



## Vorbild Österreich: Impulse für die Weiterbildungspolitik in Deutschland?

Ute Leber, Thomas Kruppe, Franziska Schreyer, Tim-Felix Grabert

Die Bundesregierung plant, die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung von Beschäftigten verstärkt zu fördern. Sie beruft sich dabei in ihrem Koalitionsvertrag auf Österreich als Vorbild. Dort können Beschäftigte zu Weiterbildungszwecken schon seit Längerem mit finanzieller Unterstützung vom Staat eine berufliche Auszeit nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Allerdings nehmen auch in Österreich Menschen, die einfache Tätigkeiten ausüben, vergleichsweise selten an Weiterbildung teil.

Seit 2019 arbeiten der Bund, die Länder, die [Bundesagentur für Arbeit](#) und die Sozialpartner in ihrer [Nationalen Weiterbildungsstrategie](#) an einer neuen Weiterbildungskultur in Deutschland. Weiterbildung als Teil einer vorsorgenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik soll zu einem selbstverständlichen Teil des Arbeitslebens werden. Eine [Qualifizierungsoffensive](#) soll die Menschen dabei unterstützen, den technologischen Strukturwandel besser zu bewältigen. Lebenslanges Lernen soll auch und gerade Personen mit erschweren Startmöglichkeiten neue Chancen eröffnen.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist in Deutschland in den Jahren vor der Covid-19-Pandemie gestiegen, wie die [Berichterstattung auf Basis des Adult Education Surveys](#) (AES)

zeigt. Sie war allerdings nach wie vor ungleich auf unterschiedliche soziale Gruppen verteilt. So nehmen Beschäftigte in qualifizierten Positionen deutlich öfter an Weiterbildungen teil als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben. Letztere könnten von der Teilnahme an Weiterbildungen aber in besonderer Weise profitieren.

Ramona Jost und Ute Leber haben darüber hinaus in einem [Beitrag für das IAB-Forum](#) anhand von Ergebnissen aus dem [IAB-Betriebspanel](#) gezeigt, dass die Beteiligung der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung in den ersten beiden Jahren der Covid-19-Pandemie massiv eingebrochen ist. Davon waren wiederum Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten besonders stark betroffen.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung sich in ihrem [Koalitionsvertrag](#) (siehe Seite 53) vorgenommen, die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung von Beschäftigten verstärkt zu fördern. Hierbei beruft sie sich explizit auf die „Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild“. Das dürfte sich insbesondere auf zwei Instrumente der österreichischen Weiterbildungspolitik beziehen, nämlich auf die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit.

Diese beiden Instrumente werden im Folgenden vorgestellt. Ferner werden wesentliche Befunde der dazu vorliegenden Begleitforschung skizziert. Zunächst soll jedoch ein kurzer Blick auf die Daten zeigen, wo Österreich im Vergleich zu Deutschland steht, was die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung betrifft.

## **Die Teilnahmequoten sind in Österreich etwas höher**

Daten von [Eurostat](#) erlauben für das Jahr 2016 einen Vergleich zwischen Österreich und Deutschland. Damals betrug die Teilnahmequote an der non-formalen, also der nicht abschlussbezogenen Weiterbildung, in Österreich 48 Prozent, in Deutschland 43 Prozent. Beide Länder lagen damit über dem Durchschnitt der Europäischen Union von 36 Prozent.

Aber auch in Österreich sind es laut Eurostat vor allem die (Hoch-)Qualifizierten, die an Weiterbildung teilnehmen. Die Teilnahmequote der Führungskräfte, der in akademischen Berufen Tätigen sowie der Technikerinnen und Techniker lag dort im Jahr 2016 bei 73 Prozent. In Deutschland waren es 65 Prozent. Bei Personen in an- und ungelernten Tätigkeiten sind diese Quoten in beiden Ländern deutlich geringer. Die Teilnahmequote in Österreich ist hier mit 33 Prozent aber um 9 Prozentpunkte höher als in Deutschland.

