



An den Grossen Rat

15.5015.02

WSU/P155015

Basel, 1. Februar 2017

Regierungsratsbeschluss vom 31. Januar 2017

## Anzug Pascal Pfister und Konsorten betreffend „betrieblicher Weiterbildung von gering Qualifizierten“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 18. März 2015 den nachstehenden Anzug Pascal Pfister und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

„Die Schwierigkeiten der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt bestätigt nun mit den neusten Arbeitslosenzahlen auch der Leiter der Direktion Arbeit des Seco. Neben dem Alter, so zeigt die Betrachtung verfügbarer Zahlen, hängt die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmender oft mit tiefem Bildungsstand und einem geringen Weiterbildungsrucksack zusammen.

Die Erfahrung und Studien zeigen, dass privatwirtschaftliche Unternehmen in erster Linie in bereits gut ausgebildete Mitarbeitende investieren. Menschen mit wenig Ausbildung hingegen sind vom lebenslangen Lernen oftmals abgehängt. Während grössere Unternehmen wahrscheinlich vornehmlich in ihre Kader investieren, sind KMUs besonders in wertschöpfungsschwachen Branchen mit der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden oft überfordert. Im Sinne der Prävention von Arbeitslosigkeit und Verarmung älterer Arbeitnehmender braucht es deshalb mehr Weiterbildungs- und Umschulungsangebote generell, insbesondere aber für die angesprochene Altersgruppe ab 50 Jahren.

Da Unternehmen vom zusätzlichen Know-How aus Weiterbildungen profitieren, ist es sinnvoll, dass sie auch für einen Grossteil der Kosten aufkommen. Der Staat sollte deshalb in Bereichen aktiv werden, die von der Privatwirtschaft vernachlässigt werden. Ein Unterstützungssystem müsste deshalb auch eine Gegenleistung der Firmen beinhalten. Vorstellbar wäre zum Beispiel, dass sie ihre Angestellten in der Arbeitszeit an staatlich geförderten Weiterbildungen teilnehmen lassen.

Die Unterzeichnenden bitten die Regierung zu prüfen und zu berichten,

- in welchen Branchen und Bereichen seitens der Arbeitnehmenden Weiterbildungsbedürfnisse bestehen;
- wie ein oben angesprochenes Angebot an KMU und ihre Mitarbeitenden aussehen könnte;
- in welchen Verwaltungsbereichen es sinnvollerweise angesiedelt und koordiniert werden könnte;
- wie in diesem Bereich die Zusammenarbeit mit paritätischen Organisationen, welche im Rahmen der Sozialpartnerschaft Weiterbildungen unterstützen und finanzieren, verbessert werden kann.

Pascal Pfister, Salome Hofer, Franziska Reinhard, Sarah Wyss, Beatriz Greuter, Toya Krummenacher, Christian von Wartburg, Martin Lüchinger“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

## **1. Allgemeine Problematik**

Die Schweiz weist im internationalen Vergleich eine relativ geringe Arbeitslosenquote aus. Dabei muss zwischen kurz- und langfristiger Arbeitslosigkeit unterschieden werden. Erstere ist zwar sozial und gesellschaftlich nicht wünschenswert, jedoch aus ökonomischer Sicht weniger problematisch. Es handelt sich meist entweder um Personen, die zwischen zwei Arbeitsverhältnissen stehen oder welche saisonalen Schwankungen einer Branche ausgesetzt sind. Langzeitarbeitslosigkeit stellt sozialpolitisch ein weit grösseres Problem dar. Studien zeigen, dass Alter, Bildungsniveau, Branche, Zivilstand, Unterhaltspflicht, Grösse der Familie und Nationalität relevante Faktoren sind, welche die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden und die Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflussen. Zusätzlich sinkt die Wahrscheinlichkeit der Wiedereingliederung einer Person, je länger die Arbeitslosigkeit anhält. Junge werden dabei eher arbeitslos als ältere Arbeitnehmer, finden jedoch schneller und häufiger wieder eine neue Anstellung. In der Einzelfallbetrachtung sind oft verschiedene Faktoren für den Verlust des Arbeitsplatzes und den erfolglosen Wiedereinstieg ins Berufsleben verantwortlich.

