



# Individuelle Bildungskonten: Von den europäischen Nachbarn lernen

**► Deutschland hat im Bereich der Weiterbildung erhebliche Defizite. Ein Blick in die europäischen Nachbarländer zeigt, wie dort Programme für individuelle Bildungskonten implementiert werden, die durch staatliche Zuwendungen Anreize zur individuellen Weiterbildung auch außerhalb der Unternehmen setzen. Neben einem detaillierten Überblick über die einzelnen Programme entwickelt der Artikel Rahmenempfehlungen, an denen sich ähnliche Programme in Deutschland orientieren könnten.**

## Die deutsche Weiterbildungssituation im internationalen Vergleich

Die Defizite Deutschlands bei der beruflichen Weiterbildung sind durch zahlreiche Studien belegt worden. So hebt beispielsweise eine Anfang des Jahres erschienene Studie des BIBB hervor, dass zwar 75 % der deutschen Unternehmen Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung anbieten (Platz 9 unter 25 Ländern), allerdings liegt die Chance eines Arbeitnehmers<sup>1</sup>, an einer solchen teilzunehmen, bei gerade einmal 36 % (Platz 16 von 25), und beim Weiterbildungsvolumen erreicht Deutschland mit 27 Stunden je Teilnehmer lediglich Platz 22 (von 25).<sup>2</sup> Die BIBB-Studie unterstreicht damit frühere Ergebnisse aus anderen Analysen.<sup>3</sup> Im Vergleich zum OECD-Durchschnitt nehmen in Deutschland besonders wenig Frauen teil. Die Weiterbildung konzentriert sich auf jüngere Beschäftigte und solche mit einem höheren Bildungsabschluss. Die skizzierte Situation ist nicht zuletzt angesichts der hohen Arbeitslosigkeit Besorgnis erregend. Zum einen sind gerade die unterdurchschnittlich beteiligten Gruppen in ihrer (zukünftigen) Erwerbsbiografie besonders von möglicher Arbeitslosigkeit betroffen. Zum anderen ist die Qualifizierung auf einen bestimmten Arbeitsplatz hin ebenfalls riskant, wenn man die Bedeutung von Arbeitsplatzwechseln in der heutigen Zeit bedenkt. Es ist also zu überlegen, wie dieser Unterversorgung an Weiterbildung und der zu starken Betriebszentrierung in Deutschland begegnet werden kann.



**GÜNTHER SCHMID**

Prof. Dr., Direktor der Abt. Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin und Prof. für Ökonomische Theorie der Politik an der Freien Universität Berlin



**OLIVER BRUTTEL**

Dipl.-Volkswirt, wiss. Mitarbeiter und Doktorand in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin

## Individuelle Bildungskonten: Konzept und Wirkung

Individuelle Bildungskonten (vgl. Kasten) könnten hierbei ein viel versprechendes neues Instrument sein.<sup>4</sup> Der Umfang der derzeitigen Projekte im europäischen Ausland reicht von Pilotprojekten in den Niederlanden mit insgesamt 1,2 Mio. EUR über die schätzungsweise 126 Mio. EUR Aufwen-

dungen pro Jahr zur großflächigen Einführung in Schweden bis zu Großbritannien, dessen landesweite Individual Learning Accounts (ILA) in den fast zwei Jahren bis zur Einstellung des Programms rund 413 Mio. EUR gekostet haben. Die

### **Individuelle Bildungskonten**

Das originäre Konzept individueller Bildungskonten sieht vor, dass Arbeitnehmer einen Teil ihres Einkommens auf einem separaten realen Bildungskonto ansparen, um davon die Weiterbildung zu finanzieren. Der Staat fördert hierbei – bis zu einer bestimmten Obergrenze – jeden gesparten Euro mit einer entsprechenden Matching-Prämie. Neben dieser Reform sind darunter aber auch virtuelle Konten zu verstehen, bei denen sich der Arbeitnehmer lediglich bei einer Behörde registriert, die die wahrgenomme Weiterbildung des Arbeitnehmers erfasst und entsprechend direkte Zuschüsse zahlt.

