

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 2, 2007

Lebenslanges Lernen in Österreich -
politische, organisatorische, finanzielle
und didaktische Anforderungen

Elfriede Wagner, IHS

Die österreichische Förderlandschaft:
ausgewählte Instrumente zur
Unterstützung individueller
Weiterbildungsaktivitäten

Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten

von Elfriede Wagner, IHS

Elfriede Wagner (2007): Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/meb07-2.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien 46.090 Zeichen. Veröffentlicht Oktober 2007.

Schlagworte: Weiterbildung, Förderung, Bildungsbenachteiligung, Förderungskonzepte, Bildungskarenz, Weiterbildungsgeld, AK-Bildungsgutschein, Bildungskonto, Bildungsscheck, FRECH, WAFF, NOVA

Abstract

Der Artikel beschreibt die österreichische Förderlandschaft hinsichtlich der von der öffentlichen Hand und den Sozialpartnern bereitgestellten Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. Dies sind insbesondere das mit der Bildungskarenz verbundene Weiterbildungsgeld, die Bildungsgutscheine der Arbeiterkammern, die Bildungskonten und -schecks der Bundesländer sowie die steuerliche Absetzbarkeit von Bildungskosten. Das Bildungssparen und die Bildungsdarlehen der Bausparkassen, das Selbsterhalterstipendium und das Studienabschluss-Stipendium, der Bildungsfreibetrag und die Bildungsprämie (das sind steuerliche Anreize für Unternehmen, in die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen zu investieren) sind weitere Angebote, auf die in diesem Beitrag kurz eingegangen wird. Die Konzeptionen der jeweiligen Instrumente werden aber nicht nur vorgestellt, sondern es werden auch Ansätze zur Abschätzung ihres jeweiligen Impacts versucht. Um die Weiterentwicklung der Instrumente zu sichern und voranzutreiben, werden abschließend Evaluierungen bezüglich des Zugangs, insbesondere aber hinsichtlich der Wirksamkeit der einzelnen Förderkonzepte empfohlen.

Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten

von Elfriede Wagner, IHS

Lifelong Learning ist in den letzten Jahren geradezu zu einem internationalen Paradigma der Bildungspolitik geworden. In der bildungspolitischen Diskussion wird Förderungen, die auf individueller Ebene ansetzen, häufig eine hohe Effizienz nachgesagt. Der vorliegende Artikel will die österreichische Förderlandschaft möglichst umfassend und zugleich in handlicher Form darstellen. Hierfür werden die einzelnen Förderkonzepte nicht nur vorgestellt, sondern es wird auch ihre Umsetzung mithilfe des vorhandenen Datenmaterials in Zahlen ausgedrückt und ihr jeweiliger Impact beleuchtet.¹

Dieser Beitrag richtet sich vor allem an BildungsberaterInnen, BildungsforscherInnen sowie (potenzielle) FördergeberInnen, aber auch an weiterbildungsinteressierte Personen auf der Suche nach finanzieller Unterstützung.

Bildungskarenz und Weiterbildungsgeld

Unselbstständig Beschäftigte, die mindestens drei Jahre bei dem/der aktuellen ArbeitgeberIn beschäftigt sind, können sich zu Bildungszwecken für drei bis zwölf Monate von der Arbeit freistellen lassen. Das Gehalt wird in dieser Zeit ausgesetzt, stattdessen erhält die karenzierte Person ein Weiterbildungsgeld in der Höhe von 14,53 Euro pro Tag vom Arbeitsmarktservice (AMS). Voraussetzung für dieses „Arrangement“ ist, dass der/die ArbeitgeberIn der Bildungskarenz zustimmt, dass die Weiterbildung arbeitsmarktrelevant ist und mindestens 16 Stunden pro Woche in Anspruch nimmt.

Als arbeitsmarktrelevante Weiterbildung gelten grundsätzlich alle Ausbildungen, die zu einem höheren formalen Abschluss führen. De facto müssen jedoch keine Prüfungen absolviert werden, es reicht ein Stundennachweis. Bei bestimmten Ausbildungen müssen

¹ Der Ausgangspunkt dieses Beitrags war eine ausführliche Erhebung der in Österreich vorhandenen Möglichkeiten zur individuellen Förderung von Weiterbildung im Rahmen eines internationalen Projektes (siehe Wagner/Lassnigg 2006). Für den vorliegenden Artikel wurde die Fallstudie gekürzt, überarbeitet und auf den aktuellen Stand (August 2007) gebracht.

selbst die 16 Wochenstunden nicht extra nachgewiesen werden: z.B. bei Studium an einer Universität oder Fachhochschule (FH), bei Besuch eines Vorbereitungslehrgangs für die Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung, bei Besuch von Lehrgängen zum Nachholen eines Hauptschul- oder eines Lehrabschlusses. Bis zu einem gewissen Stundenausmaß werden auch Selbststudienanteile anerkannt.

Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dem Kinderbetreuungsgeld. Personen, die älter als 45 Jahre sind, bekommen ein Weiterbildungsgeld in der Höhe ihres fiktiven Arbeitslosengeldes (d.i. jener Betrag, den sie als Arbeitslosengeld erhalten würden, wären sie arbeitslos). Die Karenzierten sind während der Bildungskarenz krankenversichert und seit 2005 auch pensionsversichert (Anrechnung als Ersatzzeiten).

Die Bildungskarenz wird durch den §11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geregelt, das Weiterbildungsgeld durch den §26 Arbeitslosenversicherungsgesetz. Das Weiterbildungsgeld wird beim AMS beantragt. Finanziert wird es vollständig aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung und damit von den Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen.

Die Bildungskarenz ist eine bundesweite Maßnahme, die unter den genannten Bedingungen alle ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen können, die arbeitslosenversichert sind. Das heißt, Beamte, Selbstständige, geringfügig Beschäftigte, freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige sind von dieser Förderung gänzlich ausgeschlossen. Auch ArbeitnehmerInnen aus Branchen mit hoher Fluktuation oder Saisonarbeit werden benachteiligt, da es sich für sie schwierig gestaltet, die Voraussetzung von drei Jahren ununterbrochener Beschäftigung bei dem/der gleichen ArbeitgeberIn zu erfüllen.

Die Bildungskarenz unterstützt ArbeitnehmerInnen, die sich einige Monate auf eine Weiterbildung konzentrieren möchten bzw. eine vielleicht schon neben der Berufstätigkeit begonnene Ausbildung zügig abschließen wollen. Direkte Ausbildungskosten werden durch diese Maßnahme nicht subventioniert, dafür können gegebenenfalls andere der hier vorgestellten Förderungen in Anspruch genommen werden.

Umsetzung

Im Jahr 2005 waren österreichweit 1.358 Personen in Bildungskarenz (Jahresdurchschnitt). Das heißt, 42 pro 100.000 unselbstständig Beschäftigte nützten diese Förderung. Am häufigsten wurde sie von Frauen im Haupterwerbsalter in Anspruch genommen (eigene Berechnungen; Quelle: AMS 2006/BALI-Datenbank des BMWA).