## **Die Bildungskarenz erlaubt es Beschäftigten, sich für die Weiterbildung freistellen zu lassen**

Die Bildungskarenz wurde im Jahr 1998 in Österreich eingeführt und seitdem in mehreren Schritten verändert. Sie richtet sich an abhängig Beschäftigte, die sich weiterbilden möchten, aber während oder zusätzlich zur Arbeitszeit kaum Möglichkeiten hierzu sehen. Die Bildungskarenz bietet ihnen die Chance, sich weiterzuqualifizieren, ohne das bestehende Arbeitsverhältnis auflösen zu müssen.

Die Beschäftigten können sich befristet freistellen lassen und werden in dieser Zeit mit dem Weiterbildungsgeld finanziell unterstützt. Voraussetzung ist eine Vereinbarung zwischen ihnen und ihrem Betrieb; ein konkreter Bezug der Qualifizierung zum beruflichen Alltag muss gegeben sein. Als Weiterbildung gelten zum Beispiel arbeitsbezogene Schulungen oder Lehrgänge, die zu (Studien-)Abschlüssen führen.

Die Bildungskarenz kann maximal ein Jahr umfassen und innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme kann dabei in Segmente von jeweils mindestens zwei Monaten Dauer unterteilt werden.

Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dem österreichischen Arbeitslosengeld von 55 Prozent des täglichen Nettoeinkommens. Dabei wird jedoch in jedem Fall ein Mindestbetrag in Höhe von 14,53 Euro pro Tag gezahlt. Für den Bezug des Weiterbildungsgeldes müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Zum Beispiel muss die Weiterbildung mindestens 20 Stunden pro Woche betragen. Institutionell zuständig ist der Arbeitsmarktservice (AMS), das österreichische Pendant zur Bundesagentur für Arbeit (BA) in Deutschland (nähere Informationen finden Sie auf der [Website des AMS](#)).

## **Bei der Bildungsteilzeit wird die Arbeitszeit zugunsten einer Fortbildung reduziert**

Damit sich Beschäftigte während einer Weiterbildung nicht gänzlich freistellen lassen müssen, führte Österreich im Jahr 2013 zusätzlich die [Bildungsteilzeit](#) ein. Wie die Bildungskarenz wird sie aus der Arbeitslosenversicherung finanziert und über den AMS abgewickelt. Bei der Bildungsteilzeit reduzieren die Beschäftigten ihre Arbeitszeit, um sich weiterzubilden, und erhalten für die entfallenden Stunden einen Lohnersatz. Durch den gleichzeitigen Bezug eines (reduzierten) Arbeitsentgelts und der Lohnersatzleistung sollen die Bereitschaft zur Weiterbildung erhöht und Lohneinbußen abgemildert werden. Vor allem

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/vorbild-oesterreich-impulse-fuer-die-weiterbildungspolitik-in-deutschland/> | 3

Personen mit geringem Einkommen soll dadurch ein Anreiz zur Höherqualifizierung geboten werden.

Die Bildungsteilzeit kann in einem vierjährigen Zeitraum mit einer Dauer von 4 bis 24 Monaten in Anspruch genommen werden. Auch hier ist eine Stückelung möglich, bei der jeder Teil mindestens 4 Monate umfassen muss. Die Arbeitszeit wird um 25 bis 50 Prozent reduziert, allerdings ohne unter die Geringfügigkeitsgrenze sinken zu dürfen. Diese liegt in Österreich derzeit bei 485,85 Euro und wird ab dem 1.1.2023 auf 500,91 Euro angehoben. Hierdurch ist sichergestellt, dass die soziale Absicherung über den Arbeitsvertrag weiter besteht.

Wer Bildungsteilzeit nutzt, dem steht täglich ein Bildungsteilzeitgeld in Höhe von 0,86 Euro für jede volle Arbeitsstunde zu, um die die wöchentliche Arbeitszeit verringert wird. Eine Beispielrechnung des AMS zeigt: Wird die wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden reduziert, um an einer Weiterbildung teilzunehmen, so stehen der Person währenddessen pro Tag 17,20 Euro zusätzlich zum reduzierten Gehalt zu (0,86 Euro multipliziert mit 20 Stunden). Bei 30 Tagen im Monat ergibt dies 516 Euro (weitere Voraussetzungen und Informationen finden sich auf den Seiten des [AMS](#)).

