



Das Bildungsgrundeinkommen Vorschlag für eine neue Weiterbildungsfinanzierung



Zentrum
Liberale
Moderne

prognos

Inhalt

Zehn Punkte im Überblick	3
1. Einleitung	4
1.1 Sicherheit im Wandel	4
1.2 Veränderungen am Arbeitsmarkt	4
1.3 Warum es eine neue Weiterbildungsfinanzierung braucht	5
1.4 Ziele und Aufbau der Studie	5
2. Lebenslanges Lernen in Deutschland: Stand und Herausforderungen	6
2.1 Lebenslanges Lernen in Deutschland	6
2.2 Zum Stand der Debatte um Weiterbildung	7
2.3 Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland	8
2.4 Vorschläge zur Weiterbildungsfinanzierung	11
3. Das Modell Bildungsgrundeinkommen	12
4. Abschätzung der Kosten und Einsparpotenziale eines Bildungsgrundeinkommens	14
4.1 Kostenrelevante Parameter des BGEK	14
4.2 Abschätzung monatlicher Kosten pro Individuum	16
4.3 Szenarien für jährlich entstehende Kosten	17
4.4 Mögliche Einsparpotenziale: Bündelung der Verwaltungskosten	18
4.5 Potenzielle indirekte Effekte auf die Gesamtwirtschaft	20
5. Resümee und Umsetzung	21
Literatur	22

Impressum

© Zentrum Liberale Moderne gGmbH (LibMod) 2021

Gesamtverantwortung und Autoren Kapitel 1–3 und 5 (LibMod): Ralf Fücks, Rainald Manthe

AutorInnen Kapitel 4 (Prognos): Claudia Münch, Markus Hoch, Franziska Schreiner, Oliver Ehrentraut

Gestaltung und Satz: Peder Iblher, www.bludot.berlin

Druck: X-Press, Berlin

Lektorat und Korrektorat: Maxi Friederike Woyke

Titelbild: fizkes, Adobe Stock

Herausgeber

Zentrum Liberale Moderne

Reinhardtstraße 15 · 10117 Berlin

T: +49 30 - 25 09 58 70

M: info@libmod.de

www.libmod.de

Bestelladresse

bestellung@libmod.de

Zehn Punkte im Überblick

- 1.** Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und globale Migration verändern unsere Welt. Sie ziehen tiefgehende ökonomische und kulturelle Veränderungen nach sich. Der rasante Wandel verunsichert viele Menschen. Sie haben das Gefühl, die Kontrolle über ihre Lebensumstände zu verlieren.
- 2.** Die Verunsicherung breiter Bevölkerungsschichten untergräbt auch die Akzeptanz der liberalen Demokratie, wie sich an Wahlerfolgen populistischer Parteien zeigt. Die liberale Demokratie muss immer wieder zeigen, dass sie in der Lage ist, den Menschen ein grundständiges Maß an „Sicherheit im Wandel“ zu gewährleisten.
- 3.** Auch die Arbeitswelt wandelt sich immer schneller. Uns stehen grundlegende Umwälzungen bevor. Dabei spielt Weiterbildung eine immer größere Rolle, um mit dem ökonomischen und technischen Wandel Schritt zu halten. Ein einfaches, leicht zugängliches Finanzierungsinstrument für Weiterbildung fehlt bisher jedoch ebenso wie eine langfristig angelegte Weiterbildungsstrategie von Bund und Ländern.
- 4.** Deshalb schlagen wir mit dem Bildungsgrundeinkommen (BGEK) ein neues Instrument zur Weiterbildungsfinanzierung vor. Es soll das Weiterlernen über die einmal erworbene berufliche Qualifikation hinaus finanziell absichern und einen allgemeinen Rechtsanspruch für alle Bürgerinnen und Bürger von 25 bis einschließlich 64 Jahren begründen.
- 5.** Das Bildungsgrundeinkommen kann bis zu 3 Jahre im Verlauf des beruflichen Lebens bezogen werden. Teilnehmende erhalten steuerfrei 1.200 Euro pro Monat, möglicherweise anfallende Kurskosten werden erstattet. Für besondere Lebensumstände ist ein Zuschuss vorgesehen. Auch die Sozialabgaben werden für diesen Zeitraum übernommen.
- 6.** Beim Bildungsgrundeinkommen handelt es sich um eine öffentliche Investition in beruflich verwertbare Weiterbildung, die über die bisherigen, stark zersplitterten Leistungen hinausgeht. Das ist aufgrund der immensen Bedeutung des lebenslangen Lernens gerechtfertigt. Gerade durch Zukunftsinvestitionen in Köpfe kann die liberale Demokratie ihre Leistungsfähigkeit beweisen, die Freiheitsgrade der Einzelnen erweitern und zugleich die wirtschaftlichen Grundlagen des Wohlstands sichern.
- 7.** Die vorliegende Studie untersucht die Kosten eines Bildungsgrundeinkommens in ihren verschiedenen Komponenten. Kosten fallen für Auszahlungsbeträge (Grundsicherung), Kursgebühren sowie Sozialversicherungen an. Darüber hinaus sind Investitionen in die Qualität des Weiterbildungssektors und seines Personals dringend geboten.
- 8.** Wir gehen davon aus, dass das Bildungsgrundeinkommen aufgrund seiner leichten Zugänglichkeit und seines allgemeinen Anspruchs zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung führen wird. Dieser Effekt ist ausdrücklich gewollt.
- 9.** Die staatlichen Ausgaben für die Inanspruchnahme eines Bildungsgrundeinkommens für 1% der Anspruchsberechtigten pro Jahr belaufen sich je nach niedrigen oder hohen variablen Kosten (Kursgebühren) auf 6 bis 14 Mrd. Euro pro Jahr.
- 10.** Eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung hat mittelfristig positive volkswirtschaftliche Effekte: Verringerung des Fachkräftemangels, geringere Arbeitslosigkeit, steigendes Qualifikationsniveau des Erwerbstätigenpools und dadurch höhere Wertschöpfung und höhere Staatseinnahmen. Damit refinanzieren sich die Kosten des BGEK zumindest partiell.

1. Einleitung

Die Welt verändert sich immer rasanter. Lebens- und Arbeitswelt sind in permanentem Wandel. Neben Megatrends wie Digitalisierung, Globalisierung und dem Klimawandel tragen auch neu auftretende Phänomene wie die COVID-19-Pandemie zu einem sich stetig verändernden wirtschaftlichen und sozialen Umfeld bei. In einer Periode raschen Wandels kommt es entscheidend auf die Befähigung der Einzelnen an, mit den technischen und sozialen Veränderungen Schritt zu halten. Dafür ist Weiterbildung ein Schlüssel.

Die *Globalisierung* hat die Welt näher zusammenrücken lassen. Das Ende des Kalten Krieges und die Herstellung eines globalen Marktes für Kapital, Industriegüter, Dienstleistungen und Arbeitskräfte haben zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung mit starken Produktionsverlagerungen geführt. Viele traditionelle Industriegüter werden heute nicht mehr in westlichen Industrieländern gefertigt, gleichzeitig sind neue Geschäftsfelder mit neuen Berufsbildern wie die IT-Wirtschaft entstanden.

Auch die *Digitalisierung* bewirkt massive Veränderungen in der Arbeitswelt. Künstliche Intelligenz, Automatisierung und neue Informations- und Kommunikationstechnologien führen einerseits zur Entwertung traditioneller, andererseits zur Entstehung neuer Berufsbilder. Die Covid-19-Pandemie hat der Digitalisierung von Arbeit und Bildung einen zusätzlichen Schub gegeben. Digitale Kompetenzen sind Voraussetzung für ein Bestehen in der heutigen wie künftigen Arbeitswelt, aber auch für gesellschaftliche Teilhabe über die Erwerbstätigkeit hinaus.

Die *Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft* nimmt gerade erst Fahrt auf. Der Übergang zu einer klimaneutralen Energieversorgung und Mobilität, die ökologische Transformation der Industrie – all das wird die Wirtschaft in den nächsten Jahrzehnten stark verändern. Die ökologische Erneuerung der Industriegesellschaft wird auch den ökonomischen Strukturwandel beschleunigen.

All diese fundamentalen Veränderungen erfordern ein hohes Maß an Weiterbildung über die ursprünglich erworbene Primärqualifikation hinaus. Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ist eine Folge des permanenten Wandels.

Je rascher und tiefgreifender der Wandel, desto stärker wird das Bedürfnis nach Sicherheit und Beständigkeit. Fortschrittsoptimismus – die Zuversicht, dass wir die Zukunft zum Besseren gestalten können – schwindet. Die liberale Demokratie muss fortschrittsorientiert sein und zugleich Sicherheit im Wandel gewährleisten. Dafür braucht es neue Ideen und Konzepte.

1.1 Sicherheit im Wandel

Wie demokratische Politik eine Epoche des rapiden Wandels gestalten kann, war die Leitfrage der Expertenkommission „Sicherheit im Wandel“, einem Projekt des Zentrums Liberale Moderne in Zusammenarbeit mit der Baden-Württemberg-Stiftung.¹ Im Mittelpunkt der Diskussion von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft stand die Frage, welche Sicherheiten plurale Gesellschaften benötigen, um selbstbewusst mit dem beschleunigten Wandel umzugehen. Wichtig ist dabei: Es geht um freiheitliche Lösungen, die Menschen in die Lage versetzen, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Die Kommission untersuchte vier Handlungsfelder:

1. Die Befähigung des Einzelnen, vor allem mittels Bildung und Weiterbildung, als Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe;
2. Neue Formen sozialer Teilhabe, insbesondere mit Blick auf die Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen sowie die Möglichkeiten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer breiter an Vermögen zu beteiligen;
3. Innere Sicherheit im klassischen Sinne und
4. Die zentrale Bedeutung öffentlicher Institutionen und einer aktiven Bürgergesellschaft

Daraus entstand ein umfassender Kommissionsbericht mit 55 Politikvorschlägen.² Der in dieser Studie ausgeführte Vorschlag eines Bildungsgrundeinkommens (BGEK) gehört zum ersten Handlungsfeld.

1.2 Veränderungen am Arbeitsmarkt

Manche Prognosen sagen voraus, dass im Zuge der digitalen Revolution knapp die Hälfte der heutigen Tätigkeiten entfallen könnten.³ Auch wenn sie in dieser Dramatik nicht eintreffen sollten, wird der Strukturwandel massiv ausfallen. Beim Job-Futurotomat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kann man sogar ausrechnen lassen, welches Substituierungspotenzial der eigene Beruf hat.⁴

Schaut man sich die Vielzahl der Studien genauer an, kommt man zu einem differenzierteren Ergebnis: Der digitale Wandel wirkt voraussichtlich eher als „Jobwandler“ denn als „Jobvernichter“. Traditionelle Arbeitsplätze werden wegfallen und gleichzeitig neue entstehen.⁵ Vor allem Tätigkeiten mit stark repetitiven Aufgaben sind in Gefahr.⁶ Entgegen verbreiteten Annahmen betrifft dies aber nicht ausschließlich gering qualifizierte Berufe. Auch Anwaltsgehilfen und -gehilfinnen, Grafikdesigner und -designerinnen oder bestimmte Berufe in der Automobilbranche sind betroffen – und damit auch vermeintlich gut abgesicherte Facharbeiterjobs.

¹ Siehe Dossier auf <https://libmod.de/themen/sicherheit-im-wandel/>

² Zentrum Liberale Moderne 2019

³ Frey/Osborne 2013

Betrachtet man verschiedene Branchen, ergibt sich ein noch stärker aufgefächertes Bild. Einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 2019⁷ zufolge werden sich in den kommenden 15 Jahren rund 7 Millionen Stellen *verändern*. Verändern heißt: Vier Millionen Jobs fallen weg, etwa im produzierenden Gewerbe (– 800.000 Stellen) sowie im Bereich der Kfz-Wartung und Reparatur (– 600.000 Stellen). Es sollen aber auch 3,5 Millionen Stellen entstehen, etwa im Gesundheits- und Pflegebereich, 500.000 wissenschaftliche und technische freiberufliche Arbeitsstellen und 300.000 Positionen im Informations- und Kommunikationssektor.

Neben der vielfach diskutierten Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt trägt auch der Umbau zu einer klimafreundlicheren Wirtschaft zu größeren Umbrüchen bei. Eine wachsende Zahl von Staaten wollen bis spätestens 2050 klimaneutral sein. Auch viele Firmen haben sich daran gemacht, klimaneutral zu werden. Das zieht einen massiven Umbau unserer Wirtschaftsweise nach sich. Jenseits des Energiesektors betrifft er auch industrielle Kernbranchen wie den Automobil-, Stahl- und Chemiesektor.

Wie ein breiter gesellschaftlicher Konsens zur Bewältigung des Strukturwandels aussehen kann, hat der Kohlekompromiss gezeigt. Neben Restlaufzeiten für Kraftwerke wurden hier massive Strukturförderungen für die betroffenen Regionen vereinbart. Regionale Strukturpolitik muss durch Fort- und Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung ergänzt werden.

Uns steht ein disruptiver Wandel der Arbeitswelt bevor. Wo genau er hinführt, welche Jobs erhalten bleiben, wegfallen oder neu entstehen – das alles ist nicht genau absehbar. Klar ist aber: Diesen Wandel zu begleiten liegt auch in der Verantwortung des Staates. Dafür braucht es neue Instrumente, auch und insbesondere in der Weiterbildung.

