

# Mit Bildungsgutscheinen Weiterbildung fördern

SOFIE GOLLOB | BIRTE THEILER

Einblick in Forschung und  
aktuelle Projekte

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bildungsgutscheine als Förderinstrument</b> .....	<b>4</b>
	2.1 Nachfrageorientiertes Finanzierungsmodell .....	4
	2.2 Wirkung von Bildungsgutscheinen .....	5
	2.3 Förderung von geringqualifizierten Erwachsenen .....	6
<b>3</b>	<b>Einblick in bestehende Gutscheinprojekte</b> .....	<b>7</b>
	3.1 Etabliertere Gutscheinprojekte in der Schweiz und Liechtenstein .....	7
	3.1.1 Genf: Chèque annuel de formation CAF .....	7
	3.1.2 Weiterbildungsgutschein Liechtenstein .....	8
	3.2 Gutscheinprojekte des SVEB mit diversen Partnern .....	8
	3.2.1 Kanton Luzern: Gutschein für Grundkompetenzen ...	9
	3.2.2 Stiftung Berghilfe: Gutschein zur Förderung von digitalen Kompetenzen für KMU in Bergregionen ....	10
	3.2.3 Weiterbildungsfond temptraining: Gutschein für Temporärmitarbeitende ohne formal anerkannten Bildungsabschluss .....	11
	3.2.4 Rolle des SVEB .....	12
<b>4</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>13</b>
	Literatur .....	15

# 1 Einleitung

Mit Bildungsgutscheinen werden Personen finanziell bei einer Weiterbildung unterstützt. Bildungsgutscheine haben Anfang der 2000er-Jahre im Weiterbildungsbereich an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 2007 gab der Bund ein Feldexperiment in Auftrag, um mehr über die Wirksamkeit von Bildungsgutscheinen zu erfahren (Wolter & Messer, 2009). Seither werden Gutscheine als Finanzierungsinstrument in der Schweiz in unterschiedlichsten Kontexten diskutiert und teilweise erprobt. Dazu gehören nicht nur öffentliche Stellen, sondern auch private Förderinstanzen und Branchenakteure.

Bei Bildungsgutscheinen handelt es sich um ein nachfrageorientiertes Finanzierungsinstrument. Der Einsatz von Bildungsgutscheinen zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme bringt mehrere Vorteile mit sich. Einerseits kann ein Gutscheinprojekt flexibel den verschiedenen Zielen und Vorgaben der Geldgebenden angepasst werden. Förderstellen wie Kantone, Städte und Gemeinden, Stiftungen, Unternehmen und Verbände können damit die Weiterbildungsteilnahme einer bestimmten Zielgruppe fördern. Auf der anderen Seite sind Gutscheine nachfrageorientiert: Die Teilnehmenden entscheiden innerhalb eines gewissen Rahmens selbst, welche Weiterbildungen sie besuchen möchten, und haben damit eine grössere Wahlfreiheit als in anderen Finanzierungsmodellen.

Der vorliegende Bericht gibt Einblick in Forschung zum Thema Bildungsgutscheine und stellt aktuelle Projekte vor. Im Kapitel «Bildungsgutscheine als Förderinstrument» werden Bildungsgutscheine als nachfrageorientiertes Finanzierungsmodell erläutert, das mit der Einführung des Weiterbildungsgesetzes 2017 in der Schweiz an Bedeutung gewonnen hat. Des Weiteren werden Erkenntnisse aus der Forschung zur Wirkung von Bildungsgutscheinen diskutiert und verschiedene Aspekte angesprochen, die es zu beachten gilt, wenn sich Bildungsgutscheine an die Zielgruppe der geringqualifizierten Erwachsenen richten. Im Kapitel «Einblick in bestehende Gutscheinprojekte» werden einerseits etablierte Gutscheinprojekte in Genf und Liechtenstein vorgestellt und andererseits drei Projekte vorgestellt, die der SVEB gemeinsam mit verschiedenen Partnern umsetzt respektive umgesetzt hat.

## 2 Bildungsgutscheine als Förderinstrument

### 2.1 NACHFRAGEORIENTIERTES FINANZIERUNGSMODELL

Bei Bildungsgutscheinen handelt es sich um sogenannte nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung (vgl. Kämpfänger u.a. 2013; Wolter u.a. 2003). Ziel dieses Finanzierungsinstrumentes ist es, die Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen. Die nachfrageorientierte Finanzierung von Weiterbildung und damit auch Instrumente wie Bildungsgutscheine haben mit der Einführung des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) 2017 in der Schweiz an Bedeutung gewonnen. Im WeBiG wurde der Grundsatz verankert, dass die öffentliche Förderung möglichst nachfrageorientiert (respektive subjektorientiert) erfolgen soll und weniger angebotsorientiert. Das bedeutet, dass nicht Bildungseinrichtungen finanziell unterstützt werden sollen, sondern die Personen, die eine Weiterbildung in Anspruch nehmen möchten. Mittlerweile werden Bildungsgutscheine in mehreren Kantonen eingesetzt, um die Weiterbildungsteilnahme bestimmter Zielgruppen zu fördern (vgl. Kapitel 3 und 4).

