ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Zickert, Kathi

Research Report

Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement: Ergebnisse einer Betriebsbefragung

IAB-Forschungsbericht, No. 2007,11

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Zickert, Kathi (2007) : Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement: Ergebnisse einer Betriebsbefragung, IAB-Forschungsbericht, No. 2007,11, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/26714

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IAB Forschungsbericht

Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Nr. 11/2007

Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement

Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Kathi Zickert

Bundesagentur für Arbeit

Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement

Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Kathi Zickert (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

Inhaltsverzeichnis

Abstract 6

1 Einleitung 7

2 Bedeutung von Weiterbildung für die Volkswirtschaft, Unternehmen und Individuen 8

2.1 Begriffe 9

2.2 Volkswirtschaft 10

2.3 Unternehmen 15

2.4 Individuen 18

3 Weiterbildung und Arbeitszeit 20

3.1 Arbeitszeitpolitische Aspekte der Weiterbildung 20

3.2 Lernzeitkonten 23

4 Erhebung in deutschen Betrieben 26

4.1 Forschungsfragen 26

4.1.1 Würden die Betriebe langfristige Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen – prinzipiell wie auch finanziell? 26

4.1.2 Wie würden die Betriebe den potentiellen Arbeitsausfall ausgleichen? 27

4.1.3 Nutzen Betriebe Lernzeitkonten zur Verschränkung von Arbeits- und Weiterbildungszeiten? 28

4.1.4 Fördern Lernzeitkonten die Einstellung zur beruflichen Weiterbildung? 28

4.2 Datenbasis 29

4.3 Ergebnisse 30

4.3.1 Langfristige Weiterbildungsförderung und deren Kosten 30

4.3.2 Ausgleich des Arbeitsausfalls 39

4.3.3 Lernzeitkonten 48

4.3.4 Lernzeitkonten, Weiterbildungsförderung und Ausgleich 53

5 Zusammenfassung und Ausblick 56

Literatur 60

Anhang 67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kosten-Nutzen-Analyse von Unternehmen zu Weiterbildungsentscheidungen 17
Abbildung 2: Zugänge und Abgänge von Lernzeitkonten 24
Abbildung 3: Konzepte des iterativen Hochrechnungsverfahrens 30
Abbildung 4: Verlängerung der Arbeitszeit nach Ost/West und Betriebsgröße 42
Abbildung 5: Ausgleich des Arbeitsausfalles und Wirtschaftszweig 43
Abbildung 6: Ausgleich des Arbeitsausfalles im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen nach Ost/West 44
Abbildung 7: Nutzung verschiedener Ausgleichsvarianten durch Befürworter von längeren Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Kostenbeteiligung 46
Abbildung 8: Unterstützung längerer Weiterbildungsmaßnahmen/ Kostenbeteiligung in Betrieben mit und ohne Lernzeitkonten 54
Abbildung 9: Lernzeitkonten und Ausgleich des Arbeitsausfalles 55

Abbildungen Anhang

Abbildung A1: Gesetzliche Regelungen auf Bundesebene 67
Abbildung A2: Gesetzliche Regelungen auf Landesebene 68

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einteilung in Betriebsgrößenklassen 27
Tabelle 2: Einschätzung der Weiterbildungsförderung und potentiellen Kostenbeteiligung (Auszug) 32
Tabelle 3: Längere Weiterbildungsmaßnahmen und Wirtschaftszweige 33
Tabelle 4: Potentielle Kostenbeteiligung und Wirtschaftszweige 34
Tabelle 5: Längere Weiterbildungsmaßnahmen und Betriebsgröße 34
Tabelle 6: Potentielle Kostenbeteiligung und Betriebsgröße 35
Tabelle 7: Längere Weiterbildungsmaßnahmen nach Ost/West 36
Tabelle 8: Potentielle Kostenbeteiligung nach Ost/West 36
Tabelle 9: Potentielle Kostenbeteiligung und Betriebsentwicklung/Personalsuche 38
Tabelle 10: Ausgleich des Arbeitsausfalls und Betriebsgröße 41
Tabelle 11: Ausgleich des Arbeitsausfalles und Beschäftigungsentwicklung/Personalsuche 45
Tabelle 12: Lernzeitkonten und Betriebsgröße nach Ost/West 50
Tabelle 13: Lernzeitkonten und Betriebsentwicklung/Personalsuche nach Ost/West 51

Tabellen Anhang

Tabelle A1: Instrumente und Inputs der Akteure zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens 73

Abstract

Im Hinblick auf die künftige Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und dem aktuell diskutierten, potentiellen Fachkräftemangel gewinnt die berufliche Weiterbildung an Bedeutung. Neben kürzeren Maßnahmen spielen verstärkt auch längerfristig angelegte Qualifizierungen eine Rolle. Denn nur diese ermöglichen das Nachholen eines höheren Schul- oder Ausbildungsabschlusses, den Abschluss eines Hochschulstudiums oder Meisterlehrganges. Widmet sich ein Beschäftigter für einen längeren Zeitraum seiner Qualifizierung, steht er im Geschäftsablauf nicht zur Verfügung, es kommt durch seine Abwesenheit zu Arbeitsausfall. Die Unternehmen stehen vor der Aufgabe, den Ausgleich der entfallenden Arbeitszeit zu organisieren. Hieraus können positive Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt entstehen, vor allem kurzfristig. Unternehmen könnten für die Zeit der Abwesenheit unter anderem neue Mitarbeiter zur Vertretung einstellen oder gegebenenfalls auf anstehende Entlassungen verzichten. Vor Beginn der Weiterbildung muss eine Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Unternehmen nicht nur hinsichtlich der potentiellen Kostenaufteilung getroffen werden, sondern ebenfalls zur Legitimation der angestrebten Weiterbildungszeit. Zur Vereinheitlichung diesbezüglicher Absprachen könnten Lernzeitkonten als betriebliches Instrument zur Verknüpfung von Arbeits- und Weiterbildungszeit dienen. Der betriebliche Nutzen von Lernzeitkonten wird im Bericht herausgearbeitet und die Einstellung der Unternehmen untersucht.