1.3 Warum es eine neue Weiterbildungsfinanzierung braucht

Weiterbildung kann Strukturwandel abfedern und Perspektiven eröffnen – individuell wie gesellschaftlich.⁸ Sie ist für viele Menschen bereits Realität. Ob freiwillig oder vom Arbeitgeber erwartet, ob betrieblich oder privat: Menschen bilden sich ständig weiter. Die Notwendigkeit individueller Weiterbildung wird künftig noch zunehmen. Es wird immer klarer, dass eine Erstausbildung oder ein Studium allein nicht mehr ein Leben lang tragen. Auch Berufswechsel im Lebensverlauf werden zunehmen.


Weiterbildung kann präventiv ansetzen: Sie ist ein Gegenmittel zum Burnout und zum drohenden Jobverlust. Sie eröffnet neue Perspektiven und birgt die Möglichkeit, im Leben noch einmal etwas anderes zu machen. Über die ökonomische Notwendigkeit hinaus erweitert Weiterbildung persönliche Freiheitsgrade.


Gesellschaftlich wie individuell kann Weiterbildung Umbruchprozesse begleiten. In der Mitte des Lebens noch einmal etwas Neues lernen? Das ist heute für die meisten Menschen schon aus finanziellen Gründen schwierig. Zugleich wird das Weiter- und Neulernen immer mehr zur Arbeits- und Lebenswirklichkeit.


Um Weiterbildung für breite Bevölkerungsschichten zugänglich zu machen, braucht es unter anderem ein einfaches Finanzierungsinstrument. Das Bildungsgrundeinkommen soll die Eigeninitiative der Einzelnen ermutigen und unterstützen. Die öffentliche Hand sollte die finanzielle Absicherung größerer Übergänge im Lebensverlauf stärker als bisher übernehmen. So können Menschen ihr Leben selbstbestimmt gestalten – frei in ihren Entscheidungen, finanziell abgesichert durch staatliche Unterstützung.


1.4 Ziele und Aufbau der Studie

Eine der Empfehlungen der Kommission „Sicherheit im Wandel“ besteht darin, das Konzept eines Bildungsgrundeinkommens – also eines *bedingten Grundeinkommens*, das Menschen zum Zwecke ihrer Weiterbildung ausgezahlt wird – weiter auszuarbeiten und auf seine Machbarkeit hin zu prüfen. Diesem Auftrag gehen wir mit dieser Studie nach. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt:

 Wie muss ein BGEK ausgestaltet sein, um den steigenden Anforderungen an berufliche Weiterbildung gerecht zu werden?

 Was sind mögliche Kosten eines BGEK?

 Welche (indirekten) Effekte kann ein BGEK auf die Beschäftigtenrate, Wertschöpfung und die Produktivität haben?

 Welche Einsparpotenziale bestehen dadurch an anderer Stelle und welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

Diesen Fragen wurde in zwei digitalen Workshops (siehe Kapitel 3) sowie in vertiefenden Gesprächen mit Expertinnen und Experten zum Thema Weiterbildung nachgegangen. Die Berechnungen zur Abschätzung der Kosten hat die Prognos AG durchgeführt.

Wie ist die Studie aufgebaut? Zunächst schauen wir uns die Weiterbildungslandschaft in Deutschland an: Welche Struktur hat sie, wer nimmt woran teil? Davon handelt das folgende Kapitel (2). Anschließend wird das Modell eines BGEK skizziert (3), bevor die Berechnungen zu den Kosten (4) und Ausführungen zu den Einsparpotenzialen des BGEK vorgestellt werden. Am Ende (5) wird ein Resümee gezogen.

⁴ Mehr unter <https://job-futuromat.iab.de>.

⁵ z. B. Greschkow 2020, Prognos 2019

⁶ Dengler und Mattes 2015, zitiert nach Greschkow 2020.

⁷ Zika et al 2019, zitiert nach Greschkow 2020

⁸ Stellvertretend für viele: Dobischat et al., 2019, S. 33. Die Autorinnen und Autoren sehen den Bedarf für erhebliche Steigerungen (ebd.: S. 35) der Finanzierung im Weiterbildungsbereich, um die anstehenden Herausforderungen – vor allem durch die Digitalisierung – zu bewältigen.

2. Lebenslanges Lernen in Deutschland: Stand und Herausforderungen

2.1 Lebenslanges Lernen in Deutschland

Lebenslanges Lernen umfasst ganz unterschiedliche Aktivitäten. Eine Systematik bietet der Adult Education Survey (AES), eine europaweite Erhebung, den für Deutschland das BMBF verantwortet. Dort wird zwischen formaler, non-formaler und informeller Bildung unterschieden.

Das Bildungsgrundeinkommen soll jene Weiterbildung fördern, die *beruflich verwertbare* Qualifikationen vermittelt (siehe Kapitel 3). In der Systematik des AES sind dies Anteile der *formalen Bildung* sowie der *non-formalen Bildung*, insbesondere die *individuelle berufsbezogene Weiterbildung*, dazu kommen kleine Anteile der *allgemeinen Weiterbildung* (z. B. Sprachkurse). In Kapitel 4.1 wird spezifiziert, welche Anteile jeweils in die Berechnung eingeflossen sind.

Non-formale und formale Weiterbildung⁹

Zur **formalen Bildung** gehören Bildungsgänge im regulären Bildungssystem. In Deutschland umfasst dies Bildungsgänge der Primar- und Sekundarstufe sowie der tertiären Bildung, also z. B. Angebote von Schulen, grundständigen beruflichen Bildungseinrichtungen oder Hochschulen. Formale Bildung bezeichnet in der Regel organisierte, aufeinander aufbauende Vollzeit-Bildungsgänge. Der AES nennt als zusätzliches Merkmal, dass der (angestrebte) Abschluss eines solchen Bildungsganges im Nationalen Qualifikationsrahmen (DQR)¹⁰ verortet ist und dass er eine theoretische Mindestdauer von sechs Monaten einbezogen hat. Ob es sich bei formaler Bildung um Weiterbildung oder um einen Bestandteil der Erstausbildung handelt, ist nicht immer trennscharf. Meist wird die Selbsteinschätzung der Befragten oder der Arbeitsmarkteintritt zur Abgrenzung herangezogen.¹¹ Beispiele für die formale Weiterbildung sind nachgeholtene Bildungsabschlüsse sowie Meister- und Technikerabschlüsse. Kruppe und Baumann¹² zeigen, dass der häufigste Typ der formalen Weiterbildung die berufsqualifizierende Ausbildung ist.

Zur **non-formalen Bildung** zählen Bildungsmaßnahmen, die ebenfalls in organisierten Lehr-/Lern-Settings erfolgen, jedoch nicht mit einem im DQR verorteten Zertifikat abschließen. Non-formale Bildungsaktivitäten sind gekennzeichnet durch eine gewisse Organisiertheit: Ein Veranstaltungsanbieter ist identifizierbar, die Veranstaltung hat ein definiertes Lernziel und ein Curriculum, die Dauer ist festgelegt. Der Angebotsmarkt für non-formale Weiterbildungen ist sehr groß, von Kammern über Volkshochschulen bis zu privaten Angeboten. Non-formale Weiterbildungen finden meist außerhalb des formalen Bildungssystems statt, aber auch Hochschulen und berufliche Schulen bieten non-formale Weiterbildungen an.¹³ Beispiele für die non-formale Weiterbildung sind Kurse, Seminare, Konferenzen und Privatunterricht.

Der AES gliedert non-formale Bildung nach ihren primären Zielen in drei Bereiche:

- **betriebliche Weiterbildung** umfasst Aktivitäten, die vorwiegend während der Arbeitszeit bzw. bezahlt freigestellter Zeit erfolgen sowie vom Betrieb bezahlt werden, häufig kurzfristige Anpassungsfortbildungen;
- **individuell berufsbezogene Weiterbildung** umfasst Aktivitäten, die aus beruflichen Gründen erfolgen, privat bezahlt werden und in der Freizeit erfolgen, z. B. eine Coaching- oder Yogalehrendenausbildung;
- **nicht berufsbezogene (allgemeine) Weiterbildung** umfasst alle weiteren, vorwiegend aus privaten Gründen erfolgenden Weiterbildungsaktivitäten, etwa Sprachkurse, das Erlernen breiterer sozialer Kompetenzen oder kunsthandwerkliche Kurse.¹⁴

Daneben gibt es einen schwer zu erfassenden **Bereich informellen Lernens**, der ganz verschiedene Aktivitäten umfassen kann: Ein Museumsbesuch zählt ebenso dazu wie das Lesen von Fachliteratur oder das Lernen in einer Gruppe. Dieser Bereich ist laut AES weit verbreitet: Rund 45% der Befragten haben an einer Aktivität informellen Lernens teilgenommen. Gleichzeitig handelt es sich häufig um kleinteilige und selbstgesteuerte Lernaktivitäten, die nur begrenzt zu erfassen sind.¹⁵

⁹ Verwendete Definitionen beruhen auf dem AES-Konzept.

¹⁰ Der DQR ist eine Übersetzungsinstrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems in den europäischen Kontext; mehr Informationen unter: <https://www.dqr.de/index.php>

¹¹ Bilger et. al. 2013

¹² Kruppe und Baumann 2019

¹³ Bilger et. al. 2013

¹⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 18

¹⁵ AES 2019, S. 58

2.2 Zum Stand der Debatte um Weiterbildung

Weiterbildung war lange ein Stiefkind der Bildungsdebatte. Während in anderen Bildungsbereichen, etwa frühkindlicher Bildung, Schulbildung oder an Hochschulen – völlig zu Recht – in den vergangenen Jahrzehnten große Reformanstrengungen unternommen wurden, blieb ein solches kollektives Bemühen im Weiterbildungssektor bisher aus.

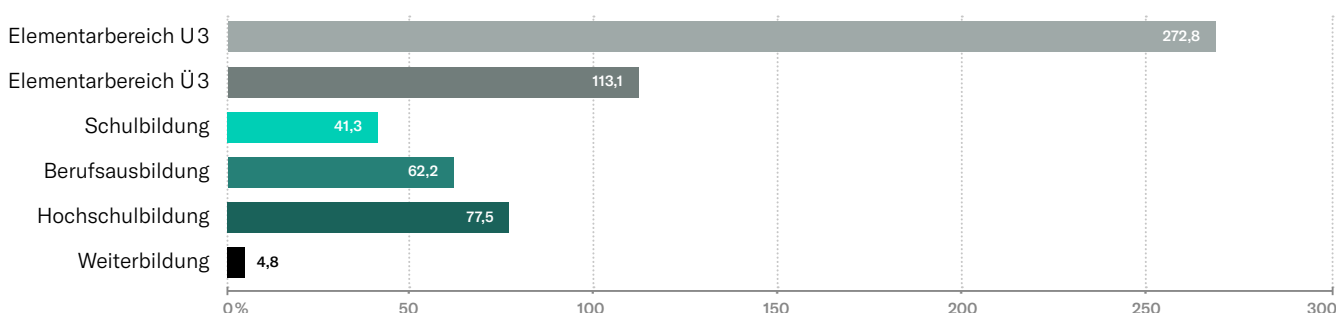
Der geringe politische Stellenwert des Weiterbildungssektors verwundert, wenn man sich seine Größe anschaut: Mit 26,3 Millionen Teilnehmenden in allen Weiterbildungsvarianten war es der größte Bildungsbereich in Deutschland im Jahr 2014.¹⁶ Häufig, so bemerkt der Bildungsforscher Josef Schrader, hat Weiterbildung eine „Nothelferfunktion“: Sie wird dann (politisch) aufgerufen, wenn es drängende Probleme zu lösen gilt.¹⁷ Was fehlt, ist eine vorausschauende, konsistente Weiterbildungspolitik.

Das zeigt sich auch darin, wie unterschiedlich die Finanzierung der verschiedenen Bildungsbereiche in den vergangenen Jahrzehnten gewachsen ist. Betrug der Aufwuchs im Elementarbereich seit 1995 über 250 %, waren es in der Weiterbildung magere 4,8 %. Eine mögliche Erklärung liegt in der schwierigen Steuerbarkeit des Sektors: Während etwa Schule und Hochschulen weit überwiegend in staatlicher Trägerschaft sind, ist der Weiterbildungssektor überwiegend privat organisiert. Dies schließt eine stärkere staatliche Finanzierung nicht aus, bedarf aber geeigneter Instrumente.

Lebenslanges Lernen ist in den vergangenen Jahren verstärkt in den Blick gerückt. Auf europäischer Ebene wird „Lifelong Learning“ als Antwort auf die Wissensgesellschaft und zunehmende wirtschaftliche Umbrüche betrachtet.¹⁸ Die EU hat allerdings keine eigenen Kompetenzen auf dem Gebiet Weiterbildung. Deshalb stehen vor allem die Vergleichbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen, das „Benchmarking“ anhand von Kriterien sowie Handlungsempfehlungen für die Mitgliedsstaaten im Mittelpunkt der Dokumente von Kommission und Rat. Die (weitgehende) Angleichung des Adult Education Survey in Deutschland an die europaweite Erhebung ist ein Ergebnis dieser Bemühungen.¹⁹

Auch in Deutschland hat die Debatte in den vergangenen Jahren an Fahrt aufgenommen. Das zeigt nicht zuletzt die 2019 unter Federführung von BMAS und BMBF verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie.²⁰ Sie vereint Politik, Verwaltung und Sozialpartner. In ihr werden gemeinsame Ziele aller Akteure formuliert, etwa die Stärkung der Transparenz am Weiterbildungsmarkt, Förderlücken zu schließen oder Weiterbildungsberatung zu stärken. Bei der Umsetzung sind allerdings die Beteiligten der Weiterbildungsstrategie selbst gefragt, ein großes Gesetzesvorhaben ist bislang nicht geplant. Entsprechend kritisch sind die Rückmeldungen: Die Analyse sei gut, es folge aber wenig Konkretes. Dabei stelle die Nationale Weiterbildungsstrategie eine Chance dar, da viele Mitwirkende an einem Tisch sitzen und gemeinsam etwas bewegen könnten.²¹

Öffentliche Ausgaben nach Bildungssektoren 2015 im Vergleich zu 1995 (in %)



Quelle: Dobischat et al. 2019, S. 24.