Werden die unterschiedlichen Anwendungskontexte von Bildungsgutscheinen betrachtet, so wird deutlich, dass es Gutscheine je nach Förderinstanz und Zielgruppen sehr unterschiedlich ausgestaltet werden können (Kämpfänger, 2013, S. 4f.). Das heisst, es gibt nicht «den» Gutschein, sondern nur Varianten unterschiedlicher Umsetzungen. Die konkrete Ausgestaltung hängt von unterschiedlichen Parametern ab, die sich vier Hauptbereichen zuordnen lassen: einem monetären, einem nachfragebezogenen, einem angebotsbezogenen und einem informationsbezogenen Parameter. Diese vier Parameter sind die «Stellschrauben» (Kämpfänger 2013a, S. 63), anhand derer die Gutscheine auf die jeweiligen Zielsetzungen ausgerichtet werden können, was die Wirksamkeit der Gutscheine entscheidend beeinflusst (Sgier und Haberzeth, 2021, S. 90).

Trotz der grossen Diversität gibt es gemäss Haberzeth & Sgier einige verbindende Hauptkennzeichen des Finanzierungsinstrument Bildungsgutschein. So werden in der Regel nur die Kurskosten (ko-)finanziert, während andere Kosten wie Anreise etc. finanziell nicht abgegolten werden. Der Eigenanteil vonseiten der Teilnehmenden liegt meist zwischen 30 und 50% und es besteht ein Kostendach. Auch die Häufigkeit der Nutzung wird generell beschränkt, beispielsweise auf einmal pro Jahr. Zudem richten sich Bildungsgutscheine oft nur an eine bestimmte Zielgruppe, die mehr oder weniger eng definiert wird. Die Teilnehmenden können aus einem Weiterbildungsangebot auswählen, das in der Regel vorgängig zugelassen oder akkreditiert wurde, und dieses finanzieren lassen. In einigen Fällen wird auch eine Beratung angeboten oder sogar vorausgesetzt (Sgier & Haberzeth, 2021, S. 90).

Weitere Beispiele für nachfrageorientierte Finanzierungsmodelle sind neben Bildungsgutscheinen auch Bildungskonten, Bildungsstipendien oder ein vergüteter Bildungsurlaub. Ein anderes subjektorientiertes Förderinstrument ist die Finanzierung der höheren Berufsbildung: Seit

2018 werden Absolventinnen und Absolventen von Kursen, die auf eine eidgenössische Berufsprüfung oder eine höhere Fachprüfung vorbereiten, vom Bund finanziell unterstützt.

## 2.2 WIRKUNG VON BILDUNGSGUTSCHEINEN

Die Wirkung von Bildungsgutscheinen lässt sich darüber bemessen, ob Gutscheine durch die Bereitstellung finanzieller Ressourcen die Weiterbildungsteilnahme einer Zielgruppe erhöhen können. Die Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern hat 2006 ein Feldexperiment durchgeführt, das aufzeigen sollte, ob mit Gutscheinen auch bildungsferne Personen erreicht werden können (Wolter & Messer, 2009). Die Ergebnisse zeigen, dass sich dank der finanziellen Unterstützung die Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe tatsächlich steigern liess. Allerdings ist es zu Mitnahmeeffekten gekommen. Von einem Mitnahmeeffekt spricht man, wenn eine Person auch ohne Gutschein eine Weiterbildung besucht hätte. Im Vordergrund steht beim Mitnahmeeffekt also die Frage, ob durch den Finanzierungsanreiz auch Nichtteilnehmende zu einer Weiterbildung motiviert werden können. Im Feldexperiment schnitten die Weiterbildungsgutscheine diesbezüglich schlecht ab, da gemäss den Autoren Gutscheine durchschnittlich nur bei einer von drei Personen, die ansonsten nicht teilgenommen hätten, tatsächlich zu Weiterbildungen führen. Vor diesem Hintergrund empfehlen die Autoren der Einsatz von Bildungsgutscheinen lediglich auf eine sehr eng definierte Zielgruppe zu beschränken. (Wolter & Messer, 2009).

Die Wirkung von Bildungsgutscheinen als Instrument der Nachfrageförderung wurde in der Studie «Weiterbildungsgutscheine – Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern» (Käpplinger, Haberzeth & Klein, 2013) länderübergreifend untersucht.<sup>1</sup> Der Mitautor der Studie, Bernd Käpplinger, kommt ebenfalls zum Schluss, dass Gutscheine nur eingeschränkt als Instrument zur Erstaktivierung für Weiterbildung wirken. Allerdings erachtet Käpplinger den Mitnahmeeffekt als wenig aussagekräftig im Hinblick auf die Wirksamkeit von Gutscheinen. Er kritisiert die konzeptionelle Eindimensionalität dieser Wirkungsforschung, da es gemäss seinen Analysen nicht reicht, sich auf die Erstaktivierung zu beschränken. Stattdessen müssen weitere Verhaltensänderungen der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Dazu gehören, dass Gutscheine den Besuch von mehr und teureren Weiterbildungen sowie eine frühzeitigere Teilnahme ermöglichen, da sie finanzielle Hürden senken. Werden diese Verhaltensveränderungen miteingerechnet, sinkt der Mitnahmeeffekt gemäss Käpplinger stark (Käpplinger, 2013, S. 7). Er weist darauf hin, dass Weiterbildungsgutscheine oftmals anders wirken, als geplant. So zeigt sich, dass Gutscheine für bildungsaffine Personen mit eher niedrigem Einkommen in bestimmten Lebenssituationen wie dem Berufseinstieg oder bei einer beruflichen Umorientierung im mittleren Alter die Hürden der Teilnahme senken können. Insbesondere Frauen in bestimmten Beschäf-