## **Bildungskarenz und Bildungsteilzeit - was Studien berichten**

Laut einem [Bericht von Ingrid Nagl und Tanja Jandl-Gartner](#) bezogen 2021 im Jahresdurchschnitt rund 13.900 Personen in Österreich ein Weiterbildungsgeld im Rahmen der Bildungskarenz. 4.100 Personen erhielten ein Bildungsteilzeitgeld. Die Bildungskarenz nahmen vornehmlich Frauen (74 Prozent) und Personen in mittleren Altersgruppen in Anspruch: 80 Prozent der Personen waren zwischen 25 und 44 Jahre alt.

Von den Personen, die 2021 eine Bildungskarenz begannen, verfügten 17 Prozent über eine akademische, 44 Prozent über eine schulische oder betriebliche Ausbildung. 12 Prozent hatten maximal eine Pflichtschule abgeschlossen, für 27 Prozent lagen keine Angaben vor. Insgesamt nutzten also vornehmlich gut qualifizierte Personen die Bildungskarenz.

In Bezug auf die Bildungsteilzeit zeichnen die Autorinnen ein ähnliches Bild. Auch hier war im Jahr 2021 der Frauenanteil bei den Eintritten mit 58 Prozent höher als der Männeranteil. Ferner dominierte die mittlere Altersgruppe mit 67 Prozent, ebenso wie die Gruppe der (Hoch-)Qualifizierten. So hatten 22 Prozent vor ihrem Eintritt 2021 eine höhere Ausbildung abgeschlossen und 12 Prozent einen akademischen Abschluss. Nur 12 Prozent der

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/vorbild-oesterreich-impulse-fuer-die-weiterbildungspolitik-in-deutschland/> | 4

Leistungsbeziehenden hatten maximal einen Pflichtschulabschluss.

Dass höher qualifizierte überdurchschnittlich oft die Instrumente nutzten, erklärt [Ulrike Papouschek in ihrer Studie aus dem Jahr 2017](#) nicht nur mit deren höherer Weiterbildungsneigung, sondern auch mit ihren besseren finanziellen Möglichkeiten. So berichtet ein Teil der von ihr befragten Leistungsbeziehenden von erheblichen finanziellen Einschränkungen während der Weiterbildung. Ein Großteil der Befragten hätte ohne die Förderung nicht an einer Weiterbildung teilgenommen.

Die Untersuchung von Ulrike Papouschek liefert zudem Anhaltspunkte, für welche Weiterbildungen die Beschäftigten die Förderung beanspruchten: Die Bildungskarenz wurde vor allem für formale, abschlussbezogene Weiterbildungen wie das Nachholen von Schul- oder Studienabschlüssen genutzt. Da die Förderung jedoch auf ein Jahr beschränkt ist, wurden oftmals nur einzelne Ausbildungsabschnitte finanziert. Allerdings gibt es für die Förderung von Personen, die keinen Hochschulabschluss besitzen, in Österreich ein weiteres Förderinstrument, das [Fachkräftestipendium](#). Dieses ist aktuell auf Eintritte bis zum Jahresende 2022 befristet.

Es bezieht sich auf längere Weiterbildungen, die zu einem Abschluss in Berufen führen, in denen wie etwa im Gesundheits- und Sozialbereich eine hohe Nachfrage nach [Fachkräften](#) besteht. Bei der Bildungsteilzeit ist die Bandbreite der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen hingegen größer. So wird dieses Instrument nicht nur für Höher-, sondern oftmals auch für Zusatzqualifizierungen genutzt.

Ulrike Papouschek stellt für die Bildungskarenz eher geringe kurzfristige Effekte auf die berufliche Situation fest. Allerdings sind die Nutzerinnen und Nutzer hier eher an einer Höherqualifizierung interessiert, die mittelfristig die Karrierechancen verbessern soll. Bei der Bildungsteilzeit zeigen sich dagegen teils auch kurzfristige Effekte wie die Aufnahme höherwertiger Tätigkeiten oder Zuwächse beim Einkommen. Auch die bei der Bildungsteilzeit fortbestehende Einbindung in den Betrieb wird von den Befragten häufig als positiv empfunden. Allerdings geht die fortdauernde betriebliche Einbindung teils mit einer hohen Belastung einher und ist zum Beispiel für Personen mit Betreuungspflichten nicht immer zu bewerkstelligen.