16 Schrader 2019, S. 702

17 Ebd.

18 Siehe etwa die Übersichtsseite zu Bildungsthemen des Wissenschaftlichen Dienstes des EU-Parlaments https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/index.html#adedu_initEdu (29.11.2020)

19 BMBF 2019, S. 6ff.

20 BMAS/BMBF 2019

21 Kritisch etwa Heinrich-Böll-Stiftung / Bertelsmann-Stiftung 2019

Auch in Wissenschaft und Zivilgesellschaft wächst die Aufmerksamkeit für Weiterbildung. So hat sich die Heinrich-Böll-Stiftung dem Thema unter dem Stichwort „Weiterbildung 4.0“ angenommen.²² Ihr Papier fordert, Weiterbildung als 4. Säule des staatlichen Bildungssystems anzuerkennen und in einem *Bundesweiterbildungsgesetz* zu verankern. Darin sollen ein Recht auf Weiterbildung und ein „Parlament der beruflichen Weiterbildung“ festgeschrieben werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) soll unabhängige Weiterbildungsberatung gewährleisten und die Weiterbildungsinfrastruktur ausgebaut werden. Für die Finanzierung schlägt das Papier eine weiterentwickelte Arbeitsversicherung plus Branchenfonds vor. Die Hans-Böckler-Stiftung wie die Friedrich-Ebert-Stiftung haben sich ausführlich mit der Finanzierung von Weiterbildung befasst. Gerhard Bosch von der Universität Duisburg-Essen macht im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung einen Vorschlag für eine *öffentliche Finanzierung* von Weiterbildung. Er setzt auf eine massive Ausweitung des Bafög einerseits sowie eine investive Arbeitsmarktpolitik mit spezifischen Maßnahmen für bestimmte Bedarfe oder Gruppen andererseits.²³ Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat in einem Konferenzband den Status quo der Finanzierung von Aus- und Weiterbildung erfasst und verschiedene Reformkonzepte zusammengetragen. Auch sie kommen zu dem Schluss, dass es einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Freistellung braucht. Sie betonen die Notwendigkeit qualifizierter Weiterbildungsberatung und Qualitätssicherung und mahnen mehr Transparenz am Weiterbildungsmarkt an.²⁴ Diese Diagnosen werden breit geteilt.

Auch fast alle im Bundestag vertretenen Parteien erkennen die Relevanz von Weiterbildung für den Arbeitsmarkt sowie die persönliche Entfaltung der Bürgerinnen und Bürger an. Während Bündnis 90/Die Grünen²⁵ wie auch die Union²⁶ recht umfassende Konzepte vorgelegt haben, fokussieren andere stärker einzelne Aspekte. Die FDP möchte ein Midlife-Bafög einführen²⁷, die Linke das Arbeitslosengeld um ein Weiterbildungsgeld aufstocken und die Bezahlung und Arbeitsbedingungen des Personals in der Weiterbildung verbessern²⁸, die SPD wiederum stellt die Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zu einer Arbeitsversicherung in den Mittelpunkt.²⁹ Diese Finanzierungsmodelle werden weiter unten ausführlich besprochen.

Der Befund, dass im Weiterbildungsbereich großes Potenzial für die Bewältigung des Strukturwandels am Arbeitsmarkt liegt, teilen alle Parteien. Auffällig ist, dass von den meisten Parteien zwar ein *Rechtsanspruch auf Weiterbildung* gefordert wird, die Umsetzung aber noch nicht angelaufen ist. Dabei wäre genau das die Grundlage, um lebenslanges Lernen flächendeckend zu verankern.

2.3 Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland

Um Zukunftsperspektiven und konkrete Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen zu können, muss zunächst der aktuelle Ist-Zustand herausgearbeitet werden. Wie sieht die Weiterbildungslandschaft gegenwärtig aus? Wie sind die Teilnahmequoten? Wie ist die Weiterbildungs(infra)struktur organisiert?

Es gibt verschiedene Datenquellen und darauf aufbauende Berichte, die das Weiterbildungsverhalten in Deutschland abbilden. Diese rechnen zum Teil mit einer unterschiedlichen Grundgesamtheit, weshalb die Zahlen voneinander abweichen. Prominent ist dabei der bereits erwähnte Adult Education Survey (AES). Dieser wird im Auftrag des BMBF erhoben, ist an die europäische Bildungsberichterstattung angebunden und methodisch weitgehend angeglichen. Wo nichts anderes angegeben ist, stammen die Zahlen im Folgenden aus dem AES.

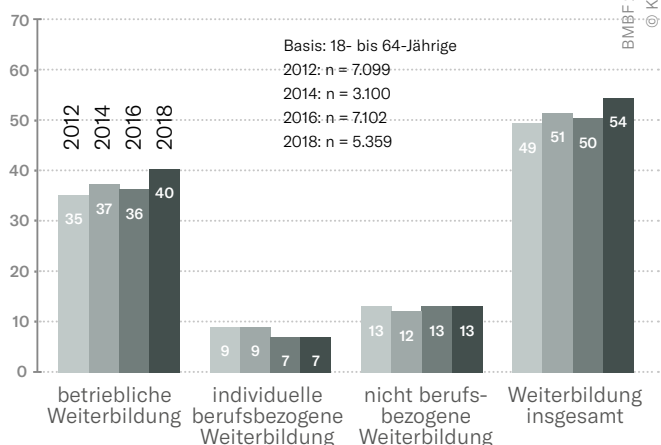
Wie hoch sind die Weiterbildungsquoten?

Die Beteiligung an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. 2018 lag die Teilnahmequote der 18- bis 69-Jährigen bei 52%. 2016 waren es knapp 48%.³⁰ Bei der formalen Bildung gaben lediglich vier Prozent an, in einer weiterbildenden Maßnahme zu sein.³¹

Schaut man sich die Weiterbildungsbeteiligung unterteilt nach den drei Segmenten von Weiterbildung an³², wird deutlich: Betriebliche Weiterbildung nimmt den weitaus größten Anteil ein, und die Beteiligung in diesem Bereich wächst als einzige.

Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten

Quoten der Teilnahme in Prozent, 2012–2018



22 Heinrich-Böll-Stiftung 2019

23 Bosch 2019

24 Borgwardt 2019

25 Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2019; das Papier greift einige Vorschläge aus dem Papier der Heinrich-Böll-Stiftung auf.

26 CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag 2019

27 <https://www.liberal.de/content/midlife-bafoeg-statt-midlifecrisis> (19.11.2020)

28 https://www.linksfraktion.de/fileadmin/user_upload/Positionspapiere/2020/201029_Keine_Spaltung_durch_Corona.pdf und <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/177/1917753.pdf> (beide 19.11.2020)

29 <https://www.spd.de/presse/pressemitteilungen/detail/news/beschlusses-spd-parteiivorstandes-qualifizierung-staerken-versicherungsschutz-verbessern-die-bundesagentur-fuer-arbeit-und-qualifizierung/06/03/2017/> (19.11.2020)

30 Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 215

31 Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020

32 Die Quoten für die Altersgruppen 18–64 und 18–69 unterscheiden sich nur leicht.

Für das Wachstum der Weiterbildungsbeteiligung ist also allein die betriebliche Weiterbildung verantwortlich, während die anderen Bereiche bestenfalls stagnieren.³³ Gerade diese Bereiche soll ein Bildungsgrundeinkommen fördern (siehe Kapitel 3).

Schaut man sich die regionale Streuung genauer an – wie beispielsweise im Weiterbildungsatlas der Bertelsmann-Stiftung – tun sich erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung auf. Beeinflussende Faktoren sind die soziale und ökonomische Lage, die Wirtschaftskraft sowie Siedlungsstruktur von Regionen. Der Weiterbildungsatlas errechnet eine durchschnittliche Beteiligung der Gesamtbevölkerung ab 25 Jahren (ohne Altersobergrenze) von 12,2% im Jahr 2015. Die Streuung zwischen den Kommunen variiert allerdings zwischen 2,2% und 22,7%.³⁴ Durch die andere Grundgesamtheit weichen die Zahlen von denen des AES ab, die große Bandbreite der regionalen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung wird jedoch gut sichtbar.

Wer nimmt an Weiterbildungsangeboten teil, wer nicht?

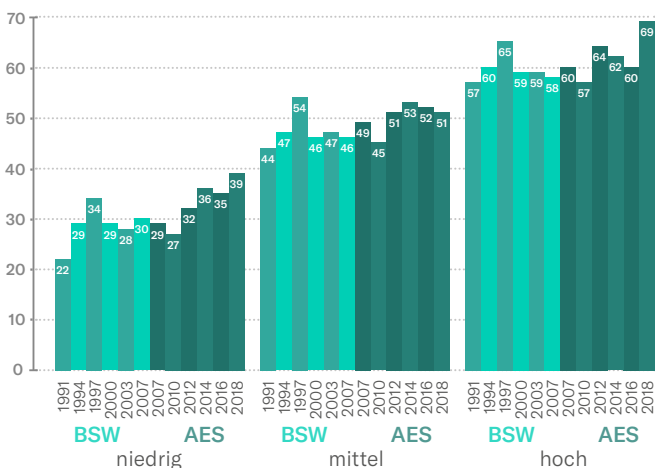
Auch zwischen verschiedenen Personengruppen bestehen erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung. Im Jahr 2018 war die Beteiligung von Teilzeiterwerbstätigen mit gut 60% erstmals leicht höher als die von Vollzeitbeschäftigten.³⁵

Schaut man sich den Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung nach Bildungsgrad an, werden eklatante Unterschiede sichtbar. Zwar ist sie in der Tendenz bei allen Bildungssegmenten steigend, allerdings ist mit 39% bei niedrig qualifizierten Personen wesentlich geringer als bei Hochqualifizierten (69%). Weiterbildung wird also vor allem von bildungsstarken Milieus wahrgenommen – so ein immer wieder auftauchender Befund. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage der beruflichen Positionierung: Je höher die berufliche Position, desto höher ist auch die Weiterbildungsneigung.³⁶ Personen mit geringem Einkommen und Geringqualifizierte nehmen unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildung teil. Schaut man wieder auf die Zahlen des Weiterbildungsatlas, ergeben sich folgende Streuungen: Gegenüber den 12,2% der Gesamtbevölkerung, die 2015 laut Weiterbildungsatlas an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, taten dies nur 7,7% der Personen mit geringem Einkommen und 5,6% der Geringqualifizierten.³⁷

Es wird deutlich: Weiterbildung gleicht nicht per se bestehende Ungleichheiten in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt aus. Von einem Bildungsgrundeinkommen können sowohl Hochqualifizierte wie Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung Gebrauch machen – allerdings müssen gut Verdienende Einkommenseinbußen in Kauf nehmen, während Geringverdienende kaum weniger Geld zur Verfügung haben als zuvor. Ein einfach zugängliches Instrument der Weiterbildungsfinanzierung wie das BGEK hat das Potenzial, Weiterbildung einem breiteren Bevölkerungssegment zugänglich zu machen. Dazu ist v. a. der Ausbau flankierender Beratungsangebote notwendig.

Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss

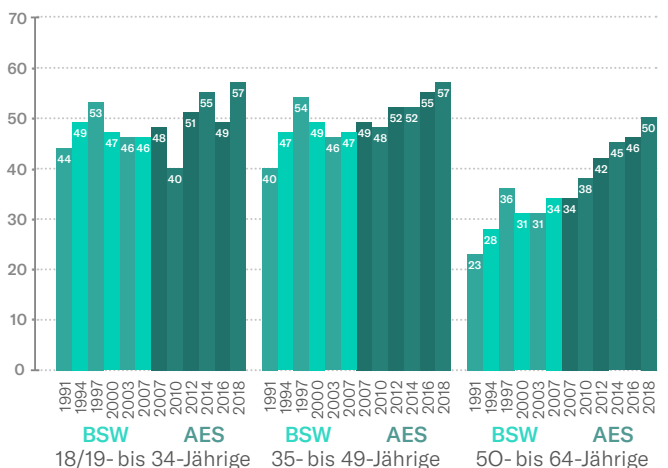
Quoten der Teilnahme in Prozent, 1991–2018



Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige, seit 2010: 18- bis 64-Jährige;
 BSW: 1991: n=7.152, 1994: n=7.011, 1997: n=7.071, 2000: n=7.043, 2003: n=7.108, 2007: n=3.570;
 AES: 2007: n=7.346, 2010: n=7.035, 2012: n=7.099, 2014: n=3.100, 2016: n=7.102, 2018: n=5.359

Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen

Quoten der Teilnahme in Prozent, 1991–2018



Quelle: BMBF 2019, S. 22 und 36
 © Kantar 2019

33 BMBF 2019, S. 23

34 Bertelsmann-Stiftung 2018

35 BMBF 2019

36 BMBF 2019, S. 27f.

37 Bertelsmann-Stiftung 2018, S. 10. Die Beteiligung bei den Personen mit geringem Einkommen ist deshalb höher, weil sich hier auch viele höherqualifizierte Alleinerziehende finden, die schnell unter die statistische Armutsgrenze rutschen.