---

<sup>1</sup> Die Wirkung wurde anhand von Sekundäranalysen, quantitativen Umfragen sowie Interviews mit verschiedenen Akteuren erhoben. Anhand der unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten Akteure wurden auch die intendierten sowie die nicht-intendierten Effekte untersucht.

tigungssegmenten wie den Gesundheits- und Sozialbranchen werden gut erreicht (ebd., 2013, S. 9). Das Fazit Käpplingers ist daher, dass Gutscheine insbesondere «dort im Lebenslauf [wirken], wo Finanzierung eine bedeutsame Hürde darstellt» (ebd., 2013, S. 10).

Zur Frage, ob und wie Bildungsgutscheine wirken, muss hervorgehoben werden, dass – wie bereits erwähnt – die Wirkung entscheidend davon abhängt, wie die Parameter gestaltet werden. Insofern ist es zentral, empirische Ergebnisse im Kontext jeweiligen Umsetzungen zu sehen. (Sgier und Haberzeth, 2021, S. 90, Käpplinger, 2013, S. 6)

### **2.3 FÖRDERUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN ERWACHSENEN**

Zu den Vorteilen von Bildungsgutscheinen gehören, dass sie als nachfrageorientiertes Förderinstrument eine gezielte individuelle Förderung erlauben und als Türöffner fungieren, indem sie finanzielle Hürden reduzieren (Günter, o. J., S. 94). Allerdings sehen sich insbesondere geringqualifizierte Erwachsene bei der Weiterbildungsteilnahme mit verschiedenen Barrieren konfrontiert, die über den rein finanziellen Aspekt hinausgehen. Erwachsene ohne postobligatorischen Abschluss gehören denn auch zu jenen Personengruppen, die selten an Weiterbildung teilnehmen<sup>2</sup> und damit eine wichtige Zielgruppe für Fördermassnahmen zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung sind.

Situative Barrieren, das heisst, aktuelle Lebenssituationen wie bspw. Erwerbslosigkeit, können Menschen daran hindern, an Weiterbildung teilzunehmen. Bildungsgutscheine können durchaus wirksam sein, um diese Art der Barrieren zu senken, jedoch muss die finanzielle Unterstützung genügend hoch ausfallen, um tatsächlich einen Effekt zu haben (Käpplinger, 2013, S. 9). Neben situativen haben auch institutionelle Barrieren wie fehlende Zugangsvoraussetzungen, unzureichende Angebotsstrukturen (Zeiten, Orte, Erreichbarkeit etc.) oder mangelnde Beratungs- und Unterstützungsangebote einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen zudem kognitive und dispositionale Barrieren. Kognitive Barrieren können aufgrund von mangelnden Grundkompetenzen oder körperlichen Beeinträchtigungen entstehen. Zu den dispositionalen Barrieren gehören beispielsweise negative Lernerfahrungen, mangelndes Selbstvertrauen, fehlende Motivation oder eine negative Einstellung gegenüber Bildungseinrichtungen (Sgier und Haberzeth, 2021, S. 94; Hefler 2013, S. 94).

Gegen diese Barrieren können Bildungsgutscheine allein nur wenig ausrichten. Damit die Vorteile einer finanziellen Unterstützung tatsächlich zum Tragen kommen, braucht es zusätzliche Bildungs- und Beratungsangebote, um geringqualifizierte Erwachsene sowohl bei der Wahl einer Weiterbildung als auch bei einer allfälligen Entscheidung für daran anschliessende Bildungsmöglichkeiten zu unterstützen (Sgier und Haberzeth, 2021, S. 95).

---

2 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/weiterbildung/bevoelkerung.html>

## 3 Einblick in bestehende Gutscheinprojekte

### 3.1 ETABLIERTERE GUTSCHEINPROJEKTE IN DER SCHWEIZ UND LIECHTENSTEIN

Ursprünglich vom US-amerikanischen Ökonomen Milton Friedman in den 1950er-Jahren entwickelt, um den Wettbewerb zwischen Schulen zu befördern, haben Bildungsgutscheine Anfang der 2000er-Jahre im Weiterbildungsbereich an Bedeutung gewonnen. Seither wurden insbesondere in Deutschland sehr unterschiedliche Formen von Gutscheinsystemen aufgebaut (Käpplinger, 2013, S. 4).<sup>3</sup> Auch in der Schweiz und in Liechtenstein sind seit längerem Bildungsgutscheine im Einsatz. Im Folgenden werden zwei etablierte Gutscheinprojekte näher vorgestellt: der Chèque annuel de formation CAF in Genf und der Weiterbildungsgutschein Liechtenstein.

