



## Trends und Perspektiven der Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland

► Die Finanzierung des lebenslangen Lernens steht in Deutschland und anderen Ländern seit rund zehn Jahren verstärkt im Blickpunkt des Interesses. In Deutschland hat die Diskussion nicht zuletzt durch die Arbeit der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ wieder neuen Aufschwung erhalten. Dabei konnte sie auch von vorangegangenen Diskussionen und Entwicklungen in anderen Ländern profitieren. Der Beitrag betrachtet einführend kurz die Weiterbildungsbe teiligung im internationalen Vergleich und stellt Zahlen zur Finanzierungsverteilung in Deutschland zusammen. Abschließend wird das Eckpunktepapier zum Bildungssparen vorgestellt. Die Umsetzung des Modells wird von der Bundesregierung für die zweite Jahreshälfte 2008 in Aussicht gestellt. Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass sich dieses Modell in den europäischen Rahmen einordnet und wesentliche Komponenten übernimmt.

### Weiterbildungsteilnahme im internationalen Vergleich

Die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt weist in Deutschland im internationalen Vergleich eher geringe Quoten und Volumina aus, wie dies auch für andere Bildungsbereiche, insbesondere die Hochschulen, zu konstatieren ist. So liegt die durchschnittliche Beteiligungsquote in der non-formalen Weiterbildung bei 14 Prozent, während sie in Dänemark, Schweden und den USA bei rund 45 Prozent liegt (OECD 2005).<sup>1</sup> Betrachtet man die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsstunden zwischen dem 25. und 64. Lebensjahr, dann beträgt diese in Deutschland zehn Stunden pro Jahr, während es in Dänemark 22 und in der Schweiz, in Frankreich und Finnland 17 bis 19 Stunden sind. Auf die Gründe dafür soll hier nicht im Einzelnen eingegangen werden. Allerdings zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbeteiligung und der Vorbildung, d. h., Akademiker partizipieren deutlich häufiger als Nicht-Akademiker (OECD 2007). Auch das Alter spielt eine wichtige Rolle. In Deutschland liegt die Beteiligung der 55- bis 64-Jährigen bei neun Prozent und damit um ein Drittel niedriger als bei den anderen Altersgruppen. Diese neun Prozent dürften ferner überproportional aus Fach- und Führungskräfte bestehen; d. h., Weiterbildung dürfte für andere Zielgruppen kaum stattfinden, was sicher auch auf deren deutlich geringere Erwerbsbeteiligung zurückzuführen ist. Beide Entwicklungen zeigen sich auch in anderen Ländern, allerdings meist auf einem deutlich höheren Niveau als in Deutschland, was auch auf die höhere Erwerbsbeteiligung zurückzuführen sein dürfte.

Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung haben offensichtlich vor allem auch die Art und Weise der Finanzierung bzw. die Verfügbarkeit von Finanzierungsquellen, die in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ist und sehr große Differenzen in der Lastverteilung aufweist. So erfolgt die Finanzierung der Weiterbildung in Dänemark ganz überwiegend durch den Staat; in Frankreich durch einen Fonds, der von den Unternehmen durch eine Abgabe finanziert wird (EXPERTENKOMMISSION 2004; DREXEL 2003).



**DIETER DOHMEN**

Dr., Direktor des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), Berlin

**Öffentliche Mittel zur Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland**

In Deutschland beteiligt sich der Staat derzeit an der Finanzierung über den möglichen Abzug der Weiterbildungsausgaben als Werbungskosten (bei Arbeitnehmern, sofern der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 911 Euro zusammen mit anderen Werbungskosten überschritten wird) bzw. Betriebsausgaben in der Einkommens- bzw. Körperschaftssteuer. Hinzu kommt aus den Haushalten der Länder und Kommunen eine Grundfinanzierung der Volkshochschulen oder anderer Weiterbildungsträger. In einzelnen Bundesländern gibt es weitere Initiativen, wie den Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen (siehe hierzu DOHMEN u. a. 2007 und Wilckens in dieser Ausgabe). Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt unter bestimmten Voraussetzungen die Finanzierung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen.