Den Betrieben sollte an einer stetigen und intensiven Weiterbildung ihrer Mitarbeiter gelegen sein. Der vorliegende Forschungsbericht beschäftigt sich mit den Einschätzungen deutscher Betriebe bezüglich langfristiger Weiterbildungsmaßnahmen und deren Förderung sowie mit flankierenden Aspekten der Arbeitszeit. Die vorliegenden Ergebnisse resultieren aus der Betriebsbefragung des IAB zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot aus dem Jahr 2005, die sich neben ihrem Hauptthema mit ausgewählten Schwerpunktthemen befasst. Ein Schwerpunkt war die Förderung längerfristiger beruflicher Weiterbildung durch die Betriebe.

1 Einleitung

Bildungsinvestitionen sind unabdingbare Voraussetzung für den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Dies betrifft nicht nur Investitionen in die Schul- oder Erstausbildung (siehe dazu die Diskussionen über die PISA-Studien), sondern auch Investitionen in den Bildungsstand der bereits Erwerbstätigen. Vor allem die betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung gewinnt aufgrund des raschen strukturellen Wandels und der zunehmenden Flexibilität der Arbeitswelt sowie der damit verbundenen Anforderungen an die Beschäftigten immer mehr an Bedeutung. Erfolgreiche Weiterentwicklung im Berufsleben ist inzwischen untrennbar mit der permanenten Entfaltung von Wissen und Fähigkeiten verbunden. Dies kann berufsfachliche Kenntnisse betreffen, aber auch Kommunikations- oder Teamfähigkeit, Fremdsprachenkenntnisse und vieles andere mehr.

Weiterbildung ist aber auch für die Personengruppen wichtig, die derzeit keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, weil sie arbeitslos sind oder sich beispielsweise der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Familienangehörigen widmen. Sie muss deshalb für jedermann zugänglich sein (vgl. OECD 1996: 21). Je geringer die Ausgangsqualifikation einer Person ist (gerade bei Langzeitarbeitslosen ist dies häufig der Fall, hier gibt es besonders viele Personen ohne Schul- oder Berufsabschluss)[1] und je länger die Phasen von Erwerbslosigkeit dauern, desto schwieriger ist ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, denn ehemals vorhandenes Wissen geht verloren und die Attraktivität für potentielle Arbeitgeber sinkt. Dieser schleichende Prozess kann durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen in Phasen der Erwerbslosigkeit verhindert oder zumindest verlangsamt werden.

Über die notwendige Intensivierung und Ausdehnung der beruflichen Weiterbildung besteht inzwischen weitgehend Konsens. Dabei kann entweder die Häufigkeit der Teilnahme an kürzeren Weiterbildungen erhöht oder die Dauer der Maßnahmen verlängert werden. Allerdings besteht vielfach Uneinigkeit hinsichtlich Art, Zeitpunkt und Dauer sowie Finanzierung der Maßnahmen, insbesondere weil Erträge der Weiterbildung auch außerhalb

---

[1] Im IV. Quartal 2005 hatten ca. 59% aller Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II in Westdeutschland und ca. 33% in Ostdeutschland keinen Berufsabschluss. (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

des Betriebes anfallen können. Dies kann bei berufsfachlichen Weiterbildungen der Fall sein, z. B. wenn der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse in ein anderes Unternehmen mitnimmt, aber auch bei berufsferneren Weiterbildungen, von denen der Arbeitnehmer auch privat profitiert. Bildungsinvestitionen sind aber zur Sicherung des ökonomischen Erfolges vor allem für die Unternehmen von großer Bedeutung. Sie müssten deshalb in besonderem Maße zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten beitragen.

Ein Disput besteht hinsichtlich der Verteilung der zusätzlichen Kosten und Lernzeiten zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Zumindest bezüglich des zeitorganisatorischen Dilemmas bieten Lernzeitkonten einen Lösungsansatz. Diese können als besondere Variante von Arbeitszeitkonten angesehen werden, auf denen Zeitelemente aus diversen Quellen angesammelt und später als Lernzeit für berufliche Weiterbildung genutzt werden. (Dobischat/Seifert 2005b: 271; Seifert 2002a: 251). Durch Ansparen größerer Guthaben bietet sich die Möglichkeit, an längerfristigen Weiterbildungen teilzunehmen. Dies hätte für den Betrieb den längeren Ausfall einer Arbeitskraft zur Folge. Inwieweit eine langfristige Weiterbildungsförderung einschließlich potentieller Kostenbeteiligung auf betriebliche Zustimmung stößt, wie die Unternehmen den zu erwartenden Arbeitsausfall auszugleichen beabsichtigen und welche Rolle Lernzeitkonten dabei spielen könnten, soll die vorliegende Untersuchung zeigen. Es wird ein kurzer begrifflicher Überblick und ein Abriss über die Bedeutung der Weiterbildung aus der Perspektive der Akteure vorangestellt.

2 Bedeutung von Weiterbildung für die Volkswirtschaft, Unternehmen und Individuen

Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung wächst – dies ist mittlerweile eine unbestrittene Tatsache. Aus makroökonomischer Perspektive ist die Weiterbildung notwendige Voraussetzung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft, für den wirtschaftlichen Erfolg einzelner Betriebe und für die Arbeitsmarktchancen jedes Individuums auf der Mikroebene. Weiterbildung ist notwendig, um dem permanenten gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und beruflichen Wandel gewachsen zu sein (vgl. Seifert 2002: 7; Schröder/Schiel/Aust 2004: 13). Sie hat eine zentrale Bedeutung für die langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes eines Lan-

des, denn neben Primar-, Sekundar- und Tertiärbereich der Bildung beeinflusst die Weiterbildung als quartärer Bildungssektor die Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotentials.

