013-31.12.2014 (Stand: 18.12.2013): <ul style="list-style-type: none"> ● in der Regel 50 % Förderung bis max. 750 € pro Person und Jahr ● spezielle Zielgruppen: <ul style="list-style-type: none"> ◆ 75 % Förderung bis max. 2.000 € für Beschäftigte und Selbstständige in KMU des Hamburger Handwerks ◆ bis zu 75 % Förderung bis max. 1.125 € für Existenzgründer (ALG I und II) und Selbstständige im ALG II Bezug ◆ bis zu 100 % Förderung bis max. 1.500 € für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im ALG II Bezug (Aufstocker) ◆ 2.000 € Weiterbildungsbonus-Budget für Beschäftigte im „Hamburger Modell“

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

	<p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020): ein Weiterbildungsbonus (WBB) pro Person und Kalenderjahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● WBB Klassik: 50 % bis 100 % der Weiterbildungskosten, max. 1.500 € ● WBB Aufstocker: 100 % der Weiterbildungskosten, max. 1.500 € ● WBB Handwerk: 75 % der Weiterbildungskosten <ul style="list-style-type: none"> ◆ max. 1.000 € im Schwerpunktbereich Qualitätspolitik ◆ max. 2.000 € in den Bereichen Umwelttechnik und technische Innovation ● WBB Qualifizierungscoaching: bis zu 2.000 € pro Bildungsplan ● WBB Hamburger Modell: 100 % der Weiterbildungskosten, max. 2.000 €
Hessen	<p>bis Ende März 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 50 % der Weiterbildungskosten, bis zu 500 € pro Person und Jahr ● Wenn die Maßnahmen länger als ein Jahr andauern, werden nur einmalig gefördert. <p>s. Tab. 8.3.3.3-7</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>bis 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Der Zuschuss für Unternehmen beträgt max. 75 % der zuwendungsfähigen Ausgaben, höchstens 500 € je Bildungsscheck und Weiterbildungsmaßnahme. ● Der Zuschuss für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen beträgt bis zu 80 % (für Studenten bis zu 90 %) der zuwendungsfähigen Ausgaben. <p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 50-100 %, höchstens 500 € je Bildungsscheck und Qualifizierungsmaßnahme
Rheinland-Pfalz	<p>bis 30.06.2012 + 01.08.2012-31.12.2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● einmal im Jahr 50 % der direkten Weiterbildungskosten (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren) bis zu max. 500 € pro Person <p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 50 % der Weiterbildungskosten, bis zu 500 € pro Person, Weiterbildung und Kalenderjahr
Sachsen	<p>01.11.2010-2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen von max. 2.500 € erhalten 80 % der Weiterbildungskosten; Mindestkosten der Weiterbildung: 650 €. ● Beschäftigte mit ... von mehr als 2.500 € bis 4.150 € erhalten 50 % der Weiterbildungskosten; Mindestkosten der Weiterbildung: 1.000 €. <p>2013-2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitslose bzw. Beschäftigte mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen von max. 2.500 € erhalten 80 % der Weiterbildungskosten; Mindestkosten der Weiterbildung: 650 €. ● Beschäftigte mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen von mehr als 2.500 € bis 4.150 € erhalten 60 % der Weiterbildungskosten; Mindestkosten der Weiterbildung: 1.000 €. <p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildungsscheck betrieblich: <ul style="list-style-type: none"> ◆ in der Regel: bis zu 70 % der förderfähigen Ausgaben ◆ Arbeitgeber mit mehr als 500 Mitarbeitern: max. 40 % der förderfähigen Ausgaben ● Weiterbildungsscheck individuell: <ul style="list-style-type: none"> ◆ bis zu 80 % der förderfähigen Ausgaben
Thüringen	<p>bis 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● in der Regel erhalten sie 50 % der beruflichen Weiterbildungsausgaben ● 70 % der beruflichen Weiterbildungsausgaben für Personen ab dem 45. Lebensjahr, Ausbilder und Berufswiedereinsteiger ● Der Zuschuss beträgt bis zu max. 500 € pro Person und Kalenderjahr. Sollte der Zuschuss mit einer Weiterbildung nicht ausgeschöpft sein, kann für eine zweite Weiterbildung im selben Kalenderjahr erneut ein Zuschuss beantragt werden, jedoch nur bis zu einem Gesamtbetrag des Zuschusses von 500 €. <p>ab 2015 (ESF-Förderperiode 2014-2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ein Weiterbildungsscheck pro Person und alle zwei Kalenderjahre ● 500 € je Weiterbildungsscheck (Festbetragfinanzierung)

¹ Der Scheck ist ab seiner Ausstellung innerhalb von 6 Monaten bei einem Weiterbildungsanbieter einzureichen. Eine Verlängerung der Laufzeit durch die Beratungsstelle ist möglich (vgl. BA → ... → Förderung [Stand: 04.11.2013] → Stadt Bremen → Der Bremer Weiterbildungsscheck).

Jedes der oben erwähnten Finanzierungsmodelle – Bildungskonten/Bildungssparen, Weiterbildungsfonds und Bildungsgutscheine/Bildungsschecks – hat seine Vorteile und Grenzen. Es wäre riskant, die berufliche Weiterbildung ausschließlich durch eines von ihnen als Finanzierungsinstrument zu fördern. Deshalb wurden von der Expertenkommission verschiedene Mischtypen vorgeschlagen, und zwar eine Kombination von Bildungskonten und Bildungsgutscheinen, eine von Weiterbildungsfonds und Bildungsgutscheinen sowie eine von Weiterbildungsfonds und Bildungskonten.¹³⁶¹

¹³⁶¹ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 146ff.; Faulstich/Trumann 2009, (2.0) S. 42 und Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 24.

Förderprogramme der weiteren Bundesländer

Die Förderprogramme zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, die aus ESF- und Ländermitteln (Förderperiode 2007-2013 und Förderperiode 2014-2020) kofinanziert werden, existieren in allen Bundesländern.¹³⁶² Neben den oben erwähnten Bundesländern mit dem Bildungsscheck o. Ä. werden die ähnlichen Förderprogramme weiterer Bundesländer tabellarisiert (Tab. 8.3.3.3-10 bis Tab. 8.3.3.3-13).

Tabelle 8.3.3.3-10: Ähnliche Förderprogramme der weiteren Bundesländer durch ESF-Fördermittel

Bundesland	Name der Förderprogramme	Antragsteller
Baden-Württemberg	1. Förderprogramm Fachkurse	Weiterbildungsträger
	2. Förderprogramm Fachkurse Schwerpunkt Elektromobilität ¹	
Bayern	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere aus KMU (ESF 2007-2013)	Projektträger: Unternehmen, Bildungsanbieter
	Qualifizierung von Beschäftigten (ESF 2014-2020)	Unternehmen, Bildungseinrichtung
Berlin	Innovative Qualifizierungen für das Berliner Handwerk (IQ Handwerk)	KMU des Handwerks
Niedersachsen	Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWIn) (01.01.2008 ² -31.12.2014 ³)	Unternehmen
Saarland	Lernziel Produktivität (2008-2015)	Unternehmen, Projektträger
Sachsen-Anhalt	1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (Sachsen-Anhalt Weiterbildung Direkt)	Beschäftigte, Arbeitslose
	2. Qualifizierung von Beschäftigten (Sachsen-Anhalt Weiterbildung)	Unternehmen, Einrichtungen, Angehörige der Freien Berufe
Schleswig-Holstein	Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein	Beschäftigte

¹ Bis Januar 2014 sollte das Programm weitergeführt werden, weil das Programm nach dem Merkblatt bis Ausschöpfung der Fördermittel läuft (P. 7) und das Programm noch auf der Webseite des ESF in Baden-Württemberg besteht.

² Vgl. IWIn-Förderung: <http://www.iwin-niedersachsen.de/index.php/foerderung> (23.01.2014) → Fördergebiete → Weiterlesen.

³ Vgl. IWIn-Förderung (23.01.2014) → Aktuelles.

Zu den **Förderprogrammen (2007-2013)** siehe:

Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU: <http://foerderdatenbank.de/> (17.01.2014) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Baden-Württemberg → (Förderbereich) Aus- & Weiterbildung → (Förderprogramme) Europäischer Sozialfonds (ESF) in Baden-Württemberg (Stand: Januar 2014); ebenda → .. → (Fördergebiet) Bayern → . → (Förderprogramme) Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen (ESF 2007-2013) (Stand: 20.02.2013); ebenda → .. → (Fördergebiet) Berlin → . → (Förderprogramme) Innovative Qualifizierungen für das Berliner Handwerk (IQ Handwerk) (Stand: November 2012); ebenda → .. → (Fördergebiet) Niedersachsen → . → (Förderprogramme) Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWIn) (Stand: März 2013); ebenda → .. → (Fördergebiet) Saarland → . → (Förderprogramme) Lernziel Produktivität (Stand: Oktober 2012); ebenda → .. → (Fördergebiet) Sachsen-Anhalt → . → (Förderprogramme) „Förderung der beruflichen Weiterbildung (Sachsen-Anhalt Weiterbildung Direkt)“ (Stand: 02.01.2014) und „Qualifizierung von Beschäftigten (Sachsen-Anhalt Weiterbildung)“ (Stand: 16.12.2013); ebenda → .. → (Fördergebiet) Schleswig-Holstein → . → (Förderprogramme) Zukunftsprogramm Arbeit – Prioritätsachse A – Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (Stand: November 2013);

Förderprogramme des Bundes: <http://www.bisw.de/assets/foerdermittel.pdf> (03.08.2011);

Stiftung Warentest 2011;

Weiterbildung finanzieren (aktualisierte Auflage 2010): http://www.qualifizierungsschecks.de/fileadmin/download/Stiftung_Warentest_Weiterbildung_finanzieren.pdf (03.08.2011);

Baden-Württemberg: Der ESF in Baden-Württemberg: <http://www.esf-bw.de/esf/index.php?id=7> (24.01.2014) → Förderbereich Wirtschaft → Programme des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft → Förderprogramm Fachkurse (ESF, 2007-2013) – Mittel ausgeschöpft → Merkblatt Fachkurse – Stand 01/12; ebenda → .. → Förderprogramm Fachkurse Schwerpunkt Elektromobilität (ESF, 2007-2013) → Merkblatt Fachkurse Schwerpunkt Elektromobilität – Stand 01/12; Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/> (18.07.2012) → Veröffentlichungen → Themenhefte „durchstarten“ → Weiter durch Bildung → Förderung → Baden-Württemberg;

(Fortsetzung)

¹³⁶² Siehe die Förderprogramme der Bundesländer, die in der Förderdatenbank (<http://foerderdatenbank.de/> [17.01.2014] und [18.06.2015]) gezeigt werden.

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Bayern: Europäischer Sozialfonds – Förderzeitraum 2007-2013; Förderhinweise zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) (Stand: 11.04.2011): http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/esf-al-akt01a-weiterb.pdf; Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/> (18.07.2012) → Veröffentlichungen → Themenhefte „durchstarten“ → Weiter durch Bildung → Förderung → Bayern;

Berlin: Handwerkskammer Berlin: <http://www.hwk-berlin.de/> (23.01.2014) → (Weiterbildung) Fördermöglichkeiten → Förderprojekt „IQ Handwerk“;

Niedersachsen: <http://iwin-niedersachsen.de/content/view/23/54, ...29/54/, .../30/54, ...31/54 und ...37/54> (03.08.2011); IWiN-Förderung: <http://www.iwin-niedersachsen.de/index.php/foerderung> (23.01.2014);

Saarland: <http://www.saarland.de/index.htm> (23.01.2014) → Themenportale → Informationen vom Saarland nach Themen geordnet – übersichtlich auf einen Blick, alphabetisch oder nach Ressorts → Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung → (Lernziel Produktivität) mehr;

Schleswig-Holstein: MASG S-H 2010; (Flyer zum) Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (Stand: 31.01.2011): <http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/361374/publicationFile/33WeiterbildungInSH.pdf> (11.08.2011); Bildung Schleswig-Holstein: http://www.schleswig-holstein.de/Bildung/DE/Bildung_node.html (22.11.2011) → (Bildungsportal) InfoNetz Weiterbildung → Fördermöglichkeiten → Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein; ebenda → .. → Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein → Antworten auf häufig gestellte Fragen (: Fragen und Antworten zum „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (WBBonus SH)“ [Zukunftsprogramm Arbeit – A1], Stand: August 2011); Bundesagentur für Arbeit (09.01.2014) → ... → Förderung (Stand: 04.11.2013) → (Schleswig-Holstein) Investitionsbank Schleswig-Holstein → (Zukunftsprogramm Arbeit): Aktion 1 (Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein); ebenda → → (Zukunftsprogramm Arbeit): Aktion 1 (Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein) → Info-Flyer A1 (Stand: 07.03.2013); ebenda → → (Zukunftsprogramm Arbeit): Aktion 1 (Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein) → Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) A1 (Stand: Juni 2012).

Zu den **Förderprogrammen (2014-2020)** siehe:

Förderdatenbank: <http://foerderdatenbank.de/> (01.06.2015) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Baden-Württemberg → (Förderbereich) Aus- & Weiterbildung → (Förderprogramme) Förderprogramm Fachkurse (2014-2020); ebenda → → (Förderprogramme) Förderprogramm Fachkurse – Schwerpunkt Elektromobilität (2014-2020); ebenda → .. → (Fördergebiet) Bayern → . → (Förderprogramme) Qualifizierung von Beschäftigten (ESF 2014-2020); ebenda → .. → (Fördergebiet) Berlin → . → (Förderprogramme) Innovative Qualifizierungen für das Berliner Handwerk (IQ Handwerk) (Stand: April 2015); ebenda → .. → (Fördergebiet) Niedersachsen → . → (Förderprogramme) Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN) (Stand: Januar 2015); ebenda → .. → (Fördergebiet) Schleswig-Holstein → . → (Förderprogramme) Landesprogramm Arbeit – Prioritätsachse C – Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (Stand: November 2014)

(Fortsetzung)

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Tabelle 8.3.3.3-11: Förderberechtigte

Bundesland	Förderberechtigte
Baden-Württemberg	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte, Unternehmer, Freiberufler, Existenzgründer, Gründungswillige, Wiedereinsteiger und Ausbilder in überbetrieblichen beruflichen Bildungszentren (ÜBS) der Wirtschaft
	Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte, Unternehmer, Freiberufler, Existenzgründer, Gründungswillige und Wiedereinsteiger
Bayern	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Erwerbstätige, Unternehmer, Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsratsmitglieder und Auszubildende aller Unternehmen
	Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● Erwerbstätige, Unternehmer und Beschäftigte
Berlin	Förderperiode 2007-2013 + Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● KMU des Handwerks
Niedersachsen	Förderperiode 2007-2013: KMU mit weniger als 250 Beschäftigten, die <ul style="list-style-type: none"> ● einen Jahresumsatz von weniger als 50 Mio. € oder ● eine Bilanzsumme von weniger als 43 Mio. € aufweisen
	Förderperiode 2014-2020: Das Programm „Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWIn)“ wird in der Förderperiode 2014-2020 nicht fortgesetzt. Die Weiterbildung von Beschäftigten wird im Rahmen eines neuen Programms gefördert, das bisher (19.06.2015) jedoch noch nicht veröffentlicht wurde.
Saarland	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Unternehmen und Bildungseinrichtung
	Förderperiode 2014-2020: Das im Rahmen des ESF 2014-2020 geplante neue Programm „Kompetenz durch Weiterbildung KdW“ zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für KMU wird in der 2. Jahreshälfte 2015 zur Verfügung stehen. ¹
Sachsen-Anhalt	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der beruflichen Weiterbildung: Beschäftigte, Arbeitslose ● Qualifizierung von Beschäftigten: Unternehmen, Verband/Vereinigung
	Förderperiode 2014-2020: Bis zum 18.06.2015 lagen noch keine Informationen über die ESF-Förderprogramme (2014-2020) in der Förderdatenbank und im zuständigen Ministerium Sachsen-Anhalts vor.
Schleswig-Holstein	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte² in KMU³ aller Branchen: Der Beschäftigte muss seinen Hauptwohnsitz und der Betrieb seinen Sitz oder mindestens eine seiner Betriebsstätten in Schleswig-Holstein haben.
	Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte in Unternehmen, Auszubildende sowie Inhaber von Kleinstbetrieben und Freiberufler mit weniger als zehn Mitarbeitern in Schleswig-Holstein

¹ Vgl. Förderdatenbank (20.06.2015) → Förderrecherche → Inhaltsverzeichnis → (Fördergebiet) Saarland → (Förderbereich) Aus- & Weiterbildung → (Förderprogramme) Lernziel Produktivität.

² Zu den Beschäftigten gehören Arbeitnehmer, Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte sowie andere arbeitnehmerähnliche Personen. Weiterbildungen für Auszubildende werden nur gefördert, wenn die Weiterbildungsinhalte nicht im Rahmen der Ausbildung vermittelt werden (vgl. Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein, Stand: 31.01.2011).

³ Zu den KMU zählen Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz bis zu 50 Mio. € oder der Jahresbilanzsumme bis zu 43 Mio. € (vgl. MASG S-H 2010, S. 14).

(Fortsetzung)

(Fortsetzung)

Tabelle 8.3.3.3-12: Förderungsfähige Weiterbildungsangebote	
Bundesland	Förderungsfähige Weiterbildungsangebote
Baden-Württemberg	1. Förderprogramm Fachkurse
	2. Förderprogramm Fachkurse – Schwerpunkt Elektromobilität
	Förderperiode 2007-2013
	<ul style="list-style-type: none"> • Ü berbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen mit mindestens 8 und höchstens 240 Unterrichtseinheiten zur beruflichen Anpassungsfortbildung, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten →
	<p>→ insbesondere zur Anpassung an die technische Entwicklung oder zu wesentlichen Themen erfolgreicher Unternehmensführung oder zur Weiterentwicklung von berufstypischem Fachwissen vermitteln.</p> <p>→ zum Thema elektrifizierte Antriebsstränge einschließlich der zugehörigen Wartungs- und Versorgungsinfrastruktur schulen.</p>
	Förderperiode 2014-2020
	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Fachkurs muss mindestens 8 und höchstens 240 Unterrichtseinheiten dauern und in der Regel innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten abgeschlossen sein. • Eine Unterrichtseinheit darf nicht kürzer als 45 Minuten sein. • Ü berbetriebliche Lehrgänge zur beruflichen Anpassungsfortbildung, die dem Erwerb, dem Erhalt oder Erweiterung von beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen dienen müssen (Fachkurse) bzw. zum Thema elektrifizierte Antriebsstränge einschließlich der zugehörigen Wartungs- und Versorgungsinfrastruktur dienen müssen (Fachkurse – Schwerpunkt Elektromobilität).
Bayern	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen bzw. Projekte zur Vermittlung beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse oder zum Erwerb von Qualifikationen und anderer nachgefragter Profile in branchen- und betriebsnahen Bereichen
	Förderperiode 2014-2020: u. a. <ul style="list-style-type: none"> • berufliche Fortbildung für Arbeitnehmer und Unternehmer in Themengebieten Produktions-, Arbeits-, Fertigungs- und Vertriebstechniken, Qualitätssicherung usw. • Einführung oder Ausbau von Systemen zur Fortbildung, zur Anpassungsqualifizierung oder von Bildungssystemen im Betrieb
Berlin	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> • technische und kaufmännische Weiterbildungsangebote der Handwerkskammer Berlin für u. a. Fachkraft für Solartechnik, Gebäudeenergieberater, Servicemonteur für Photovoltaikanlagern, Betriebsmanager, Controller und den Fachwirt für Gebäudemanagement
	Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrgänge im Bereich Innovation und Technik
Niedersachsen	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsmaßnahmen mit mind. 30 Zeitstunden und zur Steigerung der Fach-, Methoden- oder Sozialkompetenz. Wichtig ist, dass die Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zum Strukturwandel des Unternehmens bzw. der Branche leistet.
	Förderperiode 2014-2020: s. Tabelle 8.3.3.3-11
Saarland	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte vor allem aus KMU
	Förderperiode 2014-2020: s. Tabelle 8.3.3.3-11
Sachsen-Anhalt	Förderperiode 2007-2013: <p>1. Förderung der beruflichen Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuelle berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere <ul style="list-style-type: none"> ◆ ein- und mehrtägige Seminare oder längerfristige Weiterbildungs- und Fortbildungskurse bis zu einer Dauer von max. vier Jahren ◆ Supervision und Coaching (max. 15 Zeitstunden pro Jahr)

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

	<p>◆ Weiterbildungsstudiengänge, auch in Form von Zertifikatskursen</p> <p>2. Qualifizierung von Beschäftigten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● arbeitsplatzbezogene Maßnahmen von Beschäftigten, u. a. Qualifizierungsprojekte und Weiterbildungsmodule mit mindestens 16 Qualifizierungsstunden – für große Unternehmen ist eine Förderung nur im Zusammenhang mit Neu- oder Erweiterungsinvestitionen und der Schaffung neuer Arbeitsplätze möglich
	<p>Förderperiode 2014-2020: s. Tabelle 8.3.3.3-11</p>
Schleswig-Holstein	<p>Förderperiode 2007-2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bei einem Anbieter in SH ● Die Weiterbildungsdauer muss zwischen 16 und 400 Stunden betragen. ● Das Unternehmen beteiligt sich durch die Freistellung des Beschäftigten an der Weiterbildungsmaßnahme oder übernimmt 55 % der Maßnahmekosten.
	<p>Förderperiode 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Die Kosten der Weiterbildung betragen in der Regel 1.000 €. ¹ ● Die Weiterbildungsdauer muss zwischen 16 und 400 Stunden betragen. ● Mindestens 50 % der Seminarkosten müssen vom Arbeitgeber bzw. vom Freiberufler oder Kleinstunternehmer getragen werden.
<p>¹ Die Kosten der Weiterbildung kann weniger als 1.000 € betragen, wenn das jährliche Bruttoeinkommen des Förderempfängers über 20.000 € (bzw. 40.000 € für Zusammenveranlagte) liegt sowie bei Personen, die bei Antragstellung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder deren Erwerbstätigkeit weniger als 15 Stunden /Woche beträgt.</p>	

(Fortsetzung)

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

(Fortsetzung)

Bundesland	Förderhöhe
Baden-Württemberg ¹	Förderperiode 2007-2013 + Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● Förderprogramm Fachkurse <ul style="list-style-type: none"> ◆ Zuschuss auf die Teilnahmegebühr in Höhe von 30 % bzw. Zuschuss auf die Teilnahmegebühr in Höhe von 50 % für Teilnehmende, die das 50. Lebensjahr vollendet haben ● Förderprogramm Fachkurse – Schwerpunkt Elektromobilität <ul style="list-style-type: none"> ◆ 50 % der zuschussfähigen Teilnahmegebühren
Bayern	Förderperiode 2007-2013 + Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● bis zu 50 % der zuwendungsfähigen Ausgaben ● 10 % der zuwendungsfähigen Ausgaben hat der Antragsteller mitzufinanzieren.
Berlin	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● 80 % der Kosten der Fort- und Weiterbildungsangebote
	Förderperiode 2014-2020: <ul style="list-style-type: none"> ● 70 % der Kosten der technischen Fort- und Weiterbildungsangebote
Niedersachsen	Förderperiode 2007-2013 ² : <ul style="list-style-type: none"> ● Gefördert werden die tatsächlichen Weiterbildungsausgaben mit bis zu 20 € pro Stunde und Teilnehmer. ● max. 50 % (70 %) der zuwendungsfähigen Ausgaben für Beschäftigte und Betriebsinhaber, deren KMU den Betriebsitz im Zielgebiet RWB (Konvergenz) hat ● max. 4.000 € (10.000 €) im Zielgebiet RWB (Konvergenz) je Unternehmen innerhalb eines Haushaltsjahres
	Förderperiode 2014-2020: s. Tabelle 8.3.3.3-11
Saarland	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● bis zu 20 % der zuwendungsfähigen Kosten bei betriebsinternen bzw. bei von Projektträgern durchgeführten spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen ● je nach Größe des Unternehmens bis zu 50 % der zuwendungsfähigen Kosten bei von Projektträgern durchgeführten allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter ● Die Bagatellgrenze liegt bei 5.000 €.
	Förderperiode 2014-2020: s. Tabelle 8.3.3.3-11
Sachsen-Anhalt	Förderperiode 2007-2013: <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der beruflichen Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> ◆ bis zu 90 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben für Personen mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen unter 1.500 € ◆ bis zu 80 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben für <ul style="list-style-type: none"> ◇ Personen mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen unter 2.500 € ◇ Personen ab 45 Jahren ◇ befristet oder geringfügig Beschäftigte ◇ Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ◇ Leiharbeitnehmer ◇ Berufsrückkehrer nach familienbedingter Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ◇ Alleinerziehende ◇ Personen ohne Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III ◆ bis zu 60 % für alle übrigen Berechtigten ◆ max. 25.000 € je Weiterbildungsvorhaben ● Qualifizierung von Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> ◆ KMU: bis zu 70 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben für allgemeine

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

	<p>und bis zu 35 % für spezifische Qualifizierungsmaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ große Unternehmen: 50 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben für allgemeine und bis zu 25 % für spezifische Qualifizierungsmaßnahmen ◆ Die zuwendungsfähigen Gesamtausgaben müssen mindestens 1.000 € betragen.
	<p>Förderperiode 2014-2020: s. Tabelle 8.3.3.3-11</p>
Schleswig-Holstein	<p>Förderperiode 2007-2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bis zu 100 % der Weiterbildungskosten werden übernommen, wenn der Beschäftigte zur Teilnahme an der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt wurde. ● 45 % der Weiterbildungskosten werden bezuschusst, wenn die Weiterbildung in der Freizeit stattfindet; die restlichen 55 % hat der Arbeitgeber zu tragen. ● Jede Unterrichtsstunde wird bis zu einer Höhe von 12 € gefördert. Höchstens werden pro Weiterbildungsmaßnahme und Teilnehmer 4.000 € als zuschussfähig anerkannt.
	<p>Förderperiode 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 50 % der Seminarkosten, max. 2.000 € je Seminar und Teilnehmer ● Die Seminarkosten müssen mindestens 160 € betragen.

¹ Das Land Baden-Württemberg erhält in der Förderperiode 2007 bis 2013¹ (2014 bis 2020²) rund 266¹ (260²) Mio. € aus dem ESF. Davon werden 20,62¹ % (46² %) für Prioritätsachse A ([2007-2013] Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen¹; [2014-2020] Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte²), darunter auch die beiden Programme befinden (vgl. ¹ Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU [17.01.2014] → ... → (Förderprogramme) Europäischer Sozialfonds (ESF) in Baden-Württemberg [Stand: Januar 2014]; ² Förderdatenbank [01.06.2015] → ... → (Förderprogramme) Europäischer Sozialfonds (ESF) in Baden-Württemberg [Stand: 01.09.2014]).

² Die Europäische Union hat das Land Niedersachsen in zwei Fördergebiete aufgestellt, und zwar die Gebiete „RWB“ (Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung) und „Konvergenz“ (vgl. IWiN-Förderung [23.01.2014] → Fördergebiete → Weiterlesen).

8.3.4 Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten

Neben den erwähnten drei Modellen gibt es weitere für die Förderung beruflicher Weiterbildung, und zwar Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten und Steuerermäßigungen. Betriebliche Weiterbildung braucht Ressourcen. Neben der Ressource Geld und anderen Faktoren wie Motivation der Beschäftigten, Organisation, Qualität und Anerkennung der Weiterbildungsmaßnahmen hängen die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auch von der Ressource Zeit ab. Zeitmangel ist eine der wichtigen Gründe dafür, dass die Unternehmen keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen (s. Tab. 7.4.2-3 u. Tab. 7.4.3-5). Nach dem Ergebnis des CVTS4 gaben 40,5 % der nicht weiterbildenden Unternehmen an, dass sie aufgrund mangelnder Zeit kein betriebliches Weiterbildungsangebot haben (Tab. 8.3.4-1a). Der IW-Weiterbildungserhebung 2014 zufolge gaben 43,8 % der befragten Betriebe an, dass es keine Zeit für die Freistellung der Mitarbeiter gab, an den Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (Tab. 8.3.4-1b). Nach den Ergebnissen der AES-Erhebungen spielt die Zeit, auch für die Beschäftigten, eine wichtige Rolle als Weiterbildungsbarriere (Tab. 8.3.4-1c).

Tabelle 8.3.4-1a: Ausgewählte Gründe für das fehlende Weiterbildungsangebot in nicht weiterbildenden Unternehmen 2005/2010

ausgewählte Gründe	insgesamt (%)	
	2005 (CVTS3)	2010 (CVTS4)
● hohe Arbeitsbelastung und wenige Zeit der Beschäftigten für Weiterbildung	48,9	40,5
◆ 10-19 Beschäftigten	48,7	36,5
◆ 20-49 Beschäftigten	49,9	42,7
◆ 50-249 Beschäftigten	46,6	46,9
◆ 250-499 Beschäftigten	55,1	47,7
◆ 500-999 Beschäftigten	43,2	16,4
◆ 1000 Beschäftigten und mehr	13,5	4,6
● hohe Kosten der Lehrveranstaltungen	39,7	27,6

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008, S. 71; Statistisches Bundesamt 2013a, S. 85

Tabelle 8.3.4-1b: Ausgewählte Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung in der IW-Weiterbildungserhebung 2011/2014

Weiterbildungshemmnisse u.a.		Berichtsjahr	
		2010 (%)	2013 (%)
● keine Zeit für Freistellung der Mitarbeiter	formelle Weiterbildung	49,3	43,8
	informelle Weiterbildung	40,8	
● Weiterbildung zu teuer/ kein entsprechendes Budget verfügbar	formelle Weiterbildung	39,6	23,2
	informelle Weiterbildung	34,8	

Basis: alle Betriebe; Rest zu 100,0: weiß nicht/keine Angabe

Quelle: Seyda/Werner 2012, S. 10; Seyda/Werner 2014, S. 10

Tabelle 8.3.4-1c: Ausgewählte Weiterbildungsbarrieren in den AES-Erhebungen (in %)

ausgewählte Weiterbildungsbarrieren	AES 2007 ¹	AES 2010 ²	AES 2012 ³
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	39	32	21
Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	37	27	20
Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer.	23	19	14

^{1/2} Die Frage wurde nur an Personen gestellt, die im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten vor der Erhebung weder an regulären Bildungsgängen noch an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben

(¹ vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 127; ² vgl. Kuwan/Seidel 2011b, S. 162).

³ Die Frage richtete sich sowohl an Teilnehmende als auch an Nicht-Teilnehmende. Die Frage an Teilnehmende: „Hätten sie in den letzten 12 Monaten gerne an weiteren Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?“ Die Frage an Nicht-Teilnehmende: „Gab es in den letzten 12 Monaten eine bestimmte Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme, an der Sie gerne teilgenommen hätten?“ (vgl. Kuwan/Seidel 2013b, S. 210ff.).

Quelle: ¹ von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 129; ² Kuwan/Seidel 2011b, S. 163; ³ Kuwan/Seidel 2013b, S. 215

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen können während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Überwiegend werden sie als bezahlte Arbeitszeit behandelt, allerdings investieren die Beschäftigten auch ihre Freizeit (Tab. 8.3.4-2a bis Tab. 8.3.4-2c).¹³⁶³ Ein Vergleich der drei Erhebungsergebnisse ist nicht gegeben, weil die Basis der Erhebung beim IAB-Betriebspanel die Betriebe, bei der IW-Weiterbildungserhebung die Teilnahmestunden und beim AES die Weiterbildungsaktivitäten sind.

Tabelle 8.3.4-2a: Zeitliche Lage der betrieblichen Weiterbildung in den IAB-Betriebspanels

zeitliche Lage der betrieblichen Weiterbildung (Basis: Anzahl der weiterbildenden Betriebe)	Anteilswerte in %	
	2007	2009
● während der Arbeitszeit	58	64
● teils Freizeit, teils Arbeitszeit	33	27
● ganz in der Freizeit	5	5
● unterschiedlich	4	3

Quelle: Ahlene/Dobischat 2011, S. 45

Tabelle 8.3.4-2b: Weiterbildung während der Arbeitszeit in den IW-Weiterbildungserhebungen 2005/2008/2011/2014

Weiterbildung während der Arbeitszeit (Basis: alle Teilnahmestunden)	Berichtsjahr (Anteilswerte in %)			
	2004 ¹	2007 ^{1/2}	2010 ²	2013 ³
● formelle Weiterbildung und Informationsveranstaltungen während der Arbeitszeit	76,0	79,2	67,1	67,6

Quelle: ¹ Lenske/Werner 2009, S. 9; ² Seyda/Werner 2012, S. 17; ³ Seyda/Werner 2014, S. 5

¹³⁶³ In der (privaten) Gesamtwirtschaft bringen die Beschäftigten durchschnittlich etwa 20 % bis 25 % der betrieblichen Weiterbildungszeit in Form von Freizeitanteilen auf (vgl. Seifert 2006, S. 156).

Tabelle 8.3.4-2c: Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit in den AES-Erhebungen

Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit (Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten)	Anteilswerte in %			
	2007 (n = 5.572)	2010 (n = 4.678)	2012 ¹ (n = 6.453)	2014 ¹ (n = 2.986)
◆ ja, ganz	54	52	53	57
◆ ja, überwiegend	3	3	4	3
◆ ja, zum kleinen Teil	1	2	1	1
● Teilnahme während der bezahlten Arbeitszeit insgesamt	58	57	57 ²	61
● trifft nicht zu	42	43	42	39
gesamt	100	100	100 ²	100

¹ Diese Frage richtet sich sowohl im AES 2012 als auch im AES 2014 an mehr Zielpersonen als im AES 2007/AES2010. Im AES 2007/AES2010 wurde die Frage ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, die von Personen unternommen wurden, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren. Im AES 2012/AES 2014 wird die Frage darüber hinaus auch für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, deren Teilnehmende zu Beginn/während der Aktivität in einer betrieblichen Ausbildung waren. Dargestellt sind für das Jahr 2012 und 2014 die Ergebnisse auf Basis der erweiterten Informationslage, bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten (analog zu AES 2007/2010). Wenn man im AES 2012 für den Trendvergleich die (begrenztere) Basis wie in den Jahren zuvor zugrunde legt, liegt der Vergleichswert in 2012 für „ja, ganz“ bei 52 % und derjenige für „trifft nicht zu“ bei 44 %

² Die Abweichung der Summe ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: BMBF 2011b, S. 17; BMBF 2013c, S. 15; BMBF 2015, S. 20

Um die Nutzung der Ressource Zeit zu stärken, die Chancen zur Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung von benachteiligten Mitarbeitergruppen zu erhöhen und die Verantwortung für betriebliche Weiterbildung von Unternehmen und Beschäftigten gerecht zu verteilen, wurden zu Beginn des 21. Jahrhunderts unterschiedliche Ideen für eine neue Organisation des Verhältnisses von Zeitressourcen – Arbeitszeit, Lernzeit und Freizeit – diskutiert und das Finanzierungsmodell „Lernzeitkonten“ vorgeschlagen.¹³⁶⁴ Auch wenn das Thema Lernzeitkonten in den letzten Jahren etwas in den Hintergrund getreten ist, ist es nach wie vor von Bedeutung.¹³⁶⁵

Das Konzept der Lernzeitkonten verknüpft Arbeitszeitpolitik und betriebliche Weiterbildungspolitik miteinander. Die Grundidee ist, Zeitkonten einzuführen, auf denen Zeitelemente aus verschiedenen Quellen kumuliert werden, die später für eine Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung genutzt werden können.¹³⁶⁶ Lernzeitkonten versprechen, finanzielle und zeitliche Engpässe bei der betrieblichen Weiterbildung zu entschärfen, den Zugang zur Weiterbildung weiter zu öffnen und

¹³⁶⁴ Die Idee des Lernzeitkontos in Deutschland entstammt der Erfolgsgeschichte der seit den 1980er Jahren eingeführten Arbeitszeitflexibilisierung (vgl. Diekmann 2002, S. 265). Das Lernzeitkonto als eines der Instrumente zur Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsteilnahme wurde im Jahr 2001 durch das Bündnis für Arbeit angestoßen und später (2004) durch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ empfohlen (vgl. Ahlne/Dobischat 2011, S. 45).

¹³⁶⁵ Vgl. Ahlne/Dobischat 2011, S. 44.

¹³⁶⁶ Vgl. Dobischat/Seifert 2005, S. 45; Heidemann 2007, S. 1 und Hummelsheim 2010, S. 110. Lernzeitkonten stellen einen Sonderfall von Bildungskonten dar (vgl. Hummelsheim/Jaich/Timmermann 2003, S. 20).

mehr Beschäftigte – vor allem die traditionellen Randgruppen der betrieblichen Weiterbildung wie Ältere, Frauen und Beschäftigte mit niedrigem Bildungs- und Berufsstand – als bisher in die lebensbegleitende Weiterbildung einbeziehen.¹³⁶⁷

Lernzeitkonten bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, Zeiteinheiten für Weiterbildung zu reservieren und individuelle Ansprüche auf Nutzung zu sichern. Entscheidend dabei ist, aus welchen Quellen die Zeitguthaben stammen,¹³⁶⁸ in welchen Verhältnissen diese von den Betrieben und den Beschäftigten aufgebracht werden, wer die Verfügungsrechte über die kumulierten Ansprüche hat und nach welchen Kriterien sie für welche Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.¹³⁶⁹

Konzeptionell sind zwei Varianten von Lernzeitkonten zu unterscheiden: Zum einen gibt es die Lernzeitkonten im weiteren Sinne, die, als Arbeitszeitkonten – bestehend aus Freistellungszeiten aus den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder, tariflich und betrieblich vereinbarten Weiterbildungszeiten und Guthaben auf individuellen Kurz- und Langzeitkonten – geführt, neben anderen Verwendungszwecken wie vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens auch für die berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Über das Mischungsverhältnis der Zeitelemente, die vom Betrieb und den Beschäftigten eingebracht werden sollen, und die Qualifizierungszwecke – betrieblich notwendige oder persönliche Weiterbildung – entscheiden die Betriebsparteien. Ein anderer Ansatz reduziert Lernzeitkonten auf solche Zeitkonten, die ausschließlich für berufliche Weiterbildung reserviert sind.¹³⁷⁰

¹³⁶⁷ Vgl. Ahlne/Dobischat 2011, S. 45 und Seifert 2010, S. 509. Diese Engpässe gelten als wesentliche Faktoren für fehlendes Weiterbildungsengagement. In wirtschaftlichen Boomphasen haben Betriebe Schwierigkeiten, Arbeitskräfte für die Weiterbildung freizustellen. In rezessiven bzw. auftragsrückläufigen Phasen stellt nicht mehr die Zeit, sondern die fehlenden Finanzmittel den Hauptengpass dar. Um diese Hemmnisse zu überwinden, sollen Zeitguthaben (mit der Einführung von Lernzeitkonten) und entsprechende Rücklagen gebildet werden, die in auftragsschwachen Phasen für Weiterbildung genutzt werden können (vgl. Seifert 2010, S. 501f.). Selbst bei ausreichenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen können „institutionell-organisatorische Schwächen aufgrund fehlender Personalentwicklung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen“ die betriebliche Weiterbildung erschweren (vgl. Seifert 2006, S. 164).

¹³⁶⁸ Mögliche Zeitquellen sind Bildungsurlaub, Ansprüche aus Qualifizierungstarifverträgen und Betriebsvereinbarungen und Zeitguthaben von Arbeitszeitkonten bzw. Überstunden (vgl. Backes-Gellner 2011, S. 17 und Zickert 2007, S. 24).

¹³⁶⁹ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 110 und Seifert 2010, S. 509f.

¹³⁷⁰ Vgl. Seifert 2010, S. 500f.

Arbeitszeitkonten

Das Konzept der „Arbeitszeitflexibilisierung“ wurde besonders von Großunternehmen initiiert. Diese versuchten, ihre Mitarbeiter an den betrieblichen Arbeitsbedarf anzupassen und in den auftragsstarken Perioden auch immer einsetzen zu können. Um Überstunden und ihren Ausgleich verrechnen zu können, wurden Arbeitszeitkonten eingeführt. Inzwischen wurden verschiedene Formen von Arbeitszeitkonten entwickelt. Nach den Zeitperioden unterschieden, gibt es in der Regel drei Arten von Arbeitszeitkonten, und zwar Kurz-, Lang- und Lebensarbeitszeitkonten.¹³⁷¹

Arbeitszeitkonten bilden die Grundlage für einen variablen Umgang mit tariflich, betrieblich oder individuell vereinbarter Regelarbeitszeit. Mittels Arbeitszeitkonten können Beschäftigte Zeitguthaben ansparen: Mehr Arbeit kann als Zeitguthaben, Minderarbeit als Zeitschuld verbucht werden. Das heißt, die Zeitguthaben werden in auftragsstarken Phasen angespart und lassen sich in auftragsschwachen Phasen auflösen und können u. a. für Weiterbildung genutzt werden, indem Rücklagen aufgelöst werden.¹³⁷²

Arbeitszeitkonten haben sich in den letzten Jahren stark verbreitet.¹³⁷³ Eine Ende 2007 durchgeführte WSI-Betriebsräte-Befragung bezifferte die Verbreitung von Arbeitszeitkonten in mitbestimmten Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten auf gut 72 %. Eine Betriebserhebung aus 2008, die auch Kleinstbetriebe einschließt, kommt zu dem Ergebnis, dass mittlerweile für fast jeden zweiten Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wird.¹³⁷⁴ Mit der Betriebsgröße nimmt auch die Verbreitung der Arbeitszeitkonten zu. 41 % aller Beschäftigten in Deutschland verfügten über ein Arbeitszeitkonto. In drei von fünf Betrieben mit Arbeitszeitkonten gelten diese für die gesamte Belegschaft.¹³⁷⁵

Lernzeitkonten wurden in den letzten Jahren in unterschiedlichen Varianten tarifvertraglich und betrieblich abgeschlossen. Alle Varianten basieren auf dem Prinzip des „Time-Sharing“; aber die zeitlichen Muster und Weiterbildungszwecke der verschiedenen Lernzeitmodelle unterscheiden sich teilweise stark. Grundsätzlich gilt bei den Investitionen: Je betriebspezifischer die Qualifizierung ist, desto eher werden Kosten und Lernzeiten vom Betrieb getragen; je persönlicher, desto eher müssen die Beschäftigten die Kosten und Zeiten für Weiterbildung übernehmen.¹³⁷⁶

¹³⁷¹ Vgl. Diekmann 2002, S. 265; Hebllich 2005, S. 5ff. u. Seifert 2010, S. 502f. Unter den verschiedenen Arbeitszeitkonten dominieren die Kurzzeitkonten (Ausgleich der Zeitguthaben innerhalb eines Jahres). Langzeitkonten und Lebenszeitkonten sind noch wenig verbreitet; Ende 2007 wurden sie in 10 % der Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten eingeführt (zum Jahreswechsel 2004/05: 8 %) (vgl. Seifert 2010, S. 503).

¹³⁷² Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 126; Schiersmann 2007, S. 226 und Seifert 2006, S. 164.

¹³⁷³ Seit Anfang der 2000er Jahre wurden verschiedene Untersuchungen über die Verbreitung von Arbeits- und Lernzeitkonten in Betrieben durchgeführt und ergaben ein widersprüchliches Bild. Die Angaben zu Arbeitszeitkonten schwankten zwischen 25 % der Betriebe in Westdeutschland (Betriebsbefragung Universität Duisburg-Essen/WSI 2000), 71 % der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat (WSI-Betriebsrätebefragung 2002/2003) und der Angabe von 48 % aller Betriebe mit Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten (IW-Unternehmensbefragung 2003). Nach dem Mikrozensus 2004 fielen 40 % der männlichen und 35 % der weiblichen Beschäftigten unter die Regelungen von Arbeitszeitkonten verschiedener Art (vgl. Heidemann 2007, S. 2f.).

¹³⁷⁴ Vgl. Seifert 2010, S. 502f.

¹³⁷⁵ Vgl. Zickert 2007, S. 48.

¹³⁷⁶ Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 45 und Seifert 2006, S. 158.

(1) Varianten der tarifvertraglich vereinbarten Lernzeitkonten

In manchen Tarifverträgen werden u. a. auch Zeitkonten für Weiterbildungen geregelt (Tab. 8.3.4-3).

Tabelle 8.3.4-3: Tarifverträge mit den Lernzeitkonten

Tarifverträge	Schwerpunkte der Tarifverträge
1. Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden- Württemberg (2012) ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer Freistellung für persönliche Weiterbildung einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme auswählen. ● Bei Betrieben ab 500 Beschäftigten und bei konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten besteht für 1 % der Beschäftigten ein Anspruch auf bis zu 48 Monate Qualifizierungszeit in Form eines verblockten Teilzeitmodells.
2. Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ (2010) für die Metall- und Elektroindustrie NRW ²	<ul style="list-style-type: none"> ● Ein verbindlicher Rahmen für die Qualifizierungszeiten: Der weiterbildungsinteressierte Beschäftigte muss eine Ausbildung absolvieren. Er arbeitet die ersten 24 Monate Vollzeit, erhält aber nur zwei Drittel seines Entgelts, der Rest wird angespart. Dann absolviert er eine 12-monatige Fortbildung und erhält wiederum zwei Drittel seines Entgelts. Abschließend kehrt er für weitere 12 Monate in den Betrieb zurück, verdient jetzt das volle Entgelt.
3. Tarifvertrag der Textil- und Bekleidungsindustrie (2004) ³	<ul style="list-style-type: none"> ● Fünf Tage bezahlte Freistellung für berufliche Fort- und Weiterbildung – sowohl für betrieblich notwendige als auch für die von den Beschäftigten initiierte Qualifizierung. ● Dieses Zeitkontingent können die Beschäftigten aus Zeitguthaben, die sie auf Zeitkonten – auch Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen – angespart haben, aufstocken.
4. Tarifvertrag der chemischen Industrie ⁴ (2003/2008)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ab Januar 2004 können die Beschäftigten Zeitguthaben auf dem persönlichen Langzeitkonto ansparen. ● Sie können die angesparten Zeitguthaben entweder für berufliche Qualifizierung oder für längere Freistellungsphasen vor dem Renteneintritt nutzen. ● Die Einzelheiten für den Zeitbeitrag sollen die Betriebsparteien vereinbaren.
5. Qualifizierungstarifvertrag Auto 5000 GmbH ⁵ (2001)	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Time-Sharing-Prinzip gilt sowohl für die betriebsnotwendige als auch die persönliche Weiterbildung. ● Das Qualifizierungskonzept umfasst drei Stufen. In der dritten Stufen, der sogenannten „Fortlaufenden Qualifizierung“, müssen die Beschäftigten durchschnittlich drei Stunden pro Woche für die Qualifizierung einplanen. Das Unternehmen vergütet die Hälfte der Weiterbildungszeit, die andere bringen die Beschäftigten durch eigene Freizeit ein.
6. Deutsche Schell AG ⁶ (Entgelttarifvertrag vom 04.08.1994)	<ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildung zur Kompetenzerweiterung ● Die Weiterbildungsveranstaltungen finden innerhalb der Dienstzeiten statt. ● Die Mitarbeiter müssen die Zeit aufbringen, die aus der tariflichen Arbeitszeitverkürzung⁷ sowie anderen Quellen, z. B. Zusatzfreischichten und Überstunden, stammen kann.
7. Debis AG ⁸ (Ergänzungstarifvertrag vom 03.09.1998)	<ul style="list-style-type: none"> ● Pro Jahr haben die Beschäftigten Anspruch auf fünf Tage selbst initiierte und bezahlte Weiterbildung: Der Anspruch kann innerhalb von fünf Jahren angesammelt und gebündelt werden. ● Überstunden können auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden. ● Die angesammelte Zeit – maximal 550 Stunden – wird auf einem

8 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

	<p>Fünf-Jahres-Konto gutgeschrieben und kann für Qualifizierungsmaßnahmen oder Blockfreizeiten genutzt werden.</p> <ul style="list-style-type: none">● Die Weiterbildungszeit trägt zur Hälfte der Betrieb, zur anderen Hälfte der Beschäftigte.● Nach Ablauf der fünf Jahre werden die nicht genutzten Guthaben in ein Lebensarbeitszeitkonto überführt und auf die Altersteilzeit angerechnet.
--	---

¹ Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 45 und Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (2012).

² Vgl. IG Metall NRW: <http://www.igmetall-nrw.de/Home-Nachrichten.18.0.html> (16.01.2014) → Archiv → (2010) Februar 2010: 16 Einträge → (18.02.2010) Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ vereinbart – Sicherheit für Arbeitsplätze und Entgelterhöhung erzielt; IG Metall NRW (07.08.2014) → Tarife → Metall & Elektro → Metall & Elektro 2010 → 2010_03_15_MuE_metallnachrichten_Jugend_Ergebnis_01.pdf (metallnachrichten – Infos für die Azubis in der Metall- und Elektroindustrie NRW, März 2010: Mehr Geld, Übernahme und Weiterbildung) und Ahlene/Dobischat 2011, S. 45.

³ Vgl. Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie vom 17.01.1997 in der Fassung vom 12.10.2004; Dobischat/Seifert 2005, S. 46; Seifert 2006, S. 159 und Seifert 2010, S. 504.

⁴ Vgl. Kruse 2003, S. 40; Dobischat/Seifert 2005, S. 46; Heidemann 2010, (9.1) S. 17f. und Seifert 2006, S. 159.

⁵ Vgl. Hebllich 2005, S. 9; Kruse 2003, S. 43; Hans-Böckler-Stiftung 2009, S. 22f. und Seifert 2006, S. 159.

⁶ Vgl. Kruse 2003, S. 40f.; Dobischat/Seifert 2005, S. 46; Seifert 2006, S. 159 und Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2002 BEST-ZEIT – IW Köln: <http://www.flexible-arbeitszeit.de/AZFPPraxis/FAQs1.htm> [29.04.2011]).

⁷ Den Beschäftigten wird die Option eingeräumt, ihre tarifliche Wochenarbeitszeit um eine Stunde zu senken und diese Zeit als Freizeit oder Weiterbildungszeit in kumulierter Form zu nutzen. Entscheiden sich die Beschäftigten, die Zeitguthaben für die Weiterbildung zu nutzen, so übernimmt das Unternehmen die direkten Kosten (vgl. Hebllich 2005, S. 8).

⁸ Vgl. Dobischat/Seifert 2005, S. 46; Hebllich 2005, S. 8; Seifert 2006, S. 159 und Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2002 BEST-ZEIT – IW Köln). Debis AG war inzwischen Teil der Deutschen Telekom AG (vgl. Dobischat/Seifert 2005, S. 46).

(2) Varianten der betriebsvereinbarten Lernzeitkonten

Im Tarifarchiv des „Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung“ liegen keine Betriebsvereinbarungen über eigenständige Bildungszeitkonten vor. Allerdings gibt es Vereinbarungen über Arbeitszeit- und Langzeitkonten – Weiterbildung ist nur einer von mehreren wählbaren Verwendungszwecken (Tab. 8.3.4-4).¹³⁷⁷

Tabelle 8.3.4-4: Betriebsvereinbarungen zu weiterbildungsnutzenden Arbeitszeitkonten

Betriebe	Schwerpunkte der Betriebsvereinbarungen
1. Kraftfahrzeughersteller ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● Pro Kalenderjahr können Überstunden bis 150 Stunden in Langzeitkonten eingebracht werden. ● Die Zeitansprüche werden u. a. für persönliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Meisterschule) genutzt; der Saldo aus dem Langzeitkonto darf nach einer Vereinbarung mit dem Mitarbeiter bis zu 300 Stunden unterschritten werden.
2. Verkehrsdienststeller ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● Resturlaub (max. fünf Tage pro Jahr) und Mehrarbeit können in ein Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden. ● Die Zeitguthaben können u. a. für zeitintensive Weiterbildung genutzt werden und der Betrieb übernimmt die Kosten (z. B. MBA-Studium).
3. Chemieunternehmen ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● Es können nicht nur Zeit, sondern auch Entgeltbestandteile in ein Langzeitkonto eingebracht werden. ● Zeitbestandteile werden in einen Geldwert umgerechnet. Die entstehenden Guthaben werden verzinst und können später für Weiterbildung oder rentennahe Freistellung verwendet werden.
4. Compaq/Digital ²	<ul style="list-style-type: none"> ● Einführung der Bildungskonten ● Je Kalenderjahr können bis zu 44 Stunden für Qualifizierungsmaßnahmen dem Bildungskonto entnommen werden: Die ersten 22 Stunden einer Maßnahme bringt der Beschäftigte selbst ein; ab der 23. Stunde und bis zur 44. Stunde steuert das Unternehmen zu jeder vom Mitarbeiter eingebrachten Stunde seinerseits eine zusätzliche Stunde Freistellung bei, das heißt, von der 23. bis zur 66. Stunde teilen sich beide Seiten den Zeitaufwand paritätisch; ab der 67. Stunde werden Qualifizierungszeiten vollständig vom Unternehmen getragen. ● Die nicht für Weiterbildungsmaßnahmen genutzten Zeitguthaben können am Ende des Jahres als Freizeit beansprucht werden.
5. START Zeitarbeit NRW GmbH Duisburg ^{3/4}	<ul style="list-style-type: none"> ● Für jeden Zeitarbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, das zugleich als Lernzeitkonto dient. Plusstunden auf diesem Konto können zur Qualifizierung eingesetzt werden. ● Lernzeit zur betrieblich veranlassten notwendigen Qualifizierung oder solche am Arbeitsplatz gilt als Arbeitszeit; die Zeit zur individuellen beruflichen Weiterbildung trägt der Zeitarbeitnehmer. ● Daneben stellt das Unternehmen pro Beschäftigtem und Jahr ein Zeitguthaben von drei Tagen für Weiterbildung zur Verfügung. Werden diese Tage nicht genutzt, verfallen sie am Jahresende.

⁴ Die Nutzung des Lernzeitkontos für Qualifizierung ist noch eine Ausnahme: 2007 waren 92 % der Qualifizierungsstunden von START finanziert, rund 8 % fanden in der Freizeit und ein kleiner Rest von 0,1 % wurde über das Lernzeitkonto beglichen. Der Hauptgrund für diese geringe Quote lag darin, dass die Möglichkeiten für die individuelle berufliche Weiterbildung durch Lernzeitkonten noch nicht ausreichend bekannt waren (vgl. Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit- und Lernzeitkonten“ bei der START Zeitarbeit NRW GmbH: http://www.boeckler.de/29509_91237.html [15.06.2011] und Ullenboom 2010, S. 61).
Quelle: ¹ Heidemann 2007, S. 4ff.; ² Heblisch 2005, S. 8; Weiß 2003, S. 6; ³ Ullenboom 2010, S. 59ff.

¹³⁷⁷ Vgl. Heidemann 2007, S. 3f.

Neben den Betriebsvereinbarungen zu den Arbeitszeitkonten gab es in der betrieblichen Praxis anderweitig geregelte Arbeits- bzw. Langzeitkonten, die nicht immer durch förmliche Betriebsvereinbarungen geregelt werden und deren Regelungen oft schriftlich oder mündlich abgesprochen werden.¹³⁷⁸

IAB-Betriebsbefragung 2005:

Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement

Obwohl die Arbeitszeitkonten in den letzten Jahren eine weite Verbreitung gefunden haben und sie vielfach als zusätzliches Instrument zur Steigerung der beruflichen Weiterbildung empfohlen wurden, sind die Lernzeitkonten in der betrieblichen Praxis bisher nur gering verbreitet.¹³⁷⁹ Nach der IAB-Betriebsbefragung haben im Jahr 2005 ca. 21 % der Betriebe Arbeitszeitkonten eingerichtet; nur 2,5 % der Betriebe mit knapp 5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SV-Beschäftigten) führten Lernzeitkonten: In Westdeutschland verfügten 2,5 % der Betriebe mit 4,6 % der SV-Beschäftigten, im Osten 2,9 % der Betriebe mit 5,7 % der SV-Beschäftigten über Lernzeitkonten (Tab. 8.3.4-5).¹³⁸⁰

Tabelle 8.3.4-5: Lernzeitkonten nach Betriebsgröße

Betriebsgröße nach Anzahl der SV-Beschäftigten	Lernzeitkonten (%)			
	sinnvoll			vorhanden
	ja	nein	vielleicht	ja
< 10 (Kleinstbetriebe)	29,6	26,7	25,7	2,4
10 – 49 (Kleinbetriebe)	35,9	28,0	28,3	3,0
50 – 249 (Mittelbetriebe)	38,7	23,4	31,3	4,4
250 – 499 (Großbetriebe)	41,5	17,9	31,7	5,0
500+ (Größtbetriebe)	43,5	20,9	28,4	7,4
gesamt	31,0	26,8	26,3	2,5

Quelle: Zickert 2007, S. 58

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgröße war die Akzeptanz zur Einführung von Lernzeitkonten sehr unterschiedlich. In 4,1 % der Betriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe und der unternehmensnahen Dienstleistungen und nur in 1,2 % der Metall- und Metallzeugnisbetriebe (Betriebe innerhalb des produzierenden Gewerbes, ohne Baugewerbe) waren Lernzeitkonten vorhanden. Mit wachsender Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe mit Lernzeitkonten zu: 2,4 % der Kleinstbetriebe bzw. mehr als 7 % der Größtbetriebe führten Lernzeitkonten. Von den SV-Beschäftigten mit Lernzeitkonten arbeiteten etwa ein Drittel in Größtbetrieben, ein Neuntel in Kleinstbetrieben.¹³⁸¹

¹³⁷⁸ Vgl. Heidemann 2007, S. 7ff. Ein Beispiel hierfür sind die Lernzeitkonten bei der Stadtwerke Dinslaken GmbH. Das Unternehmen bietet Interessenten im Rahmen des Jahresarbeitszeitkontos die Möglichkeit, einen sechsmonatigen Vollzeitkurs zur Erlangung des Meistertitels zu absolvieren. Die rund 1.000 benötigten Arbeitsstunden (168 Sollarbeitsstunden pro Monat) werden durch maximal drei Wochen Jahresurlaub, der sich ggf. aus zwei Jahren zusammenfassen lässt, sowie ein vor dem Meisterkurs durch Mehrarbeit aufgebautes Zeitguthaben von bis zu 250 Stunden gespeist. Dieses Guthaben wird zunächst aufgebraucht, anschließend gibt das Unternehmen dem Kursteilnehmer innerhalb eines bestimmten Rahmens eine Art „Zeitkredit“, um den Kurs ohne Unterbrechung absolvieren zu können (vgl. Ullenboom 2010, S. 63ff.).

¹³⁷⁹ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 111.

¹³⁸⁰ Vgl. Zickert 2007, S. 48 u. 50.

¹³⁸¹ Vgl. Zickert 2007, S. 49f.

Die Ergebnisse einiger Lernzeitstudien, darunter auch die der IAB-Betriebsbefragung 2005, stellen einen positiven Zusammenhang zwischen Lernzeitkonten und betrieblicher Weiterbildungsaktivität her.¹³⁸² Dennoch darf die Wirkungskraft von Lernzeitkonten nicht überschätzt werden. Nach dem Ergebnis des CVTS3 (2005) gibt es keinen Zusammenhang zwischen Lernzeitkonten und der betrieblichen Weiterbildungsintensität; Lernzeitkonten besitzen vielmehr eine strukturierende Funktion in weiterbildungsaktiven Betrieben. Dies könnte eine Ursache für die bislang nur geringe Verbreitung der Lernzeitkonten sein.¹³⁸³ Nach Ahlene/Dobischat gibt es weitere Gründe für die geringe Verbreitung der Lernzeitkonten, und zwar die ggf. gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten für die persönliche Qualifizierung und die vielfältigen und zugleich konkurrierenden Verwendungsmöglichkeiten der Arbeitszeitkonten, beispielsweise die Umwandlung von angesammelten Zeitanprüchen in Geld oder für den vorzeitigen Ruhestand.¹³⁸⁴

(3) Probleme von Lernzeitkonten in der betrieblichen Praxis

Nach den bisher wenigen Untersuchungen zur Umsetzung von Lernzeitkonten treten einige generelle Probleme auf:

- der zwischenbetriebliche Transfer von erworbenem Zeitguthaben,
- die nicht ausgeschöpften Lernzeitguthaben,
- Sicherung der angesparten Zeitguthaben bei Insolvenzen der Betriebe,
- die Abgrenzung von betrieblich und individuell initiiertes Weiterbildung,
- neue Formen betrieblichen Lernens, z. B. informelles Lernen, die auch innerhalb von Arbeitsprozessen durchgeführt werden und sich schwer durch Zeiteinheiten quantifizieren lassen; sie erschweren im Vergleich zu formalen Lernprozessen die Zeiterfassung auf Lernzeitkonten,
- die Qualitätssicherung der (Weiterbildungs-)Maßnahmen,
- die Akzeptanz der Arbeitnehmer,
- das Finanzmodell Lernzeitkonto ist nur für abhängig Beschäftigte anwendbar

¹³⁸² Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 46; Seifert 2006, S. 159 und Zickert 2007, S. 53. Neben der IAB-Betriebsbefragung 2005 von Zickert gab es weitere Erhebungen zum Thema Arbeits- bzw. Lernzeitkonten. Nach einer WSI-Betriebsrätebefragung 2002/2003 gaben 11 % der Betriebe an, dass sie Arbeitszeitkonten eingerichtet haben, die für Weiterbildung und andere Zwecke genutzt werden können. 4 % der Betriebe hatten reine Lernzeitkonten, die ausschließlich für Weiterbildung zur Verfügung standen (vgl. Seifert 2006, S. 158). Laut einer IW-Unternehmensbefragung gaben 9 % bzw. 4 % der Unternehmen an, dass sie im Jahr 2003 die angesparte Zeit aus Kurzzeitkonten bzw. Langzeitkonten für Weiterbildung genutzt haben (vgl. Heidemann 2007, S. 3). Nach der IW-Weiterbildungserhebung 2005 (Berichtsjahr 2004) gaben 8,2 % der befragten Betriebe an, dass in ihren Unternehmen die Arbeitszeitkonten bereits für das Ansammeln von Lernzeiten genutzt werden (vgl. Werner 2006, S. 18).

¹³⁸³ Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 46 und Anger/Werner 2009, S. 142 u. 146.

¹³⁸⁴ Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 46.

und nicht für Arbeitslose, Selbstständige, Freiberufler und andere nicht abhängig Beschäftigte; zudem werden mit Lernzeitkonten nur die Opportunitätskosten des Lernens, d. h. der Wert der Lernzeit erfasst, nicht jedoch die Finanzierung der Angebote, d. h. deren Erstellungskosten.¹³⁸⁵

(4) Fazit

Berufliche Weiterbildung muss zu einem festen Bestandteil des Arbeitslebens werden. Obwohl auch die Arbeitnehmer die Kosten für die vor allem selbstinitiierte Weiterbildung tragen, übernehmen die Betriebe bislang in gewissem Maße die Verantwortung für die Mitarbeiterweiterbildung. Mit dem steigenden Kostendruck seitens des Betriebes könnte auch der einzelne Arbeitnehmer mehr in die Verantwortung seiner Berufsfähigkeit als bisher gezogen werden. Zwei entscheidende Faktoren, die Einfluss nehmen auf die Entscheidung, an betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen bzw. sie durchzuführen, sind die Ressourcen Zeit und Geld. In Zukunft werden sie bei der betrieblichen Weiterbildung hinsichtlich der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel im Inland und des Wettbewerbsdrucks vor allem aus den fünf großen Schwellenländern (BRICS: Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika) eine wachsende Rolle spielen.¹³⁸⁶

Die effiziente Zeitorganisation über Arbeits-, Weiterbildungs- und Freizeit ist eine der wichtigen Aufgabe moderner und wettbewerbsfähiger Unternehmen. Die Idee der Lernzeitkonten könnte neue Impulse in die Debatte über die Finanzierung der betrieblich-beruflichen Weiterbildung bringen. Sowohl mit der Einführung der Arbeits- und/oder Lernzeitkonten als auch mit einem steigenden Flexibilitätsgrad bei den Arbeitszeitkonten ergeben sich zusätzliche Möglichkeiten, Weiterbildungszeiten zu erwirtschaften.