Bislang ist die konkrete Ausgestaltung etwaiger neuer Instrumente der Weiterbildungsförderung in Deutschland noch unklar. Die folgenden Aspekte, die im Zusammenhang mit der österreichischen Weiterbildungspolitik teils kontrovers diskutiert werden, sollten jedoch auch in Deutschland bedacht werden.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/vorbild-oesterreich-impulse-fuer-die-weiterbildungspolitik-in-deutschland/> | 5

## **Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit geringerem Einkommen**

Ein Ziel der österreichischen Bildungsteilzeit war, insbesondere Personen mit geringem Einkommen einen Anreiz zur Höherqualifizierung zu bieten. Dass dies nur unzureichend gelungen ist, könnte an den eher niedrig angesetzten finanziellen Ersatzleistungen liegen. Setzt man den aktuellen österreichischen Lohnersatz bei der Bildungsteilzeit mit dem aktuell in Deutschland geltenden Mindestlohn (12,00 Euro pro Stunde) in Beziehung, so steht einer maximalen Förderhöhe von 516 Euro in Österreich ein Brutto-Mindestlohn von 1.040 Euro bei einer 20-Stunden-Woche in Deutschland gegenüber.

Will man die Bildungsteilzeit in Deutschland umsetzen, sollte die Politik gerade bei niedrigen Einkommen darauf achten, dass diese durch Weiterbildungen möglichst wenig reduziert werden. Sie sollte sich deshalb am jeweils gültigen Mindestlohn orientieren. Um speziell die Beteiligung an abschlussorientierter Weiterbildung zu steigern, könnte in diesem Einkommensbereich zudem eine zusätzliche monatliche Prämie den Anreiz für eine Teilnahme erhöhen. Hinweise darauf finden sich in der [Studie von Christopher Osiander und Martin Dietz aus dem Jahr 2016](#).

## **Förderung von Studienabschlüssen**

Die Bildungskarenz in Österreich wird oft für das Nachholen von Studienabschlüssen genutzt. Für eine Förderung während des Studiums stehen in Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen bereits Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) zur Verfügung. Hier wäre eher zu raten, die BAföG-Regelungen entsprechend anzupassen, als eine weitere Förderungsmöglichkeit einzuführen, die nur Personen mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zugänglich wäre und die Zustimmung des Arbeitgebers erfordert.

## **Transparente Weiterbildungslandschaft**

Um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen, ist fraglich, ob es ausreicht, der fragmentierten Weiterbildungslandschaft in Deutschland ein weiteres Instrument hinzuzufügen. Das deutsche Weiterbildungssystem ist bereits durch eine Vielzahl an Trägern und rechtlichen Bestimmungen gekennzeichnet und dadurch sehr komplex und teils intransparent, wie [Brigitte Pothmer und andere in einer Studie aus dem Jahr 2019](#) festgestellt haben.

Die Förderungen, die in Deutschland in den letzten Jahren neu eingeführt wurden, wurden

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/vorbild-oesterreich-impulse-fuer-die-weiterbildungspolitik-in-deutschland/> | 6

von den Beschäftigten bisher nur mäßig in Anspruch genommen, wie Anton Klaus und andere in einer 2020 erschienenen Studie festgestellt haben (lesen Sie dazu den [IAB-Kurzbericht 24/2020](#)). Das kann auch dahingehend gedeutet werden, dass ein kohärentes Weiterbildungssystem entwickelt werden müsste, so [Thomas Kruppe in einem Beitrag aus dem Jahr 2020](#). Wichtig erscheint zudem eine niedrighschwellige Weiterbildungsberatung, um die Markttransparenz zu erhöhen. Hier leistet die BA mit der [Berufsberatung](#) im Erwerbsleben (BBiE) einen wichtigen Beitrag.

## Möglicher Anspruch auf Weiterbildung

Um die Bildungsteilzeit oder Bildungskarenz in Anspruch zu nehmen, müssen die Beschäftigten in Österreich einen Vertrag mit ihrem Betrieb abschließen. Dieser Vertrag legt nicht nur die Freistellung des Beschäftigten fest, sondern auch die genaue Dauer, das Ausmaß der Teilzeit und die konkrete Arbeitszeitverteilung. Dadurch entsteht bei beiden Vertragsparteien zwar Planbarkeit, doch gleichzeitig geht Flexibilität verloren.