Gruppen besonders ansprechen und gleichzeitig Arbeitnehmer-Gruppen, die sowieso in Weiterbildung investieren, nicht unnötig subventionieren.

bisherigen, meist vorläufigen Programmevaluationen haben gezeigt, dass sich die staatliche Förderung von beruflicher Weiterbildung durch die Einführung individueller Bildungskonten als wirkungsvolle Maßnahme erweist, indem Arbeitnehmer zur verstärkten Weiterbildung bewegt werden können, die sie ohne die institutionelle Förderung durch individuelle Bildungskonten nicht durchgeführt hätten.<sup>5</sup> Bildungskonten sollten also möglichst so ausgestaltet sein, dass sie gerade diese

Gruppen besonders ansprechen und gleichzeitig Arbeitnehmer-Gruppen, die sowieso in Weiterbildung investieren, nicht unnötig subventionieren.

lung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene. Während sich die Unternehmen an den Kosten der nicht rein firmenspezifischen Fortbildung beteiligen, bringen die Arbeitnehmer Teile ihrer Freizeit ein.<sup>6</sup> In der Schweiz sind finanzielle Unterstützungen auch für externe Weiterbildungen innerhalb der großen Unternehmen, wie Migros oder IKEA, üblich. Österreich schließlich versucht, mit steuerlichen Anreizen (Abschreibung von 120 % der Weiterbildungskosten) die Unternehmen zu einer verstärkten Fortbildung zu bewegen.

Die Hauptverantwortung der Bildungskonten sollte bei den Arbeitnehmern liegen, da es sich um allgemeine Weiterbildungsinhalte handelt. Davon unbeschadet ist natürlich die Bedeutung der von Unternehmensseite getragenen Weiterbildung mit firmenspezifischem Wissen. Inhaber von Bildungskonten bestimmen also – möglichst mit kompetenter Unterstützung entsprechender Beratungsstellen – die Inhalte der Weiterbildung im Wesentlichen nach ihren eigenen Wünschen. Die Betonung der individuellen Verantwortung für die Weiterbildung folgt den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die traditionelle Beschäftigungsstruktur, die geprägt war durch eine mehr oder weniger lebenslange Anstellung bei einem Arbeitgeber, verliert an Bedeutung. An ihre Stelle treten neue Lebensläufe, die durch mehrfach wechselnde Übergänge in und aus dem Arbeitsmarkt sowie zwischen verschiedenen Unternehmen gekennzeichnet sind.<sup>7</sup> Es scheint also wünschenswert, dass Arbeitnehmer die Weiterbildungsinhalte selbst bestimmen, um so auch flexibel zu bleiben und nicht durch firmenspezifische Bildungsinhalte an einem Beschäftigungswechsel gehindert zu werden.

### **Reale statt virtuelle Konten**

Unter den verschiedenen Finanzierungs- und Organisationsmöglichkeiten individueller Bildungskonten scheint die Einrichtung realer Konten am vorteilhaftesten zu sein, da sie die Motivation zur Weiterbildung am stärksten fördert. Im Gegensatz zu nachträglichen Kostenerstattungen oder Steuervergünstigungen hat ein direktes Matching des gesparten Betrages durch den Staat den Vorteil, dass der einzelne Arbeitnehmer die finanziellen Vorteile sofort und unmittelbar wahrnimmt. Außerdem motiviert das Bewusstsein, durch eigenes Ansparen nun über ein eigenes Bildungsbudget zu verfügen, den Kontoinhaber, dieses selbst Gesparte auch optimal zu investieren. Damit wird die Konstanz und Nachhaltigkeit der Weiterbildung verstärkt, da die einmal eingegangene Verpflichtung des Bildungssparens zu einem kontinuierlichen Anwachsen der Bildungsersparisse führt.

### **Finanzierung vor allem durch Arbeitnehmer**

Die gezielte Ausrichtung auf (potenzielle) Erwerbspersonen schränkt auch die Finanzierungsquellen ein. Ein derartiges System, das den Arbeitnehmer als Entscheidungsträger in den Mittelpunkt der Weiterbildung stellt, wird sich nur begrenzt auf die Finanzierung der Bildungskonten durch die Arbeitgeber stützen können. Dies schließt nicht aus, dass zukünftig bei Tarifverhandlungen Teile der Lohnerhöhungen nicht in Form direkter Lohnneinkommen, sondern in Form von Einzahlungen auf Bildungskonten erfolgen, worauf nachfolgend noch eingegangen wird. Eine derartige Umwidmung von Lohnzahlungen würde auch eine Form von Risikomanagement für Unsicherheiten im Erwerbsverlauf darstellen, die zudem noch einen investiven Charakter in Form vom Humanvermögensbildung bieten würde. Interessant ist auch die Möglichkeit, die in Schweden derzeit überlegt wird. Hierbei können Arbeitgeber ebenfalls Beiträge auf das individuelle Bildungskonto des Arbeitnehmers einzahlen und erhalten dadurch Steuerersparnisse bei Sozialabgaben.

