

Bildungsgutscheine zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung – neuere Entwicklungen in der Schweiz

ERIK HABERZETH UND IRENA SGIER

Bildungsgutscheine sind ein flexibles, aber auch unsicheres und in der Wirkung begrenztes Förderinstrument, das aktuell im Schweizer Weiterbildungssystem an Bedeutung gewinnt. In der konkreten Ausgestaltung spielen neben der Finanzierung – dem monetären Parameter – auch nachfrage-, angebots- und informationsbezogene Parameter eine wichtige Rolle. Je nachdem, wie diese Parameter gesetzt werden, entstehen sehr unterschiedliche Fördermöglichkeiten und Wirkungen. Im folgenden Beitrag werden die Merkmale aktueller Gutscheinprogramme skizziert und Gestaltungsperspektiven für die Nutzung solcher Programme in der Praxis aufgezeigt. Abschliessend erfolgt eine kritische Einschätzung der Möglichkeiten, mit Bildungsgutscheinen Barrieren der Teilnahme an Weiterbildung zu senken.

Der Bildungsgutschein ist ein Finanzierungsinstrument, das im Weiterbildungssystem besonders dazu eingesetzt wird, die Teilnahme der Bevölkerung an Weiterbildung zu erhöhen. Bekannt geworden ist dieses Instrument in der Schweiz vor allem durch den Genfer Bildungsgutschein, der bereits seit dem Jahr 2001 existiert (vgl. Cour des Comptes 2021), sowie durch ein Feldexperiment im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (vgl. Wolter/Messer 2009). Im Anschluss an dieses Experiment wurden Bildungsgutscheine eine Zeitlang intensiv diskutiert. Die Kantone Bern und Freiburg prüften deren Einführung, vereinzelt wurden auch politische Vorstösse für die Einführung von Bildungsgutscheinen eingereicht.

Von diesen Initiativen abgesehen spielte dieses Instrument in der staatlichen Weiterbildungsförderung der letzten Jahrzehnte allerdings keine grössere Rolle. In der jüngsten Zeit jedoch lässt sich beobachten, dass der Bildungsgutschein stärker aufkommt, wenn auch vermutlich nur temporär und, was die Nutzungsberechtigung anbelangt, eng umgrenzt. Der Kanton Luzern etwa gibt seit 2019 Gutscheine für Kurse im Bereich der Grundkompetenzen aus. Weitere Kantone scheinen derzeit die Einführung von – vermutlich auf Grundkompetenzen fokussierten – Bildungsgutscheinen zumindest zu prüfen. Die Mittelgebenden kommen bei den aktuellen Initiativen aber interessanterweise nicht nur aus der Politik, sondern auch aus dem Kreis von Stiftungen und Verbänden. So unterstützt beispielsweise die Non-Profit-Organisation Schweizer Berghilfe Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung für Personen in Bergregionen. In diesem Beitrag werden wir diese aktuelle Entwicklung knapp analysieren und einordnen sowie Reflexionshilfen für Verantwortliche anbieten, die sich mit der Einführung von Bildungsgutscheinen befassen.

1. Gestaltungsaspekte von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung

Die staatliche Finanzierung von Weiterbildung kann prinzipiell auf zwei Wegen erfolgen. Neben der Finanzierung von Anbietern und deren Angeboten wird in den letzten Jahrzehnten verstärkt über eine nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung diskutiert (vgl. Kápplinger u.a. 2013; Wolter u.a. 2003). Zu dieser zählen zum Beispiel Stipendien, Steuergutschriften oder Bildungsgutscheine.