Im Jahr 2006 wurde die Bildungskarenz für den Zeitraum von 1998 bis 2004 in Tirol evaluiert (siehe Kernbeiß/Lehner/Wagner-Pinter 2006). In diesen sieben Jahren gingen 1.386 Personen

in Tirol in Bildungskarenz. Umgerechnet waren das im Jahresdurchschnitt etwa 75 pro 100.000 unselbstständig Beschäftigte (eigene Berechnungen; Quelle: Kernbeiß/Lehner/Wagner-Pinter 2006/BALI-Datenbank des BMWA).

Ungefähr 30% der 1.386 Bildungskarenzierten wählten die Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz. Als zentrale Motivatoren, in Bildungskarenz zu gehen, wurden im Allgemeinen die

- Unzufriedenheit mit der bisherigen beruflichen Tätigkeit und folglich der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung;
- Erhöhung der Aufstiegschancen im aktuellen Tätigkeitsbereich;
- Ausdehnung der Elternkarenz;
- Erhöhung der Chancen auf einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternkarenz

genannt (vgl. Kernbeiß/Lehner/Wagner-Pinter 2006, S. 15 u. S. 37).

Die Bildungskarenz wurde in Tirol, wie die Untersuchung ferner zeigen konnte, überproportional von ArbeitnehmerInnen aus großen Unternehmen und aus dem Gesundheits- und Sozialbereich in Anspruch genommen. Auch ArbeitnehmerInnen aus Innsbruck und Umgebung, d.h. aus dem urbanen Raum, waren überrepräsentiert.

Die bescheidene Inanspruchnahme der Bildungskarenz wurde von den AutorInnen wie folgt erklärt (vgl. Kernbeiß/Lehner/Wagner-Pinter 2006, S. 11 u. S. 20):

- Viele Berechtigte wissen nichts von der Bildungskarenz.
- Die Bildungsberatung erreicht nicht alle ArbeitnehmerInnen gleichermaßen.
- Das vergleichsweise niedrige Weiterbildungsgeld kann den Lohnausfall nicht ausreichend aufwiegen und so wird das private Haushaltsbudget oft überbelastet.
- (Tatsächliche oder vermutete) Bedenken der ArbeitgeberInnen, gerade die tüchtigsten ihrer Beschäftigten in Zukunft zu verlieren, wenn diese einen größeren Fortbildungsschritt unternehmen, können Berufstätige entmutigen, eine Bildungskarenz überhaupt anzudenken.
- Gerade Berufstätige in höheren Positionen wollen oft nicht riskieren, den Anschluss in ihrer Firma durch einen temporären Ausstieg zu verlieren.

Wirkung

Die Bildungskarenz ist als eine präventive Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik konzipiert. Sie soll der Arbeitslosigkeit vorbeugen, indem eine Win-win-Situation geschaffen wird: Das Unternehmen profitiert von „produktiveren“ MitarbeiterInnen und die Beschäftigten erzielen eine größere Arbeitsplatzsicherheit, höheren Lohn oder bessere Positionen auf dem betriebsinternen und externen Arbeitsmarkt.

Es existiert noch keine umfassende, österreichweite Evaluierung der Bildungskarenz. Da sie nur von einem sehr kleinen Teil der Beschäftigten in Anspruch genommen wird, ist ihre arbeitsmarkt- und bildungspolitische Relevanz wohl als eher gering einzuschätzen. Immerhin wurde mit der Einführung der Bildungskarenz bzw. des Weiterbildungsgeldes signalisiert, dass die öffentliche Hand die private Initiative zur Weiterbildung der Unterstützung wert erachtet.

Die Evaluierung in Tirol zeigte, dass die Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichterte. Aber auch für andere ArbeitnehmerInnen kann sich die Bildungskarenz lohnen: Über die Hälfte der bildungskarenzierten Personen erzielten Lohnsteigerungen, die im Schnitt deutlich über jenen der Vergleichsgruppe lagen (vgl. Kernbeiß/Lehner/Wagner-Pinter 2006, S. 34f.).

Verbesserungsmöglichkeiten

Die Anhebung des Weiterbildungsgeldes auf die Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes auch für Unter-45-Jährige, eine höhere Flexibilität den Zeitrahmen der Bildungskarenz betreffend (derzeit drei bis zwölf Monate), eine Lockerung der Voraussetzung von drei Jahren ununterbrochener Beschäftigung bei dem/der gleichen ArbeitgeberIn sowie ein Anspruch auf Bildungskarenz unabhängig von der Zustimmung des/der Arbeitgebers/-in würden es vielen weiterbildungswilligen Personen leichter machen bzw. erst ermöglichen, in Bildungskarenz zu gehen und Weiterbildungsgeld zu beziehen.

AK-Bildungsgutscheine

Seit dem Jahr 2002 bieten die Arbeiterkammern (AK) der einzelnen Bundesländer ihren Mitgliedern finanzielle Unterstützungen bei der Weiterbildung, in der Regel bis zu einem Betrag von 100,- Euro. Bestimmte Zielgruppen (z.B. Eltern in Karenz) erhalten zum Teil eine zusätzliche Förderung.

In Österreich sind alle unselbstständig Beschäftigten, Lehrlinge, Personen in Karenz und Arbeitslose zur Mitgliedschaft in der Arbeiterkammer verpflichtet – davon ausgenommen

sind Beamte und LandarbeiterInnen. Der föderalen Struktur der Arbeiterkammer entsprechend wird in jedem Bundesland in einer etwas anderen Form finanzielle Unterstützung gewährt.² Gemeinsam ist den einzelnen Systemen, dass es nur für bestimmte, von der jeweiligen Arbeiterkammer ausgewählte Kurse eine Förderung gibt. Mitglieder der AK Wien etwa können bei der Arbeiterkammer einen Bildungsgutschein im Wert von 100,- Euro telefonisch oder per Internet anfordern. Dieser Gutschein kann für eine große Anzahl von Kursen zur beruflichen Weiterbildung (auch Softskills) bei ausgewählten BildungsanbieterInnen eingelöst werden.³ In Wien können für ein und denselben Kurs der AK-Bildungsgutschein und eine Landesförderung (Bildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) konsumiert werden. In anderen Bundesländern dagegen reduziert sich die Subvention des Landes um die von der AK gewährten Förderung.

In manchen Bundesländern liegt der Fokus der Weiterbildungsförderung der AK auf dem Nachholen von Bildungsabschlüssen wie etwa der Lehrabschlussprüfung, des Hauptschulabschlusses oder der Berufsreifeprüfung. Zum Teil gibt es Einkommensgrenzen für eine Förderung.