Lernzeitkonten basieren auf dem Prinzip des Time-Sharing, gelten als Anspruch für alle Beschäftigten und bieten die Möglichkeit zu antizyklischer Weiterbildung. Die Zugänge der Lernzeitkonten können aus Ansprüchen von Bildungsfreistellungs- und -urlaubsgesetzen, tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen, Arbeitsüberstunden usw. kommen. In der betrieblichen Praxis sind hinsichtlich der Ausgestaltung von Lernzeitkonten noch viele Fragen offen. Gesetzlich verbindliche Regeln zur Gestaltung von Lernzeitkonten könnten die Unternehmen ablehnen. Im günstigsten Fall kann die Gestaltung für Lernzeitkonten durch einzelbetriebliche Regelungen in den

¹³⁸⁵ Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 46; Diekmann 2002, S. 267; Dobischat/Seifert 2005, S. 46f.; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 127f.; Hummelsheim 2010, S. 111; Seifert 2001, S. 52f.; Seifert 2006, S. 163; Schiersmann 2007, S. 228 und Zickert 2007, S. 59.

¹³⁸⁶ Vgl. Ahlene/Dobischat 2011, S. 46.

Händen der Unternehmen bleiben.¹³⁸⁷ Beispielsweise könnte ein Anteil der kaum genutzten Bildungsurlaubstage als Zeitelement der Lernzeitkonten genutzt werden.¹³⁸⁸

8.3.5 Steuerermäßigung

Ein weiteres Finanzierungsmodell ist die Steuerermäßigung. Nach dem deutschen Steuerrecht können Aufwendungen für Weiterbildung durch Steuervergünstigungen gefördert werden. Gemäß dem Einkommensteuergesetz sind Weiterbildungskosten alle Aufwendungen, die der Arbeitnehmer leistet, um seine Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern oder den sich ändernden Anforderungen anzupassen.¹³⁸⁹ Im ausgeübten Beruf können Weiterbildungskosten in vollem Umfang als Werbungskosten bei Arbeitnehmern geltend gemacht werden. Zu den abziehbaren Kosten zählen beispielsweise Lehrgangs- und Kursgebühren, Prüfungsgebühren, Aufwendungen für Fachliteratur, Fahrkosten, ggf. Arbeitsmittel für die Weiterbildung (z. B. Computer, Software), ggf. Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer, Verpflegungsaufwand, Übernachtungskosten und Kosten der doppelten Haushaltsführung.¹³⁹⁰ Alle anderen Weiterbildungsaufwendungen können bis zu einem Betrag von 6.000 € im Jahr als abziehbare Sonderausgaben anerkannt werden. Bei Unternehmen können die Weiterbildungskosten auch steuerlich ermäßigt werden (s. Kap. 8.1.2.6).

Daten über die Höhe der Inanspruchnahme dieser steuerlichen Abzugsmöglichkeiten sind außerordentlich lückenhaft.¹³⁹¹ Bislang werden die als Werbungskosten geltend gemachten Weiterbildungsausgaben überhaupt nicht erfasst. Auch die Frage, wem die Weiterbildungsförderung durch Werbungskosten in welchem Umfang zugutekommt und auf welche Steuereinnahmen der Staat dadurch verzichtet, kann nicht beantwortet werden. Die Steuerausfälle durch Weiterbildungsaufwendungen können lediglich für den Bereich der Sonderausgaben anhand eines geschätzten durchschnittlichen Grenzsteuersatzes hochgerechnet werden.¹³⁹² Für das Jahr 2008 betragen die Sonderausga-

¹³⁸⁷ Vgl. Diekmann 2002, S. 266 und Zickert 2007, S. 59.

¹³⁸⁸ Vgl. Dobischat/Seifert 2005, S. 47.

¹³⁸⁹ Vgl. Baum 2010, S. 504 und Förderprogramme des Bundes: <http://www.bisw.de/assets/foerdermittel.pdf> (03.08.2011).

¹³⁹⁰ Vgl. Baum 2010, S. 504f. und Förderprogramme des Bundes (03.08.2011).

¹³⁹¹ Der Weiterbildungsaufwand ist steuerlich absetzbar. Insofern könnte man sagen, dass der Staat die berufliche Weiterbildung subventioniert (vgl. Pirzer 2000, S. 97).

¹³⁹² Vgl. Ehmann 2003, S. 6 und Pirzer 2000, S. 97. Gemäß der Systematik des Gesetzgebers werden die Werbungskosten unmittelbar bei der Einkunftsquelle abgezogen; die Sonderausgaben sind aber erst nach der Ermittlung sämtlicher Einkünfte vom Gesamtbetrag der Einkünfte abzuziehen (§ 2 Abs. 4 EStG). Das heißt, Werbungskosten dienen dem Erhalt der Arbeitskraft und Sonderausgaben sind dem Privatbereich des Steuerpflichtigen zuzuordnen (vgl. Baum 2010, S. 505).

ben, darunter auch die weiterbildungsbedingten Sonderausgaben, insgesamt 120,0 Mrd. € (2007: 117,1 Mrd. €).¹³⁹³ Die genaue Zahl der weiterbildungsbedingten Sonderausgaben gibt das Statistische Jahrbuch nicht weiter. Bei der Bewertung der weiterbildungsbedingten Sonderausgaben ist zu beachten, dass lediglich die Weiterbildungskosten für den nicht ausgeübten Beruf erfasst werden und auf 6.000 € begrenzt sind. Der größere Teil vom Weiterbildungsaufwand dürfte auf die Weiterbildung im ausgeübten Beruf entfallen, nach geltendem Recht haben sie keine Höchst-Abzugsgrenzen. Insofern ist anzunehmen, dass die Mindereinnahmen des Staates in diesem Bereich vielfache Sonderausgaben sein könnten.¹³⁹⁴

Seit Jahrzehnten nehmen Personen mit einem hohen Bildungs- und Einkommensstand überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil. Ein hohes Einkommen wird mit einem hohen Grenzsteuersatz belegt. Das bedeutet auch, dass Weiterbildungsausgaben, wenn sie steuerlich geltend gemacht werden können, in besonders hohem Maße die Steuerschuld mindern. Mit anderen Worten, Personen mit einem hohen Einkommen profitieren relativ mehr von der Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsausgaben als Niedrigverdiener. Personen ohne eigene Einkünfte bzw. mit niedrigerem Einkommen können von der steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildungsausgaben nicht profitieren und müssen ihre Weiterbildung voll bezahlen, weil sie keine Steuern bezahlen müssen.¹³⁹⁵ Um solche regressiven Wirkungen zu vermeiden, wurden verschiedene Reformvorschläge diskutiert: der Abzug von Weiterbildungsausgaben von der festgesetzten Steuerschuld und nicht von der steuerlichen Bemessungsgrundlage, Einführung einer Höchstgrenze der absetzbaren Beträge und der Abzug der Weiterbildungskosten in Höhe eines festen Prozentsatzes. Dadurch würden Steuerpflichtige im Vergleich zur bisherigen Regelung gleichmäßiger begünstigt.¹³⁹⁶

8.4 Zusammenfassung

Die Finanzierung ist ein entscheidender Faktor für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Aufgrund der ungesicherten Datenlage sowie der unübersichtlichen Weiterbildungslandschaft, die durch die föderale Staatsstruktur, den Pluralismus von An-

¹³⁹³ Vgl. Statistisches Bundesamt: <http://www.destatis.de/DE/Startseite.html> (14.01.2014) → (Publikationen) Statistisches Jahrbuch → (Downloads) Statistisches Jahrbuch 2013 → Tabelle 9.7.1: Besteuerungsgrundlagen der Einkommensteuer (S. 265).

¹³⁹⁴ Vgl. Pirzer 2000, S. 98.

¹³⁹⁵ Vgl. Ehmann 2003, S. 7 und Pirzer 2000, S. 98. Die ausgefallenen Steuereinnahmen werden sich letztendlich auf alle Steuerzahler verteilen. Das heißt, die privaten Weiterbildungskosten, die von den Teilnehmenden und Weiterbildungsbetrieben ausgelöst werden, werden auf alle Steuerzahler verteilt (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 112).

¹³⁹⁶ Vgl. Pirzer 2000, S. 98.

bietern und Trägern, die subsidiäre Rolle des Staates und die daraus folgende dominierende Marktallokation verursacht wird, ist es sehr schwierig, einen Überblick über die Finanzsituation in der beruflichen Weiterbildung herzustellen.¹³⁹⁷ Um die Situation der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung deutlich zu machen, wird sie im Folgenden in drei Dimensionen dargestellt, und zwar im Rahmen der rechtlichen Grundlagen, der Finanzierungsstruktur und der Finanzierungsmodelle.

Die rechtlichen Grundlagen, welche die Förderung der beruflichen Weiterbildung betreffen, umfassen Gesetze, Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen. Es gibt eine Vielfalt an Gesetzen auf Bundes- und Länderebene, die direkt bzw. indirekt die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung berühren, u. a. das Sozialgesetzbuch III (SGB III), das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) und das Einkommensteuergesetz (EStG) auf Bundesebene sowie Weiterbildungs- und Bildungsurlaubsgesetze auf Länderebene. In den letzten Jahren wurden immer mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung der Beschäftigten vereinbart. Diese beziehen sich überwiegend auf die wichtigen Ressourcen – Zeit und Geld – zur Finanzierung der betrieblichen und/oder persönlich-beruflichen Weiterbildung; sie spielen eine entscheidende Rolle vor allem für die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. Es gibt drei Formen zur Finanzierung der tarifvertraglichen Qualifizierungsmaßnahmen: die Kostenübernahme in Form von Geld und Zeit durch den Arbeitgeber, die Eigenbeteiligung der Beschäftigten in Form von Zeit und/oder Geld sowie die Weiterbildungsförderung durch Branchen- bzw. betriebliche Fonds.

Die berufliche Weiterbildung in Deutschland wird aus unterschiedlichen Quellen finanziert. Das heißt, sie ist durch eine Mischfinanzierung gekennzeichnet. An der Finanzierung beteiligt sind die öffentliche Hand – also Europäische Union, Bund, Länder und Gemeinden –, die Bundesagentur für Arbeit (BA), die private Wirtschaft und die Weiterbildungsteilnehmer. Die öffentlichen Weiterbildungsausgaben – außer der ESF-Mittel – werden jährlich vom Statistischen Bundesamt (StBA) im Rahmen der amtlichen Statistik dem „sonstigen Bildungswesen“¹³⁹⁸ zugeordnet, welches u. a. die Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG, der BMBF- und BMAS-Programme, der Fachschulen, der Volkshochschulen und anderen Weiterbildungseinrichtungen umfasst.¹³⁹⁹ Die BA finanziert u. a. die berufliche Weiterbildung

¹³⁹⁷ Vgl. Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1994, S. 734; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 1 und Hummelsheim/Weiß 2010, S. 237.

¹³⁹⁸ Die öffentlichen Ausgaben für das sonstige Bildungswesen werden laut dem Statistischen Jahrbuch 2013 für das Jahr 2010 auf insgesamt 4,5 Mrd. € beziffert. Von diesen 4,5 Mrd. € stellten der Bund 2,0 Mrd. €, die Länder 1,3 Mrd. € und die Gemeinden 1,2 Mrd. € bereit (vgl. Statistisches Bundesamt [14.01.2014] → (Publikationen) Statistisches Jahrbuch → [Downloads] Statistisches Jahrbuch 2013 → Tabelle 3.9.2: Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft, Finanzierungsbetrachtung 2010 [S. 97]).

¹³⁹⁹ Vgl. Hummelsheim/Weiß 2010, S. 240.

nach SGB III und SGB II, die berufsfördernden Bildungsmaßnahmen für Behinderte und weitere Förderprogramme. Der Weiterbildungsaufwand der Betriebe ist ein bedeutsamer Indikator bei der Analyse der betrieblichen Weiterbildung. Die Betriebe tragen den höchsten Anteil an den Weiterbildungsausgaben; aber die Kostenerfassung in den Betrieben ist schwierig. In Deutschland werden die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen nicht über amtliche Statistiken, sondern über repräsentative Befragungen erfasst, z. B. durch IW- und CVTS-Erhebungen. Neben den Betrieben sind die Individuen die wichtigsten Träger der Weiterbildungsfinanzierung. Die Kosten für die individuelle Weiterbildung kann allein vom Teilnehmer selbst getragen oder vom Arbeitgeber bzw. vom Europäischen Sozialfonds unterstützt werden, d. h. die individuelle Weiterbildungsfinanzierung kann auch eine Mischfinanzierung sein. Zur Darstellung individueller Weiterbildungsausgaben gibt es auch keine amtliche Finanzstatistik. Sie sind nur über repräsentative Erhebungen – z. B. die BIBB-Erhebung von 2002 und die AES-Erhebungen – zugänglich. Die Daten verschiedener Erhebungen sowohl bei den betrieblichen als auch den individuellen Weiterbildungsaufwendungen sind wegen der unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte, der unterschiedlichen Definitionen von Weiterbildung und der unterschiedlichen Methoden der Kostenerfassung nur begrenzt miteinander vergleichbar.

Die wichtigen Ressourcen zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sind die Zeit- und Geldressourcen. Im Hinblick auf diese Ressourcen lassen sich die Finanzierungsmodelle der beruflichen Weiterbildung in vier Arten unterscheiden, und zwar Bildungskonten bzw. Bildungssparen, Weiterbildungsfonds, Bildungsgutscheine bzw. Bildungsschecks und Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten. Neben diesen Modellen wurden auch Mischtypen von Bildungskonten, Fonds und Bildungsgutscheinen von der Expertenkommission vorgeschlagen. Außerdem können die beruflichen Weiterbildungsaufwendungen durch Steuern refinanziert werden.

Die Person, die für ihre berufliche Weiterbildung zahlt, trägt nicht unbedingt die Weiterbildungskosten.¹⁴⁰⁰ Die wirklichen Fragen zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sind Effizienz¹⁴⁰¹ und Gerechtigkeit, die sich nicht auf der Zahlerebene ergeben, sondern vielmehr auf der Ebene der Refinanzierungsprozesse. Das heißt, neben den Finanzierungs- sind die Refinanzierungsquellen der beruflichen Weiterbildung, die den Finanziers bzw. Geldzahlern zur Verfügung stehen, zu berücksichtigen.

¹⁴⁰⁰ Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 117.

¹⁴⁰¹ In den letzten Jahren wurden Weiterbildungsentscheidungen der Betriebe und Individuen zunehmend unter Effizienzgesichtspunkten betrachtet. Nicht nur der private, sondern auch der öffentliche Sektor nimmt seine Weiterbildungsinvestitionen insbesondere in Bezug auf die institutionelle Förderung zunehmend unter Kosten- und Effizienzgesichtspunkten vor (vgl. Hummelsheim 2010, S. 131 und Hummelsheim/Weiß 2010, S. 246).

Die staatliche Finanzierung aus Steuermitteln wird letztlich von den Haushalten der Arbeitnehmer und der Unternehmen aufgebracht. Die Bundesagentur für Arbeit finanziert ihre Leistungen hauptsächlich aus Beiträgen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Weiterbildungsausgaben der Unternehmen und Teilnehmer werden durch Steuerermäßigungen teilweise refinanziert. Außerdem überwälzen die Unternehmen ihre Kosten auf die Preise ihrer Güter und Dienstleistungen.¹⁴⁰²

Für die zukünftige Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung wird die Frage, wie die Finanzierung sicherzustellen ist, der entscheidende Faktor sein.¹⁴⁰³ Hier gilt es, tragfähige und gerechte Finanzierungsmodelle zu entwickeln. Das heißt, je nach Weiterbildungsbereichen – betrieblich-beruflich, persönlich-beruflich, SGB-gefördert, EU-Förderprogramme – sollten verschiedene Finanzierungsmixe in Bezug auf die Zeit- und Geldressourcen entwickelt werden, die sich aus der Eigenbeteiligung der Teilnehmenden, der betrieblichen Finanzierung und der öffentlichen Förderung zusammensetzen.

¹⁴⁰² Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 112ff. und Alt/Sauter/Tillmann 1994, S. 69. Die Überwälzungsketten von Finanzierungslasten der beruflichen Weiterbildung siehe Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 115, Abbildung 5.5.

¹⁴⁰³ Vgl. Schiersmann 2007, S. 253.

9 Literatur

- Abel, H. (1968): Der Zweite Bildungsweg*. In: Abel, H. (1968): Berufserziehung und beruflicher Bildungsweg – Eine Aufsatzsammlung, ausgewählt und herausgegeben von Karlwilhelm Stratmann mit einem Vorwort von Hans-Hermann Groothoff. Braunschweig: Georg Westermann Verlag. * Erste Veröffentlichung in: Die Deutsche Schule 48 (1956), 4/5, S. 183-193.
- Adelmann, G. (1979): Die berufliche Ausbildung und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft 1871-1918. In: Pohl, H. (Hrsg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert – Referate und Diskussionsbeiträge des 2. Wissenschaftlichen Symposiums der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e.V. am 7. Dezember 1978 in Sindelfingen, S. 9-52. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag GmbH.
- Ahlene, E./Dobischat, R. (2011): Betriebliche Lernzeitkonten – Zwischenbilanz einer Debatte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/2011, S. 44-47.
- Alt, C./Sauter, E./Tillmann, H. (1994): Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Strukturen und Entwicklungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Anger, C./Werner, D. (2009): Ergebnisse von CVTS und IW-Weiterbildungserhebung für Deutschland im Vergleich. In: Behringer, F./Käpplinger, B./Pätzold, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beihefte 22), S. 125-148. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Redaktion) (1994): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland – Strukturen und Entwicklungen im Überblick. vollständig überarbeitete und erweiterte Neuausgabe, S. 517-542 u. 734-738. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt TB Verlag GmbH.
- Arlt, F. (1975): Motivgeschichte der Erwachsenenbildung – Geschichte der Erwachsenenbildung durch Unternehmerorganisationen. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 276-287. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Arnold, R. (1990): Betriebspädagogik. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Arnold, R. (1995): Betriebliche Weiterbildung – Selbstorganisation, Unternehmenskultur, Schlüsselqualifikationen (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung Band 3). 2. Auflage. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Arnold, R./Krämer-Stürzl, A. (1999): Berufs- und Arbeitspädagogik – Leitfaden der Ausbildungspraxis in Produktions- und Dienstleistungsberufen. 2., überarbeitete Auflage, 1. Dr. – Berlin: Cornelsen Girardet.
- Arnold, R./Schüßler, I. (2002): Weiterbildung im Beruf – Weiterbildung als Beruf.
In: Otto, H.-U./Rauschenbach, T./Vogel, P. (Hrsg.): Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz. Opladen, S. 115-137.
- Backes-Gellner, U. (2011): Eine Analyse der Wirksamkeit ausgewählter Instrumente zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung – Gutachten zuhanden der Expertenkommission Weiterbildungsgesetz (Schweiz) (Art. 64a BV), Zürich.
- Bahn Müller, R. (2007): Praxis und Perspektiven von Qualifizierungstarifverträgen. In: BIBB: Dokumentation 5. BIBB-Fachkongress 2007 – 41-1.4, S. 1-14.
- Bahn Müller, R. (2002): Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen.
In: WSI (Monatszeitschrift des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung) Mitteilungen 1/2002, S. 38-43.
- Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag – Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, S. 11-16. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

- Bahn Müller, R./Fischbach, S./Jentgens, B. (2005): Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische M+E-Industrie und die westdeutsche T+B-Industrie: Konzepte, Umsetzung, Wirkungen und Konsequenzen – Beitrag für die Tagung „Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge“ am 11. November 2005 in Stuttgart-Filderstadt.
- Bahn Müller, R./Schmid, J./Seitz, B. (2001): Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Berlin, Februar 2001. (Otto Brenner Stiftung: Arbeitsheft Nr. 18).
- Balser, F. (1959): Die Anfänger der Erwachsenenbildung in Deutschland in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.
- Balzer, C. (2001): Finanzierung der Weiterbildung (Abschlussbericht, Dezember 2001). Förderungskennzeichen: BMBF W 1115.00, Bonn.
- Baum, K. (2010): Steuerrecht und Bildungsfinanzierung. In: Barz, H. (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. 1. Auflage, S. 501-514. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Baumert, J./Roeder, P. M./Watermann, R. (2005): Das Gymnasium – Kontinuität im Wandel. In: Cortina, K. S./ Baumert, J./Leschinsky, A./Mayer, K. U./Trommer, L. (Hrsg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland – Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage November 2003, 2. Auflage Januar 2005. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Bayer, M./Heimann, K./Jaich, R./Odenwald, S. (2007): Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Berlin: Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung. Verfügbar unter <http://bildungspolitik.verdi.de/weiterbildung/initiative> (29.08.2011) → Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung.
- Becker, H. (2001): Bildung in der Europäischen Union – Handbuch zur Projektplanung und -finanzierung. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Behringer, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen: Leske + Budrich.
- Behringer, F./Bilger, F./Schönfeld, G. (2013): Betriebliche Weiterbildung. In: Bilger, F./Gnahn, D./Behringer, F./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 139-163. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Behringer, F./Gnahn, D./Schönfeld, G. (2013): Kosten und Nutzen der Weiterbildung für die Individuen. In: Bilger, F./Gnahn, D./Behringer, F./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 186-208. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Beicht, U./Krekel, E. M./Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: BWP 2/2004, S. 39-43.
- Beicht, U./Krekel, E. M./Walden, G. (2006): Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welche Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld: Bertelsmann.
- Benzenberg, I. (1999): Netzwerke als Regulations- und Aktionsfeld der beruflichen Weiterbildung : Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven. Bochum: Verlag Dr. Dieter Winkler.
- Berger, K./Moraal, D./Häusele, S. (2012): Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe. In: BWP 2/2012, S. 49-53.
- Bilger, F./Behringer, F./Kuper, H. (2013): Einführung. In: Bilger, F./Gnahn, D./Behringer, F./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 13-23. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Bilger, F./Kuper, H. (2013): Trendvergleich: Teilnahme und Aktivitäten. In: Bilger, F./Gnahn, D./Behringer, F./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 26-35. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

9 Literatur

- Birker, K. (1973): Die deutschen Arbeiterbildungsvereine 1840-1870. Berlin: Colloquium Verlag.
- Blötz, U. (2011): Betriebliche Bildungsdienstleistungen als Zukunftsbranche. In: Bahl, A./Grollmann, P. (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? S. 107-121. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Blötz, U./Frank, I. (2013): Qualitätssicherung: Basis für die Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen im DQR. In: BWP 6/2013, S. 36-37.
- Bohlinger, S. (2013): The International Standard Classification of Education (ISCED). In: BWP Special Edition 2013, S. 23-26.
- Böhm, J. (2012): Kompetenzbilanzierung als Möglichkeit der Entwicklung des beruflichen/betrieblichen Weiterbildungspersonals – Der Kompetenzpass für WeiterbilderInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 17, 2012, 05.
- Böhm, J./Görl-Rottstädt, D./Wiesner, G.: Vergleich ausgewählter Bilanzierungsverfahren für non-formal und informell erworbene Kompetenzen von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern – Ausblick auf einen weiterführenden praktikablen Ansatz. Verfügbar unter http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwbp/eb/forschung/REPORT.pdf (11.02.2011).
- Böhme, W. (1975): Geschichte der evangelischen Erwachsenenbildung. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 328-336. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Bonz, B. (1989): der Bildungsbedarf für betriebliches Bildungspersonal. In: Arnold, R./Lipsmeier, A.: (Hrsg.): Betriebspädagogik in nationaler und internationaler Perspektive, S. 321-338. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Bosch, G. (2010): In Qualifizierung investieren – Ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. WISO-Diskus.
- Bosche, B. (2007): Die Wirkungen von LQW 2 aus der Sicht von Gutachter/inne/n – Eine Qualitative Erhebung im Rahmen des BLK-Verbundprojekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“, 2. Durchführungsphase 2005-2007. Verfügbar unter <http://www.de-bonn.de/doks/bosche0701.pdf>.
- Bruhn, J. (1982): Thesen zum nationalsozialistischen Arbeitsbegriff, seinem historischen Umfeld und seinen Konsequenzen. Verfügbar unter <http://www.ca-ira.net/isf/beitraege/pdf/bruhn-ns.arbeitsbegriff.pdf> (08.09.2010).
- Büchter, K. (1997): Betriebliche Weiterbildung – anthropologisch-sozialhistorische Hintergründe. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Büchter, K. (1998): Betriebliches Weiterbildungspersonal – Qualifikationsanforderungen, Aufgaben und Arbeitsbedingungen. In: Handbuch Personalentwicklung 47. Erg.-Lfg., S. 1-23 (3.10). Oktober 1998.
- Büchter, K. (2002): Betriebliche Weiterbildung – Historische Kontinuität und Durchsetzung in Theorie und Praxis. In: Zeitschrift für Pädagogik, 48. Jg. 2002, Nr. 3, S. 336-355.
- Büchter, K. (2005): Betriebliche Weiterbildung in der Weimarer Republik. Verfügbar unter Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online: <http://www.bwpat.de/content/ausgabe> (20.07.2010) → bwp@9, Dez. 2005.
- Büchter, K.: Industriebetriebliche Weiterbildungspolitik und die Reaktion der Freien Volksbildung in der Weimarer Republik. Verfügbar unter <http://www.de-bonn.de/doks/buechter0301.pdf> (20.07.2010).
- Büchter, K./Kipp, M. (2002): Werkzeugzeugen als Erziehungsinstrumente in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98. Band (2002) Heft 2, S. 225-244. Stuttgart: Franz Steiner Verlag Wiesbaden GmbH.
- Buchwald, R. (1934): Die Bildungsinteressen der deutschen Arbeiter. Tübingen: Verlag von J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) .

9 Literatur

- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (1974): Bildungsgesamtplan Band I. Stuttgart: Ernst Klett Verlag (1973), 2. Auflage.
- Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (B-L-KS DQR) (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen (Stand: 01.08.2013), einschließlich die folgenden vier Anhänge:
- Anhang A – Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
 - Anhang B – Liste der am Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) beteiligten Institutionen
 - Anhang C – Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen
 - Anhang D – Gemeinsamer Beschluss der Ständigen Konferenz der Kulturminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Wirtschaftsministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), einschließlich der Anlage zum Gemeinsamen Beschluss mit der Übersicht der Zuordnungen (Stand: 01.08.2013)
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2005): Arbeitsmarkt 2004. Nürnberg, 30.08.2005.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2006): Arbeitsmarkt 2005. Nürnberg, 24.08.2006.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2007): Arbeitsmarkt 2006. (Datenstand: Juni 2007).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2008a): Arbeitsmarkt 2007 (Datenstand: Juni 2008).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2008b): Geschäftsbericht 2007.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2009a): Arbeitsmarkt 2008 (Datenstand: Juli 2009).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2009b): Geschäftsbericht 2008.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2010a): Arbeitsmarkt 2009 (Datenstand: Mai 2010).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2010b): Geschäftsbericht 2009 (Redaktionsschluss: 08.02.2010).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2011a): Arbeitsmarkt 2010 (Datenstand: Juni 2011).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2011b): Geschäftsbericht 2010 (Redaktionsschluss: 11.02.2011).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2012a): Arbeitsmarkt 2011 (Datenstand: Juli 2012).
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012b): Geschäftsbericht 2011 (Redaktionsschluss: 17.02.2012).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013a): Geschäftsbericht 2012 (Redaktionsschluss: 07.03.2013).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013b): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/> (12.09.2013) → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → Fördermöglichkeiten → Das Merkblatt 6 „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Stand: Januar 2013).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2013c): Arbeitsmarkt 2012 (Datenstand: Juni 2013).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014a): Geschäftsbericht 2013 (Redaktionsschluss: 14.03.2014).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2014b): Arbeitsmarkt 2013 (Datenstand: September 2014).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2015a): Geschäftsbericht 2014 (Redaktionsschluss: 13.03.2015).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2015b): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/> (16.05.2015) → Bürgerinnen & Bürger → Weiterbildung → Fördermöglichkeiten → Das Merkblatt 6 „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Stand: Januar 2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (1993): Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung – Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Handbuch Personalentwicklung 13. Erg.-Lfg., April 1993 (3.2.3.1).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

9 Literatur

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung (Vorversion; Stand: 15.04.2015). Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2006): Bericht 2006 – Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin, 20.12.2006.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2010): Berufsförderungswerke – Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Menschen (Stand: Dezember 2010). Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (1999): Berufsbildungsbericht 1999. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2000): Berufsbildungsbericht 2000. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2001a): Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2001b): Berufsbildungsbericht 2001. Bonn (2001).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2002): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2003): Berufsbildungsbericht 2003. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2004): Berufsbildungsbericht 2004. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006a): Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006b): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2007): Berufsbildungsbericht 2007. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2009a): Berufsbildungsbericht 2009. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009b): „Meister-BAföG“ – Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – Gesetz und Beispiele 2009. Verfügbar unter BMBF: <http://www.bmbf.de/> (04.12.2013) → Bildung → Nachwuchsförderung → Meister-BaföG → „Meister-BAföG“ – Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – Gesetz und Beispiele 2009.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2010): Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, Berlin.

9 Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2011a): Berufsbildungsbericht 2011. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2011b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2010 Trendbericht (Autoren: [TNS Infratest Sozialforschung] Frauke Bilger und Bernhard von Rosenblatt). Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2012): Berufsbildungsbericht 2012. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2013a): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2013b): Deutscher EQR-Referenzierungsbericht (Stand: 08.05.2013).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2013c): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht (Autoren: [TNS Infratest Sozialforschung] Frauke Bilger, Alexandra Strauß und Luisa Stock). Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2014a): Berufsbildungsbericht 2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2014b): Bundesbericht Forschung und Innovation 2014. Bonn, Berlin. Verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/bufi_2014.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2015a): Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2015b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014 – AES 2014 Trendbericht (Stand: März 2015). Bonn.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1982): Weiterbildung in Stichworten – Ein statistischer Leitfaden (Schriftreihe Bildungsplanung 39). Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1986): Berufsbildungsbericht 1986. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1987): Berufsbildungsbericht 1987. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1989): Berufsbildungsbericht 1989. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1990): Berufsbildungsbericht 1990. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1991): Berufsbildungsbericht 1991. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1992): Berufsbildungsbericht 1992. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1993): Berufsbildungsbericht 1993. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.) (1994): Berufsbildungsbericht 1994. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBWFT) (Hrsg.) (1995): Berufsbildungsbericht 1995. Bad Honnef: K.H. Bock Verlag.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBWFT) (Hrsg.) (1996): Berufsbildungsbericht 1996. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBWFT) (Hrsg.) (1997): Berufsbildungsbericht 1997. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBWFT) (Hrsg.) (1998): Berufsbildungsbericht 1998. Bonn.

9 Literatur

- Bunk, G. P. (1979): Aus- und Weiterbildung der deutschen Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland vom Ende des Zweiten Weltkrieges bis zur Gegenwart. In: Pohl, H. (Hrsg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert, S. 101-112. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag GmbH.
- Bunk, G. P. (1990): Grundlagen und Grundfragen der Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, S. 67-75. Wetzlar.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (Hrsg.) (1994): Das Berufsbildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland (Diese Monografie wurde verfasst von Joachim Münch 1992), 1. Auflage.
- CEDEFOP (Hrsg.) (1999): Finanzierung der Berufsbildung in Deutschland – Finanzierungsporträt (Autoren: Hummelsheim, S./Timmermann, D.).
- CEDEFOP (2013): Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verfügbar unter http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4126_en.pdf.
- Cordes, A./Gehrke, B. (2009): Individuelle Weiterbildung von Akademiker – Eine empirische Untersuchung auf Basis der BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. Hannover: Forschungsbericht des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung (NIW).
- Decker, F. (1985): Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz: Neue Ansätze u. erprobte berufspädagogische Programme. München: Lexika Verlag.
- Dehnbostel, P. (2010): Betriebliche Bildungsarbeit – Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Dehnbostel, P./Molzberger, G./Overwien, B. (2003): Informelles Lernen in modernen Arbeitsprozessen – dargestellt am Beispiel von Klein- und Mittelbetrieben der IT-Branche. Berlin: BBJ Verlag (Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Band 56).
- Der Europäische Sozialfonds in Deutschland 2007-2013. Verfügbar unter (Europäische Kommission) Europäischer Sozialfonds. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=de> [13.09.2011] → ESF in den Mitgliedstaaten → Deutschland → Dokumente zum Thema → Länderprofil: Deutschland.
- Deutscher Bildungsrat (Empfehlungen der Bildungskommission) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Ernst Klett Verlag, 1. Auflage.
- Deutscher Bundestag (2011): Drucksache 17/4786 (17. Wahlperiode) vom 06.02.2011 (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten ... und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/4167). Verfügbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/047/1704786.pdf> (09.08.2014).
- Dichmann, W./Wellmann, S. (1996): Arbeitnehmerweiterbildung – freiwillig oder durch Rechtsanspruch? Köln: Deutscher Instituts-Verlag, S. 11-31.
- DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) (2013): Statistik 2011 Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung – Tabellen und Abbildungen. Verfügbar unter Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB). Verfügbar unter <http://www.kbe-bonn.de/index.php?id=1> (18.09.2014) → Profil → KEB Deutschland in Zahlen → Weiterbildungsstatistik 2011 (Stand:03.06.2013).
- DIE (2014): Evangelische Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland 2012. Verfügbar unter DEAE <http://www.Erwachsenenbildung-evangelisch.de/> → Archiv → Statistik → 2012: Porträt BRD (Stand:13.06.2014).
- Diedrich, A. (1988): Effizienz betrieblicher Weiterbildung. Köln: Wissensverlag Bachem.
- Diekmann, K. (2002): Lernzeitkonten. In: GdWZ 6[2002], S. 265-268.

- Dikau, J. (1968): *Wirtschaft und Erwachsenenbildung – Ein kritischer Beitrag zur Geschichte der deutschen Volkshochschule*. Weinheim•Berlin•Basel: Verlag Julius Beltz.
- Dikau, J. (1995): *Rechtliche und organisatorische Bedingungen der beruflichen Weiterbildung*. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): *Handbuch der Berufsbildung*, S. 427-440. Opladen: Leske + Budrich.
- Dittrich, E. (1980): *Arbeiterbewegung und Arbeiterbildung im 19. Jahrhundert*. Bensheim: päd.-extra-Buchverlag.
- Döbber, K.-O. (1994): *Berufliche Weiterbildung gewerblicher Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben des Bauhauptgewerbes*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Dobischat, R. (1999a): *Arbeitsförderungsgesetz (AFG)/Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG)*. In: F.-J. Kaiser/G. Pätzold (Hrsg.): *Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, S. 16-18. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt; Hamburg: Handwerk und Technik.
- Dobischat, R. (1999b): *Berufliche Umschulung*. In: Kaiser, F.-J./Pätzold, G. (Hrsg.): *Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, S. 62f. Bad Heilbrunn: Gemeinschaftsverlag Julius Klinkhardt; Hamburg: Handwerk und Technik.
- Dobischat, R./Seifert, H. (2005): *Das Lernzeitkonto – Von der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ empfohlenes Instrument für betrieblich-berufliche Weiterbildung*. In: *DIE III/2005* S. 45-47. Verfügbar unter <http://www.diezeitschrift.de/32005/dobischat0501.pdf>.
- Doerr, A./Kruppe, T. (2012): *Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung – Umfrageergebnisse aus der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Forschungsbericht 6/2012)*.
- Dohmen, D. (2010): *Bildungsgutscheine zwischen Theorie und Empirie*. In: Barz, H. (Hrsg.): *Handbuch Bildungsfinanzierung*. 1. Auflage, S. 443-454. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Drexel, I. (2003a): *Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich: Analyse und Schlussfolgerungen*. Berlin.
- Drexel, I. (2003b): *Weiterbildung in Frankreich – Konstruktion, Leistungsfähigkeit und Schlussfolgerungen für Deutschland*. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik 5/6-2003*, S. 26-29.
- Eckert, H. (1975): *Motivgeschichte der Erwachsenenbildung – Geschichte der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung*. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): *Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4)*, S. 263-276. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Egetenmeyer, R. (2010): *Personal*. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): *Wörterbuch Erwachsenenbildung*. 2. überarbeitete Auflage, S. 236f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Ehmann, C. (2003): *Finanzierung, Vielfalt und Verantwortung – Finanzierungsmodelle für die Weiterbildung und ihre Wirkungen*. In: *EB 1/2003*, S. 2-7.
- Ehrke, M. (2011): *Professionalisierung des Berufsbildungspersonals als Gewerkschaftsziel – ein Impuls für Qualifikation und Beschäftigung in Europa*. In: Bahl, A./Grollmann, P. (Hrsg.): *Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen?* S. 153-164. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Esser, F. H. (2012): *Die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens – Hintergrund, Sachstand und anstehende Aufgaben*. In: *BWP 3/2012*, S. 47-51.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.) (2002): *Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens – Zwischenbericht*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.) (2003a): *Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland (Autor: Lutz Bellmann)*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.) (2003b): *Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotentiale privater Haushalte in Deutschland (Autoren: Tobias Arens und Hermann Quinke)*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.) (2004): *Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Schlussbericht*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Fahle, K. (2009): Europäische Union. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · September 2009 (Kap. 11), Luchterhand.
- Faktum Lexikon Institut (Hrsg.) (2000): Universal Lexikon – Autorisierte Sonderausgabe für Bassermann Verlag. Gütersloh/München: Bertelsmann Lexikon Verlag GmbH.
- Faßbender, S. (1969): Überbetriebliche Weiterbildung von Führungskräften – Der Wuppertaler Kreis und seine Mitglieder, zweite Auflage. Essen: Verlag W. Girardet.
- Faulstich, P./Trumann, J. (2008): Weiterbildungsförderung: Finanzierung und Freistellung. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · März 2008 (Kap. 2), Luchterhand.
- Faulstich, P./Trumann, J. (2009): Weiterbildungsförderung: Finanzierung und Freistellung. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · Dezember 2009 (Kap. 2), Luchterhand.
- Faulstich, P./Trumann, J. (2013): Weiterbildungsförderung: Finanzierung und Freistellung. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · Februar 2013 (Kap. 2), Luchterhand.
- Feidel-Mertz, H. (2011): Erwachsenenbildung im Nationalsozialismus. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage, S. 43-58. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW (2011): Quelle: Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen. Verfügbar unter <http://www.arbeit.nrw.de/index.php> (03.08.2011) → Arbeit → Erfolgreich arbeiten → Angebote nutzen → Bildungsscheck → Download: Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Bildungsscheck (:Frage-/Antwortliste rund um den Bildungsscheck NRW [Stand: Mai 2011]).
- Fricke, F. (1926): Zur Organisation der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In: Olbrich, J. (1977): Arbeiterbildung in der Weimarer Zeit – Konzeption und Praxis. 1. Auflage, S. 258-268. Braunschweig: Georg Westermann Verlag.
- Fuchs-Brüninghoff, E. (2010): Weiterbildung der Weiterbildner. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 299. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Georg, W./Kunze, A. (1981): Sozialgeschichte der Berufserziehung – Eine Einführung. München: Juventa Verlag.
- Gerhard-Sonnenberg, G. (1976): Marxistische Arbeiterbildung in der Weimarer Zeit (MASCH). Köln: Pahl-Rugenstein Verlag.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) (Hrsg.) (2011): Leitfaden für Beraterinnen und Berater im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens. Bottrop.
- G.I.B._{NRW} (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH) (2011): Förderprogramme berufliche Weiterbildung für Beschäftigte/Nordrhein-Westfalen & Bund (Stand: 27.06.2011). Verfügbar unter http://www.gib.nrw.de/service/downloads/uebersicht_WB-Foerderung_Beschaeftigte.pdf (04.08.2011).
- Gieseke, W./Enoch, C./Lehmann, A. (2010): Weiterbildungspersonal. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · Dezember 2010 (Kap. 7.0), Luchterhand.
- Gnahn, D. (2006): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung jenseits von ISO und EFQM. Verfügbar unter http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/gnahn05_01.pdf.
- Gnahn, D. (2010): Träger der Erwachsenenbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 288f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Gnahn, D./von Rosenblatt, B. (2011): Individuelle Kosten der Weiterbildung. In: von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, S. 185-190. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Göbels, H. (Besorgt) (1964): Adolf Kolping – Ausgewählte pädagogische Schriften. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

- Greinert, W.-D. (1998): Das »deutsche System« der Berufsausbildung - Tradition, Organisation, Funktion. 3. Überarbeitete Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Grioli, F. (2013): Weiterbildungsfonds Zeitarbeit – Agenda (: Lohnhallengespräch – GIB Bottrop vom 17.04.2013, IG BCE).
- Groothoff, H.-H. (1976): Erwachsenenbildung und Industriegesellschaft – Eine Einführung in Geschichte, Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Gross, H. (2011): Deutsche Ausbilderqualifizierung: Referenzen für Europa? In: Bahl, A./Grollmann, P.: Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? S. 123-135. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Grotlischen, A./Haberzeth, E./Krug, P. (2011): Rechtliche Grundlage der Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage, S. 347-366. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Grottker, D. (1998): DINTA. In: Pahl, J.-P./Uhe, E. (Hrsg.): Betrifft: Berufsbildung – Begriffe von A-Z für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, S. 65. Seelze (Velber): Kallmeyer.
- Grünewald, U./Moraal, D. (1998): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser – Dokumentation eines LEONARDO-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederländern und Norwegen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Grünewald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa (CVTS II). 2003 by BIBB, Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gutschow, K. (2013): Informelles und nicht formales Lernen im DQR sichtbar machen – Diskussionsergebnisse und erste Erprobungsschritte. In: BWP 5/2013, S. 40-42.
- Haberzeth, E./Kulmus, C./Stanik, M. (2012): Bildungsgutscheine für Beschäftigte und Betriebe – Förderbedingungen, Nutzungsprobleme und Supportansätze. In: BWP 1/2012, S. 31-34.
- Hanf, G. (2012): Verbindungslinien zwischen DQR und Anerkennungsgesetz. In: BWP 5/2012, S. 46-49.
- Hans Böckler Stiftung: Jahresbericht 2008. Verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/hbs_jahresbericht_2008.pdf (10.07.2009).
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2009): (Arbeitspapier 172) Analyse der Praxiserfahrungen zum Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in NRW (Verfasserinnen: Lenz, K./Voß, A.). Düsseldorf.
- Happe, M. (1994): Wirtschaftspädagogische und gesellschafts- und ordnungspolitische Aufgaben und Probleme der beruflichen Weiterbildung im Handwerk. Köln: Verlag Thomas Hobain.
- Harke, D./Nanninga, R. (Hrsg.) (1998): Fortbildung pädagogischer Teams: der Modellversuch Qualifizierung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Harney, K. (1998): Krise öffentlicher Trägerschaft in der Weiterbildung – Betrieblichkeit als Referenzproblem. In: Brödel, R. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen – lebensbegleitende Bildung. Neuwied; Kriftel: Luchterhand, S. 184-195.
- Hartz, S./Goeze, A./Schrader, J. (2008): Empirische Befunde zur Implementierung von LQW 2 in das System der Weiterbildung – Abschlussbericht der Universität Tübingen. Verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/hartz0702.pdf>.
- Heblich, S. (2005): Arbeitszeitflexibilisierung Revisited. Passauer Diskussionspapiere, Oktober 2005. Verfügbar unter http://www.wiwi.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/lehrstuehle/wilhelm/working_Papers_PDF/V-35-05-pdf (29.04.2011).
- Heidegger, G. (1999): Zweiter Bildungsweg. In: Kaiser, F.-J./Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, S. 402f. Bad Heilbrunn: Gemeinschaftsverlag Julius Klinkhardt; Hamburg: Handwerk und Technik.

9 Literatur

- Heidemann, W. (2007): Bildungszeitkonten (Stand: Dezember 2007). Verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_bildungszeitkonten_2007.pdf (29.04.2011).
- Heidemann, W. (2010): Betriebliche Weiterbildung: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In: Praxishandbuch WeiterbildungsRecht · Juni 2010 (Kap. 9.1), Luchterhand.
- Heidemann, W. (2012): Betriebliche Weiterbildung: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In: Praxishandbuch WeiterbildungsRecht · September 2012 (Kap. 9.1), Luchterhand.
- Heinz, H. J. (2011): Kirchliche Erwachsenenbildung. Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage, S. 491-506. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Herkner, V. (1998): DATSCH. In: Pahl, J.-P./Uhe, E. (Hrsg.): Betrifft: Berufsbildung – Begriffe von A-Z für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, S. 65. Seelze (Velber): Kallmeyer.
- Herkner, V. (2008): 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung – Vom Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH) zum Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). In: BIBB (Hrsg.): 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung, vom Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen – DATSCH zum Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, S. 71-110. Jubiläumsveranstaltung | 08.12.2008, Berlin | Deutsches Technikmuseum. Vertriebsadresse: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld. Bestell-Nr.: 09.148.
- Hermans, S. (2000): Die europäische Beschäftigungsstrategie und ihre Bildungsdimension. In: Schleicher, K./Weber, P. J. (Hrsg.): Zeitgeschichte europäischer Bildung 1970-2000 – Band I: Europäische Bildungsdynamik und Trends. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann Verlag GmbH.
- Hofmann, M./Gernoth, B. (2007): Portfolio Schuljahr 2006/2007 der Rudolf-Diesel-Fachschule Nürnberg. 20.12.2007.
- Horn, H./Ambos, I. (2013): Weiterbildungsstatistik im Verbund 2011 – Kompakt. Online-Erstveröffentlichung (Juli 2013). Verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsstatistik-01.pdf>.
- Horn, H./Ambos, I. (2014): Weiterbildungsstatistik im Verbund 2012 – Kompakt. Online-Erstveröffentlichung (Juli 2014). Verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/2014-weiterbildungsstatistik-01.pdf>.
- Hörr, B. (2001): Lebenslanges Lernen – Handbuch für wissenschaftliche Weiterbildung. Frankfurt a.M.: Societäts-Verlag.
- Hummelsheim, S. (2010): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Hummelsheim, S./Jaich, R./Timmermann, D. (2003): Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens. In: BWP 3/2003, S. 19-24.
- Hummelsheim, S./Weiß, S. (2010): Finanzierung von Weiterbildung. In: Barz, H. (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. 1. Auflage, S. 237-248. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Huntemann, H./Reichart, E. (2014): Volkshochschul-Statistik 52. Folge, Arbeitsjahr 2013. Online veröffentlicht am 22.10. 2014. Verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/2014-volkshochschule-statistik-01.pdf>.
- IG Metall (2004): Warum Tarifverträge? Darmstadt.
- Ihrer, E. (1893): Die Organisationen der Arbeiterinnen Deutschlands, ihre Entstehung und Entwicklung. Berlin: im Selbstverlage der Verfasserin. Verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/01724.pdf> (06.03.2014).
- Jaich, R. (2010): Finanzierung der Weiterbildung. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010, S. 155-162. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

9 Literatur

- Janßen, P. (2003): Weiterbildungsförderung durch flexible Arbeitszeiten. In: GdWZ 5[2003], S. 214-218.
- Jemeljanova, I./Lettmayr, C./Schmid, E. (2013): Kompetenzentwicklung für Trainer – Für mehr Qualität in der betrieblichen Weiterbildung. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. Ausgabe 5/2013 (Oktober/November), S. 38-41.
- Kainz, F./Tippelt, R. (2010): Finanzierung beruflicher Bildung. In: Barz, H. (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. 1. Auflage, S. 225-236. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Kanz, H. (1989): Bundesrepublikanische Bildungsgeschichte 1949-89 – Quellen und Dokumente zum zweiten und dritten Lebensabschnitt, Teil 2. Frankfurt am Main • Bern • New York • Paris: Peter Lang.
- Keim, H. (1998): Politische Strukturen der Weiterbildung – Arbeitsmarkt-, Tarif-, Fiskalpolitik und Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen (3.10.20), 31. Dezember 1998, S. 1-17.
- Kellner, H. (2003): Was Trainer können sollten. In: Wirtschaft & Weiterbildung | Juni 2003, S. 18-20.
- Klein, R. (2010): Beratung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 34f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Kohsiek, R. (2003): Geförderte Weiterbildung vor dem Zusammenbruch? In: GdWZ 5[2003], S. 211-213.
- Kraft, S. (2011): Berufsfeld Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage, S. 405-426. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Krause, D. (1975): Motivgeschichte der Erwachsenenbildung – Geschichte der ländlichen Erwachsenenbildung. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 287-297. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Krüger-Hemmer, C./Schmidt, D. (2009): Durchführung von CVTS 3 in Deutschland. In: Behringer, F./Käpplinger, B./Pätzold, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beihefte 22), S. 53-66. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Kruse, W. (2003): Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen. Bericht des BMBF für die OECD zu „Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens“ im Rahmen des Projektes „Co-financing lifelong learning“.
- Kuhlenkamp, D. (1999): Weiterbildung als Politikfeld – Ausgewählte Entwicklungslinien seit 1970. In: Arnold, R. (Hrsg.): Erwachsenenpädagogik – zur Konstitution eines Faches. Festschrift für Horst Siebert zum 60. Geburtstag. Hohengehren, Baltmannsweiler: Schneider-Verlag.
- Kuhlenkamp, D. (2010): Weiterbildungsgesetze. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2., überarbeitete Auflage, S. 301-303. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (Hrsg.) (2008): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2007 – Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa (Redaktionsschluss: August 2008). Bonn.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009).
- Kultusministerkonferenz (KMK) (Hrsg.) (2013): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2011/12 (Redaktionsschluss: Juli 2012). Bonn.
Verfügbar unter KMK: <http://www.kmk.org/home.html> (09.12.2013) → Dokumentation / Beschlüsse → Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland → Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2011/12.

- Küßner, K. (2009): Europäischer Bezugsrahmen für Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Umsetzung in Deutschland. In: BWP 5/2009, S. 5-8.
- Kuwan, H./Seidel, S. (2011a): Informelles Lernen. In: von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, S. 219-232. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Kuwan, H./Seidel, S. (2011b): Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, S. 159-172. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Kuwan, H./Seidel, S. (2013a): Informelles Lernen Erwachsener. In: Bilger, F./Gnahn, D./Behringer, F./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 264-288. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Kuwan, H./Seidel, S. (2013b): Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Bilger, F./Gnahn, D./Behringer, F./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 209-231. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Lampert, H./Bossert, A. (2004): Die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen der Europäischen Union. München: Olzog Verlag GmbH.
- Leipart, T./Erdmann, L. (1928): Die Organisation der Arbeiterbildung. In: Olbrich, J. (1977): Arbeiterbildung in der Weimarer Zeit – Konzeption und Praxis. 1. Auflage, S. 239-257. Braunschweig: Georg Westermann Verlag.
- Lenske, W./Werner, D. (2009): Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. Verfügbar unter <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/53533> (25.02.2014) → Download.
- Lenz, W. (1987): Lehrbuch der Erwachsenenbildung, S. 67-87. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Lenzen, D. (2004): Orientierung Erziehungswissenschaft – was sie kann, was sie will. 3. Auflage, S. 81-91. veröffentlicht im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Lipsmeier, A. (1991): Berufliche Weiterbildung: Theorieansätze, Strukturen, Qualifizierungsstrategien, Perspektiven. Frankfurt am Main: Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung e. V.
- Machocki, S./Schwabe-Ruck, E. (2008): Wege in deutsche Hochschulen aus historischer und aktueller Sicht – Wer kann und wer darf Studieren? Verfügbar unter http://www.tu-dresden.de/kollegLLL/Ringvorlesung/RingvorlesungSchwabe-Ruck_Machocki23_01_08.pdf (27.08.2010).
- Mangold, M./Oelkers, J./Rhyn, H. (2000): Bildungsfinanzierung durch Bildungsgutscheine – Modelle und Erfahrungen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 46. Jg. 2000, Nr. 1, S. 39-59.
- Mauch, A. (2012): Qualitätstestierung in der Weiterbildung: Zur Bedeutung des Teilnehmenden im Rahmen der Qualitätstestierung nach LQW. Verfügbar unter http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2012/6489/pdf/DISS_komplett_A._Mauch_10_12 (19.04.2014).
- Meilhammer, E. (2010): Lesegesellschaften. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 204f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Meusel, J. G. (1808): Lexikon der vom Jahr 1750 bis 1800 verstorbenen deutschen Schriftsteller. Achter Band, S. 405ff. Leipzig: Gerhard Fleischer, der Jüngere. Verfügbar unter http://de.wikipedia.org/wiki/Philipp_Ernst_L%C3%BCders (28.02.2014) → Johann Georg Meusel: Lexikon der vom Jahr 1750 bis 1800 verstorbenen deutschen Schriftsteller.
- Meyer, H.-J. (1975): Epochalgeschichte der Erwachsenenbildung – Klassik – Idealismus – Romantik. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 31-49. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Meyer-Wolters, H. (1983): Arbeiterbildung – Aufgabe der freien Erwachsenenbildung. Paderborn, München, Wien, Zürich: Schöningh.

9 Literatur

- Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein (MASG S-H) (Hrsg.) (2010): Leitfaden zum Zukunftsprogramm Arbeit. Kiel, März 2010.
- Mohoric, A. (2013): Paradigmenwechsel in der Bildung: Bildungspersonal entscheidend bei der Gestaltung des europäischen Bildungsraums. In: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) (Hrsg.): bildung für europa – Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Juni | 2013, S. 22-23.
- Mölls, J. (2005): Das Berufsbildungsreformgesetz: Neuerungen für das BIBB in Organisationsstruktur, Aufgabenwahrnehmung und Finanzierung. In: BWP 2/2005, S. 9-11.
- Mölls, J. (2013): Das DQR-Niveau auf den Abschlusszeugnissen ausweisen. In: BWP 3/2013, S. 52-53.
- Moraal, D./Schönfeld, G. (2009): Geschichte und Entwicklung der Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) in Europa und Deutschland. In: Behringer, F./Käpplinger, B./Pätzold, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beihefte 22), S. 15-33. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Moraal, D./Berger, K. (2013): Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden (Abschlussbericht vom Teil 4 des BIBB-Forschungsprojekts 2.3.301 [JEP 2010] „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“, Laufzeit I/10-IV/12), Bonn, Juli 2013.
- Möglich, H. (1990): Betriebliche Weiterbildung im Faschismus – Zur Genese der betrieblichen Berufserziehungswerke. In: Harney, K./Pätzold, G. (Hrsg.): Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik – Festschrift für Karlwilhelm Stratmann, S. 169-180. Frankfurt am Main: Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.
- Möglich, H. (1996): Entstehung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen im Dritten Reich. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien: Lang.
- Münch, J. (1994): Das Berufsbildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland. 1. Auflage. Im Auftrag des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP – Berlin.
- Münch, J. (1995): Personalentwicklung als Mittel und Aufgabe moderner Unternehmensführung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Münch, J. (1999a): Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Union – ausgewählte Aspekte und Problemfelder. In: Timmermann, D. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in europäischer Perspektive, S. 11-30. Berlin: Duncker & Humblot.
- Münch, J. (1999b): Qualifikation als Standortfaktor – Deutschland, USA und Japan im Vergleich. Hochheim am Main: Neres Verlag.
- Münk, D./Lipsmeier, A. (1997): Berufliche Weiterbildung – Grundlagen und Perspektiven im nationalen und internationalen Kontext (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung Band 8). Hohengehren: Schneider Verlag.
- Muth, J. (2011): Materialien zum Programm-Monitoring – Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen. Datenreport 01.01.2006 – 30.06.2010. (Arbeitspapiere 35 bei der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH [G.I.B._{NRW}]). Bottrop.
- Nagel, B. (2013): Das Rechtssystem in der Weiterbildung. In: Praxishandbuch WeiterbildungsRecht · Juni 2013 (Kap. 1), Luchterhand.
- Nessau, T. (2007): Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III). In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung. 180. Erg.-Lfg., März 2007.
- Niesel, K. (Hrsg.) (1998): Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung – Vom 24.03.1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Gesetz vom 06.04.1998 (BGBl. I S. 688) – Kommentar. 1. Auflage, München: Verlag C.H. Beck.

- Niesel, K. (Hrsg.) (2002): Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung – Vom 24.03.1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30.04.2002 (BGBl. I S. 1467) – Kommentar. 2. Auflage. München: Verlag C. H. Beck.
- Niesel, K. (Hrsg.) (2005): Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung – Vom 24.03.1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Gesetz vom 09.12.2004 (BGBl. I S. 3242) – Kommentar. 3. Auflage. München: Verlag C. H. Beck.
- Nolda, S. (2008): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Nuissl, E. (2010): Weiterbildungsstruktur. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 307f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Nuissl, E./Pehl, K. (2000): Porträt Weiterbildung Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Olbrich, J. (2001): Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.
- Orthen, H. (1975): Epochalgeschichte der Erwachsenenbildung – 1945-1974: Neue deutsche Republik. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 96-106. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Otto, A. (1966): Die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt a. M. – Idee, Werden, Gestalt. Darmstadt: Eduard Roether Verlag.
- Otto, V. (2007): Wandel und Wenden der Erwachsenenbildung – Ein Beitrag zu ihrer Entwicklung im Nachkriegsdeutschland. In: Heuer, U./Siebers, R. (Hrsg.): Weiterbildung am Beginn des 21. Jahrhunderts – Festschrift für Wiltrud Gieseke, eine Publikation des Erwachsenenpädagogischen Instituts Berlin e.V., S. 453-463. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann.
- Overwien, B. (2009): Informelles Lernen – Definitionen und Forschungsansätze. In: Brodowski, M./Devers-Kanoglu, U./Rohs, M./Salinger, S./Walser, M. (Hrsg.): Informelles Lernen und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Beiträge aus Theorie und Praxis, S. 23-34. Verlag Babara Budrich, Opladen & Farmington Hills, MI.
- Pätzold, G./Wahle, M. (2013): Berufsbildungsforschung: Selbstverständnis einer Disziplin im historischen Rückblick. In: BWP 3/2013, S. 28-31.
- Paulsen, B./Gutschow, K./Isenmann, M./Puhlmann, A. (2006): Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten Weiterbildung – Erfahrungen und Auswirkungen. Abschlussbericht des BIBB-Forschungsprojekt 3.5.101, Laufzeit II/2004 – I/2006, Bonn.
- Pawlowsky, P./Bäumer, J. (1996): Betriebliche Weiterbildung – Management von Qualifikation und Wissen. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Petzold, W. (1998): Organisation und Management in der beruflichen Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen 29 (August 1998), S. 1-11 (4.40.10.1).
- Pingel, W. (1999): „Landvolks Bildung – Landes Wohl“ – Die Institutionalisierung deutscher Heimvolkshochschulen zwischen Königsau und Eider in den Jahren von 1769 bis 1921. Dissertation der Universität Flensburg. Verfügbar unter http://de.wikipedia.org/wiki/K%C3%B6nigliche_D%C3%A4nische_Ackerakademie (28.02.2014).
- Pirzer, A. (2000): Staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung – Ziele, Maßnahmen und Zweckmäßigkeit. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Pöggeler, F. (Hrsg.) (1974): Erwachsenenbildung – Einführung in die Andragogik (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 1). Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Pohl, K. (2008a): Überblick über die wichtigen Neuregelungen des „Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (in der Fassung des vom Bundestag am 05.12.2008 beschlossenen Gesetzes)“, Stand: 03.12.2008.
- Pohl, K. (2008b): Synopse zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Stand: Das vom Bundestag am 05.12.2008 beschlossenen Gesetz. Stand: 09.12.2008.

- Pütz, H. (2005): Berufsbildungsreformgesetz – Nach 35 Jahren neuer Schwung für die berufliche Bildung. In: BWP 2/2005, S. 3f.
- Rahders, C (2002): Das Weiterbildungsverhalten von Ökonomen und die Implikationen für das Weiterbildungsmarketing von Universitäten. Bamberg: ifo-Druck GmbH.
- Reuter, L. R. (1993): Entwicklung und Stand des Weiterbildungsrechts. In: Ilse, F. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung – Im Spannungsfeld von Theorie und Praxis, S. 57-76. Hamburg: Verlag Dr. Krämer.
- Rieleit, B./Selka, R. (1991): Betriebliche Weiterbildung und Entwicklung des Ausbilderberufs in der Bundesrepublik Deutschland (CEDEFOP Dokument). 1. Auflage. Berlin.
- Röhrig, P. (1975): Motivgeschichte der Erwachsenenbildung – Geschichte der Arbeiterbildung. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 246-263. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Sauter, E. (1998a): Deutschland: Aufstiegsweiterbildung, Strukturen und Entwicklung. In: Dicke, H. (Hrsg.): Weiterbildung für den beruflichen Aufstieg in Europa, S. 11-36. Bonn: Gustav-Stresemann Institut e. V.
- Sauter, E. (1998b): Pro und Contra von Regulierungen im Weiterbildungsbereich – Neue Impulse und Konturen für die berufliche Weiterbildung. In: Von Weizsäcker, R. K. (Hrsg.): Deregulierung und Finanzierung des Bildungswesens, S. 309-326. Berlin: Duncker & Humblot.
- Sauter, E. (2010): Berufliche Weiterbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuisl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 35f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Scharff, G. (1994): Geschichte der beruflichen Erwachsenenbildung in Bayern. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Scheibe, W. (1975): Epochalgeschichte der Erwachsenenbildung – 1900-1918: Begründung der Volksbildungsbewegung. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 62-68. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Schelten, A. (1994): Einführung in die Berufspädagogik. zweite, durchgesehene und erweiterte Auflage; S. 100-110 u. 266-268. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Scherer, D. (1995): Evaluation beruflicher Weiterbildung: eine theoretisch-empirische Analyse auf der Datenbasis des sozio-ökonomischen Panels. Frankfurt am Main: Lang.
- Schick, K. (1975): Institutionalgeschichte der Erwachsenenbildung – Geschichte der Erwachsenenschulen: Abendgymnasien, Kollegs, Abendrealschulen; Zweiter Bildungsweg. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 155-187. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Schmid, G./Bruttel, O. (2003): Individuelle Bildungskonten – Von den europäischen Nachbarn lernen. In: BWP 3/2003, S. 25-29.
- Schmidt, B. (2009): Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer – Bildungsverhalten, Bildungsinteressen, Bildungsmotive. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Schmidt-Lauff, S. (2012): Betriebliche Weiterbildungs: Bildungsurlaub. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · April 2012 (Kap. 9.2), Luchterhand.
- Schmiel, M./Sommer, K.-H. (1992): Lehrbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2. überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. München: Ehrenwirth.
- Schoelen, E. (1975): Epochalgeschichte der Erwachsenenbildung – Mittelalter. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 12-16. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Schreiber, R. (1992): Aus- und Weiterbildungs-Handbuch. Ludwigshafen (Rhein): Kiehl.