Einem auch im europäischen Raum verbreiteten Verständnis folgend, handelt es sich beim Bildungsgutschein um ein Finanzierungsinstrument, bei dem die Bildungsnachfragenden vom Staat (oder einer anderen Förderstelle) einen Coupon bekommen, mit dem sie bei einem selbst gewählten und in der Regel zugelassenen oder akkreditierten Anbieter eine Weiterbildung (teil-)finanzieren können. Der Coupon verbrieft ein Anspruchsrecht auf Bildung sowie den Umfang, in dem die Weiterbildung (staatlich) finanziert wird. Der Coupon wird dem Bildungsanbieter übergeben, und dieser bekommt den entsprechenden

SVEB (Hrsg.): Education
Permanente EP 2021-1,
Schweizerische Fachzeit-
schrift für Weiterbildung,
www.ep-web.ch



MONETÄRE PARAMETER

FÖRDERHÖHE

- fixiert vs. variabel
- gleich vs. angepasst
- offen vs. limitiert

FÖRDERANTEIL

- Kofinanzierung erforderlich vs. Übernahme der gesamten Kurskosten
- individuell vs. betrieblich

KOSTENFORMEN

- direkte vs. indirekte Kosten

MITTELFLÜSSE

- Zahlungszeitpunkt, Abläufe etc.

FINANZIERUNG

- Steuermittel, Fonds, Stiftungsmittel etc.

NACHFRAGEBEZOGENE PARAMETER

ZIELGRUPPEN

- Personengruppen offen vs. spezifisch
- Bildungsbereich offen vs. spezifisch

THEMEN/INHALTE

- Geltungsbereich, Ausschluss von Themen etc.

UMFANG UND SEQUENZIERUNG

- einmaliger vs. mehrmaliger Bezug
- Kumulation möglich vs. nicht möglich

GELTUNGSBEREICH

- örtlich: geografisch begrenzt vs. offen
- zeitlich: Gültigkeitsdauer des Gutscheins

ZUGANG, ZULASSUNGSBEDINGUNGEN UND ANFORDERUNGEN AN LERNENDE

- Online oder vor Ort
- Antragsverfahren
- Auswahlkriterien und Bedingungen (z.B. regelmässige Teilnahme, erfolgreicher Abschluss)

ANGEBOTSBEZOGENE PARAMETER

ANFORDERUNGEN AN ANBIETER

- Zulassung/Akkreditierung, Qualitätssicherung, Rechtsform, Preisgestaltung etc.

VERANSTALTUNGSFORMEN

- Kurse, E-Learning, arbeitsplatznahes Lernen, Beratung, Standortbestimmung etc.

ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

- Ablehnung möglich vs. nicht möglich

MELDEPFLICHT UND ERFASSUNG

- z.B. in Datenbank

INFORMATIONSBEOGENE PARAMETER

INFORMATION

- Intensität, Werbung, Form etc.

BERATUNG

- obligatorisch vs. fakultativ
- informierend vs. intensiv
- face-to-face vs. Telefon/Mail etc.

QUALITÄTSSICHERUNG DER INFORMATION UND BERATUNG

- Zertifizierung, Qualitätsmanagement, Qualifikation des Personals etc.

Tabelle 1: Parameter zur Ausgestaltung von Bildungsgutscheinen

Quelle: eigene Darstellung in Modifikation von Walter 2014, S. 126, und Käpplinger 2013, S. 65

Betrag von der Förderinstanz erstattet. Wenn die Kursgebühren den Gutscheinetrag übersteigen, stellt der Anbieter dem Kursteilnehmenden eine Rechnung über den Differenzbetrag aus (vgl. Dohmen 2010, S. 443; Wolter u.a. 2003, S. 37; CEDEFOP 2000, S. 15).

In der realen Förderpraxis der Weiterbildung wird dieses allgemeine Gutscheinkonzept allerdings recht unterschiedlich umgesetzt (vgl. Käpplinger u.a. 2013). Entsprechend differenzieren sich die einzelnen Gutscheinprogramme in Europa zum Teil erheblich. Dies hängt damit zusammen, dass es sich beim Bildungsgutschein um ein sehr flexibel ausgestaltbares und veränderbares Instrument handelt. Je nach politischen Zielen – z. B. Fachkräftesicherung, Förderung Bildungsbenachteiligter, Wirtschaftsförderung – und (regionalen) Bedarfen, aber auch je nach zur Verfügung stehenden Mitteln kann der Bildungsgutschein spezifisch ausgestaltet und durch Änderung der Förderbestimmungen relativ leicht angepasst werden. Diese grosse Flexibilität und damit schnelle Revidierbarkeit bedingt aber auch Planungsunsicherheiten für die Nutzenden und die Bildungsanbieter (vgl. Haberzeth/Kulmus 2013).