Schaut man in verschiedene Altersgruppen, so fällt auf, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Älteren ab 50 zwar geringer ist als bei jüngeren Personen, allerdings steigt sie in den letzten 20 Jahren in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen auch am steilsten an.

Wie lassen sich diese Befunde zusammenfassen? Weiterbildung erreicht mehr als die Hälfte der Erwerbsbevölkerung. Dabei bestehen große Unterschiede zwischen der weitaus am häufigsten genutzten betrieblichen Weiterbildung und allgemeiner sowie individuell berufsbezogener Weiterbildung. Dobischat et al. 2019 fassen dies wie folgt zusammen:

„Die Wahrnehmung solcher Chancen korrespondiert zudem auch mit finanziellen Aspekten, die in Abhängigkeit von der sozialen Position stehen und eine bedeutende Rolle spielen. So ist die Weiterbildungsteilnahme vor allem eine Domäne höherqualifizierter gesellschaftlicher und betrieblicher Statusgruppen. Die Gruppe der Geringqualifizierten zählt nicht zur Kerngruppe des Weiterbildungsgeschehens.“³⁸

Weiterbildung, so stellen sie weiter fest, sei nach wie vor ein Phänomen derer, die ohnehin schon von Modernisierung und Wissensgesellschaft profitieren. Diese Schief lagen sind auch auf die Struktur des Weiterbildungssektors in Deutschland zurückzuführen.³⁹

Wie ist das Feld organisiert?

Der Weiterbildungssektor weist ein differenziertes Feld von Akteuren, institutionellen Strukturen, Regelungen und Angeboten auf, das von außen nur schwer zu durchschauen ist.⁴⁰ Manche Autorinnen und Autoren sprechen gar einem „Dschungel an Rahmensetzungen, Geltungsbereichen sowie Zuständig- und Verantwortlichkeiten mit unterschiedlichen Grenzsetzungen und Reichweiten.“⁴¹ Die Zersplitterung der Zuständigkeiten hat wiederum eine Zersplitterung rechtlicher Rahmenbedingungen und Finanzierungsmöglichkeiten zur Folge. So wird es schwierig, Weiterbildung als Instrument zur Lösung größerer gesellschaftlicher Probleme wie des anstehenden Strukturwandels der Arbeitswelt einzusetzen – es fehlen bisher die rechtlichen und damit die finanziellen Rahmenbedingungen für den großen Wurf.

Ein großer Teil des Feldes ist marktförmig organisiert: Verschiedene Angebote konkurrieren in denselben Bereichen um Teilnehmende, die die Maßnahmen entweder selbst zahlen, deren Arbeitgeber es zahlt oder der Staat es bezuschusst. Laut Unternehmensregister gibt es etwa 37.000 kommerzielle Weiterbildungsanbieter in Deutschland.⁴²

Ein sich daran anschließendes Problem ist die geringe Transparenz und Vergleichbarkeit innerhalb des Weiterbildungssektors. Die marktförmige Organisation führt zu einer Vielzahl ähnlicher aber nicht gleicher Angebote. Es gibt keine bundesweite Plattform, kein Informationsangebot, das ausreichend Licht in diesen Dschungel bringen würde. Pläne dazu existieren zwar⁴³, ihre Umsetzung aber ist noch nicht absehbar.

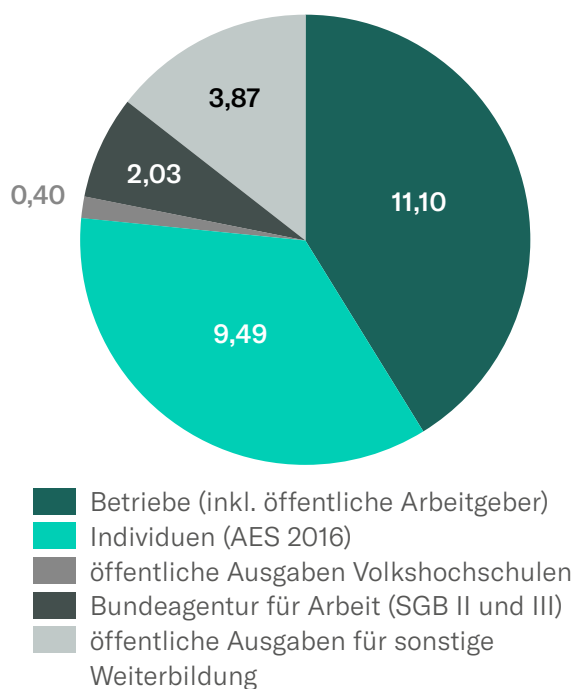
Damit einhergeht eine Vielzahl möglicher Abschlüsse,⁴⁴ Zertifikate und Qualifikationen, deren Vergleichbarkeit begrenzt ist. Das bezieht sich insbesondere auf unterschiedlich zugeschnittene Teilqualifikationen selbst für (formal) gleiche Abschlüsse.

Die Heinrich-Böll-Stiftung stellt in ihrer Analyse des Weiterbildungssektors treffend fest: „Die intransparente Anbieterlandschaft wirkt insbesondere auf ‚bildungsferne‘ Menschen abschreckend und ist damit hochselektiv.“⁴⁵

Wie sind die Kosten verteilt?

Die überwiegend marktförmige Organisation des Feldes zeigt sich auch in seiner Finanzierung: Etwa $\frac{3}{4}$ der Weiterbildungsausgaben in Deutschland werden von Betrieben oder Individuen finanziert. Betriebe hatten 2015 mit gut 11 Mrd. Euro den größten Anteil, dicht gefolgt von Individuen mit circa 10 Mrd. Euro. Die öffentliche Hand sowie die BA folgen mit knapp 4 bzw. 2 Mrd. Euro erst mit weitem Abstand. Weiterbildung, so lässt sich daraus ablesen, wird bisher zu großen Teilen privat bezahlt. Die öffentliche Hand ergänzt finanziell lediglich einige Lücken.⁴⁶

Ausgaben verschiedener Investoren für Weiterbildung im Jahr 2015 (in Mrd. €)



Quelle: Dobischat et al., 2019, S. 20.

Eine andere Finanzierung allein wird nicht alle Probleme des Sektors beheben können. Es kann allerdings ein Anfang sein, flankiert durch weitere Maßnahmen, die ggf. sogar an ein Instrument angebunden sind.

38 Dobischat et al. 2019, S. 7

39 Dobischat et al. 2019, S. 12

40 Schrader 2019, S. 708ff.

41 Dobischat et al. 2019, S. 11, 24ff.

42 Schrader 2019, S. 710

43 CDU/CSU-Bundestagsfraktion 2019

44 Heinrich-Böll-Stiftung 2019, S. 12f.

45 Ebd., S. 13

46 Dobischat et al. 2019, S. 11

2.4 Vorschläge zur Weiterbildungsfinanzierung

Das Thema Weiterbildungsfinanzierung ist in den letzten Jahren von verschiedenen Seiten aufgegriffen worden. Daraus gingen verschiedene Konzepte zur Weiterentwicklung der Finanzierung im Bereich Erwachsenenbildung hervor. Einige Modelle im Überblick:⁴⁷

1. Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung

Das Konzept der Arbeits- oder Erwerbstätigenversicherung gibt es schon seit über 10 Jahren, es wurde in den letzten Jahren zunehmend detaillierter. Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat das Konzept entwickelt, welches später von SPD und Grünen aufgegriffen wurde. Die heutige Arbeitslosenversicherung soll weiterentwickelt und für die Qualifizierungsbedarfe (noch) nicht Arbeitsloser geöffnet werden. Weiterbildungsmaßnahmen sollen im Rahmen der Arbeitsversicherung gefördert werden. Beratungsleistungen flankieren die finanziellen Mittel, auch Solo- Selbstständige und geringfügig Beschäftigte werden in die Arbeitsversicherung einbezogen und damit die Finanzierungsbasis ausgebaut.⁴⁸ Dieses Modell setzt auf eine Weiterentwicklung der bestehenden Sozialversicherung, die aber im Hinblick auf Weiterbildung einige Strukturprobleme aufweist. Es handelt sich bei den Sozialversicherungen um historisch gewachsene Strukturen, die bisher stark auf die Prüfung von Anspruchsberechtigung nach den verschiedenen Sozialgesetzbüchern ausgelegt und wenig flexibel sind. Das ändert sich nur langsam.

2. Kontenmodelle

Kontenmodelle gibt es schon länger in der Diskussion um Auszeiten im Erwerbsleben, beispielsweise auch für Weiterbildung. Dahinter steht die Idee, dass man Überstunden, Urlaubstage oder Einkommen auf einem individuellen Konto anspart – oft bezuschusst vom Arbeitgeber und/oder dem Staat. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dann ihr angespartes Guthaben abrufen, etwa für Sabbaticals oder Weiterbildung.

Jüngst hat die FDP mit ihrem Midlife-BAföG ein solches Kontenmodell vorgelegt. Auch hierbei handelt es sich um ein individuelles Konto, das der Staat mit 500 – 1000 Euro pro Jahr bezuschusst, wenn man weniger als das Medianeinkommen verdient.⁴⁹ Alle anderen sind selbst dafür verantwortlich, dieses „digitale Freiraumkonto“ zu befüllen. Die Idee eines staatlich bezuschussten „Chancenkontos“ für alle Bürgerinnen und Bürger wurde auch etwa während des Diskussionsprozesses „Arbeit(en) 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgegriffen.⁵⁰

47 Einen ausführlichen Überblick hat die Friedrich-Ebert-Stiftung 2019 im Rahmen einer Publikation vorgelegt, siehe Borgwardt 2019.

48 Friedrich-Ebert-Stiftung 2017

49 <https://www.libera.de/content/midlife-bafoeg-statt-midlifecrisis> (24.11.2020)

50 Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017

51 <https://www.bmbf.de/de/das-weiterbildungsstipendium-883.html> (24.11.2020)

52 Cordes/Dohmen 2019

53 Bosch 2019

3. Stipendien

Stipendien sind nicht zurückzahlende Zuschüsse, meist für besonders Begabte oder spezifische Zielgruppen. Während diese in der Studienförderung weit verbreitet sind, ist dies im Weiterbildungsbereich nur begrenzt der Fall. Ein prominenter Fall sind die Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien des BMBF. Es richtet sich an junge Fachkräfte, die sich etwa zur Technikerin oder zum Fachwirt weiterbilden möchten.⁵¹

4. BAföG-Modelle

Das BAföG ist mit beinahe 50 Jahren eines der ältesten Bildungsförderinstrumente der Bundesrepublik. Es fördert bisher vorwiegend Studierende und unter bestimmten Voraussetzungen auch Schülerinnen und Schüler. In jüngster Zeit haben etwa Dieter Dohmen und Michael Cordes für die Friedrich-Ebert-Stiftung das Modell eines Perspektiven-Bafög vorgelegt.⁵² Sie öffnen das BAföG für weitere Zielgruppen, etwa indem Altersgrenzen aufgehoben werden und Weiterbildungsstudiengänge förderfähig werden. Damit wird ein Finanzierungsinstrument vorgeschlagen, das die hochschulische Weiterbildung stärkt. Gerhard Bosch hat in seinem oben erwähnten Papier ebenfalls eine Ausweitung des BaföG auch über hochschulische Bildung hinaus vorgeschlagen – unter Aufhebung von Altersgrenzen und Anhebung der Regelsätze für bereits länger Berufstätige.⁵³

Darüber hinaus gibt es viele Finanzierungsmodelle, die vor allem für besondere Lebenslagen oder Zielgruppen (Nachholen einer Berufsausbildung, Förderung spezifischer Berufe oder Zielgruppen, Förderung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Mangelberufen) geschaffen wurden. Die meisten Bundesländer haben etwa eigene Weiterbildungsförderinstrumente.

Die genannten Modelle haben zum Teil den Anspruch, spezifische (Weiter-)Bildungsansprüche oder Zielgruppen zu fördern, zum Teil sind sie breit angelegt. Das hier vorgeschlagene Bildungsgrundeinkommen geht darüber hinaus. Es soll Weiterbildung als *Recht von Bürgerinnen und Bürgern* verankern und umfassend für alle Schichten zugänglich machen. Es ist ein einfaches Finanzierungsinstrument, das nur geringe Zugangshürden hat und selbstverantwortlich genutzt werden kann.

3. Das Modell Bildungsgrundeinkommen

Mit dem BGEK schlagen wir ein Modell vor, das die Finanzierung *beruflich verwertbarer Weiterbildung* auf neue Füße stellt.

Die Idee eines Bildungsgrundeinkommens wurde ursprünglich von dem Bildungsökonom Gerd Grözinger⁵⁴ entwickelt und von der Kommission „Sicherheit im Wandel“, einem Zusammenschluss von Expertinnen und Experten, aufgegriffen. Im Zuge der Erstellung der vorliegenden Studie fanden zwei digitale Workshops mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, ThinkTanks und Wirtschaft statt.