In Wien kann der AK-Bildungsgutschein direkt für die Bezahlung des Kurses bzw. eines Teiles davon verwendet werden. In manchen anderen Bundesländern dagegen wird die Kursgebühr bzw. ein Teil davon von der AK refundiert, d.h. der Kurs muss zur Gänze von den Teilnehmenden vorfinanziert werden. Die Weiterbildungsförderung wird von den Arbeiterkammern und damit von den Kammerumlagen – die Kammerumlage beträgt 0,5% des Bruttoeinkommens (bis zur Höchstbemessungsgrundlage zur Sozialversicherung) – der bundesweit etwa 2,6 Millionen Mitglieder finanziert. In einigen wenigen Bundesländern wird der Bildungsgutschein vom Land subventioniert, wenn es keine eigene Weiterbildungsförderung anbietet.

Umsetzung

Im Allgemeinen wird die Weiterbildung der Beschäftigten in großen Unternehmen mehr gefördert als in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU). Außerdem konzentriert sich das Weiterbildungsangebot oft auf die besser ausgebildeten Beschäftigten (zum „Matthäus-Prinzip“ vgl. Lassnigg/Vogtenhuber/Steiner 2006, S. 36). Vom AK-Bildungsgutschein können im Gegensatz dazu alle AK-Mitglieder profitieren.

² Nähere Informationen zu den einzelnen Fördersystemen auf: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1958.html>

³ Nähere Informationen zur aktuellen Kursbroschüre für Wien und zu den KursanbieterInnen, bei denen der Gutschein einlösbar ist, auf: http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d55/AK_Kursbuch_Herbst_2007.pdf

Es gibt jedoch keine Zahlen, wie viele Personen diese Chance tatsächlich wahrnehmen: Bei der Sondererhebung zu Lifelong Learning des österreichischen Mikrozensus im Jahr 2003 gaben 7% der weiterbildungsaktiven Befragten an, dass sie für die Kurse finanzielle Unterstützung von ihrer Interessensvertretung (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer Österreich, Gewerkschaft) erhielten (vgl. Lassnigg/Vogtenhuber/Steiner 2006, S. 56). In Wien wurden vom Start 2002 bis Juni 2003 32.000 Bildungsgutscheine bei der AK bestellt, wie viele davon eingelöst wurden, ist aber nicht bekannt.

Im Jahr 2004 wurde die Nutzung des Wiener AK-Bildungsgutscheines untersucht: 69% der befragten NutzerInnen gaben an, einen Kurs besucht zu haben, weil er für ihre berufliche Tätigkeit förderlich gewesen sei, 34% wollten Grundkenntnisse erwerben (vgl. Lachmayr 2004, S. 4).

Im Unterschied zu den unselbstständig Beschäftigten waren unter den NutzerInnen der AK-Bildungsgutscheine Frauen generell überrepräsentiert und auch vergleichsweise viele 21- bis 30-Jährige machten vom AK-Bildungsgutschein Gebrauch. Über-40-Jährige, Personen ohne Berufsausbildung und LehrabsolventInnen waren unterrepräsentiert, UniversitätsabsolventInnen wiederum nutzten diese Förderung relativ ausgiebig (eigene Berechnungen; Quelle: Lachmayr 2004/BALI-Datenbank des BMWA 2007).

Wirkung

Die AK will mit dem Bildungsgutschein Personen aus so genannten „bildungsfernen Schichten“ motivieren, sich weiterzubilden, und mehr Beschäftigten die Chance geben, sich am lebenslangen Lernen zu beteiligen.

Lachmayrs Untersuchung der Nutzung der Wiener AK-Bildungsgutscheine im Jahr 2004 ergab, dass

- 24% der TeilnehmerInnen das erste Mal einen Weiterbildungskurs besucht hatten;
- 30% den Kurs ohne die Förderung durch den AK-Bildungsgutschein nicht besucht hätten;
- 64% „in nächster Zeit“ wieder einen Kurs besuchen wollten;
- 53% der TeilnehmerInnen mit dem besuchten Kurs sehr zufrieden und 30% zufrieden gewesen waren (vgl. Lachmayr 2006, Tabellenanhang).

Wie schon bei der Bildungskarenz fehlt es auch hier an einer umfassenderen Evaluierung des Instruments. Ein Vorzug des AK-Bildungsgutscheins gegenüber den meisten anderen

Förderungen ist, dass die KursanbieterInnen, bei denen die Gutscheine eingelöst werden können, von der Arbeiterkammer ausgewählt werden und daher einer gewissen Qualitätskontrolle unterliegen.

Verbesserungsmöglichkeiten

Der Bildungsgutschein, so wie er von der AK Wien angeboten wird, ist ein nutzerfreundliches, unbürokratisches Förderinstrument. Um die eigentliche Zielgruppe: Bildungsbenachteiligte und Personen mit niedrigem Einkommen besser zu unterstützen, könnte man den Gutschein auf diese Gruppe beschränken und im Gegenzug die Fördersumme erhöhen. Dies wird in einigen anderen Bundesländern praktiziert, dadurch steigt in der Regel aber auch der bürokratische Aufwand.

Bildungskonto

Die meisten Landesregierungen gewähren ihren BürgerInnen Zuschüsse zu den Kosten für berufliche Weiterbildung. Obwohl sich die Voraussetzungen für die Bewilligung der Zuschüsse (z.B. Arbeitsmarktstatus, Bildungsziel) von Bundesland zu Bundesland beträchtlich unterscheiden und die für dieses Angebot in Verwendung stehenden Bezeichnungen von „Bildungskonto“, „Weiterbildungskonto“, „Bildungsscheck“, „Qualifikationsförderung“ bis hin zu „Bildungsgeld“ reichen, funktioniert das System in allen Bundesländern ähnlich: Nach dem Besuch bzw. erfolgreichen Abschluss einer weiterführenden Ausbildung wird bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ein Teil der Kurskosten von der zuständigen Landesregierung refundiert.

Das Wiener Weiterbildungskonto etwa wird über den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) abgewickelt.⁴ Anspruchsberechtigt sind alle ArbeitnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge, Arbeitslose, Personen in Eltern- oder Bildungskarenz, WiedereinsteigerInnen, Präsenz- und Zivildienstler, SozialhilfeempfängerInnen, Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige, die in Wien wohnen. Nicht gefördert werden alle anderen Selbstständigen sowie Beamte, StudentInnen, SchülerInnen und PensionistInnen.

Gefördert werden Kurse zur beruflichen Weiterbildung oder zum Nachholen eines formalen Bildungsabschlusses. Normalerweise werden 50% der Kurskosten bis zu einem Maximum von 200,- Euro refundiert. Für Personen, die Leistungen nach dem Arbeitslosen-

⁴ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.waff.at/service-fuer-beschaeftigte/weiterbildung-foerderung/weiterbildungskonto/>

versicherungsgesetz beziehen, liegt das Maximum bei 300,- Euro. Bis zu 80% der Kurskosten (Maximum 450,- Euro) werden refundiert, wenn der Hauptschul- oder der Lehrabschluss nachgeholt, die Werkmeister- oder die Berufsreifeprüfung abgelegt wird. Die Weiterbildung muss bei einem vom WAFF anerkannten Bildungsträger absolviert werden und mindestens 75,- Euro kosten. Förderungen anderer Institutionen vermindern den Zuschuss, außer die Förderung kommt von einem Sozialpartner (z.B. AK-Bildungsgutschein).