9 Literatur

- Schröder-Lembke, G. (1987): Neue Deutsche Biographie. Band 15, S. 456f. Berlin: Duncker & Humboldt. Verfügbar unter http://de.wikipedia.org/wiki/Philipp_Ernst_L%C3%BCders (28.02.2014) → Gertrud Schröder-Lembke: Lüders, Philipp Ernst.
- Sehrbrock, I./Heidemann, W. (2007): Schwerpunkte für eine Politik des lebenslangen Lernens – Empfehlungen an den Innovationskreis Weiterbildung des BMBF (Arbeitspapier 152 der Hans Böckler Stiftung). Düsseldorf.
- Seifert, H. (2001): Lernzeitkonten – Baustein für ein Konzept des lebenslangen Lernens S. 43-55. Verfügbar unter <http://library.fes.de/fulltext/asfo/01005005.htm> (Stand: November 2001) (15.06.2011).
- Seifert, H. (2006): Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung? In: BIBB (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung – Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn, S. 154-166. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Seifert, H. (2010): Arbeitszeit- und Lernzeitkonten – Ein Ansatz für alternsgerechtes Arbeiten? In: Naegele, G. (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Bertermann, B.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Auflage, S. 498-513. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Seithel, N. (2010): Zweiter Bildungsweg. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2., überarbeitete Auflage, S. 323f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Seitter, W. (2000): Geschichte der Erwachsenenbildung: eine Einführung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Seitz, B. (1997): Tarifierung von Weiterbildung : Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie. 1. Auflage. Opladen : Leske und Budrich.
- Seiverth, A. (2010): Evangelische Erwachsenenbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 102ff. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Seubert, R. (1999): Werkschule. In: Kaiser, F.-J./Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, S. 386ff. Bad Heilbrunn: Gemeinschaftsverlag Julius Klinkhardt; Hamburg: Handwerk und Technik.
- Severing, E. (2010): Informelles Lernen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2., überarbeitete Auflage, S. 148f. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Severing, E./Döring, O. (2003): Die Krise der arbeitsmarktnahen Weiterbildung. In: GdWZ 5 [2003], S. 220-225.
- Seyda, S./Werner, D. (2012): IW-Weiterbildungserhebung 2011. Verfügbar unter Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW): <http://www.iwkoeln.de/> (25.02.2014) → Studien → IW-Trends → 1/2012 (31.01.2012) → IW-Weiterbildungserhebung 2011.
- Seyda, S./Werner, D. (2014): IW-Weiterbildungserhebung 2014. Verfügbar unter Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW): <http://www.iwkoeln.de/> (27.05.2015) → Studien → IW-Trends → 4/2014 (25.12.2014) → IW-Weiterbildungserhebung 2014.
- Sommer, K.-H. (1975): Institutionalgeschichte der Erwachsenenbildung – Geschichte des Fernunterrichts. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 237-245. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Sommer, K.-H. (1989): Betriebliche Ausbildung. In: Sommer, K.-H. (Hrsg.): Berufliche Bildungsmaßnahmen bei veränderten Anforderungen, S. 8-33. Esslingen: DEUGRO.
- Sondermann, T. (2005): Das Berufsbildungsreformgesetz von 2005: Was ist neu und anders? In: BWP 2/2005, S. 5-8.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen – Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

9 Literatur

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013a): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen – Vierte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013b): Statistisches Jahrbuch 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stiftung Warentest (2011): Spezial Karriere 2012 – Sonderheft zu A 1100E. Oktober 2011.
- Trier, M. (2005): Das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ und die gegenwärtigen internationalen Trends des Erwachsenenlernens. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsfor- schung e.V. (Hrsg.): Internationale Trends des Erwachsenenlernens – Monitoring zum Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, S. 39-68. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann Verlag GmbH.
- Ulbricht, L. (2012): Stille Explosion der Studienberechtigtenzahlen – die neuen Regelungen für das Studium ohne Abitur. In: BWP 1/2012, S. 39-42.
- Ullenboom, D. (2007): „Lerngeld“: Bildungsschecks und -gutscheine in der (betrieblichen) Weiterbil- dung. In: Heidemann, W. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis (Ar- beitspapier 149 der Hans Böckler Stiftung), S. 26-31. Düsseldorf.
- Ullenboom, D. (2010): Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit- und Lernzeitkonten“ bei der START Zeit- arbeit NRW GmbH Duisburg. In: Heidemann, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Betrieb – Neuere Praxisbeispiele (Arbeitspapier 153 der Hans Böckler Stiftung), S. 59-62. Düsseldorf.
- Ullenboom, D. (2010): Lernzeiten bei der Stadtwerke Dinslaken GmbH. In: Heidemann, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Betrieb – Neuere Praxisbeispiele (Arbeitspapier 153 der Hans Böckler Stiftung), S. 63-66. Düsseldorf.
- Ullenboom, D. (2010): „Lerngeld“: Bildungs- und Qualifizierungsschecks in der (betrieblichen) Wei- terbildung. In: Heidemann, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Betrieb – Neuere Praxisbeispiele (Arbeitspapier 153 der Hans Böckler Stiftung), S. 67-74. Düsseldorf.
- Urbach, D. (1975): Epochalgeschichte der Erwachsenenbildung – 1933-1945: Epoche des Nationalsozia- lismus. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenen- bildung, Band 4), S. 78-95. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Vennenmann, M. (2003): Der Staat als Verbraucherschützer – Das Beispiel des Fernunterrichtsschutz- gesetzes in Deutschland. In: GdWZ 4[2003], S. 170-173.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bundesverwaltung (Hrsg.) (2005a): Berufliche Weiter- bildung – Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge – Workshop am 10./11. Februar 2005 in Berlin.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bundesverwaltung (Hrsg.) (2005b): Berufliche Weiter- bildung – Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik? – Workshop am 11. Oktober 2004 in Berlin. Januar 2005.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bundesverwaltung (Hrsg.) (2007): Arbeitshilfe zur ta- rifpolitischen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung. Stuttgart: Hauer+Ege GmbH.
- Voigt, W. (1986): Berufliche Weiterbildung. 1. Auflage. München: Max Hueber Verlag.
- Vollmar, M. (2013a): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2010 – Methodik und erste Ergebnisse. Auszug aus „Wirtschaft und Statistik“ [Hrsg.: Statistische Bundesamt, Wiesbaden, April 2013], S. 276-287.
- Vollmar, M. (2013b): Gestaltung der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen 2010. Auszug aus „Wirtschaft und Statistik“ [Hrsg.: Statistische Bundesamt, Wiesbaden, Dezember 2013], S. 883-892.
- von Rosenblatt, B./Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

9 Literatur

- von Rosenblatt, B./Bilger, F. (2011): Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen. In: von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, S. 23-48. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- von Rosenblatt, B./Gnahn, D. (2011): Sektor „Betriebliche Weiterbildung“. In: von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, S. 123-137. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Wahle, M. (1990): Werkschulen und Lehrlingsausbildung in der deutschen Industrie. In: Harney, K./Pätzold, G. (Hrsg.): Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik – Festschrift für Karlwilhelm Stratmann, S. 135-149. Frankfurt am Main: Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.
- Weiß (1990a): Den Artikel von „Weiß 1990a“ (S. 162, Fußnote 672 und S. 266, Fußnote 1010) kann die Verfasserin leider nicht mehr finden.
- Weiß, R. (1990b): Alternative Finanzierungsmodelle – Gefahr der Fehlsteuerung. In: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Streitsache: Finanzierung der Weiterbildung, S. 61-69. Köln: Deutsche Instituts-Verlag GmbH.
- Weiss, H. (1994): Die berufliche Weiterbildung im wirtschaftlichen Transformationsprozess – Qualifizierungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern. München: LDV-Liliana Djeković Verlag.
- Weiß, R. (2003): Zeitorganisation betrieblicher Weiterbildung. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung. 150. Erg.-Lfg., Juni 2003.
- Weiß, R. (2005): Tarifvertragliche Regelungen in der Weiterbildung. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung 163. Erg.-Lfg., Februar 2005.
- Weiß, R. (2006): Weiterbildung: Qualitätssicherung und Nachfrageorientierung. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Bildungsfinanzierung und Bildungsregulierung in Deutschland – Eine bildungsökonomische Reformagenda, S. 227-265. Köln: Deutsche Instituts-Verlag GmbH.
- Weiß, R. (2007): Betriebliche Weiterbildung. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht · März 2007 (Kap. 9), Luchterhand.
- Weiß, R. (2011): Übergänge erleichtern – Studium von beruflichen Qualifizierten. In: Erwachsenenbildung 57 (2011), Heft 1, S. 2-5.
- Wennemann, M. (1999): Bildungspolitik und Bildungsentwicklung – Gesetzgebung und ihre Auswirkung in der Jugend-, Erwachsenen- und Weiterbildung. Opladen: Leske und Budrich.
- Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005 (Stand: Februar 2006). Verfügbar unter http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/trends01_06_2.pdf.
- Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen – Schlussbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Kerpen.
- Wittpoth, J. (1997): Recht, Politik und Struktur der Weiterbildung: eine Einführung. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Wittpoth, J. (2003): Einführung in die Erwachsenenbildung. Opladen: Leske + Budrich.
- Wittrahm, A. (2010): Katholische Erwachsenenbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage, S. 171. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Wittwer, W. (1982): Weiterbildung im Betrieb – Darstellung und Analyse. München, Wien, Baltimore: Urban und Schwarzenberg.
- Wittwer, W. (1995): Die Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen. In: Arnold, R. / Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, S. 334-342. Opladen: Leske + Budrich.

9 Literatur

- Wittwer, W. (2001): Berufliche Weiterbildung. In: Schanz, H. (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme, S. 229-247. Hohengehren: Schneider-Verl.
- Wolgast, G. (1996): Zeittafel zur Geschichte der Erwachsenenbildung – mit einem Kurzauszug „Geschichte der Erwachsenenbildung im Überblick“. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Zangerle, I. (1975): Geschichte der katholischen Erwachsenenbildung. In: Pöggeler, F. (Hrsg.): Geschichte der Erwachsenenbildung (Handbuch der Erwachsenenbildung, Band 4), S. 336-353. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Zeitschrift „Arbeitgeber“ 04/2003, S. 6.
- Zickert, K. (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement – Ergebnisse einer Betriebsbefragung ([BA] IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2007).

10 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1.1-1: Ausgewählte Vereinigungen vor Mitte des 19. Jahrhunderts	4
Tabelle 1.1.4-1: Handwerker- und Arbeiter(bildungs)vereine bis 1850	13
Tabelle 1.3.2-1: Formen und Funktionen beruflicher Weiterbildung in der Wirtschaft	40
Tabelle 1.4-1: Überblick über die Phasen der (beruflichen) Erwachsenenbildung in der NS-Zeit	49
Tabelle 1.4.1-1: Berufliche (Betriebliche und außerbetriebliche) Weiterbildung 1933-1939	53
Tabelle 1.7-1: Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote in Deutschland ab 1979	68
Tabelle 1.8.1-1: Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin) ab 1991	71
Tabelle 1.8.2-1: Aktionsprogramme der Europäischen Union im Bildungsbereich	74
Tabelle 1.8.3-1: Historische Entwicklung der betriebliche (Weiter-)Bildung	77
Tabelle 1.8.4-1: Schwerpunkte zum Thema „Qualität in der beruflichen Weiterbildung“ in den Berufsbildungsberichten	79
Tabelle 1.8.4-2: Themenschwerpunkte der wbmonitor-Umfragen	80
Tabelle 1.9.2-1: Deutsche Studienanfänger/-innen (2006) nach Art der Studienberechtigung (in %) ..	88
Tabelle 1.9.2-2: Anteil beruflich Qualifizierter ohne Abitur an den Studierenden	88
Tabelle 1.9.2-3: Anteil beruflich Qualifizierter ohne Abitur an Studienanfängern	89
Tabelle 1.9.4-1: Die Themenschwerpunkte der KAW seit 1990	92
Tabelle 1.9.5-1: Die acht Niveaus des DQR und Zuordnung der berufsbezogenen Qualifikationen ...	96
Tabelle 1.9.5-2: Niveauindikatoren und die zugeordneten Qualifikationen der beruflichen Fortbildungen vom Niveau 5, 6 und 7	97
Tabelle 1.9.7-1: Qualitätszyklus des EQAVET	102
Tabelle 1.9.7-2: 10 Indikatoren des EQAVET	102
Tabelle 1.9.7-3: Das Qualitätsentwicklungs- und -testierungsmodell LQW 2	104
Tabelle 1.9.8-1: Projekte im Programmbereich „Lernen im Prozess der Arbeit“	106
Tabelle 1.9.8-2: Projekte im Programmbereich „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“	107
Tabelle 2-1: Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung	110
Tabelle 2.2.2-1: Weiterbildungs-/Erwachsenengesetze in den Bundesländern nach dem Datum zum Erlassen bzw. Inkrafttreten von originellen Gesetzen	120
Tabelle 2.2.3-1: Bildungsurlaubsgesetze in den Bundesländern nach dem Datum zum Erlassen bzw. Inkrafttreten von originellen Gesetzen	121
Tabelle 2.3-1: Tarifbindung 2011	123
Tabelle 4.1-1 Struktur des betrieblichen Weiterbildungspersonals in großen Unternehmen	132
Tabelle 4.1.3-1: Beratungsthemen von Weiterbildungsanbietern 2012	138
Tabelle 4.2.1-1 Kernkompetenzen Management	139
Tabelle 4.2.1-2: Auswahlentscheidende Aspekte für die Einstellung leitend-disponierender Personen in Weiterbildungseinrichtungen	140
Tabelle 4.2.2-1 Kompetenzanforderungen an beruflichen/betrieblichen Weiterbildner	142
Tabelle 4.2.3 -1 Kompetenzanforderungen an beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildungsberater	144
Tabelle 4.3-1: Voraussetzungen für die Prüfungszulassung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge /Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin	147
Tabelle 4.3-2: Voraussetzungen für die Prüfungszulassung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin	148

10 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 4.4-1: Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeitenden in Weiterbildungseinrichtungen Nach Themen	151
Tabelle 4.6.1-1: Weiterbildungseinrichtungen nach Rechtsformen	154
Tabelle 4.6.1-2: Weiterbildungseinrichtungen nach Organisationen	154
Tabelle 4.6.1-3: Tätigkeitsfelder der Weiterbildungseinrichtungen (in % der Einrichtungen)	155
Tabelle 4.6.1-4: Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden bzw. Weiterbildnern in der Weiterbildung 2005	155
Tabelle 4.6.1-5: Weiterbildungseinrichtungen und Beschäftigungsverhältnisse nach der Zahl beschäftigter Lehrenden	155
Tabelle 4.6.1-6: Mitarbeiterstruktur der Lehrenden in der Weiterbildung i. w. S.	156
Tabelle 4.6.2-1: Berufsbildungspersonal nach Tätigkeitsfeldern	157
Tabelle 4.6.2-2: Vertragsverhältnisse und Tätigkeitsfelder der Lehrenden in der Weiterbildung	158
Tabelle 4.6.2-3: Lehrende in der Weiterbildung	158
Tabelle 4.6.2-4: Pädagogische Qualifikationen der Lehrenden in der Weiterbildung	158
Tabelle 4.6.2-5: Status der nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen	159
Tabelle 4.6.2-6: Motive für die Aufnahme der Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung	159
Tabelle 5.1-1: Bereiche der Weiterbildung	162
Tabelle 6.2-1: Betriebsexterne Weiterbildungsanbieter 2005/2010	173
Tabelle 6.3-1: Träger der beruflichen Weiterbildung nach Rechtsformen	174
Tabelle 6.4-1: Merkmale der formellen und informellen beruflichen Weiterbildung	176
Tabelle 6.4-2: Formen arbeitsbezogenen Lernens	177
Tabelle 6.4-3: Weiterbildungsformen/Lernaktivitäten in den BSW-Erhebungen	178
Tabelle 6.4-4: Teilnahme an verschiedenen Kategorien von Weiterbildungsaktivitäten 2010/2012 ..	180
Tabelle 6.4-5: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf Kategorien 2010/2012	180
Tabelle 6.4-6: Beteiligung ausgewählter Gruppen an informellem Lernen 2012/2014	181
Tabelle 6.4-7: Gründe und zeitliche Lage Informellen Lernens 2010/2012/2014	182
Tabelle 6.4-8 Wichtige Lernwege informellen Lernens 2010/2012/2014.....	182
Tabelle 7.1-1: Absolventen an Fachschulen nach Berufsgattung, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2012/2013 (Auswahl: 10 stärkste Berufsgattungen)	186
Tabelle 7.1-2: Fernstudierende 2011 nach Disziplinen und angebotenen Abschlüssen	188
Tabelle 7.2-1: Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 2013	189
Tabelle 7.2-2: Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsbildungswerke des DGB, 2001-2013	191
Tabelle 7.2-3: Maßnahmen der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH nach Themenbereichen 2004-2011 (absolut)	192
Tabelle 7.2-4: Teilnehmer der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH nach Themenbereichen 2004-2011 (absolut)	192
Tabelle 7.3.1-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmer der Industrie- und Handelskammern 2002-2013	196
Tabelle 7.3.1-2: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen 2011/2012/2013	198
Tabelle 7.3.1-3: Teilnahmen an Fortbildungs- und Meisterprüfungen bei Handwerkskammern 2012	199
Tabelle 7.3.1-4: Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht 2013	200
Tabelle 7.3.2-1: Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2006-2013	203
Tabelle 7.4-1: Weiterbildungsaktivität nach Betriebsgröße (in %)	204

10 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 7.4.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße	205
Tabelle 7.4.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen (in %)	206
Tabelle 7.4.2-1: Unternehmen mit Weiterbildungsangebot, Lehrveranstaltungen und anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010	207
Tabelle 7.4.2-2: Unternehmen mit Weiterbildungsangebot, Lehrveranstaltungen und anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen 2010	209
Tabelle 7.4.2-3: Gründe für das fehlende Weiterbildungsangebot in nicht weiterbildenden Unternehmen 2005/2010	210
Tabelle 7.4.2-4: Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen 2010	211
Tabelle 7.4.2-5: Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010	211
Tabelle 7.4.2-6: Teilnahmequoten an anderen Formen der geplanten betrieblichen Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen 2010	213
Tabelle 7.4.2-7: Teilnahmequoten an anderen Formen der geplanten betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010	214
Tabelle 7.4.2-8: Anteil der Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen an den Arbeitsstunden in Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010	215
Tabelle 7.4.2-9: Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtengrößenklassen 2005/2010	215
Tabelle 7.4.3-1: Anteil der Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, nach Betriebsgröße 2010/2013	218
Tabelle 7.4.3-2: Umfang der betrieblichen Weiterbildung 2007/2010/2013	219
Tabelle 7.4.3-3: Motivation für betriebliche Weiterbildung 2010/2013 (in %)	220
Tabelle 7.4.3-4: Umfang der Weiterbildung und Einstellung der Unternehmen 2010	220
Tabelle 7.4.3-5: Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung 2010/2013 (in %)	221
Tabelle 7.5-1: Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen nach Programmbereichen in den Volkshochschulen 2013	223
Tabelle 7.5-2: Auftrags-/Vertragsmaßnahmen (AVM), Unterrichtsstunden und Belegungen nach Programmbereichen in den Volkshochschulen 2013	224
Tabelle 7.5-3: Kurse in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen 2013	225
Tabelle 7.6-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik 2011/2012	227
Tabelle 7.6-2: Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung nach Einrichtungstyp	229
Tabelle 7.6-3: In Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung tätiges Personal	229
Tabelle 7.6-4: In Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung am Jahresende vom hauptberuflichen Personal in Voll- oder Teilzeit besetzten Stellen	229
Tabelle 7.6-5: Einnahmen im Bereich der KBE und DEAE (in 1.000 €)	229
Tabelle 7.6-6: Öffentliche Mittel im Bereich der KBE und DEAE (in 1.000 €)	230
Tabelle 7.7-1: Die angeschriebenen Fernlehrinstitute nach angebotener Lehrgangszahl 2012	232
Tabelle 7.7-2: Die beteiligten Fernlehrinstitute nach Teilnehmerzahl 2012	233
Tabelle 7.7-3: Teilnehmende an Fernlehrgängen nach Altersgruppen 2007-2013	233
Tabelle 7.7-4: Teilnahme an nicht akademischen Fernlehrgängen nach Themenbereichen	233
Tabelle 8-1: Ressourcenaufwand für berufliche Weiterbildung	237
Tabelle 8.1.2.3-1: AZWV vs. AZAV	250
Tabelle 8.1.2.4-1: Monatlicher Unterhaltsbeitrag für die Teilnehmer an Vollzeitlehrgängen	262
Tabelle 8.1.3.1-1: Weiterbildungsgesetze und entsprechende Verordnungen	267
Tabelle 8.1.3.1-2: Umfang der Weiterbildungsgesetze	269
Tabelle 8.1.3.1-3: Förderungsgegenstand der Weiterbildungsgesetze	270

10 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 8.1.3.2-1: Rechtsgrundlagen für Bildungsurlaubs- und -freistellungsregelungen	272
Tabelle 8.1.3.2-2: Gegenstand der Förderung durch Bildungsurlaubsgesetze	274
Tabelle 8.1.3.2-3: Anspruchsberechtigte der Bildungsurlaubsgesetze	275
Tabelle 8.1.3.2-4: Förderungsumfang der Bildungsurlaubsgesetze	277
Tabelle 8.1.3.2-5: Lohnfortzahlung und Zuschüssegewährung der Bildungsurlaubsgesetze	279
Tabelle 8.1.3.2-6: Bildungsurlaubsveranstaltungen und Inanspruchnahme von Bildungsurlaub	282
Tabelle 8.1.3.2-7: Teilnehmer an Bildungsurlaubsveranstaltungen nach sozialstrukturellen Faktoren	283
Tabelle 8.1.4.1-1: Ausgewählte Tarifverträge zur Qualifizierung der Beschäftigten	287
Tabelle 8.1.4.1-2: Ausgewählte Tarifverträge, in denen die Weiterbildung in Zeit und Geld vom Arbeitgeber bezahlt wird	288
Tabelle 8.1.4.1-3: Ausgewählte Tarifverträge mit dem Eigenbeitrag der Beschäftigten in Zeit und/oder in Geld zur Teilnahme an der Weiterbildung	291
Tabelle 8.1.4.1-4: Ausgewählte Tarifverträge mit Fonds	295
Tabelle 8.1.4.1-5: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2012/2013 (Teil 1)	303
Tabelle 8.1.4.1-6: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2012/2013 (Teil 2)	304
Tabelle 8.1.4.2-1: Regelungsbereiche der (Qualifizierungs-)Betriebsvereinbarungen	305
Tabelle 8.1.4.3-1: Bewertung der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie durch die Betriebsparteien 2005 (in %)	308
Tabelle 8.1.4.3-2: Zustimmungsquoten zu intendierten Effekten der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie 2005 (in %)	309
Tabelle 8.1.4.3-3: Stärke und Schwäche der Qualifizierungstarifverträge der M+E- und T+B-Industrie 2005	310
Tabelle 8.1.5-1: Gesamte Freistellungen für Weiterbildung der derzeit oder früher Erwerbstätige nach ausgewählten Teilgruppen 1991-2003 im Bundesgebiet	312
Tabelle 8.1.5-2: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei zurzeit oder früher Erwerbstätigen von 1994-2003 im Bundesgebiet	313
Tabelle 8.2-1: Gesamtfinanzvolumen für Weiterbildung, direkte und indirekte Ausgaben (in Mrd. € [abs.] und %)	315
Tabelle 8.2.1-1: Öffentliche Aufwendungen (ohne BA) für die Weiterbildung (in Mrd. €)	317
Tabelle 8.2.1-2: Finanzierungsplan für den Europäischen Sozialfonds in Deutschland 2007-2013 ...	321
Tabelle 8.2.1.1-1: Fördersumme, Bewilligungen und geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2001-2013	324
Tabelle 8.2.1.2-1: Neustipendiaten 1991-2013	327
Tabelle 8.2.1.2-2: Aufnahmen nach Ausbildungsbereich 2010 bis 2014	327
Tabelle 8.2.1.4-1a: Nutzer der Bildungsprämie (relative Anteile in %)	330
Tabelle 8.2.1.4-1b: ISCED-Levels 2011 und 1997	331
Tabelle 8.2.1.4-2: Programmteilnehmer der Bildungsprämie nach Wirtschaftsbereichen (in %) (nach den 7 am stärksten besetzten Wirtschaftsbereichen)	331
Tabelle 8.2.1.4-3: Motive und Ziele der Weiterbildung der Programmteilnehmer der Bildungsprämie	332
Tabelle 8.2.2-1: Aufwendungen der Bundesagentur für Arbeit für die Weiterbildung (in Mrd. €) ...	337
Tabelle 8.2.2.1-1: Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2013	338
Tabelle 8.2.2.1-2a: Zugänge und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II (ab 2005) 2000-2013	339

10 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 8.2.2.1-2b: Eintritte in FbW (Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II) nach ausgewählten Merkmalen 2009-2013 (in %)	339
Tabelle 8.2.2.1-3: Zugänge und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III 2000-2013	339
Tabelle 8.2.2.1-4: Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für die nach SGB III-geförderte berufliche Weiterbildung 1979-2014 (in Mrd. DM bzw. ab 2000 in Mrd. €)	340
Tabelle 8.2.2.2-1: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugänge und Bestand 2007-2013	343
Tabelle 8.2.2.3-1: Zugänge zu FbW- und ESF-geförderter Qualifizierung während der Kurzarbeit 2009-2013	345
Tabelle 8.2.2.4-1: Initiative zur Flankierung des Strukturwandels 2010-2013	345
Tabelle 8.2.3-1: Aufwendungen der privaten Unternehmen für Weiterbildung und die gesamten Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter	348
Tabelle 8.2.3-2: Kosten der betrieblichen Weiterbildung nach Kostenarten (in €)	349
Tabelle 8.2.3-3: Entwicklung der Kosten in der betrieblichen Weiterbildung	350
Tabelle 8.2.3-4: Kosten für Lehrveranstaltungen in Unternehmen 2005/2010 (in €)	351
Tabelle 8.2.3-5: Durchschnittliche Kosten für Lehrveranstaltungen in Unternehmen 2010 (in €)	352
Tabelle 8.2.3-6: Direkte Kosten für Lehrveranstaltungen nach Kostenarten 2005/2010	353
Tabelle 8.2.4.1-1: Individuelle Kosten- und Refinanzierungsarten beruflicher Weiterbildung	356
Tabelle 8.2.4.1-2: Individuelle Kosten beruflicher Weiterbildung 2002	357
Tabelle 8.2.4.1-3: Selbst getragene Kosten nach Kostenarten beruflicher Weiterbildung 2002	357
Tabelle 8.2.4.1-4: Selbst getragene Weiterbildungskosten nach Weiterbildungsformen 2002	357
Tabelle 8.2.4.1-5: Selbst getragene Weiterbildungskosten nach Weiterbildungsinhalten 2002	358
Tabelle 8.2.4.1-6: Individueller Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung 2002	359
Tabelle 8.2.4.1-7: Teilnehmende an berufliche Weiterbildung nach Zeitaufwand in der Freizeit 2002	359
Tabelle 8.2.4.1-8: Struktur und selbst getragene Kosten der beruflichen Weiterbildung 2002 nach Maßnahmendauer	359
Tabelle 8.2.4.1-9: Selbst getragene Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung 2002 nach soziodemographischen Merkmalen	361
Tabelle 8.2.4.1-10: Finanzierung der außerhochschulischen Weiterbildung vom Hochschulabsolventen nach Abschlussart	362
Tabelle 8.2.4.2-1a: Direkte Weiterbildungskosten der Teilnahmefälle und der Teilnehmenden 2007	363
Tabelle 8.2.4.2-1b: Individuell getragene Kosten pro Weiterbildungsaktivität (Teilnahmefall) 2010/2012	364
Tabelle 8.2.4.2-2: Direkte Kosten nach Weiterbildungssegment und Lernform 2007/2010/2012	365
Tabelle 8.2.4.2-3a: Direkte Weiterbildungskosten der Teilnehmenden nach Personengruppen 2007	366
Tabelle 8.2.4.2-3b: Individuelle Kosten der Weiterbildung nach Personengruppen 2010/2012	367
Tabelle 8.3.2-1: Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in % der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung	377
Tabelle 8.3.2-2: Umverteilungswirkung durch die Weiterbildungsfonds 2005	377
Tabelle 8.3.3-1: Gutscheinprogramme von Bund und Ländern	381
Tabelle 8.3.3.1-1: Unterstützung der Bildungsgutscheininhaber bei der Suche nach einem geeigneten Bildungsanbieter	382
Tabelle 8.3.3.3-1: Betrieblicher Zugang	487
Tabelle 8.3.3.3-2: Individueller Zugang	488
Tabelle 8.3.3.3-3: Zuschussbetrag pro Bildungsscheck	490

10 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 8.3.3.3-4: Förderungsfähige Weiterbildungsangebote	490
Tabelle 8.3.3.3-5: Bewilligte Bildungsschecks nach Fachgebieten der Weiterbildung und Zugang in den Jahren 2006-2009 (in %)	491
Tabelle 8.3.3.3-6: Förderprogramme der Bundesländer durch Bildungsscheck o. Ä.	493
Tabelle 8.3.3.3-7: Förderberechtigte	495
Tabelle 8.3.3.3-8: Förderungsfähige Weiterbildungsangebote	497
Tabelle 8.3.3.3-9: Förderhöhe	499
Tabelle 8.3.3.3-10: Ähnliche Förderprogramme der weiteren Bundesländer durch ESF-Fördermittel	402
Tabelle 8.3.3.3-11: Förderberechtigte	404
Tabelle 8.3.3.3-12: Förderungsfähige Weiterbildungsangebote	405
Tabelle 8.3.3.3-13: Förderhöhe	407
Tabelle 8.3.4-1a: Ausgewählte Gründe für das fehlende Weiterbildungsangebot in nicht weiterbildenden Unternehmen 2005/2010	409
Tabelle 8.3.4-1b: Ausgewählte Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung in der IW-Weiterbildungserhebung 2011/2014	409
Tabelle 8.3.4-1c: Ausgewählte Weiterbildungsbarrieren in den AES-Erhebungen (in %)	410
Tabelle 8.3.4-2a: Zeitliche Lage der betrieblichen Weiterbildung in den IAB-Betriebspanels	410
Tabelle 8.3.4-2b: Weiterbildung während der Arbeitszeit in den IW-Weiterbildungserhebungen 2005/2008/2011/2014	410
Tabelle 8.3.4-2c: Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit in den AES-Erhebungen	411
Tabelle 8.3.4-3: Tarifverträge mit den Lernzeitkonten	414
Tabelle 8.3.4-4: Betriebsvereinbarungen zu weiterbildungsnutzenden Arbeitszeitkonten	416
Tabelle 8.3.4-5: Lernzeitkonten nach Betriebsgröße	417

Hiermit erkläre ich, dass die Dissertation „Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und Bundesrepublik Deutschland – Eine vergleichende Studie unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle“ von der Verfasserin selbständig und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt wurde.

Chen, Rong-Chu
陳榮珠

Veröffentlicht im Juli 2015

„Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier °° ISO 9706“

Universität Bielefeld
Fakultät für Pädagogik

Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und der Bundesrepublik Deutschland

**Eine vergleichende Studie unter besonderer
Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle**

臺灣與德國的在職進修體系

特別針對訓練經費做比較

Dissertationsschrift

zur Erlangung des akademischen Grades Doktor der Philosophie (Dr. Phil.)
an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld

vorgelegt von
Chen, Rong-Chu
(陳榮珠)

Gutachter:

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer
Prof. Dr. Wolfgang Jütte

Bielefeld, 31.10.2015

Dritter Teil
Vergleich der beiden beruflichen
Weiterbildungssysteme unter besonderer
Berücksichtigung ihrer Finanzierung

第三部分
兩國在職進修體系的比較
特別針對經費做比較

Inhaltsverzeichnis

1 Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung	1
1.1 Der Bildungsbereich „berufliche Weiterbildung“	1
1.2 Begriffliche Definitionen der beruflichen Weiterbildung.....	3
1.2.1 Gesetzliche Definitionen.....	3
1.2.2 Merkmale der öffentlich-finanzierten beruflichen Weiterbildung.....	6
1.2.3 Die begriffliche Vielfalt der beruflichen Weiterbildung	10
1.2.4 Zusammenfassung.....	12
1.3 Organisation der beruflichen Weiterbildung	13
1.4 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung.....	18
1.4.1 Weiterbildungseinrichtungen, die sowohl in Taiwan als auch in Deutschland existieren	20
1.4.2 Weiterbildungsinstitute mit ähnlichem Charakter: Berufliche Weiterbildung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Deutschland) und der Körperschaft (Taiwan)	24
1.4.3 Weiterbildungseinrichtungen, die entweder in Taiwan oder in der Bundesrepublik entwickelt haben	27
1.5 Weiterbildungspersonal	30
2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder.....	34
2.1 Rechtliche Grundlagen.....	34
2.1.1 Länderspezifische gesetzliche Regelungen, die entweder in Taiwan oder in Deutschland vorhanden sind und einen bestimmten Bereich der Weiterbildungsförderungen regeln	37
2.1.2 Gesetzliche Regelungen, die ähnliche Bereiche der Weiterbildungsförderungen von Taiwan und Deutschland regeln	46
2.1.3 Fazit.....	55
2.2 Finanzierungsstruktur der beruflichen Weiterbildung	56
2.2.1 Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung	56
2.2.2 Weiterbildungsaufwendungen der (privaten) Wirtschaft.....	66
2.2.3 Individuelle Weiterbildungsaufwendungen	70
2.3 Modelle zur Förderung der beruflichen Weiterbildung	72
2.3.1 Steuerermäßigungen	72
2.3.2 Monetäre Förderung.....	73
2.3.3 Weiterbildungsgutschein.....	75
2.3.4 Weiterbildungsfonds	77

2.3.5 Zusammenfassung.....	78
3 Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung Taiwans	79
3.1 Zuständige Behörden	81
3.1.1 Wirtschaftsministerium.....	81
3.1.2 Council of Agriculture	82
3.1.3 Workforce Development Agency (WDA)	82
3.2 Weiterbildungsgesetz.....	82
3.2.1 Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten.....	82
3.2.2 Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen – Antwort zum Punkt 3 der Frage 2.....	95
3.2.3 Einführung des persönlichen Weiterbildungspasses.....	102
3.2.4 Zusammenfassung.....	104
3.3 Weitere Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung Taiwans	104
3.3.1 Datenbanken in der beruflichen Weiterbildung	104
3.3.2 Weiterbildungsqualität.....	106
3.3.3 Servicehotlines	109
3.3.4 Neue Rolle der Hochschulen in der beruflichen Weiterbildung	109
3.4 Zusammenfassung.....	111
4 Begriffe in Texten und Fußnoten	114
5 Literatur.....	116
6 Verzeichnis der Tabellen	118

1 Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland wird der Begriff „berufliche Weiterbildung“ unscharf und unterschiedlich definiert. Außerdem ist die berufliche Weiterbildung durch eine kaum übersehbare Vielfalt von u. a. Zielen, Zielgruppen, Inhalten, Trägern und Finanzierungen charakterisiert. Aufgrund der begrifflichen Vielfalt und der Unterschiedlichkeit der Formen ist es schwer, beide „Systeme“ der beruflichen Weiterbildung miteinander zu vergleichen.¹

Außerdem sind alle wesentlichen Komponenten im Bereich beruflicher Weiterbildung, u. a. gesetzliche Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten, Ziele, Zielgruppen, Angebotsstrukturen und Qualitätskontrollen, in großem Maße durch die landestypische Mentalität geprägt sowie von kulturellen, ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig.² Dies bereitet Schwierigkeiten, die berufliche Weiterbildung zwischen beiden Ländern zu vergleichen. Trotzdem wird im Folgenden versucht, die Ähnlichkeiten und Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung, exklusive der Finanzierung – sie wird im Kapitel 2 verglichen –, zwischen Taiwan und Deutschland zu erläutern.

1.1 Der Bildungsbereich „berufliche Weiterbildung“

Traditionell gibt es in **Taiwan** keine dual ausgebildeten Handwerker und Arbeitskräfte. In der Regel wurden und werden sie von den Schulen und Hochschulen ausgebildet. Vor Jahrzehnten, als die von den Schulen und Hochschulen ausgebildeten Arbeits- und Fachkräfte qualitativ und quantitativ die Nachfrage des Arbeitsmarktes nicht befriedigen konnten, bildeten damalige Staatsunternehmen und private Großunternehmen die Facharbeiter und -kräfte selbst aus und weiter. Außerdem initiierte die Regierung die Weiterbildung der Fachkräfte in weiterbildungsfähigen Instituten und Hochschulen. Nach jahrzehntelanger Entwicklung hat sich die Situation kaum geändert. Das heißt, in Sachen beruflicher Weiterbildung spielt der Staat nach wie vor eine entscheidende Rolle, vor allem in den neuen Wirtschafts- und Hightech-Branchen, weil vielen Unternehmen in diesen Branchen die entsprechende Weiterbildungsfähigkeit fehlt. Das bedeutet nicht, dass die Unternehmen auf die Weiterbildung ihrer Mit-

¹ Vgl. Münch 1999a, S. 13 und Münch 1999b, S. 112.

² Vgl. Münch 1999a, S. 19.

arbeiter verzichten. Im Gegenteil investiert die private Wirtschaft den Statistiken zufolge viel Geldmittel³ in die betriebliche Weiterbildung.⁴ Im Vergleich zu Deutschland spielt die Gewerkschaft in Taiwan gegenüber den Betrieben bis heute eine eher untergeordnete Rolle⁵, auch im Bereich beruflicher Weiterbildung.

Die berufliche Weiterbildung in **Deutschland** ist eher ein Mischsystem zwischen dem Staat und den Sozialpartnern⁶, das aus verschiedenen Hintergründen resultiert. Erstens gibt es hierzulande eine lange Tradition in der beruflichen Ausbildung, vor allem in der Lehrlingsausbildung der Handwerksberufe. Dies könnte das Weiterbildungsverhalten des Unternehmers positiv beeinflussen. Zweitens ist das Machtverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft im Gegensatz zu Taiwan relativ ausgeglichen. Drittens fördert der Staat finanziell die berufliche Weiterbildung, vor allem der Arbeitslosen.

³ Im Jahr 2011 gaben 113.617 weiterbildende Unternehmen insgesamt ca. 17 Mrd. NT\$ für betriebliche Weiterbildung aus (s. Teil I, Tab. 5.1-29). Unter den weiterbildenden Unternehmen zählen weniger als zehn Unternehmen zum Staatsunternehmen. Das heißt, dass die Mehrheit der Weiterbildungsausgaben von den privaten Unternehmen getragen werden. Im gleichen Jahr gibt es keine Daten über die öffentlichen Aufwendungen für berufliche Weiterbildung. Allerdings existieren Daten aus den Jahren 2005-2007. In den drei Jahren hat der Staat ca. 12 Mrd. NT\$ (≈ 300 Mio. €), größtenteils für die berufliche Weiterbildung, ausgegeben (s. Teil I, Kap. 4.1 Projekt für die Berufskompetenzförderung II [2005-2007]). Das heißt, jedes Jahr ca. 4 Mrd. NT\$.

⁴ Die Fachkräfteweiterbildung höherer Niveaus in den neuen Wirtschafts- und Hightech-Branchen wird hauptsächlich in u. a. Tze-Chiang Foundation of Science and Technology (seit 1973) (vgl. <http://www.tcfst.org.tw/> [28.03.2015]), Industrial Technology Research Institute (seit 1973, vom Wirtschaftsministerium errichtet) (vgl. <http://www.itri.org.tw/> [28.03.2015]), Intelligent Electrics Institute⁴ (vom Industriebüro errichtet) (vgl. <http://websites.itnet.org.tw/> [28.03.2015]) und renommierten Universitäten durchgeführt. Neben den außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die in oben erwähnten Einrichtungen durchgeführt werden, bieten viele Unternehmen betriebsinterne Workshops und Weiterbildungen an. Beispielsweise bietet das weltgrößte Unternehmen in der Produktion von „Halbleiterchips“ (2013: 46 % des Marktanteils), die „Taiwan Semiconductor Manufacturing Co. Ltd.“ (1987 eingerichtet), neben den Präsenzkursen auch über 1.000 E-Learning-Kurse für ihre Mitarbeiter an. Das heißt, einerseits investiert die private Wirtschaft viel Geldmittel in die Mitarbeiterweiterbildung. Andererseits fehlt vielen von ihnen die Weiterbildungsfähigkeit in den neuen Wirtschaftszweigen bzw. speziellen Fachbereichen (vgl. <http://www.tsmc.com/> [28.03.2015]).

⁵ Vgl. Gewerkschaftsgesetz. Das Gesetz wurde am 21.10.1929 erlassen und am 23.06.2010 zuletzt geändert. Nach dem Gesetz sollen sich die Arbeitnehmer durch die Errichtung der Gewerkschaft solidarisieren, um ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren und die Qualität sowohl des Berufs- als auch des privaten Lebens zu verbessern (§ 1). Die Gewerkschaften unterscheiden sich in drei Arten, und zwar die Mitglieder aus einem Betrieb bzw. einem Konzern, einer Wirtschaftsbranche oder einem Beruf (§ 6). Die Mitgliederanzahl muss mindestens 30 Personen betragen (§ 11), das heißt, dass nicht jeder Betrieb eine Gewerkschaft hat (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0020001> [11.06.2015]). Nicht nur über die betriebliche Weiterbildung, sondern auch über die Löhne und Gehälter und Urlaubstage der Arbeitnehmer können die Gewerkschaften nicht verhandeln. In der Regel werden die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer von den Arbeitgebern bestimmt. Deshalb führt das Arbeitsministerium jährlich eine Unternehmensumfrage über die Arbeitnehmerereinkommen durch, die sogenannte „Erhebung des Arbeitnehmerereinkommens“ (v. Teil I, Kap. 4.6.3.1). Allerdings kann der Arbeitnehmer, in der Regel die Fachkraft, mit dem potenziellen Arbeitgeber über seinen Lohn bzw. sein Gehalt verhandeln, bevor er das Stellenangebot annimmt.

⁶ Vgl. Münch 1999a, S. 20.

1.2 Begriffliche Definitionen der beruflichen Weiterbildung

Obwohl in **Taiwan** das Berufsbildungsgesetz mit einer klaren Definition des Begriffes „beruflicher Weiterbildung“ vorhanden ist, existieren je nach spezifischem Kontext und Verwendungszusammenhang in den verschiedenen Behörden und Personengruppen vielfältige Begriffe und Definitionen von beruflicher Weiterbildung, und zwar im für Arbeitskräfteplanung zuständigen „Council for Economic Planning and Development“, im auch für Fachkräfteweiterbildung verantwortlichen „Ministry of Economic Affairs“, in den für außerschulisch-berufliche Weiterbildung, vor allem der für Arbeitsuchende und Arbeitslose zuständigen Behörden – dem „Ministry of Labor“ (dem ehemaligen Council of Labor Affairs) und der „Workforce Development Agency“ (dem ehemaligen Bureau of Employment and Vocational Training [BEVT]), bei Wissenschaftlern, beim Weiterbildungspersonal sowie in den Medien. Im Folgenden werden diese begrifflichen Unterschiede näher erläutert.

1.2.1 Gesetzliche Definitionen

In **Taiwan** wird der Begriff „berufliche Weiterbildung“ erstmals im 1983 erlassenen Berufsbildungsgesetz erwähnt, das inhaltlich nach dem deutschen Berufsbildungsgesetz von 1969 entworfen wurde.⁷ Obwohl es in Anlehnung an das deutsche Modell konzipiert wurde, sind die Definitionen von beruflicher Weiterbildung in beiden Gesetzen nicht identisch (Tab. 1.2.1-1).

Gemäß §§ 15-16 des **taiwanesischen** Berufsbildungsgesetzes umfasst die berufliche Weiterbildung ausschließlich die fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen für technische Arbeitskräfte, die von Unternehmen initiiert werden. Aus heutiger Sicht ist diese Definition nicht komplett und unzeitgemäß. Dafür gibt es zwei Gründe: (1) Seit Langem wird die Industrieschule in Taiwan üblicherweise als die Vertretung der (Senior) Vocational Schools bezeichnet. Deshalb war die außerschulische Berufsbildung selbstverständlich nur für die berufliche Bildung der Facharbeiter vorgesehen; die Arbeitskräfte weiterer Berufsgruppen wurden vernachlässigt. (2) Anfang der 1980er

⁷ Seit den 1960er Jahren hat die BRD mit finanzieller Unterstützung in die damaligen sogenannten Entwicklungsländer (u. a. auch Taiwan) das duale Ausbildungssystem exportiert. Damals wurde Taiwan von der CDG unterstützt, um technische Fachkräfte mit Beamtenstatus und Experten in der außerschulischen Berufsbildung in Deutschland weiterzubilden. Erstere wurden im Bereich Methodik und Didaktik der Facharbeiterausbildung weitergebildet. Letztere untersuchen das duale Ausbildungssystem. In jener Zeit wandelte sich die taiwanesische Wirtschaft von einer Agrar- zur Industrielandschaft. Die Nachfrage nach Facharbeitern war sehr groß. Deshalb richtete die Regierung im Jahr 1981 das für die Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung zuständige „Bureau of Employment and Vocational Training“ ein. Gleichzeitig erforschten die Experten des Vocational Trainings das deutsche Berufsbildungsgesetz und entwarfen das erste, am 05.12.1983 erlassene Berufsbildungsgesetz Taiwans.

Jahre, in denen das Berufsbildungsgesetz entworfen wurde, war die Nachfrage nach Facharbeitern wegen der wirtschaftlichen Umstrukturierung sehr hoch, sodass das Angebot des Schulsystems nicht ausreichte. Damit die fehlenden Facharbeiter außerhalb des Schulsystems regelgerecht und beruflich ihren Fähigkeiten entsprechend ausgebildet werden konnten, wurde das Berufsbildungsgesetz für außerschulische Facharbeiterbildung entworfen. Vor diesen Hintergründen war es nicht erstaunlich, dass der Gesetzentwurf ausschließlich auf die Gruppe der Facharbeiter beschränkt wurde. Aber die wirtschaftliche Struktur entwickelte sich stetig, die Nachfrage nach Arbeitskräften wuchs in gleichem Maße und beschränkte sich nicht mehr ausschließlich auf die gewerblichen Berufe. Außerdem wurde das Berufsbildungsgesetz inzwischen mehrmals, zuletzt am 09.11.2011 revidiert.⁸ Deshalb ist es nur schwer vorstellbar und nicht zu akzeptieren, dass das Berufsbildungsgesetz heutzutage noch auf die technischen Berufe beschränkt ist.

Tab. 1.2.1-1: Gesetzliche Definition der beruflichen Weiterbildung

Taiwan	Deutschland
<p>(1) Berufsbildungsgesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Als „berufliche Weiterbildung“ bezeichnet werden die Schulungsmaßnahmen, welche die Fertigkeiten und Kenntnisse der technischen Arbeitskräfte erweitern können, um die Arbeitsproduktivität zu steigern (§ 15). ● Die berufliche Weiterbildung umfasst drei Arten: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Maßnahmen werden im Betrieb durchgeführt. ◆ Der Betrieb kauft eine maßgeschneiderte Maßnahme bei Weiterbildungseinrichtungen. ◆ Der Betrieb entsendet die Mitarbeiter zur Teilnahme an einer betriebsexternen Weiterbildungsmaßnahme (§ 16). ● Bildungsmaßnahmen, die den Berufswechslern zur Verfügung stehen, um notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse für einen neuen Beruf zu erwerben, werden als „Umschulungsmaßnahmen“ bezeichnet (§ 18). 	<p>(1) Berufsbildungsgesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (§ 1 Abs. 4). ● Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen (§ 1 Abs. 5). <p>(2) SGB III</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Berufliche Weiterbildung (§§ 81-87) ● Zugelassen werden kann nur eine Maßnahme mit einem der folgenden Ziele, wenn <ul style="list-style-type: none"> ◆ durch sie berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst werden oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird, ◆ sie einen beruflichen Abschluss vermittelt oder ◆ sie zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt <p>und mit einem Zeugnis abschließt (§ 180 Abs. 2).</p>

Im Gegensatz dazu bilden die gesetzlichen Grundlagen für die berufliche Weiterbildung in **Deutschland** das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Dritte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) – Arbeitsförderung. Neben den beiden Gesetzen definiert

⁸ Vgl. Berufsbildungsgesetz: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?PCode=N0080001> (16.01.2015).

der Deutsche Bildungsrat in seinem „Strukturplan für das Bildungswesen“ den Begriff „Weiterbildung“. Bis heute spielt diese Definition im Bildungswesen eine große Rolle (s. Teil II, Kap. 5.1).

Gemäß § 1 Abs. 4 des Berufsbildungsgesetzes soll die berufliche Fortbildung es ermöglichen, „die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen“. In den §§ 81-87 SGB III wird die Förderung der beruflichen Weiterbildung geregelt. Gemäß § 180 Abs. 2 muss eine geförderte Weiterbildungsmaßnahme mit einem Zeugnis abschließen und eins der drei Ziele aufweisen: (1) berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, (2) einen beruflichen Abschluss zu vermitteln oder (3) zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen. Nach dem Strukturplan umfasst Weiterbildung „sowohl die primär beruflich orientierte Fortbildung und Umschulung als auch die nicht primär unter beruflichen Vorzeichen stehende Erweiterung der Grundbildung sowie die politische Bildung“. (Berufliche) „Fortbildung baut auf vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Umschulung bezeichnet den meist durch tiefgehende Strukturwandlungen veranlassten Wechsel des Berufsfeldes, der zu einem neuen Berufsinhalt führt“.⁹

Von diesen Definitionen her rühren Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen beiden Ländern:

- **Gemeinsamkeit:** In beiden Berufsbildungsgesetzen werden die berufliche Weiterbildung bzw. Fortbildung und die Umschulung getrennt geregelt. Auch die Fortbildung und Umschulung im Strukturplan haben unterschiedliche Ziele bzw. Aufgaben.
- **Unterschiede:** Gemäß dem taiwanesischen Berufsbildungsgesetz beschränkt sich die berufliche Weiterbildung ausschließlich auf die betriebliche Weiterbildung (§ 16) der Facharbeiter in technischen Berufen (§ 15); die Umschulung (§ 18) wird von der beruflichen Weiterbildung (§ 16) ausgeschlossen. Das deutsche Berufsbildungsgesetz richtet sich an keine bestimmte Personengruppe. Es gilt für alle Arbeitnehmer. Nach dem SGB III umfasst jedoch die berufliche Weiterbildung ebenfalls die Umschulung (§ 180 Abs. 2 Nr. 3).

⁹ Vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 53f.

Definition der Umschulung in Taiwan

In Taiwan werden die Bildungsmaßnahmen, die Berufswechslern zur Verfügung stehen, um notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse um einen neuen Beruf zu erwerben, als Umschulungsmaßnahmen bezeichnet (§ 18). Das Wort „Umschulung“ ist nicht nur der Öffentlichkeit ein fremder Begriff, sondern wurde auch in der Weiterbildungsbranche nicht allgemein benutzt. Die Gründe liegen zum einen darin, dass die Gewerkschaften noch jung und zu „schwach“ im Vergleich zu den Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsverbänden sind. Deshalb sind sie nicht stark genug, die Arbeitnehmerinteressen, inklusive der Umschulung, der unfreiwilligen Kündigung von Arbeitnehmern, beispielsweise wegen Betriebsauslagerung oder -schließung, zu schützen.¹⁰ Zudem wurde die „Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zum Verwalten und Verwenden der Weiterbildungsmittel“¹¹, die den vorher versicherten Arbeitslosen eine kostenlose berufliche Weiterbildung anbietet, erst am 30.12.2002 erlassen. Diese Weiterbildung umfasst auch Umschulungsmaßnahmen, aber in den Paragraphen der Verordnung wird nur der Begriff „Berufsbildung“, nicht jedoch die Bezeichnung „Weiterbildung“ bzw. „Umschulung“ benutzt. Schließlich gibt es keine strengen Beschränkungen von Qualifikationen auf dem taiwanesischen Arbeitsmarkt. Wenn man neue Kenntnisse und Fertigkeiten erlernen möchte, um zu einer anderen Tätigkeit befähigt zu werden, sagt man in Taiwan beispielsweise entweder „Ich lerne die Möbelherstellung“ oder „Ich besuche einen Computerkurs“. Es heißt jedoch nicht: „Ich nehme an einem Umschulungskurs teil“. Zudem kann jeder mit eigenem Geld an den Umschulungskursen teilnehmen, die von den öffentlichen Berufsbildungszentren für die Arbeitslosen angeboten werden, wenn es noch freie Plätze gibt. Alles in allem wird der Begriff „Umschulung“ ausschließlich entweder im Berufsbildungsgesetz verwendet oder vom BEVT und den ihm unterstehenden Berufsbildungszentren, jedoch nicht allgemeinsprachlich benutzt.

1.2.2 Merkmale der öffentlich-finanzierten beruflichen Weiterbildung

In **Taiwan** ist die Mehrheit der Unternehmen den kleinen und mittleren Unternehmen zuzuordnen. Viele von ihnen führen keine Aus- und Weiterbildung durch. Die Gründe dafür sind u. a. mangelnde Tradition in der Mitarbeiterbildung, das fehlende Bildungspersonal und/oder unzureichende Geldmittel. Deshalb mangelt es ihnen häufig am Willen¹² und der Fähigkeit, eigene Mitarbeiter aus- und weiterzubilden. Seit Langem stellt die Regierung neben der Einrichtung des Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT) noch Etats bereit, um die außerschulische Berufsbildung zu fördern, die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu decken und die Wirtschaft wei-

¹⁰ In Taiwan gibt es sowohl Gewerkschaften in Großunternehmen als auch Arbeitgeberverbände. Allerdings sind sie nicht wie die Sozialpartner in Deutschland organisiert. Das heißt, es gibt keine Tarifvertragsaushandlung.

¹¹ Vgl. Kap. 4.6.1.1 Gesetze, Punkt (4): Beschäftigungsversicherungsgesetz und weitere Regelungen des ersten Teils.

¹² Obwohl die Regierung die Betriebe darin fordert und fördert, die betriebliche Berufsbildung, vor allem die der Mitarbeiterweiterbildung durchzuführen, ist dies nicht immer gelungen. Bis heute investieren die meisten Unternehmen eher in Produktionsanlagen statt in die Forschungs- und Bildungsarbeit. Sie wandern immer weiter, wie die Wanderschäfer auf der Suche nach neuen Weidegründen, von einem Niedriglohngebiet zum nächsten: vor ca. zwanzig Jahren von Taiwan aus zu den an der Küste liegenden Gebieten Südostchinas, heutzutage wieder entweder ins chinesische Inland oder in weitere Gebiete mit niedrigeren Produktionskosten, wie Vietnam. Dieser Charakter, z. B. das Streben nach kurzfristigem Nutzen und hohe Flexibilität, prägen meines Erachtens die Mentalität, die in einem engen Zusammenhang mit der historischen Entwicklung und geografisch günstigen Lage Taiwans steht. Ähnliche Beispiele für das Streben nach persönlichem Nutzen sind seit einigen Jahren auch in Deutschland zu beobachten. Viele Unternehmen verlegen ihren Standort angeblich wegen des durch die Globalisierung ausgelösten strengeren Wettbewerbs ins Ausland und berücksichtigen dabei nicht ihre betriebliche Verantwortung, die soziale Stabilität und den staatlichen Nutzen. Aber viele der in Deutschland verbleibenden Unternehmen bilden wie bisher aus und weiter.

terzuentwickeln.

Nach der Definition des BEVT gliedert sich die außerschulische Berufsbildung in ein öffentliches und ein betriebliches Training. Beide können durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden, wenn die Voraussetzungen zur Förderung erfüllt werden. Der größte Unterschied zwischen ihnen liegt im Zweck der Bildungsmaßnahmen. Die Ziele der betrieblichen Weiterbildung sind die Steigerung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit, ferner der hohen Beschäftigung und des wirtschaftlichen Wachstums. Um die letzteren zwei Ziele zu erreichen, wird die betriebliche Weiterbildung finanziell gefördert. Das öffentliche Training umfasst Aus- und Weiterbildung und hat zwei Ziele, und zwar das Wirtschaftswachstum zu fördern und die gesellschaftliche Stabilität zu bewahren. Die sogenannten öffentlichen Trainings sind Maßnahmen, die von öffentlichen Mitteln voll- bzw. teilfinanziert werden und die wirtschaftliche, soziale und pädagogische Ziele verfolgen.¹³ Es gibt zwei öffentliche Trainingsarten, und zwar das allgemeine Training und das Training für Sonderprojekte. Jedes Training für ein Sonderprojekt erfüllt einen bestimmten Zweck und richtet sich an eine bestimmte Personengruppe. Es findet nicht regelmäßig statt, d. h. nur einmalig oder einige Male, je nach Bedarf.¹⁴

Das öffentliche Training ist eine Besonderheit der außerschulischen Berufsbildung Taiwans und spielt in der wirtschaftlichen Entwicklung bis heute eine unentbehrliche Rolle. In den 1980er Jahren – einer Zeit mit annähernder Vollbeschäftigung – bildete es den Schwerpunkt der außerschulischen Berufsbildung mit dem Ziel, das Wirtschaftswachstum zu fördern. Seit Anfang der 1990er Jahre strukturiert sich der Arbeitsmarkt um, der mit wirtschaftlicher und technischer Entwicklung einhergeht: Die qualifizierten Fachkräfte werden stark nachgefragt; gleichzeitig erhöht dies das Arbeitslosigkeitsrisiko der niedrigeren und Unqualifizierten. Daraus folgt, dass die Bedürfnisse nach beruflicher Weiterbildung und Umschulung immer größer werden. Seitdem sind die berufliche Weiterbildung für Beschäftigte und die Umschulung für Arbeitslose die Aufgabenschwerpunkte der öffentlichen Trainings. Das heißt, neben

¹³ Sie umfassen (1) die Bildungsmaßnahmen, für die hohe Trainingskosten bezahlt werden müssen. Daher wollen bzw. können weder Betriebe noch Einzelpersonen in diese Maßnahmen investieren; (2) Maßnahmen, die für den Arbeitsmarkt unverzichtbar sind und für die dennoch es keine Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt gibt, z. B. wegen zu geringer Nachfragen oder zu hohen Kosten bei der Ein- und Durchführung des Trainings; (3) die berufliche Weiterbildung und Umschulung von Arbeitslosen; (4) Aus- und Weiterbildung besonderer Personengruppen, und zwar Behinderte, Frauen, Ältere und Ureinwohner; (5) die berufliche Weiterbildung von gering qualifizierten Erwerbstätigen.

¹⁴ Trainings für Sonderprojekte umfassen beispielsweise die Berufsbildung der am Arbeitsmarkt Benachteiligten, die berufs- und arbeitsmarktorientierten Studiengänge in den technischen Hochschulen und die Fachkräfteweiterbildung in den neuen Wirtschafts- und Hightech-Branchen (vgl. <http://www.evta.gov.tw/symopsis/sysoptis.pdf> [27.03.2007]).

dem damaligen Ziel, das Wirtschaftswachstum zu erhalten bzw. zu steigern, hat das öffentliche Training ein zusätzliches und wichtiges Ziel, nämlich die Steigerung der Beschäftigungsrate und die Abnahme der Arbeitslosigkeit, also die Sicherung der sozialen Stabilität.

In **Deutschland** können Arbeitnehmer gemäß § 81 Abs. 1 SGB III bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder aus Gründen der anerkannten Notwendigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme wegen eines fehlenden Berufsabschlusses.

Nach dem SGB III werden in **Deutschland** die Empfänger der öffentlich geförderten Weiterbildung auf bestimmte Personengruppen beschränkt, nämlich Arbeitslose bzw. von der Arbeitslosigkeit Bedrohte. In **Taiwan** ist es anders: Dort umfassen die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit öffentlichen Mitteln neben den Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose und Arbeitsuchende auch die berufs- und arbeitsmarktorientierten Studiengänge in den Hochschulen, die berufliche Weiterbildung privater Unternehmen und die Fachkräfteweiterbildung in neuen Wirtschaftszweigen und Technologiebranchen. Mit anderen Worten haben die öffentlich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen in **Taiwan** sowohl eine wirtschaftliche als auch eine soziale Funktion. Zu den Ersteren gehören die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen – Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung – für Beschäftigte, vor allem für Fachkräfte, den Letzteren die Bildungsmaßnahmen für Benachteiligte, Arbeitslose und Arbeitsuchende. In **Deutschland** kann die berufliche Weiterbildung nach dem SGB III gefördert werden. Allerdings muss sie „notwendig“ sein. Die Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung von Beschäftigten sind ausgeschlossen. Das heißt, die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung beschränkt sich auf die arbeitsmarktpolitische, soziale Aufgabe.

Für diesen Unterschied gibt es viele Gründe. Erstens gibt es in **Deutschland** eine lange Tradition der Industrie und des Handels, die Mitarbeiter von Betrieben selbst aus- und weiterzubilden. Im späten 18. Jahrhundert begann hier die Industrialisierung, welche die technischen Grundlagen der betrieblichen Arbeitswelt veränderte. Die Technisierung erforderte qualifizierte Arbeitskräfte. Um den Anforderungen zu entsprechen, gab es in der Industrie bereits im 19. Jahrhundert vereinzelte Angebote¹⁵ zur beruflichen Fortbildung für Mitarbeiter, welche in der Regel von einzelnen Unternehmen getragen wurden. Zweitens gibt es in Deutschland eine enge Zusammen-

¹⁵ Beispielsweise die Anlernprozesse von Robert Bosch um 1890 und Aufstiegsfortbildungen von Krupp, Georg Fischer AG, Schaffhausen und Carlswerk von Felten & Guillaume, Köln (vgl. Adelman 1979, S. 19ff. u. 44f.).

arbeit zwischen Unternehmen, Hochschulen und Forschungsinstituten. Die Unternehmen finanzieren und beauftragen die Hochschulen und Forschungsinstitute, bestimmte Themen zu erforschen. Diese Zusammenarbeit bringt Vorteile für beide Parteien. Seitens der beauftragten Hochschulen und Forschungsinstitute können sowohl die Laboratorien und Werkstätten erneuert als auch die Forschungskompetenzen der Studierenden, also der künftigen Beschäftigten gesteigert werden. Neben der gegenseitigen Zusammenarbeit bieten die Unternehmen noch Betriebspraktika an. Dadurch können die Studierenden die künftige Arbeitswelt kennenlernen; und für die Praktikanten ergibt sich im Anschluss oftmals die Möglichkeit, nach dem Hochschulabschluss im Praktikumsbetrieb beschäftigt zu werden. Zudem haben viele Unternehmen in Deutschland eigene Forschungsabteilungen. Aus diesen kooperativen Aktivitäten können die Unternehmen über eine stabile Quelle für den potentiellen Forschungsnachwuchs verfügen, um ihre Produkte und Produktionsprozesse zu verbessern. Um diese Verbesserung zu garantieren, müssen die Unternehmen stetig in die Weiterbildung u. a. ihrer Forschungskräfte investieren. Drittens bestehen in Deutschland funktionierende Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nämlich die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Obwohl die Gewerkschaft keinen Einfluss auf die Adressaten und die Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung ausüben kann, könnte sie jedoch dem Arbeitgeber Empfehlungen geben bzw. ihn durch Tarifverhandlungen zwingen, berufliche Weiterbildung für Beschäftigte durchzuführen und die Geld- und Zeitressourcen gerecht zu verteilen. Aus den drei genannten Gründen können die deutschen Unternehmen bereit sein, ihre Verantwortung zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu übernehmen.