Workshops mit Weiterbildungsexpertinnen und -experten

Um die Ausgestaltungsmöglichkeiten eines BGEK zu beleuchten, wurden zwei Workshops mit Expertinnen und Experten aus Politik und Forschung durchgeführt. Diskutiert wurden dabei u. a. Fragen zu bestehenden Hürden bei der Weiterbildungsbeteiligung sowie einer konkreteren Ausgestaltung des BGEK:


- Welcher Euro-Betrag ist zur Deckung des Lebensunterhalts notwendig und angemessen?
- Sind Zuschläge für besondere Lebenslagen empfehlenswert?
- Wie hoch sind die Bildungsausgaben?
- Ist eine Deckelung der förderfähigen Bildungsausgaben empfehlenswert?
- Wie hoch sollte die maximale Bezugsdauer sein?
- Ist die Konzeption einer Teilzeitoption empfehlenswert?
- Welche Trägerschaften kommen für die administrative Umsetzung infrage?
- Ist das Instrument als Substitutiv oder als Komplement zu anderen Förderungen zu entwerfen?


Entlang der Ergebnisse der Workshops sowie zusätzlicher Recherchen wurden Festlegungen für die Parameter des BGEK getroffen (siehe Kapitel 4.1).


Das Bildungsgrundeinkommen ist ein *bedingtes Grundeinkommen auf Zeit*. Es soll erwachsenen Staatsbürgerinnen und -bürgern für eine beruflich verwertbare Weiterbildung zur Verfügung stehen. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit zu geben, ihre berufsbezogenen Kenntnisse und Kompetenzen aus eigener Initiative weiterzuentwickeln.
- Verbesserte Chancen zur beruflichen Selbstverwirklichung zu schaffen und damit eine höhere Lebenszufriedenheit bewirken zu können.
- Das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige – zu erhöhen.
- Die Dynamik am Arbeitsmarkt zu befördern.
- Brüche in Erwerbsbiographien und den Strukturwandel am Arbeitsmarkt abzufedern.

Das Bildungsgrundeinkommen wird flankiert durch folgende Maßnahmen:

 Ein **Recht auf Weiterbildung** ist zentral, um Weiterbildung auf eine breitere Basis zu stellen. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten mit vollem Rückkehrrecht freistellen, wenn diese eine entsprechend geförderte Weiterbildung in Anspruch nehmen.

 Das Bildungsgrundeinkommen sollte institutionell bei der **Bundesagentur für Arbeit** angesiedelt werden. Sie ist bundesweit vertreten und hat Erfahrung in der Beratung in Bezug auf Arbeitsmarkt und Weiterbildung. Die BA sollte erstens die administrative Bearbeitung des BGEK übernehmen: Anspruchsberechtigung prüfen, Auszahlung usw. Sie soll zweitens und ganz zentral eine kompetente Weiterbildungsberatung für alle anbieten, die das BGEK in Anspruch nehmen wollen. Drittens soll sie die Qualitätssicherung und Zertifizierung der Weiterbildungsangebote übernehmen. Hier sind stärkere Investitionen als bisher in die Evaluation der Maßnahmen sowie in das Weiterbildungspersonal, ihre Aus- und Weiterbildung, nötig.

 Es braucht eine **stärkere Transparenz des Weiterbildungsmarktes**. Eine bundesweite Plattform, die Weiterbildungsangebote bündelt und vergleichbar macht, kann hierbei helfen. Dort können etwa die mit einem BGEK nutzbaren Angebote gekennzeichnet werden.

54 Grözinger 2007

Kurzgefasst: Rahmenbedingungen eines Bildungsgrundeinkommens

- Recht auf Weiterbildung und unbezahlte Freistellung
- Ansiedlung bei der Bundesagentur für Arbeit
- Qualifizierte Weiterbildungsberatung (durch die BA)
- Bessere Transparenz des Weiterbildungsmarktes durch eine bundesweite Internetplattform
- Qualitätssicherung der geförderten Maßnahmen
- Investitionen in das Weiterbildungspersonal, dessen Qualifizierung und die Qualität der Maßnahmen

Eckpunkte und Leitplanken

Auf das Bildungsgrundeinkommen haben alle Bürgerinnen und Bürger in der Phase ihres beruflichen Lebens Anspruch, d.h. im Alter von 25 bis einschließlich 64 Jahren. Es gilt für beruflich verwertbare Weiterbildungsmaßnahmen, nicht jedoch für die Erstausbildung oder das Erststudium. Betriebliche Weiterbildung ist explizit nicht Bestandteil förderfähiger Maßnahmen. Förderfähig sind solche Maßnahmen, deren Abschlüsse bundesweit anerkannt sind. Das soll eine leichtere Angleichung von Abschlüssen und Teilqualifikationen befördern und so die Übersichtlichkeit des Marktes verbessern. Ggf. sollten auch in anderen Ländern der EU angebotene Weiterbildungen, deren Abschlüsse in Deutschland anerkannt sind, förderfähig sein. So wird Europa nicht nur für Erasmusstudierende erlebbar – auch während des Berufslebens.

Die Mindestdauer der geförderten Maßnahmen beträgt drei Monate. So wird sichergestellt, dass die Verwaltungskosten in einem angemessenen Verhältnis zur Förder-summe stehen. Wir gehen davon aus, dass längere Maßnahmen in Zukunft stärker nachgefragt werden, da neues Wissen und neue Kompetenzen erworben werden müssen, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten. Das BGEK kann diesen Trend unterstützen.

Das Bildungsgrundeinkommen umfasst eine Summe von 1.200 Euro pro Monat für maximal drei Jahre im Lebensverlauf. Diese drei Jahre können am Stück oder in Teilabschnitten genommen werden. Teilzeitweiterbildungen sind generell möglich, die ausgezahlte Summe orientiert sich dann am Teilzeitanteil. Für Erziehungsberechtigte mit Kindern im eigenen Haushalt wird ein Zuschlag von 200 Euro pro Kind und Monat zusätzlich zum Kindergeld gezahlt. Für Menschen mit Beeinträchtigungen gelten fallabhängige Pauschalen.

Für Personen, für die 1.200 Euro (plus bedarfsbezogene Zuschläge) nicht zum Leben ausreichen, werden entweder der *Rückgriff auf eigene Ersparnisse* (Nutzung des eigenen Vermögens während des Bezugs des Grundeinkommens) oder *Zuschüsse durch Arbeitgeber* nötig sein. Diese könnten tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Die Nutzung eigener Ersparnisse ist gerechtfertigt, da Bezieher und

Bezieherinnen des BGEK in der Regel von ihrer Weiterqualifizierung auch finanziell profitieren werden.

Kurs- und Materialkosten werden ebenso übernommen wie notwendige Fahrtkosten. Auch die Sozialabgaben werden während der Bezugsdauer vom Staat übernommen.

Kurzgefasst: Parameter des Bildungsgrundeinkommens

- Allgemeiner Anspruch für alle im Alter von 25 bis einschließlich 64 Jahren außer für die Erstausbildung (Erststudium / duale Berufsausbildung)
- Gilt für individuelle beruflich verwertbare Weiterbildung, nicht für betriebliche Weiterbildung
- 1.200 Euro pro Monat für maximal 3 Jahre im Lebensverlauf
- Am Stück oder in Teilabschnitten zu nehmen
- Mindestdauer der Maßnahmen: 3 Monate
- Teilzeit möglich, dann Abstufung von den 1.200 Euro je nach Teilzeitanteil
- Zuschlag für besondere Lebenslagen, z. B. 200 Euro pro Kind
- Sozialabgaben übernimmt der Staat
- Kurs- und Materialkosten sowie notwendige Fahrtkosten werden übernommen
- Es wird nur auf bundesweit gültige Abschlüsse angewendet
- Ggf. Ergänzung durch Rückgriff auf eigene Ersparnisse oder Zuschüsse des Arbeitgebers notwendig

Mit der Verbindung aus allgemeiner Anspruchsberechtigung, pauschalen Beiträgen ohne tiefgehende Prüfung der Lebens- und Vermögensverhältnisse sowie qualifizierter Weiterbildungsberatung hat das Bildungsgrundeinkommen das Potenzial, die Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen und Weiterbildung umfassend für alle Schichten der Bevölkerung zugänglich zu machen.

4. Abschätzung der Kosten und Einsparpotenziale eines Bildungsgrundeinkommens

Im folgenden Kapitel werden die Kosten eines BGEK abgeschätzt. Es wurde von einem Team der Prognos AG verfasst, das auch die aufgeführten Berechnungen zu Kosten und Potenzialen des BGEK durchgeführt hat.


Das vom Zentrum Liberale Moderne vorgestellte Konzept des BGEK legt die kostenrelevanten Parameter der Anspruchsberechtigten, die Anspruchshöhe und die maximale Dauer der Auszahlung fest. Offen bleibt jedoch die tatsächliche Inanspruchnahme. Eine Abschätzung der Kosten kann daher zum heutigen Zeitpunkt nur auf Annahmen basieren. Aufgrund der bestehenden Unsicherheiten mit Blick auf die Inanspruchnahme werden die Kosten modular dargestellt und mögliche Bandbreiten aufgezeigt.

In einem ersten Schritt werden hierfür die kostenrelevanten Parameter beschrieben sowie – falls notwendig – Annahmen abgeleitet (4.1). Auf dieser Grundlage erfolgt eine Abschätzung der individuellen monatlichen Kosten (4.2) sowie die Darstellung zweier Szenarien für mögliche kumulierte jährliche Kosten (4.3). Im Anschluss werden die Verwaltungskosten betrachtet sowie auf mögliche Einsparpotenziale hingewiesen, wenn Verwaltungsprozesse bestehender Programme zusammengeführt werden (4.4). Das Kapitel schließt mit einer Diskussion (langfristiger) volkswirtschaftlicher Effekte, wenn es gelingt, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen sowie einer möglichen Gegenfinanzierung des BGEK (4.5).

4.1 Kostenrelevante Parameter des BGEK

Anspruchsberechtigte

Das Konzept des BGEK definiert: Anspruchsberechtigt sind erwachsene deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger zur finanziellen Absicherung von beruflich verwertbarer Weiterbildung, *außer* für den Abschluss ihrer beruflichen oder akademischen *Erstausbildung*. Die Altersgruppe ist dabei auf 25 bis einschließlich 64 Jahre festgelegt, um Mitnahmeeffekte zu Beginn des Erwerbslebens zu verhindern.⁵⁵ Weiterhin nicht berücksichtigt werden Arbeitslose, also solche Personen, die durch die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten sollen.

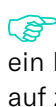
 Die anspruchsberechtigte Grundgesamtheit beträgt damit etwa 36,7 Mio. Personen.

Förderdauer und -gegenstand

Das BGEK kann im Verlauf eines Lebens bis zu drei Jahre, also 36 Monate, in Anspruch genommen werden. Eine Inanspruchnahme des BGEK in Teilzeit soll möglich sein. Anspruchsberechtigte Personen können über das BGEK an individueller (d.h. außerbetrieblicher) beruflicher sowie an allgemeiner (beruflich verwertbarer) Weiterbildung teilnehmen. Unterstützt werden prinzipiell non-formale als auch formale Weiterbildungen (s. Kapitel 2.1). Wichtig ist, dass keine Kurzzeitmaßnahmen unterstützt werden, sondern lediglich substanzielle Weiterbildungen mit einer Mindestdauer von drei Monaten. Dies umfasst Unterrichtszeit und Selbstlernzeit.

Im Bildungsbericht 2020 wird beschrieben, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer an non-formaler Weiterbildung im Jahr 2018 durchschnittlich 45,7 Stunden dafür investierten. Die am häufigsten gewählten Formate waren dabei Kurse und Lehrgänge (59%), gefolgt von kurzzeitigen Bildungsveranstaltungen (37%), Schulungen am Arbeitsplatz (33%) und Privatunterricht in der Freizeit (15%).⁵⁶ Formale Bildungsaktivitäten haben per Definition eine deutlich längere Laufzeit. Da die derzeit bestehenden Weiterbildungsformate im Schnitt deutlich kürzer als drei Monate sind, begrenzt die Festlegung einer Mindestdauer von drei Monaten die Finanzierung non-formaler Weiterbildungen durch das BGEK erheblich.⁵⁷

Zum Anteil der Selbstlernzeit bei Weiterbildungen sind keine empirische belastbaren Daten verfügbar. Es ist anzunehmen, dass sich der Anteil stark nach der Art der Weiterbildung unterscheidet und bei längeren Weiterbildungen höher ausfällt. Bei der Durchsicht verschiedener Weiterbildungsangebote von Trägern liegen die angegebenen Selbstlernzeiten zwischen 20 und 50% des Zeitaufwands.⁵⁸

 Bei den Berechnungen wird die Selbstlernzeit auf ein Drittel der Förderzeit bzw. die reine Unterrichtszeit auf zwei Drittel angesetzt.

⁵⁵ Die Vermeidung von Mitnahme-Effekten muss weiterhin im Antragsverfahren sichergestellt werden.

⁵⁶ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): 215.

⁵⁷ Es ist allerdings zu erwarten, dass bei Einführung eines BGEK passende non-formale Weiterbildungsangebote entwickelt werden.