Das WAFF Bildungskonto wurde 1995 eingeführt und ausgebaut. Auf Basis der Erfahrungen mit dem Bildungskonto wurden – vor allem wegen der hohen Mitnahmeeffekte – weitere Förderinstrumente für spezielle Zielgruppen entwickelt:

FRECH – Frauen ergreifen Chancen⁵ – ist ein Programm für berufstätige Wienerinnen, die sich grundlegend beruflich verändern wollen. Der Fokus von FRECH liegt auf der Beratung und Unterstützung bei Erstellung eines Bildungsplans. Für Frauen, deren höchster formaler Bildungsabschluss einen Lehrabschluss oder eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) nicht übersteigt, werden die im Bildungsplan gemeinsam festgelegten Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Maximalbetrag von 3.700,- Euro bzw. 90% der Kurskosten gefördert.

Mit dem Programm NOVA⁶ werden weiterbildungswillige Frauen und Männer vor, während oder nach der Karenz unterstützt, um ihren Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Auch NOVA ist in erster Linie eine Beratungsdienstleistung. Zusätzlich können Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Maximalbetrag von 2.700,- Euro bezuschusst werden.

Mit PISA PLUS unterstützt der WAFF ebenfalls spezielle Zielgruppen bzw. die Bildungsziele erwerbstätiger WienerInnen:

- Das Nachholen des Lehrabschlusses im Zweiten Bildungsweg wird bis zur Höchstgrenze von 2.000,- Euro gefördert.
- In Wien wohnhaften Personen, deren höchster formaler Bildungsabschluss einen Lehrabschluss oder eine BMS nicht übersteigt oder deren im Herkunftsland erworbene Ausbildung in Österreich nicht verwertet werden kann, werden 70-90% der Kurskosten (bis zu einem Höchstbetrag von 1.100,- Euro) ersetzt.

⁵ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.waff.at/service-fuer-beschaeftigte/angebote-fuer-frauen/>

⁶ Nähere Informationen dazu auf: <http://nova.waff.at>

- Beschäftigten ab dem 40. Lebensjahr werden 70% der Kurskosten (bis zu einem Höchstbetrag von 1.100,- Euro) refundiert.

Voraussetzung ist, dass die Förderung im Rahmen eines Beratungsgespräches beim WAFF vor Beginn der Weiterbildung beantragt wird und die Kurskosten 200,- Euro übersteigen.

Die Aktivitäten des WAFF und folglich Förderinstrumente wie FRECH, NOVA und PISA PLUS werden weitgehend von der Gemeinde Wien finanziert.

Umsetzung

Die NutzerInnenstruktur des WAFF Weiterbildungskontos unterscheidet sich von der Beschäftigtenstruktur in Wien: Überdurchschnittlich viele Frauen nehmen das Weiterbildungskonto in Anspruch, Personen unter 25 Jahren sind überrepräsentiert, Über-45-Jährige unterrepräsentiert. Einmal mehr sind Personen ohne Berufsausbildung unterdurchschnittlich vertreten (eigene Berechnungen; Quelle: WAFF 2006/BALI-Datenbank des BMWA).

Im Jahr 2005 beliefen sich die Ausgaben für das WAFF Weiterbildungskonto auf 906.071,- Euro. Die 5.043 geförderten Personen wurden somit im Schnitt mit rd. 180,- Euro unterstützt. 575 geförderte Personen absolvierten die Berufsreifeprüfung, 108 eine Werkmeisterprüfung, 70 Personen holten den Lehrabschluss nach und 31 den Hauptschulabschluss (siehe WAFF 2006).

Die Ausgaben für

- FRECH beliefen sich im Jahr 2005 auf 1.199.087,- Euro (415 Frauen), für
- NOVA auf 298.381,- Euro (132 Frauen und 3 Männer), für
- PISA PLUS auf 444.303,- Euro (337 Frauen und 128 Männer) (siehe WAFF 2006).

Im Rahmen einer begleitenden Evaluierung von PISA PLUS wurden 580 Personen untersucht, die Mitte November 2004 bis Ende Feber 2006 eine Förderzusage erhalten haben (siehe WAFF 2007). Davon waren 73% Frauen und 27% Männer. 48% waren 40 Jahre alt oder älter. Die durchschnittliche Förderung lag bei 968,- Euro. Dem standen private Weiterbildungsausgaben der Geförderten von im Schnitt 944,- Euro gegenüber (exklusive der Ausgaben für Büromaterial und Reisekosten).

Wirkung

Mit der Initiierung des Bildungskontos in Wien waren folgende Zielsetzungen verbunden (vgl. Leitner/Lasnigg 1998, S. 3):

- Erhöhung der beruflichen Mobilität;
- Erhöhung der Qualifikation der ArbeitnehmerInnen;
- Förderung der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen bezüglich Weiterbildung;
- Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels.

Die Evaluierung im Jahr 1998 wies auf deutliche Mitnahmeeffekte dieses Instruments hin: Ein Großteil der Geförderten hätte den gewählten Kurs auch ohne einen Zuschuss besucht (vgl. Leitner/Lasnigg 1998, S. 85).

Es gab seither keine weiteren Evaluierungen des „normalen“ Weiterbildungskontos, aber es ist anzunehmen, dass diese Mitnahmeeffekte nach wie vor existieren. Mit der Einführung zusätzlicher Instrumente, insbesondere mit der Einführung von PISA PLUS, wurde die Förderung von Bildungsbenachteiligten weiter betrieben. Die Evaluierung von PISA PLUS konnte mittlerweile die hohe Effektivität dieses Instruments belegen (vgl. WAFF 2007, S. 4).

Oberösterreichisches Bildungskonto

Das Land Oberösterreich führte im Jahr 1994 das Bildungskonto ein. Das Instrument wurde weiterentwickelt und wird jetzt in drei Versionen angeboten (siehe Land OÖ 2007):

Das Allgemeine Bildungskonto steht allen oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen, deren höchster formaler Bildungsabschluss eine Matura nicht übersteigt, bzw. Personen in Elternkarenz oder WiedereinsteigerInnen unabhängig von ihrem Bildungsabschluss zur Verfügung. Dient ein Kurs der beruflichen Weiterbildung, werden 50% der Kursgebühr refundiert (maximal 780,- Euro). Für Über-40-Jährige, die keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen, beträgt die Förderung 80% der Kurskosten (maximal 1.180,- Euro).