Wird ein Bildungsgutschein neu konzipiert und eingeführt, gilt es für die Verantwortlichen von Gutschein-Förderprogrammen, zahlreiche Gestaltungsaspekte zu bedenken und letztlich entsprechende Entscheidungen zu treffen. Man kann, wenn es um die konkrete Ausgestaltung eines Bildungsgutscheins geht, von einem Baukastensystem mit einer Vielzahl von Gestaltungsaspekten respektive Parametern sprechen (Käpplinger 2013, S. 65). Diese lassen sich vier Hauptbereichen zuordnen: einem monetären, einem nachfragebezogenen, einem angebotsbezogenen und einem informationsbezogenen Gestaltungsbereich (vgl. Tabelle 1).

Besonders wichtig sind die monetären und nachfragebezogenen Parameter. Im *monetären* Bereich ist zunächst die Frage nach der Förderhöhe zentral: Wie hoch sollte der Zuschuss sein, damit er eine tatsächliche Anreizwirkung entfalten kann? Soll die Höhe fixiert (z.B. 500 Franken) oder variabel je nach gewählter Weiterbildung sein? Ist sie für alle Personen gleich oder wird sie an den Bedarf bestimmter Personengruppen angepasst? Ist die Höhe begrenzt oder prinzipiell nach oben offen? Weitere zentrale Fragen in diesem Bereich sind: Müssen die Nachfragenden eine Kofinanzierung leisten? Wenn ja, muss sie vom Individuum geleistet werden oder kann sie auch vom Betrieb übernommen werden? Werden nur die direkten Kurskosten übernommen oder auch indirekte Kosten wie Fahrt-, Material- oder Lebenshaltungskosten? Wann wird der Zuschuss gewährt? Werden die Bildungsnachfragenden zuvor mit Kaufkraft ausgestattet oder müssen sie in Vorleistung gehen und erhalten die Kosten zurückerstattet?

Im Hinblick auf den *nachfragebezogenen* Bereich geht es zunächst vor allem um die Frage, ob die gesamte Wohnbevölkerung oder nur bestimmte Zielgruppen wie formal Niedrigqualifizierte oder eher einkommensschwache Personen nutzungsberechtigt sein sollen. Zentral ist dann die Entscheidung, für welche Lernthemen der Gutschein genutzt werden kann: Ist das Programm allein auf berufliche Weiterbildung

fokussiert oder können auch Angebote der allgemeinen, politischen oder kulturellen Weiterbildung besucht werden? Mit Blick auf etwaige Barrieren oder Hürden im Zuge der Beantragung sind auch die Entscheidungen bezüglich des Zugangs und der Zulassungsbedingungen wesentlich. Ist das Antragsverfahren wirklich für alle ohne grossen Aufwand bewältigbar?

In Hinblick auf die *angebotsbezogenen* Gestaltungsaspekte ist zum einen die Frage zentral, welche Veranstaltungsformen überhaupt förderberechtigt sein sollen: Sind es nur Präsenzkurse, auch Online-Formate oder gar Beratungsangebote? Zum anderen müssen Anforderungen an die Anbieter formuliert (z.B. QM-System) und der Kreis der möglichen Anbieter bestimmt werden (z.B. nur solche, die in einer Datenbank registriert sind).

Schliesslich sind wichtige Entscheidungen bezogen auf *Information* und *Beratung* zu treffen. Es geht zum Beispiel um die Frage, mit welcher Intensität auf das Programm aufmerksam gemacht werden soll und welche Formen der Information und Werbung genutzt werden sollen. Dabei muss auch über aufsuchende Information und Beratung nachgedacht werden, gerade wenn das Programm auf Personengruppen zielt, die sozial eher benachteiligt sind.