Gemäss einer Studie von B,S,S. (siehe Beitrag in „Die Volkswirtschaft 10 / 2016“, Beilage) sind im Zusammenhang mit der Weiterbildungsintensität die Determinante Bildungsniveau und die Weiterbildungsbereitschaft in Abhängigkeit vom Alter zentrale Punkte. Die Analysen zeigen hier, dass sich jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öfter weiterbilden als ältere. Personen mit geringer Qualifikation sind jedoch unabhängig von ihrem Alter weniger bereit, in Weiterbildungen zu investieren als Personen mit einem höheren Qualifikationsniveau.

## **2. Zu beantwortende Fragen**

### **2.1 In welchen Branchen und Bereichen bestehen seitens der Arbeitnehmenden Weiterbildungsbedürfnisse?**

Wie einleitend dargelegt, sind vor allem Bereiche mit einem hohen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen niedrigqualifizierter Personen von tiefer Weiterbildungsintensität betroffen. Generell kann gesagt werden, dass am ehesten im Bau- und Gastgewerbe, ferner in Branchen wie beispielsweise dem Handel oder dem Reparatur- und Autogewerbe ein Defizit in der Weiterbildungspartizipation bestehen könnte. Es ist jedoch nur schwierig abschätzbar, ob und in welchem Ausmass effektiv Weiterbildungsbedürfnisse von Seiten der Unternehmen wie auch der Beschäftigten vorhanden sind.

Das Hauptaugenmerk muss hier im nichtformalen Weiterbildungsbereich liegen, um den betroffenen Personen Grundkenntnisse des Lesens, Schreibens und der mündlichen Ausdrucksfähigkeit einer Landessprache sowie der Mathematik und Anwendung moderner Informationstechnologien zu vermitteln. Ein Fehlen dieser Eigenschaften erschwert oder verhindert oft sowohl die gesellschaftliche als auch die wirtschaftliche Integration. Darum gelten Grundkompetenzen als Voraussetzung, um Weiterbildung als solches sowie Eigenverantwortung der Individuen erst zu ermöglichen. Da laut B,S,S.-Studie mit fortschreitendem Alter auch der Wunsch nach Weiterbildung sinkt, besteht eine zusätzliche Schwierigkeit, betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. spezifische Bereiche einzugrenzen und zu erreichen.

### **2.2 Wie könnte ein von den Anzugsstellenden angesprochenes Angebot an KMU und ihre Mitarbeitenden aussehen?**

Aufgrund allfälliger Mitnahmeeffekte ist die selektive Unterstützung gewisser Branchen oder Bereiche von Seiten des Kantons problematisch. Eine solche Lösung könnte Verhaltensänderungen

von Unternehmen, die eigentlich gar keine Unterstützung bezüglich der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen, provozieren. Eine Möglichkeit arbeitsmarktgerechter Weiterbildungsmöglichkeiten sind Weiterbildungsfonds auf Branchenebene. B,S,S. hat für das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) diese Massnahme im Vergleich zu weiteren Möglichkeiten als geeignetstes Instrument für einen effizienten Mitteleinsatz bestimmt. Ein solcher Fonds wird von allen Unternehmen einer Branche gespeist. Im Gegenzug wird den Unternehmen ein Teil der Weiterbildungskosten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziert. Stark involvierte Branchenverbände wissen am ehesten, wie die begrenzten Gelder am besten eingesetzt werden.