⁵⁸ z. B. unter

https://www.fh-diakonie.de/cms/anrechnung_von_weiterbildungen/587, oder auf www.zva.de: <https://bit.ly/3sFmLvJ>, <https://bit.ly/2LQw77I>


Anspruchshöhe

Die Höhe des monatlich ausgezahlten Betrags setzt sich zusammen aus einem pauschalen Betrag für die Lebenshaltungskosten und einem Betrag für die Bildungskosten. Anders als beim Aufstiegs-BAföG beinhaltet die Förderung kein anteiliges Darlehen, sondern einen Vollzuschuss.

Lebenshaltungskosten

Der Betrag für die Lebenshaltungskosten soll über der Grundsicherung liegen, aber keiner Lohnfortzahlung gleichkommen. Im Konzept des BGEK ist er auf 1.200 Euro pro Monat festgelegt. Bei einer Inanspruchnahme in Teilzeit wird die Förderung anteilig ausgezahlt.


Personen in besonderen Lebenslagen erhalten zusätzlich einen Zuschuss. Darunter fallen Personen, die besondere Ausgaben für Kinder oder zu pflegende Angehörige haben, oder Personen mit Beeinträchtigungen. Die Höhe des Zuschusses beträgt 200 Euro pro Monat und Kind (zusätzlich zum Kindergeld) für Eltern und ist bei weiteren besonderen Lebenslagen fallabhängig.

 Z. B. beträgt der Anteil der Berechtigten mit Kindern unter 18 Jahren knapp ein Drittel der anspruchsberechtigten Grundgesamtheit. Davon haben etwa 50 % ein Kind, weitere knapp 40 % zwei Kinder. Gut 10 % haben drei oder mehr Kinder.⁵⁹

Bildungskosten

Die Bildungskosten umfassen die Teilnahmekosten an Weiterbildungskursen sowie ggf. Material- und Fahrtkosten und sind nicht gedeckelt. Je nach Art der Weiterbildung variieren die Bildungskosten stark. In einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) zur Umsetzung einer Arbeitsversicherung werden die Kosten zur betrieblichen Weiterbildung anhand von Daten des Statistischen Bundesamtes auf durchschnittlich etwa 34,87 Euro pro Weiterbildungsstunde beziffert.⁶⁰ Zusätzliche Kosten wie Unterrichtsmaterial oder Fahrt- und Übernachtungskosten sind darin berücksichtigt. Da es sich hierbei um betriebliche Weiterbildung handelt und somit bspw. auch kostspielige Fortbildungen für Führungskräfte enthalten sind, dürften die 34,87 Euro je Stunde am oberen Ende der Kostenskala liegen. So werden bspw. Einrichtungen wie Volkshochschulen von der öffentlichen Hand subventioniert und verlangen deutlich niedrigere Kursgebühren. Als Beispiel verweist Grözinger⁶¹ auf Integrations-Sprachkurse, die zum Zeitpunkt der Studie im Jahr 2007 auf ca. zwei Euro pro Stunde und Teilnehmenden veranschlagt wurden. Dieser Wert trifft auch noch heute zu.⁶² Jedoch werden diese Kurse durch das BAMF gefördert, weshalb dieser Stundenkostensatz zur Bemessung der Durchschnittskosten als nicht geeignet scheint.

Die BA gibt für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung je nach Berufsgruppe und Qualifikationsniveau unterschiedliche Bundes-Durchschnittskostensätze an. Abgesehen von einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen, die mit Kosten für besondere Sicherheitsmaßnahmen verbunden sind (etwa Industrie- bzw. Baumkletterer und -klettererinnen oder bestimmte Führerscheinklassen), bewegen sich die Kostensätze zwischen 6 und 18 Euro.⁶³ In der Diskussion im Rahmen der Workshops wurde empfohlen, beim BGEK von etwas höheren Kosten auszugehen, da die Durchschnittskostensätze der BA zur Beurteilung der Angemessenheit der Lehrgangskosten tendenziell zu gering angesetzt sind.

 Um der Bandbreite möglicher Teilnahmekosten gerecht zu werden, wird die Berechnung für unterschiedliche Kostensätze durchgeführt: einmal in Anlehnung an die durch die Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführte Berechnung mit 35 Euro je Stunde und einmal mit einem geringeren Stundensatz von 20 Euro, der oberhalb der von der BA veranschlagten Kosten liegt.

59 Statistisches Bundesamt 2020

60 Friedrich-Ebert-Stiftung 2017

61 Grözinger 2007


62 BAMF 2020


63 Bundesagentur für Arbeit 2020


Sozialversicherungsbeiträge

Die Ausgestaltung des BGEK sieht vor, dass bei einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit Sozialversicherungsbeiträge für die Dauer der Inanspruchnahme (weiter-) bezahlt werden sollen. Dazu gehören Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Ebenfalls werden die Sozialversicherungskosten für solche Personen getragen, die zum Zeitpunkt einer Weiterbildungsteilnahme im Rahmen des BGEK nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

 Für die monatlich fälligen Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge setzen wir als Bemessungsgrundlage das durchschnittliche monatliche Arbeitnehmerentgelt in Höhe von 3.740 Euro an.⁶⁴ Grund hierfür ist, dass der Bezug des BGEK keine Reduktion von Versicherungsansprüchen mit sich bringen soll. Unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitgeberinnenanteile in Höhe von insgesamt 18,6% (Rentenversicherung) und 2,4% (Arbeitslosenversicherung) entspricht dies monatlich knapp 785 Euro.

 Für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wird hingegen die Pauschale für Lebenshaltungskosten in Höhe von 1.200 Euro als Bemessungsgrundlage herangezogen. Unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beitragssätze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber summieren sich die Beiträge auf monatlich etwa 220 Euro.⁶⁵

 Insgesamt belaufen sich die Sozialversicherungskosten somit auf etwa 1.000 Euro pro Monat.⁶⁶

4.2 Abschätzung monatlicher Kosten pro Individuum

Auf Grundlage der oben beschriebenen Parameter können die Kosten pro Individuum skizziert werden. In der nachfolgenden Tabelle sind die Kosten pro Individuum pro Monat dargestellt. Dabei wird unterschieden zwischen einer Variante mit hohen und einer mit geringen Kostentreibern.

Diese unterscheiden sich insofern, dass bei der Maximalvariante ein Zuschuss für besondere Lebenslagen veranschlagt wird. Diese bezieht sich auf eine anspruchsberechtigte Person mit zwei Kindern, also 400 Euro pro Monat. Die Teilnahmekosten werden relativ hoch mit 35 Euro pro Stunde angesetzt. Bei der kostengünstigen Variante entfallen der Zuschuss und die Stundenkosten für Unterricht betragen 20 Euro.

Für die Dauer der reinen Unterrichtszeit nehmen wir wie oben beschrieben zwei Drittel der Weiterbildungszeit an. Bei einem unterstellten Weiterbildungsaufwand von 35 Stunden pro Woche entspricht dies wöchentlich etwa 23 Unterrichtsstunden (bzw. 93 Unterrichtsstunden pro Monat), der restliche Zeitaufwand entsteht durch Selbstlernzeiten (siehe Abschnitt 4.1). Die Kompensation für Sozialabgaben wird in beiden Fällen berücksichtigt, da jeweils eine Weiterbildungsteilnahme in Vollzeit unterstellt wird.

Gemäß dieser Rahmendaten betragen die monatlichen Gesamtkosten pro Individuum zwischen 4.060 und 5.855 Euro.⁶⁷ Die Zusammensetzung der Kosten ist dabei wie folgt: Die Lebenshaltungskosten belaufen sich jeweils auf 1.200 Euro. In der teuren Variante fallen bei zusätzlicher Berücksichtigung des Zuschlags für besondere Lebenslagen weitere 400 Euro an. Die Bildungskosten werden im günstigen Fall auf 1.860 Euro beziffert, in der teuren Variante auf 3.255 Euro. Die Kosten für Sozialversicherungsbeiträge belaufen sich in beiden Fällen annahmegemäß auf 1.000 Euro.

Kostenparameter pro Individuum	geringe Kostentreiber	hohe Kostentreiber
Lebenshaltungskosten: (1.200 € pro Monat)	1.200 €	1.200 €
Zuschlag Lebenshaltungskosten für besondere Lebenslagen (400 € pro Monat bei zwei Kindern)	0 €	400 €
Teilnahmekosten (pro Monat 93 Stunden je 20 EUR bzw. 35 €)	1.860 €	3.255 €
Sozialversicherungsbeiträge: (1.000 € pro Monat)	1.000 €	1.000 €
Summe	4.060 €	5.855 €

64 Statistisches Bundesamt 2019

65 Ob tatsächlich verschiedene Bemessungsgrundlagen für die Beiträge angesetzt werden könnten, müsste vertiefend geprüft werden. Im Rahmen der hier durchgeführten, ersten Kostenabschätzung eines BGEK ist dieser Aspekt allerdings nicht entscheidend.

66 Werden sämtliche Beitragssätze auf Basis einer Bemessungsgrundlage in Höhe des BGEK von 1.200 Euro berechnet, betragen die Kosten für Sozialversicherungsbeiträge lediglich etwa die Hälfte.


67 Nicht berücksichtigt sind anfallende Verwaltungskosten. Grund ist, dass diese nur schwer einem Individuum zugeordnet werden können und zudem Skaleneffekte bestehen. So ist anzunehmen, dass die Verwaltungskosten pro Kopf sinken, je mehr Personen am BGEK teilnehmen. Weitere Ausführungen zu den Verwaltungskosten finden sich in Kapitel 4.4.

Wie viele Personen über welchen Zeitraum ein BGEK in Anspruch nehmen würden, ist schwer abzuschätzen. Kruppe und Baumann⁶⁸ zeigen mittels der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), dass 39,3 % der Befragten über den Lebensverlauf einmal an einer formalen Weiterbildung teilgenommen haben. Die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung ist nicht bekannt. Um diesen Unsicherheiten zu begegnen, werden mögliche jährliche Kosten eines BGEK anhand einer Szenario-Rechnung und unter Berücksichtigung von verschiedenen Inanspruchnahme-Dauern und Kosten-sätzen im nächsten Abschnitt beschrieben.

4.3 Szenarien für jährlich entstehende Kosten

Zielwert der Inanspruchnahme und mögliche Weiterbildungsdauer


Die Höhe der jährlichen Kosten eines BGEK hängt davon ab, wie viele Personen das BGEK wie lange beziehen. Da das BGEK jeder Person in Summe einmalig maximal 36 Monate zur Verfügung steht, ist davon auszugehen, dass jährlich nur ein kleiner Anteil der Personen, die eine individuelle Weiterbildung durchführen, das BGEK beziehen. Da hierzu jedoch keine Daten oder Umfragergebnisse vorliegen, wird in der Szenario-Rechnung für die Inanspruchnahme ein vom Zentrum Liberale Moderne gesetzter Zielwert herangezogen.


 Der Zielwert ist, dass 1 % der anspruchsberechtigten Grundgesamtheit das BGEK jährlich beziehen. Das entspricht etwa 367.000 Personen.

Was das für einen Anteil an der aktuellen Weiterbildungsbeteiligung entsprechen würde, kann nur näherungsweise geschätzt werden: Wie in Kapitel 2.3 dargestellt beträgt die aktuelle Weiterbildungsbeteiligung der 18- bis 69-jährigen Bevölkerung an non-formaler Weiterbildung 52 %. Die betrachtete Altersgruppe des AES für Deutschland unterscheidet sich damit leicht von der in dieser Studie definierten Altersgruppe des BGEK. Mit Blick auf die aktuelle Weiterbildungsbeteiligung ist für das BGEK nur der Anteil der non-formalen Weiterbildung relevant, der außerbetrieblich stattfindet (30 Prozent). Davon wird wiederum der Anteil arbeitsloser Personen herausgerechnet (16 Prozent). Im Ergebnis entspricht dies etwa 14 Prozent der 18- bis 69-jährigen Bevölkerung 2019 bzw. 7,8 Mio. An formaler Weiterbildung nehmen aktuell etwa 4 % der Bevölkerung teil. Daten zum Anteil Arbeitsloser liegen nicht vor. Wird der gleiche Anteil abgezogen wie bei der non-formalen Weiterbildung, entspricht dies 3,4 % bzw. 1,9 Mio. Personen der 18- bis 69-jährigen Bevölkerung 2019. Eine Anzahl von 367.000 Personen, die ein BGEK beziehen, kommt damit knapp 4 % der aktuellen, für das BGEK relevanten Weiterbildungsbeteiligung gleich.

Diese Anzahl an Personen verteilt sich unterschiedlich auf non-formale und formale Weiterbildungsformate bzw.

kürzere und längere Weiterbildungszeiten. Zwar überwiegt der Anteil der Personen, die aktuell an non-formaler Weiterbildung teilnehmen, deutlich. Etwa 80 % der Weiterbildungsaktivitäten entfallen auf non-formale Weiterbildungsaktivitäten (außerbetrieblich, nicht-arbeitslose Personen). Gleichzeitig liegt die durchschnittliche non-formale Weiterbildungsdauer jedoch deutlich unter dem gesetzten Minimum des BGEK von drei Monaten. Vereinfacht werden daher zwei Szenarien berechnet, in denen sich der Großteil der BGEK-Empfängerinnen und -empfänger einmal für eine kürzere und einmal für eine längere (in Anlehnung an non-formale und formale Weiterbildungen) Weiterbildungszeit entscheidet.