Für das Spezielle Bildungskonto muss die besuchte Bildungsmaßnahme der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung dienen und mit einem Zeugnis bzw. einer Prüfung abschließen. Nach erfolgreichem Abschluss erhöhen sich die maximalen Förderbeträge im Vergleich zum Allgemeinen Bildungskonto auf 1.560,- bzw. 1.960,- Euro. Zusätzlich können Kosten für die Unterkunft am Ausbildungsort bis zu einem gewissen Ausmaß refundiert werden.

Das Besondere Bildungskonto wird nur für Personen in Karenz und für WiedereinsteigerInnen im Rahmen konkreter Bildungsprojekte angeboten (75% der Kurskosten, maximal 1.180,- Euro).

Bildungsförderungen der restlichen Bundesländer im Kurzüberblick

Die Vorarlberger Landesregierung bietet gemeinsam mit AK und WKÖ den Bildungszuschuss in drei Variationen an: Bildungskonto, Bildungsprämie und Startkapital.⁷

Die Tiroler Bildungsförderung kennt ein Bildungsgeld Update⁸, das den bisher vorgestellten Bildungskonten nicht unähnlich ist, eine monatlich ausbezahlte Bildungsbeihilfe⁹ für berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, die mit einer Reduktion oder dem Entfall des Einkommens einhergehen, sowie ein Bildungsdarlehen¹⁰.

Mit dem Bildungsscheck des Landes Salzburg werden WiedereinsteigerInnen und SalzburgerInnen ohne Matura gefördert, die berufsbezogene Kurse der Erwachsenenbildungseinrichtungen oder Schulen, Akademien, Hochschulen oder Fachhochschulen besuchen. Gefördert werden nur Bildungsmaßnahmen, die mindestens 200,- Euro kosten, wobei 40% der Kurskosten (maximal 730,- Euro) übernommen werden.¹¹

Die steirische Bildungsförderung konzentriert sich auf Lehrlinge und LehrabsolventInnen: Diese werden bis zum Alter von 25 Jahren mit bis zu 50% der Kurskosten (maximal 500,- Euro) gefördert, wenn sie sich berufsbezogen oder bezüglich Softskills oder Schlüsselqualifikationen weiterbilden. LehrabsolventInnen bis zu einem Alter von 35 Jahren werden 100% der Kosten (Vorbereitungskurs, Prüfungsgebühr) der Berufsreifeprüfung ersetzt.¹² Zusätzlich gibt es Förderungen für die Qualifizierung von Fach-, Schlüssel- und Führungskräften¹³ sowie zur Vorbereitung für die Unternehmer-, Meister- oder Befähigungsprüfung¹⁴.

⁷ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.bildungszuschuss.at/>

⁸ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.mein-update.at/>

⁹ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitnehmer/bildungsbeihilfe/>

¹⁰ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitnehmer/bildungsausgleich/>

¹¹ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.salzburg.gv.at/bildungsscheck>

¹² Nähere Informationen dazu auf: <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10125186/4249279#3>

¹³ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.sfg.at/cms/80/>

¹⁴ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.stmk.wifi.at/data/unternehmensscheck.pdf>

Mit dem Qualifikationsförderungszuschuss des Landes Burgenland werden direkte Weiterbildungskosten subventioniert.¹⁵ Zuschussberechtigt sind ArbeitnehmerInnen, Arbeitslose, Arbeitsuchende, Lehrlinge, Zivil- und Präsenzdiener, deren Familieneinkommen 3.752,- Euro nicht übersteigt. Für Wiedereinsteigerinnen gibt es eine ähnliche Förderung.¹⁶

Der Kärntner Bildungsscheck wird nach einer Evaluierung aktuell neu konzipiert und soll ab Jänner 2008 in einer neuen Version angeboten werden. Bis dahin gilt noch die „alte“ Weiterbildungsförderung.¹⁷

Mit der Niederösterreichischen Bildungsförderung werden die berufliche Weiterbildung und das Nachholen formaler Abschlüsse von ArbeitnehmerInnen, WiedereinsteigerInnen und SozialhilfebezieherInnen unterstützt. Die Höhe der Förderung beträgt für ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahren und BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld 50% der Kurskosten, für ältere ArbeitnehmerInnen, WiedereinsteigerInnen und SozialhilfebezieherInnen 80% der Kurskosten (maximal 2.640,- Euro innerhalb von sechs Jahren).

Verbesserungsmöglichkeiten

Die Voraussetzungen für die Förderungen sowie die Höhe der Zuschüsse sind von Bundesland zu Bundesland teilweise höchst unterschiedlich. Hier wäre es sinnvoll, einheitliche Regelungen zu schaffen, da sich die Nachfragen bzw. Bedürfnisse des Arbeitsmarktes selbst wohl nur unwesentlich von Region zu Region unterscheiden. Auch sind die Förderbedingungen nicht immer nachvollziehbar, z.B. wird in der Steiermark der Bildungsscheck für LehrabsolventInnen, nicht jedoch für AbsolventInnen von BMS – einem ähnlichen Bildungslevel – angeboten.

Steuerliche Begünstigung von Bildungsausgaben als Werbungskosten

Unselbstständig Erwerbstätige können Bildungsausgaben als Werbungskosten in der ArbeitnehmerInnenveranlagung anführen. Diese steuerliche Begünstigung soll es den Beschäftigten erleichtern bzw. einen Anreiz setzen, in Weiterbildung zu investieren.

¹⁵ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.burgenland.at/gesundheitssoziales/arbeitnehmerfoerderung/qualifikationsfoerderungszuschuss>

¹⁶ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.burgenland.at/gesundheitssoziales/arbeitnehmerfoerderung/wiedereingliederung>

¹⁷ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.kursfoerderung.at/index.php?id=9&uid=70>

Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen sind als Werbungskosten abzugsfähig, wenn es sich dabei um Kosten für eine Fortbildung, für eine Ausbildung in einem verwandten Beruf oder um eine umfassende Umschulung handelt. Nicht abzugsfähig sind Kosten für Ausbildungen, die hauptsächlich die Privatsphäre betreffen. Darunter fallen etwa Kosten für den B-Führerschein, für Sportkurse oder für Persönlichkeitsbildung.

Absetzbar sind insbesondere die eigentlichen Kurskosten (Kursbeitrag), die Kosten für Fachliteratur, die Kosten für Arbeitsmittel, Fahrtkosten und Nächtigungskosten. Sprachausbildungen sind dann abzugsfähig, wenn die Sprache im Beruf benötigt wird. Bei Sprachausbildungen im Ausland werden nur die Kurskosten berücksichtigt, nicht aber die Reise- und Aufenthaltskosten.

Seit dem Jahr 2003 sind auch die Kosten für ein Universitätsstudium absetzbar, wenn das Studium im Zusammenhang mit der ausgeübten oder einer verwandten beruflichen Tätigkeit steht. Absetzbar sind auch Kosten für ein Studium, das auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielt, im Sinne einer umfassenden Umschulungsmaßnahme.