#### 3.1.1 Genf: Chèque annuel de formation CAF

Den Genfer Bildungsgutscheins (Chèque annuel de formation CAF) gibt es seit 2001 und ist bislang das einzige unbefristete Gutscheinsystem zur Förderung der Weiterbildung in der Schweiz. Zielgruppe für diesen Bildungsgutschein sind Erwachsene, die seit mindestens einem Jahr im Kanton Genf wohnen und dort Steuern bezahlen. Zudem darf ihr Einkommen eine bestimmte Höhe nicht überschreiten, um anspruchsberechtigt zu sein. Auf weitere Einschränkungen bei der Zielgruppe wird bewusst verzichtet (Cour des comptes, 2021).

Indem Bildungsangebote ohne Zertifikatsabschluss mit 500 CHF und solche mit Zertifikatsabschluss mit 750 CHF gefördert werden, legt der Gutschein einen Akzent auf die berufliche Weiterbildung, ist jedoch grundsätzlich für alle Richtungen der Weiterbildung offen. Bedingung ist, dass eine Weiterbildung «beruflich nützlich» ist. Seit Juni 2022 muss die besuchte Weiterbildung zudem mindestens 40 Stunden dauern, um finanziell gefördert zu werden.

Der Genfer Bildungsgutschein wird alle vier Jahre evaluiert, zuletzt 2021.<sup>4</sup> Im Rahmen der Evaluation werden Informationen zu Teilnehmenden und der Art der besuchten Weiterbildung (Themen) erhoben. Basierend auf den Evaluationen werden Empfehlungen formuliert, wie das System verbessert werden kann. Diese Anpassungen werden alle vier Jahre ebenfalls evaluiert.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass der Bildungsgutschein in der Genfer Bevölkerung gut verankert ist. Zwischen 2015 und 2021 gab es jährlich über 10 000 Anmeldungen. Die Personen, welche den Genfer Gutschein nutzten, waren grösstenteils weiblich (64%), hatten

<sup>3</sup> Diese waren primär beruflich ausgerichtet und sprachen spezifische Zielgruppen wie erwerbslose Personen, Beschäftigte mit niedrigem Einkommen oder KMU an. Je nach Zielgruppe wurden diese Gutscheine auch von unterschiedlichen, meist staatlichen Stellen finanziert (ebd., S. 5).

<sup>4</sup> Seit der Einführung im Jahr 2001 ist das Gutscheinsystem in Genf viermal evaluiert worden (2006, 2010, 2015 und 2021).

ein Durchschnittsalter von 36 Jahren und waren mehrheitlich ausländischer Nationalität (56%). Die gewählten Kursthemen sind in erster Linie Sprachen (Französisch: 29%, gefolgt von Englisch: 17%), sowie Management und Verwaltung (10%).

### **3.1.2 Weiterbildungsgutschein Liechtenstein**

Die Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein hat 2019 das Pilotprojekt «Weiterbildungsgutschein» lanciert und gibt seither jährlich Weiterbildungsgutscheine aus. Zielgruppe sind in Liechtenstein wohnhafte Erwachsene im Alter von 20 bis 64 Jahren, die bislang kaum an Weiterbildungsangeboten teilnehmen konnten. Grundsätzlich soll das System primär Erwachsene ohne berufliche Grundbildung zu Weiterbildung motivieren, doch wurde bewusst auf eine Eingrenzung auf diese Zielgruppe verzichtet. Es besteht jedoch wie in Genf eine Einkommensobergrenze.

Der Gutschein in Höhe von CHF 500 kann bei akkreditierten Bildungsinstitutionen eingelöst werden, wobei auch mehrere Weiterbildungen besucht werden können. Bedingung ist, dass ein Kurs mindestens zu 80% besucht wird, ansonsten muss der Gutschein zurückerstattet werden. Neben der Finanzierung durch einen Gutschein wird zudem eine niederschwellige Bildungsberatung angeboten.

Das Gutscheinprojekt in Liechtenstein wurde 2020 von der PH Zürich evaluiert. Dabei ging es primär um eine Programmevaluation, im Rahmen derer Teilnehmendendaten sowie Informationen zu nachgefragten Angeboten und Themen untersucht wurden. Zudem wurde eine Online-Befragung der Gutscheinnutzenden im Jahr 2019 durchgeführt (Haberzeth & Flepp, 2020).

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass auch bei diesem Projekt die Mehrheit der Teilnehmenden weiblich ist (80%) und eher jung (der Mittelwert liegt bei 40). Knapp 57% haben angegeben, Deutsch als Muttersprache zu haben. In der Befragung haben 75% der Teilnehmenden angegeben, dass die zu hohen Kosten sie daran hindern, (häufiger) Weiterbildungen zu besuchen. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Gutschein für diese Personengruppe ein sinnvolles Instrument ist.