 In Szenario 1 nimmt der Großteil der Personen an einer kürzeren non-formalen Weiterbildung nahe der Minstdauer des BGEK teil. Im Durchschnitt beträgt die Weiterbildungsdauer vier Monate. Zwei Drittel der Zeit entfallen auf den Unterricht.

 In Szenario 2 wählt der Großteil eine längere non-formale oder formale Weiterbildungsdauer. Im Durchschnitt beträgt die Weiterbildungsdauer sieben Monate. Die Annahme zum Unterrichtsanteil entspricht ebenfalls zwei Dritteln.

Ausgehend von den getroffenen Annahmen werden im Folgenden die verschiedenen Kostenkomponenten für die zwei definierten Szenarien berechnet.

Jährliche Auszahlungsbeträge für die einzelnen Kostenparameter

Wenn 367.000 Personen gemäß der definierten Zielsetzung an einer Weiterbildung von durchschnittlich vier Monaten teilnehmen, wären damit jährliche Auszahlungskosten für die Lebenshaltung in Höhe von 1,76 Mrd. Euro verbunden (Szenario 1). Wird im Rahmen des zweiten Szenarios unterstellt, dass die durchschnittliche Weiterbildungsdauer sieben Monaten entspricht, ergibt dies Ausgaben für die Lebenshaltungskosten in Höhe von 3,08 Mrd. Euro. Zuschüsse für Personen in besonderen Lebenslagen sind in diesen Berechnungen nicht berücksichtigt⁶⁹ und stellen – je nach Personenkreis – variable Mehrkosten dar (vgl. Abschnitt 4.1).

Für die Unterrichtskosten wird eine Bandbreite zwischen 20 und 35 Euro pro Stunde dargestellt und auf zwei Drittel der gesamten Weiterbildungsdauer angerechnet (siehe Kapitel 4.1). Daraus ergeben sich bei einem Stundensatz von 20 Euro je Unterrichtsstunde jährliche Auszahlungsbeträge in Höhe von 2,73 Mrd. Euro (Szenario 1) bzw. 4,78 Mrd. Euro (Szenario 2). Wird ein Stundensatz von 35 Euro unterstellt, erhöhen sich die Auszahlungsbeträge entsprechend auf 4,78 Mrd. Euro (Szenario 1) bzw. 8,37 Mrd. Euro (Szenario 2).

⁶⁸ Kruppe und Baumann 2019

⁶⁹ Die Höhe der Zuschüsse ist schwer abzuschätzen. Zwar sind Daten zur Anzahl pflegender Angehöriger oder Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren prinzipiell verfügbar, nicht jedoch das Weiterbildungsverhalten speziell dieser Personengruppen.

Die jährlichen Ausgaben für Sozialversicherungsbeiträge sind vor allem davon abhängig, wie viele Personen ihre Erwerbstätigkeit für den Zeitraum der Weiterbildung aufgeben bzw. unterbrechen. Für die Berechnungen gehen wir davon aus, dass aufgrund der Mindestdauer von drei Monaten die Erwerbstätigkeit bei allen Personen, die sich im Rahmen eines BGEK weiterbilden, über einen relevanten Zeitraum hinweg unterbrochen (oder die Arbeitszeit in bedeutendem Umfang reduziert) wird. Unter dieser Annahme betragen die Ausgaben zur Deckung der Sozialversicherungsbeiträge im Szenario 1 etwa 1,47 Mrd. Euro. Im Szenario 2 steigen die Ausgaben auf 2,57 Mrd. Euro an.

Jährliche Auszahlungsbeträge je Szenario, nach Kostenparameter

Kostenparameter	Inanspruchnahme 4 Monate (Szenario 1)	Inanspruchnahme 7 Monate (Szenario 2)
Lebenshaltungskosten	1.762 Mio. €	3.084 Mio. €
Unterrichtsstunden (bei 20 €/h)	2.732 Mio. €	4.780 Mio. €
Unterrichtsstunden (bei 35 €/h)	4.780 Mio. €	8.366 Mio. €
Sozialversicherungskosten	1.469 Mio. €	2.570 Mio. €

Quelle: eigene Berechnungen, © Prognos 2021

Die Gegenüberstellung der einzelnen Parameter macht deutlich, dass Unterrichtskosten der wesentliche Kostentreiber des BGEK sind. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Kosten pro Stunde relativ hoch angesetzt sind, auch der Selbstlernanteil kann deutlich über einem Drittel liegen. Darüber hinaus können Weiterbildungen auch berufsbegleitend stattfinden, was zu einer Reduktion der Ausgaben führt. Die einzelnen Kostenblöcke sind daher nicht als feststehend zu interpretieren. Eine überschlägige Rechnung ergibt, dass die Bandbreite der möglichen Kosten zwischen 6 Mrd. Euro (Szenario 1 bei niedrigen Unterrichtskosten) und 14 Mrd. Euro (Szenario 2 bei hohen Unterrichtskosten) liegt.

4.4 Mögliche Einsparpotenziale: Bündelung der Verwaltungskosten

Das Konzept des BGEK ist sehr offen angelegt. Bestehende Weiterbildungsprogramme bzw. Gesetze könnten mittelfristig darin aufgehen. Auf Bundesebene kämen von der Ausrichtung und den angesprochenen Zielgruppen grundsätzlich das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium und die Bildungsprämie in Frage (siehe Box). Kostenrelevant wäre das insofern, als dass die administrativen Verfahren vereinheitlicht und somit Verwaltungskosten eingespart werden können.


Verwaltungskosten entstehen beim BGEK vor allem durch die Prüfung der Anträge und die Auszahlung der Förderbeiträge. Das Konzept des BGEK sieht außerdem vor, dass die Qualität der Bildungsmaßnahme überprüft werden soll, z. B. durch Akkreditierung bei staatlichen Stellen äquivalent zum Bildungsurlaub und / oder der Akkreditierung von Studiengängen. Wie hoch die administrativen Kosten beim BGEK tatsächlich anzusetzen sind, kann zum heutigen Zeitpunkt nur grob geschätzt werden, da kaum empirische Daten zu Verwaltungsaufwänden von Weiterbildung vorliegen.


Die Studie zu den Wirkungen einer Arbeitsversicherung orientiert sich beim Kostenaufwand für Verwaltungsaufgaben an der Verwaltungskostenpauschale der SOKA-Bau, da deren Fondsstrukturen ähnlich denen einer Arbeitsversicherung sind. 5,86% des Leistungsumfangs entfallen hier auf Verwaltungskosten.⁷⁰ Die Verwaltungskosten beim Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium liegen bei etwa 5%. Die Evaluation der Bildungsprämie ergibt sehr hohe Verwaltungskosten von etwa der Hälfte des Budgets.


Die Konzepte der genannten Weiterbildungsprogramme sind komplexer als das BGEK (siehe Box). Als Vorteil des unbürokratischen Verfahrens des BGEK ergibt sich, dass mit einem vergleichsweise geringen Verwaltungsaufwand zu rechnen ist: Der Personenkreis ist nicht eingegrenzt, der Fördergegenstand weit gefasst und es wird nur mit Zuschüssen und nicht mit anteiligen Darlehen gearbeitet. Nach dem Konzept des BGEK könnte die BA einen geeigneten Träger darstellen, da so keine neuen Verwaltungsstrukturen aufgebaut werden müssten. Ein Verwaltungsaufwand von unter 5% scheint damit realistisch.

⁷⁰ Friedrich-Ebert-Stiftung 2017

Mögliche Gesetze und Programme auf Bundesebene

 Aufbauend auf dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss fördert das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), kurz Aufstiegs-BaföG, fachlich anerkannte Fortbildungen. Eine Altersgrenze gibt es nicht. Gefördert werden Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis zu 15.000 Euro sowie einkommens- und vermögensabhängig ein Unterhaltsbeitrag, dessen Höchstsatz für Alleinstehende aktuell bei 892 Euro liegt. Während die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren teils als Zuschuss, teils als Darlehen gewährt werden, werden Unterhaltsbeiträge komplett als Zuschuss ausgezahlt. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 167.000 Personen über das Aufstiegs-BAföG gefördert. Rund 294 Mio. Euro wurden für Zuschüsse ausgegeben, sowie 272 Mio. Euro in Form von Darlehen.⁷¹ Ausgaben für Verwaltungskosten sind nicht bekannt.

 Auch mit dem Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium wird Weiterbildung durch den Bund gefördert, sie fallen jedoch finanziell deutlich geringer aus als die Förderung durch das AFBG. Nur ausgewählte Stipendiatinnen und Stipendiaten werden gefördert; das sind jährlich im Falle des Weiterbildungsstipendiums rund 6.000 Personen und im Fall des Aufstiegsstipendiums rund 1.000 Personen. Das Aufstiegsstipendium unterstützt Personen mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung bei einem ersten akademischen Hochschulstudium. Gefördert wird durch eine einkommensunabhängige Pauschale von insgesamt 941 Euro monatlich sowie bei berufsbegleitenden Studiengängen zusätzlich 225 Euro für Maßnahmenkosten. Das Weiterbildungsstipendium unterstützt junge Menschen nach dem Abschluss einer Berufsausbildung bei der weiteren beruflichen Qualifizierung, wozu insbesondere auch non-formale Aktivitäten gehören. Aktuell gewährt das Weiterbildungsstipendium Zuschüsse von insgesamt 8.100 Euro, für beliebig viele Weiterbildungen und verteilt auf drei Förderjahre. Im Geschäftsjahr 2019 wurden für das Aufstiegsstipendium 28,7 Mio. Euro zur Verfügung gestellt, für das Weiterbildungsstipendium 28,8 Mio. Die Verwaltungsausgaben betragen 2019 laut der mit der Umsetzung betrauten Stiftung Begabtenförderung knapp 3 Mio. Euro und damit knapp 5%.⁷²

 Daneben ist auch die Bildungsprämie ein Instrument des Bundes, das non-formale Weiterbildungen fördert, wobei die Förderhöhe geringer ist als beim Weiterbildungsstipendium. Gefördert werden Personen, die wöchentlich mindestens 15 Stunden arbeiten (oder in Eltern-/Pflegezeit sind) und ein Einkommen von höchstens 20.000 Euro haben. Maximal 500 Euro werden in Form eines Prämiegutscheins als einmalige Zahlung ausgezahlt. 2017 wurden 3,4 Mio. Euro für Prämiegutscheine ausgegeben, hinzu kamen 0,4 Mio. Euro für Beratungen sowie rund 2,5 Mio. Euro Verwaltungskosten, die damit über die Hälfte ausmachen.⁷³

Zusätzlich zu diesen Gesetzen bzw. Programmen des Bundes kommen Programme auf Landesebene in Frage. Die meisten Bundesländer haben eigene Weiterbildungsförderungen, die diejenigen des Bundes ergänzen. Auf die Förderung berufstätiger Personen durch die BA im Rahmen der noch relativ neuen gesetzliche Reformen – das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz – dürfte eine Einführung des BGEK nur geringe Auswirkungen haben, da sie auf betriebliche Weiterbildung abzielen.


71 Statistisches Bundesamt 2020


72 Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung 2020

73 Bauer et. al. 2019

4.5 Potenzielle indirekte Effekte auf die Gesamtwirtschaft

Die volkswirtschaftlichen Effekte eines BGEK hängen von den damit einhergehenden Veränderungen der Weiterbildungsaktivität ab. Führt das BGEK zu einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung und verbesserten Kompetenzen bzw. einer höheren Qualifikation der Bevölkerung, wirkt sich dies auf mehreren Ebenen auf die Volkswirtschaft aus.

 Zu den möglichen langfristigen positiven Effekten gehören aufgrund von positiven Bildungsrenditen zunächst steigende Erwerbseinkommen. Damit verbunden sind im Normalfall eine gesteigerte Kaufkraft und Konsumtätigkeit sowie höhere Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge. Aus Sicht der Unternehmen begünstigen besser qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederum die Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsproduktivität. Beides kann sich positiv auf die Gewinnaussichten auswirken.⁷⁴ Darüber hinaus ist Weiterbildung ein geeigneter Weg, dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzutreten und Arbeitslosigkeit abzubauen. Beides wirkt langfristig positiv auf die Gesamtwirtschaft.


 Mögliche negative Effekte betreffen hingegen eher die Zeit während der Weiterbildung. Dazu gehört aus Sicht von Unternehmen der potenzielle Arbeitszeitausfall von Beschäftigten während der Zeit der Weiterbildung sowie etwaige Mitnahmeeffekte.⁷⁵ Aus Sicht der Teilnehmenden ist während der Weiterbildungsdauer und bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeiten mit Einkommenseinbußen zu rechnen.⁷⁶ Dadurch vermindern sich für diesen Zeitraum sowohl die Konsummöglichkeiten als auch die Steuereinnahmen der öffentlichen Hand.


Aufgrund der Komplexität entsprechender volkswirtschaftlicher Simulationen kann eine detaillierte Quantifizierung solcher Effekte im Rahmen dieser Kurzstudie nicht vorgenommen werden. Unter der Annahme, dass das in dieser Studie vorgestellte Konzept eines BGEK zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung führen würde, ist jedoch anzunehmen, dass die langfristigen positiven Effekte überwiegen. Die beschriebenen Wirkweisen beziehen sich aber nicht kausal auf das Konzept des BGEK, sondern sind allgemeine Überlegungen der Folgen einer gesteigerten Weiterbildungsbeteiligung.