**Höhe und Verteilung der Ausgaben**

Der Versuch, genauere Informationen über die Finanzierungsverteilung in Deutschland zu erhalten, zeigt, dass es keine exakten Daten wie etwa in anderen Bildungsbereichen gibt, sondern lediglich Schätzungen verschiedener Einrichtungen. Die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2002) kommt in einer Zusammenfassung diverser anderer Studien auf eine Größenordnung von insgesamt 32,0 Mrd. Euro. Hiervon entfallen mit 17,3 Mrd. 54,1 Prozent auf die Unternehmen, 5,7 Mrd. (17,9%) auf die Individuen, 2,2 Mrd. (6,9%) auf die öffentliche Hand und 6,7 Mrd. (21,0%) auf die Bundesagentur für Arbeit (BA). Allerdings muss man für die vergangenen Jahre von gesunkenen Weiterbildungsausgaben ausgehen. So beliefen sich die Ausgaben der BA im Jahre 2004 auf nur noch 3,6 Mrd. Euro und haben sich somit innerhalb weniger Jahre annähernd halbiert. Auch den Unternehmen wird nachgesagt, dass sie sich mit ihren Weiterbildungsaufwendungen stärker zurückhalten würden, als dies in früheren Jahren der

Fall gewesen ist (siehe SCHMIDT 2007 und BEHRINGER, MORAAL und SCHÖNFELD in dieser Ausgabe zu den ersten Ergebnissen der CVTS3-Erhebung). In der Summe geht das Konsortium Bildungsberichterstattung (2006, S. 172 ff.) von Weiterbildungsausgaben in Höhe von 23,9 Mrd. Euro aus, beschränkt sich bezogen auf die Unternehmen allerdings auf die direkten Ausgaben, d. h., die Opportunitätskosten für entgangene Arbeitszeit sind nicht enthalten.

Berücksichtigt man ferner, dass Individuen und Unternehmen ihre Weiterbildungsausgaben – faktisch einschließlich der Lohnkosten – steuermindernd geltend machen können, verschiebt sich die Finanzierungsverteilung. So schätzen DOHMEN/HOI (2004) für das Jahr 2000 eine Lastenverteilung für die expliziten prozessbezogene Ausgaben von 46 Prozent für die öffentliche Hand, einschließlich Bundesagentur, 26 Prozent Unternehmen und 28 Prozent Individuen. Dies verschiebt sich zugunsten der Unternehmen und der öffentlichen Hand, wenn auch die Lebenshaltungs- und Opportunitätskosten, insbesondere in Form von Löhnen, berücksichtigt werden.

Dies bedeutet aber, dass die Weiterbildungsfinanzierung zu einem beträchtlichen Teil den Individuen und Unternehmen selbst überlassen bleibt. Man kann davon ausgehen, dass Unternehmen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (meist) nur dann finanzieren, wenn ein ganz überwiegendes oder ausschließliches betriebliches Interesse an der Weiterbildung besteht. Meist konzentrieren sie sich daher auf Fach- und Führungskräfte; somit bleibt den anderen Zielgruppen nur die Eigenfinanzierung.

Unter ökonomischen Gesichtspunkten spräche für eine entsprechende betriebliche Entscheidung insbesondere die Erwartung höherer betrieblicher Erträge, sei es durch Produktivitäts- oder externe Effekte, die bei geringer Qualifizierten nicht anfallen. Alternativ könnten hierzu auch Marktpositionen beitragen, die von der leichteren „Substituierbarkeit“ etwa bei geringer Qualifizierten ausgehen. Für die individuelle Finanzierung beruflicher Weiterbildung spräche ein höherer Ertrag bspw. in Form von Einkommenseffekten oder Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos.<sup>3</sup> Zusammenfassend kann man davon ausgehen, dass Weiterbildung positive wirtschaftliche Effekte für Individuen und Unternehmen, aber auch für die Gesellschaft hat (siehe etwa Expertenkommission 2004). Dies gilt umso mehr, als die Weiterbildungsausgaben vergleichsweise gering sind, wie Tabelle 1 – letztlich unabhängig von der konkreten Abgrenzung – zeigt. Gut die Hälfte der Teilnehmenden zahlt zumindest keine Teilnahmegebühren, jede/r Achte hat überhaupt keine Kosten zu tragen.