## **3.2 GUTSCHEINPROJEKTE DES SVEB MIT DIVERSEN PARTNERN**

Seit ungefähr fünf Jahren ist der SVEB in verschiedene Gutscheinprojekte involviert. Der SVEB erhält regelmässig Anfragen, weil der Verband in diversen Fach- bzw. Förderbereichen wie beispielsweise der Förderung von Grundkompetenzen über viel Expertise verfügt und sich zudem schon lange mit Finanzierungsinstrumenten befasst. Zu den bisherigen Auftraggebern gehören verschiedene Kantone, eine Stiftung und ein Weiterbildungsfond. Für jeden Gutschein wird jeweils ein massgeschneidertes Gutscheinsystem entwickelt.

### 3.2.1 Kanton Luzern: Gutschein für Grundkompetenzen

Der Bildungsgutschein des Kantons Luzern wurde 2020 eingeführt und fokussiert sich auf Personen, die einen Förderbedarf in den Grundkompetenzen aufweisen. Mit Weiterbildungskursen in den Grundkompetenzbereichen Lesen und Schreiben, Konversation, IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) und Alltagsmathematik sollen vulnerable Zielgruppen dabei unterstützt werden, ihre Employability zu verbessern. Der Gutscheinbetrag beläuft sich auf 500 CHF. Die meisten Kursangebote übersteigen diesen Betrag nicht und sind somit gratis. Für einen Gutscheinbezug muss man zwischen 18 und 65 Jahre alt und wohnhaft in Luzern sein. Es werden Deutsch-Sprachkompetenzen auf mindestens A2-Niveau vorausgesetzt. Zudem gilt eine Mindestanwesenheit von 60% am Kurs, damit der Gutschein ausbezahlt wird.

Mit dem Gutscheinprojekt beabsichtigt der Kanton, entsprechende Kursangebote bekannter zu machen und eine grössere Anzahl Personen dazu zu bewegen, Bildungsmassnahmen zu ergreifen. Zielpersonen werden mit Hilfe von Multiplikatoren (z.B. Ämter, Beratungsstellen, Kursanbieter) auf den Gutschein aufmerksam gemacht. Die Website des Gutscheins ist in die Kampagne «Einfach besser!» vom Dachverband Lesen und Schreiben integriert. Auf dieser Seite findet sich ein Kursangebot, das nur Angebote enthält, welche vom Kanton Luzern bewilligt wurden. Der Dachverband Lesen und Schreiben hilft bei der Einlösung des Gutscheins, indem er eine Beratungshotline anbietet. Er ist ein wichtiger Partner für die Bekanntmachung des Gutscheins. Eine Herausforderung bleibt, dass die Zielgruppe sehr heterogen ist in Bezug auf Alter, Erwerbsstatus und Bildungsabschluss, was letztendlich aber darauf hindeutet, dass der Mangel an Grundkompetenzen alle sozialen Schichten betreffen.

#### *Luzern als Best-Practice-Beispiel*

PROJEKTPARTNER: Kanton Luzern, Dachverband Lesen und Schreiben, SVEB	GUTSCHEINBEDINGUNGEN: Wohnort Kt. Luzern, zwischen 18–65 Jahren, Deutschkenntnisse A2, Besuch von mind. 60% des Kurses
PROJEKTLAUFZEIT: 2020–heute	KURSANGEBOT: Kurse im Grundkompetenzbereich der Kategorien Lesen & Schreiben, Konversation, IKT und Rechnen und Mathematik
ZIELPUBLIKUM: Personen mit Förderungsbedarf in Grundkompetenzen	EVALUATION: Die erste Evaluation (2021) an Interface vergeben. Die zweite und dritte Evaluation an den SVEB (2022, 2023). <sup>5</sup>
BEZUGSORT: Nationale Kampagnenseite besser-jetzt.ch/luzern	
GUTSCHEINWERT: CHF 500	

<sup>5</sup> Seit der Einführung im Jahr 2001 ist das Gutscheinsystem in Genf viermal evaluiert worden (2006, 2010, 2015 und 2021).

Das Gutscheinprojekt Luzern soll an dieser Stelle als Best-Practice Beispiel vorgestellt werden. Seit Einführung im September 2020 hat sich der Gutschein fortlaufend evaluiert (2020, 2021 und 2023) und weiterentwickelt. Ausgehend von den Evaluationen lässt sich sagen, dass das Projekt von allen involvierten Stellen als sehr positiv bewertet wurde. Gutscheinbezüge und Kursbesuche steigen kontinuierlich an. Darüber hinaus konnte das Engagement der Kursanbieter bei der Förderung von Grundkompetenzen durch die Bildungsgutscheine ausgebaut werden. Über die Hälfte der Kursanbieter hat seit 2021 neue Kursangebote entwickelt. Waren es 2021 noch 59 Kurse ausgeschrieben, belief sich die Zahl ausgeschriebenener Kurse 2022 auf 212 und 2023 auf 431. Die Evaluationen zeigen, dass auch die zusätzlichen Unterstützungsangebote (Hotline und Beratungsstelle im BIZ) von Zielpersonen genutzt wurden.