Viertens gibt es große Unterschiede zwischen beiden Ländern in der Bevölkerung, der Wirtschaft und dem Regierungssystem. Gegenüber Deutschland ist **Taiwan** ein kleiner Staat mit einer Zentralregierung und ca. 23 Mio. Einwohnern – fast nur ein Viertel der deutschen Bevölkerungszahl. Die erwerbsfähigen Arbeitskräfte können anhand der Bevölkerungsproportion geschätzt werden – sie machen ebenso ca. ein Viertel der gesamten deutschen erwerbsfähigen Arbeitskräfte aus. Mit einer so kleinen Menge von Arbeitskräften müssen die beruflichen Kompetenzen jeder Arbeitskraft qualitativ möglichst zur höchsten Entfaltung gebracht werden. Zudem ist jede der Regierungsparteien angesichts der politischen Lage Taiwans darauf bedacht, dass die Wirtschaftsleistung stetig steigen bzw. mindestens erhalten werden muss, um eine Rezession und daran anschließend eine möglicherweise aufkommende Wirtschafts- bzw. Staatskrise zu vermeiden.¹⁶ Deshalb bestimmt die Regierung seit Jahrzehnten die

¹⁶ Vor allem seit ca. zwei Jahrzehnten, als sich die Volksrepublik China wirtschaftlich öffnete und dadurch einen vergrößerten Einfluss in der Weltwirtschaft hatte sowie immer mehr Mittel in das Militär investierte. Dies be-

berufliche Weiterbildungspolitik und finanziert den Unternehmen und Individuen die berufliche Weiterbildung mit. Im Gegensatz dazu hat **Deutschland** mehr Arbeitskräfte, eine starke Wirtschaftsleistung und 17 Regierungen (Bund und 16 Länder) – Sie leisten gemeinsam die staatlichen Aufgaben, u. a. die Ausgaben für Staatssicherheit und die für den Wohlstand der Bevölkerung. Meines Erachtens wäre keine der 17 Regierungen der Meinung, dass sie die betriebliche Weiterbildung finanziell fördern sollte, um zur Verbesserung der Konjunktur bzw. zum wirtschaftlichen Wachstum beizutragen.

1.2.3 Die begriffliche Vielfalt der beruflichen Weiterbildung

Die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte stellt immer höhere Anforderungen an Facharbeiter und Fachkräfte und beeinflusst somit das taiwanesisches Bildungs- und Beschäftigungssystem. Dies führte zu zahlreichen Bildungsreformen und einem boomenden Weiterbildungsmarkt.¹⁷ Aufgrund dieser Entwicklungen entstand in **Taiwan** eine Vielzahl von Begriffen bezüglich der beruflichen Weiterbildung sowohl seitens der Behörden als auch der Weiterbildungsträger und -einrichtungen.

In **Taiwan** gibt es viele Behörden mit Kompetenzen in der Arbeitskräftepolitik und beruflichen Weiterbildung, z. B. das „Council for Economic Planning and Development“ (CEPD), das „Ministry of Labor“ (Council of Labor Affairs), die „Workforce Development Agency (WDA)“ (Bureau of Employment and Vocational Training [BEVT]) und das „Ministry of Economic Affairs“. Unter ihnen verwendet lediglich die WDA, die für die außerschulische Berufsbildung zuständig ist, den Begriff „berufliche Weiterbildung“ – parallel mit den Begriffen „Berufsbildung (Vocational Training)“ und „berufliche Ausbildung“. Auch bei den Veröffentlichungen der WDA bzw. des BEVT findet man ab und zu eine chaotische Benutzung der drei Begriffe.¹⁸ Weitere Behörden benutzen ausschließlich den Begriff „Vocational Training“, der in der Öffentlichkeit üblicherweise verwendet und meistens mit der beruflichen Weiter-

droht nicht nur die Sicherheit Taiwans, sondern auch die Stabilität der pazifisch-asiatischen Region.

¹⁷ Zum Beispiel: Einführung der Comprehensive High School in der Sekundarstufe II, quantitative Expansionen der Hochschule, vor allem der technischen Hochschule, rasante Zunahme von Weiterbildungsanbietern und vielfältige Themenerweiterung in den Weiterbildungskursen.

¹⁸ Einerseits existieren keine Studiengänge für außerschulische Berufsbildung (Vocational Training) bzw. berufliche Weiterbildung im Hochschulbereich. Andererseits gibt es keine hochschulexternen Institute, die Weiterbildungspersonal ausbilden. Deshalb können die Personen der zuständigen Behörde, die für die außerschulischen Berufsbildungsangelegenheiten verantwortlich sind, kaum Vorkenntnisse in der außerschulischen Berufsbildung besitzen. Sie befassen sich mit Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung nur, weil sie die staatliche Beamtenprüfung bestanden haben und auf diese Abteilungen verteilt werden.

bildung gleichgesetzt wird. Beispielsweise konzentrierten sich die vom CEPD entworfenen Pläne der Arbeitskräftepolitik auf die berufliche Weiterbildung aller Arbeitskräftestufen. Allerdings wird in den Plänen statt „berufliche Weiterbildung“ ausschließlich der Begriff „Berufsbildung“ verwendet.¹⁹

Die Weiterbildungsträger und -einrichtungen verwenden verschiedene Begriffe zum Thema „berufliche Weiterbildung“ – jeder hat seine eigene Bezeichnung. Bevor der Begriff „berufliche Weiterbildung“ auftrat, das heißt, 1983 das Berufsbildungsgesetz erlassen wurde, führten die Unternehmen – sowohl staatlich als auch privat – Weiterbildungsmaßnahmen durch, um die beruflichen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu steigern. Außerdem boten weitere Einrichtungen – die kommerziellen und die von den staatlichen Institutionen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Körperschaften eingerichteten Bildungseinrichtungen – vielfältige Kurse an, um die Berufsfähigkeit der Teilnehmer zu verbessern. Obwohl diese Lerntätigkeiten offensichtlich im Bereich der beruflichen Weiterbildung angesiedelt sind, werden sie allerdings nicht immer als berufliche Weiterbildung bezeichnet, sondern mit den allgemein anerkannten und durchgängigen Begriffen der jeweiligen Wirtschaftszweige benannt. Im Industriegewerbe bezeichnet man die beruflichen Bildungsmaßnahmen im Allgemeinen entweder als „Vocational Training“, als „berufsbegleitendes Training“, als „Mitarbeiterbildung“ oder nur als „Schulung“. Im Handelsbereich, vor allem in den Managementbranchen, wird fast nur der Ausdruck „Educational Training“ benutzt. Außerdem bieten Universitäten und technische Hochschulen auch berufliche und wissenschaftliche Weiterbildungen an.²⁰ Im Allgemeinen werden diese Weiterbildungsmaßnahmen

¹⁹ Im 2006 veröffentlichten Plan tauchen doch „Weiterbildung der beruflichen Kompetenzen“ und „Fortbildung“ auf (vgl. CEPD 2006b, S. 131-174).

²⁰ (1) Es gibt zwei Hintergründe für die Durchführung der beruflichen Weiterbildung in den Hochschulen: (a) Die Hochschulen (Junior College, College und University) sind die Hauptträger für die berufliche Ausbildung der künftigen Facharbeiter und Fachkräfte. In Taiwan gibt es kein dem Dualen System vergleichbares Ausbildungssystem, das in der Bundesrepublik Deutschland die berufliche Ausbildung der Handwerker und Facharbeiter durchführt, und keine deutliche Trennlinie zwischen Erstausbildung und Weiterbildung hat. Vor Jahrzehnten wurde die berufliche Ausbildung in fast allen Berufszweigen hauptsächlich in Senior Vocational School durchgeführt. Die weiteren beruflichen Ausbildungsmaßnahmen, die von den Betrieben – damals bildeten nur Staatsunternehmen und größere Privatunternehmen ihre Nachwuchsmitarbeiter aus – und außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen angeboten wurden, waren die Facharbeiterausbildung; die Teilnehmer zählten fast nur zu den Absolventen der Junior High School. Mit der technischen Entwicklung werden die Anforderungen an die Facharbeiter und Fachkräfte immer höher. Deshalb wird zurzeit die Mehrheit der Arbeitskräfte von den Hochschulen ausgebildet. (b) Im Allgemeinen ist das Abschlusszeugnis der Senior Vocational School auf dem Arbeitsmarkt nicht wettbewerbsfähig, vor allem nicht in den Industrie- und Handelsbranchen, weil die arbeitsintensiven und technisch-einfachen Wirtschaftszweige massenweise ausgewandert und nur die Dienstgewerbe in den Handels- und Pflegebranchen geblieben sind. (2) Die technische Bildung der Technischen Hochschulen und die professionelle Bildung der Universität, inklusive der Masterstudiengänge, sind in der technologiedominierten Gesellschaft eher eine ausbildungsähnliche „Berufsvorbereitungsbildung“. Wenn diese Hochschulabsolventen in einem den Studiengang betreffenden Beruf tätig werden, müssen sie im Prinzip an einem Anlern- bzw. Traineeprogramm teilnehmen – die Dauer ist von den Unternehmensansprüchen abhängig –, bevor sie in einem Regelarbeitsplatz eingesetzt werden. Meines Erachtens ist dieses Anlernen bzw. Traineeprogramm eher eine „Anpassungsweiterbildung“, also eine Form der beruflichen Weiterbildung.

nicht als „berufliche Weiterbildung“, sondern als „Klasse“ bezeichnet – z. B. als „berufsbegleitende Master- bzw. Doktor-Klasse“, „Unternehmerklasse²¹“ und „Außenhandelsklasse²²“.

Eine ähnliche Situation ist auch in **Deutschland** zu verzeichnen. Hier gibt es auch keine einheitliche und eindeutig-exakte Definition von beruflicher Weiterbildung. Die Begriffe „berufliche Weiterbildung“ und „Fortbildung“ werden häufig synonym verwendet oder in Verknüpfung als „Fort- und Weiterbildung“ bezeichnet.²³

1.2.4 Zusammenfassung

Bezüglich der begrifflichen Definitionen zur beruflichen Weiterbildung finden sich große Unterschiede zwischen Deutschland und Taiwan: (1) In **Taiwan** ist die gesetzliche Definition des Berufsbildungsgesetzes nicht zeitgemäß und realitätsfern, weil sie sich auf die von Betrieben für ihre technischen Mitarbeitern angebotenen fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen beschränkt. Außer der Erwähnung im Berufsbildungsgesetz findet man keine weitergehende Definition in der Literatur. Der Grund dieses Phänomens liegt darin, dass sich bis heute kein Wissenschaftler dem Thema des beruflichen Weiterbildungssystems widmet. Im Gegensatz dazu gibt es vielfältige Definitionen zur beruflichen Weiterbildung in der **deutschen** Literatur. (2) In Hinsicht auf die öffentliche Finanzierung umfassen die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in **Taiwan** neben den Arbeitslosen auch die fachliche Weiterbildung der Akademiker zu Fachkräften der Hightech-Branchen und der neuen Wirtschaftszweige sowie die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten von privaten Unternehmen. In **Deutschland** können nur die Arbeitslosen und die von der Arbeitslosigkeit Bedrohten für die notwendigen Weiterbildungen finanziell gefördert werden. (3) In **Taiwan** gibt es vielfältige Begriffe zur beruflichen Weiterbildung. Jede Gruppe der Gesellschaft, z. B. Wissenschaftler, Arbeitgeber- und Berufsverbände, Gewerkschaften und Weiterbildungseinrichtungen, hat den ihrerseits üblichen Begriff. Das heißt, dass die für die berufliche Weiterbildung zuständige „Workforce Development Agency“, die mit den Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung betrauten Ministerien, Arbeitgeber- und Berufsverbände, Gewerkschaften, Weiterbildungseinrichtungen, Wissenschaftler und die Öffentlichkeit, alle verschiedene

²¹ Nach dreijährigem Besuch und erfolgreichen Prüfungen mit 40 erlangten Creditpunkte wird ein Abschlusszeugnis, aber keine Urkunde verliehen. Die Vorlesungen bzw. Seminare finden an drei Werktagabenden statt. Ein Creditpunkt kostet 8.500 NT\$ (ca. 212,5 Euro), Sonderbetrag: 4.000 NT\$ (ca. 100 Euro) pro Semester (vgl. National Chengchi University: <http://ba.nccu.edu.tw/> [03.03.2010] → Unternehmerklasse → Besuchsordnung).

²² Den Arbeitslosen werden 80 % der Gebühren erstattet (vgl. Continuing Education Center der National Taiwan University of Science and Technology: <http://cec.ntust.edu.tw/> [03.03.2010] → Außenhandelsklasse).

²³ Vgl. Döbber 1994, S. 93.

Begriffe für die berufliche Weiterbildung haben. In **Deutschland** wird berufliche Weiterbildung als Oberbegriff verwendet. Je nach der Intention bzw. dem Bereich der beruflichen Weiterbildung wird u. a. betriebliche Weiterbildung, Anpassungsweiterbildung und Aufstiegsweiterbildung gesprochen.

1.3 Organisation der beruflichen Weiterbildung

(1) Taiwan

In **Taiwan** erfährt die wirtschaftliche Entwicklung seitens der Regierung höchste Beachtung wegen der langjährig bedrohten politischen Lage. Die berufliche Weiterbildung ist einer der wichtigen Faktoren, der zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beitragen kann. Deshalb bestimmt die Regierung die wirtschaftliche Entwicklungslinie und die Politik der außerschulischen Berufsbildung bzw. des Vocational Trainings. Sie prognostiziert die Nachfrage der Fach- und Arbeitskräfte der Wirtschaftsbranchen und fördert für Arbeitnehmer, insb. Akademiker die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit öffentlichen Mitteln. Die für diese Angelegenheiten zuständigen Behörden umfassen das „Council for Economic Planning and Development“ (CEPD), das „Ministry of Labor“ (MoL), die „Workforce Development Agency“ (WDA), die Ministerien und die regionalen Verwaltungsbehörden.

Das CEPD ist zuständig für die staatliche Manpowerpolitik. Bevor das Kabinett eine außerschulische Berufsbildungspolitik nach wirtschaftlicher Entwicklung bestimmt, befragt es Wissenschaftler, Wirtschaftsvertreter und die Vertreter der Ministerien bzw. der einschlägigen Behörden, um die fehlenden Fach- und Arbeitskräfte, die durch die Kapazitäten der Hochschule und der beruflichen Schule (Senior Vocational School) nicht gedeckt werden können, zu prognostizieren. Nach der Expertenprognose erstellt es den Plan zur nationalen Arbeitskräfteentwicklung. Das heißt, das CEPD spielt die Koordinatorenrolle in der staatlichen Manpowerpolitik, inklusive außerschulischer Berufsbildungspolitik. Nach dem Generalplan entwickelt jedes Ministerium das Weiterbildungskonzept für die ihm zuständigen Wirtschaftsbranchen und führt die Weiterbildungsmaßnahmen durch – beispielweise das Wirtschaftsministerium für Fachkräfteweiterbildung in Technik und Handel, das „Council of Agriculture“ für berufliche Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei und das Kulturministerium für die Weiterbildung innerhalb der Kulturbranchen.

Das MoL ist zuständig für die nationale Arbeitspolitik und gleichzeitig das höchste Amt der außerschulischen Berufsbildung (§ 2 Berufsbildungsgesetz). Gemäß dem „Gesetz zur Organisation des Ministry of Labor²⁴“ ist die WDA die zuständige Behörde der außerschulischen Berufsbildung (§ 5).²⁵ Allerdings regelt das Berufsbildungsgesetz nicht das Vocational Training aller Arbeitskräfte, sondern nur das der technischen Arbeitskräfte (§ 1). In der Realität verantworten die beiden Ämter neben den Bildungsmaßnahmen der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden ausschließlich die berufliche Weiterbildung der einfachen und mittleren Arbeitskräfte, vor allem in technischen Berufen. Zur Durchführung der erwähnten Bildungsmaßnahmen sind die der WDA unterstehenden Berufsbildungszentren verantwortlich – je nach Fachkompetenzen des Lehrpersonals und der Ausrüstung des Bildungszentrums. Neben den hauseigenen Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose und Arbeitssuchende führen sie auch Weiterbildungen für jeden Interessierten, Betriebe und andere Behörden durch.

Die regionalen Verwaltungsbehörden übernehmen vor allem die Weiterbildungsaufgaben für die Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Sie haben in der Regel keine eigenen Bildungszentren und beauftragen die kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen, die Maßnahmen durchzuführen.

Bis heute ist die Forschung im Bereich außerschulischer Berufsbildung bzw. beruflicher Weiterbildung sowohl amtlich als auch wissenschaftlich vernachlässigt worden. Obwohl eine der geregelten Aufgaben des im Jahr 1968 errichteten Instituts, das der Vorgänger des heutigen “Taishan Vocational Training Centers“ war, die Forschung der außerschulischen Berufsbildung ist, hat es sich wegen fehlenden Personals dieser Aufgabe nicht gewidmet. Deshalb beauftragen die zuständigen Behörden, nämlich das CEPD, das MoL und die WDA, die Wissenschaftler mit Forschungsarbeiten. In den vergangenen Jahrzehnten wurden zahlreiche Forschungsprojekte vielfältiger Themen im Auftrag der Behörden durchgeführt, um die aktuellen Probleme zu lösen. Allerdings sind Qualität und Ergebnisse der im Auftrag erstellten Forschungsprojekte zweifelhaft, weil sie in der Regel mit Befristung in drei bis sechs Monaten fertig gestellt werden müssen. Das heißt, seitens des Amtes gibt es keine systematisch und langfristig durchgeführten Forschungsprojekte zur beruflichen Weiterbildung. Seitens des wissenschaftlichen Kreises findet man neben den beauftragten Forschungsberichten, die aber nicht immer verfügbar sind, kaum weitere Literatur in diesem Wissenschaftsbereich.

²⁴ Das Gesetz wurde am 29.01.2014 erlassen: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0000030> (11.06.2015).

²⁵ Die Aufgaben der WDA umfassen u. a. die Durchführung und internationale Zusammenarbeit des Vocational Trainings.

(2) Deutschland

In **Deutschland** stehen viele Institutionen in einem engen Zusammenhang mit den Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung. Neben dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) spielen die zuständigen Stellen, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur, BA) im Bereich beruflicher Weiterbildung eine große Rolle.

Das BMBF ist die federführende Bundesbehörde für berufliche Bildung. Neben der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Innovation und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung und Förderung der betrieblichen Weiterbildung hat es – zusammen mit Fachministerien – das Recht, Fortbildungs- und Umschulungsordnungen zu erlassen, um eine einheitliche berufliche Fortbildung bzw. Umschulung zu ermöglichen. Das BMAS ist verantwortlich für die notwendige berufliche Weiterbildung im Rechtskreis SGB II und SGB III, inklusive der Berufsvorbereitung und -ausbildung sowie der beruflichen Weiterbildung von behinderten Menschen.

Die zuständigen Stellen sind im Sinne des Berufsbildungsgesetzes die Kammern der jeweiligen Wirtschaftszweige. Auf dem Gebiet der beruflichen Fortbildung bzw. Weiterbildung hat die zuständige Stelle folgende Aufgaben: den Erlass der Fortbildungs- und Umschulungsprüfungsregelungen, die Errichtung von Prüfungsausschüssen für die Durchführung von Prüfungen und die Überwachung der Durchführung u. a. der beruflichen Umschulung.

Das BIBB führt seine Aufgaben im Rahmen der beruflichen Bildungspolitik der Bundesregierung durch. Es ist zuständig u. a. für die Durchführung der Berufsbildungsforschung, die Mitwirkung an der Vorbereitung von Fortbildungs- und Umschulungsordnungen, an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts, an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik und an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, die Förderung der Modellversuche sowie die Übernahme weiterer Aufgaben des Bundes zur Förderung der Berufsbildung. Der wissenschaftliche Beirat des BIBB berät ihn in drei Dingen, und zwar im Forschungsprogramm, in der Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen und in den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB.

Die BA nimmt die Funktion der Verbindungsstelle für die Aufgaben nach dem SGB III oder nach dem SGB II wahr, insbesondere in der Koordinierung der Verwaltungshilfe und des Datenaustauschs bei grenzüberschreitenden Sachverhalten für den Bereich der Leistungen bei Arbeitslosigkeit und in der Aufklärung, Beratung und Infor-

mation. Die ihr unterstehenden örtlichen Agenturen für Arbeit sind für die Information und Beratung der Arbeitslosen über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und für die Ausstellung des BA-Bildungsgutscheins verantwortlich.

(3) Taiwan vs. Deutschland

Es gibt große Unterschiede zwischen beiden Ländern in der Organisation der beruflichen Weiterbildung. Im Folgenden werden sie in zwei Kategorien dargestellt.

(A) Zuständige Behörden²⁶

In **Taiwan** ist das „Council for Economic Planning and Development“ (CEPD) für die Arbeitskräfteentwicklungspläne und Prognosen der fehlenden Fach- und Arbeitskräfte verantwortlich. Gesetzlich ist das Arbeitsministerium (das ehemalige Council of Labor Affairs [CLA]) die höchste zuständige Behörde für außerschulische Berufsbildung.²⁷ In der Realität ist es ganz anders. Vor der Errichtung des CLA – bis heute noch – übernimmt das Wirtschaftsministerium die Aufgabe der Fachkräfteweiterbildung in den Industrie- und Handelsbranchen. Das Arbeitsministerium (MoL) und ihm unterstehenden „Workforce Development Agency“ (WDA) sind ausschließlich für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer mittlerer und einfacher Qualifikationen verantwortlich, vor allem für Arbeitslose und Arbeitsuchende. Die berufliche Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei gehört zum Kompetenzbereich des „Council of Agriculture“.

In **Deutschland** gibt es kein dem CEPD ähnliches Amt. Die Aufgaben des BMBF und des BMAS im Bereich der beruflichen Weiterbildung fallen den verschiedenen Behörden Taiwans zu, vor allem der WDA (dem BEVT) (Tab. 1.3-1).

²⁶ Behörde ist „öffentliche Dienststelle, die Aufgaben der staatlichen Verwaltung wahrnimmt“ (vgl. Bunting/Karatas 1996, S. 152).

²⁷ Hinsichtlich der Teilnahmefälle und Geldaufwendungen zählt die Mehrheit der außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

Tab. 1.3-1: Aufgaben der zuständigen Behörden im Bereich beruflicher Weiterbildung

Deutschland	Taiwan
BMBF:	
<ul style="list-style-type: none"> ● Erlass der Fortbildungs- und Umschulungsordnungen 	WDA (BEVT): <ul style="list-style-type: none"> ● Es ist die einzige Behörde, die offizielle Weiterbildungsordnungen – die Arbeitskräfte-Fertigkeitsprüfungen der Klassen A, B und C – erlassen kann.
<ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG 	Wirtschaftsministerium: <ul style="list-style-type: none"> ● Zuschüsse für Fachkräfteweiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> ● internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung 	Department of International Cooperation des Wirtschaftsministeriums (Fachkräfteweiterbildung), Department of International Cultural and Educational Relations des Ministry of Education (wissenschaftliche Weiterbildung) und WDA (BEVT) (Weiterbildung ausländischer Auszubildenden und Unterstützung zur Errichtung ausländischer Berufsbildungszentren)
<ul style="list-style-type: none"> ● Durchführung und Veröffentlichung des Berufsbildungsberichts (in Zusammenarbeit mit dem BIBB) 	WDA (BEVT)
BMAS: <ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildung nach dem SGB II und dem SGB III 	WDA (BEVT): <ul style="list-style-type: none"> ● Die berufliche Weiterbildung Arbeitsuchender und Arbeitsloser gehört zu seinem Kompetenzbereich.
-	Industrial Development Bureau und Small and Medium Enterprise Administration des Wirtschaftsministeriums sowie die WDA (das BEVT): <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung betrieblicher Weiterbildung

(B) Zuständige Institutionen²⁸

Die Aufgaben im Bereich beruflicher Weiterbildung, die in Deutschland die zuständigen Stellen, das BIBB und die Agenturen für Arbeit übernehmen, werden in Taiwan auch von Behörden getragen (Tab. 1.3-2). In Taiwan gibt es in der Behörde keine dem wissenschaftlichen Beirat des BIBB ähnliche Arbeitsgruppe zur Beratung im Bereich „Vocational Training“. Die berufliche Weiterbildungsforschung wird im Auftrag des CEPD, MoL und der WDA von Wissenschaftlern durchgeführt.²⁹ Die Ergebnisse der Forschungsprogramme werden m. E. von den Auftraggebern selbst kontrolliert. Für die Zusammenarbeit zwischen technischen Hochschulen und Betrieben, beispielsweise im Fall des dualen Studiums und Betriebspraktikum der Studenten sind die WDA und das „Department of Technological and Vocational Education“ des „Ministry of Education“ zuständig.

²⁸ Institution ist „dem Allgemeinwohl dienende öffentliche Einrichtung mit bestimmten Aufgaben“ (vgl. Bünting/Karatas 1996, S. 570).

²⁹ In der Regel wird die Forschung der Berufsbildung in der berufsbildenden Schule und in der technischen Hochschule von Wissenschaftlern der entsprechenden Fakultäten der „Normal Universities“, welche die Lehrerausbildung für Sekundarstufe I und II angeboten haben, entweder aus eigenem Interesse oder im Auftrag des „Department of Technological and Vocational Education“ durchgeführt. In Deutschland ist die Ausbildungsforschung eine Aufgabe des BIBB.

Tab. 1.3-2: Aufgaben der zuständigen Institutionen im Bereich beruflicher Weiterbildung

Deutschland	Taiwan
zuständige Stellen:	
● Erlass der Fortbildungs- und Umschulungsprüfungsregelungen	WDA (BEVT)
● Errichtung von Prüfungsausschüssen für die Durchführung von Prüfungen	Central Region Office des MoL (CLA) : ● Durchführung der Arbeitskräfte-Fertigkeitsprüfungen
● Überwachung der Durchführung der beruflichen Umschulung	WDA (BEVT) : ● Überwachung der Durchführung der beauftragten Weiterbildungsmaßnahmen
BIBB:	
● Durchführung der Berufsbildungsforschung	-
● Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen	CEPT, MoL (CLA) und WDA (BEVT)
● Förderung der Modellversuche	WDA (BEVT) : ● beispielsweise die nach deutschem Modell eingeführte duale Ausbildung in der Senior Vocational School und das duale Studium in der Hochschule
● berufliche Bildung behinderter Menschen	Disabled Persons Employment and Training Division der WDA (des BEVT)
Agenturen für Arbeit:	öffentliche Arbeitsvermittlungszentren der WDA (des BEVT) :
● Ausstellung des BA-Bildungsgutscheins	● Ausstellung des Computer-Lerngutscheins

1.4 Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

In **Taiwan** unterscheidet sich die berufliche Weiterbildung je nach den Zielgruppen in zwei Arten, und zwar die für die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und die für nicht-öffentliche Arbeitskräfte. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden in zahlreichen Bildungseinrichtungen verschiedener Träger durchgeführt. Gesetzlich sind die Bildungseinrichtungen, die Vocational Training bzw. außerschulische Berufsbildung durchführen, anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig (§ 6 Berufsbildungsgesetz und Verordnung zur Errichtung und Kontrolle der Berufsbildungseinrichtungen). Zu diesen Einrichtungen zählen u. a. Schulen und Hochschulen, die öffentlichen Berufsbildungszentren, die Bildungseinrichtungen der Behörden, Körperschaften, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Außerdem bieten kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen auch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an; geregelt werden sie aber nicht vom Berufsbildungsgesetz und der Berufsbildungseinrichtungsverordnung (s. Teil I, Kap. 3.3.5.1, (3) Kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen).

In **Deutschland** gibt es keine speziell für die beruflichen Bildungseinrichtungen erlassene Gesetze bzw. Verordnungen. Allerdings gibt es in bestimmten Gesetzen Paragraphen, die berufliche Weiterbildung teilweise regeln. So müssen bspw. die Weiterbildungsträger, welche die Bildungsmaßnahme der Arbeitsförderung nach dem SGB III durchführen, von fachkundigen Stellen zertifiziert werden; diese werden dann

1 Vergleich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme, exklusive der Finanzierung

wieder von der Deutschen Akkreditierungsstelle akkreditiert und überwacht (§§ 176-184 SGB III und Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV). Bezogen auf die Trägertypen umfassen die Weiterbildungseinrichtungen Fach- und Hochschulen, Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Betriebe und Kirchen, Volkshochschulen sowie kommerzielle und sonstige Weiterbildungsträger (Tab. 1.4-1).

Tab. 1.4-1: Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

Taiwan	Deutschland
<p>Anmeldungspflichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● öffentliche Berufsbildungszentren ● Bildungseinrichtungen der Behörden ● öffentliche Schulen und Hochschulen <p>Genehmigungspflichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vermögenskörperschaften (Sponsoren: Staat, Unternehmen, private Schulen und Hochschulen usw.) ● Vereinskörperschaften <ul style="list-style-type: none"> ◆ Arbeitgeberverbände ◆ Gewerkschaften ◆ Berufsverbände usw. ● private Unternehmen ● kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fachschulen und Hochschulen ● Gewerkschaften ● Arbeitgeberverbände ● Betriebe ● Volkshochschulen ● Weiterbildungseinrichtungen der Verbände im Verbund Weiterbildungsstatistik: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) ◆ Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL) ◆ Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) ◆ Katholische Erwachsenenbildung Deutschland Bundesarbeitsgemeinschaft e. V. (KEB) ● kommerzielle und sonstige Weiterbildungsträger

Im Folgenden werden diese Weiterbildungseinrichtungen in drei Arten unterschieden, und zwar in (1) diejenigen, die sowohl in Taiwan als auch in Deutschland vorhanden sind, (2) diejenigen, die zwar in beiden Ländern existieren, zwischen denen es aber nur geringe Ähnlichkeiten gibt und (3) diejenigen, die entweder nur in Taiwan oder in Deutschland entwickelt sind (Tab. 1.4-2). Anschließend werden die Merkmale dieser Einrichtungen, ihre Gemeinsamkeiten, Ähnlichkeiten sowie ihre Unterschiede erläutert.

Tab. 1.4-2: Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

	Taiwan	Deutschland
(1) sowohl als auch	Betriebe einschließlich Staatsunternehmen, Schulen/Hochschulen, Bildungseinrichtungen der Behörden, kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen	
(2) ähnlich	Bildungszentren der Körperschaft	Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände einschließlich Kammern
(3) entweder oder	öffentliche Berufsbildungszentren	Volkshochschulen, Kirchen, sonstige Weiterbildungsträger

1.4.1 Weiterbildungseinrichtungen, die sowohl in Taiwan als auch in Deutschland existieren

Diese Weiterbildungseinrichtungen umfassen die Einrichtungen der Betriebe, der Schulen und Hochschulen, der öffentlichen Institutionen und der kommerziellen Träger.

1.4.1.1 Betriebe

(1) Taiwan

In **Taiwan** werden alle betriebsbezogenen Bildungsmaßnahmen als betriebliche Berufsbildung bezeichnet, die in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung „Training and Development, BEVT“ fällt. Den Ergebnissen des Berufsbildungsberichts zufolge sind die Betriebe seit Langem der bedeutendste Träger der beruflichen Weiterbildung.³⁰

Die Berufsbildungszentren der Staatsunternehmen einschließlich der privatisierten, ehemaligen Staatsunternehmen sind die Pioniere und Musterbeispiele in der Facharbeiterbildung. Neben der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter für den Eigenbedarf bieten einige Bildungszentren der Staatsunternehmen maßgeschneiderte Trainingsprogramme im Auftrag der privaten Betriebe an.

Neben der Teilnahme an Außenkursen organisieren die privaten Unternehmen Mitarbeiterweiterbildung selbst, die entweder im Betrieb oder in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben bzw. Forschungsinstituten, oder in Hochschulen bzw. anderen Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden. Da die Arbeitskräfte in Taiwan vom schulischen Bildungssystem ausgebildet werden, gehört die große Mehrheit der betrieblichen Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, insbesondere die Anpassungsweiterbildung der Mitarbeiter.³¹ Die Mehrheit der taiwanesischen Unternehmen sind KMU, vor allem kleinere Betriebe. Wegen des mangelnden Kapitals und des fehlenden Bildungspersonals können viele von ihnen die Mitarbeiter nicht selbst weiterbilden. Deshalb hat die Regierung viele Maßnahmen ergriffen, um die Berufsfähigkeit der Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit der privaten Unternehmen zu steigern.

³⁰ Im Jahr 2010 entfielen 90,17 % bzw. 1,79 % der Einrichtungen, die berufliche Weiterbildung durchgeführt haben, auf die privaten bzw. öffentlichen Betriebe. Bezogen auf die Teilnahmefälle entfielen 87,44 % auf die privaten und 6,93 % der gesamten Teilnahmefälle auf die öffentlichen Betriebe. Hinsichtlich der Weiterbildungsaufwendungen zählten 90,90 % der gesamten Aufwendungen zu privaten und 0,99 % zu öffentlichen Unternehmen (vgl. BEVT 2011 → 02 Tabellen → Tabelle 5 (S. 28); die Prozentsätze wurden von der Verfasserin berechnet. Ab dem Berufsbildungsbericht 2011 werden die Weiterbildungsdaten der privaten und öffentlichen Unternehmen nicht mehr getrennt berechnet.

³¹ Die Summe der auszubildenden Schüler und Studenten, die an dem Projekt „Cooperative Education“ teilnehmen und teilweise im Betrieb ausgebildet werden, spielt quantitativ eine untergeordnete Rolle.

(2) Deutschland

Aus verschiedenen Erhebungen lassen sich die gleichen Ergebnisse erkennen, nämlich dass auch in **Deutschland** die Betriebe die wichtigsten Träger der beruflichen Weiterbildung sind. Im Gegensatz zu Taiwan gibt es in Deutschland keine Kompetenzbehörde für die Angelegenheiten der betrieblichen Weiterbildung. Außerdem gibt es in der Regel keine öffentliche Finanzförderung für die betriebliche Weiterbildung.

(3) Taiwan vs. Deutschland

In beiden Ländern ist die betriebliche Weiterbildung sehr weit verbreitet. Aber gibt es in beiden Ländern großen Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung und -intensität der Unternehmer nach Wirtschaftsbranchen und Betriebsgrößen. Allgemein gilt: Je größer die Beschäftigtenzahl der Unternehmen ist, desto höher ist die Beteiligungsquote zur Weiterbildung. Auch zwischen den Wirtschaftsbranchen ist der Unterschied der Weiterbildungsquote hoch. Außerdem hängt die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten noch von weiteren Faktoren, wie der betrieblichen Stellung der Arbeitnehmer, von Alter, Geschlecht und Vorbildung ab. Im Allgemeinen haben die Personengruppen mit einer höheren Stellung im Betrieb, einer besseren Vorbildung, jüngerem Alter und männlichem Geschlecht bessere Chancen, an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen zu können (s. Teil I, Tab. 5.1-4, 5.1-15, 5.1-19, 5.1-20, 5.1-22 u. 5.2-1 und Teil II, Tab. 7.4-1, 7.4.1-1, 7.4.1-2, 7.4.2-2, 7.4.2-4 u. 7.4.2-5).

1.4.1.2 Schulen einschließlich Hoch- und Fachhochschulen

(1) Taiwan

Vor Jahrzehnten waren in **Taiwan** die Anforderungen an die Facharbeiter niedrig. Damals keimten die Gedanken zur beruflichen Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen noch nicht auf; es gab kaum ein berufliches Weiterbildungsangebot auf dem Weiterbildungsmarkt. Deshalb übernahmen die beruflichen Schulen und Hochschulen die Aufgaben der beruflichen Weiterbildung: Die weiterbildungsbedürftigen Betriebe arbeiteten mit den Senior Vocational Schools und den Junior Colleges zusammen, um ihre Facharbeiter weiterzubilden³²; die Fachkräfteweiterbildung, vor allem in der Industrie- und Handelsbranche sowie im Managementbereich wurden von den Hochschulen geleistet.

³² Die anderen Anbieter für die Facharbeiterweiterbildung sind die öffentlichen Berufsbildungszentren. Aber zahlenmäßig waren die öffentlichen Berufsbildungszentren nicht so stark vertreten wie Schulen.

Wegen den mit der technischen Entwicklung einhergehenden wachsenden Anforderungen an die Berufsfähigkeit der Beschäftigten verloren die technischen Senior Vocational Schools nicht nur ihre Rolle in der Facharbeiterweiterbildung, sondern sie gerieten in eine Krisensituation, weil die Ausbildung der Facharbeiter von den Junior Colleges und den technischen Hochschulen übernommen wurde. Wie früher spielen die Hochschulen im Bereich der beruflichen Weiterbildung, vor allem für die der Facharbeiter und -kräfte, neben den Betrieben, Forschungsinstituten und weiteren Einrichtungen eine große Rolle. Die Weiterbildungsangebote von Hochschulen sind vielfältig. Sie umfassen einerseits solche, die in der Hochschule unterstellten Einrichtungen durchgeführt werden; andererseits gehören dazu Lehrgänge mit einer Creditbescheinigung bzw. einem Zertifikat, Kurse mit Teilnahme­scheinen und Workshops.

(2) Deutschland

In **Deutschland** umfassen die schulischen Bildungseinrichtungen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, Fachschulen, Fachhochschulen und Hochschulen.

Die Fachschulen sind für ihre Besucher Stätten der Aufstiegsweiterbildung, insbesondere zum Techniker und zum Meister. Quantitativ sind die Fachschulen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung auch sehr bedeutsam. Der besondere Charakter der Weiterbildung an Fachschulen wird durch die Langfristigkeit der Angebote, die Theoretisierung und Systematisierung der Inhalte sowie die Regelung der Abschlüsse bestimmt. Insofern stellen sie im Spektrum der berufsbezogenen Weiterbildung ein Typ dar, der in allen Branchen vertreten ist. In Taiwan dagegen gibt es keinen der Fachschule entsprechenden Schultyp.

Anders als in Taiwan bieten die deutschen Hochschulen neben wissenschaftlichen Weiterbildungen nur im geringen Umfang berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an, und kooperieren in diesem Bereich vereinzelt mit Betrieben, Gewerkschaften und anderen Weiterbildungseinrichtungen.

1.4.1.3 Weiterbildungseinrichtungen der öffentlichen Institutionen

(1) Taiwan

In **Taiwan** umfasst die berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst vier Arten, und zwar die berufliche Weiterbildung der Verwaltungsbeamten, die der Schullehrer und der Fachkräfte in Ministerien sowie die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in Staatsunternehmen.

Die beruflichen Bildungsmaßnahmen für die Verwaltungsbeamten und Fachkräfte der Ministerien umfassen Workshops, berufliche Vorbereitungskurse, Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung. Die Weiterbildung der Verwaltungsbeamten wird in sieben Institutionen durchgeführt. Die berufliche Weiterbildung der Fachkräfte mit Beamtenstatus wird in den behördeneigenen Einrichtungen, in den Hochschulen und in anderen Weiterbildungseinrichtungen im In- und Ausland durchgeführt. Die berufliche Weiterbildung der Schullehrer umfasst die Graduiertenprogramme zum Erwerb des Master- bzw. Dokortitels, Lehrgänge für Aufstiegsweiterbildung, Workshops, Kolloquien und Kurse für die Anpassungsweiterbildung. Sie werden in pädagogischen Hochschulen, Hochschulen mit Studiengängen für Lehrerausbildung und anerkannten Einrichtungen der Lehrerweiterbildung durchgeführt.³³ Neben Weiterbildungen in Form von Präsenzveranstaltungen bietet das Beamtenweiterbildungsportal allen Beamten, inklusive der Lehrer, zahlreiche E-Learning-Kurse für die Weiterbildung an. Außerdem führen die Staatsunternehmen auch die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter durch.³⁴

(2) Deutschland

In **Deutschland** gibt es auch staatliche Einrichtungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, die die Fort- und Weiterbildung der Angestellten in ihrem Bereich durchführen, beispielsweise Institute für Lehrerfortbildung durch die Bundesländer, die Deutsche Richterakademie, Bundeswehrfachschulen usw. Diese Bildungseinrichtungen werden von manchem Wissenschaftler in die Kategorie der sonstigen Träger der beruflichen Weiterbildung einbezogen.

1.4.1.4 Kommerzielle Weiterbildungsträger

(1) Taiwan

In **Taiwan** werden die Weiterbildungseinrichtungen, die keinem der im § 5 des Berufsbildungsgesetzes erwähnten Träger angehören, sondern durch das Nachhol- und Weiterbildungsgesetz geregelt werden, als kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen bezeichnet. Für sie sind die Abteilungen für Schulbildung der örtlichen Verwaltungsbehörden zuständig. Sie bieten neben den allgemeinen auch die beruflichen Weiter-

³³ Die Teilnahme an Aufstiegsweiterbildungen steht nicht jedem innerhalb dieser Personengruppe offen: Nur die Schullehrer und Beamten, welche die Voraussetzungen für den beruflichen Aufstieg erfüllt haben, dürfen und müssen an den Aufstiegsweiterbildungen teilnehmen. Die Teilnahme an weiteren Veranstaltungen ist in der Regel freiwillig.

³⁴ Neben den Bildungsmaßnahmen für den Eigenbedarf bieten einige Ministerien und Staatsunternehmen auch gebührenpflichtige Weiterbildungskurse für Außenstehende an.

bildungsmaßnahmen in Themenbereichen wie Fremdsprachen, Computer, Handel und Management sowie Trainings ohne Technikbezug an. Die von ihnen angebotenen Kurse können auch durch öffentliche Mittel unterstützt werden, beispielsweise in Form von Computerkursen für Lerngutscheinbesitzer. Einerseits spielen sie zahlenmäßig in der beruflichen Weiterbildung eine untergeordnete Rolle, andererseits gehören sie nicht zu den vom Berufsbildungsgesetz definierten Berufsbildungseinrichtungen. Deshalb werden die beruflichen Weiterbildungsdaten dieser Einrichtungen nicht im Berufsbildungsbericht berücksichtigt.

(2) Deutschland

Zu ihnen zählen u. a. Unternehmen. Nach Wittpoth (2003) erhalten sie keine finanziellen Unterstützungen, weder aus der öffentlichen Hand noch von anderen Organisationen, sondern sie agieren am ehesten unter „Marktbedingungen“³⁵ und bieten bei unterschiedlichen Nachfragern an. Sie bieten eine breite Palette berufsbezogener Weiterbildungsveranstaltungen von unterschiedlichster Dauer, zu unterschiedlichen Preisen und von unterschiedlicher Qualität an. Dieser Sektor ist sehr intransparent, deshalb liegen keine beruflichen Weiterbildungsdaten etwa zu Teilnahmefällen und Aufwendungen vor.

1.4.2 Weiterbildungsinstitute mit ähnlichem Charakter: Berufliche Weiterbildung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Deutschland) und der Körperschaft (Taiwan)

Es gibt Weiterbildungseinrichtungen, die sowohl in Taiwan als auch in Deutschland vorhanden sind und ähnliche Merkmale aufweisen; allerdings werden sie unterschiedlich benannt. Hierbei handelt es sich um die Bildungszentren der Körperschaft Taiwans im Gegensatz zu den Bildungszentren der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Deutschlands.

(1) Deutschland

In **Deutschland** sind die gewerkschaftsnahen Institutionen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) eine der wichtigen Anbieter beruflicher Weiterbildung. Träger der beruflichen Weiterbildung im DGB sind u. a. das Bildungswerk des DGB, das Berufsbildungswerk (bfw) des DGB, das DAA-Technikum Gemeinnützige Fernunterrichts-GmbH und die DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH. Das Wei-

³⁵ Vgl. Wittpoth 2003, S. 152.

terbildungsangebot ist vielfältig und kann bei manchen Bildungseinrichtungen den Kundenwünschen entsprechend angepasst sein.

Neben dem DGB gibt es auch zahlreiche Arbeitgeberorganisationen, z. B. das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und den Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung.

Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung koordiniert und vertritt die Positionen und Interessen der Wirtschaft in der beruflichen Bildung und umfasst neun Mitgliederverbände, und zwar die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHT), den Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie (GESAMTMETALL), den Handelsverband Deutschland – Einzelhandel (HDE), den Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH), den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), den Bundesverband der Freien Berufe (BFB), den Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V. (BGA) und den Deutschen Bauernverband (DBV). Jeder dieser Verbände unterhält jedoch eigene Abteilungen und Institute für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Überwiegend gehören die Veranstaltungen, die von den Bildungswerken der Wirtschaft organisiert und angeboten werden, zur betriebsbezogenen und beruflichen Weiterbildung, vor allem in Zusammenarbeit mit den KMU. Auch die Bundesfachverbände, die nicht dem Kuratorium angeschlossen sind, bieten vielfältige Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung an.

In diesem Kuratorium kommt die größte Bedeutung den Kammern zu. Sie sind gemäß dem Berufsbildungsgesetz unter anderem „zuständige Stelle“ zur Regelung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung, der beruflichen Fortbildung und Umschulung und wichtige Anbieter beruflicher Weiterbildung. Neben Weiterbildungsangeboten sind die Kammern zudem auch für die Abnahme von Abschlussprüfungen für staatlich geregelte Fortbildungsberufe zuständig. Neben den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die auf Kammer-Prüfungen vorbereiten, bieten die Kammern viele nicht mit einer öffentlich-rechtlichen Prüfung abschließende, vor allem berufsbezogene Veranstaltungen an.

Der „Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung“ ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft, die auf dem Gebiet der Weiterbildung von Fach- und Führungskräften tätig sind, und er ist wohl die bedeutendste Vereinigung dieser Art in Deutschland. Jährlich nehmen über eine Million Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft an Seminaren, Tagungen und Lehrgängen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises teil.

(2) Taiwan

In **Taiwan** gibt es auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Allerdings sind die beiden Parteien nicht so stark und einflussreich wie deutsche Gremien: Zwischen ihnen gibt es keine Tarifdiskussion. Außerdem üben sie im Gegensatz zu einzelnen Konzernen kaum Einfluss auf die staatliche Wirtschaftspolitik aus.

Seit dem Berichtsjahr 2011 gibt es im Berufsbildungsbericht keine öffentlichen Informationen über die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie ihre Bildungsarbeit mehr.³⁶ Allerdings bieten einige von ihnen weiterhin berufliche Bildungsmaßnahmen an; dies kann anhand des Berufsbildungsberichtes 2010 nachvollzogen werden. Danach spielen die Bildungseinrichtungen der privaten Organisationen, inklusive der Industrieverbände – also die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sowohl in der Struktur der Einrichtungen als auch in der der Teilnahmefälle eine untergeordnete Rolle.³⁷

(3) Deutschland vs. Taiwan

In Taiwan gibt es keine den Kammern (und der Fachschule) entsprechenden Einrichtungen und auch keine Gesellen- und Meisterprüfung nach deutscher Form. Es gibt jedoch gesetzlich geregelte dreistufige Prüfungen für technische und handwerkliche Berufe – die Arbeitskräfte-Fertigkeitsprüfungen der A-, B- bzw. C-Klasse (s. u.). Wenn man an einer Fähigkeitsprüfung teilnehmen möchte, kann man entweder die Lehrgänge, die von den Weiterbildungseinrichtungen aller Träger angeboten werden, besuchen oder im Selbststudium lernen.

³⁶ Die Bildungseinrichtungen der Vereine und Verbände zählten bis zum Berufsbildungsbericht 2010 zu den „Berufsbildungseinrichtungen der privaten Organisationen“. Bis dahin umfassen die Träger der Berufsbildungseinrichtungen die öffentlichen Berufsbildungszentren, Institutionen öffentlicher Behörden, Schulen und Hochschulen, Institutionen privater Organisationen, private Betriebe und Staatsunternehmen (vgl. BEVT 2011 → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. 1). Die privaten Organisationen umfassen Industrieverbände, Vermögenskörperschaften sowie wissenschaftliche, religiöse und gemeinnützige Organisationen, welche Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben (vgl. BEVT 2003, S. [1]). Die Daten zur beruflichen Weiterbildung wurden nach den Trägertypen nachgefragt und berechnet. Seit dem Berichtsjahr 2011 bzw. Berufsbildungsbericht 2011 gehören die Bildungseinrichtungen der Vereine und Verbände zu den „Unternehmen und privaten Institutionen“. Seither werden die Weiterbildungsdaten der den „Unternehmen und privaten Institutionen“ untergeordneten Organisationen nicht mehr separat berechnet.

³⁷ Nach dem Berufsbildungsbericht 2010 gehörten 235 bzw. 4,1 % der insgesamt 5.746 Einrichtungen, die berufliche Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben, zu privaten Organisationen. Im Jahr 2010 waren es insgesamt 4.733.000 Teilnahmefälle. Darunter zählten 184.000 bzw. 3,9 % zu privaten Organisationen (vgl. BEVT 2011 → 01 Zusammenfassung und Analyse, S. 1).

Fertigkeitsprüfungen in Taiwan

Die Arbeitskräfte-Fertigkeitsprüfungen werden durch die „Verordnung zu Fertigkeitsprüfungen und Zertifikaten von Technikern“³⁸ geregelt. Am Anfang richteten sich die Fertigkeitsprüfungen nur an technische Berufe. Nach und nach erstreckt sich der Umfang von geprüften Berufen auch auf die Bereiche der Dienstleistungs-, handwerklichen und landwirtschaftlichen Berufe, z. B. männliche, weibliche und traditionelle Kleidermacher, Schuhmacher, Köche, Bäcker, Servicepersonal für Gastronomie und Hotellerie, Tagesmütter, Pflegepersonal, Massagekräfte, Kosmetiker, Friseure, Juwelenverarbeiter, Lebensmittelverarbeiter und Gartenbauer. Trotzdem spielen die technischen Berufe im Rahmen der Fertigkeitsprüfungen zahlenmäßig immer eine übergeordnete Rolle.³⁹

Bei den Fertigkeitsprüfungen gibt es in der Regel drei Stufen jedes Berufes in der Zertifikatklasse, und zwar die A-, B- und C-Klasse. Allerdings gibt es einige Berufe, deren Fertigkeiten unklassifizierbar sind und in ihren Fertigkeitsprüfungen haben sie nur eine Zertifikatklasse (§ 5). Jede Zertifikatklasse hat bestimmte Teilnehmerbedingungen (§§ 6-8). Die Prüfung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil und wird nach der entsprechenden „Vorschrift zur Fertigkeitsprüfung“⁴⁰ evaluiert. Für die Verleihung eines Zertifikates müssen beide Prüfungsteile die erforderlichen Notenpunkte erreichen. Wird nur einer der beiden Prüfungsteile bestanden, gilt die bestandene Note in den kommenden drei Jahren (§ 10).

Im Jahr 1974 fand erstmals die Fertigkeitsprüfung für einen Beruf mit 1.152 Teilnehmern statt – 161 Teilnehmer bestanden. Seither nimmt die Zahl der geprüften Berufe und der Teilnehmer weiter zu. Bis Ende April 2015 bestanden 6.823.123 Personen (Bestehensquote: 56,83 %) die Fertigkeitsprüfungen von insgesamt 187 Berufen, darunter 16.958 A-, 712.740 B- und 6.093.425 C-Klasse. Die Bestehensquoten unterliegen großen Schwankungen und reichen von 13,98 % (1974) bis 67,59 % (2008).⁴¹

1.4.3 Weiterbildungseinrichtungen, die entweder in Taiwan oder in der Bundesrepublik entwickelt haben

Es gibt Einrichtungen, die sich nur in einem der beiden Länder entwickelt haben und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Dazu zählen die öffentlichen Berufsbildungszentren in Taiwan sowie die Volkshochschulen, die Bildungseinrichtungen der Kirchen und sonstige Träger der beruflichen Weiterbildung in Deutschland.

³⁸ Die Verordnung wurde am 11.11.1985 erlassen und zuletzt am 19.12.2014 zuletzt geändert (vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0080004> [11.06.2015]).

³⁹ Die geprüften Berufe schwanken, d. h. je nach der Entwicklung des Arbeitsmarkts entstehen neue Berufe und verschwinden andere Berufe.

⁴⁰ Je nach der Zertifikatzahl hat jeder Beruf ein bis drei Untervorschriften. Bis Ende Mai 2015 wurden die Vorschriften von insgesamt 220 geprüften Berufen fertig ausgearbeitet (vgl. Skill Evaluation Center of Workforce Development Agency, Ministry of Labor: <http://www.labor.gov.tw/index.jsp> [11.06.2015] → Webseiteneinführung → 3.5 Vorschriften der Fertigkeitsprüfungen).

⁴¹ Vgl. BEVT 1995, S. 16 und Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C (Taiwan): <http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1> (11.06.2015) → Staatliche Statistik → National Statistics → Statistische Daten → Arbeitnehmer → Statistik der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsvermittlung → Fertigkeitsprüfungen. Können die Berufsfertigkeiten nicht klassifiziert werden – beispielsweise Klavier stimmen, Schwermaschinen bedienen und Kräne bedienen, wird die Zahl der bestandenen Prüfungen in der C-Klasse berechnet.

(1) Taiwan

Die öffentlichen Berufsbildungszentren, die von der Regierung in den 1960er und 1970er Jahren für die berufliche Aus- und Weiterbildung der Facharbeiter unter verschiedenen Ministerien nacheinander eingerichtet wurden, haben in den vergangenen Jahrzehnten einen großen Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung und den gesellschaftlichen Wohlstand Taiwans geleistet. Die ursprüngliche Kernaufgabe der öffentlichen Berufsbildungszentren war die Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen für technische Berufe, die von den angehörigen Ministerien organisiert wurden, um die staatliche Arbeits- und Wirtschaftspolitik durchzuführen. Außerdem boten sie im Auftrag der privaten Betriebe individuell gestaltete Bildungsmaßnahmen an.

Aufgrund der technischen Entwicklung und Expansion der technischen Hochschulen verlieren die öffentlichen Berufsbildungszentren die Hauptrolle in der Facharbeiterbildung. Um der geschrumpften Teilnehmerzahl entgegenzuwirken, erweitern sie ihre Angebotspalette und für neue Zielgruppen. Einerseits werden die Bildungsmaßnahmen von rein technischen hin zu Handels- und Dienstleistungsberufen erweitert. Andererseits umfasst die gezielte Teilnehmergruppe neben den Berufstätigen auch Arbeitssuchende und Arbeitslose. Besonders sind die sechs dem BEVT unterstehenden Berufsbildungszentren. Sie verwandeln sich von einer reinen Bildungseinrichtung in ein Service- und Beratungszentrum bzw. in eine Drehscheibe der außerschulischen Berufsbildung. Das heißt, neben den Bildungsaufgaben hat jedes von ihnen ein eigenes Zuständigkeitsgebiet und neue Aufgaben, wie z. B. die Verteilung der Geldressourcen für berufliche Bildungsmaßnahmen, die Beratung der Weiterbildungseinrichtungen und -bedürftigen und die Evaluation der Ergebnisse der Bildungsmaßnahmen.

(2) Deutschland

(A) Volkshochschulen

Die Volkshochschulen sind die bekanntesten und am weitesten verbreiteten Einrichtungen der Erwachsenenbildung in **Deutschland**. Die Angebote der Volkshochschulen umfassen vielfältige Weiterbildungsinhalte, vor allem in Themenbereichen wie Sprachen, Gesundheit und kultureller Bildung. Neben den offen angebotenen Kursen übernehmen die Volkshochschulen auch Bildungsmaßnahmen für Auftraggeber bzw. Vertragspartner. Hinsichtlich der Lehrgangsangebote spielen sie auf dem beruflichen Weiterbildungsmarkt noch eine untergeordnete Rolle. Allerdings expandieren zurzeit ihre beruflichen Weiterbildungsangebote. In **Taiwan** gibt es auch Volkshochschulen, die jedoch erst vor wenigen Jahren eingerichtet wurden. Sie bieten nur allgemeine Weiterbildungskurse an, vor allem zu Freizeit- und Gesundheitsthemen.

(B) Kirchen

Obwohl die evangelischen und katholischen Bildungseinrichtungen in **Deutschland** in der Weiterbildung aktiv sind, spielen sie in der beruflichen Weiterbildung bezüglich der Veranstaltungen und der Unterrichtsstunden eine untergeordnete Rolle. In **Taiwan** existieren gegenüber anderen religiösen Gemeinschaften nur wenige Kirchen. Unter den zahlreichen religiösen Gemeinschaften gibt es eine Bildungseinrichtung, das „Vocational Training Center East“, dessen Vorgänger von einem katholischen Pfarrer schweizerischer Nationalität (Pfarrer „雷化民“ 1928-1997) im Jahr 1963 eingerichtet wurde und 1977 vom Misereor, einer 1959 gegründeten katholischen Organisation, Hilfsmittel von 1,5 Mio. DM erhielt.⁴² Zu seinem Angebot zählen hauptsächlich Ausbildungskurse, u. a. die für Ureinwohner, Schulabbrecher, Behinderte und Arbeitsuchende, sowie die mit der Junior High School zusammenarbeitenden Technikbildungsklassen für Schüler der neunten Klassen. Außerdem bietet es auch offene berufliche Weiterbildungskurse an.⁴³

(C) Einrichtungen sonstiger Weiterbildungsträger

In **Deutschland** umfassen die Einrichtungen sonstiger Weiterbildungsträger drei Arten. Erstere sind die Bildungseinrichtungen, die den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Bildungsmaßnahmen anbieten, von öffentlichen Institutionen errichtet und im „Kapitel 1.4.1.3, (2) Deutschland“ erwähnt sind. Zur zweiten Gruppe gehören Parteien, Vereine und Verbände. In **Taiwan** gibt es auch viele politische Parteien, Vereine und Verbände. Aber keine von den politischen Parteien hat eigene Bildungseinrichtungen. Die Vereine und Verbände führen auch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durch; allerdings sind die Weiterbildungsdaten im Berufsbildungsbericht seit dem Berichtsjahr 2011 nicht mehr bekannt (s. Kap. 1.4.2, (2) Taiwan). Als drittes sind die Einrichtungen zu erwähnen, die in beiden Ländern den gleichen Namen bzw. gleiche Merkmale besitzen und verschiedenen Trägern unterstehen, wie Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien und Berufsförderungswerke. Nur in **Taiwan** gibt es dagegen die öffentlichen Berufsbildungszentren.⁴⁴

⁴² Vgl. <http://www.vtce.org.tw> (08.01.2013) → Gründer.

⁴³ Vgl. <http://www.vtce.org.tw> (08.01.2013) → Geschäftsbereich.

⁴⁴ Die Träger der öffentlichen Berufsbildungszentren sind das Bureau of Employment and Vocational Training (6), die National Youth Commission (1), die Veterans Affairs Commission (1), das Council of Agriculture (1), das Taipei City Government (1) und das Kaohsiung City Government (1).

1.5 Weiterbildungspersonal

Die Tätigkeiten des Weiterbildungspersonals sind entsprechend des breiten Aufgabenfeldes vielfältig. Um die unterschiedlichen Aufgaben zu übernehmen, arbeiten viele Menschen mit verschiedenen Berufsfeldern im Weiterbildungsbereich, und zwar das Verwaltungs- und Leitungspersonal, pädagogische Mitarbeiter und Lehrende. Ihre Tätigkeiten können sich je nach Größe und Bereich der Weiterbildungseinrichtung vermischen. Das heißt, die ersten drei Personengruppen können neben ihren Haupttätigkeiten ggf. die Lehrtätigkeit ausüben. Im folgenden Ländervergleich beziehe ich mich ausschließlich auf Lehrende.

(1) Taiwan

In **Taiwan** gibt es weder Studiengänge noch einheitliche gesetzliche Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, die in außerschulischen Bildungsbranchen beschäftigt sind.

(A) *Industriewirtschaft*

Allerdings gibt es Verordnungen über die Ausbildung, Auswahl und Anstellung von Lehrkräften der Berufsbildungseinrichtungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt werden. Das Berufsbildungsgesetz regelt die außerschulische Berufsbildung nicht in allen Wirtschafts-, sondern ausschließlich in den Industriebranchen. Das heißt, die erwähnten Verordnungen regeln ausschließlich die Qualifikationen der Lehrkräfte bzw. der berufsbildenden Trainer in der Berufsbildung technischer Berufe.

Nach der Ausbildungsverordnung zur Lehrkraft umfasst die Lehrkräftebildung der außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen die Aus-, Ergänzungs- und Weiterbildung. Die Ausbildung umfasst vier Bereiche, und zwar Fachtheorie, Fachpraxis, Methodik und Didaktik sowie allgemeine Fächer. Anhand der Unterrichtsbereiche ist erkennbar, dass sie hohe Ähnlichkeit mit den der deutschen Ausbilder-Ausbildung aufweist. Dies ist nicht erstaunlich, weil das Berufsbildungsgesetz und entsprechende Verordnungen nach deutschen Modellen erstellt wurden. Die Ergänzungsbildung richtet sich an die tätigen und künftigen Lehrkräfte, die nicht alle Voraussetzungen zur regulären Lehrqualifikation erfüllen und eine Fortbildung in den fehlenden Bereichen aufnehmen müssen. Die Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung sind mit der Ausbildung identisch, um die Lehrfähigkeit der Lehrkräfte zu verbessern.

Die nach der erwähnten Ausbildungsverordnung tätigen Lehrpersonen sind hauptberufliche Lehrkräfte bzw. berufsbildende Trainer in den Berufsbildungszentren. Sie unterrichten sowohl in der Ausbildung als auch in der Weiterbildung und Umschulung.

Neben ihnen gibt es auch zahlreiche nebenberufliche Weiterbildner, und zwar die Gastdozenten aus fremden Weiterbildungsträgern, Experten aus der Wirtschaft und Professoren. Sie vermitteln praxis- und wirtschaftsnahes Wissen bzw. neue Kenntnisse, beispielsweise in der Halbleiter- und Nanotechnologie. In der Industriegewirtschaft übernehmen die Fachkräfte bzw. Ingenieure neben den hauptberuflichen Lehrkräften oftmals die betriebliche Weiterbildungsarbeit, vor allem bei den KMU.

(B) weitere Wirtschaftsbranchen

Die Ausbildung und die Qualifikation der außerschulischen Lehrkräfte in anderen Wirtschaftsbranchen werden nicht von der Gesetzgebung erwähnt. Die Weiterbildner in diesen Wirtschaftsbranchen sind in der Regel fachlich gut ausgebildete und erfahrene Experten. Die Voraussetzungen zur Lehrbeschäftigung hängen von den Weiterbildungseinrichtungen ab; die Anstellung und die Vergütung werden von den Arbeitgebern je nach Lage des Weiterbildungsmarkts bestimmt.

Bei den kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen sind die Weiterbildner je nach Anspruch und Bedürfnissen der Träger Hochschulabsolventen, Masterstudenten, Doktoranden oder Hochschullehrer. In den Hochschulen sind es in der Regel die Hochschullehrer, die die Weiterbildung durchführen. In den Bildungseinrichtungen der Körperschaften, Berufsvereine, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften übernehmen erfahrene Fachkräfte, Experten und Hochschullehrer die Aufgaben zur Weiterbildung.