Im ersten Kapitel soll die Bedeutung der Weiterbildung herausgearbeitet werden. Dies geschieht einerseits unter volkswirtschaftlichen Aspekten, andererseits aus Perspektive der Betriebe und Beschäftigten. Zuvor erfolgt die Klärung wichtiger Begriffe.

2.1 Begriffe

Der Begriff der Weiterbildung wurde vor ca. 37 Jahren vom Deutschen Bildungsrat geprägt. Demnach gilt *Weiterbildung* als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (siehe Deutscher Bildungsrat 1970: 197). Sie dient der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Kenntnissen und Fähigkeiten, also der Anpassung von Qualifikationen an neue Erfordernisse, die im Berufsleben u. a. durch den technischen Fortschritt entstehen. Der Begriff des *Lebenslangen Lernens* geht weit darüber hinaus. Lernen wird hierbei als lebensbegleitendes Konzept zur individuellen Gestaltung der Lebens- und Arbeitschancen dahingehend angesehen, dass das lernende Individuum seine Lebenszeit hinsichtlich Lern-, Arbeits- und Freizeit eigenverantwortlich strukturieren und dem Lebenszyklus anpassen kann. Weiterbildung ist in das Gesamtsystem des Lebenslangen Lernens als ein Bildungspfad integriert (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 20 f.).

Es wird unterschieden zwischen allgemeiner/politischer sowie beruflicher Weiterbildung.[2] Erstere ist nicht originär berufsbezogen und bezieht sich eher auf den Freizeitbereich, z. B. das Erlernen einer Fremdsprache oder politische und kulturelle Weiterbildung. Im weiteren Sinne haben allgemeine Qualifizierungen auch Auswirkungen auf die berufliche Ebene, eine erlernte Fremdsprache etwa kann zum beruflichen Einsatz im Ausland befähigen. In der beruflichen Weiterbildung geht es um die Vertiefung, Aktualisierung oder Ergänzung der Kenntnisse, die gegenwärtig im Beruf bzw. in der ausgeübten Tätigkeit erforderlich sind oder werden. Hierunter fallen Umschulungen, Aufstiegsqualifizierungen (Erweiterung der Qualifizierung)

[2] Themenspezifische Eingrenzungen zu allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sowie Teilnahmedaten befinden sich im „Berichtssystem Weiterbildung IX“ (BMBF 2006).

und Anpassungsweiterbildungen, die zur Erhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit dienen. Der vorliegende Bericht bezieht sich ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung.

Investitionen in Weiterbildung werden auf der Inputseite vor allem von den Faktoren Kosten und Zeit determiniert. Kosten entstehen in direkter wie auch indirekter Form. Erstere umfassen beispielsweise Kursgebühren und Raum- oder Reisekosten. Indirekte Kosten fallen durch die Freistellung der Mitarbeiter an, sie beinhalten unter anderem Lohnfortzahlungen. Zeit stellt ebenfalls indirekte Kosten dar. Dabei sind die zeitliche Lage und Dauer der Weiterbildung ausschlaggebend. Findet eine Maßnahme während der Arbeitszeit statt, trägt das Unternehmen die (indirekten) Kosten des Arbeitsausfalls. Findet Qualifizierung in der Freizeit statt, übernimmt der Arbeitnehmer diese indirekten Kosten durch das Einbringen von Freizeitanteilen. Zur Finanzierung der Weiterbildung gibt es verschiedene Verteilungsansätze. Einerseits kommt die alleinige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber in Betracht, andererseits besteht auch die Möglichkeit der alleinigen Begleichung durch den Arbeitnehmer. Neben beiden Extremfällen gibt es eine Vielzahl von Kompromisslösungen.

Entscheidungen über Weiterbildungsinvestitionen hängen auch vom zeitlichen Umfang die Maßnahme ab. Hat die Maßnahme einen zeitlichen Rahmen von einigen Stunden, einem oder mehreren Tagen oder erstreckt sie sich über Wochen, vielleicht Monate? Ferner ist die zeitliche Verteilung von Bedeutung. So ist Weiterbildung in manchen Unternehmen saisonbedingt nur zu bestimmten Jahreszeiten möglich. Hier wäre eine antizyklische Planung der Maßnahme vorteilhaft. Handelt es sich um längere Qualifizierungsmaßnahmen, spielt deren Einbettung in ausgewählte Phasen des Erwerbslebens bzw. des Lebenslaufes von Beschäftigten eine Rolle.

2.2 Volkswirtschaft

Dieser Abschnitt soll die volkswirtschaftliche Bedeutung von Bildung, insbesondere von Weiterbildung, darlegen. Dabei wird auf die vier Bereiche Wachstum, Externalitäten, Staatshaushalt und Verteilung eingegangen (vgl. Wößmann 2007: 31).