Darüber hinaus werden laufend Entwicklungen hinsichtlich Qualitätssicherung und Kommunikations- und Sensibilisierungsmassnahmen angestossen und intensiviert. Auch wurden bereits mehrfach Anpassungen im Gutscheinsystem unternommen. So wurde beispielsweise 2021 ein Folgegutschein ermöglicht: Nach erfolgreichem Kursbesuch können nun zwei Gutscheine pro Person und Jahr bezogen werden. Durch die Vorbildrolle des Luzerner Projekts bestärkt, haben sich seit März 2022 der Kanton Freiburg, seit Januar 2023 der Kanton Aargau und seit August 2023 die Kantone Zug und Schwyz dem gleichen Gutschein-Modell angeschlossen. Weitere Kantone haben ihr Interesse bekundet.

### **3.2.2 Stiftung Berghilfe: Gutschein zur Förderung von digitalen Kompetenzen für KMU in Bergregionen**

Der Berghilfe-Gutschein wurde ca 5 Jahre ausgegeben und hatte zum Ziel, mittelgrosse bis kleinere KMU in höheren Berggebieten bei der digitalen Transformation zu unterstützen. Das höhere Berggebiet wurde nach Bergzonenkarte auf [www.map.geo.admin.ch](http://www.map.geo.admin.ch) definiert. Personen, die selbstständig oder in Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitenden in diesen Regionen angestellt sind, konnten auf der vom SVEB betriebenen Kursplattform [weiterbildung.swiss](http://weiterbildung.swiss) nach einer passenden Weiterbildung im Bereich Digitalisierung suchen und bekamen, wenn der Kurs inhaltlich den Kriterien entsprach, die Hälfte der Kurskosten bezahlt (mit einem Maximalbetrag von CHF 5000 jährlich).

Bei der Anmeldung zum Kurs musste die interessierte Person einen «Berghilfe-Check» durchlaufen, eine Prüfung, die die Gutschein Kriterien im Schnelldurchgang abprüfte. Wenn die interessierte Person den Check bestand, erhielt sie Zugang zum Kursangebot und konnte sich anmelden. Der oder die Kursteilnehmende musste lediglich die Hälfte der Kurskosten übernehmen. Das Kursangebot umfasste viele kostenintensive Weiterbildungen, teilweise mit mehreren Modulen, die ein mittel bis hohes Bildungsniveau erforderten. Durch das vom Berghilfe-Gutschein geförderte digitale Knowhow der Arbeitnehmenden sollten Firmen und Betriebe in Berggebieten leichter von den Chancen der Digitalisierung profitieren.

Als wichtige Multiplikatoren für eine Bekanntmachung des Berghilfe-Gutscheins haben sich die Kursanbieter selbst erwiesen. Es blieb vor allem nach längerer Laufzeit des Gutscheins eine Herausforderung, neue Zielpersonen zu erreichen. Für eine Wiederbelebung des Projekts hätte es weitgreifende Massnahmen bedurft, die in der aktuellen Lage nicht realisiert werden konnten. Aus diesem Grund wurde das Auslaufen des Gutscheins auf Ende 2024 beschlossen.

PROJEKTPARTNER: Stiftung Schweizer Berghilfe, SVEB	GUTSCHEINWERT: 50% der Kurskosten bis max. CHF 5000
PROJEKTLAUFZEIT: Oktober 2018 – Dezember 2023	GUTSCHEINBEDINGUNGEN: Beschäftigt in einem Mittel-Kleinst- unternehmen (1 – 49 Vollzeitstellen), das im höheren Berggebiet angesiedelt ist
ZIELPUBLIKUM: Personen im Berggebiet mit Bedarf an Weiterbildung zum Thema digitale Transformation	KURSANGEBOT: Kurse, die die digitale Transformation in Unternehmen/ Betrieben unterstützen
BEZUGSORT: Webseite weiterbildung.swiss/ berghilfe	EVALUATION: jährlich zu internen Besprechungen mit den Projektpartnern

### 3.2.3 Weiterbildungsfond temptraining: Gutschein für Temporärmitarbeitende ohne formal anerkannten Bildungsabschluss

Die Zielgruppe dieses nicht ganz über 2 Jahre laufenden Gutscheins waren Personen, die bei Personalverleihern oder auch Temporärfirmen angestellt waren und keinen formal anerkannten Bildungsabschluss besaßen. Unter Temporärkräften sind Erwerbstätige ohne Berufsausbildung im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen übervertreten. Erwachsene ohne formalen Abschluss haben in der Schweiz nur begrenzte Arbeitsmarktchancen und eine geeignete Weiterbildung kann ihnen den Weg in eine stabilere Erwerbstätigkeit ebnen.