Wie diese Übersicht zu den Parametern von Gutscheiprogrammen zeigt, haben die Verantwortlichen zahlreiche Detailentscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf den Charakter des Programms auswirken. Die einzelnen Parameter sind gewissermassen die «Stellschrauben» (Käpplinger 2013, S. 63), die es ermöglichen, Gutscheine auf die jeweiligen konkreten Zielsetzungen auszurichten und damit auch die Wirksamkeit der Gutscheine wesentlich zu beeinflussen.

Trotz der im Detail unterschiedlichen Ausgestaltung lassen sich für die im deutschsprachigen Raum vorzufindenden Weiterbildungsgutscheine einige Hauptkennzeichen hervorheben (vgl. Haberzeth/Kulmus 2013, S. 46):

- Übergreifendes Prinzip ist eine zumeist an Individuen adressierte, überwiegend öffentliche (Ko-)Finanzierung von Kurskosten. Der Eigenanteil liegt oft zwischen 30 und 50 Prozent. Andere Kosten wie Fahrt- oder Übernachtungskosten werden nicht bezuschusst.
- Es besteht häufig eine maximale Förderhöhe und eine Beschränkung der Nutzungshäufigkeit (meist einmal pro Jahr).
- Definiert werden zumeist bestimmte Zielgruppen (oft erwerbstätige Personen, insbesondere Niedrigverdienende, formal Geringqualifizierte oder Ältere). Bisweilen bestehen auch bevorzugte Förderbedingungen für bestimmte Zielgruppen.
- Weiterbildungsanbieter, die Gutscheine annehmen wollen, müssen zugelassen sein (meist durch Nachweis eines Qualitätsmanagement-Systems).
- Teilweise wird auch Beratung angeboten; meist ist sie fakultativ, in einzelnen Programmen ist sie aber auch obligatorisch der Vergabe eines Gutscheins vorgeschaltet.

2. Aktuelle Weiterbildungsgutscheine in der Schweiz und in Liechtenstein

Nachdem es in der Schweiz längere Zeit um das Instrument des Bildungsgutscheins ruhig geworden war, ist die Thematik unter dem Stichwort einer subjektorientierten Finanzierung in den letzten Jahren wieder vermehrt aufgekommen. Seit 2018 werden Absolvierende von Kursen, die sich auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, im Rahmen einer solchen Finanzierung finanziell unterstützt. Bildungssystematisch wird diese Förderung allerdings der Höheren Berufsbildung und nicht der Weiterbildung zugerechnet. Jüngst haben sich aber auch im Bereich der Weiterbildung neue Programme entwickelt.

Die folgende Übersicht (vgl. Tab. 2) zeigt fünf aktuelle Gutscheinprogramme, die die Parameter der Förderung unterschiedlich handhaben. Vier Programme sind aus der Schweiz, ergänzt um ein weiteres Programm aus Liechtenstein. Die beiden Programme im Kanton Genf und in Liechtenstein fördern berufliche und allgemeine Weiterbildung für Personen aller Qualifikationsstufen; Kriterien für die Anspruchsberechtigung sind in erster Linie der Wohnsitz und das steuerbare Einkommen. In beiden Fällen liegt ein Schwerpunkt implizit in der Förderung von niedrigqualifizierten Personen, wobei man allerdings auf eine explizite Nennung der Zielgruppe verzichtet, um eine potenzielle Stigmatisierung zu vermeiden. Beim Genfer Modell, dem ältesten und einzigen unbefristeten Gutscheinprogramm der Schweiz, wird dieser Ansatz mit geringen Anpassungen seit 20 Jahren erfolgreich umgesetzt (vgl. die aktuelle Evaluation, Cour des Comptes 2021). In Liechtenstein bestehen Bestrebungen, das Programm ebenfalls unbefristet fortzuführen. In beiden Fällen muss die Finanzierung jährlich vom Parlament bewilligt werden.