Die Verantwortung für das Gelingen der Weiterbildung übernehmen die Weiterbildner selbst. In der Didaktik und Methodik gibt es weder Weiterbildungsportale noch -angebote. Für fachliche Weiterbildung können die Weiterbildner in den umfangreichen Angeboten der Hochschulen und weiteren Weiterbildungseinrichtungen je nach persönlichem Bedarf das Geeignete auswählen und die entsprechenden Veranstaltungen besuchen.

(2) Deutschland

Die Aus- und Weiterbildungswege für Weiterbildner sind vielfältig und unsystematisch. Außer den Fach- und Hochschulen gibt es in **Deutschland**, wie in Taiwan, keine rechtlichen Bestimmungen in der Weiterbildung. Das heißt, es gibt keine standardisierte und verbindliche Qualifizierung für entsprechende Berufspositionen für diesen Bereich. Was es inzwischen gibt, sind Fach- und Hochschulausbildungsgänge im Bereich der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung, die auf eine Tätigkeit im Weiterbildungsbereich vorbereiten.

Nach der WSF-Studie 2005 sind 37 % der Weiterbildner bzw. Lehrenden⁴⁵ in der Weiterbildung (i. e. S.) hauptberuflich – darunter 14 % mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und 23 % als hauptberufliche Honorarkräfte, 51 % als nebenberufliche Honorarkräfte und 10 % als Ehrenamtliche tätig. Das heißt, nur eine Minderheit der Lehrenden (14 %) in der Weiterbildung ist in Weiterbildungseinrichtungen fest angestellt; die Mehrheit arbeitet in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung stellt sich die Situation des Weiterbildungspersonals anders dar. Die Funktionen und Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildungsarbeit sind sehr unterschiedlich, und sie variieren von Betrieb zu Betrieb. In größeren Unternehmen wird die Vermittlung des Fachwissens hauptsächlich von nebenberuflichen, internen und externen Weiterbildnern sowie freiberuflichen Trainern durchgeführt. Die nebenberuflichen internen Weiterbildner umfassen drei Typen, und zwar Ausbilder und Meister aus beruflicher Erstausbildung, Fachkräfte und Trainer auf Zeit. Die als nebenberufliche Weiterbildner tätigen Fachkräfte sind in der Regel hochqualifizierte Spezialisten; sie verfügen über eine große Fachkompetenz und vermitteln das hausinterne Know-how. Die Trainer auf Zeit sind fähige Mitarbeiter; sie trainieren andere Mitarbeiter und Kollegen in einem bestimmten Fachgebiet. Die nebenberuflichen externen Weiterbildner sind neben einem Hauptberuf auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätig. Sie vermitteln spezifische Inhalte, welche die internen Weiterbildner nicht leisten können. Die freiberuflichen externen Trainer sind hauptberuflich auf dem Weiterbildungsmarkt tätig und müssen ihr Geld häufig in mehreren Weiterbildungseinrichtungen bzw. Betrieben parallel verdienen. Für sie sind die Honorare die Hauptquelle zum Lebensunterhalt. Im KMU hat man in der Regel keine eigenen Weiterbildungs- und Personalentwicklungsabteilungen und es gibt auch keine hauptberuflichen Weiterbildner. Im Mittelbetrieb werden die Weiterbildungsaufgaben überwiegend von der Personalleitung, der technischen oder kaufmännischen Betriebsleitung nebenberuflich wahrgenommen und ggf. vom externen Weiterbildungspersonal unterstützt. Im Kleinbetrieb werden die Beschäftigten zu externen Weiterbildungsangeboten geschickt.

Um die Weiterbildungsqualität zu sichern, müssen sich die Weiterbildner stetig fortbilden, um ihre Kompetenzen zu erhalten und eventuell fehlende Fähigkeiten zu ergänzen. Hochschulen und einzelne private Bildungsträger bieten den Weiterbildnern viele Fortbildungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Zielen und Inhalten sowie un-

⁴⁵ In der WSF-Studie wird der Beschäftigte, der eine lehrende, beratende und planende Aufgabe wahrnimmt, als Lehrender bezeichnet.

terschiedlicher Dauer und Qualität an. Die Vertiefung berufsfachlicher Kompetenzen können die Weiterbildner entweder durch selbstgesteuertes Lernen erreichen, oder sie nehmen an den z. B. von IHKS angebotenen Kursen teil. Für die IT- bzw. Medienkompetenz können sie die Angebote vor allem der kommerziellen Weiterbildungsträger nutzen. Außerdem bieten zahlreiche Weiterbildungseinrichtungen Kurse für pädagogische und weitere Kompetenzen an. Die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) aufgebaute Weiterbildungsdatenbank QUALIDAT bündelt zurzeit (30.05.2014) über 1.200 Fortbildungsveranstaltungen, die überwiegend von Volkshochschulen, Volkshochschulverbänden und kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Die Finanzierung ist ein entscheidender Faktor für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Einen Überblick über die berufliche Weiterbildungsfinanzierung herzustellen, ist sehr schwierig. Deshalb wird die Finanzsituation der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und in Deutschland unter drei Gesichtspunkten dargestellt.

2.1 Rechtliche Grundlagen

In Taiwan umfassen die rechtlichen Grundlagen für die Finanzierung außerschulischer Berufsbildung Gesetze, Rechtsverordnungen und Verfahrensvorschriften. In Deutschland gibt es bisher kein Bundesrahmengesetz zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Die Finanzströme in der beruflichen Weiterbildung werden durch unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen kanalisiert, und zwar durch EU-Recht, Bundes- und Landesgesetze sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (Tab. 2.1-1 u. Tab. 2.1-2).

Unter den gesetzlichen Regelungen beider Länder gibt es nur wenige Gesetze und Verordnungen, welche ähnliche Bereiche der Weiterbildungsförderung regeln; daher gibt es zwischen ihnen mehr oder weniger starke Unterschiede (s. Kap. 2.1.2). Die weiteren gesetzlichen Regelungen sind entweder nur in Taiwan oder in Deutschland anwendbar (s. Kap. 2.1.1). In Taiwan gibt es keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Deshalb ist ein Vergleich zwischen beiden Ländern nicht möglich.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.1-1: Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und Deutschland (I)

Taiwan	Deutschland
Gesetze	
1. Berufsbildungsgesetz	1. Charta der Europäischen Union
2. Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie u. Wirtschaftsförderungsgesetz	2. Bundesrecht
3. Einkommensgesetz	● Sozialgesetzbuch I
4. Beschäftigungsdienstgesetz	● Sozialgesetzbuch III
5. Beschäftigungsversicherungsgesetz & Co.	● Bundesausbildungsförderungsgesetz
	● Einkommensteuergesetz
	● Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
	3. Landesrecht
	● Weiterbildungsgesetze
	● Bildungsurlaubsgesetze
Rechtsverordnungen	
1. Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds	1. Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV
2. Verordnung zur Überprüfung der betrieblichen Berufsbildungsausgaben	
3. Subventionsverordnung zur Durchführung beruflicher Weiterbildung	
4. Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Beschäftigungssicherungsfonds	
5. Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel	
6. Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer	
7. Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende	
8. Darlehensverordnung für das Auslandsstudium	

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.1-2: Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und Deutschland (II)

Taiwan	Deutschland
	Tarifverträge
keine	1. Branchentarifverträge
	● Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie (1963/2012)
	● Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk (1985)
	● Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (1990)
	● Tarifvertrag über betriebliche Qualifizierung in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württembergs (1992)
	● Tarifvertrag der chemischen Industrie (1993/2003/2008)
	● Tarifvertrag für das Klempner- und Installateurhandwerk Berlin (1995)
	● Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie (1997/2004)
	● Tarifvertrag „Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft“ in Schleswig-Holstein (2001)
	● Tarifvertrag über Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (2001/2002)
	● Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (2001/2005/2012)
	● Qualifizierungstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord (2004)
	● Allgemeiner Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden) (2005)
	● Allgemeiner Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Länder) (2006)
	● Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (2006)
	● Weiterbildungstarifvertrag des Kraftfahrzeughandwerks Hamburg (2008)
	● Tarifvertrag zur Qualifizierung des Elektrohandwerks Nordrhein-Westfalen (2009)
	● Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service (2009)
	● Tarifvertrag des Bundesverbandes Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien (2011)
keine	2. Firmentarifverträge
	● Deutsche Schell AG (1988)
	● Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung bei der Deutschen Bahn AG (1993)
	● Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG (1998/2001)
	● Tarifvertrag zur nachhaltigen Standort- und Beschäftigungssicherung bei der VW AG (Zukunftstarifvertrag) (2008)
	● Tarifvertrag der USG People Germany Tochter Technicum (2011)
	Betriebsvereinbarungen
keine	Beispielsweise Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ der X-AG im Bankensektor (1997) und Gesamt-Betriebsvereinbarung Daimler-Chrysler (2002)

2.1.1 Länderspezifische gesetzliche Regelungen, die entweder in Taiwan oder in Deutschland vorhanden sind und einen bestimmten Bereich der Weiterbildungsförderungen regeln

2.1.1.1 Taiwan

Es gibt gesetzliche Regelungen, die nur in einem der beiden Länder vorhanden sind und einen bestimmten Bereich der Weiterbildungsförderung regeln. In den Tabellen 2.1.1.1-1 bis 2.1.1.1-3 werden die taiwanesischen Gesetzesregelungen nach deren geregelten Bereichen in der beruflichen Weiterbildungsförderung in drei Gruppen aufgezeigt.

Tabelle 2.1.1.1-1 zeigt ein Gesetz und zwei Verordnungen auf, welche die Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung regeln. In Taiwan muss ein Unternehmen dem Berufsbildungsfonds eine abgabeähnliche Gebühr auszahlen, wenn das Unternehmen die geregelten Mindestaufwendungen für die betriebliche Berufsbildung nicht erreicht (Berufsbildungsgesetz). Der Berufsbildungsfonds steht der außerschulischen Berufsbildung zur Verfügung – die absolute Mehrheit der außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen zählt zur beruflichen Weiterbildung.

Tab. 2.1.1.1-1: Gesetzliche Regelungen für betriebliche Weiterbildungsaufwendungen

Gesetze und Verordnungen	geregelte Bereiche
Berufsbildungsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> ● Aufwendungen der betrieblichen Berufsbildung: Erreicht ein Unternehmen die geregelten Mindestausgaben nicht, muss es fristgemäß dem Arbeitsministerium den Differenzbetrag auszahlen; dieser fließt in den Berufsbildungsfonds für die außerschulische Berufsbildung (§ 27).
Verordnung zur Überprüfung der betrieblichen Berufsbildungsausgaben	<ul style="list-style-type: none"> ● die ausführlichen Angelegenheiten der betrieblichen Berufsbildungsaufwendungen
Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds	<ul style="list-style-type: none"> ● Verwendung des Berufsbildungsfonds ● Verteilung der Weiterbildungszuschüsse ● Reihenfolge der Zuschüsseverteilung: Betriebe, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die vom Arbeitsministerium nach der aktuellen Arbeitsmarktlage organisierten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (§ 4)

Die Beschäftigung unterqualifizierter bzw. sozial vernachlässigter Personen – in Taiwan werden sie gesetzlich als besondere Personengruppen bezeichnet – ist ein in allen Industrieländern gleichermaßen – auch in Taiwan – schwer zu lösendes Problem. Um die berufliche Weiterbildung dieser Personengruppen zu finanzieren und ihre Beschäftigungschancen zu steigern, wurde der Beschäftigungssicherungsfonds gemäß dem Beschäftigungsdienstgesetz eingerichtet (Tab. 2.1.1.1-2). Die Quelle der Fondsmittel entspringt den Arbeitgebergebühren, die von den Arbeitgebern entrichtet werden,

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

wenn sie ausländische Arbeitskräfte beschäftigen können und wollen. Einer der Verwendungszwecke des Fonds ist die berufliche Weiterbildung der besonderen Personengruppen.

Tab. 2.1.1.1-2: Gesetzliche Regelungen für die Beschäftigungsförderung der besonderen Personengruppen

Gesetze und Verordnungen	geregelt Bereiche
Beschäftigungsdienstgesetz	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitgebergebühren: Wenn ein Arbeitgeber bestimmter Wirtschaftsbranchen ausländische Arbeitskräfte beschäftigen kann und will, dann muss er für den Beschäftigungssicherungsfonds Gebühren entrichten (§ 55).
Verordnung zur Verwahrung und Verwendung des Beschäftigungssicherungsfonds	<ul style="list-style-type: none"> ● Verwendungszwecke dieses Fonds umfassen u. a. <ul style="list-style-type: none"> ◆ die Unterstützung der vom “Bureau of Employment and Vocational Training“ durchgeführten beruflichen Weiterbildung und ◆ die Subvention der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die von den Kommunen bzw. Städten veranstaltet werden (§ 5). ● Diese Weiterbildungsmaßnahmen stehen vor allem bestimmten, d. h. den benachteiligten bzw. weiterbildungsfernen Personengruppen zur Verfügung. ● Die Art und Weise der Subventionen werden in dieser Verordnung nicht geregelt.

Außerdem gibt es einen weiteren Fonds – den Beschäftigungsversicherungsfonds (Tab. 2.1.1.1-3); einer seiner Verwendungszwecke ist die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern.

Tab. 2.1.1.1-3: Gesetzliche Regelungen für die Beschäftigungsförderung der Arbeitnehmer

Gesetze und Verordnungen	geregelt Bereiche
Beschäftigungsversicherungsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> ● Errichtung eines Beschäftigungsversicherungsfonds aus den Versicherungsbeiträgen: Bis zu 10 % der gesamten Versicherungsbeiträge sollen u. a. für die berufliche Weiterbildung der versicherten Erwerbstätigen und der arbeitslosen Versicherten verwendet werden (§ 12 Abs. 3).
Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel	<ul style="list-style-type: none"> ● Gefördert werden sowohl die anerkannten Weiterbildungsträger und die Versicherten in den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (§§ 9 u. 10). <ul style="list-style-type: none"> ◆ Bei den Weiterbildungsträgern: 70 % bis höchstens 80 % der von der Weiterbildungseinrichtung gestellten Gesamtkosten ◆ Bei einzelnen Personen: 80 % bis höchstens 100 % der Weiterbildungskosten; jeder Versicherte kann in drei Jahren höchstens für 70.000 NT\$ (ca. 1.800 €) gefördert werden (1 € ≈ 40 NT\$).

Im Gegensatz zu Taiwan sind einerseits die deutschen Unternehmen nicht verpflichtet, ein Minimum an betrieblicher Berufsbildung, inklusive der beruflichen Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, auszugeben bzw. die Gebühren für die Einstellung ausländischer

Arbeitskräfte zu entrichten. Mit anderen Worten kann gesagt werden, dass deutsche Unternehmen die betriebliche Weiterbildung freiwillig organisieren und ihr Finanzierungsvolumen keineswegs festgesetzt ist. Andererseits gibt es in Deutschland keine ähnlichen Fonds, die vom Staat eingerichtet werden und berufliche Weiterbildung fördern.

In Hinsicht auf das Bildungssystem umfasst die berufliche Weiterbildung in Taiwan zwei Arten: Weiterbildungsmaßnahmen, die innerhalb des Bildungssystems, z. B. in den Hochschulen, vom Bildungsministerium zuständigen Maßnahmen und solche, die außerhalb des Bildungssystems durchgeführt werden. Die oben erwähnten Gesetze und Verordnungen regeln die außerschulische berufliche Weiterbildung. Im Folgenden werden zwei Verordnungen zur Finanzförderung des Hochschulstudiums dargestellt (Tab. 2.1.1.1-4). Das Ziel dieser Förderung liegt darin, dass Kindern aus Familien mit unterdurchschnittlichem Einkommen eine Chance auf eine höhere Ausbildung und künftig mögliche soziale Mobilität gegeben wird.⁴⁶

Sowohl der Schüler der Sekundarstufe II für seine Schulzeit bzw. der Studierende für sein inländisches Hochschulstudium als auch ein Hochschulabsolvent zur Erlangung des akademischen Grades Master bzw. Doktor in einer ordentlichen Universität im Ausland kann ein Darlehen für seinen Lebensunterhalt und seine Ausbildung bekommen, wenn das Familienjahreseinkommen unter einer bestimmten Grenze liegt.

⁴⁶ Das Darlehen steht sowohl für die Ausbildung als auch für die Weiterbildung zur Verfügung (s. Teil I, Kap. 4.6.1.2, (5) Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende).

Tab. 2.1.1.1-4: Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende vs. Darlehensverordnung für das Auslandsstudium

Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende ⁴⁷	Darlehensverordnung für das Auslandsstudium ⁴⁸
Merkmale	
<ul style="list-style-type: none"> ● Förderungsberechtigte: Schüler der Sekundarstufe II und Studierende beim Inlandsstudium 	<ul style="list-style-type: none"> ● Förderungsberechtigte: Masterstudierende und Doktoranden beim Auslandsstudium
<ul style="list-style-type: none"> ● Gefördert werden Lebensunterhalt und Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Gefördert werden Lebensunterhalt und Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> ● Die Förderung ist familienabhängig⁴⁹ und wird als Darlehen gewährt. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Förderung ist familienabhängig⁵⁰ und wird als Darlehen gewährt.
<ul style="list-style-type: none"> ● Der Darlehenbetrag macht pro Semester und Darlehensnehmer durchschnittlich ca. 50.000 NT\$ (ca. 1.250 €) aus.⁵¹ (1 € ≈ 40 NT\$) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen beträgt höchstens bis zu einer Mio. NT\$ (ca. 25.000 €) für Masterstudierende und bis zu zwei Mio. NT\$ (ca. 50.000 €) für Doktoranden.
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist während der Dauer des Studiums und einer anschließenden Karenzzeit von einem Jahr für den Darlehensnehmer tilgungsfrei; für die berufsbegleitenden Studierenden gibt es keine Karenzzeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist während einer Karenzzeit von drei Jahren für die Masterstudierenden und von fünf Jahren für die Doktoranden tilgungsfrei.
<p>Während dieser Dauer ist</p> <ul style="list-style-type: none"> ● für den Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen von weniger als 1,14 Mio. NT\$ zinsfrei; die Zinsen trägt das Bildungsministerium (MoE). ● Bei einem Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen zwischen 1,14 und 1,2 Mio. NT\$ trägt das MoE und der Darlehensnehmer jeweils die Hälfte der Zinsen. 	<p>Während der Karenzzeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ist für den Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen von weniger als 1,14 Mio. NT\$ zinsfrei; die Zinsen trägt das Bildungsministerium (MoE). ● Bei einem Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen von zwischen 1,14 und 1,2 Mio. NT\$ trägt das MoE und der Darlehensnehmer jeweils die Hälfte der Zinsen. ● Bei einem Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen von zwischen 1,2 und 1,45 Mio. NT\$ trägt der Darlehensnehmer die Zinsen.
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist nach Ablauf der Karenzzeit in monatlichen Raten zurückzuzahlen; je nach der Darlehensdauer beträgt der Tilgungszeitraum ein bis acht Jahre; das heißt, wenn man das Darlehen für ein (zwei) Semester in Anspruch nimmt, dauert die Tilgungszeit ein Jahr (zwei Jahre). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist nach Ablauf der Karenzzeit in monatlichen Raten zurückzuzahlen; der Tilgungszeitraum der Masterstudierenden dauert sieben Jahre und der der Doktoranden 11 Jahren.
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen kann ganz oder teilweise vorzeitig zurückgezahlt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen kann ganz oder teilweise vorzeitig zurückgezahlt werden.

⁴⁷ Vgl. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0020008> (15.04.2012).

⁴⁸ Vgl. Bureau of International Cultural and Educational Relations R.O.C: <http://www.edu.tw/BICER/index.aspx> (17.04.2012) → Darlehen zum Auslandsstudium → Gesetzliche Regelungen (Verordnung zur Förderung des Auslandsstudiums: http://www.edu.tw/files/site_content/B0003/0217_留學貸款辦法.pdf. Sie wurde am 19.03.2004 erlassen und zuletzt am 17.02.2012 geändert).

⁴⁹ Das Jahreseinkommen der Familie beträgt weniger als 1,2 Mio. NT\$ bzw. über 1,2 Mio. NT\$ und die Familie hat zwei Kinder in der Ausbildung (§ 7).

⁵⁰ Das Familieneinkommen weist einen Jahresverdienst von weniger als 1,45 Mio. NT\$ auf, bzw. die Familie hat mindestens zwei Kinder, die sich im Ausland weiterbilden (§ 4).

⁵¹ Vgl. Informationen zum Studiumdarlehen (MoE, 13.11.2011): <http://helpdreams.moe.edu.tw/NewsContent.aspx?id=1643> (16.04.2012), S. 8.

2.1.1.2 Deutschland

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Gesetzen auf Bundes- und Länderebene, die direkt oder indirekt die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung berühren (Tab. 2.1-1). Die relevanten Bestimmungen umfassen u. a. das Sozialgesetzbuch III (SGB III), das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), das Einkommensteuergesetz (EStG), das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV sowie die Weiterbildungsgesetze und Bildungsurlaubsgesetze der Länder.

(1) SGB III und AZAV

Das SGB III ist das wichtigste Gesetz Deutschlands zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Seit Anfang Januar 2003 können Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung mit dem Bildungsgutschein finanziell gefördert werden, wenn die geforderten Voraussetzungen zur Förderung erfüllt werden. Nach der Einführung des Bildungsgutscheins wurde auch die Zertifizierung von Trägern und Weiterbildungsmaßnahmen verändert. Um das Zulassungsverfahren von Trägern und Weiterbildungsmaßnahmen zu regeln, wurde die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – (AZWV) am 16.06.2004 erlassen.

Durch Artikel 2 des „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ vom 20.12.2011 wurde das SGB III umfangreich revidiert. Das neu verfasste fünfte Kapitel (§§ 176-184) regelt die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung. Aufgrund des § 184 SGB III verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die „Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV)“ vom 02.04.2012, die die AZWV ersetzt. Tabelle 2.1.1.2-1 zeigt die entsprechenden Vorschriften über die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB III und der AZAV.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.1.1.2-1: Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung gemäß SGB III und AZAV

SGB III: Zulassung von Trägern und Maßnahmen (§§ 177-181)	AZAV: Voraussetzungen und Verfahren zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen (§§ 2-5)
Trägerzulassung (§ 178 SGB III vs. § 2 AZAV)	
<p>Ein Träger ist von einer fachkundigen Stelle zuzulassen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ● er die erforderliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzt, 	<p>Ein Träger ist leistungsfähig und zuverlässig, wenn insbesondere seine finanzielle und fachliche Leistungsfähigkeit gewährleistet ist (§ 2 Abs. 1).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● er in der Lage ist, durch eigene Bemühungen die berufliche Eingliederung von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, 	<p>Diese Fähigkeit des Trägers setzt insbesondere voraus, dass er bei der Durchführung von Maßnahmen Lage und Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes berücksichtigt (§ 2 Abs. 2)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Leitung, Lehr- und Fachkräfte über Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung verfügen, die eine erfolgreiche Durchführung einer Maßnahme erwarten lassen, 	<p>Die fachkundige Stelle erhält von dem Träger grundsätzlich folgende Angaben und Nachweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● zur Person sowie zur Aus- und Weiterbildung der Leitung sowie der Lehr- und Fachkräfte, einschließlich ihres beruflichen Werdegangs und ihrer praktischen Berufserfahrung im Fachbereich ● zur pädagogischen Eignung der Lehr- und Fachkräfte und ● Bewertungen der Lehr- und Fachkräfte durch Teilnehmende (§ 2 Abs. 3).
<ul style="list-style-type: none"> ● er ein System zur Sicherung der Qualität anwendet und 	<p>Die fachkundige Stelle erhält von dem Träger eine Dokumentation u. a.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● zu den Methoden zur Förderung der individuellen Entwicklungs-, Eingliederungs- und Lernprozesse der Teilnehmenden und ● zu den Methoden der Bewertung der durchgeführten Maßnahmen sowie ihrer arbeitsmarktlichen Ergebnisse (§ 2 Abs. 4).
<ul style="list-style-type: none"> ● seine vertraglichen Vereinbarungen mit den Teilnehmenden angemessene Bedingungen insbesondere über Rücktritts- und Kündigungsrechte erhalten (§ 178). 	<p>Die Vereinbarungen sollen vorsehen, dass den Teilnehmenden nach Abschluss der Maßnahme eine Teilnahmebescheinigung mit Angaben zum Inhalt, zeitlichen Umfang und Ziel der Maßnahme ausgehändigt wird (§ 2 Abs. 5).</p>
Maßnahmezulassung (§ 179 SGB III vs. § 3 AZAV)	
<p>Eine Maßnahme ist zuzulassen, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ... eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lässt und nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist (§ 179 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1), 	<p>Eine Maßnahme lässt eine erfolgreiche Teilnahme erwarten, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ziele, Dauer und Inhalte der Maßnahme jeweils auf die Voraussetzungen der Zielgruppe und das Maßnahmeziel hin konzipiert sind und ● sie aktuelle Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes berücksichtigt (§ 3 Abs. 1).
<ul style="list-style-type: none"> ● nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt wird, insbesondere die Kosten und die Dauer angemessen sind (§ 179 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3). 	<p>Die fachkundige Stelle soll insbesondere die Maßnahmekonzeption, einschließlich ihrer Kalkulation berücksichtigen, ob die Kosten einer Maßnahme angemessen sind (§ 3 Abs. 3).</p>
<p>Die Kosten einer Maßnahme sind angemessen, wenn sachgerecht ermittelt worden sind und sie die von der BA jährlich ermittelten durchschnittlichen Kostensätze nicht unverhältnismäßig übersteigen</p>	<p>Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jährlich die durchschnittlichen Kostensätze nach § 179 Abs. 1 Satz 2 SGB III (mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) und § 180 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 SGB III (Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung) (§ 3 Abs. 2).</p>

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

(§ 179 Abs. 1 Satz 2).	
Ergänzende Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (§ 180 SGB III vs. § 4 AZAV)	
<p>Eine Maßnahme ist zuzulassen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ● durch sie berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst werden oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird, ● sie einen beruflichen Abschluss vermittelt oder ● sie zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt <p>und mit einem Zeugnis, das Auskunft über den Inhalt des vermittelten Lehrstoffs gibt, abschließt (§ 180 Abs. 2).</p>	<p>Soweit Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zulassen werden sollen, die auf Berufsabschlüsse in anerkannten Ausbildungsberufen oder bundes- oder länderrechtlich geregelten Berufen vorbereiten, ist der fachkundigen Stelle eine Bestätigung der zuständigen Stelle oder der zuständigen Aufsichtsbehörde über die Eignung des Trägers als Ausbildungsstätte vorzulegen (§ 4 Abs. 1).</p>
<p>Ausgeschlossen von der Zulassung ist eine Maßnahme, wenn ... oder</p> <p>3. die Maßnahmekosten über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, es sei denn, die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle stimmt den erhöhten Maßnahmekosten zu (§ 180 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3).</p>	<p>Die Bundesagentur für Arbeit soll ihre Zustimmung von einem besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesse an der Maßnahme und dem Nachweis notwendiger überdurchschnittlicher technischer, organisatorischer oder personeller Aufwendungen für die Durchführung der Maßnahme abhängig machen (§ 4 Abs. 2).</p>
Zulassungsverfahren (§ 181 SGB III vs. § 5 AZAV)	
<p>Der Träger kann beantragen, dass die fachkundige Stelle eine durch sie bestimmte Referenzauswahl von Maßnahmen prüft (§ 181 Abs. 3).</p>	<p>Die Referenzauswahl beruht auf einer unabhängigen, repräsentativen Stichprobenauswahl der fachkundigen Stelle (§ 5 Abs. 3).</p>
<p>Die fachkundige Stelle entscheidet über den Antrag auf Zulassung des Trägers sowie der Maßnahmen. Die Entscheidung bedarf der Schriftform (§ 181 Abs. 4).</p>	<p>Die Dauer der Zulassung von Maßnahmen soll auf längstens drei Jahre; und kann auf längstens fünf Jahre befristet werden, sofern die Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt voraussichtlich keine wesentlichen Auswirkungen auf die Maßnahme hat (§ 5 Abs. 4).</p>
<p>Die fachkundige Stelle kann die Zulassung maßnahmebezogen und örtlich einschränken. Der Akkreditierungsstelle sind Änderungen unverzüglich anzuzeigen (§ 181 Abs. 5).</p>	<p>Änderungen, die der Träger der fachkundigen Stelle mitzuteilen hat, sind insbesondere solche, die die Standorte des Trägers, seine Fachbereiche und die Durchführung der Maßnahme betreffen (§ 5 Abs. 5).</p>
<p>Die Zertifikate für die Zulassung des Trägers und für die Zulassung von Maßnahmen werden wie folgt bezeichnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● „Zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zugelassen durch (Name der fachkundigen Stelle) – von (Name der Akkreditierungsstelle) akkreditierte Zertifizierungsstelle“ (§ 181 Abs. 6 Satz 2 Nr. 1). 	<p>Dem Zertifikat zur Zulassung des Trägers ist eine Anlage beizufügen, in der die Standorte mit den jeweiligen Fachbereichen aufgeführt sind und die fortlaufend aktualisiert wird (§ 5 Abs. 6).</p>
Qualitätsprüfung (§ 183 SGB III vs. § 5 Abs. 8 AZAV)	
<p>Qualitätsprüfung (§ 183)</p>	<p>Die Prüfung der Durchführung von Maßnahmen und die Beobachtung des Erfolgs dieser Maßnahme obliegen allein der Agentur für Arbeit. Die fachkundige Stelle prüft, ob die ihr mitgeteilten Erkenntnisse Auswirkungen auf die Zulassung haben (§ 5 Abs. 8).</p>

(2) AFBG/Meister-BAföG und BAföG

Für die finanzielle Förderung der persönlichen Weiterbildung sind sowohl das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG/Meister-BAföG) als auch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) relevant: Nach § 7 BAföG kann ein über den ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinausgehendes Studium in bestimmten Fällen finanziert werden; und das Meister-BAföG regelt die individuelle Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Das heißt, wenn eine finanziell bedürftige Person mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung die Übernahme einer hochwertigen Tätigkeit anstreben will, kann sie entweder ein Hochschulstudium nach dem BAföG oder eine berufliche Aufstiegsfortbildung nach dem Meister-BAföG auswählen.

Von Seiten der rechtlichen Gestaltung erscheinen die beiden Gesetze sehr ähnlich, vor allem in der Konstruktion von Bedarfsermittlung und der Rückzahlungsmodalitäten. Allerdings gibt es doch Unterschiede zwischen ihnen. Die Gleichwertigkeit von schulischer, beruflicher und akademischer Bildung dient häufig als Zielsetzung für die Einführung des Meister-BAföG. Bezüglich der Förderungsart und -höchstdauer sowie den Rückzahlungsmodalitäten stellt sich derjenige, der die berufliche Aufstiegsfortbildung gegenüber einem Hochschulstudium präferiert, deutlich schlechter (Tab. 2.1.1.2-2).⁵² Das heißt, die Präferenzen für ein Hochschulstudium werden durch die staatliche Förderung nach dem BAföG verstärkt.⁵³

⁵² Vgl. Ein Vergleich zwischen dem BAföG und dem Meister-BAföG siehe Pirzer 2000, S. 91ff.

⁵³ Vgl. Pirzer 2000, S. 91ff.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.1.1.2-2: Finanzielle Förderung einer Person mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach dem BAföG und dem AFBG/Meister-BAföG

BAföG	AFBG/Meister-BAföG
Förderungsberechtigte	
● bedürftige Studierende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.	● Handwerker und andere Fachkräfte mit den geforderten Voraussetzungen.
Förderungsart	
<ul style="list-style-type: none"> ● Lebensunterhalt und das Studium beim Hochschulstudium ● Die Förderung ist familienabhängig und wird zur Hälfte als Zuschuss, zur Hälfte als Darlehen gewährt. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unterhaltsbeitrag und Maßnahmebeitrag für eine berufliche Aufstiegsfortbildung zum Handwerks- oder Industriemeister, Techniker usw. oder eine vergleichbare Qualifikation ● Die Förderung des Unterhaltsbeitrages ist einkommens- und vermögensabhängig. Der Unterhaltsbeitrag setzt sich aus einem Zuschuss- und einem Darlehenanteil zusammen. Der Zuschussanteil am Unterhaltsbeitrag beträgt 44 %. ● Die Förderung des Maßnahmebeitrages ist einkommensunabhängig. Der Maßnahmebeitrag besteht aus einem Anspruch auf Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und Förderung der Erstellung des Prüfungsstückes: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren wird bis zu 10.226 € gewährt – 30,5 % als Zuschuss und 69,5 % als zinsgünstiges Bankdarlehen. ◆ Die Erstellung des Prüfungsstückes wird bis zur Hälfte, höchstens 1.534 € gefördert.
Förderungshöchstdauer	
● Regelstudienzeit nach § 10 Abs. 2 HSRG oder einer vergleichbaren Festsetzung	● zwei Jahren bei Vollzeit- bzw. vier Jahre bei Teilzeitmaßnahmen
Rückzahlungsmodalitäten	
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist höchstens bis zu einem Gesamtbetrag von 10.000 € zurückzuzahlen. ● Das Darlehen ist nicht zu verzinsen. Nur wenn der Darlehensnehmer den Zahlungstermin um mehr als 45 Tage überschritten hat, ist das Darlehen mit 6 % für das Jahr zu verzinsen. ● Das Darlehen und die Zinsen sind fünf Jahre nach dem Ende der Förderungshöchstdauer zu beginnen, in gleichbleibenden monatlichen Raten von mindestens 105 € innerhalb von 20 Jahren zurückzuzahlen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist zu verzinsen. ● Für den Darlehensnehmer ist das Darlehen während der Dauer der Maßnahme und einer anschließenden Karenzzeit von zwei Jahren, längstens während eines Zeitraums von sechs Jahren, zins- und tilgungsfrei.⁵⁴ ● Nach Ablauf der Karenzzeit ist das Darlehen zu beginnen, – „vorbehaltlich des Gleichbleibens der Rechtslage“ – in monatlichen Raten von mindestens 128 € innerhalb von 10 Jahren zurückzuzahlen.

⁵⁴ In dieser Zeit trägt der Bund die Zinsen. Danach müssen die Geförderten Zinsen auf den Förderungsbetrag bezahlen (vgl. Pirzer 2000, S. 92).

(3) Bildungsurlaubsgesetze der Länder

Neben den oben erwähnten Gesetzen existieren noch die Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Tab. 2.1.1.2-3), die allein in Deutschland, aber nicht in Taiwan vorhanden sind.

Tab. 2.1.1.2-3: Bildungsurlaubsgesetze der Länder

Gesetze	Merkmale der Gesetze
Bildungsurlaubsgesetze der Länder	Sie verschaffen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – in der Regel alle Arbeitnehmer und Auszubildende – einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von fünf Tagen in einem Kalenderjahr bzw. zehn Tage in zwei Kalenderjahren für die Teilnahme an den anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen: Der Arbeitgeber ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet; die Teilnahmekosten werden in der Regel vom Kursteilnehmer selbst geleistet.

(4) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

In Deutschland gibt es zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, welche die Qualifizierung bzw. die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter regeln (s. Teil II, Kap. 8.1.4.1 u. 8.1.4.2).

2.1.2 Gesetzliche Regelungen, die ähnliche Bereiche der

Weiterbildungsförderungen von Taiwan und Deutschland regeln

In den zahlreichen Gesetzen und Verordnungen beider Länder, die mit der finanziellen Förderung der beruflichen Weiterbildung zusammenhängen, gibt es nur ein gleichnamiges Gesetz, nämlich das Einkommensteuergesetz. Allerdings gibt es auch einen Unterschied zwischen den beiden Gesetzen (Nr. 1). Außerdem gibt es noch weitere Gesetzesgruppen zur beruflichen Weiterbildungsfinanzierung. Jede Gruppe umfasst Gesetze beider Länder, die einen ähnlichen Charakter aufweisen (Nr. 2-4). Letztendlich werden noch zwei Gesetzesgruppen dargestellt: Die Ersterer regeln die individuelle, die Letztere die institutionelle Förderung der beruflichen Weiterbildung (Nr. 5-6).

(1) Einkommensteuergesetz, Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie und Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer (T.) vs. Einkommensteuergesetz (D.)

Das taiwanesisches Einkommensteuergesetz regelt ausschließlich die individuelle Steuerermäßigung von Weiterbildungszuschüssen; die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung werden im „Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie“ und in der „Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer“ geregelt. Gegenätzlich regelt das deutsche Einkommensteuergesetz die Steuerermäßigung für Wei-

terbildungsaufwendungen sowohl vom Individuum als auch vom Unternehmen (s. Kap. 2.3.1).

(2) Beschäftigungsvericherungsgesetz (T.) vs. SGB III (D.)

Im taiwanesischen Beschäftigungsvericherungsgesetz existieren deutliche Parallelen zum deutschen SGB III u. a. bezüglich der Zielsetzung und Leistungen (Tab. 2.1.2-1).

Tab. 2.1.2-1: Beschäftigungsvericherungsgesetz (Taiwan) vs. SGB III (Deutschland)

Beschäftigungsvericherungsgesetz (Taiwan)	SGB III (Deutschland)
Zuständige Behörde der Beschäftigungsvericherung: Arbeitsministerium (Ministry of Labor)	Zuständige Behörde für die Durchführung der Aufgaben nach dem SGB III: Bundesagentur für Arbeit
Ziele des Gesetzes: <ul style="list-style-type: none"> Arbeitslosigkeit vermeiden die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen⁵⁵ 	Ziele der Arbeitsförderung: <ul style="list-style-type: none"> Arbeitslosigkeit vermeiden die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen (§ 1 Abs. 1)
Leistungen der Beschäftigungsvericherung für Arbeitnehmer: <ul style="list-style-type: none"> Arbeitslosengeld während der Arbeitslosigkeit, Zuschüsse für frühzeitig beschäftigte Arbeitslose, Unterhaltszuschüsse während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung, Mutterschaftszuschüsse während der lohnlosen Babybetreuungszeit und Ü bernahme der Krankenversicherungsbeiträge (§ 10). Voll- bzw. Teilübernahme der Weiterbildungskosten während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung⁵⁶ und Berufsberatung sowie Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung von Arbeitslosen (§ 12). 	Leistungen der Arbeitsförderung für Arbeitnehmer: u.a. <ul style="list-style-type: none"> Arbeitslosengeld während der Arbeitslosigkeit Berufsberatung sowie Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung und diese unterstützende Leistungen Ü bernahme der Weiterbildungskosten während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung
Die Weiterbildungskosten werden voll bzw. teilweise übernommen; sie umfassen die während der Weiterbildungszeit entstehenden Kosten, und zwar <ul style="list-style-type: none"> Lehrstoffkosten, Fahrtkosten und Honorare der Weiterbildner, Verwaltungskosten für die Durchführung der Weiterbildung, Arbeitsversicherungsbeiträge der arbeitslosen Teilnehmer und Arbeitsvermittlungskosten für die arbeitslosen 	Ü bernommen werden die durch Weiterbildung unmittelbar entstehenden <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung, Fahrtkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung, Kosten für die Betreuung von Kindern (§§ 83-87).

⁵⁵ Gemäß § 1 sind die Ziele beim Erlass dieses Gesetzes die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der erwerbstätigen Arbeitnehmer, die Arbeitsförderung der Arbeitslosen und die Gewährleistung des Lebensunterhalts mit einem befristeten Unterhaltszuschuss in der Weiterbildungs- und Arbeitslosenzeit. Jedoch sind die Ziele nach den Artikelinhalten, vor allem dem § 12 Abs. 3, mit den Zielen des SGB III fast identisch.

⁵⁶ Siehe „Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsvericherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“ vom 30.12.2002, zuletzt geändert am 09.11.2012: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0090024> (15.06.2015).

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Teilnehmer nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme. ⁵⁷	
Bis zu 10 % der gesamten Beiträge der Beschäftigungsversicherung sollen für <ul style="list-style-type: none"> ● die berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen, ● die Eingliederungsmaßnahmen der Arbeitslosen und ● die Arbeitgeberzuschüsse für die Einstellung von Arbeitslosen verwendet werden (§ 12 Abs. 3).	Zwei der Aufwendungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind <ul style="list-style-type: none"> ● die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte nach SGB III (Arbeitsförderung) und ● die berufliche Weiterbildung nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende)
<ul style="list-style-type: none"> ● Der Beschäftigungsversicherungsfonds finanziert sich u. a. aus den Beiträgen zur Beschäftigungsversicherung (§§ 8 und 33), die 1,0 %* (Stand: 07.07.2014) des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens betragen. * s. Teil I, Kap. 4.6.1.1, (4) Beschäftigungsversicherungsgesetz und weitere Regelungen. ● Die Beiträge werden 20 % von Arbeitnehmern, 70 % von Arbeitgebern und 10 % vom Staat getragen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die BA finanziert sich überwiegend aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, die seit dem 01.01.2011 3,0 % des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens (§ 341 Abs. 2 SGB III) betragen. ● Die Beiträge werden je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen.

(3) SGB III und AZAV (D.) vs. Verordnung zur Errichtung und Kontrolle der Berufsbildungseinrichtungen (T.)

Wie das SGB III und die AZAV in Deutschland gibt es in Taiwan auch Vorschriften zur Regelung der Zulassung von Weiterbildungsträgern, nämlich die „Verordnung zur Errichtung und Kontrolle der Berufsbildungseinrichtungen“. Nach der am 03.04.1989 erlassenen Verordnung sind die taiwanesischen Weiterbildungseinrichtungen bzw. -träger je nach ihrer Zugehörigkeit dem zuständigen Arbeitsministerium gegenüber anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig. Das heißt, sie müssen auch wie die deutschen Weiterbildungsträger anerkannt werden, wenn sie die vom Staat geförderten Weiterbildungsmaßnahmen durchführen.

Allerdings gibt es in Taiwan keine gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung der vom Staat geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Trotzdem führen die Auftraggeber – in der Regel die WDA (das ehemalige BEVT) und die öffentlichen Berufsbildungszentren – nach weiteren Gesetzen die Qualitätskontrolle und Ergebnisevaluierungen von geförderten Maßnahmen durch.⁵⁸ Außerdem haben die Maßnahmen, wie die in Deutschland geförderten Maßnahmen, eines der folgenden Ziele, und zwar (1) berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen

⁵⁷ Vgl. § 6 Nr. 1 der „Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“.

⁵⁸ Siehe § 6 der „Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“ und § 16 der „Subventionen zur Durchführung beruflicher Weiterbildung“.

oder (2) zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen⁵⁹, weil die von öffentlichen Mitteln geförderten Maßnahmen in der Regel zu den Maßnahmen der Anpassungs- bzw. Aufstiegsweiterbildung oder der Umschulung gehören, um der Wirtschafts- bzw. Arbeitsmarktlage zu entsprechen.

(4) Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende (T.) vs. BAföG (D.); AFBG/Meister-BAföG (D.) vs. Darlehensverordnung für das Auslandsstudium (T.)

In Taiwan gibt es zwei dem BAföG bzw. dem AFBG/Meister-BAföG ähnliche Verordnungen – die „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“ und die „Darlehensverordnung für das Auslandsstudium“ (Tab. 2.1.1.1-4).

Die „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“ bietet den Schülern der Senior-High- bzw. Senior-Vocational-Schools und den Studierenden ein Darlehen für ihre Ausbildung in Taiwan. Diese Verordnung ähnelt teilweise dem BAföG. Nach der Verordnung umfassen die antragsfähigen Studierenden nicht nur solche, die sich in einem Studium mit regulärer Studiendauer befinden, sondern auch jene, die in einem Weiterbildungscollege⁶⁰ ohne eine geregelte Studiendauergrenze studieren (§ 3). Mit anderen Worten steht das Darlehen, ähnlich wie das BAföG, sowohl für die Ausbildung als auch für die Weiterbildung zur Verfügung.

Die finanzielle Förderung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes (AFBG) für bedürftige Handwerker und Fachkräfte ist eine Weiterbildungsförderung. In Taiwan gibt es keine der deutschen Meisterschule vergleichbare Schulart. Allerdings kann der Hochschulabsolvent gemäß der „Darlehensverordnung für das Auslandsstudium“ eine ordentliche Weiterbildung zur Erlangung des akademischen Grades Master bzw. Doktor im Ausland finanziell gefördert werden, obwohl die Master- bzw. Doktorandenprogramme im Allgemeinen in Taiwan nicht – das heißt, weder im Berufsbildungsgesetz noch in der Amtssprache bzw. in der Öffentlichkeit – als berufliche Weiterbildung bezeichnet werden. In einem 6-3-3-4 Bildungssystem (Primary-School, Junior-High-School, Senior-High-School und Universität mit vierjährigem Bachelorstudium) wie in Taiwan gehört heutzutage das Lernen bis zum Bachelorstudium m. E. zur Ausbil-

⁵⁹ Eine Maßnahme (der beruflichen Weiterbildung) ist zuzulassen, wenn „(1) durch sie berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst werden oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird, (2) sie einen beruflichen Abschluss vermittelt oder (3) sie zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt.“ (§ 180 Abs. 2 SGB III).

⁶⁰ Die Förderungshöchstdauer bei den Studenten der Weiterbildungscolleges ist in der Regel vier Semester; sie kann bis maximal acht Semester sein (vgl. Informationen zum Studiumdarlehen (MoE, 13.11.2011): <http://helpdreams.moe.edu.tw/NewsContent.aspx?id=1643> [16.04.2012], S. 19). Das Darlehen ist nach Ablauf der Förderungshöchstdauer in monatlichen Raten zurückzuzahlen (vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 6 der „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“).

„dung; das Master- und Doktorandenprogramm zur beruflichen Weiterbildung.

Aufgrund der Ähnlichkeit des BAföG und der „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“ sowie der gleichen Zielsetzung des AFBG und der „Darlehensverordnung für das Auslandsstudium“ – nämlich dem möglichen Karriereaufstieg, werden die vier gesetzlichen Regelungen in der Tabelle 2.1.2-2 zusammengestellt, um die Ähnlichkeiten und Unterschiede aufzuzeigen.

Unter den vier Gesetzen hat nur das BAföG einen Anspruch bezüglich der Altersgrenze des Antragstellers. Nach dem BAföG dürfen die Förderungsberechtigten für eine Weiterbildung das 35. Lebensjahr nicht überschreiten. Gefördert werden in allen vier Fällen der Lebensunterhalt und die Bildungsmaßnahmen. Innerhalb der ersten drei Gesetze entspricht die Höchstdauer der Förderung der Regelschul-, Regelstudien- bzw. Regelweiterbildungszeit. Das heißt, z. B. beim ersten Fall dauert der Förderungshöchstzeitraum für Schüler der Senior-High- bzw. Senior-Vocational-School drei Jahren und der für Bachelorstudenten in der Regel vier Jahre. Beim vierten Fall nach der „Darlehensverordnung für das Auslandsstudium“ ist es anders – die finanzielle Förderung wird mit einer Pauschalsumme für die ganze Weiterbildung gewährt.

Die Förderung des BAföG und des AFBG umfasst Darlehen und Zuschüsse; die Darlehenshaftung wird in den beiden Gesetzen nicht erwähnt. Im Gegensatz zum deutschen Darlehen sind die beiden taiwanesischen Darlehen haftpflichtig.⁶¹ Unter den vier Fällen ist die Antragprozedur nach der „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“ umständlicher als die anderen drei Fälle. Nach dieser Verordnung wird der Darlehensantrag vor jedem Semesteranfang gestellt, weil die Förderungshöhe jedes Semesters der Gesamtbetrag der realen Aufwendungen für den Schulbesuch bzw. das Studium ist. Diese Prozeduren kann man je nach den Gesichtspunkten entweder als flexibel oder als bürokratisch bezeichnen.⁶² Unter allen Fällen kann eine verspätete Rückzahlung möglich sein, wenn der Darlehensnehmer die geregelten Voraussetzungen erfüllt.

⁶¹ Nach der „Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“ ist der Antragsteller der Darlehensnehmer. Wenn er nicht volljährig ist, muss sein gesetzlicher Vertreter für die Zurückzahlung haften; sonst muss eine andere haftbare Person für das Darlehen bürgen (§ 6). Nach der „Darlehensverordnung für das Auslandsstudium“ ist der Antragsteller der Darlehensnehmer, nämlich der Studierende des Masterstudiengangs bzw. der Doktorande. Zur Rückzahlungshaftung des Darlehens wird eine Person außer dem Ehepartner bzw. der -partnerin aufgefordert (§ 6).

⁶² Beispielsweise I: Erhält man das Darlehen für nur ein Semester, dann trägt man nach dem Schul- bzw. Hochschulabschluss wenig Schulden; und nach einjähriger Rückzahlungsfrist wird man ein schuldenfreier Mensch sein. Beispiel II: Ein Bachelorstudent muss den Antrag acht Mal stellen, wenn er für das achtsemestrige Studium ein Darlehen benötigt.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.1.2-2: Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende vs. BAföG und AFBG/Meister-BAföG vs. Darlehensverordnung für das Auslandsstudium

(1) Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende (Taiwan)	(2) Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) (Deutschland)	(3) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG/Meister-BAföG) (Deutschland)	(4) Darlehensverordnung für das Auslandsstudium (Taiwan)
Förderungsberechtigte: ● Schüler und Studierende (§ 3) ● ohne Alterseinschränkung	Förderungsberechtigte für Weiterbildung: ● Studierende mit einem berufsqualifizierenden Abschluss (§ 7) ● unter dem 35. Lebensjahr (§ 10)	Förderungsberechtigte: ● Handwerker und Fachkräfte ● keine Altersgrenze	Förderungsberechtigte: ● Postgraduierte beim Auslandsstudium (§ 1) ● keine Altersgrenze
Gefördert werden ● Lebensunterhalt und ● Ausbildung (§ 5) (familienabhängig: § 7)	Gefördert werden ● Lebensunterhalt und ● Studium (§ 11 Abs. 1) (familienabhängig: § 11 Abs. 2)	Gefördert werden ● Unterhaltsbeitrag (einkommens- und vermögensabhängig) und ● Maßnahmebeitrag (§ 10) (einkommensunabhängig)	Gefördert werden ● Lebensunterhalt und ● Weiterbildung (familienabhängig: § 4)
Förderungshöchstdauer: ● Regelschul- (6 Semester) bzw. Regelstudienzeit (8 Semester)	Förderungshöchstdauer (§ 15a Abs. 1): ● Regelstudienzeit nach § 10 Absatz 2 des Hochschulrahmengesetzes oder einer vergleichbaren Festsetzung	Förderungshöchstdauer (§ 11 Abs. 1): ● bis zu 24/48 Kalendermonate in Voll-/Teilzeitform	Förderungshöchstdauer: -
Darlehen (haftpflichtig: § 6 ⁶³)	Zuschuss + Darlehen	Zuschuss + Darlehen	Darlehen (haftpflichtig: § 6 ⁶⁴)
Förderungshöhe pro Semester: ● Schul- bzw. Studiengebühren ● Praktikumsgebühren ● Bücherkosten ● Mieten ● (Gruppen-)Versicherungsbeitrag ● Unterhaltsbeitrag ● ggf. Kosten für Schul-/Studienreise ins Ausland	Monatlicher Unterhaltsbeitrag (§§ 13-14b): ● 373 € (monatlicher Bedarf) + ● 49 bzw. 224 € (bei elterlicher bzw. nicht-elterlicher Unterkunft) + ● ggf. Kranken- und Pflegeversicherungszuschlag + ● ggf. Kinderbetreuungszuschlag usw. Die Förderung wird zur Hälfte als Darlehen gewährt, das höchstens bis zu 10.000 € zurückzahlen ist (§ 17 Abs. 2).	Unterhaltsbeitrag (§ 12 Abs. 2): ● Zuschuss (44 %) + ● Darlehen (56 %) Maßnahmebeitrag (§ 12 Abs. 1): ● Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 10.226 €: Zuschuss (30,5 %) + Darlehen (69,5 %) ● Erstellung des Prüfungsstückes bis zur Hälfte, höchstens 1.534 €	Das Darlehen beträgt höchstens bis zu ● eine Mio. NT\$ (ca. 25.000 €) für Masterstudierende und ● zwei Mio. NT\$ (ca. 50.000 €) für Doktoranden (§ 3).

⁶³ Wenn der Darlehensnehmer nicht volljährig ist, muss sein gesetzlicher Vertreter für die Zurückzahlung haften; sonst muss eine andere haftbare Person für das Darlehen bürgen.

⁶⁴ Für die Rückzahlungshaftung des Darlehens wird eine Person außer dem Ehepartner bzw. der -partnerin aufgefordert.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Das Darlehen ist zu verzinsen (§ 8).	Das Darlehen ist nicht zu verzinsen (§ 18 Abs. 2).	Das Darlehen ist zu verzinsen (§ 13 Abs. 2).	Das Darlehen ist zu verzinsen (§ 10).
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist während der Dauer der Schulzeit/des Studiums und einer anschließenden Karenzzeit von einem Jahr für den Darlehensnehmer tilgungsfrei. Während dieser Dauer ist für den Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen <ul style="list-style-type: none"> ◆ von weniger als 1,14 Mio. NT\$ zinsfrei; die Zinsen trägt das Bildungsministerium (MoE) und ◆ von zwischen 1,14 und 1,2 Mio. NT\$ trägt das MoE und der Darlehensnehmer je die Hälfte der Zinsen (§ 8). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist während der Dauer des Studiums, das heißt, während der Regelstudienzeit für den Darlehensnehmer zins- und tilgungsfrei (§ 18 Abs. 3). ● Obwohl das Darlehen nicht zu verzinsen ist, ist es mit 6 % für das Jahr zu verzinsen, wenn der Darlehensnehmer den Zahlungstermin um mehr als 45 Tage überschritten hat (§ 18 Abs. 2). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist während der Dauer der Maßnahme und einer anschließenden Karenzzeit von zwei Jahren, längstens während eines Zeitraums von sechs Jahren, für den Darlehensnehmer zins- und tilgungsfrei (§ 13 Abs. 3). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist während der Karenzzeit von drei Jahren für den Masterstudierenden und von fünf Jahren für Doktoranden tilgungsfrei. Während der Karenzzeit ist für den Darlehensnehmer mit einem Familienjahreseinkommen <ul style="list-style-type: none"> ◆ von weniger als 1,14 Mio. NT\$ zinsfrei; die Zinsen trägt das Bildungsministerium (MoE), ◆ von zwischen 1,14 und 1,2 Mio. NT\$ trägt das MoE und der Darlehensnehmer je Hälfte der Zinsen und ◆ von zwischen 1,2 und 1,45 Mio. NT\$ trägt der Darlehensnehmer die Zinsen (§ 10).
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist nach Ablauf der Karenzzeit in monatlichen Raten zurückzuzahlen; je nach dem Zeitraum bzw. Höhe des Darlehens dauert der Tilgungszeitraum ein bis 8 Jahre; das heißt, wenn man das Darlehen für ein (zwei) Semester annimmt, dauert die Tilgungszeit ein Jahr (zwei Jahre) (§ 10 Abs. 2 und 4). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen und die Zinsen sind in gleichbleibenden monatlichen Raten, mindestens solchen von 105 € innerhalb von 20 Jahren zurückzuzahlen. ● Die erste Rückzahlungsrate ist in der Regel fünf Jahre nach dem Ende der Förderungshöchstdauer zu leisten (§ 18 Abs. 3). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist nach der Karenzzeit innerhalb von zehn Jahren in monatlichen Raten von grundsätzlich mindestens 128 € zurückzuzahlen (§ 13 Abs. 5). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen ist nach Ablauf der Karenzzeit innerhalb von sieben für die Masterstudierenden bzw. elf Jahren für die Doktoranden in monatlichen Raten zurückzuzahlen (§ 9).
<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen kann ganz oder teilweise vorzeitig zurückgezahlt werden.⁶⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen kann ganz oder teilweise vorzeitig zurückgezahlt werden (§ 18 Abs. 5b). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen kann auch in Teilbeträgen von vollen 500 € vorzeitig zurückgezahlt werden (§ 13 Abs. 5). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Darlehen kann ganz oder teilweise vorzeitig zurückgezahlt werden (§ 17).

⁶⁵ Vgl. § 20 der „Richtlinie zur Durchführung des Darlehens für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende“.

(5) Gesetze zur individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland gibt es gesetzliche Regelungen, die entweder die individuelle oder die institutionelle Förderung der beruflichen Weiterbildung regeln. In der Tab. 2.1.2-3 und Tab. 2.1.2-4 werden die entsprechenden Gesetze zusammengestellt.

Tab. 2.1.2-3: Gesetze zur individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung

Gesetze	Verordnung zur beruflichen ... (Taiwan)*	Einkommensteuergesetz (Taiwan)	Einkommensteuergesetz (Deutschland)	SCB III (Deutschland)	BAföG (Deutschland)	AFBG/Meister-BAföG (Deutschland)
Förderungsberechtigte	Arbeitslose und Erwerbstätige	alle Steuerpflichtige	alle Steuerpflichtige	Arbeitnehmer	Studierende	Handwerker bzw. Fachkräfte
Förderungsart	<ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten (80-100 %), Jeder Kursteilnehmer kann in drei Jahren mit 70.000 NT\$ gefördert werden Arbeitnehmersicherungsbeiträge der Arbeitslose in der Weiterbildungszeit Kosten für die Arbeitsvermittlung von Arbeitslosen 	<ul style="list-style-type: none"> Die persönlichen Zuschüsse für die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung können von der Einkommenssteuer abgesetzt werden. Der steuerfreie Gesamtbetrag der tariflichen Einkommenssteuer von 24 Einkünften macht 60.000 NT\$ aus. Die Ausgaben für die Weiterbildung werden steuerlich nicht erwähnt. 	<ul style="list-style-type: none"> für eine Fortbildung im ausgeübten Beruf: ohne Begrenzung als Werbungskosten im anderen Fall: bis 6.000 € im Kalenderjahr 	Weiterbildungskosten: <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung Fahrtkosten Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung Kosten für die Betreuung von Kindern 	Lebensunterhalt und Weiterbildungskosten: <ul style="list-style-type: none"> familienabhängig zur Hälfte als Darlehen, das höchstens bis zu 10.000 € zurückzuzahlen ist 	Unterhaltsbeitrag (einkommens- und vermögensabhängig): <ul style="list-style-type: none"> Zuschuss (44 %) + Darlehen (56 %) Maßnahmebeitrag (einkommensunabhängig): <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 10.226 €: Zuschuss (30,5 %) + Darlehen (69,5 %) Erstellung des Prüfungsstückes bis zur Hälfte, höchstens 1.534 €
Der Weiterbildungsträger und die Maßnahme müssen anerkannt werden.						

* Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel (Taiwan)

(6) Gesetze zur institutionellen Förderung der beruflichen Weiterbildung

Tab. 2.1.2-4: Gesetze zur institutionellen Förderung der beruflichen Weiterbildung

Gesetze	Subventionsverordnung zur Durchführung beruflicher Weiterbildung (Taiwan)	Verordnung zur Einrichtung und Verwendung des Berufsbildungsfonds (Taiwan)	Gesetz zur Entwicklung der biopharmazeutischen Industrie (Taiwan)	Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer (Taiwan)	Einkommenssteuergesetz (Deutschland)	Weiterbildungsgesetze der Länder (Deutschland)
Förderungs-berechtigte	Betriebe und Weiterbildungseinrichtungen	Weiterbildungseinrichtungen	Unternehmen der biopharmazeutischen Industrie	Unternehmen	Unternehmen	anerkannte Weiterbildungsträger
Förderungs-art	Die Zuschussempfänger der Wirtschaftsgewerbe sowie die Prozentsätze und die höchsten Beträge von Zuschüssen werden vom Arbeitsministerium bestimmt.	Reihenfolge der Zuschussempfänger: <ul style="list-style-type: none"> ● Betriebe, ● Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie ● die weiteren Weiterbildungsträger, welche die vom Arbeitsministerium organisierten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bis zu 35 % der Aufwendungen für Forschung und Mitarbeiterbildung können als abzugsfähige Betriebsausgaben in fünf aufeinander folgenden Jahren den Beitrag der Gewerbesteuer ermäßigen. ● Der jährliche Steuerfreibetrag darf die Schwelle von 50 % des Sollsteuerbetrags nicht überschreiten. 	Die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung können als abzugsfähige Betriebsausgaben des gleichen Jahres der Steuererklärung die Gewerbesteuer ermäßigen.	<ul style="list-style-type: none"> ● Die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen können als abzugsfähige Betriebsausgaben die Steuerbemessungsgrundlage verkürzen. ● Die Betragshöhe der Weiterbildungsaufwendungen wird nicht erwähnt. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Je nach Regelungen können nur bestimmte Aufwendungen bezuschusst werden; die Förderungsarten variieren stark zwischen den Bundesländern. ● Die finanzielle Förderung besitzt den Charakter einer Komplementärfinanzierung, das heißt, neben der staatlichen Förderung werden zusätzlich eigene Aufwendungen gefordert. ● Der Umfang der finanziellen Leistungen richtet sich nach dem jährlichen Landeshaushalt.

Förderung zur beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen

In Taiwan gibt es auch dem § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) ähnliche Vorschriften, welche die Förderung zur beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen regeln, und zwar die „Verordnung zur Arbeitsförderung nach dem Beschäftigungsversicherungsgesetz“, die „Verordnung zur Arbeitgeber-Zuschüsse bei der bevorzugten Wiedereinstellung der vorher von ihm massenweise gekündigten Arbeitslosen“ und die „Verordnung zur finanziellen Förderung bei der Einstellung von Fachkräften in KMU“.

Nach der ersten Verordnung kann der Arbeitgeber monatlich einen Zuschuss erhalten, wenn er einen Arbeitslosen einstellt. Die Beträge der Zuschüsse sind je nach Status des Arbeitslosen unterschiedlich. Der Status des Arbeitslosen bedeutet, dass der Arbeitslose entweder zu den gesetzlich besonderen Personengruppen oder zur allgemeinen Arbeitslosengruppe gehört. Dieser Zuschuss wird maximal 12 Monate gewährt.

Nach der zweiten Verordnung kann ein Arbeitgeber monatlich einen Zuschuss von 5.000 NT\$⁶⁶ zu den Lohnkosten erhalten, wenn er einen Arbeitslosen, der ein Mitarbeiter war und dem wegen der schlechten Konjunktur gekündigt wurde, mit mindestens 32 Wochenarbeitsstunden gegenüber den Außenbewerbern bevorzugt wieder eingestellt hat; dieser Zuschuss wird maximal drei Monate gewährt.

Nach der letzteren Verordnung kann ein KMU monatlich einen Zuschuss zu den Lohnkosten von 10.000 NT\$ erhalten, wenn er eine Fachkraft, die entweder einen Hochschulabschluss oder ein anerkanntes fachliches Zertifikat oder eine fachliche Spezialfähigkeit besitzt und mindestens drei Monate arbeitslos war, einstellt; wenn die Fachkraft älter als 45 Jahre ist, bleibt der Zeitraum der Arbeitslosigkeit unberücksichtigt. Dieser Zuschuss wird maximal sechs Monate, bei älteren Angestellten ab dem Alter von 45 Jahren 12 Monate, gewährt.