Auch Freie DienstnehmerInnen und Selbstständige können Kosten für Fortbildung, Ausbildung und Umschulung bei ihrer Einkommenssteuererklärung als Werbungskosten geltend machen.

Wirkung

Bildungsausgaben können in der ArbeitnehmerInnenveranlagung jedes Jahr aufs Neue als Werbungskosten geltend gemacht werden. Dieses Instrument vermag also kontinuierliche Weiterbildung im Sinne des Lifelong Learning zu fördern.

Eine Evaluierung dieser steuerlichen Bildungsfördermaßnahme wurde noch nicht vorgenommen. Allerdings sind schon jetzt drei kritische Punkte festzuhalten:

- In Österreich sind unselbstständige Einkommen bis zu einer jährlichen Grenze von 10.900,- Euro steuerfrei (siehe BMF 2007). Das bedeutet, dass Personen mit keinem oder einem geringen Einkommen von dieser Förderung ausgeschlossen sind, weil sie keine Lohnsteuer bezahlen und somit auch keine Werbungskosten geltend machen können.
- Die steuerwirksamen Werbungskosten reduzieren die Lohnsteuer in Höhe des jeweiligen Grenzsteuersatzes. Aufgrund der Lohnsteuerprogression profitieren ArbeitnehmerInnen mit höheren Einkommen stärker davon.

- Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Steuerpflichtigen wissen, dass (und wie) sie Bildungsausgaben absetzen können.

Weitere Förderungen

Bildungsfreibetrag und Bildungsprämie

Bildungsfreibetrag und Bildungsprämie sind keine Instrumente der Individualförderung, sondern steuerliche Anreize für Unternehmen. Der Bildungsfreibetrag wurde in Anlehnung an den Investitionsfreibetrag im Jahr 2000 eingeführt, um die Bildungsinvestitionen der Unternehmen zu erhöhen. Ursprünglich konnten 9% der Kosten für externe Weiterbildung abgesetzt werden, seit dem Jahr 2002 sind es 20%. Außerdem können seit 2003 auch für interne Weiterbildungsmaßnahmen 20% als Freibetrag geltend gemacht werden.

Voraussetzung für den externen Bildungsfreibetrag ist, dass die Aufwendungen unmittelbar Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen betreffen, die im betrieblichen Interesse für ArbeitnehmerInnen getätigt werden. Interne Weiterbildungsmaßnahmen können nur dann geltend gemacht werden, wenn sie von einer innerbetrieblichen Aus- und Fortbildungseinrichtung durchgeführt werden, die ihre Aus- und Fortbildungsmaßnahmen Dritten gegenüber nicht anbietet (ausgenommen Konzernunternehmen). Der Bildungsfreibetrag kann nur insoweit abgesetzt werden, als die Aufwendungen je Aus- und Fortbildungsmaßnahme 2.000,- Euro pro Kalendertag nicht übersteigen (d.h. der maximale Freibetrag liegt bei 400,- Euro pro Tag).

Alternativ zum Bildungsfreibetrag können externe Bildungskosten in Form einer Bildungsprämie in Höhe von 6% berücksichtigt werden. Die Bildungsprämie wird dem Abgabekonto gutgeschrieben und kann daher im Gegensatz zum Bildungsfreibetrag auch in Verlustjahren geltend gemacht werden.

Bildungsfreibetrag und Bildungsprämie gemeinsam bilden ein geschätztes Volumen von 22 Millionen Euro pro Jahr an Steuererleichterungen (siehe Aiginger 2005). Eine Evaluierung der beiden Maßnahmen steht noch aus.

Die OECD nannte in ihrem „Employment Outlook“ 2003 die steuerliche Förderung von Weiterbildung via Bildungsfreibetrag und Bildungsprämie eine gute Maßnahme, um Bildungsinvestitionen anzuregen, gleichzeitig wurde auf Mitnahmeeffekte verwiesen (siehe OECD 2003). Im „Thematic Review on Adult Learning“ heißt es:

In general, however, some scepticism may be called for about the value of such tax mechanisms as a way of promoting additional training, since in many countries such subsidies have merely provided public revenues for training that large firms would have undertaken anyway, without the subsidy. In addition, a good deal of firm-based training supports high-level and professional employees, so that there are limited equity effects of such tax subsidies. Austria should closely monitor the effects of this tax credit, to ascertain both its overall effectiveness in promoting new training and its effects across different types of workers and different types of firms (OECD 2004, p. 17).

Bildungsbausparen und Bildungsdarlehen

Bausparen bzw. Bauspardarlehen sind in Österreich eine beliebte Form der Finanzierung von privatem Wohnbau. Seit September 2005 ist es möglich, Bausparverträge für Bildungsdarlehen zu nützen.

Es gibt vier Bausparkassen, die zu jeweils etwas unterschiedlichen Bedingungen Bausparverträge und Darlehen anbieten. Die staatliche Bausparprämie wird jährlich angepasst, ist von der Kapitalertragsteuer befreit und beträgt zwischen 3% und 8% der jährlichen Einlagen (maximal 1.000,- Euro). 2007 sind es 3,5%. Jede/r österreichische StaatsbürgerIn kann mehrere Bausparverträge abschließen, die Prämie wird jedoch nur einmal ausbezahlt.

BausparerInnen sind darlehensberechtigt. Früher bezog sich das nur auf den Wohnbau. Seit September 2005 können auch Darlehen zur Finanzierung von direkten und indirekten Bildungskosten verwendet werden. Der Vorteil gegenüber einem herkömmlichen Bankdarlehen liegt in der Befreiung von der Kreditsteuer. Außerdem sind die Zinssätze nach oben begrenzt (maximal 6%). Ein weiterer Vorzug ist, dass Auszahlung (alles auf einmal oder z.B. monatlich) und Rückzahlung (z.B. Rückzahlungsbeginn erst nach Beendigung der Ausbildung) individuell vereinbart werden können und der Vertrag innerhalb der Familie transferiert werden kann.

Es ist nicht bekannt, wie viele Personen bisher einen Bausparvertrag abgeschlossen haben, mit der Absicht, später ein Bildungsdarlehen aufzunehmen, weil man sich bei Vertragsabschluss bezüglich der späteren Verwendung nicht festlegen muss. Da das Instrument auch noch relativ jung ist, gibt es noch kaum Daten über dessen Nutzung. Jedenfalls werden weniger Darlehensverträge abgeschlossen als von den Bausparkassen erwartet. Eine Anfrage bei Wüstenrot ergab 15.000,- Euro als durchschnittliche Höhe des Bildungsdarlehens.

Dass dieses Instrument bisher nicht gut angenommen wurde, liegt vermutlich daran, dass es in Österreich weder eine Tradition gibt, für Bildung anzusparen, noch eine, für Bildungsaktivitäten ein Darlehen aufzunehmen, wie z.B. in den USA, wo die Finanzierung des Studiums mit Hilfe eines Kredites üblich ist (siehe Swail 2004).