Die Entwicklung des wissenschaftlichen, technischen und organisatorischen Wissens gehört neben dem Bevölkerungswachstum, dem Anstieg der Beschäftigungs- und Erwerbsquoten, dem stetigen technischen Fort-

schritt, einem steigenden Arbeitsvolumen sowie Sachkapitalsbestand zu den maßgeblichen Wachstumsfaktoren einer Volkswirtschaft (vgl. Expertenkommission 2004: 33 f.). In der neueren endogenen Wachstumsforschung wird unter anderem die enorme Bedeutung des Bildungsniveaus für den technischen Fortschritt herausgestellt. Dieser lebt von Innovationen. Wissen und Innovation interagieren miteinander: Einerseits schaffen Unternehmen durch ihre Aktivitäten neues Wissen. Diese Learning-by-Doing-Ansätze griff erstmals Arrow (1962) zur Erklärung des technischen Fortschritts auf. Innovationen erzeugen somit neues Wissen und können damit neue bzw. veränderte Qualifikationen, Berufe oder ganze Berufsgruppen generieren. Andererseits entstehen Innovationen nur auf Basis von Wissen und seiner Weiterentwicklung, in beruflicher Hinsicht erworben in der Erstausbildung sowie in Weiterbildungen (vgl. Bodenhöfer/Riedel 1998: 19; Kamaras 2003: 116 ff.; Expertenkommission 2004: 33 f.). Signifikante Einflüsse der Bildungsquantität auf das Wirtschaftswachstum konnten bisher ansatzweise gezeigt werden (vgl. z. B. de la Fuente/Doménech 2006; Krueger/Lindahl 2001).

Von hoher volkswirtschaftlicher Relevanz sind die positiven externen Effekte von Investitionen in Weiterbildung. Denn die Erträge kommen nicht nur dem sich (weiter)bildenden Individuum sowie dem Unternehmen zugute, sondern der Volkswirtschaft insgesamt, weil sich ihr Wissensstand erhöht (endogene Wachstumsmodelle von Romer (1986) und Lucas (1988)). Humankapital ist nur bedingt an Personen gebunden und kann z. B. in Form neuer Erfindungen (Produktinnovationen) und über seinen Gebrauch auch anderen zugänglich gemacht werden. Bildungsinvestitionen steigern damit nicht nur das Wissen des Einzelnen, sondern können auch das allgemein zugängliche Wissen erhöhen, welches den Charakter eines öffentlichen Gutes besitzt. Wissen als Produktionsfaktor führt demnach zu positiven externen Effekten (vgl. Frenkel/Hemmer 1999: 220 f. und 239 f.). Investitionen in Humankapital in Form von betrieblicher oder allgemeiner Weiterbildung sind mit zusätzlichen Effekten auf der gesellschaftlichen Ebene verbunden: Das Verhalten von Menschen ändert sich mit steigendem Bildungsgrad in der Art, dass positive Effekte für die Allgemeinheit entstehen. Beispielsweise beteiligen sich höher gebildete Personen eher an Wahlen, informieren sich mehr über politische Themen und üben häufiger ehrenamtliche Tätigkeiten aus (vgl. Wößmann 2007: 33 f.).

Wie die Erstausbildung ist auch die Weiterbildung ein meritorisches Gut. Denn der Nutzen von Weiterbildung ist höher einzuschätzen, als es die Nachfrage in der Marktwirtschaft widerspiegeln würde. Bereits der Deutsche Bildungsrat umschrieb die Weiterbildung „weder als beliebige Privatsache noch als eine nur Gruppeninteressen dienende Maßnahme ...“ (siehe Deutscher Bildungsrat 1970: 199). Sowohl die beschriebenen positiven externen Effekte als auch höhere zu erwartende Steuereinnahmen legitimieren die öffentliche Förderung von (Weiter)Bildung.[3] Nach aktuellem Stand der empirischen Forschung ist jedoch noch unklar, in welchem Verhältnis öffentliche Bildungskosten und ihr sozialer Nutzen stehen (vgl. Wößmann 2007: 34).

Die zu beobachtende Verschiebung des Verhältnisses von Sach- hin zu Humankapital verdeutlicht die Entwicklung Deutschlands zu einer Wissensgesellschaft (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 30 f.). Nicht von der Hand zu weisen ist eine ungleiche Verteilung von Bildung in der Bevölkerung. Sie können zur ungleichen Einkommensverteilungen führen. Individuelle Einkommenseffekte der (Weiter)Bildung akkumulieren sich zu gesamtwirtschaftlichen Effekten. Die Verteilung der Bildung in der Bevölkerung beeinflusst somit die gesellschaftliche Einkommensverteilung (vgl. Wößmann 2007: 31).

Außerdem kommt der Weiterbildung eine gesamtwirtschaftliche Bedeutung hinsichtlich des demografischen Wandels und eines eventuell drohenden Fachkräftemangels zu. Die Erwerbsbevölkerung in Deutschland wird in den kommenden Jahren deutlich sinken.[4] Geburtenstarke Jahrgänge, die noch zur Erwerbsbevölkerung zählen, gehen in Rente und die langjährige Erfahrung und das erworbene Wissen gehen zum Teil verloren. Durch geburtenschwache Jahrgänge (in Westdeutschland bereits auffällig zwischen 1965 und 1975; in Ostdeutschland auffallend seit 1989/90) folgen weniger Personen nach. Somit sinkt die Zahl der Erwerbspersonen. Dem wirkt die Anhebung des Renteneintrittsalters teilweise entgegen,

---

[3] Zu öffentlichen Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung vgl. Berger 2006.

[4] Zurückzuführen ist dies vor allem auf einen Bevölkerungsrückgang infolge von Nachwuchsmangel. Bleibt die Bevölkerungsreproduktion konstant, dann könnte Deutschland ohne jegliche Zuwanderung im Jahr 2050 noch ca. 50 Mio. Einwohner zählen (vgl. hierzu Kaufmann 2007; Wienert 2007).

aber es kommt dennoch zur demografisch bedingten Alterung der Erwerbsbevölkerung. Ohne Weiterentwicklung veraltert akkumuliertes Wissen, neues Wissen fließt langsamer nach (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 40 f.; Hilpert/Kistler/Wahse 2000: 253 ff.; Wienert 2007: 388 f.).