2.1.3 Fazit

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland sind die rechtlichen Grundlagen zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung umfangreich und kompliziert. Um die gesetzlichen Regelungen zur Weiterbildungsfinanzierung beider Länder zu vergleichen, wurden sie zuerst nach ihren Zugehörigkeiten in zwei Kategorien eingeteilt. Die erstere umfasst die länderspezifischen Regelungen zu einzelnen Bereichen der Weiterbildungsförderung. Die letztere umfasst die Regelungen, die in Taiwan und Deutschland je ähnliche Bereiche der Weiterbildungsförderung betreffen. Dann wurden die Gesetze und/oder Verordnungen, die einen Zusammenhang in der Eigenschaft, Förderungsart, Förderungsberechtigten usw. aufweisen, in einer Tabelle parallel dargestellt, um die Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen ihnen zu veranschaulichen.

⁶⁶ In Taiwan beträgt der gesetzliche Monatsmindestlohn ab 01.07.2014 19.273 NT\$ bzw. der Stundenlohn 115 NTS.

2.2 Finanzierungsstruktur der beruflichen Weiterbildung

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland wird die berufliche Weiterbildung aus unterschiedlichen Quellen finanziert, die im Wesentlichen von der öffentlichen Hand, der privaten Wirtschaft und den Weiterbildungsteilnehmern geleistet werden (Tab. 2.2-1).

Tab. 2.2-1: Finanzierungsquellen der beruflichen Weiterbildung Taiwan vs. Deutschland

Taiwan	Deutschland
Finanzierungsquellen der außerschulischen Berufsbildung	Finanzierungsquellen der Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> ● öffentliche Hand: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jahresetats und Projektetats der Staatsregierung und regionalen Verwaltungsbehörde ◆ Staatsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> ● öffentliche Hand: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Europäische Union, Bund, Länder und Gemeinden ◆ Bundesagentur für Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> ● private Wirtschaft: <ul style="list-style-type: none"> ◆ betriebliche Aufwendungen ◆ Weiterbildungsaufwendungen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ● private Wirtschaft: <ul style="list-style-type: none"> ◆ betriebliche Aufwendungen ◆ Weiterbildungsaufwendungen der Dachorganisation, Kammern, Verbände und Gewerkschaften
● Individuen	● Individuen

2.2.1 Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung

In Taiwan ergeben sich die öffentlichen Aufwendungen für die Weiterbildung aus den Jahres- und Projektetats der Regierungen aller Stufen und verschiedenen staatlichen Fonds. In Deutschland werden die öffentlichen Aufwendungen für die Weiterbildung von der Europäischen Union und den verschiedenen staatlichen Ebenen, also dem Bund, den Ländern und Gemeinden, sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) geleistet.

Im Folgenden werden die öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen beider Länder in zwei Gruppen differenziert, und zwar die taiwanesischen Regierungsetats vs. die Fördermittel der Europäischen Union, des Bundes, der Länder und Gemeinden der BRD (Tab. 2.2.1-1) und die taiwanesischen Staatsfonds vs. der Etat der Bundesagentur für Arbeit (Tab. 2.2.1-2).

(1) Regierungsetats (Taiwan) vs. Fördermittel der Europäischen Union, des Bundes, der Länder und Gemeinden (Deutschland)

Tab. 2.2.1-1: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (I)

Taiwan	Deutschland
Regierungsetats	Europäische Union, Bund, Länder und Gemeinden
Merkmale	
<ul style="list-style-type: none"> ● Die jährlichen Etats sind die Hauptquellen zur Förderung der außerschulischen Berufsbildung. ● Steigt die Arbeitslosenquote stark, werden Sonderprojektetats u. a. für Weiterbildungsmaßnahmen errichtet. ● Die Fördermittel kommen aus dem laufenden Steueraufkommen der jeweiligen Regierungen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die öffentliche Finanzierung der Weiterbildung tritt häufig in Form einer echten Mischfinanzierung auf. ● Die Fördermittel vom Bund, den Ländern und Gemeinden kommen vor allem aus dem laufenden Steueraufkommen der jeweiligen Gebietskörperschaften.
Finanzierungsobjekte	
<ul style="list-style-type: none"> ● Die Regierungsetats finanzieren <ul style="list-style-type: none"> ◆ die beruflichen Bildungsaufwendungen des öffentlichen Dienstes, ◆ die Aufwendungen für die Mitarbeiterbildung der Staatsunternehmen und ◆ die nach der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik entwickelten und für alle Qualifizierungsgruppen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen entweder das Individuum oder der Weiterbildungsträger gefördert wird. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Europäische Union kofinanziert durch den ESF auch die Weiterbildungsprogramme in Deutschland. ● Der Bund finanziert <ul style="list-style-type: none"> ◆ das Meister-BAföG, ◆ die Weiterbildung der bundeseigenen Beschäftigten, ◆ Förder-, Entwicklungs- und Forschungsprogrammen, ◆ Modellversuche und ◆ arbeitsmarktpolitische Aktivitäten der BA, darunter auch Weiterbildungsmaßnahmen. ● Die Länder finanzieren <ul style="list-style-type: none"> ◆ das Meister-BAföG, ◆ die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, ◆ die Förderung der Weiterbildung, ◆ die Fachschulen, ◆ die Volkshochschulen, ◆ andere Einrichtungen der Weiterbildung und ◆ die Einrichtungen der Lehrerfortbildung. ● Die Gemeinden finanzieren <ul style="list-style-type: none"> ◆ die Weiterbildung der kommunalen Beschäftigten, ◆ die Volkshochschulen und ◆ andere Einrichtungen der Weiterbildung.

In **Taiwan** hat die Weiterbildungsfinanzierung aus dem Etat der Ministerien zwei Nachteile, und zwar die ungleiche Verteilung und die Instabilität der Geldressource. Der Grund für den ersten Nachteil liegt darin, dass zum einen die Haushaltspläne der Ministerien vom Parlament überprüft und bewilligt werden müssen. In der Regel werden die Budgets über den realen Ausgabebedarf aufgestellt, weil sie aus verschiedenen Gründen – z. B. gehören die Abgeordneten zu verschiedenen Interessensgruppen bzw. haben enge Beziehungen zu den Lobbyisten – mehr oder weniger vom Par-

lament gestrichen werden könnten. Daraus könnte erfolgen, dass es nach Abschluss der Haushaltsplandebatte im Parlament Unterschiede in der Höhe des erwünschten Budgetbetrages zwischen den Ministerien gibt. Das Ministerium mit überschüssigem Budget würde über ausreichende Geldmittel für Weiterbildungsarbeit in seinem Kompetenzbereich verfügen. Im Gegensatz dazu würden dem finanziell weniger gut ausgestatteten Ministerium die nötigen Mittel für ggf. notwendige Weiterbildungsmaßnahmen fehlen. Zudem dürfen die Geldmittel nicht zwischen den zuständigen Ministerien fließen. Deshalb könnte ein Verdrängungsmechanismus in dem unterfinanzierten Ministerium auftreten, weil die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung keine rechtlich geregelten Ausgaben des Ministeriums darstellen. Letztendlich könnte nicht nur die Weiterbildungsarbeit für eigene Beamte und Angestellte, sondern auch die Arbeitskräfteweiterbildung, für die das Ministerium zuständig ist, benachteiligt werden, wenn der Ministeriumsetat knapp wäre.⁶⁷ In **Deutschland** könnten ähnliche Probleme auftreten, wenn der Mechanismus zum Etat vergleichbar wäre. Hier jedoch führen die Behörden die berufliche Weiterbildung ausschließlich für eigenes Personal durch, nicht für behördenexterne Personengruppen.

(2) Staatliche Fonds (Taiwan) vs. Etat der BA (Deutschland)

Die zweite Komponente der öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen in Taiwan sind die staatlichen Fonds. Unter ihnen ist der Berufsbildungsfonds der einzige, der speziell für die berufliche Weiterbildung in der privaten Wirtschaft eingerichtet wurde. Bei anderen Fonds sind die Weiterbildungsaufwendungen lediglich einer von verschiedenen Verwendungszwecken. In Deutschland sind die Weiterbildungsausgaben der BA der zweite Teil der öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen (Tab. 2.2.1-2).

⁶⁷ Vgl. CEPD 2005e, S. 18.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.2.1-2: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (II)

Taiwan	Deutschland
staatliche Fonds	Bundesagentur für Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> ● Es gibt zahlreiche staatliche Fonds für die berufliche Weiterbildungsförderung (s. u.). ● Die Mittel der meisten Fonds ergeben sich aus dem Etat des jeweiligen Ministeriums, das für den Fonds zuständig ist (s. Teil I, Kap. 4.6.2.1). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der BA erfolgt aus dem gesamten Etat der BA.
Finanzierungsobjekte	
<p>Jeder Fonds finanziert die berufliche Weiterbildung bestimmter Personengruppen mit, und zwar die für</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte (Berufsbildungsfonds), ● Arbeitslose (Beschäftigungssicherungsfonds), ● Beschäftigte und Arbeitslose (Beschäftigungsversicherungsfonds), ● Fachkräfte (Chinesisch-Amerikanischer Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung, Erschließungsfonds des Executive Yuan, Entwicklungsfonds der KMU), ● technische Wissenschaftler (staatlich-wissenschaftliche und -technische Entwicklungsfonds) und ● Behinderte (Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte). 	<p>Die Bundesagentur für Arbeit finanziert</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, ● die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte nach SGB III und SGB II, ● Sonderprogramme, z. B. WeGebAU, ● Institutionen, ● berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte und ● die ESF-Qualifizierungsmaßnahmen im Falle von Kurzarbeit.

Bezüglich der Finanzstruktur haben der Beschäftigungsversicherungsfonds und die Weiterbildungsaufwendungen der BA in der beruflichen Weiterbildungsfinanzierung der Arbeitnehmer etliche Ähnlichkeiten (Tab. 2.2.1-3).

Tab. 2.2.1-3: Beschäftigungsversicherungsfonds vs. BA

Beschäftigungsversicherungsfonds	Bundesagentur für Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> ● Er finanziert sich u. a. aus den Beiträgen zur Beschäftigungsversicherung, die seit dem 07.07.2014 1,0 % des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens betragen. ● Die Beiträge werden zu 20 % von Arbeitnehmern, zu 70 % von Arbeitgebern und zu 10 % vom Staat getragen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sie finanziert sich überwiegend aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, die seit dem 01.01.2011 3,0 % des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens betragen. ● Die Beiträge werden je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen.
<ul style="list-style-type: none"> ● Er finanziert die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern aller Qualifizierungsstufen mit. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sie finanziert vor allem die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen.
<ul style="list-style-type: none"> ● Es gibt kein Defizit, weil die Aufwendungen der beruflichen Weiterbildung nur einen der vier geregelten Verwendungszwecke und die gesamten Aufwendungen die Geldbetragsgrenze von 10 % der gesamten Jahresbeiträge nicht überschreiten dürfen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bei einem Finanzierungsdefizit der BA hat der Bund die Absicherungspflicht zur Deckung des Defizits aus Steuermitteln über die zinslosen Darlehen; die Darlehen sind zurückzuzahlen. Dazu kommen in kleinerem Umfang der Europäische Fonds und sonstige Einnahmen.

Beschäftigungsversicherungsfonds (Taiwan)

Die vier Verwendungszwecke des Fonds sind

- die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten,
- die Bildungsmaßnahmen und Eingliederungsmaßnahmen für Arbeitslose,
- die Einstellungsmaßnahmen für Arbeitslose und
- die Arbeitgeberzuschüsse für die Einstellung von Arbeitslosen.

Es könnte auch ein „Verdrängungsmechanismus“ auftreten, wenn die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer aus diesem Fonds finanziert würde, weil das Finanzvolumen der oben erwähnten vier Leistungen von der „Labor Insurance Supervisory Commission“ überprüft und bestimmt werden, die für die Angelegenheiten der Arbeitnehmersversicherung zuständig ist. Die Mitglieder der Kommission sind keine Experten für die berufliche Weiterbildung. Deshalb könnten sie die Geldmittel für die Eingliederungsmaßnahmen bzw. Arbeitgeberzuschüsse bevorzugt bewilligen, und die Weiterbildungsmaßnahmen würden benachteiligt.⁶⁸

Bundesagentur für Arbeit (Deutschland)

Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfolgt aus dem gesamten Etat der BA. Die Bundesagentur finanziert sich überwiegend aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, die je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen werden. Bei einem Finanzierungsdefizit gewährt der Bund der BA ein zinsloses Darlehen aus Steuermitteln. Dazu kommen in geringerem Umfang der Europäische Fonds und sonstige Einnahmen.

(3) Statistik der Weiterbildungsaufwendungen der öffentlichen Hand

Im Gegensatz zu den Ausgaben für die Schule und Hochschule gibt es in **Taiwan** bis heute keine rechtlichen Regelungen über die öffentlichen Aufwendungen für die außerschulische Berufsbildung bzw. Weiterbildung. Des Weiteren fehlt bis heute eine alleinige Behörde, die für außerschulische Weiterbildung verantwortlich ist. Damit sind, wie bereits erwähnt, bisher verschiedene Behörden betraut.⁶⁹ Andererseits haben die Außenstehenden keine Zugänge zu Informationen der Weiterbildungsausgaben der Behörden. Deshalb fehlt eine Statistik über die gesamten Weiterbildungsaufwendungen der öffentlichen Hand. Trotzdem werden die gesamten Aufwendungen der öffentlichen

⁶⁸ Vgl. CEPD 2005e, S. 18f.

⁶⁹ Gemäß dem Berufsbildungsgesetz ist das Ministry of Labor (MoL) das höchste zuständige Organ in Fragen der außerschulischen Berufsbildung (§ 2). Die Angelegenheiten der außerschulischen Berufsbildung werden vom WDA – einer dem MoL unterstellten Behörde – durchgeführt. Allerdings ist sein Kompetenzbereich in der beruflichen (Weiter-)Bildung der Arbeitskräfte mit einfachem und mittlerem Technikniveau beschränkt (§ 1).

Hand für die außerschulische Berufsbildung – exklusive der Weiterbildungsaufwendungen für öffentliche Dienstleister – und die Bildungsausgaben der privaten Wirtschaft im jährlich veröffentlichten Berufsbildungsbericht mitgeteilt.⁷⁰ Neben dem Berufsbildungsbericht können die öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen aus anderer Quelle erhalten werden. Zum Beispiel werden die gesamten Ausgaben für die Arbeitskräfteförderung, u. a. die Ausgaben für berufliche Weiterbildung, in den Projekten, die nach den von der Regierung eingeführten Personalentwicklungsplänen entwickelt werden, bekanntgegeben.⁷¹ Den langjährigen statistischen Daten zufolge war und ist die staatliche Investition im Bereich der beruflichen Weiterbildung immer noch zu niedrig.⁷²

In **Deutschland** existieren wie in Taiwan keine Gesetze zur Festlegung eines bestimmten Etats für berufliche Weiterbildung. Was jährlich von staatlicher Seite aufgewendet wird, ist in Deutschland im „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“ veröffentlicht.⁷³ Der Staat spielt im Bereich der Weiterbildungsförderung eine untergeordnete Rolle: 2011 wurden in Deutschland insgesamt rd. 175,7 Mrd. € für Bildungszwecke verausgabt. Davon entfielen 10,2 Mrd. € (Anteil am BIP: 0,4 %) für betriebliche Weiterbildung und 0,8 Mrd. € (0,0 %) für die von der Bundesagentur zahlende „Förderung von Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung“, 34,3 Mrd. € (1,3 %) für den Tertiär- und 82,1 Mrd. € (3,1 %) für den Schulbereich. Das heißt, für Hochschulen wurden im Vergleich rund dreimal und für den Schulbereich rund achtmal so viel Geldmittel verausgabt (Tab. 2.2.1-4). Auch im Vergleich zu den Unternehmen und Individuen spielt der Staat in der Weiterbildungsfinanzierung eine untergeordnete Rolle. Im Jahr 2007 wurden 55,0 % des gesamten Weiterbildungsfinanzvolumens von Betrieben, 38,4 % von Individuen und nur 6,6 % vom öffentlichen Sektor aus öffentlicher Hand (3,8 %) und der BA (2,8 %) finanziert.⁷⁴

⁷⁰ Im Jahr 2011 betragen die öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen für nicht öffentliche Dienstleister insgesamt ca. vier Mrd. NT\$ (3.964.850.000). Bezüglich der Teilnahmefälle gehörten 91,3 % der gesamten 1.317.510 Teilnahmefälle zur beruflichen Weiterbildung. Das heißt, die absolute Mehrheit der öffentlichen Weiterbildungsmittel wurde für berufliche Weiterbildung ausgegeben (vgl. BEVT 2012, Tab. 6 und Tab. 94).

⁷¹ Nach dem „Projekt zur Fachkräfteförderung (2010-2013)“ werden es von 2010 bis 2013 insgesamt über 60 Mrd. NT\$ (ca. 150 Mio. €), die Mehrheit (ca. 47 Mrd. NT\$) wird für die berufliche Weiterbildung der Fachkräfte in den Technologiebranchen und im öffentlichen Dienst, für die berufliche Vorbereitungsmaßnahmen der Studierenden und die Zusammenarbeit von Betrieben und Hochschulen, ausgegeben (vgl. CEPD 2010b, S. 28).

⁷² Vgl. CEPD 2005d, S. 8.

⁷³ Die Daten vom Jahr 2013 siehe S. 346f. des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2014 (vgl. BIBB 2014).

⁷⁴ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 95; Hummelsheim/Weiß 2010, S. 241f.; Faulstich/Trumann 2013, (2.0) S. 5. Bezüglich der direkten Ausgaben wurden im Jahr 2007 50,2 % des gesamten Weiterbildungsfinanzvolumens von Individuen, 38,2 % von Betrieben und 11,5 % vom öffentlichen Sektor aus öffentlicher Hand (6,6 %) und der BA (4,9 %) finanziert (vgl. Hummelsheim 2010, S. 97).

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.2.1-4: Bildungsbudget nach Bereichen

Bereich	2011		2012 ¹	
	absolut (Mrd. €)	Anteil am BIP (in %)	absolut (Mrd. €)	Anteil am BIP (in %)
A: Bildungsbudget in internationaler Abgrenzung gemäß ISCED-Gliederung ²	154,3	5,9	155,3	5,8
A30: Ausgaben für Bildungseinrichtungen in öffentlicher und privater Trägerschaft	133,9	5,1	134,9	5,1
A32: ISCED 1-4 – Schulen und schulnaher Bereich	82,1	3,1	-	-
A33: ISCED 5/6 – Tertiärbereich ³	34,3	1,3	-	-
B: Zusätzliche bildungsrelevante Ausgaben in nationaler Abgrenzung	21,5	0,8	21,7	0,8
B10: Betriebliche Weiterbildung ⁴	10,2	0,4	10,4	0,4
B20: Ausgaben für weitere Bildungsangebote	10,5	0,4	10,5	0,4
B30: Förderung von Teilnehmenden an Weiterbildung ⁵	0,8	0,0	0,7	0,0
Bildungsbudget insgesamt (A+B)	175,7	6,7	177,0	6,6

¹ Werte 2012: vorläufige Berechnungen

² ISCED: International Standard Classification of Education

³ ohne Ausgaben für die Krankenbehandlung, einschließlich Ausgaben für Fachschulen, Fachakademien, Berufsakademien, Schulen des Gesundheitswesens im Tertiärbereich, Forschung und Entwicklung an Hochschulen, Studentenwerke

⁴ Schätzung der Kosten für interne und externe Weiterbildung (ohne Personalkosten der Teilnehmenden) auf der Basis der Erwerbstätige (ohne Auszubildende) laut Mikrozensus und der durchschnittlichen Weiterbildungskosten je Beschäftigten laut der Europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS). Eventuelle Doppelzählungen bei externen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. in Hochschulen) konnten nicht bereinigt werden.

⁵ Zahlungen der Bundesagentur für Arbeit an Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung; eventuelle Doppelzählungen (duale Ausbildung, Weiterbildung) konnten nicht bereinigt werden.

Quelle: BMBF > Daten-Portal < : <http://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/index.html> (23.06.2014) → Tabellen/Abbildungen aus „Bundesbericht Forschung und Innovation 2014“⁷⁵ → Tab. 1.9.1 Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft nach Bereichen – Zeitreihe: 1995-2012 (Stand 4/2014)

⁷⁵ Vgl. BMBF 2014b.

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt investiert **Taiwan** im Vergleich zu vielen Ländern in die außerschulische Berufsbildung bzw. in das Vocational Training zu wenig (Tab. 2.2.1-5).

Tab. 2.2.1-5: Anteil der staatlichen Aufwendungen für das Vocational Training im Bruttoinlandsprodukt (BIP) in %

Länder	staatliche Aufwendungen für das Vocational Training im Bruttoinlandsprodukt (%) ⁷⁶	davon für die		Jahr
		Arbeitslosentrainings (%)	Erwerbstätigentrainings (%)	
Dänemark	0,86	0,67	0,19	2000
Niederlande	0,60	0,52	0,09	2002
Deutschland	0,32	0,32	-	2002
Finnland	0,30	0,27	0,03	2002
Belgien	0,30	0,19	0,11	2002
Schweden	0,29	0,28	0,01	2002
Frankreich	0,23	0,21	0,02	2002
Spanien	0,22	0,12	0,10	2002
Österreich	0,21	0,19	0,02	2002
Griechenland	0,21	0,12	0,07	1998
Kanada	0,15	0,15	-	2001-02
Neuseeland	0,14	0,14	-	2002-03
Schweiz	0,13	0,12	-	2002
Korea	0,08	0,04	0,04	2002
Taiwan	0,04	0,02	0,02	2003
Japan	0,04	k. A.	k. A.	2002-03
USA	0,03	0,03	-	2002-03
Großbritannien	0,02	0,01	0,01	2002-03

Hinweise:

1. -: Die Summe ist zu klein und kann nicht gezeigt werden.
2. Bei den OECD-Ländern werden die gesamten Aufwendungen der Trainingsmaßnahmen und der Unterhaltszuschüsse in der Weiterbildungszeit als „Staatliche Aufwendungen für das Vocational Training“ bezeichnet.
3. Taiwan gehört nicht zu den Mitgliedsstaaten der OECD. In der Tabelle wurden die gesamten staatlichen Aufwendungen für das Vocational Training neben den Aufwendungen für die Trainingsmaßnahmen (3 Mrd. NT\$: 2003) und den für die Unterhaltszuschüsse (490 Mio. NT\$: 2003) auch die Steuermindereinnahme (540 Mio. NT\$: 2001) erfasst.
4. Arbeitslosentrainings umfassen die Trainings für die Arbeitslosen und die von der Arbeitslosigkeit Bedrohten.
5. Bezüglich des Vocational Trainings haben japanische Unternehmen gesetzlich eine Bildungsverpflichtung. In den USA und Großbritannien führt die Mehrheit der Unternehmen Mitarbeiterweiterbildung durch. Deshalb wurden in den drei Ländern im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern eher weniger öffentliche Geldmittel für die berufliche Weiterbildung ausgegeben.

Quelle: CEPD 2005d, S. 27f. (Originalquelle: Employment Outlook 2004 [OECD] und Statistical Abstract of National Income in Taiwan Area, the Republic of China, September 2004)

⁷⁶ Für den Anteil der staatlichen Weiterbildungsaufwendungen am Bruttoinlandsprodukt sind nur vage Schätzungen möglich.

Im Jahr 2003 gab der taiwanesischer Staat insgesamt 4,03 Mrd. NT\$ (ca. 100 Mio. €) für das Vocational Training aus, darunter 3 Mrd. NT\$ für Bildungsmaßnahmen⁷⁷ und 490 Mio. NT\$ für Unterhaltszuschüsse in der Weiterbildungszeit. Die weiteren 540 Mio. NT\$ waren die verminderten Steuereinnahmen des Jahres 2001, die durch die abziehbaren Weiterbildungsausgaben von Individuen und Unternehmen verursacht werden. Das gesamte Aufwandungsvolumen entsprach 0,04 % des Bruttoinlandsprodukts des Jahres 2003; davon 0,02 % für die Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose und die von der Arbeitslosigkeit Bedrohten und weitere 0,02 % für die berufliche Weiterbildung der Erwerbstätigen.⁷⁸ Im **Deutschland** gab der Staat im Jahr 2002 0,32 % (2011: rd. 0,4 % [s. Tab. 2.2.1-4]) des Bruttoinlandsproduktes für berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen aus (Tab. 2.2.1-5).

(4) Fazit

Es gibt zwei Unterschiede zwischen beiden Ländern im Bereich öffentlicher Weiterbildungsaufwendungen für Arbeitnehmer, und zwar die Finanzierungsquellen und die Nutznießer.

(A) Finanzierungsquellen

In **Deutschland** spielt die Bundesagentur für Arbeit (BA) in den öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen neben der Europäischen Union, dem Bund, den Ländern und Gemeinden eine große Rolle. Die Ausgaben der BA bestehen überwiegend aus den Beiträgen der sozialen Parteien. Dieses Modell der Beitragsfinanzierung weist problematische Aspekte auf, und zwar ist diese Art der Finanzierung in hohem Maße konjunkturabhängig. Verlieren die Arbeitnehmer infolge einer Rezession ihre Arbeitsplätze, sinken die Einnahmen der BA. Gleichzeitig steigen ihre Ausgaben. Außerdem ist die BA gegenüber dem zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziell und rechtlich nicht unabhängig – das BMAS führt die Aufsicht über die BA (§ 393 SGB III). Das heißt, im Finanzbereich verfügt die BA nur im in-

⁷⁷ Die staatlichen Aufwendungen für die außerschulische Berufsbildung nehmen nach und nach zu. Im Jahr 2007 hat der Staat der Statistik gemäß insgesamt 4,4 Mrd. NT\$ (2005: 3,9; 2006: 4,2) für die außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen aufgewendet (vgl. CEPD 2009, S. 7). Den Unterlagen zufolge wurde die absolute Mehrheit dieser Geldmittel für die berufliche Weiterbildung aufgewandt (vgl. CEPD 2005d, S. 45ff.).

⁷⁸ Vgl. CEPD 2005d, S. 27f. In der Regel werden bei den öffentlichen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung bzw. außerschulische Berufsbildung nur die Ausgaben für die Weiterbildungsmaßnahmen erfasst. Die Unterhaltszuschüsse und die Steuermindereinnahmen werden nicht berücksichtigt – beispielsweise die beiden amtlich veröffentlichten Projekte für die Berufskompetenzförderung. Die Daten zu öffentlichen Ausgaben für außerschulische Berufsbildung (Vocational Training) werden ausschließlich für bestimmte Anlässe und nicht jährlich erhoben. In jährlichem Berufsbildungsbericht werden die Weiterbildungsaufwendungen „öffentlicher Institutionen“ sowie „staatlicher und privater Unternehmen“ veröffentlicht (s. Teil I, Tab. 5.1-1). Letztere wird nicht getrennt berechnet. Deshalb sind die gesamten öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung unbekannt.

ternen Bereich über eine wirksame Hoheit, weil die BA zum einen keine Möglichkeit hat, unmittelbaren Einfluss auf die Höhe der Beiträge auszuüben – die Erhöhung bzw. Senkung von Beiträgen wird in der Regel von der Bundesregierung bzw. dem BMAS initiiert. Zum anderen wird der jährlich vom Vorstand der BA aufgestellte Gesamthaushaltsplan von der Bundesregierung genehmigt. „Im Zweifelsfall hat das BMAS das Recht, den Haushaltsplan auch gegen den Willen der BA durchzusetzen“.⁷⁹

In **Taiwan** spielt die Beitragsfinanzierung in der Arbeitnehmerweiterbildung eher eine untergeordnete Rolle. Obwohl der Beschäftigungsversicherungsfonds ebenfalls – wie im Falle der BA – aus den Beiträgen von Arbeitgebern (70 %) und Arbeitnehmern (20 %) bestehen, ist er allerdings nur eine der Finanzierungsquellen der öffentlichen Aufwendungen für Arbeitnehmerweiterbildung. Die weiteren Quellen umfassen zahlreiche staatliche Fonds und reguläre Etats der Ministerien. Jeder der Staatsfonds hat eigene Finanzmittelquellen und finanziert die berufliche Weiterbildung bestimmter Personengruppen mit – inklusive Arbeitnehmer.⁸⁰ Der Weiterbildungsetat des Ministeriums finanziert die innerhalb seines Kompetenzbereichs durchgeführte Weiterbildung, welche die Weiterbildungsmaßnahmen für den Eigenbedarf und die Privaten umfasst. Hinzu kommen notfalls – in einer konjunkturschwachen Arbeitsmarktlage – Extraetats für Sonderprojekte, vor allem im Wirtschafts- und Arbeitsministerium. Die Ersteren werden für die berufliche Weiterbildung der Facharbeiter und -kräfte, die Letzteren für Bildungsmaßnahmen der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden aufgestellt.

(B) Nutznießer der öffentlich geförderten Weiterbildung

In **Deutschland** stehen die öffentlichen Weiterbildungsaufwendungen vor allem den unqualifizierten Erwerbstätigen und Arbeitslosen zur Verfügung. Gemäß dem SGB III kann eine Weiterbildung gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wegen eines fehlenden Berufsabschlusses (§ 81 Abs. 1). Die Weiterbildungsförderung für Facharbeiter und -kräfte – wie sie in Taiwan durchgeführt wird – wird von der deutschen Regierung nicht durchgeführt.

Wie es in Deutschland der Fall ist, finanzieren die öffentlichen Aufwendungen in **Taiwan** die notwendige Weiterbildung der Arbeitnehmer. Der Unterschied zwischen ihnen liegt in den Nutznießern der Weiterbildungsmaßnahmen. Die staatliche Berufsbildungspolitik bzw. die Politik des Vocational Trainings richtet sich nicht nur nach

⁷⁹ Vgl. Pirzer 2000, S. 82f. u. 185.

⁸⁰ Zum Beispiel der Berufsbildungsfonds für Beschäftigte, der Beschäftigungssicherungsfonds für Arbeitslose, der Beschäftigungsversicherungsfonds für Beschäftigte und Arbeitslose, der Erschließungsfonds des Executive Yuan und der Entwicklungsfonds der KMU für Fachkräfte.

sozialen, sondern auch nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten, um gesellschaftliche Stabilität und Wohlstand zu erzielen. Aus diesem Grund werden alle Arbeitnehmergruppen – von Arbeitslosen über Beschäftigte niedriger und mittlerer Qualifikation bis zu Fachkräften⁸¹ – im Rahmen beruflicher Weiterbildung finanziell gefördert.

2.2.2 Weiterbildungsaufwendungen der (privaten) Wirtschaft

Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung kann entweder ausschließlich vom einzelnen Betrieb oder von mehreren Finanziers geleistet werden. Die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung durch den Betrieb sind in stärkerem Umfang von konjunkturellen Schwankungen abhängig. Aber die Kostenerfassung und -abgrenzung für die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen ist besonders schwierig, weil neben den direkten Kosten, d. h. den Personal- und Sachkosten für inner- und außerbetriebliche Weiterbildung, auch indirekte Kosten durch den Arbeitszeitausfall der Teilnehmer entstehen. Zudem ist die Erfassung des Weiterbildungsanteils im Bereich des nicht formalen Lernens, das eine immer wichtigere Rolle in der betrieblichen Weiterbildung spielt, auch kaum möglich.

2.2.2.1 Taiwan

Die betriebliche Weiterbildung der privaten Unternehmen, vor allem die der größeren und mittelständischen Unternehmen, wird hauptsächlich von den jährlich geplanten Weiterbildungsaufwendungen des Unternehmensetats finanziert. Neben betriebseigenen Geldmitteln gibt es weitere mögliche Finanziers für die betriebliche Weiterbildung, und zwar den Staat und die Weiterbildungsteilnehmer.

Die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung sind nicht über amtliche Statistiken, sondern über repräsentative Befragungen erfasst, die allerdings von den Behörden durchgeführt werden. Die Daten können aus zwei Erhebungen generiert werden.⁸² Bei der ersteren handelt es sich um den seit 1967 von Seiten des „Bureau of Employment and Vocational Training“ (BEVT: seit dem 17.02.2014 Workforce Development Agency [WDA]) verfassten Berufsbildungsbericht, die bedeutsamste und kompletteste Statistik der taiwanesischen außerschulischen Berufsbildung überhaupt. Bei der zweiten handelt es sich um die vom Wirtschaftsministerium durchgeführte KMU-

⁸¹ Seit über fünf Jahrzehnten finanziert der Staat ununterbrochen die berufliche Weiterbildung der technischen Arbeitskräfte, um staatlicher Wirtschaftspolitik und technischer Entwicklung zu entsprechen. Bis heute spielt der Staat in der Weiterbildungsfinanzierung weiterhin eine entscheidende Rolle, vor allem für die im Arbeitsmarkt dringend nachgefragten Arbeitskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte in den neuen Technologiebranchen.

⁸² Es gab auch Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung, die von Wissenschaftlern und Verlagen der Management-Zeitschriften veröffentlicht wurden. Allerdings ist die Qualität der Erhebungen schwer abschätzbar, weil es neben den Ergebnissen keine weiteren Informationen u. a. über die Untersuchungsmethoden gab.

Erhebung. Sie wird als das sogenannte „Weißbuch KMU“ veröffentlicht.

(1) Berufsbildungsbericht

Der Berufsbildungsbericht untersucht die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer. Befragt werden Weiterbildungsträger, die den Arbeitnehmern berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Die Träger unterscheiden sich in zwei Arten, und zwar in die der staatlichen Institutionen sowie die der staatlichen und privaten Unternehmen. Als Unternehmen werden Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten aus allen Branchen bezeichnet – außer der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Bildungswesen. Es gibt keine Definition von betrieblicher Weiterbildung. Den statistischen Daten zufolge schätzt die Verfasserin ein: Als betriebliche Weiterbildung werden die von Unternehmen organisierten, und vollständig oder teilweise finanzierten Lernformen bezeichnet. Sie umfasst formelle und informelle Weiterbildungsmaßnahmen. Zu den Letzteren gehören die Onlineweiterbildung und das E-Learning.

Nach dem Berufsbildungsbericht 2011 wurde der Fragenkatalog neu konzipiert. Im Anschluss daran wurden die Weiterbildungsaufwendungen aller Unternehmen aufgezeigt, wobei kein Unterschied zwischen Unternehmen staatlicher oder privater Natur gemacht wurde. Das heißt, im Berufsbildungsbericht sind die Weiterbildungsaufwendungen der privaten Wirtschaft nicht bekannt.

Die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen werden nach den Kategorien Wirtschaftsbranche, Beschäftigtengrößenklasse, Jahresumsatz und mit bzw. ohne Organisationseinheiten und Fachpersonal erhoben. Sie unterscheiden nicht – wie die IW-Erhebungen – weiter zwischen direkten und indirekten Kosten.

(2) Weißbuch KMU

Im Weißbuch KMU werden viele Kategorien – unter ihnen auch die betriebliche Weiterbildung – untersucht. Allerdings liefert das Weißbuch KMU keine Daten über betriebliche Weiterbildungsaufwendungen, sondern ausschließlich das Verhältnis von betrieblichen Weiterbildungsausgaben zu den Betriebskosten bzw. zu den Betriebsausgaben.

(3) Erhebungen zum Arbeitnehmereinkommen

Neben den erwähnten Erhebungen gibt es eine weitere Erhebung – die jährlich vom Arbeitsministerium durchgeführte „Erhebung zum Arbeitnehmereinkommen“, welche die Umfrage der betrieblichen Weiterbildungsarbeit parallel durchführt. Bedauerlicherweise werden die Ergebnisse in der Regel nicht veröffentlicht und Außenseiter erhalten keinen Zugang zu den Daten, abgesehen von einer Ausnahme im Jahr 2006.

(4) Weiterbildungsaufwendungen der (privaten) Wirtschaft

Obwohl der Staat in Taiwan in die berufliche Weiterbildung der technischen Arbeitskräfte investiert, sind die Betriebe gemessen am Finanzvolumen der wichtigste Finanzier der beruflichen Weiterbildung. Der Erhebung des Arbeitsministeriums zufolge wandten die gesamten Unternehmen im Jahr 2000 insgesamt über 12 Mrd. NT\$ für die Mitarbeiterweiterbildung auf, darunter wurden 10,74 Mrd. NT\$ von privaten Unternehmen ausgegeben – der Staat gab jährlich weniger als drei Mrd. NT\$ aus.⁸³

In den vergangenen Jahren nahmen die Weiterbildungsaufwendungen sowohl des Staates als auch der Betriebe stetig zu. Zudem bieten immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern Weiterbildungen an. Im Jahr 2000 führten 13,81 % (13,68 %) der gesamten (privaten) Unternehmen betriebliche Weiterbildung mit durchschnittlich 110 (97) Tsd. NT\$ durch.⁸⁴ Im Jahr 2011 führte 24,2 % der gesamten Unternehmen mit insgesamt knapp 17 Mrd. NT\$ betriebliche Weiterbildung durch – durchschnittlich 149 Tsd. NT\$. Trotzdem war die betriebliche Weiterbildung für viele Betriebe, vor allem für die kleineren Unternehmen ein Fremdwort: Im Jahr 2011 führten nur 21,1 % der gesamten (staatlichen und privaten) Unternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten und 12,5 % der gesamten Unternehmen mit einem niedrigen Jahresumsatz (weniger als fünf Mio. NT\$), mit bescheidenen Geldmitteln die betriebliche Weiterbildung durch – durchschnittlich gab jedes Unternehmen 25 bzw. 16 Tsd. NT\$ aus.⁸⁵

2.2.2.2 Deutschland

Neben dem Staat, den Betrieben und Weiterbildungsteilnehmern umfassen die möglichen Finanziere der betrieblichen Weiterbildung – im Gegensatz zu Taiwan – noch den Europäischen Sozialfonds.

Die Aufwendungen der betrieblichen Weiterbildung sind wie in Taiwan nicht über amtliche Statistiken, sondern über repräsentative Befragungen erfasst – z. B. IW- und CVTS-Erhebungen. Sie werden allerdings nicht vom Ministerium bzw. ihm unterstehenden Behörden durchgeführt.

⁸³ Von 2002 bis 2004 hat der Staat insgesamt 8,86 Mrd. NT\$ für die berufliche Weiterbildung aufgewandt (vgl. CEPD 2005d, S. 1). D. h. jedes Jahr weniger als 3 Mrd. NT\$. Schätzungsweise betragen die staatlichen Weiterbildungsaufwendungen im Jahr 2000 auch weniger als drei Mrd. NT\$.

⁸⁴ Vgl. CEPD 2005e, S. 16.

⁸⁵ Vgl. BEVT 2012, Tabelle 9 u. 10.

(1) IW-Weiterbildungserhebungen

Die IW-Weiterbildungserhebungen werden vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln seit dem Jahr 1993 in einem dreijährigen Turnus durchgeführt. Sie untersuchen u. a. die betrieblichen Weiterbildungskosten der privaten Wirtschaft (ohne Landwirtschaft und Freie Berufe). In den IW-Erhebungen umfassen die Weiterbildungsausgaben die Kosten für formelle und informelle Bildungsmaßnahmen und das Weiterbildungspersonal sowie sonstige Kosten. Zudem wird bei der Erfassung der Weiterbildungskosten zwischen direkten und indirekten Kosten unterschieden.

(2) CVTS-Erhebungen

Die zuständige Institution der CVTS-Erhebungen (europäischen Erhebungen zur Weiterbildung in Unternehmen) ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Sie liefern seit 1993 in einem sechsjährigen Rhythmus für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vergleichbare Daten zur betrieblichen Weiterbildung. Befragt werden in diesen Erhebungen Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten aus allen Branchen – außer der Land- und Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Als betriebliche Weiterbildung werden die geplanten und organisierten Lernformen, die von Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden, bezeichnet. Sie umfassen sowohl Lehrveranstaltungen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare (Weiterbildung im engeren Sinne) als auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung. Die Aufwendungen betrieblicher Weiterbildung in den CVTS-Erhebungen werden wie in den IW-Erhebungen auch nach direkten und indirekten Kosten differenziert.

(3) Weiterbildungsaufwendungen der privaten Wirtschaft

In Deutschland sind die Unternehmen ebenfalls der größte Finanzier im Weiterbildungsbereich. In vielen Erhebungen wurde gezeigt, dass die Unternehmen den höchsten Anteil an der Gesamtsumme der Weiterbildungskosten tragen. Im Jahr 2007 trugen sie 55,0 % des gesamten Weiterbildungsfinanzvolumens.⁸⁶

2.2.2.3 Fazit

Die Betriebe in Taiwan sind wie die in Deutschland wichtigste Träger der beruflichen Weiterbildung. Allerdings gibt es sowohl in Taiwan als auch in Deutschland keine vergleichbaren Daten in den erwähnten Erhebungen über die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen, zum Beispiel durch den Anteil der betrieblich-beruflichen Wei-

⁸⁶ Siehe Kap. 2.2.1, (3) Statistik der Weiterbildungsaufwendungen der öffentlichen Hand.

terbildungsausgaben an den gesamten Lohn- und Gehaltssummen der Belegschaft – die einst in Taiwan eingeführte Berufsbildungsabgabe erhob 1,5 % der gesamten Grundgehälter der Belegschaft.⁸⁷ Deshalb ist der Vergleich der betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen zwischen beiden Ländern unmöglich. Würden diese Daten bestehen, wäre es schwierig, sie zu vergleichen, weil einerseits alle Schätzungen zum Weiterbildungsaufwand der Betriebe als ungesichert gelten müssten. Andererseits müssen die Indizes der Lebenshaltungskosten, d. h. die Preisindizes für die Lebenshaltung beider Länder berücksichtigt werden.

2.2.3 Individuelle Weiterbildungsaufwendungen

Neben dem Staat und den Unternehmen sind die Individuen mögliche Finanziere der beruflichen Weiterbildung. Die Teilnahme an der individuellen Weiterbildung kann entweder vom Teilnehmer selbst oder vom Betrieb bzw. Arbeitgeber initiiert werden. Bei arbeitgeberinitiierten Weiterbildungen in der Arbeitszeit entstehen den Teilnehmern keine oder nur vergleichsweise geringe Kosten. Bei eigeninitiierten Weiterbildungen müssen Privatpersonen nicht nur die finanziellen Mittel zur Bezahlung der Maßnahme aufbringen; sie opfern darüber hinaus auch ihre Freizeit, wenn die Weiterbildungen in der Freizeit stattfinden.

(1) Finanziere der individuellen Weiterbildung

Die individuelle Weiterbildungsfinanzierung kann wie die betriebliche auch eine Mischfinanzierung sein. Neben dem Teilnehmer selbst sind die möglichen Finanziere der individuellen Weiterbildung in **Taiwan** der Staat und die Arbeitgeber, in **Deutschland** der Europäische Sozialfonds und die Arbeitgeber.

(2) Refinanzierungsmöglichkeit

In **Deutschland** kann bei der individuellen Finanzierung der Weiterbildung der Teilnehmer seine finanziellen Aufwendungen bei der Weiterbildung als Werbungskosten für gesamte Weiterbildungsausgaben (§ 9 Abs. 1 EStG) bzw. als Sonderausgaben bis 6.000 € (§ 10 Abs. 1 Nr.7 EStG) steuerlich absetzen, und somit einen Teil der Gelder (die Gelder ganz [als Werbungskosten] bzw. teilweise [als Sonderausgaben]) wieder zurückerhalten. In **Taiwan** werden die persönlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung steuerlich nicht erwähnt. Allerdings können die persönlichen Zuschüsse für die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung – eine der 24 befreiten Einkünfte – von der Einkommensteuer befreit werden; der steuerfreie Gesamtbe-

⁸⁷ Siehe Teil I, Kap. 4.1.3.

trag der (persönlichen) Einkommensteuer macht 60.000 NT\$ aus (§ 4 Nr. 8 und § 5 Abs. 1 Einkommensteuergesetz).

(3) Zuschussmöglichkeit

In **Taiwan** können die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer nach der „Verordnung zur beruflichen Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsverversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“ für die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung 80-100 % der Lehrgangskosten je nach Status der Versicherten und höchstens bis zu 70.000 NT\$ in drei Jahren gefördert werden. In **Deutschland** gibt es keine entsprechenden Gesetze.

(4) Statistische Angaben

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland gibt es keine amtliche Finanzstatistik für individuelle Weiterbildungskosten. In **Deutschland** sind die individuellen Weiterbildungsaufwendungen über repräsentative Erhebungen – beispielsweise die BIBB-Erhebung 2002 und die AES-Erhebungen⁸⁸ – zugänglich. Die Individuen sind neben den Betrieben die wichtigsten Träger der Weiterbildungsfinanzierung. Im Jahr 2007 wurden 38,4 % des gesamten (direkten und indirekten) Weiterbildungsvolumens von den Individuen finanziert. Werden ausschließlich die direkten Ausgaben berücksichtigt, erhöht sich die Prozentzahl sogar bis auf 50,2.⁸⁹ In **Taiwan** ist die im Jahr 2001 vom Arbeitsministerium durchgeführte „Erhebung zur beruflichen Weiterbildung der Erwerbstätigen 2001“ bis heute die einzige Studie zur Untersuchung der individuellen beruflichen Weiterbildung. Hinsichtlich der Weiterbildungsinhalte trug der Einzelne die Weiterbildungskosten in allen Kategorien. Trotzdem waren die Unternehmen der Hauptträger der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen; die Erwerbstätigen übernahmen im Gegensatz zum Unternehmen eher weniger Finanzverpflichtung für die berufliche Weiterbildung.⁹⁰ Ob das Finanzvolumen, das die Individuen für ihre berufliche Weiterbildung aufwandten, vor dem Staat und auf dem zweiten Platz lag – wie in Deutschland 2007 –, lässt sich aufgrund der fehlenden Daten nicht ermitteln.

⁸⁸ Siehe Teil II, Kap. 8.2.4.1 u. 8.2.4.2.

⁸⁹ Vgl. Hummelsheim 2010, S. 97.

⁹⁰ 86,3 % bzw. 84,5 % der Teilnehmer bezahlten keinen einzigen Cent für die Weiterbildung zur Entwicklung von „Managementfähigkeit“ – in der Regel für Führungskräfte bzw. für deren „Fachkenntnisse und Fertigkeiten“, nur 8,0 % bzw. 11,4 % von ihnen trugen selbst die kompletten Kosten (s. Teil I, Kap. 4.6.2.3).

2.3 Modelle zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Hinsichtlich des realen Zustands werden die Finanzierungsmodelle zur beruflichen Weiterbildung in beiden Länder unterschiedlich kategorisiert. Die Modelle in Taiwan beschränken sich auf die Weiterbildungsangebote, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Die Finanzierungsmodelle werden in fünf Gruppen differenziert (Tab. 2.3-1). Die ersten vier Modellgruppen findet man in beiden Ländern; sie werden im Folgenden verglichen. Die Letztere, nämlich die „Bildungskonten“ bzw. das „Bildungssparen“ (s. Teil II, Kap. 8.3.1), scheint ausschließlich in Deutschland existieren.

Tab. 2.3-1: Finanzierungsmodelle zur beruflichen Weiterbildung

Taiwan	Deutschland
● Steuerermäßigung	● Steuerermäßigung
● Monetäre Förderung bzw. Subventionen	● Monetäre Förderung
● Lerngutscheine	● Bildungsgutscheine bzw. Bildungsschecks
● staatliche Fonds	● Weiterbildungsfonds
	● Bildungs- und Lernzeitkonten

2.3.1 Steuerermäßigungen

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland gibt es gesetzliche Regelungen, welche die Steuerermäßigungen von Individuen und/oder Unternehmen regeln. Das deutsche Einkommensteuergesetz regelt die Steuerermäßigungen sowohl über die individuellen als auch die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen. Im Gegensatz dazu regelt das taiwanesisches Einkommensteuergesetz ausschließlich die Steuerermäßigungen der individuellen Weiterbildungszuschüsse; die Steuerermäßigung für individuelle Weiterbildungsaufwendungen wird gesetzlich nicht erwähnt. Die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung werden in der Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer geregelt (Tab. 2.3.1-1).

Tab. 2.3.1-1: Einkommensteuergesetz und Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer (Taiwan) vs. Einkommensteuergesetz (Deutschland)

Einkommensteuergesetz (Taiwan)	Einkommensteuergesetz (Deutschland)
bei einzelnen Personen: <ul style="list-style-type: none"> ● Die Zuschüsse für die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung können von der Einkommensteuer befreit werden. ● Die Zuschusshöhe wird im Gesetz nicht erwähnt. 	bei einzelnen Personen: <ul style="list-style-type: none"> ● für eine Fortbildung im ausgeübten Beruf: ohne Begrenzung als Werbungskosten ● im anderen Fall: bis 6.000 € im Kalenderjahr
Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer	
bei Unternehmen: <ul style="list-style-type: none"> ● Die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen können als abzugsfähige Betriebsausgaben die Steuerbemessungsgrundlage verkürzen (§ 86-1). ● Der Betrag der Weiterbildungsaufwendungen wird nicht erwähnt. 	bei Unternehmen: <ul style="list-style-type: none"> ● Die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen können als abzugsfähige Betriebsausgaben die Steuerbemessungsgrundlage verkürzen (§ 4 Abs. 4). ● Der Betrag der Weiterbildungsaufwendungen wird nicht erwähnt.

2.3.2 Monetäre Förderung

Neben den Steuerermäßigungen, die quasi eine staatliche Subvention sind, können die Weiterbildungsmaßnahmen monetär gefördert werden. Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland unterscheidet sich die monetäre Förderung zur beruflichen Weiterbildung zwischen individueller und institutioneller Förderung.

(1) Taiwan

Die Förderungsmaßnahmen müssen einerseits berufsorientiert sein und in den entweder gesetzlich verordneten oder durch das Qualitätssystem „TTQS“ anerkannten Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden. Andererseits umfassen sie Credit- und Nichtcreditklassen. Erstere werden mit einer abschließenden Hochschulbescheinigung in der Universität, Letztere mit einem Zertifikat in den Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt.

Die Berechtigten zur Teilnahme an den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen umfassen alle Arbeitnehmergruppen – von hochqualifizierten Fachkräften über einfache Arbeitnehmer bis zu Arbeitslosen. Jedes Programm wird für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe angeboten. Die individuelle Weiterbildungsförderung richtet sich ausschließlich an die Beschäftigten.

Obwohl es gesetzliche Grundlagen für die berufliche Weiterbildungsförderung gibt (s. Tab. 2.1.2-3 und Tab. 2.1.2-4), werden die aktuellen Förderprogramme nicht gemäß den Gesetzen bzw. Verordnungen, sondern nach speziell erlassenen Richtlinien durchgeführt (Tab. 2.3.2-1).

(2) Deutschland

Die institutionelle Förderung für anerkannte Weiterbildungsträger regeln die Weiterbildungsgesetze der Länder. Je nach Regelungen können nur bestimmte Aufwendungen bezuschusst werden und die Förderungsarten variieren stark zwischen den Bundesländern. Mit der monetären Förderung des Individuums setzen sich zwei Gesetze auseinander, und zwar das SGB III und AFBG bzw. Meister-BAföG (Tab. 2.3.2-2).

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.3.2-1: Monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung in Taiwan

institutionelle Förderung	individuelle Förderung
Zur Erlangung sowohl institutioneller als auch individueller Förderungen muss der Weiterbildungsträger entweder nach Rechtsverordnung anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig sein oder nach dem Qualitätssystem (TTQS) anerkannt werden.	
Empfänger der Fördermittel	
anerkannte Weiterbildungsträger	Beschäftigte
Weiterbildungsteilnehmer	
<ul style="list-style-type: none"> ● Fachkräfte ● Arbeitnehmer mit mittlerer bzw. einfacher Qualifikationsstufe aktuelle Förderprogramme: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Programm zur Steigerung der betrieblichen Arbeitskräftekompetenzen ◆ Programm „Aufladen und Fliegen“ ◆ Weiterbildungsprogramm „Aufladen und Neustarten“ (§§ 33-46) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Beschäftigte aktuelle Förderprogramme: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Programm „Aufladen und Fliegen“ (§§ 8-32) ◆ Programm zur Arbeitskräfteinvestition der Industriegewerbe ◆ Programm zur Steigerung der Lernmotivation von Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitslose aktuelle Förderprogramme: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Programm „Aufladen und Fliegen“ (§§ 47-53) ◆ Betriebliche Weiterbildungsförderung für berufliche Wiedereingliederung der Arbeitslosen ◆ Richtlinie zur Förderung der von regionalen Regierungen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose ◆ Förderung der von Gewerkschaften durchgeführten Arbeitslosentrainings ◆ Richtlinie zu den vom BEVT (von der WDA) und ihm (ihr) unterstellten Berufsbildungszentren geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ◆ Richtlinie zur Weiterbildungsförderung der Pflegeberufe 	

Tab. 2.3.2-2: Monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland

institutionelle Förderung	individuelle Förderung
Empfänger der Fördermittel	
<ul style="list-style-type: none"> ● anerkannte Weiterbildungsträger (Weiterbildungsgesetze der Länder) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitnehmer (SCB III) ● Handwerker, Fachkräfte (AFBG/Meister-BAföG)

(3) Taiwan vs. Deutschland

In der Tab. 2.3.2-3 wird die monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung beider Länder, unterteilt nach institutioneller und individueller Förderung, verglichen.

Tab. 2.3.2-3: Monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung Taiwan vs. Deutschland

Taiwan	Deutschland
institutionelle Förderung	
<ul style="list-style-type: none"> ● Je nach den Programmen (s. Teil I, Kap. 4.2.2 und Teil I, Kap. 4.6.3.2, (1) Institutionelle Förderung) sind die Förderbeträge prozentmäßig sehr unterschiedlich. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Je nach Regelungen der Landesweiterbildungsgesetze können nur bestimmte Aufwendungen bezuschusst werden. ● Der Umfang der finanziellen Leistungen richtet sich nach dem jährlichen Landeshaushalt.
individuelle Förderung	
<ul style="list-style-type: none"> ● Gefördert werden bei den <ul style="list-style-type: none"> ◆ allgemeinen Beschäftigten 80 % ◆ Beschäftigten besonderer Personengruppen 100 % der Weiterbildungsgebühren ● Jeder Teilnehmer kann innerhalb von drei Kalenderjahren höchstens mit 70.000 NT\$ gefördert werden (s. Teil I, Kap. 4.6.3.2, (2) Individuelle Förderung). 	<ul style="list-style-type: none"> ● SGB III: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildungskosten ● AFBG/Meister-BAföG: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Unterhaltsbeitrag: Zuschuss (44 %) ◆ Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 10.226 € – Zuschuss (30,5 %) ◆ Erstellung des Prüfungsstückes bis zur Hälfte, höchstens 1.534 €

2.3.3 Weiterbildungsgutschein

In Taiwan existieren zwei Weiterbildungsgutscheine, die sogenannten Lerngutscheine, die den verschiedenen Arbeitnehmergruppen mit fehlenden IT-Kenntnissen einen Kurs mit unterschiedlicher Dauer je nach Gruppenzugehörigkeit zur Verfügung stellen. Die weiteren Eigenschaften der beiden Gutscheine sind fast identisch. Auch in Deutschland gibt es Weiterbildungsgutscheine. Zu nennen sind der Bildungsgutschein der BA, der Prämiegutschein des BMBF (s. Teil II, Kap. 8.3.3.2) und die Bildungsschecks der Bundesländer (s. Teil II, Kap. 8.3.3.3). Der Bildungsgutschein der BA ist den taiwanesischen Lerngutscheinen ähnlich. Beide haben den gleichen Zweck, nämlich die Berufsfähigkeit der Arbeitnehmer zu steigern. Allerdings gibt es viele Unterschiede zwischen ihnen (Tab. 2.3.3-1).

2 Vergleich der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beider Länder

Tab. 2.3.3-1: Lerngutscheine in Taiwan vs. Bildungsgutschein der BA

	Lerngutscheine (Taiwan)	Bildungsgutschein der BA (Deutschland)
Zielgruppe	Arbeitnehmer: die Teilnahme muss notwendig sein	
Welche Maßnahme wird angeboten?	<ul style="list-style-type: none"> ● Computerkurs 	<ul style="list-style-type: none"> ● berufliche Weiterbildungsmaßnahme
Behörde für die Gutscheinausstellung	<ul style="list-style-type: none"> ● öffentliche Arbeitsvermittlungszentren 	<ul style="list-style-type: none"> ● Agenturen für Arbeit
Beratung der zuständigen Behörde	Eine Beratung ist unbedingt erforderlich.	
Welche Kosten werden übernommen?	<ul style="list-style-type: none"> ● Kursgebühren 	<ul style="list-style-type: none"> ● Weiterbildungskosten und ggf. Arbeitslosengeld
Gültigkeitsdauer des Gutscheins	<ul style="list-style-type: none"> ● bis Ende November desselben Jahres der Gutscheinausstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ● in der Regel drei Monate ● Nach Ablauf der Gültigkeitsdauer ist eine erneute Ausstellung eines Bildungsgutscheins nur möglich, wenn kein passgenaues Bildungsangebot realisierbar war.
regionaler Geltungsbereich des Gutscheins	<ul style="list-style-type: none"> ● keine 	<ul style="list-style-type: none"> ● Der regionale Geltungsbereich bezieht sich auf den Tagespendelbereich.
inhaltlichen Ausgestaltung des Kurses bzw. der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> ● Vorbereitungskurs für selbstgesteuertes Online-Lernen bei einem Lerngutschein mit acht Unterrichtsstunden ● Basiskenntnisse (12), Datenverarbeitung (18) und Internet-Anwendung (6) bei einem Lerngutschein mit 36 Unterrichtsstunden 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mit der inhaltlichen Ausgestaltung wird ein Bildungsziel festgelegt, das einerseits die individuelle Eignung, den Berufsverlauf und das festgestellte Bildungsdefizit des Bildungsgutscheininhabers, andererseits die vorgesehene Dauer der Weiterbildungsförderung berücksichtigten sollte.
Einlösung des Gutscheins	Der Inhaber des Bildungsgutscheins muss innerhalb der Gültigkeitsdauer den Lern- bzw. Bildungsgutschein bei einem Weiterbildungsträger seiner Wahl einlösen und mit der Maßnahme beginnen, sonst verfällt der Gutschein.	
Weiterbildungsträger	Der Träger muss für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein.	
Kurs bzw. Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> ● Die inhaltlichen Schwerpunkte und die Dauer des Kurses werden vom BEVT bestimmt. ● Für alle Inhaber eines der beiden Lerngutscheine sind sowohl die inhaltlichen Schwerpunkte als auch die Dauer des Kurses – entweder mit acht oder mit 36 Unterrichtsstunden – gleich. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Maßnahme muss auch für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein. ● Über die Weiterbildungsinhalte werden die persönliche Qualifizierungsdefizite und weitere Faktoren berücksichtigt; sie sind vom Mensch zum Mensch unterschiedlich.
Weiterbildungsvertrag	<ul style="list-style-type: none"> ● keine 	<ul style="list-style-type: none"> ● Normalerweise wird ein Weiterbildungsvertrag zwischen dem Antragsteller und Bildungsträger geschlossen.
Finanzierungsquelle	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Lerngutscheinprogramm wird vom Beschäftigungssicherungsfonds finanziert. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die berufliche Weiterbildung mit dem Bildungsgutschein wird vom Etat der BA finanziert.

2.3.4 Weiterbildungsfonds

Sowohl in Taiwan als auch in Deutschland gibt es zahlreiche Fonds für berufliche Weiterbildung, die in ihren Eigenschaften und Inhalten allerdings sehr unterschiedlich sind (Tab. 2.3.4-1).

Tab. 2.3.4-1: Weiterbildungsfonds in Taiwan und Deutschland

	Taiwan	Deutschland
	Staatsfonds mit Weiterbildungsaufgabe	Weiterbildungsfonds
Nameliste der Fonds	<ul style="list-style-type: none"> ● Berufsbildungsfonds ● Beschäftigungssicherungsfonds ● Beschäftigungsversicherungsfonds ● Chinesisch-Amerikanischer Fonds für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung ● Erschließungsfonds des Executive Yuan ● Staatlich-wissenschaftliche und -technische Entwicklungsfonds des Executive Yuan ● Entwicklungsfonds der KMU ● Beschäftigungsfonds für körperlich und geistig Behinderte 	<ul style="list-style-type: none"> ● Branchenfonds im Gerüstbauerhandwerk (seit 1981) ● Branchenfonds in der Textil- und Bekleidungsindustrie (seit 1997) ● Branchenfonds in der Land- und Forstwirtschaft (1996-2006) ● betriebliche Qualifizierungsfonds in der Feinstblechpackungsindustrie Nord (Qualifizierungstarifvertrag 2004) ● betriebliche Weiterbildungsfonds in der Schmuck- und Uhrenindustrie (seit 2011) ● andere Fondsmodell: Tarifvertrag der USG People Germany Tochter Technicum (seit 2011)
Zugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ● staatlich ● Sie werden auf gesetzlicher Grundlage eingerichtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ● privatrechtlich ● Sie werden durch tarifvertragliche Vereinbarungen eingerichtet.
Zweck	<ul style="list-style-type: none"> ● Außer dem Berufsbildungsfonds sind die Aufwendungen der beruflichen Weiterbildung einer der Verwendungszwecke des jeweiligen Fonds. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Fondsmittel werden ausschließlich für die berufliche Weiterbildung verwendet.

(1) Taiwan

Jeder der Fonds ist auf Basis einer gesetzlichen Regelung eingerichtet, welche die Finanzierung und Verwendungszwecke eines Fonds reguliert. Außer dem Berufsbildungsfonds, dem Beschäftigungssicherungsfonds und dem Beschäftigungsversicherungsfonds bestehen die Finanzmittel der weiteren Fonds aus verschiedenen öffentlichen Finanzquellen, u. a. staatlichen Budgets. Rechtlich unterstützt jeder Fonds u. a. die berufliche Weiterbildung bestimmter Personengruppen. Die oben erwähnten drei Fonds finanzieren vor allem die Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitslosen mit; für sie ist das Arbeitsministerium zuständig (s. Teil I, Kap. 4.6.2.1, (2) Staatsfonds und Teil III, Kap. 2.2.1, (2) Staatliche Fonds [Taiwan] vs. Etat der BA [Deutschland]).

(2) Deutschland

Die in dieser Dissertation erwähnten Regional- bzw. Branchenfonds werden durch

tarifvertragliche Vereinbarungen eingerichtet. Die Fondsmittel – außer der des „Tarifvertrag der USG People Germany Tochter Technicum“ – kommen aus den beteiligten Betrieben, denen nach festgelegten Kriterien periodisch Finanzmittel entzogen werden; diese werden den Weiterbildungsanbietern nach vorgeschriebenen Kriterien wieder zugeteilt. Es gibt verschiedene Stimmen für und gegen die privatrechtlich zusammengeflochtenen Weiterbildungsfonds.

2.3.5 Zusammenfassung

Die Finanzierungsmodelle zur beruflichen Weiterbildung umfassen Steuerermäßigungen, monetäre Förderung, Weiterbildungsgutscheine, Weiterbildungsfonds und Bildungskonten.

Steuerermäßigungen sind quasi eine staatliche Subvention. In beiden Ländern hat sowohl das Individuum als auch das Unternehmen das Recht auf die Steuerermäßigung für seine Weiterbildungsaufwendungen.