Einen anderen Weg gehen der Kanton Luzern und der Weiterbildungsfonds Temptraining der Temporärfirmen im Rahmen ihrer Pilotprojekte. Beide Programme richten sich ausschliesslich an Personen, die infolge mangelnder Grundkompetenzen oder eines fehlenden Berufsabschlusses Förderung benötigen. Beiden Programmen gemeinsam ist auch, dass es keinen Antragsprozess gibt. Im Kanton Luzern können die betreffenden Personen den Gutschein selbst im Internet herunterladen und beim Kursanbieter einlösen, bei Temptraining bekommen sie den Gutschein ohne eigenes Zutun vom Personalberater ausgehändigt und entscheiden selbst, ob und wofür sie ihn einlösen.

Wieder anders sieht es beim befristeten Programm der Schweizer Berghilfe aus. Im Zentrum steht hier nicht der individuelle Förderbedarf, sondern die Unterstützung der Digitalisierung in den Bergregionen. Mit Blick auf dieses Ziel kann jede Person, die in einem Kleinbetrieb in einer Bergregion arbeitet, einen Gutschein beziehen und erhält so beim Besuch eines Kurses im Bereich Digitalisierung die Hälfte der Kurskosten erstattet. Aspekte wie Einkommenshöhe oder Bildungsniveau spielen bei der Vergabe der Gutscheine in diesem Programm keine Rolle.

	Bildungsgutschein Grundkompetenzen Luzern	Weiterbildungsgutschein Schweizer Berghilfe
START	2020	2019
MITTELHERKUNFT	Kanton Luzern	Gemeinnützige Stiftung (Spendengelder)
FÖRDERGEGENSTAND	Grundkompetenzen	Digitale Kompetenzen
ANTRAGSBERECHTIGTE / ZIELGRUPPEN	Einwohner des Kantons Luzern, deutschsprachig, ab Niveau A2, Alter 18–65	Angestellte von Kleinunternehmen (< 50 MA) in Berggebieten
FÖRDERHÖHE MAX.	500 CHF	5000 CHF
FÖRDERANTEIL	100 %	50 %
BERATUNG	freiwillig	keine
UMFANG UND SEQUENZIERUNG	1 Gutschein pro Semester	1 Gutschein pro Person und Jahr

Tabelle 2: Synopse aktueller Weiterbildungsgutscheine in der Schweiz und in Liechtenstein

Bei allen erwähnten Programmen können die Gutscheine nur für Kurse eingelöst werden, die in einer von der Förderinstanz definierten Kursdatenbank erfasst sind. Mit Ausnahme des Kantons Luzern wird die Auswahl der förderbaren Kurse sehr breit gehalten. Im Fall der Berghilfe besteht eine thematische Eingrenzung auf Weiterbildungen mit Bezug zur Digitalisierung.

Über die erwähnten Gutscheinprogramme werden Beträge zwischen wenigen Tausend und mehreren Millionen Franken ausgegeben. Der Kanton Genf unterstützte im Jahr 2019 rund 7000 Personen mit

Bildungsgutschein temptraining	Bildungsgutschein Genf	Weiterbildungsgutschein Liechtenstein
2021	2001	2019
temptraining (Weiterbildungsfonds für Temporärarbeitende im GAV Personalverleih)	Kanton Genf	Stiftung Erwachsenen- bildung Liechtenstein, Europäische Union
Berufliche Weiterbildung	berufliche und allgemeine Weiterbildung	berufliche und allgemeine Weiterbildung
Temporärarbeitende ohne formalen Abschluss, die während eines Jahres min. 88 Stunden temporär gearbeitet haben (mit Anschluss an GAV)	Einwohner des Kantons Genf, Beschäftigte und Arbeitsuchende (mit Einkommensgrenze)	Einwohner Liechtensteins zwischen 20 und 65 (mit Einkommensgrenze)
1000 CHF	500 CHF bzw. 750 CHF (für abschluss- bezogene Kurse)	500 CHF
100 %	100 %	100 %
freiwillig	freiwillig	freiwillig
1 Gutschein pro Jahr	1 Gutschein pro Jahr, Kumulation über 3 Jahre möglich	1 Gutschein