### **Rollenverteilung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern**

Erste innovative Ansätze für Bildungskonten in Form von Lernzeitkonten wurden auch bereits in deutschen Unternehmen entwickelt und zeigen eine mögliche Aufgabentei-

## Übersicht Individuelle Bildungskonten im europäischen Ausland<sup>8</sup>

Land	Programm	Zielgruppe	Beteiligte Akteure	Finanzierungsform	Finanzierungsumfang	Anmerkungen
Großbritannien	Individual Learning Accounts (2000–2001)	Alle	Department for Education and Skills (DfES), Individual Learning Account Centres (ILAC)	Registrierung, dann Zuschuss zu Fortbildungskosten, virtuelle Konten	Für die ersten 100.000 Konten bis zu 213 EUR Zuschuss bei 35 EUR Eigenleistung. Sonst: bis zu 80 % Zuschuss (max. 284 EUR) für bestimmte Kurse (v.a. IT) bzw. bis zu 20 % (max. 141 EUR) für jede Art von Kursen (jeweils pro Jahr)	Wegen Missbrauch bei Zuschüssen durch Scheinverträge zwischen Weiterbildungseinrichtungen und Teilnehmern sowie z. T. schlechter Qualität und übermäßiger Bewerberzahlen Ende 2001 vorläufig eingestellt. Reformiertes Programm wird Mitte 2003 vorgestellt.
Schweden	Individuelle Bildungskonten (Individuell Kompetenzparade), seit Nov. 2000 in der Diskussion, Umsetzung wohl 2003	Alle		Verwaltung der Konten anfangs von einer Bundesbehörde, langfristig aber Überführung in Sparverträge bei Banken, Versicherungen und Fondsgesellschaften geplant.	Mix aus direkten Zuschüssen und Steuerermäßigungen. Die Ressourcen zur Weiterbildung werden zunächst auf einem indiv. Konto angelegt. Beim Abrufen der Mittel erhält der Arbeitnehmer einen fixen Zuschuss von 110 EUR im Jahr, zudem können max. 1035 EUR Steuerermäßigung erreicht werden; Höhe der Steuerermäßigung abhängig von Dauer/Art der Fortbildung. Der eigene Beitrag muss mindestens doppelt so hoch wie die staatliche Ko-Finanzierung sein. Die Arbeitgeber können ebenfalls auf das indiv. Konto einzahlen und erhalten dafür auch Steuervergünstigungen. Zinsen auf den Bildungskonten unterliegen der normalen Kapitaleinkommensteuer.	Vorbild sind Unternehmen wie z. B. die Skandia Versicherungsgesellschaft, die ähnliche Modelle bereits erprobt haben. Bei Skandia spart der Arbeitnehmer mindestens 1 %, max. 5 % seines Lohns für Fortbildung. Skandia matcht diesen Betrag dann 1:1. Innerhalb von sieben Jahren kommen dadurch Mittel für sechs Monate Vollzeit-Fortbildung zusammen.
Niederlande	Zahlreiche Pilotprojekte (Feb. 2001 bis Feb. 2002, derzeit Verlängerung)	Alle. Die Teilnehmer in den Pilotprojekten sind jedoch eher gering qualifiziert u. verdienen durchschnittlich bis unterdurchschnittlich.	Noch offen, unklar ob Zuordnung allein beim Arbeitnehmer oder ob auch Arbeitgeber involviert sein sollen. Zwei Varianten: 1. Ansprechpartner ist der Arbeitgeber, der als Zwischenstufe zur ILA-Projektorganisation dient. 2. Ansprechpartner ist die ILA-Projektorganisation selbst.	In den meisten Fällen Sparkonten, die teils bei gewöhnlichen Banken, teils von den Organisationen selbst verwaltet wurden.	Abhängig vom jeweiligen Pilotprojekt. Bis zu 450 EUR staatliche Subvention, ähnlich hoher Beitrag von Arbeitgeber, der teilweise auch den Beitrag des Arbeitnehmers übernimmt. Die Finanzierungsform ist derzeit besonders strittig: Ein erhöhter Arbeitgeberbeitrag – so das Argument der Gewerkschaften – würde diesen auch ein erhöhtes Mitspracherecht zubilligen, was eine erhöhte firmenspezifische Weiterbildung implizieren würde. Läge die Verantwortung jedoch mehr auf Seiten des Arbeitnehmers, würde dies eine breitere, allg. Weiterbildung bedeuten.	
Österreich	Bildungskonto Oberösterreich	Lehrlinge, Personen, deren höchster Bildungsschluss die Lehrabschlussprüfung ist, Wiedereinsteiger	Landesbehörden, Landesarbeitskammern	Beantragung von Kostenersstattung für Weiterbildungmaßnahmen nach Abschluss der Maßnahme	bis zu 50 % (max. 1450 EUR) bei Vorbereitung auf Meisterprüfung, zusätzlich Unterkunfts-kosten bis zu 1100 EUR. bis zu 50 % (max. 1090 EUR) bei Wiedereinsteigern (vorheriger Bildungsschluss egal) bis zu 50 % (max. 726 EUR) bei sonstigen Kursen	Ähnliche Programme auch in anderen Bundesländern, mit leicht unterschiedlichen Bemessungsgrenzen und Zielgruppen
	Bildungsscheck Steiermark	Lehrlinge, Lehrabsolventen (bis fünf Jahre nach Lehrabschluss)	Landesbehörden, Landesarbeitskammern	Beantragung von Kostenersstattung spätestens drei Monate nach Kursende	bis zu 50 % (max. 500 EUR) je Lehre	
Schweiz (Kanton Genf)	Bildungsschecks	Alle Personen bis zu einem bestimmten Einkommen	Kantonsbehörden	Gutschein	500-EUR-Gutschein zur Weiterbildung, drei Jahre in Folge erhältlich (also max. 1500 EUR in drei Jahren), keine Eigenbeteiligung	
Spanien (Baskenland)		Ausbilder in d. beruflichen Bildung (Ziel: Erweiterung ihrer IT-Kompetenz)	Baskische Regierung, Provinzbehörden	Gutschein	bis zu 75 % der Kosten	
Italien		Alle Erwachsene	Zentralregierung	Spezielle Kreditkarte	Bis zu 5.164 EUR unverzinsliches Darlehen zum Kauf von Gütern u. Dienstleistungen im IT-Bereich (auch E-Learning), finanziert aus UMTS-Erlösen (Gesamtkosten: 25,8 Mio. EUR)	