Nutznieser einer monetären Förderung können sowohl das Individuum als auch der Weiterbildungsträger sein. In Taiwan können alle Arbeitnehmergruppen je nach Förderprogrammen Anspruch auf Förderung haben; allerdings müssen die Weiterbildungsträger und -maßnahmen anerkannt sein. In Deutschland regeln verschiedene Gesetze die monetäre Förderung – institutionell bzw. individuell.

Der Lerngutschein in Taiwan steht den Arbeitnehmern ausschließlich zur Teilnahme an Computerkursen für fehlende IT-Kenntnisse zur Verfügung. In Deutschland gibt es drei verschiedene Bildungsgutscheine, und zwar den Bildungsgutschein der BA, den Prämiegutschein des BMBF und die Bildungsschecks der Bundesländer. Der Erstere hat einige Gemeinsamkeiten mit dem Lerngutschein.

In Taiwan gibt es zahlreiche Staatsfonds mit Weiterbildungsaufgaben. Zwei von ihnen – der Berufsbildungsfonds und der Beschäftigungssicherungsfonds – wurden speziell für die berufliche Weiterbildung eingerichtet. Bei den weiteren Fonds sind die Weiterbildungsaufwendungen lediglich einer von vielen Verwendungszwecken. Die Finanzierung jedes Fonds wird rechtlich geregelt. In Deutschland werden die Regional- bzw. Branchenfonds durch tarifvertragliche Vereinbarungen eingerichtet. Die Fondsmittel stammen in der Regel aus den beteiligten Betrieben.

Das Finanzmodell „Bildungskonten“ findet man in der taiwanesischen Literatur nicht. Ob es in der Praxis dieses Modell gibt, ist unbekannt. In Deutschland gibt es zwei Varianten von individuellen Bildungskonten, und zwar das Weiterbildungssparen des BMBF und die Lernzeit- bzw. Bildungszeitkonten, die in unterschiedlichen Varianten tarifvertraglich und betrieblich abgeschlossen werden.

3 Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung Taiwans

In Taiwan investiert sowohl der Staat als auch das Unternehmen und Individuum in die berufliche Weiterbildung zu unterschiedlichen Zwecken. Seit über sechs Jahrzehnten übernimmt der Staat die Aufgabe der beruflichen Aus- und Weiterbildung außerhalb der Schulen und Hochschulen; die der Arbeitslosen übernahm er sehr spät – in den 1990er Jahren – als viele Unternehmen auswanderten und die Massenarbeitslosigkeit auftrat. Außerdem finanziert er seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten mit. Die Wirtschaft investiert in der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich zur Entwicklung neuer Produkte eher zaghaft.

In der heutigen Zeit – einer Zeit von enormen Umwandlungsprozessen in Technik und Wirtschaft und steigenden Ansprüchen in der Arbeitswelt – kann die Arbeitslosigkeit jeden zu jeder Zeit treffen. Die Beseitigung der Arbeitslosigkeit ist nicht nur die Sache des Individuums, sondern auch die soziale Aufgabe des Staates. Daher nutzt die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten nicht nur den Unternehmen, sondern auch den einzelnen Beschäftigten und dem Staat. Da der Beschäftigte neben dem Betrieb der andere Nutznießer der Weiterbildung ist, sollte er für seine betriebliche berufliche Weiterbildung ebenfalls Zeit und Geld investieren. Und der Staat kann die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten unter Berücksichtigung der nationalen Wirtschaftsentwicklung und der besonderen politischen Lage Taiwans nicht außer Acht lassen. Obwohl sie alle – der Staat, das Unternehmen und das Individuum – in die berufliche Weiterbildung investieren, sind die Investitionen je nach dem jeweiligen Bedarf und Nutzen allerdings spontan und unregelmäßig. Hierfür ein möglichst optimales Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung zu entwickeln, ist die ursprüngliche Motivation dieser Dissertation gewesen.

Nach einer langen Forschungsarbeit, vom ausführlichen Studieren bis zum detaillierten Vergleich beider beruflichen Weiterbildungssysteme, inklusive der Finanzierungen, wird einerseits eindeutig festgestellt, dass der Bereich der beruflichen Weiterbildung äußerst umfangreich und komplex ist. Andererseits zeigt sich, wie es viele Wissenschaftler bestätigt haben, dass die Modelle zwischen verschiedenen Ländern nicht aufeinander übertragbar sind – in dieser Dissertation belegt am Beispiel der Finanzierungsmodelle –, weil sie jeweils national tiefverwurzelt sind und mit anderen Systemen, u. a. dem Rechts- und Wirtschaftssystem, mannigfaltig vernetzt sind. Allerdings kann der Vergleich beider Systeme zu positiven Effekte führen. Zum Beispiel könnten durch den Vergleich neue Ideen und Strategien zur Verbesserung des eigenen Systems, sogar zur Beseitigung der Probleme führen. Dies ist m. E. der Sinn internationaler

Vergleiche.

Die beiden „Systeme“ wurden beschrieben (Teil I u. Teil II) und verglichen (Teil III, Kap. 1 u. Kap. 2). Auf dieser Basis wird im Folgenden versucht, Empfehlungen zu geben und zwei Finanzierungsmodelle zu entwickeln, um die eingangs gestellten Fragen (s. u.) zu beantworten. Außerdem würde (d. h. hoffentlich) die Öffentlichkeit – die Wirtschaft, die Gewerkschaft, die Wissenschaftler, die entsprechenden Behörden und die Parlamentsmitglieder – dazu angeregt, der Frage „Finanzierung der beruflichen Weiterbildung“ große Aufmerksamkeit zu schenken und eine Lösung zur gerechten Verteilung der Weiterbildungskosten zu finden.

Frage 1:

Soll der Staat stark in den beruflichen Weiterbildungsmarkt intervenieren, z. B. ein berufliches Weiterbildungsgesetz erarbeiten, das die Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung regelt? Denkbar wären Interventionen über:

1. die Festsetzung eines Prozentsatzes für finanzielle Mittel, der jährlich im Staatshaushalt für die außerschulische Berufsbildung, inklusive der beruflichen Weiterbildung, aufgewendet werden muss,
2. die Festlegung eines Prozentsatzes für die jährlichen Weiterbildungsausgaben eines Betriebes, der sich entweder nach dem vorjährigen Umsatz bzw. Gewinn oder den gesamten Löhnen und Gehältern der Belegschaft richtet,
3. die Rechte und Pflichten des Beschäftigten, wenn er an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, deren Kosten vom Arbeitgeber geleistet werden, teilnehmen möchte.

Frage 2:

Wie können die öffentlichen Geldmittel für die berufliche (Weiter-)Bildung nach der „Kosten-Nutzen-Analyse“ effektiver als bisher eingesetzt werden und nach welchen Kriterien werden zukünftig Institutionen und Individuen finanziell gefördert?

1. Sollten vermehrt große Unternehmen wegen ihres Engagements für die Mitarbeiterweiterbildung statt der KMU gefördert werden, die im Gegensatz zu den großen Unternehmen häufig finanzielle und personale Probleme haben?
2. Sollte die berufliche Weiterbildung von Akademikern bzw. von in den Hightech-Branchen beschäftigten Ingenieuren oder anderen Fachkräften finanziell gefördert werden?
3. Sollte jeder Arbeitslose ungeachtet der Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt nach dem Weiterbildungs- bzw. Umschulungskurs finanziell gefördert werden?

Frage 3:

Gibt es ein ideales Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung Taiwans, das der taiwanesischen Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und der Mentalität der Bürger entspricht und Betriebe und Beschäftigte motivieren kann, in die berufliche Weiterbildung Geld und Zeit zu investieren?

Die Vocational Trainings- bzw. außerschulische Berufsbildungspolitik leistete einen großen Beitrag zur Entwicklung der Wirtschaftsstruktur – von einer arbeits- zur technikintensiven Wirtschaft. Mit der rasanten Entwicklung in der Technologie und einer immer kürzeren Haltbarkeitszeit von Wissen in den vergangenen Jahren entspricht die staatliche Weiterbildungspolitik den Anforderungen der Wirtschaftsbranchen nicht mehr.⁹¹ Außerdem ist der berufliche Weiterbildungsmarkt hinsichtlich des Angebots

⁹¹ Vgl. CEPD 2010a, S. 240.

der Maßnahmen, der Anbieter, Finanzierung und Teilnahmemotivation vielfältig und intransparent. Um die Landschaft der beruflichen Weiterbildung zu vervollkommen, müssen diverse Maßnahmen ergriffen werden. Erstens sollte der Staat weiterhin die Aufgabe der beruflichen Weiterbildung übernehmen. Als zweite und als wichtigste Aufgabe sollte das Berufsbildungsgesetz novelliert bzw. ein Weiterbildungsgesetz erarbeitet werden, das speziell die Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern regelt.

3.1 Zuständige Behörden

Das Kernproblem im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind die verwickelte Kompetenzverteilung und die überlappenden Aufgabengebiete zwischen den Behörden. Bisher ist gesetzlich die dem Arbeitsministerium (Ministry of Labor [MoL]: ehem. CLA) unterstehende „Workforce Development Agency“ (WDA: ehem. BEVT) für das Vocational Training bzw. die außerschulische Berufsbildung verantwortlich – zu diesem Bereich zählen fast ausschließlich berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. In der Realität ist es ganz anders. Um den sich über Jahrzehnte entwickelten Umständen zu entsprechen, sollte das Weiterbildungsgesetz die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten und die der Arbeitslosen getrennt organisieren. Das heißt, für die betriebliche Weiterbildung und die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten sollte hauptsächlich das Wirtschaftsministerium und für die der Arbeitslosen die WDA zuständig sein.

3.1.1 Wirtschaftsministerium

Seit langem spielt das Industriebüro (Industrial Development Bureau) in der Weiterbildung der technischen Fachkräfte eine große Rolle. Neben ihm führt das „Department of Industrial Technology“ auch einzelne Weiterbildungen durch. In Zukunft sollte das Industriebüro die einzige Behörde für die Fachkräfteweiterbildung in der Technologiebranche sein. Verantwortlich für die berufliche Weiterbildung mittlerer und einfacher Technikstufen sollte die Abteilung der KMU, die „Small and Medium Enterprise Administration“ (SMEA), und für die berufliche Weiterbildung im Handelsbereich das „Department of Commerce“ sein. Zu diesem Zwecke sollte innerhalb des Ministeriums eine federführende Kommission für die Angelegenheiten der betrieblichen Weiterbildung eingerichtet werden, die sich aus Vertretern der Wirtschaftsbranchen und Wissenschaftlern zusammensetzt. Sie sollte Kontakte mit den Unternehmen herstellen, um den Personalbedarf in den Industrie- und Handelsbranchen zu analysieren und prognostizieren, sowie die Weiterbildungsprogramme für die potenzielle Nachfrage der Arbeitskräfte in diesen Wirtschaftsbranchen zu entwerfen.

Zudem sollten die Programme zur beruflichen Weiterbildung technischer Fachkräfte mit Beamtenstatus im Ausland, für die bisher das „Department of International Cooperation“ zuständig ist, unter einem Dach vereint werden.

3.1.2 Council of Agriculture

Aufgrund der beruflichen Besonderheiten verfügen nicht viele Einrichtungen über die Kompetenzen, berufliche Weiterbildung in der Agrarwirtschaft und Fischerei durchführen zu können. Bisher ist das Agrarministerium, das „Council of Agriculture“ dafür zuständig. Die Weiterbildungsaufgaben übernimmt das ihm zugehörige Trainingszentrum. Diese Zuständigkeit sollte beibehalten werden.

3.1.3 Workforce Development Agency (WDA)

Die WDA sollte seine Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung auf die Arbeitslosen und Arbeitsuchenden konzentrieren und zusätzlich auf die berufliche Weiterbildung der weiteren Berufe ausdehnen, die nicht zu den oben erwähnten Wirtschaftszweigen zählen.

3.2 Weiterbildungsgesetz

Der Gesetzentwurf wird vom Council for Economic Planning and Development (CEPD) und Ministry of Labor (MoL) gemeinsam erarbeitet. In Gesetzen und Verordnungen sind schon zahlreiche der beruflichen Weiterbildung entsprechende Bestimmungen vorhanden, welche dem Gesetzgeber Orientierung bieten könnten, um die Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung unter einem „Dach“, dem Weiterbildungsgesetz zu regeln. Das Weiterbildungsgesetz beinhaltet u. a. zwei wesentliche Kategorien, und zwar die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten und die der Arbeitslosen.⁹²

3.2.1 Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten

Bis heute gibt es keine gesetzlichen Regelungen über staatliche Weiterbildungsetats. Deshalb entscheidet der jährliche Haushaltsetat über die öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung. Im schulischen System, d. h. in den Schulen und Hochschulen, existiert ein Gesetz zur Regelung des Regierungsbudgets für Bildungsfinan-

⁹² Hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen und der zuständigen Behörden werden zurzeit die Angelegenheiten der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose gemischt. Um innerhalb dieser Verwicklungen für Klarheit zu sorgen, sollte die berufliche Weiterbildung beider Personengruppen getrennt geregelt werden.

zen. Wenn im Bereich der beruflichen Ausbildung der künftigen Arbeitskräfte ein solches Gesetz vorhanden ist, dann sollten auch vergleichbare Regelungen für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer in ihrem jahrzehntelangen Berufsleben entworfen werden – nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer, sondern auch unter dem Gesichtspunkt des wirtschaftlichen Nutzens für den Staat.

In diesem Gesetz sollten ein fixer Mindestprozentsatz des staatlichen Haushaltsetats für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes, und ferner Maßnahmen zur Verteilung der Weiterbildungsmittel in den zuständigen Ministerien geregelt werden. Um die Geldmittel optimal zu verteilen und voll auszunutzen, kann die Mittelverteilung nach bestimmten Kriterien erfolgen, beispielsweise mit Hilfe der langjährig gesammelten Daten bei der Durchführung der beruflichen Weiterbildung in den Ministerien. Letztendlich wird bestimmt, welches Ministerium wie viel Prozent des Weiterbildungsbudgets erhält. Durch festgelegte Geldmittel hat jedes Ministerium eine stabile Mittelquelle zur Durchführung der notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen und das Parlament kann die notwendigen Mittel nicht blockieren. (Antwort zum Punkt 1 der Frage 1)

Neben dem Staat sollten die Unternehmen und Beschäftigten die finanzielle Verantwortung für die berufliche Weiterbildung mittragen. Im Weiterbildungsgesetz wird unter anderem der Weiterbildungsbeitrag der Unternehmen und Beschäftigten geregelt.

3.2.1.1 Finanzierungsquelle – Einrichtung des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds

Vor der Darstellung des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds wird das jetzige Modell zu den „Weiterbildungsbeiträgen nach dem Beschäftigungsversicherungsfonds“ geschildert. Zurzeit gibt es zwei staatliche Fonds, die mit der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer zusammenhängen, und zwar den Beschäftigungssicherungsfonds und den Beschäftigungsversicherungsfonds (s. Teil I, Kap. 4.6.1.1, (4) Beschäftigungsversicherungsgesetz und weitere Regelungen).⁹³ Gesetzlich werden die Ausgaben des Beschäftigungsversicherungsfonds überwiegend über die Beiträge finanziert. Zurzeit beträgt der Beitrag 1,0 % des versicherten Monatseinkommens des versicherungspflichtigen Arbeitnehmers; davon wird 20 % vom Arbeitnehmer, 70 % vom Arbeitgeber und 10 % vom Staat getragen. Das heißt, monatlich bezahlt der Beschäftigte dem Beschäftigungsversicherungsfonds einen Beitrag in einer Höhe von 0,2 % und der Arbeitgeber 0,7 % des Monatseinkommens vom Beschäftigten.

⁹³ Der Beschäftigungssicherungsfonds dient ausschließlich der Arbeitslosenweiterbildung. Deshalb wird er hier ausgeklammert.

Der gesetzliche Mindestlohn wird vom Ministry of Labor nach dem Preisindiz in unbestimmtem Zeitabstand erlassen. Entsprechend dem neu geregelten Mindestlohn werden die versicherten Monatseinkommen der Beschäftigten, damit auch die Beschäftigungsversicherungsbeiträge, neu klassifiziert. Die neuesten versicherten Monatseinkommen der Beschäftigten werden in 19 Stufen eingeteilt.⁹⁴ Die Beschäftigungsversicherungsbeiträge umfassen neben den 19 noch 7 Stufen für die Teilzeitbeschäftigten und minderjährige Arbeitnehmer (Tab. 3.2.1.1-1).⁹⁵

Die Beiträge sind m. E. zu niedrig und ungerecht. Dafür gibt es folgende Gründe. Zurzeit zahlt der Beschäftigte aller Einkommensstufen gleichermaßen 0,2 % seines Monatseinkommens in den Beschäftigungsversicherungsfonds für die Leistungen der Beschäftigungsversicherung ein, davon 10 % für Arbeitsförderungsmaßnahmen, und zwar für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten, für die Bildungsmaßnahmen und die weiteren Eingliederungsmaßnahmen der Arbeitslosen, für die Einstellungsmaßnahmen der Arbeitslosen sowie für die Arbeitgeberzuschüsse für die Einstellung von Arbeitslosen. Das heißt, der Beitragssatz für die Arbeitsförderungsmaßnahmen beträgt nur 0,02 % des monatlichen Einkommens eines Beschäftigten. Rechnet man beispielsweise nach dieser Bestimmung die Geldsumme der 19. Einkommensstufe (Tab. 3.2.1.1-1) für die oben erwähnten Maßnahmen, erhält man folgende Ergebnisse: der Beschäftigte der höchsten Einkommensstufe mit monatlichem Einkommen über 42.000 NT\$ zahlt in den Beschäftigungsversicherungsfonds für die gesamten Arbeitsförderungsmaßnahmen pro Monat nur 8,8 NT\$ ein (Tab. 3.2.1.1-2, Spalte 3), also ca. 22 Cent; sein Arbeitgeber zahlt ca. 78 Cent ein.⁹⁶ Zweitens ist die Mehrheit der Beschäftigten mit höheren Einkommen in den hochrentablen Hightech- und Finanzbranchen tätig. Bei ihrer Gründung erhielten die Hightech-Unternehmen hohe staatliche Zuschüsse. Zudem fördert der Staat seit langem die Fachkräfteweiterbildung, u. a. die Fachkräfte in diesen Branchen. Deshalb sollten die Unternehmen der hochrentablen Branchen mehr Beiträge als bisher für berufliche Weiterbildung leisten. Drittens haben die Gutqualifizierten bei ihrer Ausbildung, z. B. in der Hochschule mehr öffentliche Mittel in Anspruch genommen als die Niedrigqualifizierten. Außerdem genießen sie die mit ihrer Qualifizierung

⁹⁴ Vgl. Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor: <http://www.bli.gov.tw/default.aspx> (10.02.2015) → Bürgerservice → Tabelle der Lohn- und Gehaltsstufen → Tabelle der versicherten Lohn- und Gehaltsstufen zur Arbeitnehmerversicherung → (1) Tabelle der versicherten Lohn- und Gehaltsstufen zur Arbeitnehmerversicherung (Geltung ab 01.07.2014): Bekanntmachung des Ministry of Labor vom 06.05.2014 mit der Nr. „勞動保2字第 1030140136 號令“.

⁹⁵ Gemäß dem Beschäftigungsversicherungsgesetz muss der einheimische Beschäftigte zwischen dem vollendeten 15. und 65. Lebensjahr durch seinen Arbeitgeber – als Versicherungsnehmer der Beschäftigungsversicherung – versichert werden. Nach dem Zivilgesetz § 12 ist man mit vollendetem 20. Lebensjahr volljährig (vgl. Zivilgesetz: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=B0000001> [15.06.2015]; das Gesetz wurde am 23.05.1929 erlassen und am 14.01.2015 zuletzt geändert).

⁹⁶ $88 \text{ NT\$} \cdot 10 \% = 8,8 \text{ NT\$}$, $1 \text{ €} \doteq 40 \text{ NT\$}$, $8,8 \div 40 = 0,22 \text{ €}$; $307 \text{ NT\$} \cdot 10 \% = 30,7 \text{ NT\$}$, $30,7 \div 40 \doteq 0,78 \text{ €}$.

einhergehende Lebensqualität. Aus diesen Gründen sollten sie in Zukunft für die berufliche Weiterbildung aller Arbeitnehmergruppen mehr ausgeben als bisher. Im Folgenden entwickelt die Verfasserin ein Fondsmodell für die Finanzierung beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten.

Tab. 3.2.1.1-1: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für Beschäftigungsversicherungsfonds

Lohnstufen	Monats-einkommen (ME.)	versicherte Monateinkommen (v. ME.)	Arbeitnehmer-beiträge (0,2 % des v. ME.)	Arbeitgeber-beiträge (0,7 % des v. ME.)
Teilzeitbeschäftigte	bis 11.100	11.100	22	78
	11.101 – 12.540	12.540	25	88
Teilzeitbeschäftigte und minderjährige Arbeitnehmer	12.541 – 13.500	13.500	27	95
	13.501 – 15.840	15.840	32	111
	15.841 – 16.500	16.500	33	116
	16.501 – 17.280	17.280	35	121
	17.281 – 17.880	17.880	36	125
	17.881 – 19.047	19.047	38	133
1	19.273*	19.273	39	135
2	19.274 – 20.100	20.100	40	141
3	20.101 – 21.000	21.000	42	147
4	21.001 – 21.900	21.900	44	153
5	21.901 – 22.800	22.800	46	160
6	22.801 – 24.000	24.000	48	168
7	24.001 – 25.200	25.200	50	176
8	25.201 – 26.400	26.400	53	185
9	26.401 – 27.600	27.600	55	193
10	27.601 – 28.800	28.800	58	202
11	28.801 – 30.300	30.300	61	212
12	30.301 – 31.800	31.800	64	223
13	31.801 – 33.300	33.300	67	233
14	33.301 – 34.800	34.800	70	244
15	34.801 – 36.300	36.300	73	254
16	36.301 – 38.200	38.200	76	267
17	38.201 – 40.100	40.100	80	281
18	40.101 – 42.000	42.000	84	294
19	mehr als 42.001	43.900	88	307

* gesetzlicher Monatsmindestlohn (vgl. Ministry of Labor: <http://www.mol.gov.tw> [28.06.2014] → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → Bekanntmachung vom 17.12.2013). Ab 01.07.2015 wird der gesetzliche Monatsmindestlohn bis zum 20.008 NT\$ (Mindeststundelohn: 120 NT\$) erhöht (vgl. Ministry of Labor: <http://www.mol.gov.tw> [10.02.2015] → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → Bekanntmachung vom 16.09.2014).

Quelle: Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor: <http://www.bli.gov.tw/default.aspx> (10.02.2015) → Bürgerservice → Tabellen zur Beiträgeverteilung → Tabellen zur Beiträgeverteilung bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern → Tabelle zur Verteilung der Beschäftigungsversicherungsbeiträge (Geltung ab 01.07.2014)

Die Geldmittel des sogenannten „Beschäftigten-Weiterbildungsfonds“ setzen sich aus staatlichen Geldern, Geldern von Unternehmen und von Beschäftigten zusammen. Um die Weiterbildungsmittel zu verwalten und zu verwenden, wird der Fonds unter Aufsicht des Wirtschaftsministeriums eingerichtet, weil dieses die zuständige Behörde für die Angelegenheiten und berufliche Weiterbildung im Industrie- und Handelsbe-

reich ist. Die jeweiligen Geldmittel des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds, die von den drei Parteien getragen werden, werden nach folgender Weise errechnet.

(1) Weiterbildungsbeiträge der Beschäftigten

Im Fondsmodell der Weiterbildungsfinanzierung können die Beiträge sowohl der Beschäftigten als auch Unternehmen in 20 Stufen klassifiziert werden. Die Zielsetzung dieser Maßnahme der heterogenen Beitragsstufen liegt in der Eröffnung von fairen Chancen auch für kleinere und/oder wenig weiterbildungsbedürftige Betriebe und einfache Arbeitnehmer mit geringem Einkommen.

Die Arbeitnehmerbeiträge unterscheiden sich nach den monatlichen Einkommensstufen in 20 Klassen. Es wird angenommen, dass der Arbeitnehmer mit höherem Lohn bzw. Gehalt in einer technikintensiven Wirtschaftsbranche bzw. auf höherem beruflichem Niveau beschäftigt ist; damit nimmt er die Weiterbildungen mit höheren Kosten bzw. häufiger Teilnahme für sein Berufsleben in Anspruch. Das heißt, je mehr der Beschäftigte monatlich verdient, desto höher fällt sein Weiterbildungsbeitrag aus, höchstens bis zum 2,0 % des versicherten Monatslohns. Nach diesem Modell sollte der Beschäftigte mit gesetzlichem Mindestlohn von 19.273 NT\$ monatlich 39 NT\$ (ca. 1 € bzw. eine Tasse McDonald-Kaffee in Taiwan) für evtl. künftige berufliche Weiterbildung bezahlen (Tab. 3.2.1.1-2). Meines Erachtens sollten die empfohlenen Beiträge akzeptiert werden. Das heißt, das Modell ist einführ- und durchführbar.

(2) Weiterbildungsbeiträge der Unternehmen

In der Wirtschaft sollten alle Betriebe, die in den Gewerberegistern der Verwaltungsbehörden angemeldet sind, einen Beitrag nach Wirtschaftsbranchen in unterschiedlicher Höhe für die betriebliche Weiterbildung entrichten. Dieser Regel gemäß müssten die Betriebe den Weiterbildungsbeitrag mit einem höheren Prozentsatz zahlen, wenn sie zu den Wirtschaftsbranchen gehören würden, die in Technik und Produktion häufigen Wandlungsprozessen unterlegen sind, und damit müssten die Beschäftigten die berufliche Weiterbildung häufiger in Anspruch nehmen.

Im Modell des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds wird angenommen, dass eine Wirtschaftsbranche mit durchschnittlich höheren Weiterbildungsausgaben eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweist, den Bedarf der Unternehmen in dieser Branche an betrieblicher Weiterbildung zu decken. Den Daten der betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen im Berufsbildungsbericht 2011 zufolge werden die von Unternehmen getragenen Beitragsätze nach Wirtschaftsbranchen in 20 Stufen klassifiziert, von 0,1 % bis zu 2,0 %.

Tab. 3.2.1.1-2: Beitragssätze der Beschäftigten für Weiterbildungsfonds

Lohnstufen	Versicherte Monats-einkommen	Beschäftigungsversicherungsfonds		Weiterbildungsfonds	
		Beiträge (NT\$) ¹	für berufliche Weiterbildung usw. (NT\$) ²	Beitragssätze (in %) ³	Beiträge (NT\$) ⁴
Teilzeitbeschäftigte	11.100	22	2,2	0,1	11,0
	12.540	25	2,5	0,1	12,5
Teilzeitbeschäftigte und minderjährige Arbeitnehmer	13.500	27	2,7	0,1	13,5
	15.840	32	3,2	0,1	16,0
	16.500	33	3,3	0,1	16,5
	17.280	35	3,5	0,1	17,5
	17.880	36	3,6	0,1	18,0
	19.047	38	3,8	0,1	19,0
1	19.273	39	3,9	0,2	39,0
2	20.100	40	4,0	0,3	60,0
3	21.000	42	4,2	0,4	84,0
4	21.900	44	4,4	0,5	110,0
5	22.800	46	4,6	0,6	138,0
6	24.000	48	4,8	0,7	168,0
7	25.200	50	5,0	0,8	200,0
8	26.400	53	5,3	0,9	238,5
9	27.600	55	5,5	1,0	275,0
10	28.800	58	5,8	1,1	319,0
11	30.300	61	6,1	1,2	366,0
12	31.800	64	6,4	1,3	416,0
13	33.300	67	6,7	1,4	469,0
14	34.800	70	7,0	1,5	525,0
15	36.300	73	7,3	1,6	584,0
16	38.200	76	7,6	1,7	646,0
17	40.100	80	8,0	1,8	720,0
18	42.000	84	8,4	1,9	798,0
19	43.900	88	8,8	2,0	880,0

¹ 0,2 % des jeweiligen versicherten Einkommens; die Zahlen wurden vom Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor bekanntgemacht (s. Tab. 3.2.1.1-1).

² 0,02 % des jeweiligen versicherten Einkommens; die Zahlen wurden von der Verfasserin berechnet.

³ Die Prozentsätze sind von der Verfasserin bestimmt.

⁴ Die Zahlen wurden nach den Zahlen der Spalte 3 und von der Verfasserin berechnet. Beispielsweise bei der Lohnstufe 12 bezahlt der Beschäftigte monatlich 0,2 % seines versicherten Einkommens und 64 NT\$, Das heißt, 0,1 % seines versicherten Einkommens gleicht 32 NT\$. Beim Weiterbildungsfonds muss er 1,3 % seines versicherten Einkommens bezahlen; es beträgt 416 NT\$ ($32 \cdot 13 = 416$). Man kann auch aus dem Lohnbetrag rechnen: $31.800 \cdot 1,3 \% = 413,4$ (NT\$).

In der ersten Zahlenspalte der Tab. 3.2.1.1-3 (Industriegewerbe) und der Tab. 3.2.1.1-4 (Dienstleistungsgewerbe sowie Landwirtschaft und Fischerei) werden jeweils die durchschnittlichen Weiterbildungsaufwendungen der Wirtschaftsbranchen aufgestellt. Im Jahr 2011 gab jedes Unternehmen durchschnittlich 149 Tsd. NT\$ für betriebliche Weiterbildung aus, diese Zahl dient als Bezugzahl für die Berechnung der Werte in der zweiten Zahlenspalte. In der dritten Zahlenspalte werden die gerundeten Zahlen aufgeführt. Erreicht die gerundete Zahl den Wert von zwei, wird sie im vierten Zahlenglied als 2,0 dargestellt. In der Tab. 3.2.1.1-5 werden die Wirtschaftsbranchen nach den ihnen zugehörigen Prozentsätzen dargestellt.

Um eine gerechte Entrichtung des Unternehmensbeitrags für den Beschäftigten-Weiterbildungsfonds zu ermöglichen, können die Beitragsstufen von Wirtschaftsbranchen alle fünf Jahre neu geordnet werden. Das heißt, statt einjährigen Durchschnittsaufwendungen⁹⁷ werden die Weiterbildungsaufwendungen der vergangenen fünf Jahre berücksichtigt, nämlich die durchschnittlichen Zahlen der fünfjährigen Jahresausgaben.

Tab. 3.2.1.1-3: Beitragssätze der Industriegewerbe für Weiterbildungsfonds

Wirtschaftsbranchen	Tsd. NT\$ ¹	2	3	% ⁴
insgesamt	149	1,00	1,0	1,0
● Industriegewerbe	118			
◆ Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	359	2,41	2,4	2,0
◆ Energie- und Gasversorgung	8.466	56,82	56,8	2,0
◆ Wasserversorgung und -schutz	153	1,03	1,0	1,0
◆ Baugewerbe	27	0,18	0,2	0,2
● verarbeitendes Gewerbe	118			
◆ Lebensmittelindustrie	71	0,48	0,5	0,5
◆ Getränkeindustrie	51	0,34	0,3	0,3
◆ Tabakindustrie	357	2,40	2,4	2,0
◆ Textilindustrie	194	1,30	1,3	1,3
◆ Bekleidungs- und Schmuckindustrie	95	0,64	0,6	0,6
◆ Leder- und Pelzwarenindustrie	70	0,47	0,5	0,5
◆ Bambus- und Holzwarenindustrie	29	0,19	0,2	0,2
◆ Papierindustrie	111	0,74	0,7	0,7
◆ Medienindustrie	58	0,39	0,4	0,4
◆ Öl- und Braunkohleindustrie	1.363	9,15	9,2	2,0
◆ Chemiematerialindustrie	292	1,96	2,0	2,0
◆ Chemiewarenindustrie	187	1,26	1,3	1,3
◆ Pharmaindustrie	320	2,15	2,2	2,0
◆ Kautschukwarenindustrie	155	1,04	1,0	1,0
◆ Kunststoffwarenindustrie	161	1,08	1,1	1,1
◆ Mineralwarenindustrie	44	0,30	0,3	0,3
◆ Metallindustrie	222	1,49	1,5	1,5
◆ Metallwarenindustrie	39	0,26	0,3	0,3
◆ Elektronenbauteileindustrie	197	1,32	1,3	1,3
◆ Computer-, elektronische Produkte- und Optikwarenindustrie	217	1,46	1,5	1,5
◆ Elektrizitätsanlagenindustrie	215	1,44	1,4	1,4
◆ Maschinenanlagenindustrie	63	0,42	0,4	0,4
◆ Automobilindustrie	174	1,17	1,2	1,2
◆ sonstige Mobilindustrie	540	3,62	3,6	2,0
◆ Möbelindustrie	16	0,11	0,1	0,1
◆ sonstige Industrie	214	1,44	1,4	1,4

¹ Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen im Jahr 2011 (vgl. BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 38 u. 39)

² 149 als Bezugszahl

³ Die Zahlen in dieser Spalte wurden gerundet.

⁴ Beitragssätze der Branchen für Weiterbildungsfonds

⁹⁷ Im Berufsbildungsbericht 2011 werden erstmals die durchschnittlichen Weiterbildungsaufwendungen der privaten Unternehmen gegeben.

Tab. 3.2.1.1-4: Beitragssätze der Dienstleistungsgewerbe sowie Landwirtschaft und Fischerei für Weiterbildungsfonds

Wirtschaftsbranchen	Tsd. NT\$ ¹	²	³	% ⁴
insgesamt	149	1,00	1,0	1,0
● Dienstleistungsgewerbe	166			
◆ Groß- und Einzelhandel	82	0,55	0,6	0,6
◆ Verkehr und Logistik	529	3,55	3,6	2,0
◆ Hotellerie und Gastronomie	66	0,44	0,4	0,4
◆ Information und Kommunikation	80	0,54	0,5	0,5
◆ Finanz- und Versicherungsgewerbe	645	4,33	4,3	2,0
◆ Immobilien	28	0,19	0,2	0,2
◆ wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	119	0,80	0,8	0,8
◆ Unterstützungsdienstleistungen	48	0,32	0,3	0,3
◆ Gesundheit und Sozialarbeit	606	4,07	4,1	2,0
◆ Kultur, Unterhaltung und Freizeit	78	0,52	0,5	0,5
◆ sonstige Dienstleistungen	71	0,48	0,5	0,5
● Landwirtschaft und Fischerei	81	0,54	0,5	0,5

¹ Durchschnittliche Weiterbildungsaufwendungen pro Unternehmen im Jahr 2011 (vgl. BEVT 2012 → 02 Tabellen → Tabelle 38)

² 149 als Bezugszahl

³ Die Zahlen in dieser Spalte wurden gerundet.

⁴ Beitragssätze der Branchen für Weiterbildungsfonds

Tab. 3.2.1.1-5: Beitragssätze der Wirtschaftsbranchen für Weiterbildungsfonds

Nr. ¹	% ²	Wirtschaftsbranchen
1	0,1	Möbelindustrie
2	0,2	Baugewerbe, Bambus- und Holzwarenindustrie, Immobilien
3	0,3	Getränkeindustrie, Mineralwarenindustrie, Metallwarenindustrie, Unterstützungsdienstleistungen
4	0,4	Medienindustrie, Maschinenanlagenindustrie, Hotellerie und Gastronomie
5	0,5	Lebensmittelindustrie, Leder- und Pelzwarenindustrie, Information- und Kommunikationsbranche, Kultur-, Unterhaltungs- und Freizeitbranche, sonstige Dienstleistungen, Landwirtschaft und Fischerei
6	0,6	Bekleidungs- und Schmuckindustrie, Groß- und Einzelhandel
7	0,7	Papierindustrie
8	0,8	wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
9	0,9	-
10	1,0	Wasserversorgung und -schutz, Kautschukwarenindustrie
11	1,1	Kunststoffwarenindustrie
12	1,2	Automobilindustrie
13	1,3	Textilindustrie, Chemiewarenindustrie, Elektronenbauteilindustrie
14	1,4	Elektrizitätsanlagenindustrie, sonstige Industrie
15	1,5	Metallindustrie, Computer-, elektronische Produkte- und Optikwarenindustrie
16	1,6	-
17	1,7	-
18	1,8	-
19	1,9	-
20	2,0	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Gasversorgung, Tabakindustrie, Öl- und Braunkohleindustrie, Chemiematerialindustrie, Pharmaindustrie, sonstige Mobilindustrie, Verkehrs- und Logistikbranche, Finanz- und Versicherungsgewerbe, Gesundheits- und Sozialarbeitsbranche

¹ Beitragsstufen

² Beitragssätze

Der zweite Parameter zur Rechnung des Unternehmensbeitrags ist entweder die Gehältersumme der Belegschaft oder der Jahresumsatz. Im Modell wird die monatliche Gehältersumme der Belegschaft ausgewählt, weil sie besser kontrolliert wird und möglicherweise präziser ist als der Umsatzbetrag. Beispielsweise zahlt der Betrieb in der Papierindustrie (Prozentsatz: 0,7 %) mit einem gesamten Belegschaftsgehalt von einer Mio. NT\$ im Januar 2013 dem Weiterbildungsfonds für Beschäftigte 7.000 NT\$ ($1.000.000 \times 0,7 \% = 7.000$) im gleichen Monat. (Antwort zum Punkt 2 der Frage 1)

(3) Staatsetat für Beschäftigten-Weiterbildungsfonds

In den ersten zwei Jahren nach der Einführung des Weiterbildungsbeitrags sollte der Staat einen Geldbetrag aus dem Jahresetat in den Beschäftigten-Weiterbildungsfonds einzahlen, um die Fondsmittel von Anfang an für die Förderung verwenden zu können. Die Höhe des zur Verfügung stehenden Etats kann nach den Daten der Steuererklärung von Unternehmen und Einzelnen von vor drei Jahren und den oben erwähnten Regeln – Weiterbildungsbeiträge der Beschäftigten und der Unternehmen – berechnet werden. Beispielsweise wird der Beschäftigten-Weiterbildungsfonds im Jahr 2018 eingeführt, kann das Wirtschaftsministerium die Daten der Steuererklärung vom Jahr 2015, die im „Financial Data Center, Ministry of Finance“ gespeichert werden, bekommen und berechnen; vor der Mitte 2017 muss der Etat vom Parlament gebilligt werden. Ab dem dritten Jahr werden die von Staat zu leistenden Fondsmittel anteilig der Gesamtsumme der Beiträge von Beschäftigten und Unternehmen von vor zwei Jahren berechnet, und zwar in Höhe von 10 %. Zum Beispiel beträgt die Beitragseinnahme vom Jahr 2018 insgesamt vier Mrd. NT\$. Dann stellt der Staat ein Budget von 400 Mio. NT\$ für den Beschäftigten-Weiterbildungsfonds im Haushaltsetat 2020 auf.

3.2.1.2 Verwendung der Geldmittel des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds

Aus dem Beschäftigten-Weiterbildungsfonds werden sowohl Institutionen als auch Individuen für die berufliche Weiterbildung finanziell gefördert. Außerdem müssen der Träger und die Weiterbildungsmaßnahmen von den zuständigen Behörden anerkannt werden.

(1) Institutionelle Förderung

Nach dem Modell hat die Unternehmensförderung zwei Merkmale, und zwar den Bonus und die Anhäufung der Fördermittel. Zum Ersteren werden einem Betrieb die Zuschüsse gewährt, wenn er entweder betriebsinterne Weiterbildung durchführt oder -externe Weiterbildungsmaßnahmen kauft. Die Weiterbildungsaufwendungen kann der Betrieb maximal bis zu einem Prozentsatz von 110 % der abgegebenen Beiträge

zurückerhalten. Das heißt, wenn ein Betrieb intensiv weiterbildet, kann er einen Bonus von 10 % der Beitragssumme erhalten. Zum Letzteren kann der Zuschussbetrag unfristet zurückliegen, wenn er in einem Jahr nach Gebrauch übrigbleibt. Das Angebot des Bonus wird die Unternehmen anreizen, betriebliche Weiterbildung durchzuführen. Das Ziel des flexiblen Gebrauchs der Fördermittel liegt darin, dass die Geldmittel optimal verwendet werden können, weil der Betrieb je nach Bedarf irgendwann die betriebliche Weiterbildung durchführen kann und die Fördermittel nicht verpasst.⁹⁸

Nach der Einführung des Weiterbildungsbeitrags sollte die „Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer“ novelliert werden. Gemäß der Verordnung können zurzeit die gesamten Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung steuerlich als Betriebsausgaben abgesetzt werden. Nach der Revision kann nur der überschrittene Geldbetrag als Betriebsausgabe von der Gewerbesteuer abgezogen werden, wenn im gleichen Jahr die Jahresaufwendungen für betriebliche Weiterbildung über die Grenze der rechtlich genehmigten Jahresfördermittel aus dem Beschäftigten-Weiterbildungsfonds hinausgehen, um eine Doppelförderung zu vermeiden.

Nach der Abgabe- und Förderregel des Modells für betriebliche Weiterbildung und der Novellierung der Gewerbesteuerverordnung kann ein höheres Maß an Gerechtigkeit erreicht werden. Die großen Unternehmen sollten nicht extra privilegiert werden, obwohl sie in der Regel mehr Aufwendungen für Mitarbeiterweiterbildung haben als die KMU, weil der erste Nutznießer das Unternehmen selbst ist.⁹⁹ Was die kleineren Betriebe betrifft, die wegen mangelnder Mittel und/oder fehlendem Weiterbildungspersonal kein Angebot für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter haben, sind viele Alternativen vorhanden, den Mitarbeitern eine berufliche Weiterbildung zu ermöglichen. Die Unternehmen können entweder die Mitarbeiter zur Teilnahme an betriebsexternen Kursen entsenden und nach der Antragstellung die Zuschüsse aus dem Weiterbildungsfonds bekommen. Oder die Mitarbeiter können vom Netz-Angebot Gebrauch machen. In den vergangenen Jahren wurden viele gebührenfreie öffentliche E-Learning- bzw. E-Training-Netze eingerichtet, u. a. ein E-Campus für das Vocational Training, ein KMU-Netz-Campus und ein E-Learning-Netz für technologische Fachkräfte. Die Arbeitnehmer können ihre Berufsfähigkeit durch das E-Learning bzw. E-Training steigern. Außerdem bietet der KMU-Netz-Campus dem bedürftigen Betrieb eine gebührenfreie Plattform für ein betriebseigenes Weiterbildungsgebiet an,

⁹⁸ Dürfen die Fördermittel nicht gespeichert werden, könnte der Betrieb nicht notwendige Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, um die jährlichen Zuschüsse aufzubrauchen.

⁹⁹ Außerdem kann ein Unternehmen der biopharmazeutischen Industrie zusätzlich eine Ermäßigung bekommen, und zwar bis zu 35 % der Aufwendungen für Forschung und Mitarbeiterbildung können sie in fünf aufeinander folgenden Jahren den Beitrag der Gewerbesteuer abziehen.

und unterstützt ihn in der Durchführung des betrieblichen E-Learning. Mit dem technischen Fortschritt können die Netzbesitzer, also u. a. die WDA und die SMEA, sowohl das Angebot des E-Trainings erweitern als auch die Trainingskurse authentischer als bisher entwerfen. (Antwort zum Punkt 1 der Frage 2)

Die Regelungen zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung, nämlich die Rechte und Pflichten zwischen Unternehmen und Beschäftigten bei der entweder in der Arbeitszeit durchgeführten oder vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildung, braucht nicht im Weiterbildungsgesetz geregelt zu werden, sondern durch eine Betriebsvereinbarung bzw. durch einen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und -nehmer (Antwort zum Punkt 3 der Frage 1).

(2) Individuelle Förderung

Das Individuum kann mit Hilfe des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds finanziell gefördert werden, wenn es an einer persönlichen beruflichen Weiterbildung teilnimmt. Wie beim Unternehmen können die individuellen Aufwendungen höchstens bis zu 110 % der persönlichen Gesamtbeiträge betragen. Im Unterschied zur betrieblichen Förderung muss das Individuum die jährlichen Fördermittel in drei Jahren aufbrauchen. Mit dem 10 % Bonus sollten die Beschäftigten motiviert werden, die persönliche Berufsfähigkeit zu verbessern und die Verantwortung der beruflichen Weiterbildung mitzutragen. Das Ziel einer gültigen Förderfrist von drei Jahren liegt darin, dass der Beschäftigte die notwendige Weiterbildung mit höheren Teilnahmegebühren mit den akkumulierten Fördermitteln bezahlen kann.

Nach der Einführung des Weiterbildungsbeitrags würden die entsprechenden Regelungen novelliert, welche die berufliche Weiterbildungsfinanzierung der Beschäftigten betreffen, und zwar das „Beschäftigungsversicherungsgesetz“ und die „Verordnung für die berufliche Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“. In den beiden Regelungen werden sowohl die Beschäftigten als auch Arbeitslosen innerhalb der beruflichen Weiterbildung finanziell gefördert. Nach den Gesetzesänderungen müssen die Beschäftigten als Nutznießer der beruflichen Weiterbildung ausgeschlossen werden. Das heißt, der Beschäftigten-Weiterbildungsfonds soll der einzige Topf zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten sein, und die Weiterbildungsmittel aus dem Beschäftigungsversicherungsfonds stehen ausschließlich den Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zur Verfügung.

3.2.1.3 Berufliche Weiterbildungsförderung für nachgefragte Fachkräfte

Neben den Unternehmen und Beschäftigten sollten die zuständigen Behörden die Geldmittel des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds per Antragstellung für Sonderprojekte anwenden können, um den Fachkräftebedarf zu decken, der nach der Wirtschaftspolitik und Arbeitsmarktentwicklung prognostiziert wird. Die Förderung der Fachkräfte bzw. Akademiker ist eine Besonderheit im Bereich der beruflichen Weiterbildung Taiwans. Diese Maßnahme muss statt mit öffentlichen mit den Fondsmitteln fortgeführt werden. Die Anhaltspunkte dafür sind die Einschätzung der Wirtschaftskraft und der besonderen politischen Lage Taiwans. Der Grund für den ersten Aspekt liegt darin, dass die Fachkräfte mit mittlerer und hoher Qualifizierung mehr Outputs bzw. Arbeitsleistungen pro Investitionseinheit produzieren als die einfachen Arbeitnehmer, vor allem als die Unqualifizierten. Das heißt nicht, dass die Personengruppen mit niedrigeren Qualifizierungen keine öffentliche berufliche Förderung nutzen sollten, vielmehr sollte darüber nachgedacht werden, wie die öffentlichen Mittel möglichst effizient verwendet werden können. Obwohl die Sozialpolitik wichtig ist, spielt die Wirtschaftspolitik eine gleichwertige Rolle. Außerdem zahlt ein hochqualifizierter Beschäftigte – normalerweise mit gehobener beruflicher Position und besserem Einkommen – einen höheren Betrag als die weiteren Personengruppen sowohl bei der Einkommensteuer als auch in den Beschäftigten-Weiterbildungsfonds. Als Grund für den zweiten Aspekt wäre zu nennen, dass keine der Europäischen Union entsprechende „Asiatische Union“ existiert. Das heißt, wenn eine Nation in Asien in die Wirtschaftskrise geraten würde, gäbe es keine Unterstützung aus Nachbarländern. (Antwort zum Punkt 2 der Frage 2)

Die anwendbaren Geldmittel betragen je nach Bedarf höchstens 8 % des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds. Die jeweilige zuständige Behörde stellt bei dem Ausschuss des Fonds den Antrag für die Geldmittel zur Förderung der unter ihrem Kompetenzbereich nachgefragten Weiterbildungsmaßnahmen, welche weiterhin die anerkannten und weiterbildungsfähigen Einrichtungen zur Durchführung beauftragen. In der Regel muss die Maßnahme zertifiziert werden. Wenn die Geldmittel für die Weiterbildung der nachgefragten Fachkräfte noch fehlen, unterstützt sie der Beschäftigungssicherungsfonds. Die Geldmittel kommen aus den entrichteten Arbeitgebergebühren, wenn der Arbeitgeber ausländische Arbeitskräfte in bestimmten Wirtschaftsbranchen beschäftigt; zurzeit fördert er u. a. auch die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten.

Gefördert werden nach den Sonderprojekten zwei Personengruppen, und zwar die Fachkräfte in den Wirtschaftsbranchen mit offenen Stellen sowie die arbeitssuchenden Akademiker mit einer den erwähnten Branchen entsprechenden Fachrichtung im Studium; die Letzteren umfassen weiterhin die arbeitslosen Akademiker mit Berufser-

fahrung und die frischgebackenen Hochschulabsolventen. Dem Beschäftigten wird ein Drittel der Teilnahmegebühren als Zuschüsse gewährt. Den Rest trägt entweder der Beschäftigte selbst oder der Arbeitgeber. Der arbeitslose Akademiker trägt die Hälfte der Teilnahmegebühren¹⁰⁰; die andere Hälfte wird vom Staat übernommen. Die Gebühren müssen vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme voll bezahlt werden. Nach der Erfüllung der geregelten Voraussetzungen, u. a. Erlangen des Zertifikates, werden die geförderten Mittel zurückgegeben.

Die Weiterbildungsmaßnahmen des Sonderprojekts sind in der Regel kostspielig. Dem arbeitsuchenden Neuling wird ein Weiterbildungskredit gewährt, wenn er Anspruch darauf erhebt; dieser wird in der persönlichen Weiterbildungskarte¹⁰¹ registriert. Die Aufgaben zur Überprüfung der geforderten Unterlagen und zur Genehmigung und Registrierung des Kredites übernehmen die öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen bzw. Berufsbildungszentren. Schließt der arbeitsuchende Neuling die Weiterbildung erfolgreich ab, kann sie finanziell gefördert werden; sonst werden die gesamten Gebühren als Kredit in seiner Weiterbildungskarte registriert. Jeder arbeitsuchende Neuling kann einen Kredit bis zu höchstens 50,000 NT\$ ohne Gewähr beantragen. Mit dem Geld kann der Kreditnehmer je nach Kurskosten an zwei bis drei Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um seine Berufsfähigkeit zu verbessern. Der Kredit muss im ersten Halbjahr nach der Beschäftigung mit einmalig 2 % Jahreszinsen entweder in Raten innerhalb von zwei Jahren oder einmalig zurückgezahlt werden. Die Geldmittel für die Weiterbildungskredite stellt der Beschäftigten-Weiterbildungsfonds zur Verfügung. Der Grund für die Gewährung eines Vorzugskredits für arbeitsuchende Neulinge mit Hochschulabschluss liegt darin, dass die Verantwortung für die Jugendarbeitslosigkeit, vor allem die der jungen Akademiker nicht vom Arbeitslosen allein getragen werden sollte, sondern auch vom Staat. Beispielsweise verfolgte der Staat eine falsche Bildungspolitik, wie die Masseneinrichtung der Hochschulen sowie die daraus folgende Massenproduktion von Akademikern, die schließlich die Arbeitslosigkeit zahlreicher junger Akademiker zur Folge hatte. Diese Frage wird an späterer Stelle erläutert.

¹⁰⁰ In Taiwan bleibt die Verbindung zwischen Familienmitgliedern bis heute stark. Es ist ganz normal, dass erwachsene Kinder mit Eltern unter einem Dach wohnen, wenn sie in der Nähe vom Zuhause studieren bzw. arbeiten. Wenn man erwerbstätig ist, gibt man monatlich seinen Eltern freiwillig oder auf Verlangen der Eltern einen bestimmten Geldbetrag ab. Wenn die ledigen Kinder nach dem Schul- bzw. Hochschulabschluss noch keine geeignete Arbeitsstelle finden oder arbeitslos sind, bleiben sie in der Regel bei den Eltern bzw. kommen sie nach Hause zurück, wenn sie in der Erwerbszeit allein wohnen. Die Eltern unterhalten und unterstützen sie bis zum Erwerb einer (neuen) Arbeitsstelle. Deshalb kann der arbeitslose Akademiker mit Unterstützung der Eltern bzw. der anderen Familienmitglieder die Hälfte der Teilnahmegebühren bezahlen.

¹⁰¹ Darstellungen der persönlichen Weiterbildungskarte erfolgen an späterer Stelle.

Ausgeschlossen von den Förderungen der Sonderprojekte sind die Beschäftigten mit niedrigeren Arbeitsstellen und einfachen Tätigkeiten. Sie können entweder an der betrieblichen Weiterbildung mit institutioneller Förderung oder an betriebsexterner beruflicher Weiterbildung mit individueller Förderung teilnehmen. Obwohl viele Wissenschaftler für eine berufliche Weiterbildung dieser Personengruppe im Sinne einer Vermeidung von Arbeitslosigkeit plädieren, ist die Verfasserin anderer Auffassung, weil die Arbeitslosigkeit der einfachen Arbeitnehmer nicht nur von mangelnder Berufsfähigkeit der Betroffenen, sondern auch vom Arbeitsstellenverlust verursacht wird. Außerdem ist es fraglich, ob Arbeitnehmer mit niedrigerem Schulabschluss und/oder mangelnden Lernfähigkeiten kognitiv in der Lage sind, an der Weiterbildung für Arbeitsstellen mit höheren Berufsanforderungen zu partizipieren. Eine praktikable Maßnahme wäre die Erschaffung neuer Berufe mit gleichfalls einfachen Tätigkeiten. Allerdings ist dies leichter gesagt als getan.

3.2.2 Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen – Antwort zum Punkt 3 der Frage 2

Die Arbeitslosigkeit der Unter- und Unqualifizierten ist ein gemeinsames und schwer zu lösendes Problem der Industrieländer – auch für Taiwan. Die Ursachen des erwähnten Verlustes von Arbeitsplätzen sind vielfältig, und zwar die Betriebsschließung – ein Ergebnis der Firmenpleite bzw. -auswanderung, und die strukturelle Umwandlung in der Wirtschaft. Daraus folgt, dass die Tätigkeiten, vor allem mit niedrigeren Techniken und eintönigen Handlungsabläufen aus der Arbeitswelt verschwinden. Neben den Unter- und Unqualifizierten gehört eine weitere Personengruppe seit langem zu den Sorgenkindern des Arbeitsmarkts, nämlich die Hochschulabsolventen, die eines der Fächer mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko studieren, also in den Sozial- und Geisteswissenschaften.

Bezüglich der Beschäftigungsversicherung unterscheiden sich die Arbeitslosen in zwei Personengruppen, und zwar die Berufsanfänger, die erstmals ins Arbeitsleben eintreten und von amtlicher Seite als erstmalig Arbeitsuchende bezeichnet werden, und die Arbeitslosen mit Berufserfahrung. In diesem Modell beschränken sich die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen auf nichttechnologische Berufe und Berufe mit einfachen technischen Tätigkeiten. Teilnehmende an diesen Maßnahmen können die Arbeitslosen sein, die entweder über keinen oder einen Hochschulabschluss der erwähnten Studiengänge verfügen.

3.2.2.1 Finanzierungsquelle – Einrichtung des Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds

Zurzeit wird die berufliche Weiterbildung bzw. Umschulung der Arbeitslosen aus zwei Fonds finanziert, und zwar aus dem Beschäftigungssicherungsfonds und dem

Beschäftigungsversicherungsfonds. Nach diesem Modell müssen einige Maßnahmen ergriffen werden, um die Geldmittel für die Weiterbildung dieser Personengruppen sicherzustellen. Erstens müssen die erwähnten Regelungen, das „Beschäftigungsversicherungsgesetz“ und die „Verordnung für die berufliche Weiterbildung der Versicherten bei der Beschäftigungsversicherung und zur Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsmittel“, revidiert werden. Wie erwähnt steht der Beschäftigungsversicherungsfonds für die berufliche Weiterbildung allen Arbeitnehmern zur Verfügung. Nach der Gesetzesnovellierung können ausschließlich die erwähnten Arbeitslosen durch den Beschäftigungsversicherungsfonds gefördert werden. Zweitens müssen die Prozentsätze für Arbeitslosenweiterbildung in beiden Fonds festgelegt werden, weil die Weiterbildungsfinanzierung im jeweiligen Fonds nur einer von verschiedenen Verwendungszwecken ist.

Es wird ein Weiterbildungsfonds für Arbeitslose unter dem Arbeitsministerium (MoL) eingerichtet. Für die Verwaltung und Verwendung ist die ihm unterstellte „Workforce Development Agency“ (WDA) verantwortlich, weil sie die zuständige Behörde ist – sowohl für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen und Arbeitsuchende als auch für solche, die weder zum „Kompetenzbereich des Wirtschaftsministeriums (Technologiebranchen und neuentwickelte Wirtschaftsbranchen)“ noch „des Agrarministeriums (Agrarwirtschaft und Fischerei)“ zählen. Außerdem führen seit langem die der WDA unterstellten Berufsbildungszentren zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen durch, u. a. im technischen Bereich mit einfachen und mittleren Tätigkeiten, für Einzelhandelskette und Pflegepersonal. Deshalb wird die Zielgruppe des Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds auf Arbeitslose beschränkt, die entweder keinen oder einen Hochschulabschluss in den Sozial- und Geisteswissenschaften haben (v. Kap. 3.2.2). Die Fondsmittel kommen aus drei Quellen, und zwar aus dem Jahresbudget des MoL sowie dem jeweiligen Geldbetrag des Beschäftigungssicherungsfonds und Beschäftigungsversicherungsfonds für die berufliche Weiterbildung.

3.2.2.2 Verwendung der Geldmittel des Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds

Obwohl die öffentlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen aufwendig sind, ist die Wiedereingliederungsquote nicht wie erwartet. Um das Problem zu lösen, muss die Weiterbildungsförderung der Arbeitslosen umdenken. Im Folgenden werden empfohlene Konzepte im Finanzierungsmodell beruflicher Weiterbildung der Arbeitslosen dargestellt, die auf der aktuellen Infrastruktur der beruflichen Weiterbildung basieren, um diese möglichst erfolgreich zu verwirklichen. In allen Konzepten muss der Arbeitslose, welcher an der Weiterbildung teilnimmt, in der Regel 20 %¹⁰²

¹⁰² Wie erwähnt ist die Familienverbindung in Taiwan sehr eng. Im Notfall unterstützen Familienmitglieder ei-

der Teilnahmegebühren tragen und diese vor Kursbeginn an die Weiterbildungseinrichtung bezahlen; die weiteren Kosten übernimmt der Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds.

(1) Nachfrageorientierung der Weiterbildungsmaßnahmen

Im „Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings“ werden die gesamten öffentlich angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gezeigt – von einfachen bis zu hochqualifizierten Tätigkeitsstufen in allen Wirtschaftsbranchen.

Es wird empfohlen, die Funktionen des Informationsportals zu erweitern. Dies bedeutet, dass den Unternehmen eine Plattform im Portal angeboten wird, um die Fähigkeiten der nachgefragten Arbeitskräfte schnell abrufen und prüfen zu können. Danach organisiert die WDA die Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitslosen mit entsprechenden Vorkenntnissen. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden im Auftrag der WDA in anerkannten Einrichtungen durchgeführt. Die Lehrinhalte jeder Maßnahme setzen sich aus den fachlich ähnlichen Kenntnissen, Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten zusammen. Das heißt, die Weiterbildungsmaßnahmen werden nicht mehr wie bisher für ein einziges Unternehmen maßgeschneidert, sondern mehreren Betrieben angeboten.¹⁰³

Die Besonderheiten des Konzeptes sind seine Flexibilität und Serviceorientierung. Das heißt, zwischen der WDA und dem Betrieb existieren keine starren Verträge und die Betriebe werden als Kunden betrachtet. Ihnen wird mitgeteilt, über welchen Zeitraum die nachgefragten Arbeitskräfte in welchen Einrichtungen weitergebildet werden. Für die Firmen besteht keine Pflicht, die Weitergebildeten einzustellen. Vor dem Ende der Weiterbildung werden den Betrieben die Kursteilnehmer vermittelt. Arbeitet ein weitergebildeter Arbeitsloser in einem Betrieb mindestens drei Monate – wie in der Probezeit, muss der Betrieb dem Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds 30 % der Teilnahmegebühren bezahlen.

Die Ziele des Konzeptes liegen darin, die nachgefragten Arbeitskräfte vor allem der kleineren Betriebe kostenmäßig decken zu können und die endlose Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dies bedeutet, die Betriebe brauchen nicht mit einem den Durchschnittslohn übersteigenden Lohn die betriebsexternen Erwerbstätigen zu locken. Außerdem können sowohl die Quote der Wiedereingliederung als auch die Beschäftigungsstabilität der

ander ggf. auch finanziell. Außerdem werden für diesen Fall häufig finanzielle Mittel angespart, weil man in Taiwan nur sechsmonatiges Arbeitslosengeld erhält, wenn man vor der Arbeitslosigkeit bei der Beschäftigungsverversicherung versichert wird. Drittens ist die Mehrheit der Familien Doppelseinkommensfamilie – Beide Ehepartner arbeiten. Das heißt, nach der Arbeitslosigkeit kann man in der Regel die 20 % der Teilnahmegebühren bezahlen.

¹⁰³ Seit langem bietet die WDA (das BEVT) den Unternehmen maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen an, die jedoch nicht häufig angenommen werden. Einer der Gründe kann darin liegen, dass die Mehrheit der Unternehmen KMU sind und die Mindestteilnehmerzahl für einen kostendeckenden Kurs nicht erreichen können.

ehemaligen Arbeitslosen steigen.

(2) Angebot neuer Weiterbildungs- bzw. Umschulungsberufe

Ein weiteres Konzept zur Verminderung der Arbeitslosigkeit besteht in der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Diesbezüglich gibt es viele mögliche Maßnahmen, beispielsweise die Verbesserung der Investitionsbedingungen, um neue Investoren zu locken bzw. die ausgewanderten Unternehmen für eine Rückkehr zu gewinnen.¹⁰⁴ Eine andere Maßnahme ist, alte Berufe zurückzugewinnen und neue Weiterbildungs- bzw. Umschulungsberufe zu entwickeln.

(A) Wiederbelebung alter Berufe

Einerseits trägt die Industrialisierung einer Gesellschaft zum allgemeinen Wohlstand bei. Andererseits gehen damit viele Probleme einher, welche durch die Mobilität der Bevölkerung und veränderte Berufstätigkeiten ausgelöst werden. Die Tätigkeiten in Fabriken locken die Menschen aus den Armutsgebieten, insbesondere aus den ländlichen und Küstenregionen in die Industriestädte – wie von Mitte der 1960er bis zum Ende der 1980er Jahre in Taiwan. Die Wanderungsprozesse der armen Menschen bringen ernsthafte Folgen mit sich. Die Schrumpfung der Bevölkerung verursacht nicht nur leere Wohnungen, unkultivierte Felder und einen Mangel an Arbeitskräften in der Hochseefischerei, sondern verändert den Lebensstil der betroffenen Gebiete stark. Letztendlich sind viele Berufe in der Landwirtschaft und Fischerei sowie viele auf sie bezügliche, traditionelle Berufe betroffen, die entweder komplett verschwinden sind oder unter einem Arbeitskräftemangel leiden.¹⁰⁵

Für eine erfolgreiche Strategie zur Rückkehr der Arbeitslosen in die entlegenen Gebiete muss man potenzielle Arbeitsstellen schaffen, die man u. a. durch die Wiederbelebung alter Berufe erreichen kann.¹⁰⁶ Für die Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in der Agrar- und Forstwirtschaft kann die WDA mit den agrarwirtschaftlichen Außenstellen örtlicher Verwaltungsbehörden zusammenarbeiten und sie beauftragen, die Bildungsmaßnahmen durchzuführen.¹⁰⁷ Die Umschulungen der

¹⁰⁴ Zum Beispiel: Infrastruktur und Beschleunigung der Verwaltungsprozesse für den Antrag zur Errichtung neuer Fabrikgebäude o. ä.