Studienbeihilfe

Es gibt zwei spezielle Formen der staatlichen Studienbeihilfe für Studierende an Fachhochschulen und Universitäten, die als Förderung von Weiterbildung betrachtet werden können:

Das Selbsterhalterstipendium ist für Personen, die vor ihrem ersten Beihilfenbezug zumindest über vier Jahre erwerbstätig waren und dabei Einkünfte bezogen, die jährlich zumindest 7.272,- Euro betragen. Für den Anspruch auf das Selbsterhalterstipendium zählen die üblichen Bedingungen mit Ausnahme, dass das Einkommen der Eltern nicht beachtet wird. Anspruchsberechtigt sind nur Studierende, die zu Beginn des Studiums jünger als 30 Jahre alt sind. Dieses Höchstalter steigt um jedes volle Jahr des Selbsterhaltes vor Studienbeginn um ein weiteres Jahr (maximal 35 Jahre).

Die Höchststudienbeihilfe für SelbsterhalterInnen beträgt 8.148,- Euro jährlich, für Studierende mit Kind erhöht sich die Studienbeihilfe um jährlich 804,- Euro. Im Wintersemester 2006/07 wurden 7.778 Selbsterhalterstipendien bewilligt; 2.071 davon für StudienanfängerInnen (siehe Studienbeihilfenbehörde 2007).

Das Studienabschluss-Stipendium wird jenen Studierenden angeboten, die während des Studiums mindestens halbtags berufstätig waren (Kindererziehungszeiten werden berücksichtigt) und ihr Studienziel fast erreicht haben. Voraussetzung ist,

- dass das Studium schon sehr weit fortgeschritten ist und mit der Diplomarbeit bereits begonnen wurde;
- dass die Berufstätigkeit für die Dauer der Zuerkennung des Stipendiums aufgegeben wird;
- dass in den vier Jahren davor keine Studienbeihilfe bezogen wurde;
- dass bei Zuerkennung das Alter von 41 Jahren noch nicht überschritten wurde und
- dass davor noch kein Studium abgeschlossen wurde.

Die Zuerkennung des Studienabschluss-Stipendiums erfolgt für längstens 18 Monate, die Höhe beträgt maximal 1.000,- Euro im Monat, abhängig vom Ausmaß der vorangegangenen Erwerbstätigkeit. Innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Auszahlung muss der Studienabschluss nachgewiesen werden, ansonsten droht eine Rückforderung. Im Wintersemester 2006/07 wurden 172 Studienabschluss-Stipendien bewilligt (siehe Studienbeihilfenbehörde 2007).

Bildungsförderungen der Gewerkschaften

Manche Gewerkschaften stellen Fonds zur Förderung der Bildungsaktivitäten ihrer Mitglieder zur Verfügung. Die Förderbedingungen sind sehr unterschiedlich, am häufigsten werden berufliche Weiterbildung und das Nachholen von Bildungsabschlüssen im Zweiten Bildungsweg gefördert. Üblicherweise wird ein bestimmter Betrag oder ein bestimmter Prozentsatz (mit einer absoluten Obergrenze) der Kursgebühr refundiert. Die Förderbeträge sind in der Regel verglichen mit den gesamten Kurskosten relativ niedrig.

Schlussfolgerungen

In den letzten zehn Jahren wurden in Österreich zahlreiche Instrumente zur Förderung von Weiterbildung entwickelt. Zahlreich sind die Instrumente vor allem deswegen, weil jedes Bundesland seine eigenen Förderinstrumente entwickelte, reformierte und adaptierte. Ziel der zum Teil sehr „durchkonstruierten“ Anspruchsberechtigungen ist es, den zum Großteil einschlägig bekannten Bildungsbenachteiligungen entgegenzuwirken bzw. im Besonderen bildungsbenachteiligte Gruppen zu unterstützen.

Die vorliegend vorgestellten Instrumente bieten sehr unterschiedliche Ansätze der Individualförderung. Dies ist aufgrund der Stärken und Schwächen der einzelnen Instrumente zu begrüßen, weil damit die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich die Stärken ergänzen und die Schwächen gegenseitig aufheben. So können mit dem Bildungskonto speziell bildungsbenachteiligte und einkommensschwache Gruppen gefördert werden, während von der steuerlichen Begünstigung von Bildungsausgaben als Werbungskosten Personen mit einem Jahreseinkommen von unter 10.900,- Euro überhaupt nicht, Personen mit hohem Einkommen aufgrund der Steuerprogression hingegen sehr profitieren. Um mit diesem Instrument auch die Weiterbildung von arbeitslosen oder einkommensschwachen Personen fördern zu können, müsste es ermöglicht werden, sich einen Teil der Bildungsausgaben als Negativsteuer refundieren zu lassen.

Die Bildungskarenz wird von den Beschäftigten vergleichsweise wenig genutzt. Eine Ausdehnung der Anspruchsberechtigung, eine Anhebung des Weiterbildungsgeldes und die

Einführung einer Teilzeit-Bildungskarenz könnten mehr Weiterbildungen und Höherqualifizierungen anregen. Einen größeren Anreiz zur Höherqualifizierung bietet aktuell das Selbstversorgerstipendium: Einerseits weil der monatliche Förderbetrag im Vergleich zum Weiterbildungsgeld um über 50% höher ist, andererseits weil das Stipendium während eines ganzen Studiums (inkl. Vorbereitung auf die Studienberechtigungsprüfung) bezogen werden kann. Bildungsferne Gruppen können mit dieser Maßnahme allerdings kaum angesprochen werden.

Die meisten Förderungen können erst im Nachhinein beantragt werden. Für bildungsferne und einkommensschwache Personen kann jedoch die Vorfinanzierung des Kurses schwierig sein und unter Umständen die Weiterbildung behindern. Dieser Problematik begegnet der Bildungsgutschein der Wiener AK prinzipiell sehr vorbildlich und unbürokratisch. De facto übersteigen die mit dem Gutschein geförderten Kurse jedoch meist deutlich den Wert des Gutscheins.

Ein Großteil der vorgestellten Instrumente wurde bis dato überhaupt nicht oder nur bezüglich einzelner Fragestellungen evaluiert. Will man nun ein bestimmtes Instrument zur Förderung von Weiterbildung bewerten, sollte man folgende Fragen prüfen:

- Sind die begünstigbaren Personen über die Förderung informiert?
- Ist der Zugang zur Förderung einfach und unbürokratisch?
- Wie gut wird die Zielgruppe erreicht? Werden auch bildungsbenachteiligte Gruppen mit dem Instrument angesprochen?

Eine umfassende Evaluierung sollte jedoch nicht nur Fragen des Zugangs beantworten, sondern auch Fragen der Wirkung:

- Können Mitnahmeeffekte zu einem Großteil vermieden werden?
- Werden durch das Instrument bzw. durch einen Instrumentenmix zusätzliche Bildungsaktivitäten angeregt?
- Wie sehen die Wirkungen auf individueller Ebene aus?
- Was sind die Effekte auf mikroökonomischer und makroökonomischer Ebene?
- Werden die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziele der Förderungsmaßnahme erreicht?