## Anbindung der Bildungskonten an Tarifverhandlungen

Auch wenn die Hauptverantwortung für die individuellen Bildungskonten – wie bereits erwähnt – bei den Arbeitnehmern liegen sollte, ist es sinnvoll, die Tarifpartner einzubinden. Rein pragmatisch wäre zunächst an die Möglichkeit der verstärkten Öffentlichkeitsarbeit zu denken. Aus Großbritannien ist beispielsweise bekannt, dass gerade die geringer qualifizierten Arbeitnehmer sich durch den Zuspruch von Gewerkschaftsvertretern zur Einrichtung von



Berufsschullehrer – Fortbildungsseminare zur Kfz-Technik bei Bosch  
(Foto: Bosch)

Bildungskonten haben motivieren lassen. Interessanter könnte sich aber die Ausgestaltung auf Ebene der Tarifvertragsverhandlungen gestalten. Eine Öffnung der Konzeption für die partielle Verbindung von Bildungskonten und Tarifverträgen wäre zu überlegen (Tariffonds). Hierbei könnten Anreize für die Tarifpartner geschaffen werden, dem Bereich Weiterbildung stärker als bislang Beachtung in den Tarifverhandlungen zu schenken. Möglich wäre beispielsweise, dass Lohnerhöhungen teilweise in Form von Einzahlungen auf Bildungskonten erfolgen. Diese Einzahlungen könnten dann steuerbefreit erfolgen, würden also eine direkte Nettozahlung bedeuten, so dass ein Interesse bestünde, Lohnerhöhung auf diese Weise auszugestalten. Bei der Umsetzung bedürfte es einer Obergrenze, so dass die Steuerausfälle des Staates kalkulierbar wären. Neben der Sicherung der zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer wäre hierdurch auch eine nachhaltige Förderung der institutionellen Innovation „individuelle Bildungskonten“ zu erreichen.