Zur Steigerung der Grundfertigkeiten sieht das neue Bundesgesetz über die Weiterbildung (Weiterbildungsgesetz) vor, dass Bund und Kantone sich dafür einsetzen, Erwachsenen den Erwerb und den Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen. Im Rahmen dessen werden in den Jahren 2017 bis 2020 die Kantone bei der Förderung des Erwerbs und des Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener vom Bund finanziell unterstützt. Der Kanton Basel-Stadt wird dabei voraussichtlich im April 2017 mit dem SBFI eine Programmvereinbarung unterschreiben und Angebote zur Stärkung der Grundkompetenzen an Schulen für Erwachsenenbildung unterstützen. Parallel dazu wird in Zusammenarbeit mit dem Dachverband Lesen und Schreiben sowie der Interkantonalen Konferenz für Weiterbildung (IKW) das Pilotprojekt Grundkompetenzen in Basel-Stadt gestartet. Dieses Marketinginstrument für die Vermittlung von Grundkompetenzen soll Betroffene, Kursanbieter sowie Vermittler und Kantone über das Anliegen sensibilisieren, gezielt informieren und Handlungsempfehlungen abgeben.

Des Weiteren hat der Bundesrat im November 2016 das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) beauftragt, bis Ende April 2017 Konzepte für die finanzielle Unterstützung von Weiterbildungen zu entwickeln und damit zur Umsetzung der Fachkräfteinitiative beizutragen. Die Instrumente sollen sich an geringqualifizierten Erwerbstätigen und insbesondere älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten. Die Erarbeitung erfolgt gemeinsam mit den betroffenen Bundesstellen und unter Einbezug der Sozialpartner.

### **2.3 In welchen Verwaltungsbereichen könnte ein Angebot sinnvollerweise angesiedelt und koordiniert werden?**

Es handelt sich beim obigen Vorschlag eines Weiterbildungsfonds um eine Branchenlösung auf nationaler Ebene, die – je nach Ausgestaltung – vom Bund unterstützt werden könnte. Es ist deshalb keine direkte Ansiedlung in einen Verwaltungsbereich erforderlich. Der Regierungsrat ist jedoch bestrebt, im Rahmen der regelmässigen Treffen mit den kantonalen Branchenverbänden auf Nachholbedarf bezüglich der Weiterbildung von Geringqualifizierten hinzuweisen und entsprechend zu informieren.

### **2.4 Wie könnte in diesem Bereich die Zusammenarbeit mit paritätischen Organisationen, welche im Rahmen der Sozialpartnerschaft Weiterbildungen unterstützen und finanzieren, verbessert werden?**

Es bestehen bereits heute viele branchenseitige Strategien, die einen aktiven Umgang mit Weiterbildung anstreben. Kanton, Verbände und Sozialpartner engagieren sich auf verschiedenen Ebenen beispielsweise mit eidgenössischen Prüfungen, der Erstellung von Rahmenlehrplänen, der Schaffung von Strukturen oder der Verankerung von Weiterbildungsbekanntnissen in Gesamtarbeitsverträgen. Hier findet oft eine enge Koordination zwischen öffentlicher Hand und Verbänden statt. Ausserdem werden gemeinsam Informationsanlässe und Veranstaltungen organisiert oder mitgetragen.

Der formale Bildungsbereich – also obligatorische Schule, Sekundärstufe II und Tertiärstufe – ist der Grundpfeiler des Bildungsspektrums und bildet eine qualitativ hochstehende Basis an Qualifikation auf allen Anforderungsstufen. Hier findet bereits eine enge Zusammenarbeit zwischen öf-

fentlicher Hand, Unternehmen und Verbänden statt. Weitere Angebote von Kursen, Seminaren oder Trainings werden direkt von den Arbeitgebern, deren Verbänden oder sonstigen privaten Organisationen durchgeführt.

### 3. Fazit

Neben vielen anderen Faktoren haben sowohl Alter als auch die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Auswirkungen auf das Niveau der Qualifikation beziehungsweise auf die Bereitschaft, die individuelle Qualifikation zu verbessern. Eine mögliche Lösung, die unzureichende Weiterbildungsintensität von Geringqualifizierten zu erhöhen, stellen Weiterbildungsfonds auf Branchenebene dar. Im Rahmen des neuen Weiterbildungsgesetzes wird im Frühjahr 2017 ausserdem eine neue Vereinbarung zur Förderung des Erwerbs und des Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener in Kraft treten.