In Betrieben könnten dann Jugendliche zur Ausbildung fehlen. Die Studienanfängerzahlen an Hochschulen sind bereits rückläufig.[5] Würde dieser Trend dauerhaft anhalten, könnte ein Mangel an hochqualifizierten Nachwuchskräften entstehen. Es stellt sich die Frage „ob das Wissen, welches die jeweils neu in das Erwerbsleben eintretenden Generationen aus dem Bildungssystem mitbringen, ausreichen wird, um den Verlust von Wissen auszugleichen, der durch das Ausscheiden großer Alterskohorten aus dem Erwerbsleben stattfinden wird." (siehe Deutscher Bundestag 2004: 32). Die verbleibende Erwerbsbevölkerung müsste dieses fehlende Wissen kompensieren. Weiterbildung ist der Bereich, der besonders zum Erhalt und Ausbau des Humankapitals des Erwerbspersonenpotentials der Volkswirtschaft dient.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und die beschriebene Alterung des Erwerbspersonenpotentials beeinflusst die Anforderungen an die Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird ein Umdenken nötig sein. Ältere müssen weiterlernen, um produktiv bleiben zu können. Der stetigen Weiterbildung als Teil des Lebenslangen Lernens wird eine wachsende Bedeutung zukommen, zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit wird sie zur unverzichtbaren Voraussetzung (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 42).

Zudem hat Weiterbildung eine zentrale Bedeutung für die Entwicklung des Arbeitsmarktes eines Landes. Bereits erwähnte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeiten von sich weiterbildenden Individuen haben eine positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt. Arbeitnehmer verringern ihr Risiko, arbeitslos zu werden. Bereits arbeitslose Personen erhöhen durch angemessene Weiterbildung ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz. Direkte Ar-

---

[5] Das Statistische Bundesamt meldet für das Wintersemester 2006/2007 einen Rückgang der Studienanfänger/innen um 3,5% im Vergleich zum Vorjahr. Mit 5% war der Rückgang an den Universitäten höher als an Fachhochschulen mit 1%. (Statistisches Bundesamt; Pressemeldung 29.11.2006; www.destatis.de)

beitsmarktwirkungen sind allerdings schwer zu messen. Einerseits ist eine konkrete Zuordnung in Form von Ursache-Wirkungsketten von Weiterbildungsmaßnahmen auf berufliche Veränderungen nahezu unmöglich. Andererseits kann der Zeitraum von der Teilnahme an einer Weiterbildung zum Eintritt einer potentiellen positiven Auswirkung nicht bestimmt werden (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 133).

Wegen der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung der Weiterbildung haben Staat und übergeordnete Institutionen eine Verantwortung bezüglich der Förderung von Weiterbildung der Bevölkerung. Im Oktober 2006 wurde von der EU das Bildungs-Programm „Lebenslanges Lernen“ beschlossen, das vorerst von 2007 bis 2013 laufen wird. Bereits im März 2005 forderte der Deutsche Bundestag, die Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen zu verbessern und das vorhandene Wachstumspotential der Weiterbildung zu nutzen (vgl. Deutscher Bundestag 2005: 1). Weiterbildung soll in größerem Umfang als bisher inhaltlich in Tarifverträge integriert werden. Lernzeitkonten[6] sollten verstärkt vereinbart werden können, wobei der Staat für angemessene Modalitäten zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten verantwortlich sein soll (vgl. Expertenkommission 2004: 236 ff.). Die Forderung nach einem Recht auf Bildungszeit und damit verbundener Bildungsfreistellung für Arbeitnehmer wird in Politik und Gesellschaft zunehmend dominanter. Mit den Bildungsurlaubsgesetzen wurden in einigen Bundesländern Schritte unternommen. Bereits 2004 legte der Deutsche Bundestag ein Papier zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens vor (vgl. Deutscher Bundestag 2004). Dies beruhte auf dem Schlussbericht einer unabhängigen Expertenkommission, die ihre Arbeit bereits im Oktober 2001 aufgenommen hatte (vgl. Expertenkommission 2004). Die im Januar vorgelegten Gutachten zum „Bildungssparen“[7] stellen eine Grundlage für den Gesetzentwurf dar, beschäftigen sich inhaltlich jedoch eher mit Finanzierungsfragen denn mit zeitorganisatorischen Problemlösungen (vgl. Dohmen/de Hesselle/Himpele 2007; Rürup/Kohlmeier 2007).

---

[6] Lernzeitkonten werden in Abschnitt 3.2 behandelt.

[7] Die Einführung des Bildungssparens ist mittlerweile beschlossen und für Mitte 2008 mit einer vorläufigen Laufzeit von drei Jahren mit Verlängerungsoption geplant. Informationen zum „Bildungssparen“ befinden sich im Anhang.

2.3 Unternehmen

Für Unternehmen ist die berufliche Weiterbildung ein existentieller Faktor zur Sicherung oder Erhöhung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Qualifizierung führt zu vermehrten Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten und zur Erhöhung ihrer Arbeitsproduktivität. Die bereits dargestellte Interaktion zwischen Qualifizierung und Innovationen kann sich als vorteilhaft für die Wettbewerbsposition von Unternehmen erweisen. Innovative Unternehmen sind vergleichsweise erfolgreicher als solche, die sich nicht Produkt- oder Prozessinnovationen widmen. Stetige und zeitnahe Weiterbildung der Beschäftigten führt häufiger zu Innovation, damit zu Erfolg, Wachstum und einer gesicherten Position im ökonomischen Wettbewerb. Bisher schöpfen deutsche Betriebe das Lern- und Leistungspotential ihrer Beschäftigten häufig zu wenig aus. Sie konzentrieren die betriebliche Weiterbildung oftmals auf kurzfristige Maßnahmen und auf einen ausgesuchten Kreis der Belegschaft. Das Weiterbildungsengagement von Unternehmen steigt deutlich mit zunehmender Beschäftigtenzahl (vgl. Dohmen/Klemm/Weiß 2004: 172 ff.; Bellmann/Leber 2005: 53; Expertenkommission 2004: 35).