## Möglichst offene Weiterbildungsinhalte

Der Staat sollte aufgrund seiner Lenkungs- und Kontrollfunktion sowie der finanziellen Beteiligung die Weiterbildungsinhalte eingrenzen können. Nicht alle Kurse, die un-

ter die Rubrik Weiterbildung fallen, müssen auch förderungswürdig sein. Jedoch sollte die Breite der förderungswürdigen Inhalte weit über den Standardkanon der EDV- und Fremdsprachenkenntnisse hinausgehen. Insbesondere sollte es im Gegensatz zum geltenden Steuerrecht, das die Abzugsfähigkeit von Werbungskosten sichert, keines direkten Bezuges zum Beruf bedürfen. Neben einer konkreten Festlegung der förderungswürdigen Angebote könnten über Öffentlichkeitsarbeit und nach Arbeitsmarktlage Förderungsschwerpunkte gesetzt werden. Beispielsweise wurden in England IT-Kurse mit 80%, andere Kurse hingegen nur mit 20% gefördert. Eine Differenzierung, die jedoch nicht in Intransparenz münden darf, ist also angezeigt. Die Festlegung der großen Weiterbildungsbereiche könnte durch einen Beirat aus Tarifpartnern und unabhängigen Experten erfolgen.

## Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer sicherstellen

Die individuellen Weiterbildungsentscheidungen sollten durch koordinierende Maßnahmen mit öffentlichen Beratungsstellen und Arbeitgebern flankiert werden. Bei zahlreichen Pilotprojekten in den Niederlanden wurde versucht, die individuellen Bildungskonten in einen breiteren Kontext der persönlichen Karriereentwicklung zu stellen. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern, unabhängigen (ggf. öffentlichen) „Weiterbildungs-Beratern“ und den Personalentwicklungsabteilungen der Unternehmen kann daher nur förderlich sein. Ohne die Kompetenz der Arbeitnehmer für die Weiterbildungsentscheidung einschränken zu wollen, scheint es doch möglich, dass die betriebliche Personalentwicklung durchaus positive Impulse (keine Vorgaben!) zu den (allgemeinen) Weiterbildungsinhalten beisteuern kann. Die Einbeziehung externer Berater schließlich vermag die Objektivität und Balance zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu wahren. In Deutschland hat hierbei der Qualifizierungs-Tarifvertrag von IG Metall und Südwestmetall Juni 2001 eine Vorreiterrolle eingenommen. Er sieht beispielsweise vor, dass regelmäßige Personalgespräche zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs auf Betriebsebene stattfinden.

## Qualitätssicherung

Wie die Erfahrungen in Großbritannien gezeigt haben, ist die Wahrung und Kontrolle von Qualitätsstandards unverzichtbar. Dort nämlich hat die teilweise schlechte Qualität bei einigen Anbietern mit zur Einstellung des Programms geführt. Ebenso sind Betrugsfälle bekannt geworden, bei denen es zu Scheinverträgen zwischen Arbeitnehmern und

Weiterbildungseinrichtungen gekommen ist. Dieser Entwicklung kann jedoch in Zukunft entgegengesetzt werden. Eine Akkreditierung der Weiterbildungseinrichtung könnte auf regionaler Ebene erfolgen bzw. zumindest auf dieser unteren Ebene effektiv kontrolliert werden. In Deutschland kann möglicherweise auf bestehende Daten der Förderungsstruktur des BMBF zurückgegriffen werden. Zudem könnte eine Kursevaluation durch die Teilnehmer und Zertifizierung am Ende einer Weiterbildungsmaßnahme erfolgen. Des Weiteren ermöglicht auch die Ausweitung des Qualitätsmanagements auf den Bereich der Dienstleistungen und Weiterbildungen (Stichwort ISO 9000 ff.) einen anerkannten Standard zu Qualitätssicherung. Die Volkshochschulen sind nur ein Beispiel bereits anerkannter und etablierter Weiterbildungseinrichtungen, die ggf. weiter ausgebaut werden könnten. Überhaupt scheint eine Aufteilung der Zuständigkeiten sinnvoll: die Registrierung und Kontoführung auf zentraler Ebene, die konkrete Beratung und Weiterbildung auf regionaler Ebene.