Der Kanton Basel-Stadt hat hier verschiedenste Möglichkeiten, sich für die Weiterbildung Geringqualifizierter einzusetzen. Auch der Bericht des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) zu Konzepten für die finanzielle Unterstützung von Weiterbildungen wird im Frühling 2017 weitere konkrete Massnahmen auf Bundesebene vorschlagen. Sich bei neuen zusätzlichen Förderungsmassnahmen noch mehr auf bestimmte Gruppen zu konzentrieren, wäre daher falsch. Auch Mitnahmeeffekte auf Unternehmensseite sprechen gegen einen solchen Fokus.

Vor diesem Hintergrund macht es wenig Sinn, heute auf kantonaler Ebene in Eigenregie Massnahmen zu definieren. Der Regierungsrat ist daher der Ansicht, dass weiterhin die Weiterbildung zur Förderung und zum Erhalt von Grundfertigkeiten sowie die Sicherstellung der hohen Qualität des formalen Bildungssystems im Fokus staatlichen Handelns stehen sollen.

### 4. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Pascal Pfister und Konsorten betreffend „betrieblicher Weiterbildung von gering Qualifizierten“ abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin  
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin

Beilage  
Beitrag zur Studie von B,S,S. in „Die Volkswirtschaft 10 / 2016“

# Weiterbildungsfonds für ältere Arbeitnehmende?

Ältere Arbeitnehmende sollen sich laut der Fachkräfteinitiative vermehrt weiterbilden. Wie kann man sie und die Unternehmen dazu motivieren? Vielversprechend scheinen Weiterbildungsfonds auf Branchenebene. *Miriam Frey, Michael Morlok*

**Abstract** Die Fachkräfteinitiative des Bundes legt einen Schwerpunkt auf ältere Arbeitnehmende. Obwohl diese Gruppe gut im Arbeitsmarkt integriert ist, weist sie ein vergleichsweise hohes Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit auf. Ein Lösungsansatz ist die Förderung der Weiterbildung der älteren Arbeitnehmenden. Wie eine Analyse des Basler Forschungs- und Beratungsunternehmens B,S,S. zeigt, bilden sich ältere sowie gering qualifizierte Arbeitnehmende seltener weiter als jüngere und gut qualifizierte Personen. Um diese beiden Zielgruppen stärker für Weiterbildungen zu motivieren, wurden Förderinstrumente wie Weiterbildungsgutscheine, Massnahmen der Arbeitsmarktbehörden oder branchenbezogene Weiterbildungsfonds geprüft. Letztere schneiden im Hinblick auf die Arbeitsmarktorientierung am besten ab.

**A**ufgrund der demografischen Entwicklung gewinnen ältere Arbeitnehmende an Bedeutung – weshalb die Fachkräfteinitiative des Bundes unter anderem diese Erwerbsgruppe prioritär behandelt. Grundsätzlich sind ältere Arbeitnehmende zwar gut in den Arbeitsmarkt integriert: So sinkt die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, mit dem Alter. Werden ältere Arbeitnehmende aber einmal arbeitslos, ist es für sie schwieriger, wieder eine Stelle zu finden.

Ein möglicher Lösungsansatz sind Weiterbildungen während und insbesondere auch bereits vor einer allfälligen Arbeitslosigkeit. Denn: Weiterbildungen können den Arbeitnehmenden dabei helfen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat das Basler Forschungs- und Beratungsunternehmen B,S,S. die Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmender sowie mögliche Finanzierungsinstrumente analysiert.<sup>1</sup>

## Wichtige Einflussfaktoren: Alter und Bildungsniveau

Ältere Arbeitnehmende bilden sich weniger weiter als jüngere: Besonders deutlich zeigt sich dieser

Effekt bei der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen, wobei sich bereits die 50- bis 60-Jährigen unterdurchschnittlich weiterbilden. Auch der Wunsch nach Weiterbildung sinkt mit dem Alter.