Unternehmen haben meist verschiedene Investitionsalternativen, z. B. Sachinvestitionen, Investitionen in Forschung und Entwicklung oder in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.[8] Weiterbildung sollte als langfristige Aufgabe verstanden und mittels permanenter Investition in die Qualifizierung umgesetzt werden. Dennoch haben Unternehmen - ebenso wie ihre Beschäftigten - ein Entscheidungsproblem zu lösen, das je nach Ergebnis der Kosten-Nutzen-Analyse positiv für die geplante Qualifizierungsmaßnahme oder negativ ausfällt.[9] Die Kosten-Nutzen-Betrachtung der Unternehmer ist in Abbildung 1 dargestellt.

Die Weiterbildungsinvestition ist eine Entscheidung unter Risiko. Entscheidend ist der zusätzliche Nutzen, der mit dem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierung für das Unternehmen entsteht. Rein intrinsisch motivierte, persönliche Weiterbildung des Beschäftigten hat neben dem vermehrten Humankapital den Nutzen eines zufriedenen, motivierten Mitarbeiters. Be-

---

8 Weiterbildung als Humankapitalinvestition ausführlich bei Becker 1993: 30 ff.

9 Ausführungen zu einem ganzheitlichen Erklärungsansatz betrieblichen Weiterbildungsverhaltens finden Sie bei Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner 2006.

rufliche Weiterbildung führt zu einer höheren Qualifizierung und flexibleren Einsetzbarkeit des Mitarbeiters. Eine potentielle Steigerung der Arbeitsproduktivität kann mit einer Senkung der Arbeits- und Transaktionskosten einhergehen und/oder führt zu höheren Umsätzen. Andererseits besteht das Risiko, dass Beschäftigte die Weiterbildung nicht erfolgreich abschließen.

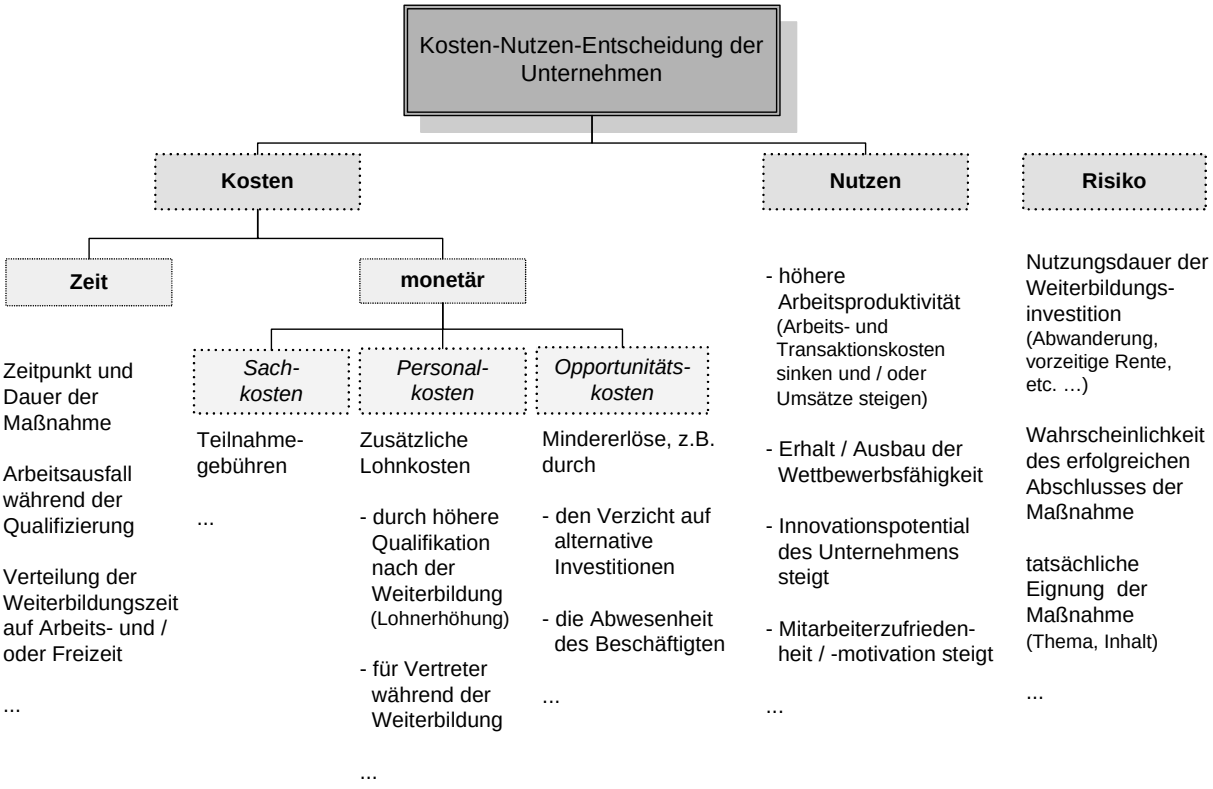
Eine wichtige Rolle spielt die voraussichtliche Amortisationszeit der Qualifizierungsmaßnahme. Die „Nutzungsdauer" der Weiterbildungsinvestition und ihre Amortisationszeiten sind für den Betrieb hinsichtlich des schnellen Verfalls von Wissen bedeutend. Gleichermaßen ist mögliche betriebliche Fluktuation von Interesse, weil dadurch Wissen abwandert. Diese Risiken bestehen vor allem bei älteren Beschäftigten und Hochqualifizierten. Als „Abwanderungshürde" können Rückzahlungsklauseln vereinbart werden. Beschäftigte verpflichten sich zur Rückzahlung eines festgelegten Teils der vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildungskosten (vgl. Leber 2000: 232).