Quelle: eigene Darstellung

insgesamt 5,6 Millionen Franken. Die Schweizer Berghilfe hat im ersten Jahr ihres Pilotprojektes mit einer halben Million Franken rund 500 Personen gefördert. Im Kanton Luzern wurden seit September 2020 insgesamt 380 Gutscheine mit einer Gesamtsumme von max. 200 000 Franken abgegeben. In Liechtenstein wurden in den ersten beiden Jahren 53 bzw. 79 Personen mit insgesamt rund 43 000 Franken gefördert; im Jahr 2021 können bis zu 150 Gutscheine mit einer Gesamtsumme von 75 000 Franken ausgegeben werden. Beim Programm der Temporärfirmen, das im Frühjahr 2021 startet, stehen im Pilot-

projekt 4000 Gutscheine mit einer Gesamtsumme von 4 Millionen Franken zur Verfügung.

Bei den monetären Parametern unterscheiden sich die hier skizzierten Gutscheinprogramme vor allem in der Mittelherkunft und in der Förderhöhe. Die Mittel stammen aus staatlichen Quellen, einer gemeinnützigen Stiftung oder einem Branchenfonds. Die angebotsbezogenen Parameter sind in allen Programmen ähnlich gelagert, wobei es vor allem bei den Angebotsformen Unterschiede gibt. So können die Gutscheine neben Weiterbildungsangeboten teilweise auch für Beratungen und Standortbestimmungen eingesetzt werden. Grössere Unterschiede zeigen sich bei den nachfragebezogenen Parametern. So ist der Fördergegenstand bezüglich Themen und Inhalten sehr unterschiedlich angelegt. In zwei Fällen ist die Förderung sehr offen gehalten und umfasst sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung, in einem Fall wird nur berufliche Weiterbildung gefördert, und in den übrigen beiden Programmen besteht eine engere Fokussierung auf Grundkompetenzen bzw. Kurse im Bereich Digitalisierung. Die Programme nutzen also vor allem die nachfragebezogenen Parameter als «Stellschraube», um die Gutscheine auf ihre spezifischen Ziele auszurichten.

3. Möglichkeiten und Grenzen von Weiterbildungsgutscheinen im Hinblick auf den Abbau von Teilnahmebarrieren

Dieser Beitrag gibt einen kurzen Überblick zu den Gestaltungsmöglichkeiten von Gutscheinprogrammen und zeigt anhand aktueller Beispiele, wie diese Gestaltungsmöglichkeiten in der Praxis genutzt werden können, um spezifische Förderziele zu erreichen. Wie die Beispiele zeigen, bieten Gutscheine als Förderinstrument eine grosse Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Ziele und Förderbedarfe.

Bildungsgutscheine können Türöffner sein und die Hürden zur Weiterbildungsteilnahme reduzieren. Durch die Bereitstellung finanzieller Ressourcen senken sie insbesondere einen Teil der situativen Barrieren. Situative Barrieren umfassen die Bedingungen der aktuellen individuellen Lebenssituation, die eine Teilnahme erschweren (vgl. Hefler 2013, S. 94). Dazu zählen zum Beispiel die Unterstützung im Umfeld (Familie, Arbeitgeber, Partner etc.), Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten oder Ressourcen wie Zeit oder eben Geld. Der Beteiligung an Weiterbildung stehen aber vielfach weitere Hindernisse im Weg, die sich kaum mit Bildungsgutscheinen beseitigen lassen. Dazu gehören kognitive Barrieren – wie etwa mangelnde Grundkompetenzen – und institutionelle Barrieren wie fehlende Zugangsvoraussetzungen, die Angebotsstruktur (Zeiten, Orte, Erreichbarkeit etc.) oder mangelnde Beratungs- und Unterstützungsangebote in den Bildungseinrichtungen. Eine wichtige Rolle spielen zudem dispositionale Barrieren. Hierzu gehören beispielsweise negative frühere Lernerfahrungen, geringes Selbstvertrauen, fehlende Motivation oder eine negative Einstellung gegenüber Bildungs-

einrichtungen. Gegen diese Barrieren können Bildungsgutscheine wenig ausrichten (vgl. *ebd.*).