Der Gutschein im Wert von CHF 1000 konnte für eine Weiterbildung oder auch für eine intensive Laufbahnberatung eingelöst werden. Temporärfirmen sondierten geeignete Zielpersonen, die bei ihnen angestellt waren und vermittelten die Gutscheine. Nur diese Personen erhielten Zugang zu einer Webseite mit einem vordefinierten Kursangebot. Bei der Anmeldung (online) mussten sie den personalisierten Code auf ihrem Gutschein angeben.

Zentral für die Nutzung der Gutscheine war die Motivation der Temporärfirmen, was sich später als die grösste Herausforderung herausstellte. Nur die Mitarbeitenden der Personalverleiher hatten direkten Zugang zu den Zielpersonen, konnten abklären, motivieren und nachhaken. Für sie bedeutete es aber auch einen grossen Mehraufwand, wie z.B. das Ausschlusskriterium «Formaler Bildungsabschluss» bei der Zielperson nachzuprüfen.

PROJEKTPARTNER: temptraining (Weiterbildungsfond für Temporärarbeitende), SVEB	GUTSCHEINWERT: max CHF 1000
PROJEKTLAUFZEIT: April 2021 – Dezember 2022	GUTSCHEINBEDINGUNGEN: Temporärarbeitende müssen einem GAV unterstehen und mind. 88 Stunden gearbeitet haben, Besuch von max. 80% des Kurses
ZIELPUBLIKUM: Temporärarbeitende ohne formalen Bildungsabschluss	KURSANGEBOT: Alle Kurse, die keinen formal anerkannten Bildungsabschluss voraus- setzen und eine Erwerbstätigkeit fördern
BEZUGSORT: Gutschein wird direkt an Temporärarbeitende abgegeben, Webseite <a href="http://weiterbildung.swiss/temptraining">weiterbildung.swiss/ temptraining</a>	EVALUATION: keine

### 3.2.4 Rolle des SVEB

Bei der Planung der Gutscheinprojekte steht der SVEB den verschiedenen Partnern in beratender Funktion beiseite. Der Verband unterstützt die Auftraggeber respektive Finanzgeber dabei, ein Gutscheinprojekt auszuarbeiten, das auf die individuellen Bedürfnisse und Förderziele des jeweiligen Projekts angepasst ist. Gesammelte Erfahrungen aus bereits laufenden Projekten sowie Fachwissen über bestimmte Zielgruppen kommen hier zum Tragen. Zudem zeichnet sich der SVEB durch seine Nähe zu den Kursanbietern und weiteren Akteuren und Stakeholdern in der Weiterbildungsbranche aus und kennt ihre Interessen und alltäglichen Herausforderungen.

Bei der Umsetzung der Gutscheinprojekte befindet sich der SVEB in einer Mittlerposition zwischen Gutscheinnutzerinnen und -nutzern (Kursteilnehmenden), Kursanbietern und Auftraggebern. Die vom SVEB betriebene Kursplattform [weiterbildung.swiss](http://weiterbildung.swiss) wird für das Ausschreiben der Weiterbildungsangebote genutzt, die über den jeweiligen Bildungsgutschein bezogen werden können. Technisch ist es möglich, nur eine gewisse, vordefinierte Auswahl aller Kurse in das jeweilige Gutscheinprojekt einzubinden, je nachdem, welche Ziele mit dem Gutschein verfolgt werden. Publiizierte Kursbeschreibungen enthalten möglichst viele Informationen zum Kurs.

Der SVEB übernimmt die Betreuung der Kursplattform sowie die Abrechnungsprozesse und das Reporting. Die Anbieter verrechnen dem SVEB den Gutschein, nachdem ein vorher festgelegter Anwesenheitsprozent des Kursteilnehmenden erreicht wurde. In einem für den Anbieter und dem SVEB zugänglichen Reporting aller Anmeldungen entwertet der Kursanbieter jeweilige Gutscheine. Der SVEB zahlt dem Anbieter die entwerteten Gutscheine aus und verrechnet diese wiederum mit dem Auftraggeber des Gutscheins. In dieser Drehscheibenfunktion ist der SVEB häufig in einer Vermittlerrolle zwischen verschiedenen Interessen und Bedürfnissen.

## 4 Fazit

Bildungsgutscheine stellen ein vielversprechendes Förderinstrument zur Steigerung der Weiterbildungsteilnahme dar. Dabei können je nach Projekt variierende Zielgruppen und Kompetenzen in den Fokus gestellt werden. Zudem werden Gutscheinprojekte von Fachverbänden und Kursanbietern aber auch verstärkt von der Politik als wichtige Leuchtturmprojekte zur Sensibilisierung für gewisse Themen wie beispielsweise den Grundkompetenzen und der Digitalisierung angesehen.