Neben der Qualitätssicherung auf Seiten der Anbieter sind auch auf Seiten der Teilnehmer gewisse Vorschriften nötig. Die Ausstellung von Teilnahmezertifikaten und bei längeren Weiterbildungsmaßnahmen auch Leistungsnachweisen sollte standardisiert und vereinheitlicht werden sowie einer Qualitätskontrolle unterliegen. Zudem sollte eine sinnvolle Kursstrukturierung, beispielsweise in Form von aufeinander aufbauenden Teilkursen (Module) mit entsprechenden Teilnahmevoraussetzungen erfolgen. Eine Einstufung der Teilnehmer bzw. Prüfung ihrer Vorkenntnisse scheint ebenfalls geboten. Die derzeit in Folge der Hartz-Kommission umgesetzten Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Bereich der beruflichen Weiterbildung (Stichwort Zertifizierung) bereiten hier den entsprechenden Weg.

## Schlussbemerkungen

Der vorliegende Artikel hatte zwei Ziele: erstens, über das Konzept der individuellen Bildungskonten im internationalen Vergleich zu informieren, und zweitens, die Diskussion über dieses Konzept auf wesentliche Gesichtspunkte hin zu fokussieren und damit weiter voranzutreiben. Individuelle Bildungskonten sind hierbei im Kontext der gegenwärtigen Diskussion um die Finanzierung Lebenslangen Lernens zu sehen. Die gleichnamige Expertenkommission hat in ihrem Zwischenbericht individuelle Bildungskonten als eine mögliche Form der Finanzierung der Weiterbildung erwähnt.<sup>9</sup> Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass die Defizite bei der Weiterbildung nicht nur auf eine monetäre Ressourcenknappheit zurückzuführen seien, sondern auch andere Ressourcenbeschränkungen wie Zeit, Informationen oder psychische Situation eine Rolle spielen. Diese Aspekte wurden durch den vorliegenden Artikel nur sehr peripher behandelt. Individuelle Bildungskonten könnten jedoch neben dem Effekt einer verstärkten Weiterbildung auch die Funktion einer „Lernversicherung“ haben. Insofern Bildungskonten ein größeres Finanzvolumen (auch für den Einzelnen) annehmen, wäre es möglich, dass sie neben den Weiterbildungskosten auch den Lohnausfall versichern könnten, der in Weiterbildungsphasen entstünde. Somit würden individuelle Bildungskonten dazu beitragen, Übergangsarbeitsmärkte zu stärken, was letztlich zu einem erhöhten Beschäftigungspotenzial führen könnte.<sup>10</sup>

Um die Potenziale von individuellen Bildungskonten auch in Deutschland zu prüfen, sollte der Diskurs über Finanzierungsformen von Weiterbildung rasch zu ersten regional und budgetmäßig beschränkten Pilotprojekten wie in den Niederlanden führen, um so auch in Deutschland erste konkrete Erfahrungen außerhalb theoretischer Überlegungen zu sammeln. ■

### Anmerkungen

- 1 Bei allen männlichen Funktionsbezeichnungen sind stets auch die weiblichen gemeint.
- 2 Grünwald, U.; Moraal, D.; Schönenfeld, G. (Hrsg.): *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa*, BIBB, Bonn 2003
- 3 Vgl. z. B. Eichhorst, W.; Profit, S.; Thode, E.: *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, 2001, S. 409ff.
- 4 Für eine aktuelle europäische Perspektive sei auf das Netzwerk ELAP (European Learning Account Partners Network, [www.e-lap.org](http://www.e-lap.org)) und die dortigen Dokumente hingewiesen. Sie stellen neben eigenen Internetrecherchen und direkten Kontakten die Grundlagen der länderspezifischen Informationen in diesem Artikel dar.
- 5 Siehe hierzu u. a. Department for Education and Skills, *Individual Learning Accounts: A Consultation Exercise on a New ILA Style Scheme*, Research Report RR 339
- 6 Fels, G.; Heinze, R. G.; Pfarr, H.; Schmid, G.; Streeck, W.: *Gute Praxis in der betrieblichen Weiterbildung*, Schriftenreihe Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Weiterbildung, 2001, Bd. 8, S. 31ff.
- 7 Vgl. hierzu Schmid, G.: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung: Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*, Frankfurt/New York 2002: Campus, besonders Kapitel 4.
- 8 Individuelle Bildungskonten finden sich eigentlich nur in Großbritannien, Schweden und den Niederlanden. Um einen möglichst breiten europäischen Überblick an Finanzierungsmustern zur Weiterbildung zu bieten, sind jedoch auch angrenzende Maßnahmen aufgeführt.
- 9 Vgl. auch Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, *Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens*, Zwischenbericht, Bielefeld 2002, S. 129ff.
- 10 Vgl. Schmid (2002), a. a. O.