Grenzen hat das Förderinstrument Bildungsgutschein noch aus einem weiteren Grund: Die meisten Gutscheinprogramme sind befristet, haben keine gesetzliche Grundlage und ermöglichen somit keine langfristige Förderung, was aber gerade bei Zielgruppen mit erschwertem Zugang zu Weiterbildung nötig wäre. Ein einzelner Gutschein kann bei niedrigqualifizierten Personen eine erste Türe zur Weiterbildung aufstossen. Wenn im Anschluss keine weitere Unterstützung angeboten wird, die auch die dispositionalen und institutionellen Barrieren senkt, bleibt die Wirkung des Gutscheins aber letztlich sehr gering.

Schliesslich ist die Stärke von Gutscheinen – und generell von nachfrageorientierten Förderinstrumenten – zugleich ihre grösste Schwäche: Indem sie ihre Förderung auf die Nachfrage ausrichten, ermöglichen diese Instrumente zwar eine gezielte individuelle Förderung, tragen aber nichts dazu bei, verlässliche Strukturen, Bildungs- und Beratungsangebote gerade auch für Zielgruppen mit erschwertem Zugang zu Bildung aufzubauen.

Um eine wirksame Förderung von niedrigqualifizierten Zielgruppen, auf welche die meisten Gutscheinprogramme zielen, zu ermöglichen, wären zum einen – wie im Fall des Genfer Bildungsgutscheins – eine gesetzliche Grundlage mit unbefristeter Förderung notwendig. Zum anderen bräuchte es ergänzende Massnahmen zur Senkung der Weiterbildungsbarrieren sowie zum Aufbau verlässlicher Angebots- und Beratungsstrukturen.

PROF. DR. ERIK HABERZETH, Professur Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Zentrum Berufs- und Erwachsenenbildung, Pädagogische Hochschule Zürich.
Kontakt: erik.haberzeth@phzh.ch

IRENA SGIER, stellvertretende Direktorin und Leiterin Entwicklung und Innovation beim Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB. Kontakt: irena.sgier@alice.ch

Literatur

CEDEFOP (2000): Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion paper und case studies. Thessaloniki http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6003_en.pdf [Zugriff: 04.06.2013].

Cour des Comptes (2021): Évaluation Chèque annuel de formation (CAF). Genève

Dohmen, Dieter (2010): Bildungsgutscheine. Zwischen Theorie und Empirie. In: Barz, H. (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. S. 443–454. Wiesbaden: VS

Haberzeth, Erik/Kulmus, Claudia (2013): Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung: Bedeutung, Stand und Entwicklung von Weiterbildungsgutscheinen in Deutschland. In: Käßlinger, B./Klein, R./Haberzeth, E. (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. S. 39–56. Bielefeld: wbv

Hefler, Günter (2013): Eine Frage des Geldes? – Theoretische Perspektiven zur Wirksamkeit von nachfrageorientierter Weiterbildungsfinanzierung. In: Käßlinger, Bernd/Klein, Rosemarie/Haberzeth, Erik (Hg): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. S. 79–103. Bielefeld: wbv

Käßlinger, Bernd (2013): Gutschein- und Scheckförderungen in der Weiterbildung: Theoretische Annahmen, Zielsetzungen und Umsetzungsentscheidungen. In: Käßlinger, Bernd/Klein, Rosemarie/Haberzeth, Erik (Hg): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. S. 57–77. Bielefeld: wbv

Käßlinger, Bernd/Klein, Rosemarie/Haberzeth, Erik (2013): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: wbv

Walter, Marcel. (2010): Gutscheine in der beruflichen Weiterbildung – worüber sprechen wir eigentlich? In: Wuttke, E. u.a. (Hrsg.): Dimensionen der Berufsbildung. S. 97–109. Opladen: Barbara Budrich

Wolter, Stefan/Messer, Dolores (2009): Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch. BBT, Bern.

Wolter, Stefan u.a. (2003): Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung. Trendbericht SKBF Nr. 7. Aarau: SKBF.