Wie bei jeder Korrelation stellt sich allerdings auch hier die Frage nach der Kausalität: Inwieweit weisen ältere Arbeitnehmende aufgrund ihres Alters eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf? Inwieweit sind andere Einflussfaktoren dafür verantwortlich?

Eine Regressionsanalyse zeigt: Das Alter beeinflusst die Weiterbildungsbeteiligung signifikant negativ (siehe *Tabelle*). Aber: Andere Faktoren – insbesondere das Bildungsniveau – wirken noch stärker auf die Weiterbildungsbeteiligung. Deren Einfluss scheint nicht altersspezifisch zu sein. Dies heisst: Gering qualifizierte Arbeitnehmende nehmen sowohl in jungen als auch in älteren Jahren weniger an Weiterbildungen teil als höher qualifizierte Personen.

Aus diesen Ergebnissen kann somit abgeleitet werden: Eine allfällige Unterstützung sollte sich nicht auf ältere Arbeitnehmende beschränken. Sondern sie sollte auch andere Risikogruppen, insbesondere gering qualifizierte Arbeitnehmende, einschliessen.

## Drei Finanzierungsinstrumente im Vergleich

Möchte der Bund die Weiterbildung finanziell unterstützen, sind verschiedene Finanzierungsinstrumente denkbar. Im Rahmen der Analyse wurden drei Instrumente vertieft untersucht.

Ein erstes Instrument sind Bildungsgutscheine, die von den Empfängern bei einer Weiterbildungsteilnahme eigener Wahl eingelöst werden können. Die Gutscheine können

<sup>1</sup> Der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Arbeitsmarktfähigkeit war hingegen nicht Fokus der Analyse. Als «ältere Arbeitnehmende» wurden in der Studie Personen in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbsbiografie, d. h. Arbeitnehmende über 45 Jahre, definiert.

an Arbeitnehmende oder an Unternehmen ausgestellt werden.

Ein weiteres Instrument sind Weiterbildungsfonds, welche den Unternehmen Geld für einen Teil der Weiterbildungskosten zahlen. Finanziert werden sie von allen Unternehmen einer Branche. Die staatliche Unterstützung könnte in Form von zusätzlichen Beiträgen des Bundes an die Weiterbildungskosten der Zielgruppe erfolgen.

Eine dritte Möglichkeit sind Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung. Bei Kurzarbeit und Massenentlassungen verfügt die Arbeitslosenversicherung bereits über entsprechende Instrumente. Es wäre grundsätzlich denkbar, dass die Massnahmen noch früher ansetzen, indem beispielsweise auch Personen in prekären Arbeitsverhältnissen oder

Personen in vom Strukturwandel betroffenen Berufen und Branchen unterstützt werden.

## Branchenfonds sind nahe am Arbeitsmarkt

Wie eignen sich diese drei Instrumente in der Praxis? Eine Antwort liefert die Arbeitsmarkt-orientierung: Je stärker ein Instrument auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, desto geeigneter ist es.

Gut schneiden die Branchenfonds ab: Die stark involvierten Branchenverbände sorgen dafür, dass die Fonds sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Bewirtschaftung stark auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Dies ist bei den Bildungsgutscheinen weniger der Fall. Insbesondere kann bei fehlender Einbindung der

Fit für den Arbeitsmarkt: Eine Weiterbildung lohnt sich auch für ältere Arbeitnehmende.



Weiterbildungspartizipation von 25- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden



Die Werte beziehen sich auf eine Referenzgruppe, in der die Weiterbildungspartizipation 16 Prozent beträgt. Diese Gruppe setzt sich aus Deutschschweizer Männern mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II zusammen, welche in einer Firma mit 10 oder weniger Mitarbeitenden in der Branche Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung arbeiten und jünger als 45-jährig sind. Ausgewiesen sind nur Variablen, die auf dem 5-Prozent-Niveau statistisch signifikant sind.