Im Hinblick auf die Gestaltung eines Finanzierungssystems ist ferner zu beachten, dass auch die Zahlungsbereitschaft im Durchschnitt eher gering zu sein scheint (siehe Tab. 2), wobei nicht übersehen werden sollte, dass eine – wenn auch eher kleine – Personengruppe eine vergleichbar hohe Zahlungsbereitschaft aufweist: 2,2 Prozent sind bereit, auch mehr als 5.000 Euro für Weiterbildung auszugeben.

Tabelle 1 **Verbleibende Kosten der Teilnehmenden an formalisierter, nicht-betrieblicher beruflicher Weiterbildung<sup>2</sup>**

	Formalisierte, nicht-betriebliche Weiterbildung					
	Gesamtkosten		nur direkte Kosten		Nur Teilnahmegebühren	
	Prozent	Kumulierte Prozent	Prozent	Kumulierte Prozent	Prozent	Kumulierte Prozent
keine Kosten	12,5 %	12,5 %	13,2 %	13,2 %	52,2 %	52,2 %
unter 100 €	14,7 %	27,2 %	14,7 %	27,9 %	10,3 %	62,5 %
100 bis unter 250 €	14,7 %	41,9 %	16,2 %	44,1 %	12,5 %	75,09 %
250 bis unter 500 €	11,8 %	53,7 %	11,0 %	55,1 %	6,6 %	81,6 %
500 bis unter 1.000 €	13,2 %	66,9 %	15,5 %	70,6 %	6,6 %	88,2 %
1.000 bis unter 2.500 €	16,9 %	83,8 %	16,9 %	87,5 %	5,9 %	94,1 %
2.500 bis unter 5.000 €	8,8 %	92,6 %	8,8 %	96,3 %	3,7 %	97,8 %
mehr als 5.000 €	7,4 %	100,0 %	3,7 %	100,0 %	2,2 %	100,0 %
Maximaler Wert	12.893 €		9.003 €		5.300 €	

Quelle: Daten der BIBB-Studie „Kosten und Nutzen beruflicher Bildung“; eigene Berechnung

## Bildungssparen als neues Finanzierungsinstrument

Unabhängig davon, wie hoch der Finanzierungsbedarf im Einzelnen ist, müssen (Vor-)Finanzierungsmöglichkeiten vorhanden sein, ansonsten kann Weiterbildung auch bei noch so großem Interesse nicht durchgeführt werden. In Deutschland gibt es neben den oben genannten Instrumenten bisher lediglich Konsumentenkredite, die allerdings gerade den einkommensschwächeren Zielgruppen nicht oder nur zu hohen Zinssätzen zur Verfügung stehen.

Unter der Maßgabe einer haushaltsneutralen Lösung beauftragte die Bundesregierung den Vorsitzenden des Sachverständigenrates, Prof. Dr. Bert RÜRUP und das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) mit der Entwicklung eines Modells zum Bildungssparen. Die Vorgabe der Haushaltsneutralität war eine gewisse Einschränkung, die den Gestaltungsspielraum bei der Modellentwicklung begrenzt hätte. Da diese Beschränkung dazu geführt hätte, vor allem einkommensschwache Zielgruppen auszuschließen, weicht das entwickelte Modell bewusst von dieser Vorgabe ab. Das Mitte Juni ins Kabinett eingebrachte Eckpunktepapier folgt dieser Linie, indem 45 Mio. Euro für die ersten drei Jahre vorgesehen sind – dieser Betrag soll über den Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Im vorgeschlagenen Drei-Säulen-Modell sollen drei unterschiedliche Elemente miteinander verbunden werden (vgl. Kasten).