So geben mehrere Studien Hinweise darauf, dass die langfristigen positiven Effekte bei einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung die kurzfristigen negativen Effekte übersteigen. Beispielsweise zeigt eine *Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)* für ein Szenario umfassender Weiterbildungspolitik, in dem sich die Teilnahme in der non-formalen Weiterbildung um 10 Prozentpunkte und in der formalen Weiterbildung um einen Prozentpunkt erhöht, deutlich positive Effekte auf Beschäftigungswahrscheinlichkeit, Löhne und Produktivität.⁷⁷ Der Studie zufolge generieren die Ausgaben für Weiterbildungsförderung dabei ebenfalls hohe Rückflüsse für die öffentliche Hand. So rechnen die Autorinnen und Autoren in deren Szenario (bei einem Diskontsatz von 1,5 %) zwar mit notwendigen Investitionen von rund 82,9 Mrd. Euro. Diesen stehen jedoch ebenfalls fiskalische Vorteile in Höhe von rund 73,6 Mrd. Euro gegenüber. Der positive Effekt von Weiterbildung auf Bruttolöhne sowie die Reduktion des Arbeitslosigkeitsrisikos wird durch eine *Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung* bestätigt.⁷⁸ Zwar werden Zweittrundeneffekte wie bspw. die Erhöhung des Konsums in der Studie nicht berücksichtigt, dennoch rechnen die Autorinnen und Autoren selbst in diesem Fall damit, dass die in dieser Studie unterstellte Finanzierungsform einer Arbeitsversicherung einen Einnahmenüberschuss generieren würde. Dieser Aspekt ist auch mit Blick auf die im nachstehenden Kapitel diskutierten Möglichkeiten zur Gegenfinanzierung eines BGEK relevant.

Möglichkeiten einer Gegenfinanzierung

Zur Finanzierung bzw. Gegenfinanzierung des BGEK ist zu bedenken, dass das BGEK als öffentliches Gut konzipiert ist und grundsätzlich allen Bürgerinnen und Bürgern von 25 bis einschließlich 64 Jahren für beruflich verwertbare Weiterbildungsmaßnahmen von mindestens drei Monaten offenstehen soll. Damit erscheint – vorbehaltlich der konkreten Ausgestaltung und einer tieferen theoretischen Diskussion – zunächst eine Finanzierung aus Steuermitteln geboten. Dies vorweg genommen ergeben sich drei verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten:

 Finanzierung aus dem bestehenden Steueraufkommen in Konkurrenz zu anderen Finanzierungsbedarfen

 Finanzierung aus zusätzlichen Steuern

 Finanzierung über Neuverschuldung (zukünftige Steuern).

⁷⁴ Voraussetzung ist, dass sich die Produktivitätssteigerung und die realen Lohnerhöhungen (nach Abzug der Inflation) in einem angemessenen Verhältnis zueinander entwickeln.

⁷⁵ Weber et. al. 2019

⁷⁶ Sofern die Arbeitseinkünfte den Lebenshaltungskostenzuschlag von 1.200 EUR/Monat übersteigen.

⁷⁷ Weber et. al. 2019

⁷⁸ Friedrich-Ebert-Stiftung 2017

5. Resümee und Umsetzung⁷⁹

Sofern die Finanzierung aus dem allgemeinen Steuerertrag erfolgen soll, steht das BGEK im haushalterischen Wettbewerb und muss sich gegenüber anderen Bedarfen durchsetzen. Naheliegend ist hier eine Finanzierung aus dem „Bildungsbudget“. Zur Einordnung: Deutschland gibt etwa 4,2% des BIP, rund 150 Mrd. Euro jährlich, für Bildung aus. Legt man einen anhand der in Kapitel 4.3 dargestellten Szenario-Annahmen möglichen Kostenrahmen von jährlich etwa 6 bis 14 Mrd. Euro zugrunde, entspräche dies einem Anteil von 4 bzw. 9% an den Gesamtbildungsausgaben. Da bei der Einführung des BGEK potenziell andere Finanzierungsbedarfe reduziert würden, könnten im staatlichen Gesamthaushalt jedoch eventuelle Einsparungen gegengerechnet werden.

Es ist ebenfalls davon auszugehen, dass sich das BGEK zumindest teilweise selbst finanziert und damit der zusätzliche öffentliche Finanzierungsbedarf reduziert oder gar vermieden werden kann. Dies ist der Fall, sofern die Teilnehmenden aufgrund eines höheren Bildungs- und Einkommensniveaus mittelfristig mehr Steuern und Sozialbeiträge zahlen als ohne Teilnahme an einem über das BGEK finanzierten Weiterbildungsprogramm.

Soll das BGEK über höhere Steuern finanziert werden, käme ein „Bildungs-Soli“ in Anlehnung an den 2019 noch (vollständig) bestehenden Solidaritätszuschlag zur Einkommensteuer (5,5% mit einem Aufkommen von rund 20 Mrd. Euro) in Betracht. Er müsste rechnerisch etwa 1,7 bis 3,9% der Einkommensteuer betragen, um das BGEK zu decken.

Weiterbildung ist ein hoch relevantes Thema für die nächsten Jahre und Jahrzehnte. Sie hat das Potenzial, Sicherheit in einer sich wandelnden Welt zu vermitteln. Darauf zielt das Konzept eines Bildungsgrundeinkommens. Es unterfüttert das *Recht auf Weiterbildung* durch eine für alle zugängliche, unbürokratische Finanzierung.

Das BGEK eröffnet allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, ihre Qualifikation und damit auch ihre beruflichen Perspektiven im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie zu erweitern. Brüche im Berufsleben können damit besser überbrückt werden. Die Zeitspanne von drei Jahren erlaubt auch eine umfassende und grundsätzliche Neuorientierung.

Generell sind höhere öffentliche Investitionen in den Weiterbildungssektor erforderlich. Im Unterschied zu anderen Bereichen des Bildungssystems ist dieser bisher vor allem privat finanziert und organisiert. Unter der Prämisse, dass jährlich ein Prozent der Anspruchsberechtigten das Bildungsgrundeinkommen in Anspruch nehmen, würde es – je nach Zeitdauer und Kosten der gewählten Bildungsmaßnahmen – mit 6 bis 14 Mrd. Euro pro Jahr zu Buche schlagen. Das wäre auch volkswirtschaftlich eine lohnende Investition.

Wenn die Teilnahme an qualifizierter Weiterbildung steigt, wird der Fachkräftemangel gemindert und die Sozialversicherungssysteme entlastet. Auch könnte mit deutlichen fiskalischen Rückflüssen gerechnet werden, da mit höherer Qualifikation der Erwerbstätigen und steigender Wertschöpfung eine Erhöhung der Steuereinnahmen einherginge. Nicht zuletzt stärkt es die liberale Demokratie, wenn Menschen ihr Leben selbst in die Hand nehmen können.

Die vorliegende Modellrechnung kann nur Näherungswerte zu Inanspruchnahme und Kosten eines Bildungsgrundeinkommens liefern. Wir schlagen deshalb vor, das Konzept in regionalen Modellversuchen zu testen und seine Wirkung zu evaluieren.

⁷⁹ Wie die Zusammenfassung zu Beginn und die Kapitel 1-3 gibt dieses Resümee die Sicht des Zentrums Liberale Moderne wieder.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. https://www.bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf (23.11.2020)

Bauer, Philipp / Boockmann, Bernhard / Brändle, Tobias / Gensicke, Miriam / Hartmann, Josef / Kreider, Irina / Pfeiffer, Iris / Zühlke, Anne (2019): Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie. Endbericht. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BiP_Evaluation_Endbericht_final.pdf (09.12.2020)

Bertelsmann-Stiftung (2019): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Deutscher_Weiterbildungsatlas_Staedte_Laender_2018.pdf (20.11.2020)

Bilger, Frauke / Behringer, Friederike / Kuper, Harm / Schrader, Josef (Hg.) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Resultate des Adult Education Survey. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (09.12.2020)

Bilger, Frauke / Gnahs, Dieter / Hartmann, Josef / Kuper, Harm (Hg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> (09.12.2020)

Borgwardt, Angela (2019): Lernen für morgen. Finanzierung der Aus- und Weiterbildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/15569-20190729.pdf> (24.11.2020)

Bosch, Gerhard (2019): Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel. Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_158_2019.pdf (12.12.2020)

Breidenbach, Philipp / Kasten, Tanja (2014): Warum warten? Plädoyer für eine Umsatzsteuerreform, RWI Position 61.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Bundes-Durchschnittskostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/b-dks-fbw-2020_ba146554.pdf

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020): Was kostet ein Integrationskurs? Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/Integrationskurse/006-was-kostet-ein-integrationskurs.html?nn=282388> (09.12.2020)

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf> (24.11.2020)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMA / BMBF) (2019) – Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (11.11.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf (16.11.2020)

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (2019): Weiterbildung garantiert! Fraktionsbeschluss vom 17. Dezember 2019. <https://www.gruene-bundestag.de/files/beschluesse/beschluss-weiterbildung.pdf> (15.11.2020)

Bundeszentrale für Politische Bildung (2015): Aus Politik und Zeitgeschichte: Megatrends?. Ausgabe 31-32/2015.

Cordes, Michael / Dohmen, Dieter (2019): Ein Bafög für das 21. Jahrhundert. Perspektiven für die Weiterbildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/fes/15875.pdf> (24.11.2020)

CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag (2019): Für eine Kultur der Weiterbildung. Faktenblatt. https://www.cducsu.de/sites/default/files/2019-09/cducsu_faktenblatt%20Weiterbildung_5.pdf (19.11.2020)

Dobischat, Rolf / Münk, Dieter / Rosendahl, Anna (2019): Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995–2015. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Hintergrundstudie_Weiterbildungsfinanzierung_1995-2015.pdf (17.11.2020)

- Frey, Carl Benedikt / Osborne, Michael (2013): The future of employment. Working Paper. http://sep4u.gr/wp-content/uploads/The_Future_of_Employment_ox_2013.pdf (29.11.2020)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2017): Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung. Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13628.pdf> (23.11.2020)
- Greschkow, Alice (2020): Grund zur Panik? Tendenzen und Prognosen zur Zukunft der Arbeit. Libmod.de (19.12.2020)
- Grözinger, Gerd (2007): Bildungsgrundsicherungseinkommen. In: Heinrich-Böll-Stiftung: Die Zukunft sozialer Sicherheit. S. 85-96. https://www.boell.de/sites/default/files/Reihe_Wirtschaft_Soziales_Band2_Zukunft_sozialer_Sicherheit_2007%281%29.pdf (09.12.2020)
- Heinrich-Böll-Stiftung (2019): Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter. böll.brief Teilhabegesellschaft #8
- Heinrich-Böll-Stiftung/Bertelsmann-Stiftung (2019): Weiterbildung 4.0. Wie weit trägt die nationale Weiterbildungsstrategie? Positionspapier auf Basis der gleichnamigen Fachkonferenz. https://www.boell.de/de/2020/04/07/weiterbildung-40-wie-weit-traegt-die-nationale-weiterbildungsstrategie?dimension1=division_bw (15.11.2020)
- Kruppe, Thomas / Baumann, Martina (2019): Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale. IAB-Forschungsbericht. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf> (09.12.2020)
- Prognos (2019): Arbeitslandschaft 2025. Studie für den Verband der Bayerischen Wirtschaft. https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2019/Downloads/20190221_Arbeitslandschaft-2025_final.docx.pdf (08.12.2020)
- Schrader, Josef (2019): Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Köller, Olaf; Hasselhorn, Marcus et al.: Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 701-730.
- Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1 Reihe 3. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/_publikationen-haushalte-familien.html (05.01.2021)
- Statistisches Bundesamt (2020): Pressemitteilung Nr. 242 vom 30. Juni 2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_242_214.html (09.12.2020)
- Statistisches Bundesamt (2020): Pressemitteilung Nr. 434 vom 30. Oktober 2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_434_228.html (09.12.2020)
- Statistisches Bundesamt (2019): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18 Reihe 1.5. https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-lange-reihen-pdf-2180150.pdf?__blob=publicationFile (09.12.2020)
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (2020): Jahresbericht 2019. https://www.sbb-stipendien.de/fileadmin/user_upload/downloads/Downloads_SBB/SBB_JB_2019_web.pdf (09.12.2020)
- Weber, Enzo / Kruppe, Thomas / Mühlhan, Jannek / Wiemers, Jürgen (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung. Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. IAB-Kurzbericht 8I2019. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0819.pdf> (09.12.2020)
- Zentrum Liberale Moderne (2019): Abschlussbericht der Kommission Sicherheit im Wandel. Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Zeiten stürmischer Veränderung. Berlin. <https://libmod.de/der-bericht-der-expertenkommission-sicherheit-im-wandel/> (13.12.2020)



Zentrum
Liberale
Moderne

Weiterbildung ist ein hoch relevantes Thema für die nächsten Jahre und Jahrzehnte. Sie hat das Potenzial, Sicherheit in einer sich wandelnden Welt zu vermitteln. Darauf zielt das Konzept eines Bildungsgrundeinkommens. Es unterfüttert das Recht auf Weiterbildung durch eine für alle zugängliche, unbürokratische Finanzierung.

Herausgeber:

Zentrum Liberale Moderne
Reinhardtstrasse 15
10117 Berlin
Germany

T: +49 (0)30 - 25 09 58 70
M: info@libmod.de

www.libmod.de