Hat sich der Unternehmer grundsätzlich für die Weiterbildungsförderung seiner Beschäftigten entschieden, muss er ein Optimierungsproblem lösen. Er versucht, ein feststehendes Weiterbildungsziel bestimmter Mitarbeiter mit konkreten Erträgen für den Betrieb mit minimalem Aufwand zu erreichen. Die Qualifizierung eines Beschäftigten verursacht im Betrieb direkt oder indirekt Sach-, Personal- und Opportunitätskosten (vgl. Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner 2006: 445). Direkte Sachkosten entstehen beispielsweise für die Teilnahmegebühr an Kursen.[10] Durch die höhere Qualifikation nach der Maßnahme besteht die Möglichkeit zusätzlicher Lohnkosten durch eine Lohnerhöhung. Opportunitätskosten sind Mindererlöse, die u. a. aus der Abwesenheit des Beschäftigten resultieren. Wird der Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit freigestellt und zum Ausgleich des Arbeitsausfalls eine Vertretung eingestellt, entstehen zusätzliche Lohnkos-

[10] Nach § 77 ff. SGB III kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen durch Übernahme dieser Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten für Unterbringung) gefördert werden. Spezielle Regelungen für ungelernte bzw. ältere Beschäftigte sind in § 235c und § 417 SGB III geregelt. Hierzu wurde das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen" (WeGebAU 2007) zur Förderung der Qualifikation der angesprochenen Personengruppen eingeführt.

ten. Wird die Arbeit auf andere Beschäftigte verteilt, können weitere Personalkosten für Überstunden anfallen.

Abbildung 1: Kosten-Nutzen-Analyse von Unternehmen zu Weiterbildungsentscheidungen



Quelle: Eigene Darstellung.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist es notwendig, die freigestellte Arbeitskraft und die damit fehlende Arbeitszeit auszugleichen. Lösungsmöglichkeiten sind unter anderem die befristete Einstellung von Mitarbeitern zur Vertretung, bedingt der Verzicht auf sonst anstehende Entlassungen oder die Verteilung der Arbeit auf andere Beschäftigte mit potentieller Arbeitszeitverlängerung. Befristete Einstellungen haben eine direkte positive Wirkung auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitslosigkeit sinkt. Gleiches gilt für das Prinzip der JobRotation. Hier würde zur Vertretung ein Arbeitsuchender eingestellt. Verzichtet der Arbeitgeber auf Entlassungen, liegt eine indirekte positive Wirkung vor, da Arbeitslosigkeit vermieden wird.

Trotz des meritorischen Charakters der Weiterbildung kommt den Unternehmen als Arbeitgeber und damit als arbeitsmarktpolitisches Bindeglied zwischen Individuen und der Volkswirtschaft bezüglich der Weiterbildung ihrer Beschäftigten eine besondere Verantwortung zu. In Kooperation mit dem Beschäftigten muss die Zeit für Qualifizierungen geschaffen und die

zeitliche Lage der Weiterbildung in den Geschäftsablauf operativ und strategisch integriert werden. Unternehmen befinden sich in einem Dilemma – die Notwendigkeit von Weiterbildung wird (an)erkannt, findet aber aufgrund mangelnder Zeit nicht ausreichend statt. Aus unternehmerischer Sicht sind zeitliche Organisationsprobleme ein entscheidendes Weiterbildungshemmnis. Fast neun von zehn Betrieben würden sich mehr für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten engagieren, wenn die Geschäftsabläufe dadurch nicht gestört würden (vgl. Dobischat/Seifert 2005a; Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 70 ff.).

Die Ausweitung von Weiterbildungszeiten beeinflusst das Zeitbudget und erfordert eine Entscheidung hinsichtlich dessen Verteilung.[11] Findet die Weiterbildung ausschließlich in der Arbeitszeit statt, geht diese ausschließlich zu Lasten der Betriebe. Im anderen Extrem – der ausschließlichen Verlagerung der Weiterbildungszeit in die Freizeit, tragen die Beschäftigten den Mehraufwand, sowohl zeitlich als auch durch potentielle monetäre Einbußen, z. B. im Falle temporärer Teilzeitarbeit während der Qualifizierung mit entsprechend geringerem Einkommen (Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 45 ff.).

Längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen stellen sowohl für die Betriebe als auch die Beschäftigten eine besondere Herausforderung dar. Die Flexibilitätsinteressen der Betriebe und die Wünsche nach optionalen Freiheiten der Beschäftigten sollten zur Zufriedenheit beider verbunden werden. Für Unternehmen ist es zunehmend wichtig, für Hochqualifizierte und „lernwillige“ Erwerbspersonen attraktiv zu sein, u. a. durch gute Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung.