Das Interesse an der Umsetzung von Gutscheinprojekten ist in den letzten Jahren auch in der Schweiz gestiegen, beispielsweise bei den Kantonen. Aufgrund der positiven Ausstrahlung des Gutscheinprojekts im Kanton Luzern sind weitere Kantone interessiert, Gutscheine als Unterstützungsinstrument für die Zielgruppe der Menschen mit Grundkompetenzbedarf anzuwenden. Kantone sind zu Fördermassnahmen der Grundkompetenzen verpflichtet. Basierend auf das WeBiG (Art. 14) müssen sie darauf achten, dass Angebotslücken geschlossen und die Nachfrage nach Bildungsmassnahmen im Bereich Grundkompetenzen gesteigert werden. Das Konzept hierfür umfasst meist die Entwicklung eines Finanzierungssystems, den Aufbau eines Netzwerks und die Lancierung geeigneter Kommunikationsmassnahmen. Die Schaffung bedarfsgerechter Kursangebote sind eine weitere Herausforderung und die Basis eines erfolgreichen Gutscheinprojekts.

Die Abgabe von Gutscheinen entspricht einer subjektbezogenen Finanzierung, die der Verschiedenheit der individuellen Bedürfnisse der Zielpersonen entgegenkommt, aber auch eine gewisse Eigenmotivation und Weiterbildungsbereitschaft voraussetzt. Die Bildungsgutscheine lassen sich begleitet von Kommunikationsmassnahmen breit streuen und ermöglichen je nach Gestaltung der Kriterien einen einfachen Zugang. Mittels Evaluationen kann die Wirksamkeit des Gutscheins genauer untersucht und ausgewertet werden. Anpassungen im Gutscheinssystem können in regelmässigen Abständen vorgenommen und die Nutzung der Gutscheine optimiert werden.

In den vergangenen Jahren hat der SVEB auch vermehrtes Interesse an Bildungsgutscheinen seitens Stiftungen und Fonds wahrgenommen. Je nach Stiftung oder Fonds stehen dabei ganz unterschiedliche Interessen und Branchen im Fokus. Für sie ist ein Gutschein als Instrument interessant, um Kapital im Sinne der Stiftungs- oder Fondsziele zu kanalisieren. Bei einem Gutscheinprojekt können Ausschlusskriterien ganz im Sinne der Förderziele gestaltet werden. Aber nicht nur an den Gutschein geknüpfte Bedingungen können das Projekt steuern, sondern auch die Auswahl der Weiterbildungskurse, die im Rahmen eines Gutscheinprojekts angeboten werden.

Auch grosse Unternehmen zeigen Interesse an einem Gutschein für ihre Mitarbeitenden. Dieser kann frei nach Firmenphilosophie stark oder ganz wenig reglementiert sein, sich ausschliesslich auf berufliche Qualifikationen beschränken oder sich breit auf Bildung der Persönlichkeit ausrichten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die grosse Stärke von Bildungsgutscheinen als Finanzierungsinstrument darin besteht, dass sie flexibel gestaltbar sind und leicht den verschiedenen Zielen und Vorgaben der Auftraggeber angepasst werden können. Zusammen mit einer zielgruppenadäquaten Ansprache und einem geeigneten Beratungsangebot können aktivierende Impulse gesetzt und Teilnahmebarrieren abgebaut werden. Je mehr Strahlkraft ein bereits erfolgreiches Gutscheinprojekt hat, desto mehr Interesse generiert es bei anderen Auftraggebern respektive Finanzgebern.

# Literatur

**Cour des comptes (2021)**. Évaluation chèque annuel de formation (CAF), Rapport N°165, Genf.

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

**Haberzeth, Erik & Flepp, Gabriel (2020)**. Gewinnung neuer Lernergruppen: Weiterbildungsgutschein Liechtenstein. Evaluation des Förderprogramms der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein, Zürich (Abschlussbericht im Auftrag der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein).

**Käpplinger, Bernd (2013)**. Weiterbildungsgutscheine wirken – jedoch anders als erwartet, Bonn.

**Käpplinger, Bernd; Haberzeth, Erik & Klein, Rosemarie (2013)**. Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern, Bielefeld.

**Wolter, Stefan & Messer, Dolores (2009)**. Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch, Bern.

## Impressum

### Autorinnen

Sofie Gollob, Historikerin MA, Projektleiterin beim SVEB

Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsforschung, Bildungsökonomie, Evaluationen.

Birte Theiler, Kulturwissenschaftlerin lic. Phil., Projektleiterin beim SVEB

Arbeitsschwerpunkte: Konzipierung und Abwicklung von Gutscheinprojekten

### Layout

Völlm + Walthert, Zürich

### Weitere Informationen

Möchten Sie ein Gutscheinprojekt umsetzen? Der SVEB hat Materialien erarbeitet, die Ihnen dabei helfen, ein Gutscheinprojekt erfolgreich zu realisieren. Weitere Informationen und Publikationen zum Thema finden Sie auf unserer Homepage:



[alice.ch/de/dienstleistungen/  
gutscheinprojekte-des-sveb/](https://alice.ch/de/dienstleistungen/gutscheinprojekte-des-sveb/)

### Finanzierung

Die Erarbeitung des Berichts wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt.

### Bibliografische Angabe

Theiler, Birte und Gollob, Sofie (2023): Mit Bildungsgutscheinen Weiterbildung fördern. Einblick in Forschung und aktuelle Projekte. Zürich: SVEB.