- Werden die Ziele auf effizientem Wege erreicht (Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten und von Opportunitätskosten)?

Auf Basis der in den Evaluationen erzielten Erkenntnisse könnten zum einen bestehende Förderinstrumente gezielt weiterentwickelt und neue Instrumente konstruiert werden, zum anderen könnte die Evaluation bei entsprechenden Ergebnissen den Einsatz der öffentlichen Mittel rechtfertigen.

Literaturverzeichnis

Verwendete Literatur

AMS 2006: Daten zur Bildungskarenz (persönliches Email vom 19.09.2006).

Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula/Wagner-Pinter, Michael (2006): Bildungskarenz in Tirol. Inanspruchnahme, Zielgruppe und die Auswirkungen auf die Berufslaufbahn. Evaluation for the AK Tirol. Innsbruck. Online im Internet: <http://www.ak-tirol.com/pictures/d40/Endbericht20060330.pdf> [Stand: 2007-08-10].

Lachmayr, Norbert (2004): Bildungsgutschein der AK Wien. Daten und zentrale Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung 2004. Wien.

Lassnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan/Steiner, Peter M. (2006): Weiterbildung in Österreich. Finanzierung, Beteiligung und Wirkung. IHS, Wien.

OECD (2004): Thematic Review on Adult Learning. Austria. Country Note. Online im Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/31/19/32303060.pdf> [Stand: 2007-08-10].

Leitner Andrea/Lassnigg, Lorenz(1998): Evaluation des Bildungskontos. Wien.

Studienbeihilfenbehörde 2007: Daten zum Selbsterhalterstipendium und Studienabschluss-Stipendium (persönliches Email vom 28.09.2007).

WAFF (2006): Daten zum WAFF Weiterbildungskonto (persönliches Email vom 13.09.2006)

WAFF (2007): Evaluation PISA PLUS – Spezielles Weiterbildungskonto. Kurzfassung. Online im Internet: http://www.waff.at/fileadmin/user_upload/evaluierungen/34-Kurz-Pisa-Plus-3s-2007.pdf [Stand: 2007-08-05].

Weiterführende Literatur

Aiginger, Karl (2005): Strategien zur Erhöhung von Wachstum und Beschäftigung in Österreich. WIFO, Wien. Online im Internet: [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/P_2005_05_01\\$.pdf](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/P_2005_05_01$.pdf) [Stand: 2007-08-10].

AK Wien (2005): Bildungskarenz. Wien. (Folder)

BMF (2007): Das Steuerbuch 2007. Wien. Online im Internet: <https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BroschurenundRatgeber/Steuerbuch2007.pdf> [Stand: 2007-08-10].

Land OÖ (2007): Richtlinien für die ArbeitnehmerInnen-Förderung durch ein Bildungskonto des Landes Oberösterreich für den Zeitraum 2007-2009. Online im Internet: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-FB5E4A20/ooe/Ge_RL_Bildungskonto.pdf [Stand: 2007-08-10].

OECD (2003): OECD Employment Outlook: 2003 Edition: Upgrading workers' skills and competencies. Paris.

- Schneeberger, Arthur (2005): Beteiligungsstruktur und Ressourcen der Erwachsenenbildung. Empirische Grundlagen zu einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens. ibw/bm:bwk, Wien.
- Schneeberger, Arthur/Mayr, Thomas (2004): Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich. Wien.
- Swail, Watson Scott (2004): The Affordability of University Education: A Perspective From Both Sides of the 49th Parallel. Washington, DC: Educational Policy Institute, Inc.
- Wagner, Elfriede/Lassnigg, Lorenz (2006): Alternative Approaches to Individual Training Leave to Combine Work with Personal and Professional Development. IHS, Wien.
- WKÖ (2006): Bildungsfreibeträge und Bildungsprämie. Online unter:
<http://www.wkw.at/docextern/abtfinpol/extranet/wkoat/einkommensteuer/BildungsfreibetragundBildungspraemiewko.pdf> [Stand: 2007-08-10].

Weiterführende Links

- Arbeiterkammer: <http://www.arbeiterkammer.at>
- BALI-Datenbank des BMWA: <http://www.dnet.at/bali/>
- Förderungsverzeichnis: <http://www.kursfoerderung.at>
- Fördersysteme: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1958.html>
- Kursbroschüre für Wien: http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d55/AK_Kursbuch_Herbst_2007.pdf
- Kurförderungsdatenbank zur Weiterbildungsförderung: <http://www.kursfoerderung.at>
- FRECH: <http://www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/angebote-fuer-frauen/>
- NOVA: <http://nova.waff.at>
- WAFF: <http://www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/weiterbildung-foerderung/weiterbildungskonto/>
- Landesförderung Vorarlberg: <http://www.bildungszuschuss.at/>
- Landesförderung Tirol: <http://www.mein-update.at/>, <http://www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitnehmer/bildungsbeihilfe/>, <http://www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitnehmer/bildungsausgleich/>
- Landesförderung Salzburg: <http://www.salzburg.gv.at/bildungsscheck>
- Landesförderung Steiermark: <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10125186/4249279#3>
- Steirische Wirtschaftsförderung: <http://www.sfg.at/cms/80/>
- Landesförderung Steiermark, Förderantrag: <http://www.stmk.wifi.at/data/unternehmensscheck.pdf>
- Landesförderung Burgenland: <http://www.burgenland.at/gesundheit-soziales/arbeitnehmerfoerderung/wiedereingliederung>
- Landesförderung Kärnten: <http://www.kursfoerderung.at/index.php?id=9&uid=70>
- Landesförderung Oberösterreich: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-F17364B5/ooe/Ge_RL_Bildungskonto.pdf
- Landesförderung Wien: <http://www.waff.at>
- Studienbeihilfe: <http://www.stipendium.at>



Foto: K. K.

Mag.ª Elfriede Wagner

Studium der Soziologie (2003), Kolleg für technische Chemie (1992). Vor dem Studium war Elfriede Wagner als Chemikerin im Bereich der Umweltanalytik beim arsenal research beschäftigt. Seit 2004 ist sie Mitglied der Forschungsgruppe equi am IHS. Forschungsschwerpunkte von Elfriede Wagner sind die Bereiche Bildungsforschung, Wissensgesellschaft und aktive Arbeitsmarktpolitik. Aktuell arbeitet sie u.a. an der Entwicklung von Methoden zur Evaluierung von Sozialarbeit in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie am Aufbau einer Strategie zur (Re)Integration von frühzeitigen BildungsabbrecherInnen in Ausbildung und Arbeitsmarkt.

E-Mail: [ewagner\(at\)ihs.ac.at](mailto:ewagner@ihs.ac.at)
Internet: <http://www.equi.at>
Telefon: +43 (0)1 59991-136