¹⁰⁵ Seit über zwei Jahrzehnten hat die Regierung Gastarbeiter für u. a. das Baugewerbe und die Hochseefischerei aus Südostasien eingeführt. Die Gastarbeiterpolitik muss überprüfen, ob sie die Arbeitsplätze der Einheimischen verdrängt.

¹⁰⁶ Dafür müssen viele Unterstützungsmaßnahmen, die auf den Ausgleich der Lebensqualität zwischen Städten und abgelegenen Gebieten abzielen, getroffen werden. So müssen beispielsweise verkehrsgünstige angebundene und bezahlbare Wohnungen zur Verfügung gestellt werden. Die Atmosphäre in der Kindererziehung und der Schulausbildung sowie das Angebot der Kultur- und Unterhaltungsveranstaltungen sollten sich ebenfalls verbessern.

¹⁰⁷ Seit Jahrzehnten bieten sie den Bauern ununterbrochen zahlreiche kostenlose Weiterbildungsmaßnahmen und

handwerklichen Berufe können in den öffentlichen Berufsbildungszentren durchgeführt werden. Die ausbildungsfähigen Meister und Handwerker haben in der Regel keine Ausbilder-Zertifikate, somit sollten Sondergenehmigungen ausgestellt werden, damit diese Umschulungsaufgaben übernommen werden können. Für die Weiterbildung und Umschulung der Fischereiberufe sind wie immer das „Deep Sea Fishery Research and Development Center“ des Council of Agriculture verantwortlich.

(B) Entwicklung neuer Berufe

Die goldene Regel zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit ist die Schaffung von neuen Arbeitsstellen. Um die Arbeitslosen, vor allem einfache Arbeiter in der Erwerbstätigkeit wieder einzusetzen, kann man neue Berufe für die Steigerung der allgemeinen Lebensqualität entwickeln. Rund um die Ernährung sollte mehr auf Natur und Gesundheit geachtet werden und man sollte dem Motto „Qualität statt Masse“ folgen. Demnach können beispielsweise viele Weiterbildungs- bzw. Umschulungsberufe entwickelt werden, u. a. Biobauern für Gemüse, Obst und Tierhaltung, Fisch- und Fleischverkäufer¹⁰⁸ sowie Koch. In der Tourismusbranche können die Weiterbildungskurse für u. a. Fremdenführer, Servicepersonal im Einzelhandel, Gastronomie und Hotellerie, Management von Ferienwohnungen, handwerkliche Berufe der Ur- einwohner sowie für Köche regionaler Gerichte angeboten werden. Im Außenhandel könnten die Exportwaren von den hauptsächlich technischen zu hochwertigen handwerklichen und Agrarprodukten erweitert werden. Hierdurch können neue Arbeitsplätze für die weitergebildeten Arbeitslosen geschaffen werden.¹⁰⁹ Außerdem steigt in der taiwanesischen Gesellschaft der Prozentsatz der älteren Bevölkerung. Rund um die älteren Menschen entstehen viele neue Tätigkeiten in den Bereichen Essen, Kleidung, Wohnen und Bewegung. Neben dem Massenpflegepersonal¹¹⁰ sind zum Beispiel Haushälter, Altenbegleiter zum Einkaufen, Spaziergehen und Unterhalten, Haustierbegleiter zum Tierarzt bzw. zur -kosmetik gefragt.

Workshops an.

¹⁰⁸ Trotz des hohen Aufkommens von Supermärkten in Taiwan bevorzugen es die Menschen, auf traditionellen Märkten mit frisch geernteten Gemüsesorten sowie frischem Fisch und Fleisch einzukaufen. Um als Fisch- bzw. Fleischverkäufer zu arbeiten, ist eine anmeldungspflichtige Gewerbe genehmigung, jedoch keine Qualifikation erforderlich.

¹⁰⁹ Früher waren die handwerklichen Produkte aus Bambus und Holz die erfolgreichsten Artikel unter den Exportwaren. Durch die in Masse produzierten Billigartikel aus China sind die taiwanesischen handwerklichen Artikel im Weltmarkt fast verschwunden. Weitere potentielle Abnehmer für handwerkliche Produkte sind die Touristen. Mit den allgemein gut ausgebildeten Arbeitslosen in der Schul- und Hochschulbildung können sich die Weiterbildungen an handwerklichen Fähigkeiten orientieren. Dadurch kann zum einen die Weiterbildungszeit verkürzt werden, zum anderen kann kostensparend vorgegangen werden. Zurzeit exportiert Taiwan viele hochwertige Agrarprodukte, beispielsweise Orchideen, Aale, Wulongtee und Obst. Auf diesem Gebiet kann man sich weiterentwickeln, vor allem in der Blumenzucht.

¹¹⁰ Zurzeit arbeiten viele Ausländer als Pflegepersonal im privaten Haushalt und Pflegeheim, weil das Angebot des Pflegepersonals in den Schulen und Hochschulen den Bedarf nicht decken kann.

Für das Konzept sind die regionalen Verwaltungsbehörden und die WDA verantwortlich. Die Verwaltungsbehörde prognostiziert beispielsweise hinsichtlich der demographischen Entwicklung die Nachfrage nach Arbeitskräften in den Berufen rund um die Älteren. Nach der Prognose entwickelt die WDA Berufsbilder sowie die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen und Zertifikate. Die Weiterbildungsmaßnahmen führen Berufsbildungszentren durch, die der WDA unterstehen. Nach einem erfolgreichen Weiterbildungsabschluss werden die Teilnehmer entweder vom weiterbildenden Berufsbildungszentrum oder den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen in den Betrieben vermittelt; oder von der Industrie- und Handelsabteilung der Verwaltungsbehörde betreut, um als Ein-Mann-Betrieb selbständig zu arbeiten.

Das Problem der Arbeitslosen mit einem hochriskanten Hochschulabschluss wird meines Erachtens immer ernsthafter. Früher konnten sie u. a. in Verlagen oder als Büroangestellte in allen Wirtschaftsbranchen für allgemeine Angelegenheiten tätig sein. Heutzutage wird die Mehrheit dieser Routinearbeiten von Computern erledigt, sodass viele der früheren Arbeitsplätze in diesen Branchen verschwunden sind. Deshalb können diese Hochschulabsolventen entweder eine der oben erwähnten Umschulungen in anderen Branchen absolvieren oder als einfache Arbeiter in Fabriken¹¹¹ beschäftigt werden.

(3) Einrichtung der Übergangswerkstätte

Statt mehrmaliger Weiterbildungen und erfolgloser Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vor allem der unterqualifizierten Arbeitnehmer wird das Konzept zur Einrichtung der Übergangswerkstätte, also der Experimentalfabriken empfohlen. Mit dem Konzept werden die Ziele erreicht, und zwar (1) die fast ausgestorbenen traditionellen bzw. handwerklichen Berufe zu retten, (2) den Arbeitslosen die Berufsfähigkeit zu geben, die Berufserfahrungen in realen Produktionsprozessen zu sammeln und die Vermittlungschancen zur Wiedereingliederung zu steigern und (3) letztendlich öffentliche Mittel zu sparen.

¹¹¹ Sie können also ausschließlich in Fabriken der Nicht-Hightech-Branchen beschäftigt werden. Heutzutage gehört die Mehrheit der Arbeiter in Hightech-Branchen zu den Absolventen der technischen Hochschulen – eine Konsequenz der massenhaften Zunahme der Hochschulen in vergangenen 20 Jahren. Den Informationen vom Ministry of Education zufolge wird die Zahl der Studienplätze in weniger Jahren größer als die der Schulabsolventen sein. Wenn die Hochschultitel zur Massenware geworden wird, muss sowohl der Gesellschaft als auch dem Absolventen bewusst sein, dass die Hochschultitel keine Garantie mehr für eine höhere Beschäftigungsstelle und besseres Einkommen ist. Außerdem müssen alle umdenken, dass alle Berufe bzw. Tätigkeiten gleichermaßen wichtig für den gesellschaftlichen Wohlstand sind. Die Ausübung der „blue-collar“- sollte so respektabel wie die der „white-collar“-Tätigkeiten sein. Vor allem sollten die Hochschulabsolventen der sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen bezüglich ihrer Berufstätigkeit umdenken. Persönliche idealistische Vorstellungen und die tatsächliche Lebensrealität sollten getrennt behandelt werden. Das heißt, sie könnten mit einer langweiligen bzw. Routinetätigkeit den Lebensunterhalt verdienen und damit die Genüsse des geistigen Lebens finanzieren.

Zur Durchführung des Konzeptes würden die alten Fabriken, die aus verschiedenen Gründen leerstehen, zu Experimentalfabriken für die Herstellung jener Produkte, die den damaligen ähneln, renoviert. Somit können Einsatzkosten gespart werden – statt der Einrichtung neuer Werkstätten empfiehlt sich die Renovierung und Restauration alter Fabrikanlagen und somit die Nutzung bereits vorhandener Infrastruktur. Die Fabrik wird in zwei Gebiete geteilt, und zwar in einen für die Ausbildung und in einen anderen für die Produktion. Nach der Eignungsüberprüfung durch öffentliche Berufsbildungszentren bzw. Arbeitsvermittlungsstellen wird der Arbeitslose in einer seinen Fähigkeiten entsprechenden oder heimnahen Fabrik eingesetzt. Zuerst wird er je nach seinen Fähigkeiten mit unterschiedlicher Dauer weitergebildet. Die vom Weiterbildungsteilnehmer getragenen 20 % der Teilnahmegebühren werden später vom Lohn abgezogen. Vor dem Ende der Weiterbildung werden die Kursteilnehmer in Betriebe mit unbesetzten Stellen vermittelt. Nach der erfolgreichen Weiterbildung werden sie möglicherweise in vermittelten Betrieben beschäftigt; sonst bleiben sie in den Experimentalfabriken und arbeiten mit staatlich geregelter Monatsmindestlohn. Wenn die Fabrik einen Gewinn erzielt, können die Löhne durch bestimmte Regelungen erhöht werden, z. B. bei Akkordarbeit oder bei Erstellung einer besonderen Qualität.

Für das Konzept sind die „Small and Medium Enterprise Administration“ (SMEA) des Wirtschaftsministeriums und die WDA verantwortlich. Die SMEA ist zuständig für die Überprüfung der Fabrikarten¹¹² und die Formalitäten zur Einrichtung der Fabriken. Für die Weiterbildungsarbeit sind die Berufsbildungszentren der WDA verantwortlich; jedes betreut die Fabrik, deren Wohnsitz in eigenem Kompetenzgebiet liegt.

(4) Fazit

Die Arbeitslosigkeit vor allem der unterqualifizierten bzw. einfachen Arbeitnehmer ist m. E. die Folge der Rationalisierung bzw. Technologisierung. Inzwischen ist die Beseitigung der Arbeitslosigkeit eine der zentralen sozialen Aufgaben der Industrieländer geworden – auch in Taiwan. Allerdings darf die hochriskante Arbeitslosengruppe die Verantwortung ihrer Arbeitslosigkeit und ihres Lebensunterhalts nicht auf den Staat allein bzw. auf die gesamte Gesellschaft übertragen, weil der Staat keine Wohlfahrtseinrichtung sein sollte. Deshalb sollte der Arbeitslose mittels staatlicher und gesellschaftlicher Unterstützung möglichst aus der Situation der Arbeitslosigkeit herauskommen und für sein Berufsleben und seinen Lebensunterhalt mitverantwortlich sein. Außerdem muss sich jede Investition an der Rentabilität bzw. dem Nutzen orientieren.

¹¹² Zu den Experimentalfabriken gehören die technisch einfachen Industriezweige sowie traditionelle und handwerkliche Gewerbe, beispielsweise Haushaltsgegenstände, Dekorationsartikel, Möbel und Spielzeuge aus Naturmaterialien wie Tonerde, Porzellan, Holz und Bambus. Die Idee des Konzeptes entspringt dem Modell der Strafanstaltswerkstätten.

tieren – ohne Ausnahme auch die öffentlichen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen, das heißt, die Weiterbildungen für Arbeitslose müssen den Aspekt der Wirtschaftlichkeit berücksichtigen.

Um die Motivation der Arbeitslosen zur Teilnahme an die Weiterbildungen und die Quote eines erfolgreichen Abschlusses zu steigern sowie die öffentlichen Aufwendungen effizient zu gestalten, sollten in diesem Finanzierungsmodell einige Maßnahmen ergriffen werden. Erstens sollten wie erwähnt Arbeitsplätze nach dem Fähigkeitsniveau der Arbeitslosen geschaffen und ihrem Fähigkeitsniveau entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden. Die öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen sind zuständig, die Weiterbildungsteilnahme der Arbeitslosen zu überprüfen und ihnen nach der Erfüllung der Voraussetzungen den Weiterbildungsgutschein auszuhändigen. Zweitens sollte der Arbeitslose die berufliche Weiterbildung mitfinanzieren, und zwar 20 % der Teilnahmegebühren – außer für die besonderen Personengruppen des Beschäftigungsdienstgesetzes. Drittens werden allen Arbeitslosen in der Weiterbildungszeit einmal die Zuschüsse für den Lebensunterhalt und der Beitrag an der Gesundheitsversicherung gewährt.¹¹³ Viertens werden die Teilnahmezahlen an Weiterbildungen bzw. die geförderten Geldmittel begrenzt. Beispielsweise kann man alle zwei Jahre an Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose teilnehmen – maximal drei Mal bzw. mit einem Förderungsbetrag von 15.000 NT\$. Fünftens sollten alle Daten der öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen auf der persönlichen Weiterbildungs-Chipkarte dokumentiert werden (s. Kap. 3.2.3).

Umdenken in der Industrie- bzw. Postindriegesellschaft

Die Industrialisierung und Technologisierung haben eine enorme Auswirkung auf Ökologie, Nachhaltigkeit und das alltägliche gesellschaftliche Leben. Gleichzeitig ersetzen sie zahlreiche einfache und Routinetätigkeiten. Das heißt, diese Arbeitsplätze verschwinden und die Langzeitarbeitslosigkeit der unterqualifizierten Menschen ist eine normale Erscheinung geworden, weil die Industrialisierung und Technologisierung unumkehrbar sind. Wenn man die Situation der dauerhaften Arbeitslosigkeit nicht vermeidet, kann man vielleicht die persönliche Lebensphilosophie ändern. Eine Möglichkeit läge in der Akzeptanz der Situation, was auf Grundlage einer persönlichen Veränderung hinsichtlich Einstellung und Lebensphilosophie geschehen müsste.

3.2.3 Einführung des persönlichen Weiterbildungspasses

Im Weiterbildungsgesetz wird die Einführung eines sogenannten Weiterbildungspasses geregelt. Wenn man ins Berufsleben eintritt bzw. eintreten wird, erhält man eine

¹¹³ Gemäß dem Beschäftigungsversicherungsgesetz wird den unfreiwillig Arbeitslosen ein maximal sechsmonatiger Lebensunterhalt und ein Beitrag der Gesundheitsversicherung gewährt. In der Arbeitslosigkeitszeit wird die Beschäftigungsversicherung unterbrochen und der Beitrag nicht entrichtet, weil die Arbeitslosen keinen Arbeitgeber haben. Die Gesundheitsversicherung ist eine Bürgerversicherung. Das heißt, alle Einwohner, inklusive der Ausländer, müssen monatlich der staatlichen Krankenkasse den Gesundheitsversicherungsbeitrag zahlen und sind im Krankheitsfall versichert.

elektronische Chipkarte, welche die persönlichen beruflichen Weiterbildungsdaten dokumentiert und den Kartenbesitzer bis zum Ende seines Berufslebens begleitet.

Für die Ausstellung der Weiterbildungskarte ist die zuständige Behörde der Beschäftigungsversicherung, das „Department of Labor Insurance“ des Ministry of Labor verantwortlich. Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer, der erstmals beschäftigt und gesetzlich von der Beschäftigungsversicherung versichert wird, die Karte. Der arbeitsuchende Berufsanfänger erhält die Karte in den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen.

Durch die Karte werden die Daten der beteiligten Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert, und zwar die Weiterbildungseinrichtung, der Name und das Einstiegs- und Ausstiegsdatum der Weiterbildungsmaßnahme sowie die Geldbeträge. Beim Beschäftigten und dem Mitglied des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds werden zwei Geldbeträge eingetragen, und zwar der Soll-Betrag und Ist-Betrag. Der Erstere ist der Geldbetrag, den jeder Beschäftigte nach der Finanzierungsregelung zum Beschäftigten-Weiterbildungsfonds erhalten soll. Bei Letzterem handelt es sich um den Ist-Betrag. Er ist der restliche Geldbetrag, der sich durch die Differenz zum Sollbetrag der geförderten Geldsumme für berufliche Weiterbildung ergibt. Beim berufserfahrenen Arbeitslosen, der vom Beschäftigten- in den Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds wechselt, kann er zuerst den ungebrauchten Geldbetrag der Beschäftigungszeit für die berufliche Weiterbildung aufwenden. Nach der Ausschöpfung des restlichen Betrages und einer erfolglosen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt kann er an den vom Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, und der Geldbetrag der geförderten Geldsumme wird auf der Chipkarte verzeichnet. Beim arbeitsuchenden Berufsanfänger, dem Mitglied des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds werden die geförderten Beträge für die berufliche Weiterbildung eingetragen.

Weiterbildungspass des öffentlichen Diensters

Die Versicherungsnehmer des Weiterbildungsgesetzes sind alle Arbeitnehmer, die gesetzlich durch sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Beschäftigungsversicherung versichert sind. Es gibt andere Personengruppen, die durch die Beamtenversicherung versichert sind, u. a. Beamte und Lehrer.¹¹⁴ Jeder von ihnen sollte eine den Arbeitnehmern vergleichbare persönliche Weiterbildungskarte haben, was im Beamtenweiterbildungsgesetz geregelt würde. Für die Ausstellung der Weiterbildungskarte dieser Personengruppen wäre die zuständige Behörde der Beamtenversicherung verantwortlich, nämlich das „Department of Retirement and Survivor Relief“ des „Ministry of Civil Service“.

¹¹⁴ Die Versicherten des Beamtenversicherungsgesetzes umfassen vollbeschäftigte Beamte und Angestellte der öffentlichen Behörden, vollbeschäftigte Lehrer und Angestellte der öffentlichen Schulen und Hochschulen sowie die der privaten Schulen und Hochschulen, die als „Vermögenskörperschaft“ angemeldet sind und von der zuständigen Bildungsbehörde genehmigt werden (vgl. § 2 des Beamtenversicherungsgesetzes. Das Gesetz wurde am 29.01.1958 erlassen und am 29.01.2014 zuletzt geändert: <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=S0070001> [15.06.2015]).

3.2.4 Zusammenfassung

Es ist nicht einfach, ein ideales Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung zu konzipieren, das der Wirtschaft, der Kultur und der Menschen eines Staates entspricht und die Betriebe und Beschäftigten motiviert, in die berufliche Weiterbildung Geld und Zeit zu investieren (Antwort auf Frage 3). Es werden hier zwei Finanzierungsmodelle vorgestellt, und zwar eins mit dem Beschäftigten- und das andere mit dem Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds. Die Grundidee der Modelle liegt darin, dass die berufliche Weiterbildung die gemeinsame Aufgabe des Staates, des Betriebes und des Individuums ist. Deshalb kommen die Geldmittel der Fonds vom Staat, von den Unternehmen und von den Beschäftigten selbst. Um die Modelle effizient durchzuführen, wird zusätzlich der Weiterbildungspass eingeführt – eine elektronische Chipkarte zur Dokumentation der persönlichen Weiterbildungsdaten, u. a. Nachweise über in Anspruch genommene Geldbeträge. Im Weiterbildungsgesetz werden die Rechte und Pflichten zwischen den Arbeitgebern und -nehmern bei der betrieblichen Weiterbildung nicht berührt; sie werden eher betrieblich vereinbart.

3.3 Weitere Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung Taiwans

In der beruflichen Weiterbildung gibt es weitere Bereiche, die ebenso wichtig wie die Finanzierung sind, u. a. Datenbanken und Weiterbildungsqualität.

3.3.1 Datenbanken in der beruflichen Weiterbildung

Die Datenbanken im Bereich beruflicher Weiterbildung werden in zwei Arten unterschieden, und zwar die Datenbank der Weiterbildungsmaßnahmen und die der Inhaber des Weiterbildungspasses.

(1) Datenbanken der Weiterbildungsmaßnahmen

Zurzeit existieren verschiedene Datenbanken der Weiterbildungsmaßnahmen; jede hat ihre eigene Aufgabe und steht einer bestimmten Personengruppe zur Verfügung. Die Weiterbildungsdatenbank des Beamtenweiterbildungsportals sammelt die gesamten Weiterbildungsmaßnahmen, exklusive des technischen Bereiches. Benutzer sind ausschließlich die Verwaltungsbeamten und -angestellten sowie die ordentlichen und angestellten Lehrer.¹¹⁵ Für die Arbeitnehmer im Bereich der privaten Wirtschaft sind

¹¹⁵ Die berufliche Weiterbildung des Fachpersonals mit Beamtenstatus und die der Arbeitnehmer bei den Staatsunternehmen sind eine institutionsinterne Angelegenheit. Deshalb werden darüber keine Informationen veröffentlicht.

zwei Weiterbildungsdatenbanken vorhanden, und zwar das „Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings“ und das „Vocational Trainings‘ E-Netz“. Erstere zeigt die Weiterbildungsmaßnahmen aller Behörden und Letztere die aller öffentlichen Berufsbildungszentren.

Bis heute umfassen die Weiterbildungsmaßnahmen des „Informationsportals der öffentlich angebotenen Vocational Trainings“ ausschließlich solche, welche die öffentlichen Behörden für private Personen durchführen. Es wäre sinnvoll, die gesamten aktuellen Weiterbildungsmaßnahmen aller anerkannten Anbieter aufzuführen. Die neue Datenbank kann in öffentliche und das privat angebotene Weiterbildung unterteilt werden.¹¹⁶ Die umfassende Weiterbildungsdatenbank bietet viele Vorteile, vor allem für die Beschäftigten und Unternehmen, welche an der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds teilnehmen bzw. sie durchführen können. Das heißt, sie können gezielt die Weiterbildungsangebote in einem Portal vergleichen und einen geeigneten Kurs heraussuchen. So geraten sie nicht in eine unübersehbare Informationsflut. Die günstigen Bedingungen können einerseits für die Unternehmen einen Anreiz bieten, betriebliche Weiterbildung durchzuführen. Andererseits können die Individuen – Beschäftigte und Arbeitslose – motiviert werden, ihre persönliche Weiterbildungslaufbahn zu planen und an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Außerdem kann der Weiterbildungsanbieter durch die Einbindung der Kurse in dem öffentlichen Portal Kosten sparen, da er keine eigene Webseite mit eigenem Webmaster benötigt. Zudem werden die Verbraucher, also die Weiterbildungsteilnehmer, geschützt. Das heißt, die zuständigen Behörden können die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen kontrollieren, u. a. ob der Träger über ein Zertifikat verfügt oder ob die Teilnahmegebühren dem üblichen Preis am Markt entsprechen.

(2) Datenbank der Inhaber des Weiterbildungspasses

Hinsichtlich der Weiterbildungsfinanzierung, vor allem der öffentlichen Förderung, muss eine Datenbank erstellt werden, um die Daten der persönlichen Weiterbildungskarten zu speichern. Die Datenbank umfasst die Weiterbildungsdaten aller Inhaber der Weiterbildungskarten, das heißt, der Versicherten der Beamtenversicherung und der Beschäftigungsversicherung sowie die der Arbeitslosen.

Mittels der Daten kann jede zuständige Behörde vollständige Informationen über die berufliche Weiterbildung in seinem Kompetenzbereich erhalten. Danach kann sie ge-

¹¹⁶ Zurzeit muss man bei der Suche nach einem geeigneten Weiterbildungsangebot neben dem „Informationsportal der öffentlich angebotenen Vocational Trainings“ die Webseiten zahlreicher privater Weiterbildungsanbieter durchsehen, was sehr zeitaufwendig ist.

zielt solche Weiterbildungsmaßnahmen organisieren, die sowohl die Wirtschaft nachfragt als auch für solche Bereiche, für die Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt fehlen.¹¹⁷ Das heißt, wenn einerseits laut Weiterbildungsbank ausreichend Arbeits- bzw. Fachkräfte vorhanden sind und es andererseits offene Stellen gibt, sollte die entsprechende Weiterbildung nicht durchgeführt werden. Außerdem kann vermieden werden, eine gleiche bzw. ähnliche Weiterbildungsmaßnahme doppelt zu fördern. Alles in allem können öffentliche Mittel effizienter verwendet und an den richtigen Stellen eingesetzt werden.

3.3.2 Weiterbildungsqualität

Die Regierung in Taiwan steuert die berufliche Weiterbildungspolitik und entscheidet über öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Prognose des Entwicklungstrends in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Um eine Verschwendung der öffentlichen Mittel zu vermeiden, muss die Weiterbildungsqualität unter anderem in den Bereichen Weiterbildungsträger, -maßnahmen und -personal verbessert werden sowie im Erfolg der geförderten Maßnahmen.

3.3.2.1 Weiterbildungsträger

Führt ein Weiterbildungsträger berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durch, ist er nach dem Gesetz anmeldungs- bzw. genehmigungspflichtig. Es gibt jedoch zahlreiche Einrichtungen, hauptsächlich die KMU, die nicht zertifiziert sind und trotzdem betriebliche Weiterbildung durchführen. Um die Weiterbildungsqualität der Träger, vor allem der Unternehmen zu erhöhen, entwickelt das BEVT – der Vorgänger der WDA – einen Standard, das „Taiwan TrainQuali System“ (TTQS), für die Weiterbildungsarbeit und unterstützt seit 2007 die Weiterbildungsträger bei der Einführung des TTQS.¹¹⁸

Hat ein Weiterbildungsträger die Überprüfung des TTQS bestanden, erhält er eine Urkunde, um die Weiterbildungsfähigkeit des Trägers zu dokumentieren. Die Gültigkeit der Urkunde beträgt zwei Jahre. Nach dem Ablauf der Gültigkeit kann sich der Träger erneut überprüfen lassen. Außerdem werden dem Weiterbildungspersonal die TTQS-Kurse angeboten, um die Qualität der Weiterbildung zu verbessern.

¹¹⁷ Durch die Datenbank kann die Arbeitsvermittlungsstelle die Weiterbildungsdaten der Arbeitslosen überprüfen, also über welche Berufsfähigkeit bzw. welche fachlichen Zertifikate sie verfügen. Danach vermittelt sie einen geeigneten Kandidaten an eine offene Stelle, anstatt ihn zu einer Weiterbildung zu schicken.

¹¹⁸ Vgl. Richtlinie zur Regelung der Weiterbildungsqualität. Sie wurde am 22.04.2011 erlassen und zuletzt am 01.12.2012 geändert (vgl. TTQS-Webseite: <http://ttqs.evta.gov.tw/> [22.02.2013] → Richtlinie zur Regelung der Weiterbildungsqualität 2012 (vom 09.05.2012) und → Revidierung der Punkte 2, 5, 9 und 10 der Richtlinie vom 01.12.2012).

Bis heute wird das TTQS-Siegel vom Weiterbildungsträger nicht gefordert. Es wird lediglich empfohlen, dass die Weiterbildungsträger den Standard des TTQS erreichen, wenn sie eine öffentlich geförderte Weiterbildung durchführen.

3.3.2.2 Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungspersonal

Entsprechend den Wirtschaftsbranchen umfassen die Weiterbildungsmaßnahmen zahlreiche Themenbereiche, und zwar von Industrie und Handel über Landwirtschaft bis hin zu Dienstleistungen. Deshalb ist es unmöglich und unnötig, einen gemeinsamen durchgängigen Standard für die Weiterbildner bzw. Weiterbildungsmaßnahmen zu fordern. Allerdings müssen die Weiterbildner fachlich und pädagogisch qualifiziert sein, um die Weiterbildungsmaßnahme durchführen zu können. Die Verantwortung zur Überprüfung der Weiterbildner-Qualifikationen wird dem Weiterbildungsträger überlassen. Allerdings wird der Weiterbildungsträger verlangt, die Bildungsdaten¹¹⁹ von Weiterbildnern im Antrag beizufügen, wenn er eine öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahme durchführt. Bei den Weiterbildungsmaßnahmen können ausschließlich solche, die öffentlich gefördert werden, offiziell anerkannt werden.¹²⁰

Die Gründe liegen darin, dass einerseits der Staat nicht zu stark in den Weiterbildungsmarkt intervenieren sollte, da sonst die freizügige Entwicklung des Weiterbildungsmarktes verhindert würde und die Vielfalt der Weiterbildungsanbieter und -angebote verloren ginge. Andererseits sind alle Anbieter renditeorientiert. Dafür muss jeder Weiterbildungsträger mit qualifiziertem Weiterbildungspersonal hochqualitative Maßnahmen anbieten, um am Weiterbildungsmarkt überleben zu können.

3.3.2.3 Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen

Die Evaluation der vor allem öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ist notwendig, um die öffentlichen Mittel effizient einzusetzen. Nach der Weiterbildung werden die Adressaten der Fördermittel zu der Weiterbildungsmaßnahme per Telefon, SMS bzw. E-Mail befragt. Sie sind verpflichtet, die gestellten Fragen zu beantworten.

¹¹⁹ Beispielsweise muss der Weiterbildner entweder einen Hochschulabschluss oder ein entsprechendes Zertifikat – z. B. für MBA-Kurse bzw. Kurse zur Computerprogrammierung – für seine fachberufliche Kompetenz vorweisen. Für die pädagogische Kompetenz muss er an einen zehnstündigen Kurs von „Methodik und Didaktik“ teilnehmen, der von einer pädagogischen Fakultät der Universitäten angeboten wird.

¹²⁰ In vielen Ländern, u. a. in Japan, Korea und Singapur, gibt es einen staatlichen Standard für die Anforderungen und zu vermittelnden Kompetenzen zahlreicher Berufe. Nach diesem Standard werden die betrieblichen und beruflichen Weiterbildungen konzipiert und durchgeführt. Mit dem erfolgreichen Abschluss wird dem Weiterbildungsteilnehmer ein Zertifikat verliehen. In Taiwan wird das Thema seit Jahren diskutiert und ein solcher Standard bis heute nicht eingeführt. Es ist zweifelhaft, ob es nötig ist, einen neuen beruflichen Standard zu erstellen, weil sich die Arbeitswelt mit enormer Geschwindigkeit hinsichtlich der Arbeitstechniken und -prozesse verändert. Außerdem werden seit 1974 die beruflichen Fertigkeitprüfungen mit dreistufigen Zertifikaten durchgeführt.

Im Finanzierungsmodell für Beschäftigte werden ausschließlich die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte bzw. Akademiker kontrolliert. Für Unternehmen und einzelne Beschäftigte werden statt Überprüfungen ein Service zur Betreuung angeboten (s. Kap. 3.3.3).

Geförderte Fachkräfte und Akademiker werden ein Jahr nach dem Ende der Weiterbildung u. a. zu folgenden Aspekten befragt:

- Wie lange dauerte die Wartezeit bis zur Beschäftigung bei Berufsanfängern?
- Wie hoch ist das Gehalt bei Berufsanfängern?
- Wurde das Gehalt (bei den „alten“ Beschäftigten) nach der Weiterbildung erhöht? Wenn ja, um wie viel %?
- Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsinhalten und Tätigkeiten (bei beiden Gruppen)

Im Finanzierungsmodell für Arbeitslose werden alle Weiterbildungsteilnehmer zweimal befragt, und zwar drei Monate und ein Jahr nach dem Kursabschluss. Durch die Umfragen werden die Wiedereingliederungs- und Verbleibsquote ermittelt, welche die Durchführung der künftigen Arbeitslosenweiterbildung verbessern können.

3.3.2.4 Zertifikate

In Taiwan werden die Arbeitskräfte von den Schulen und Hochschulen ausgebildet. Die Kluft zwischen den vermittelten Inhalten der Schulen und Hochschulen und den Anforderungen der Wirtschaft ist recht groß. Um die beruflichen Fähigkeiten der Arbeits- und Fachkräfte den wirtschaftlichen Anforderungen zu entsprechen, wurden bis heute über 270 Berufe geprüft, darunter Berufe für hoch Qualifizierte und Berufe für mittel und gering Qualifizierte.¹²¹ Erstere sind solche mit jährlich durchgeführten Staatsexamen für fachlich spezifische und technische Fachkräfte mit Urkunden, u. a. Staatsanwalt, Rechtsanwalt, Arzt, medizinische und Krankenpflege-Kräfte, Architekt und technische Fachkräfte (s. Teil I, Kap. 4.5.1, „Beamtenprüfung“). Wenn man diese Berufe ausüben möchte, benötigt man die entsprechende Urkunde. Letztere sind Fertigungsprüfungen mit amtlichen Zertifikaten; für sie ist das „Skill Evaluation Center of Workforce Development Agency“ verantwortlich.¹²²

¹²¹ Vgl. CEPD 2005d, S. 35ff. Davon zählen ca. 180 Berufe zu den vom „Skill Evaluation Center of Workforce Development Agency“ zuständigen Fertigungsprüfungen.

¹²² Es gibt insgesamt 394 Berufe (Stand: 27.02.2014), für die Fertigungsprüfungen abgelegt werden können (vgl. Skill Evaluation Center of Workforce Development Agency: <http://www.labor.org.tw/> [07.07.2014] → Informationen → Statistische Daten → Prüfungsberufe). Nicht jeder Beruf wird mit einer Urkunden- bzw. Zertifikatsart geprüft. Das heißt, manche Berufe haben zwei bzw. drei Urkunden- bzw. Zertifikatsarten für verschiedene Fertigungsstufen.

Bislang ist ein Zertifikat für Berufstätigkeiten mit mittleren und niedrigeren Technikstufen bzw. für Handwerksberufe nicht verpflichtend. Daher wird empfohlen, Zertifikate für die Ausübung dieser Berufe per Gesetz in allen Bereichen verpflichtend einzuführen, die in einem engen Bezug zur Sicherheit und Qualität des menschlichen Lebens stehen, beispielsweise Altenpfleger und Fleischhändler.¹²³

3.3.3 Servicehotlines

Der Erfolg der vom Beschäftigten-Weiterbildungsfonds geförderten betrieblichen und persönlichen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wird von den Behörden nicht überprüft. Allerdings beraten die Behörden per Servicehotline Unternehmen und Beschäftigte bei der Auswahl eines passenden Angebots. Beispielsweise werden die Hotlines für die Unternehmen von der „Small and Medium Enterprise Administration“, für technische Fachkräfte vom „Industrial Development Bureau“, für die handelsbezogene Weiterbildung vom „Department of Commerce“ des Wirtschaftsministeriums, für Arbeitskräfte mit mittlerer und einfacher Qualifizierung von der „Workforce Development Agency“ des Arbeitsministeriums eingerichtet.

3.3.4 Neue Rolle der Hochschulen in der beruflichen Weiterbildung

In Taiwan werden die beruflichen Grundkenntnisse in den beruflichen Schulen (Senior Vocational School), technischen Hochschulen und Universitäten vermittelt. Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren ist fast doppelt so hoch wie die der Durchschnittsquote. Der Grund liegt darin, dass die vermittelten Kompetenzen der Schul- und Hochschulabgänger den Anforderungen des Arbeitsmarkts nicht entsprechen. Außerdem gibt es in den Hochschulen weitere Probleme, unter anderem das Existenzrisiko der privaten technischen Hochschulen – als Folge des von der Hochschulexpansion und demographischen Entwicklung ausgelösten Nachwuchsmangels.¹²⁴ Um sowohl die Berufsfähigkeit der künftigen Arbeits- und Fachkräfte zu steigern als auch die existenzbedrohten Hochschulen zu retten, müssen sich die Hochschulen im Management grundsätzlich verändern und eine neue Rolle in der beruflichen Weiterbildung einnehmen.

¹²³ Heutzutage muss man ein Zertifikat haben, wenn man als Tagesmutter tätig ist, aber von den Altenpflegern wird kein Zertifikat gefordert. Obwohl in Taiwan überall Supermärkte vorhanden sind, kaufen die Menschen das frische Fleisch auf den freien Märkten bzw. in Markthallen. In dem Beruf geht es auch um Hygiene und Gesundheit, jedoch wird von den Beschäftigten kein Zertifikat gefordert.

¹²⁴ Seit Anfang der 1990er Jahre verändert sich die Landschaft der Hochschulen enorm, z. B. durch die Gründung zahlreicher neuer Hochschulen und den Statusaufstieg der Technical und Junior Colleges. Das heißt, das Technical College wurde zur Technological University und das Junior College wurde zum Technical College umgewandelt. Gleichzeitig sank die durchschnittliche Geburtenrate kontinuierlich.

Bisher führen die Hochschulen auch berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung durch. Die Mehrheit der von ihnen angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gehört zu den Credit-Klassen und der allgemeinen Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung im engeren Sinne, d. h. Maßnahmen zur beruflichen Anpassung oder für den Aufstieg, spielen zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle (s. Teil I, Kap. 3.3.5).

Nach der Einführung des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds wird die Nachfrage nach betrieblicher und persönlicher beruflicher Weiterbildung erwartungsgemäß rapide zunehmen. Außerdem haben viele technische Hochschulen seit Jahren Nachwuchsprobleme. Um sowohl den Bedarf an beruflicher Weiterbildung zu decken als auch der Existenzkrise etlicher Hochschulen zu begegnen, könnten vor allem die schließungsbedrohten Hochschulen neue Funktionen übernehmen, und zwar neben den traditionellen Aufgaben „Forschung und Lehre“ als Dienstleister der beruflichen Weiterbildung den Unternehmen zur Verfügung zu stehen. Je nach Hochschulart führt die Hochschule ihrer Kompetenzstufe entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durch: Die Hochschulen könnten nach ihrem Kompetenzniveau klassifiziert werden, und zwar in forschungs- und beschäftigungsorientierte Hochschulen.¹²⁵

In den forschungsorientierten Hochschulen werden Fachkräfte vor allem für die Technologiebranchen und im Managementbereich weitergebildet. Jede Hochschule führt nach ihrer Fachspezialität Weiterbildungsmaßnahmen in bestimmten Wissensbereichen durch, die entweder auf die Anforderungen von Hightech- bzw. Großunternehmen maßgeschneidert werden oder für alle Interessierten offen sind.

In den beschäftigungsorientierten Hochschulen werden berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für technische Arbeitskräfte und die Fachkräfte weiterer Branchen angeboten. Die „gesunden“ technischen Hochschulen (TH), das heißt, auf den oberen Listenplätzen des TH-Rankings, könnten sich zum technischen Servicezentrum einer Wirtschaftsbranche entwickeln, das umliegende KMU in der Technik und Produktentwicklung und -herstellung unterstützt, inklusive der entsprechenden Weiterbildungen. Die technischen Hochschulen, die wegen des Studierendenmangels schließungsbedroht wären, könnten die leerstehenden Werkstätten bzw. Laboratorien nutzen und die unfreiwillig tätigkeitsfreien Hochschullehrer weiterbeschäftigen¹²⁶, berufliche Weiterbildungen vor allem für Berufstätige durchführen. Das heißt, sie könnten anstelle einer Schließung ein ihrem Fachbereich entsprechendes Weiterbildungszentrum

¹²⁵ In Taiwan gab es im Schuljahr 2012/2013 insgesamt 162 Hochschulen. In einem kleinen Land wie Taiwan genügen m. E. maximal fünf forschungsorientierte Universitäten für Theorie- und Hightech-Forschung sowie für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die weiteren Hochschulen sollten ihre Aufgaben auf die künftigen Berufsfähigkeiten der Studierenden konzentrieren.

¹²⁶ Lehrt man an einer staatlichen Hochschule, hat man einen Beamtenstatus und in der Regel eine Berufsgarantie. Hochschullehrer privater Hochschulen sind wie Angestellte privater Unternehmen und können arbeitslos werden.

umwandeln und die Aufgabe der beruflichen „recurrent education“ übernehmen.

Umwandlung der Hochschulrolle

In Taiwan liegt die Ursache der Akademiker-Arbeitslosigkeit nicht in den mangenden Arbeitsplätzen, sondern vielmehr in den fehlenden Fähigkeiten der Hochschulabsolventen. Um die Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen zu verbessern, müssen die Hochschulen ihre Bildungseffizienz steigern und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Beispielsweise können die Hochschulen verstärkt mit den Unternehmen zusammenarbeiten, und zwar in das Studierendepraktikum, in der Forschung und im Personalaustausch.

(1) Einführung der Praktikumspflicht in allen Fächern

In der Studienzeit sollte jeder Studierende je nach Fachrichtung ein entsprechendes Praktikum mit unterschiedlicher Dauer absolvieren.¹²⁷ In jeder Hochschule sollte eine Praktikumsabteilung mit Fachpersonal eingerichtet werden, um die Studierenden zu betreuen, die berufsbezogenen Ausbildungsdaten zu dokumentieren und beruflich zu beraten.

Das Praktikum kann entweder in Betrieben oder öffentlichen Berufsbildungszentren, entweder am Wochenende oder in den Semesterferien durchgeführt werden.¹²⁸ Die Daten des Praktikums werden in einen sogenannten Berufsfähigkeitspass dokumentiert. Jeder Studierende besitzt einen solchen Pass. Dokumentiert werden seine beruflichen Kompetenzen, und zwar die Praktikumsdaten und die berufsbezogenen Zertifikate, die der Studierende erhält. In der Datenbank der Praktikumsabteilung werden neben den Daten der Berufsfähigkeitspässe die Daten der Berufsberatung und die Beschäftigungssituation des Absolventen dokumentiert. Der Hochschulabgänger würde z. B. bis zu zwei Jahre nach dem Ende des Studiums weiterhin betreut, wenn er arbeitslos wäre.

(2) Zusammenarbeit in der Forschung

Von der Forschungszusammenarbeit profitieren sowohl die auftraggebenden Unternehmen als auch die Hochschulen, vor allem können die Studierenden durch die Beteiligung an der Forschungsarbeit die betriebliche Praxis kennenlernen.

(3) Personalaustausch

Beim Austausch von Personal kann zum einen das betriebliche Fachpersonal als Gastdozenten praxisbezogene Vorlesungen und Unterricht in Labors und Werkstätten übernehmen. Zum anderen können die Hochschullehrer im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen unterrichten.

3.4 Zusammenfassung

Die berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor für die persönliche Karriere, den Unternehmenserfolg und die Volkswirtschaft. Obwohl alle die positiven Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung kennen, bleiben viele taiwanesischen Unternehmen und Individuen den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen fern. Es ist anzunehmen, dass die Finanzierung eine große Rolle spielt. Um die Wirtschaft weiterentwickeln zu können, übernimmt der Staat bezüglich der Organisation, Durchführung und Finanzierung einen großen Teil der beruflichen Weiterbildungsaufgabe – seit Jahrzehnten

¹²⁷ Bisher wird ein Pflicht-Praktikum ausschließlich in einigen Fachrichtungen gefordert, u. a. in den medizinischen Fakultäten und in der Lehrerausbildung.

¹²⁸ Um ein erfolgreiches Praktikum zu ermöglichen, sollte in Zukunft den Hochschulen überlassen werden, sowohl z. B. 30 % der Studienfachinhalte als auch den Zeitpunkt der Veranstaltungen, das heißt, in welchem Semester die Vorlesung besucht werden muss, selbst zu bestimmen – bislang wird der Studienablauf streng reglementiert.

fördert die Regierung mit öffentlichen Mitteln Betriebe, Berufstätige und Arbeitslose mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsfinanzierung werden in dieser Arbeit folgende Fragen gestellt:

- Soll der Staat ein berufliches Weiterbildungsgesetz, u. a. über die Weiterbildungsbeiträge erarbeiten?
- Wie können die öffentlichen Geldmittel für die berufliche Weiterbildung effektiver als bisher eingesetzt werden?
- Nach welchen Kriterien werden zukünftig Institutionen und Individuen finanziell gefördert?

Es wird versucht, ein gerechtes und praktisch durchführbares Finanzierungsmodell zu konzipieren, das die Betriebe und Beschäftigten motivieren kann, in die berufliche Weiterbildung Geld und Zeit zu investieren.

Im ersten und zweiten Teil der Dissertation werden die berufliche Weiterbildung in Taiwan und die in der Bundesrepublik Deutschland, inklusive der Weiterbildungsfinanzierung dargestellt. Es ist notwendig, dass ein Gesamtüberblick über beide beruflichen Weiterbildungssysteme gegeben wird, um sie im dritten Teil zu vergleichen. Im Bereich der beiden beruflichen Weiterbildungssysteme werden begriffliche Definitionen, Organisation, Träger und Einrichtungen sowie das Weiterbildungspersonal verglichen. Bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden folgende Aspekte verglichen: die rechtlichen Grundlagen, die Finanzierungsstruktur und Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Nach dem Vergleich werden u. a. zwei Finanzierungsmodelle empfohlen, um zu einer Lösung der oben erwähnten Probleme zu gelangen.

Im Rahmen des Finanzierungsmodells für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten wird ein Beschäftigten-Weiterbildungsfonds eingerichtet. Das Anliegen des Modells liegt darin, dass nicht nur die Betriebe, sondern auch der Staat und die Individuen für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten verantwortlich sind und sie die Weiterbildungskosten gemeinsam und gerecht verteilt tragen müssen. Der Unternehmensbeitrag zum Weiterbildungsfonds wird nach zwei Faktoren berechnet, und zwar nach der Branchenzugehörigkeit des Unternehmens und den monatlichen Gesamtgehältern der Belegschaft. Der Fonds steht sowohl den Beschäftigten für die persönliche berufliche Weiterbildung als auch den Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung sowie den zuständigen Behörden zur Durchführung der Fachkräfteweiterbildung zur Verfügung.

Beim Finanzierungsmodell für die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen wird ein weiterer Fonds, der Arbeitslosen-Weiterbildungsfonds eingerichtet. Die Fondsmittel

setzen sich hauptsächlich aus den beiden Fonds, und zwar dem Beschäftigungssicherungsfonds und dem Beschäftigungsversicherungsfonds zusammen. Ersterer umfasst die Unternehmensbeiträge für die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte. Letzterer umfasst die Beschäftigungsversicherungsbeiträge der Unternehmen und Beschäftigten. Das jährliche Haushaltsbudget des zuständigen Arbeitsministeriums (MoL) wird aufgestockt. Ob ein Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt wiedereingegliedert werden kann, liegt nicht nur an seiner Berufsfähigkeit, sondern vielmehr im Arbeitsmarkt selbst, also ob es genügend Arbeitsstellen für weitergebildete bzw. umgeschulte Arbeitnehmer gibt. Das heißt, hinsichtlich der Wiedereingliederung von Arbeitslosen spielt die Schaffung neuer Arbeitsplätze eine gleichwertige Rolle wie das Angebot beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen.

Um die Weiterbildungsmittel beider Modelle effizient zu verwenden, sollte eine elektronische Chipkarte, der sogenannte persönliche Weiterbildungspass, eingeführt werden. Darin werden die Daten der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert, vor allem die geförderten Weiterbildungsmittel und die noch nicht benutzten Geldbeträge. Außerdem werden weitere Empfehlungen gegeben. Sie beziehen sich auf die Weiterentwicklung von Datenbanken, der Weiterbildungsqualität, Zertifikaten und Servicehotlines sowie auf die neue Rolle der Hochschulen in der beruflichen Weiterbildung.

Der Zustand eines Systems, auch des beruflichen Weiterbildungssystems in Taiwan, ist ein Ergebnis jahrzehntelanger politischer und wirtschaftlicher Entwicklungen der Gesellschaft. Deshalb wird die Veränderung eines so komplexen Systems sehr schwierig sein. Die beiden Fondsmodelle zur beruflichen Weiterbildungsfinanzierung und entsprechenden Vorschläge sind die Ergebnisse des langjährigen Forschungswegs der Verfasserin. Sie sollten den Verantwortlichen in der beruflichen Weiterbildungspolitik als Informationsgrundlage zur Reform der Weiterbildungsfinanzierung dienen, um die öffentlichen Mittel für die berufliche Weiterbildung effektiver als bisher zu verwenden, die Teilnahmequote an Weiterbildungen zu erhöhen, die Berufsfähigkeit der Erwerbstätigen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern sowie ferner die Arbeitslosigkeit zu senken.

Es muss das Ziel sein, alle Dimensionen der beruflichen Weiterbildung schrittweise und ständig zu verbessern. Dies gilt insbesondere für die Gerechtigkeit der Weiterbildungsfinanzierung – hier müssen faire Regelungen getroffen werden in Hinblick darauf, wer wie viel bezahlen muss und wie die Geldmittel verteilt werden. Die beiden Fondsmodelle könnten bestimmt noch weiterentwickelt werden. Die Verfasserin hofft, dass sie eines Tages in die Realität umgesetzt werden. Dann hätte sie die Gelegenheit, die Modelle zu verbessern bzw. zu modifizieren.

4 Begriffe in Texten und Fußnoten

1.1 Der Bildungsbereich „berufliche Weiterbildung“

Tze-Chiang Foundation of Science and Technology (財團法人自強工業科學基金會), Industrial Technology Research Institute (工業技術研究院), Intelligent Electrics Institute (智慧電子學院)

Fußnoten:

4 Gewerkschaftsgesetz (工會法)

1.3 Organisation der beruflichen Weiterbildung

Gesetz zur Organisation des Ministry of Labor (勞動部組織法)

1.4.2 Weiterbildungsinstitute mit ähnlichem Charakter: Berufliche Weiterbildung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Deutschland) und der Körperschaft (Taiwan)

Fußnoten:

40 Skill Evaluation Center of Workforce Development Agency, Ministry of Labor → Webseitführung → 3.5 Vorschriften der Fertigkeitprüfungen

(勞動部勞動力發展署技能檢定中心全球資訊網 → 網站導覽 → 3.5 技能檢定規範)

41 Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C (Taiwan) → Staatliche Statistik → National Statistics → Statistische Daten → Arbeitnehmer → Statistik der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsvermittlung → Fertigkeitprüfungen (行政院主計總處 → 政府統計 → 統計資訊網 → 全國統計資料 → 勞工 → 職業訓練與就業服務統計 → 技能檢定合格數)

3.2.1.1 Finanzierungsquelle – Einrichtung des Beschäftigten-Weiterbildungsfonds

Tab. 3.2.1.1-1: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für Beschäftigungsversicherungsfonds

[表 3.2.1.1-1: 受僱者和雇主(應付)之就業保險基金(月)費]

gesetzlicher Monatsmindestlohn (vgl. Ministry of Labor → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → Bekanntmachung vom 17.12.2013).

[法定最低月薪資(見: 勞動部 → 新聞與公告 → 公佈欄 → 102 年 12 月 17 日公告)]

vgl. Ministry of Labor → Nachrichten und Bekanntmachungen → Bekanntmachungen → Bekanntmachung vom 16.09.2014).

(見: 勞動部 → 新聞與公告 → 公佈欄 → 公告自 104 年 7 月 1 日起, 每小時基本工資調整為 120 元, 每月基本工資調整為 20.008 元。發佈日期: 103-09-16)

Quelle: Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor → Bürgerservice → Tabellen zur Beiträgeverteilung → Tabellen zur Beiträgeverteilung bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern → Tabelle zur Verteilung der Beschäftigungsversicherungsbeiträge (Geltung ab 01.07.2014)

[資料來源: 勞動部勞工保險局 → 其他便民服務 → 保險費分擔表 → 一般單位保險費分擔金額表 → 就業保險保險費分擔金額表(自 103 年 7 月 1 日起適用)]

Tab. 3.2.1.1-2: Beitragssätze der Beschäftigten für Weiterbildungsfonds

[表 3.2.1.1-2: 受僱者(應付)之在職進修基金(月費)費率]

Tab. 3.2.1.1-3: Beitragssätze der Industriegewerbe für Weiterbildungsfonds

[表 3.2.1.1-3: 工業類業者(應付)之在職進修基金(月費)費率]

Tab. 3.2.1.1-4: Beitragssätze der Dienstleistungsgewerbe sowie Landwirtschaft und Fischerei für Weiterbildungsfonds

[表 3.2.1.1-4: 服務業、農業和漁撈業者(應付)之在職進修基金(月費)費率]

Tab. 3.2.1.1-5: Beitragssätze der Wirtschaftsbranchen für Weiterbildungsfonds

[表 3.2.1.1-5: 各行業業者(應付)之在職進修基金(月費)費率]

Fußnoten:

94 Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor → Bürgerservice → Tabelle der Lohn- und Gehaltsstufen → Tabelle der versicherten Lohn- und Gehaltsstufen zur Arbeitnehmersversicherung → (1) Tabelle der versicherten Lohn- und Gehaltsstufen zur Arbeitnehmersversicherung (Geltung ab 01.07.2014): Bekanntmachung des Ministry of Labor vom 06.05.2014 mit der Nr. „勞動保 2 字第 1030140136 號令“.

4 Begriffe in Texten und Fußnoten

[勞動部勞工保險局 → 其他便民服務 → 薪資分級表 → 勞工保險投保薪資分級表 → (1) 勞工保險投保薪資分級表(103年7月1日起適用)：中華民國103年5月6日勞動部勞動保2字第1030140136號令修正發布，自103年7月1日施行]

3.3.2.4 Zertifikate

Fußnoten:

122 Skill Evaluation Center of Workforce Development Agency → Informationen → Statistische Daten → Prüfungsberufe
(勞動力發展數技能檢定中心 → 政府資訊公開 → 統計資料 → 職類分類表)

5 Literatur

- Adelmann, G. (1979): Die berufliche Ausbildung und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft 1871-1918. In: Pohl, H. (Hrsg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert – Referate und Diskussionsbeiträge des 2. Wissenschaftlichen Symposiums der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e.V. am 7. Dezember 1978 in Sindelfingen, S. 9-52. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag GmbH.
- Bureau of Employment and Vocational Training (BEVT) (1995) (Hrsg.): The Statistics of Vocational Training, Skill Test & Employment Service in Taiwan Area of The Republic of China, S. 18-22.
職業訓練局(編印): 中華民國臺灣地區職業訓練、技能檢定與就業服務統計。中華民國八十四年十二月, 第 18-24 頁。
- BEVT (2003) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002 (REPORT ON THE VOCATIONAL TRAINING SURVEY TAIWAN, 2002). November 2003.
職業訓練局(編印): 中華民國九十一年臺灣地區職業訓練概況調查報告。中華民國九十二年十一月印製。
- BEVT (2011) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2010. Verfügbar unter <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp> (14.10.2011) → Statistische Unterlagen → Erhebungsberichte → Berufsbildungsbericht 2010 (Online veröffentlicht am 30.09.2011).
職業訓練局: 99 年職業訓練概況調查 (見: 職業訓練局 → 統計資料 → 調查報告 → 30.09.2011: 99 年職業訓練概況調查)
- BEVT (Hrsg.) (2012): Berufsbildungsbericht 2011. Verfügbar unter: <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp> (25.07.2013) → Statistische Daten → Erhebungsberichte → Berufsbildungsbericht 2011. (Online veröffentlicht im August 2012).
職業訓練局: 100 年職業訓練概況調查 (見: 職業訓練局 → 統計資料 → 調查報告 → 2012/08: 100 年職業訓練概況調查)。
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 (Vorversion, Stand: 08.04.2014) – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2014b): Bundesbericht Forschung und Innovation 2014. Bonn, Berlin. Verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/bufi_2014.pdf.
- Bünting, K. D./Karatas, R. (Hrsg.) (1996): Deutsches Wörterbuch. Chur/Schweiz: Isis Verlag AG.
- CEPD (Council for Economic Planning and Development) (Hrsg.) (2005d): Projekt für die Berufskompetenzförderung – Zweiter Plan (Nr.: (94) 026.808) (2005-2008).
行政院經濟建設委員會: 「職業能力再提升方案」第二期計畫 - 民國 94-96 年 (編號: (94) 026.808)。中華民國 94 年 8 月 16 日行政院臺勞字第 0940033348 號函核定。
- CEPD (Hrsg.) (2005e): Studie zur Verstärkung der außerschulischen Berufsbildung (Nr.: (94) 022.810).
行政院經濟建設委員會: 強化我國職訓體系之研究 (編號: (94) 022.810)。中華民國九十四年八月。
- CEPD (Hrsg.) (2006b): Wirtschaftsentwicklungsplan 2015 – erster Epocheplan (2007-2009) (Nr. (95) 033.106).
行政院經濟建設委員會(編印): 2015 年經濟發展願景 - 第一階段三年衝刺計畫 (2007-2009 年) (編號: (95) 033.106)。95 年 11 月 7 日。
- CEPD (Hrsg.) (2009): Bericht zur Durchführung des zweiten Arbeitskräfteentwicklungsplans im neuen Jahrhundert (2005-2008) vom Jahr 2008.
行政院經濟建設委員會: 新世紀第二期人力發展計畫 (94-97 年) - 97 年執行情形檢討報告。中華民國 98 年 7 月。

5 Literatur

- CEPD (Hrsg.) (2010a): Eine Studie zur Verstärkung der Arbeitskräfteinvestitionspolitik (Nr.: (99) 056.808).
行政院經濟建設委員會：強化我國人力投資政策之研究（編號：(99) 056.808）。民國 99 年 12 月。
- CEPD (Hrsg.) (2010b): Projekt zur Fachkräfteförderung (2010-2013) (Nr.: (99) 039.806).
行政院經濟建設委員會：人才培育方案（編號：(99) 039.806）。行政院 99 年 8 月 10 日院臺教字第 0990041114 號函核定。
- Deutscher Bildungsrat (Empfehlungen der Bildungskommission) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Ernst Klett Verlag, 1. Auflage.
- Döbber, K.-O. (1994): Berufliche Weiterbildung gewerblicher Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben des Bauhauptgewerbes. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Faulstich, P./Trumann, J. (2013): Weiterbildungsförderung: Finanzierung und Freistellung. In: Praxisbuch Weiterbildungsrecht · Februar 2013 (Kap. 2), Luchterhand.
- Hummelsheim, S. (2010): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Hummelsheim, S./Weiß, S. (2010): Finanzierung von Weiterbildung. In: Barz, H. (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. 1. Auflage, S. 237-248. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Münch, J. (1999a): Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Union – ausgewählte Aspekte und Problemfelder. In: Timmermann, D.(Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in europäischer Perspektive, S. 11-30. Berlin: Duncker & Humblot.
- Münch, J. (1999b): Qualifikation als Standortfaktor – Deutschland, USA und Japan im Vergleich. Hochheim am Main: Neres Verlag.
- Pirzer, A. (2000): Staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung – Ziele, Maßnahmen und Zweckmäßigkeit. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Wittpoth, J. (2003): Einführung in die Erwachsenenbildung. Opladen: Leske + Budrich.

6 Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1.2.1-1: Gesetzliche Definition der beruflichen Weiterbildung	4
Tab. 1.3-1: Aufgaben der zuständigen Behörden im Bereich beruflicher Weiterbildung	17
Tab. 1.3-2: Aufgaben der zuständigen Institutionen im Bereich beruflicher Weiterbildung	18
Tab. 1.4-1: Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung	19
Tab. 1.4-2: Träger und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung	19
Tab. 2.1-1: Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und Deutschland (I) ...	35
Tab. 2.1-2: Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung in Taiwan und Deutschland (II) ..	36
Tab. 2.1.1.1-1: Gesetzliche Regelungen für betriebliche Weiterbildungsaufwendungen	37
Tab. 2.1.1.1-2: Gesetzliche Regelungen für die Beschäftigungsförderung der besonderen Personengruppen	38
Tab. 2.1.1.1-3: Gesetzliche Regelungen für die Beschäftigungsförderung der Arbeitnehmer	38
Tab. 2.1.1.1-4: Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende vs. Darlehensverordnung für das Auslandsstudium	40
Tab. 2.1.1.2-1: Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung gemäß SGB III und AZAV	42
Tab. 2.1.1.2-2: Finanzielle Förderung einer Person mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach dem BAföG und dem AFBG/Meister-BAföG	45
Tab. 2.1.1.2-3: Bildungsurlaubsgesetze der Länder	46
Tab. 2.1.2-1: Beschäftigungsversicherungsgesetz (Taiwan) vs. SGB III (Deutschland)	47
Tab. 2.1.2-2: Darlehensverordnung für Schüler der Sekundarstufe II und Studierende vs. BAföG und AFBG/Meister-BAföG vs. Darlehensverordnung für das Auslandsstudium	51
Tab. 2.1.2-3: Gesetze zur individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung	53
Tab. 2.1.2-4: Gesetze zur institutionellen Förderung der beruflichen Weiterbildung	54
Tab. 2.2-1: Finanzierungsquellen der beruflichen Weiterbildung Taiwan vs. Deutschland	56
Tab. 2.2.1-1: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (I)	57
Tab. 2.2.1-2: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (II)	59
Tab. 2.2.1-3: Beschäftigungsversicherungsfonds vs. BA	59
Tab. 2.2.1-4: Bildungsbudget nach Bereichen	62
Tab. 2.2.1-5: Anteil der staatlichen Aufwendungen für das Vocational Training im Bruttoinlandsprodukt (BIP) in %	63
Tab. 2.3-1: Finanzierungsmodelle zur beruflichen Weiterbildung	72
Tab. 2.3.1-1: Einkommenssteuergesetz und Verordnung zur Überprüfung der Gewerbesteuer (Taiwan) vs. Einkommenssteuergesetz (Deutschland)	72
Tab. 2.3.2-1: Monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung in Taiwan	74
Tab. 2.3.2-2: Monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland	74
Tab. 2.3.2-3: Monetäre Förderung der beruflichen Weiterbildung Taiwan vs. Deutschland	75
Tab. 2.3.3-1: Lerngutscheine in Taiwan vs. Bildungsgutschein der BA	76
Tab. 2.3.4-1: Weiterbildungsfonds in Taiwan und Deutschland	77
Tab. 3.2.1.1-1: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für Beschäftigungsversicherungsfonds	85
Tab. 3.2.1.1-2: Beitragssätze der Beschäftigten für Weiterbildungsfonds	87
Tab. 3.2.1.1-3: Beitragssätze der Industriegewerbe für Weiterbildungsfonds	88
Tab. 3.2.1.1-4: Beitragssätze der Dienstleistungsgewerbe sowie Landwirtschaft und Fischerei für Weiterbildungsfonds	89
Tab. 3.2.1.1-5: Beitragssätze der Wirtschaftsbranchen für Weiterbildungsfonds	89

Hiermit erkläre ich, dass die Dissertation „Die berufliche Weiterbildung in Taiwan und Bundesrepublik Deutschland – Eine vergleichende Studie unter besonderer Berücksichtigung der Finanzierungsmodelle“ von der Verfasserin selbständig und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt wurde.

Chen, Rong-Chu

陳榮珠

Veröffentlicht im Juli 2015

„Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier °° ISO 9706“