Abweichung von der Referenzgruppe in Prozentpunkten

Personenmerkmale

Arbeitnehmende über 45 Jahre

Frau nicht signifikant

Ausländer/in

Erwerbsspensum

Teilzeit

Ausbildung

Obligatorische Schule

Tertiärstufe B nicht signifikant

Tertiärstufe A

Firmengrösse

11 bis 49 Mitarbeitende

50 bis 99 Mitarbeitende

Mehr als 100 Mitarbeitende

Branche

Land- und Forstwirtschaft

Baugewerbe

Handel, Reparaturgewerbe

Verkehr und Lagerei

Gastgewerbe

Information und Kommunikation

Kredit- und Versicherungsgewerbe

Immobilien, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

Öffentliche Verwaltung, exterritoriale Körperschaften

Erziehung und Unterricht

Gesundheits- und Sozialwesen

Kunst, Unterhaltung, private Haushalte, sonstige Dienstleistungen

Sprachregion

Romandie

Italienischsprachige Regionen

-7,5 -5 -2,5 0 2,5 5 7,5 10 12,5

Unternehmen die Gefahr bestehen, dass Angebote besucht werden, welche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht direkt steigern.

In der heutigen Form wären die Kurse der Arbeitslosenversicherung nur unzureichend für Beschäftigte in Risikobranchen geeignet, da sie die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen im Fokus haben. Wenn man somit, wie erwähnt, bereits vor Beginn einer Arbeitslosigkeit ansetzen möchte, müssten die Kursinhalte angepasst werden. Dazu müssten sich die Arbeitsmarktbehörden mit den jeweiligen Branchenverbänden koordinieren.

### Zielgruppen nur schwer erreichbar

Zusätzlich zur Arbeitsmarktorientierung ist es zentral, dass die Instrumente die entsprechenden Zielgruppen erreichen. Unter diesem Blickwinkel betrachtet, ist keines der drei Instrumente perfekt. So erfassen Bildungsgutscheine nur Personen und Betriebe, die selbst aktiv werden. Dies ist insofern eine Herausforderung, als viele ältere Arbeitnehmende mit ihrer aktuellen Weiterbildungspartizipation zufrieden sind. Ein weiteres Problem ist: Während sich eine Qualifikation beispielsweise mit einem Diplom nachweisen lässt, ist deren Nichtexistenz kaum zu beweisen. Es müsste daher ein Ersatzindikator («Proxy-Indikator») wie das Einkommen verwendet werden.

Von einem Branchenfonds profitieren wiederum nur Arbeitnehmende in Unternehmen, Berufen und Branchen, die einem Fonds unterstellt sind. Schliesslich wird auch bei den Qualifizierungsmassnahmen der Arbeitslosenversicherung

nur ein Teil der Zielgruppe erreicht – nämlich diejenigen Personen, deren erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit überhaupt identifiziert werden kann. Dazu müsste ebenfalls ein Proxy-Indikator – wie beispielsweise Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit – genutzt werden.

Die Analyse zeigt: Trotz der Defizite bei der Zielgruppenerreichung bieten branchenbezogene Weiterbildungsfonds auf Basis der obigen Beurteilungskriterien den vergleichsweise effektivsten Ansatzpunkt zur Finanzierung von Weiterbildungen. Um eine hohe Abdeckung der Förderung der Weiterbildungspartizipation und in der Folge der Arbeitsmarktfähigkeit zu erreichen, müssten deshalb in möglichst vielen Branchen Weiterbildungsfonds geschaffen werden. Der Bund könnte dies mit Beiträgen an die Weiterbildungskurse für ältere und gering qualifizierte Personen fördern. Gegebenenfalls könnten die Fonds zudem für allgemeinverbindlich erklärt und somit weiter gestärkt werden.

---

**Weiterbildungsfonds bieten einen vergleichsweise effektiven Ansatzpunkt zur Finanzierung von Weiterbildungen.**



**Miriam Frey**

Ökonomin, Projektleiterin  
B,S,S. Volkswirtschaftliche  
Beratung, Basel

**Michael Morlok**

Dr. oec. publ., Projektleiter,  
B,S,S. Volkswirtschaftliche  
Beratung, Basel