Auch wenn die Weiterbildungsprämie in Höhe von 154 Euro vielen als gering erscheinen mag, kann hier auf positive Erfahrungen aus dem Ausland verwiesen werden: in Großbritannien oder Österreich sind bspw. Prämien in vergleichbarer Größenordnung üblich, die viele Menschen zur Teilnahme an Weiterbildung motiviert haben (siehe zusammenfassend DOHMEN 2007).<sup>4</sup> Zudem ist zu berücksichtigen, dass die meisten Weiterbildungsmaßnahmen mit relativ geringen Ausgaben verbunden sind. Bei drei Viertel

Tabelle 2 Bereitschaft der Übernahme von Kosten durch Teilnehmer/-innen an nicht-betrieblicher, formalisierter Weiterbildung

Bis zu welcher Höhe wären Sie grundsätzlich bereit, jedes Jahr die Ausgaben für Ihre berufliche Weiterbildung selbst zu tragen?	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Unter 100 €	30	22,1 %	22,1 %
100 bis unter 500 €	60	44,1 %	66,2 %
500 bis 999 €	22	16,2 %	82,4 %
1.000 bis 4.999 €	13	9,6 %	91,9 %
5.000 € und mehr	3	2,2 %	94,1 %
Überhaupt keine Ausgaben selbst tragen	5	3,7 %	97,8 %
weiß nicht	3	2,2 %	100,0 %
Gesamt	136	100,0 %	

Quelle: Daten der BIBB-Studie „Kosten und Nutzen beruflicher Bildung“; eigene Berechnung

der Weiterbildungsmaßnahmen betragen die Teilnahmeentgelte höchstens 250 Euro; die nunmehr – letztlich gar bis zu Ausgaben von 338 Euro – annähernd zur Hälfte durch die Prämie kofinanziert werden können. Aufgrund der Einkommensbeschränkung, die in Anlehnung an das Vermögensbildungsgesetz auf ein zu versteuerndes Einkommen von 17.900 bzw. 35.800 Euro bei Zusammenveranlagten fixiert wurde, wird sichergestellt, dass die Mitnahmeeffekte begrenzt und stattdessen insbesondere einkommensschwächere Personengruppen erreicht werden. Bei diesen wird die dennoch erforderliche Eigenleistung nunmehr um die Hälfte gemindert.

In die Betrachtung einbezogen werden sollte auch, dass sich die Ausgaben (nur) bei sechs Prozent auf mehr als 1.000 Euro belaufen, die durch die Prämie allenfalls marginal kofinanziert würden. In diesen Fällen ist der Weiterbildungskredit eine wichtige Ergänzung, da es bisher – abgesehen von Konsumentenkrediten – keine Vorfinanzierungsmöglichkeiten für kostenintensive Weiterbildungsmaßnahmen gibt. Da solche Maßnahmen ferner ausreichend teuer sind, um eine staatliche Ko-Finanzierung über die Einkommensteuer zu erhalten, ist eine weitergehende staatliche Förderung nicht angezeigt.<sup>6</sup>

In diesen und anderen Fällen soll ferner die Möglichkeit gegeben werden, auf vorhandene Ansparungen im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes zurückzugreifen. Dies bedeutet, dass diejenigen, die Vermögensbildung betreiben, auch innerhalb der Sperrfrist – zulagenunschädlich – auf das Angesparte zurückgreifen können, wenn dies zweckgebunden zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen genutzt wird. Diese Option ermöglicht bereits nach einem Jahr z. B. die Finanzierung von Maßnahmen, die ca. 500 Euro kosten;<sup>7</sup> nach sieben Jahren stehen rund 4.000 Euro zur Verfügung. Hinter der Öffnung des Vermögensbildungsgesetzes steht einmal die Intention, dies oft konsumtiv genutzte „Vermögen“ einer investiven Verwendung zuzuführen. Andererseits weisen auch ökonomisch „rationale“ Gründe darauf hin, dass ein echtes „Weiterbildungs-