Da eine entsprechende individuelle Weiterbildung direkt davon abhängt, ob der Betrieb dieser zustimmt, entsteht eine starke Abhängigkeit von der betrieblichen Auslastung beziehungsweise der Arbeitsmarktlage, aber auch vom guten Willen des Betriebes.

Um dem vorzubeugen, sollte ein genereller Rechtsanspruch auf Weiterbildung geprüft werden, der sich auch auf Beschäftigte beziehen würde (lesen Sie dazu auch Kapitel 2 der [IAB-Stellungnahme 9/2021](#)) : Wenn der Betrieb einer Qualifizierung nicht zustimmt, könnte er beispielsweise verpflichtet werden, festzulegen, wann sie künftig ermöglicht werden kann.

## Literatur

Bellmann, Lutz; Dietrich, Hans; Fitzenberger, Bernd; Kruppe, Thomas; Lang, Julia ; Leber, Ute; Roth, Duncan; Umkehrer, Matthias (2021): [Weiterbildung und Ausbildungsmarkt Entwicklungen im Zug der Corona-Krise und Umsetzung von Programmen der Bundesregierung](#). Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 22.9.2021, IAB-Stellungnahme Nr. 9.

Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Huemer, Ulrike (2020): Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Österreich. BMAS – Thematic Reader EU2020, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bosch, Gerhard (2019): [Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel:](#)

[Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem](#). Working Paper Forschungsförderung Nr. 158. Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung.

Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): [Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen](#) (geänderte Fassung vom 20.12.2021), In: IAB-Forum, 10.12.2021.

Klaus, Anton; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Roesler, Konrad (2020): [Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig](#). IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Kruppe, Thomas (2020): [Gestärkte Weiterbildung weiter stärken](#). In: WSI-Mitteilungen, Vol. 73, No. 4, S. 304-306.

Nagl, Ingrid; Jandl-Gartner, Tanja (2022): [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2022](#). Wien. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): [Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen](#). In: Journal for Labour Market Research, Vol. 49, No. 1, S. 59-76.

Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2020): [Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie](#). In: Industrielle Beziehungen, Vol. 27, No. 3, S. 336-359.

Papouschek, Ulrike (2017): [BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld](#). Wien. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

Pothmer, Brigitte; Antony, Philipp; Bayer, Mechthild; Brümmer, Ute; Heister, Michael; Kruppe, Thomas; Schroeder, Wolfgang (2019): [Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter](#). Böll-Brief. Teilhabegesellschaft, 08, Berlin, 36 S.

## In aller Kürze

- **Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist in Deutschland bis zur Covid-19-Pandemie gestiegen. Besser qualifizierte Personen nehmen häufiger daran teil als weniger qualifizierte. Vom Rückgang**

- betrieblicher Weiterbildung seit Beginn der Pandemie sind Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben, besonders stark betroffen.**
- **Die Bundesregierung will laut Koalitionsvertrag die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung von Beschäftigten verstärkt fördern. Sie beruft sich dabei auf die „Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild“.**
  - **Die Bildungskarenz bietet in Österreich seit 1998 über eine zeitlich befristete Freistellung die Chance, sich weiter zu qualifizieren, ohne das bestehende Arbeitsverhältnis auflösen zu müssen. 2013 wurde zusätzlich die Bildungsteilzeit eingeführt: Mit ihr kann zeitlich reduzierte Beschäftigung mit Weiterbildung verbunden werden.**
  - **Auch in Österreich wird berufliche Weiterbildung vorwiegend von besser qualifizierten Personen in Anspruch genommen. Teils hindern finanzielle Gründe Beschäftigte mit geringeren Einkommen, an Weiterbildung teilzunehmen.**
  - **In Deutschland sollte darauf geachtet werden, die finanzielle Förderung so auszugestalten, dass gerade Geringqualifizierte an Weiterbildung teilnehmen können. Stärker diskutiert werden**

**sollten ferner Teilhabemöglichkeiten an  
Weiterbildung, auch wenn der beschäftigende  
Betrieb diese aktuell nicht unterstützen kann.**

doi: [10.48720/IAB.FOO.20221129.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20221129.01)