### Das Drei-Säulen-Modell zum Weiterbildungssparen

1. Das Vermögensbildungsgesetz wird für weiterbildungsbezogene Entnahmen auch während der meist siebenjährigen Sperrfrist geöffnet, ohne dass dies Auswirkungen auf die Arbeitnehmer-Sparzulage hat. Das heißt, auch innerhalb dieser Frist kann angespartes Geld zur Finanzierung von Teilnahmeentgelten für Weiterbildungsmaßnahmen vom Konto entnommen werden. Die Zulage wird dennoch in voller Höhe gezahlt, als hätte keine Entnahme stattgefunden.
2. Es wird – ähnlich wie der Studienkredit – ein zinsgünstiger Weiterbildungskredit eingeführt, der ohne Bonitätsprüfungen im engeren Sinne vergeben wird. Als Kreditgeber kommen vorrangig die Kreditanstalt für Wiederaufbau oder vergleichbare Landesbanken in Betracht.
3. Es wird eine staatliche Weiterbildungsprämie von bis zu 154 Euro eingeführt, durch die die Hälfte der Teilnahmeentgelte kofinanziert werden kann. Diese Weiterbildungsprämie stellt eine Belastungsgerechtigkeit her, da untere und mittlere Einkommen i. d. R. ihre Weiterbildungsausgaben faktisch nicht über die Einkommensteuer geltend machen können bzw. darüber nicht erreicht werden.<sup>5</sup>

sparen“ im Sinne eines Ansparens zum Zwecke der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen kaum erfolgreich sein dürfte. So sind auf der einen Seite die erforderlichen Finanzierungsbeträge in den meisten Fällen ausgesprochen niedrig, sodass schon aus diesem Grund ein längerfristiges Ansparen kaum erforderlich ist. Auf der anderen Seite sind die Vorlaufzeiten für kostenintensivere Maßnahmen so lang, dass aufgrund der meist kurzfristig entstehenden „Notwendigkeit“ oder Option auf eine (passende oder notwendige) Maßnahme keine Vorsorge getroffen wird.<sup>8</sup> Darüber hinaus sind die geringen Ansparvolumina auch für Banken eher unattraktiv und mit zu hohen Kosten verbunden, sodass auch von dieser Seite – ohne erhebliche finanzielle Anreize in diese Richtung – kein besonderes Angebot zu erwarten ist (DOHMEN u. a. 2007). Aufeinander abgestimmt schließen die drei beschriebenen Elemente eine Lücke, die bisher bestanden hat, und setzen wichtige Anreize für Weiterbildung. Sie ordnen sich zudem in die internationale Finanzarchitektur zur Finanzierung von Weiterbildung ein (siehe DOHMEN u. a. 2007). Jedoch sind sie m. E. nur ein erster Schritt einer weitergehenden Reform, da insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen davon ebenso wenig erreicht werden wie die meisten geringqualifizierten oder bildungsfernen Personen.

## Weitere Reformschritte müssen folgen

Insbesondere für die erstgenannte Gruppe, die KMU – aber auch für Individuen –, könnte die Erweiterung des § 7g EStG Abhilfe schaffen (siehe hierzu ebenfalls DOHMEN u. a. 2007). Dadurch könnten Ansparschreibungen für anstehende Investitionen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen gebildet werden. Dies wäre eine sinnvolle Ergänzung durch ein bereits vorhandenes Instrument, das zudem – wie vom Koalitionsvertrag gefordert – zumindest periodenübergreifend haushaltsneutral ist. Für geringqualifizierte und bildungsferne Gruppen kann eine wirkliche Verbesserung der Finanzierungsoptionen für Weiterbildungsmaßnahmen nur erreicht werden, wenn hierfür größere Beträge aus den öffentlichen Haushalten zur Verfügung gestellt werden. Dies heißt im Übrigen nicht, dass man hier nicht auch eine (geringe) Eigenleistung einfordern kann, um sicherzustellen, dass die Weiterbildungsmaßnahme nicht nur zu Mitnahmeeffekten führt. Volkswirtschaftlich gesehen könnte eine Refinanzierung entsprechender Ausgaben auch aus Einsparungen bei kostenintensiven Nachqualifizierungsprogrammen und Sozialleistungen sowie aus Mehreinnahmen in den sozialen Sicherungssystemen erfolgen. ■

### Literatur

BASSANINI, A. u. a.: *Workplace Training in Europe*. In: Brunello, G.; Garibaldi, P.; Wasmer, E. (Hrsg.): *Education and Training in Europe*. Oxford 2007  
 DOHMEN, D.: *Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa – Eine Synopse*. FiBS-Forum Nr. 40/2007  
 DOHMEN, D.; DE HESSELLE, V.; HIMPELE, K.: *Analyse möglicher Modelle und Entwicklungen eines konkreten Konzepts zum Bildungssparen*. Bonn/Berlin 2007  
 DOHMEN, D.; HOI, M.: *Bildungsausgaben in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets*. FiBS-Forum Nr. 20/2004  
 DREXEL, I.: *Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich – Analyse und Schlussfolgerungen*. München 2003  
 EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS: *Finanzierung Lebenslangen Lernens – Der Weg in die Zukunft*, Schlussbericht. Bielefeld 2004  
 KONSORTIUM BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2006  
 KUCKULENZ, A.: *Studies on Continuing Vocational Training in*

*Germany. An Empirical Assessment*. In: ZEW Economic Studies, Vol. 37/2007  
 OECD: *Bildung auf einen Blick*. Paris 2005  
 RÜRUP, B.; KOHLMEIER, A.: *Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens*. Bonn/Berlin 2007  
 SCHMIDT, D.: *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005: Methodik und erste Ergebnisse*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 7/2007, S. 699–711  
 WÖBDMANN, L.; SCHÜTZE, G.: *Efficiency and Equity in European Education and Training Systems*, Analytical Report for the European Commission 2006. [www.eenee.de](http://www.eenee.de) (Stand 17.12.2007)).

### Anmerkungen

1 Die Daten sollten nicht verwechselt bzw. verglichen werden mit den Angaben des Berichtssystems Weiterbildung, das insgesamt eine Beteiligung von 40 Prozent ermittelt. Hier wird eine weitere Definition des Begriffs Weiterbildung zugrunde gelegt als bei der OECD, die sich auf non-formale Weiterbildung fokussiert. Ferner ist zu berücksichtigen,

dass sich systembedingte Unterschiede in den Nutzungsquoten bei unterschiedlichen Abgrenzungen ergeben können. Dies gilt auch im Verhältnis zu den Ergebnissen CVTS3, wie sie von Behringer, Moraal und Schönfeld i. d. Ausgabe dargestellt werden (vgl. S. 9 ff.)  
 2 Zwar ist die Fallzahl für die hier vorgenommene Abgrenzung mit n = 136 sehr gering, so dass die Ergebnisse nicht überinterpretiert werden sollten. Allerdings zeigen auch andere Abgrenzungen vergleichsweise geringe Ausgabenbeträge (siehe hierzu Dohmen u. a. 2007)  
 3 Insgesamt erscheint die Literaturlage uneinheitlich und abhängig von der Methodik bzw. Zielsetzung, aber auch betrachteten Art der Weiterbildung (u. a. Kuckulenz 2007; Bassanini u. a. 2007, sowie zusammenfassend Expertenkommission 2004; Wöbmann/Schütze 2006)  
 4 Es hat auch Mitnahmeeffekte gegeben: Es gibt kein Finanzierungsinstrument, das gänzlich ohne „Nebenwirkungen“ ist.  
 5 Eine Folge der bisherigen Regelungen ist, dass die Nettokosten einer Weiterbildung mit zunehmendem Einkommen sinken.

Wer mit dem Spitzensteuersatz besteuert wird, zahlt von einer Weiterbildungsmaßnahme von z. B. 1.000 € weniger als 600 €, wer keine Steuern zahlt, muss die gesamten Kosten selbst tragen. Weiterbildungspolitisch ist dies eher negativ zu bewerten, wenn die Weiterbildung positive Effekte für den beruflichen Werdegang hat.  
 6 Einkommensschwache Personen können zusätzlich die Weiterbildungsprämie in Anspruch nehmen. Der Kredit kann als einzige der drei Optionen auch zur Finanzierung des Lebensunterhalts genutzt werden.  
 7 Unter Einbeziehung der Prämie sind sogar Maßnahmen bis zu 600 € möglich.  
 8 Man mag zwar ein „diffuses“ Empfinden haben, dass Weiterbildung notwendig ist, es ist allerdings fraglich, ob dies hinreichend konkret zur Bildung von weiterbildungsorientiertem Sparvermögen dient. Gerade bildungsferne Eltern, für die Ansparen besonders notwendig wäre, werden meist nicht vorsorgen – und viele werden auch aus finanziellen Gründen nicht vorsorgen können.