2.4 Individuen

In Artikel 14 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist neben dem Recht auf Bildung explizit das Recht auf Weiterbildung manifestiert. Noch immer existiert in Deutschland „kein genereller, rechtlich fixierter Anspruch auf Weiterbildung.“ (Siehe Deutscher Bundestag 2004: 51) Aus Art. 12 Abs. 1 GG lässt sich ein Grundrecht auf Bildung – ebenso be-

[11] Weiterführende Informationen zu Verteilungsmustern der Weiterbildungszeit finden Sie unter anderem bei Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003.

zogen auf den Bereich der Aus- und Weiterbildung ableiten.[12] Zu dem Recht auf (Weiter-)Bildung kommt der wachsende Druck auf die Individuen hinzu. Dieser entsteht einerseits durch die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt und wird vom ökonomischen Erfolgsdruck der Unternehmen indirekt verstärkt. Das Recht auf Weiterbildung wird zur persönlichen Pflicht und beinhaltet eine wachsende Notwendigkeit zur Erhaltung/ Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Durch Strukturwandel und technischen Fortschritt steigt der Anspruch an Qualifikationen der Arbeitnehmer stetig. Ein zeitlich größerer Umfang wie auch eine größere Intensität von Qualifizierungen wären die Folge. Eine Möglichkeit sind steigende Teilnahmehäufigkeiten an Weiterbildungsmaßnahmen. Andererseits bieten sich langfristige Maßnahmen an, denn sie ermöglichen intensivere Qualifizierungen, beispielsweise das Nachholen von Schul- bzw. Ausbildungsabschlüssen. Beide Alternativen der Weiterbildung sollten herangezogen und als fester Bestandteil in den (beruflichen) Alltag jedes Beschäftigten integriert werden. Voraussetzung ist, dass die Individuen die Notwendigkeit permanenten Lernens erkennen. In den letzten Jahren ist die Weiterbildungsbereitschaft gestiegen, die Einstellung zur Weiterbildung wird zunehmend positiver (Hilpert/Kistler/Wahse 2000: 258 f.).

Beschäftigte müssen ähnlich wie die Unternehmen eine Investitionsentscheidung treffen, von denen die Weiterbildung nur eine Alternative darstellt. Dieses Entscheidungsproblem entfällt, wenn der Arbeitgeber eine Weiterbildungsmaßnahme fordert. Bei selbstinitiierten langfristigen Weiterbildungen erstellt der Beschäftigte eine Kosten-Nutzen-Bilanz der Maßnahme.[13] Der private Nutzen von Weiterbildung lässt sich in nicht-monetäre und monetäre Erträge unterteilen. Nicht-monetäre Erträge umfassen unter anderem die Chance zur Verbesserung der Lebensqualität, zur Erhöhung des eigenen Humankapitals und zur Selbstverwirklichung.[14] Das Risiko von Arbeitslosigkeit sinkt. Weiterbildung kann der aktuellen und zukünftigen beruflichen Situation nutzen. Monetäre Erträge entstehen

---

[12] Mehr hierzu vgl. Nagel 2000.

[13] Ausführliche Informationen zu Bildungsrenditen beispielsweise bei Becker 1993; Ammermüller/Dohmen 2004.

[14] In welchem Umfang die Bildungsrenditen den Beschäftigten tatsächlich zugute kommen, ist unsicher (vgl. Bolder/Hendrich 2002). Schätzungen aus den USA weisen darauf hin, dass Bildungsrenditen zum Großteil den Unternehmen zufließen (vgl. hierzu Barron et al. 1999).

durch höhere Erwerbseinkommen. Es besteht die Aussicht auf einen Arbeitsplatz mit höherem Qualifizierungs- und Einkommensniveau oder auf ein höheres Erwerbseinkommen am bestehenden Arbeitsplatz (vgl. Dohmen/Fuchs/Himpele 2006: 45 f.; Büchel/Pannenberg 2003: 48 ff.; Schröder/Schiel/Aust 2004: 94). Bei der Schätzung des privatwirtschaftlichen Nutzens geht es um die Abwägung eines zukünftigen Nutzens (höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit und Einkommenserwartung) gegen heutige Kosten. Hierbei spielt eine wichtige Rolle, in welchem Maße der Beschäftigte die Kosten der Weiterbildung trägt. Sowohl der zeitorganisatorische wie auch der finanzielle Aufwand kann temporär die Lebensqualität einschränken. Beispielsweise könnte ein finanzielles Problem entstehen. Einerseits geht es um den Lebensunterhalt während der Maßnahme und damit um die teilweise bzw. vollständige Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Andererseits entstehen direkte Kosten der Weiterbildung in nicht zu vernachlässigendem Umfang, z. B. Kurs- oder Studiengebühren, Fahrtkosten.

Mit der Entscheidung eines Beschäftigten für eine längere Qualifizierungsmaßnahme sind Zeitpunkt und Umfang der Qualifizierungsmaßnahme zu planen. Eine langfristige Qualifizierung muss in die Bildungs- und Erwerbsbiografie des Beschäftigten eingebettet und somit auf mittlere bis lange Sicht geplant werden. Die Unterbrechung der Erwerbsbiografie zum Zwecke einer langfristigen Qualifizierung ist nicht selbstverständlich, die Personen müssen die institutionellen, finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen schaffen (vgl. Seifert 2002: 7). Es gilt, die individuelle Verantwortung für eine eigene Bildungs- und Erwerbsbiografie zu stärken (vgl. Kruse 2003: 8). Hierzu ist ein Umdenken verbunden mit einer diesbezüglichen Grundbereitschaft der Menschen notwendig, hin zu einer flexibleren Gestaltung des Erwerbslebens durchaus mit größeren Unterbrechungen oder temporären Einkommensverlusten zugunsten der höheren Qualifizierung und zukünftig zu erwartenden Mehrerträgen.

3 Weiterbildung und Arbeitszeit

3.1 Arbeitszeitpolitische Aspekte der Weiterbildung

Als Indikator für die Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen gilt unter anderem die Anzahl der Teilnahmestunden je Teilnehmer. Diese liegt nach der Betriebsbefragung CVTSII (Continuing Vocational Training Survey) aus

dem Jahr 2000 bei 27 Stunden je Teilnehmer, nach CVTSIII aus dem Jahr 2005 bei 30 Stunden je Teilnehmer für betriebliche Weiterbildung (Grünewald et al. 2003: 81; Schmidt 2007: 707). Die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wird in deutschen Betrieben durchgeführt und ergab 16 Stunden je Teilnehmer 2001 und 19 Stunden 2005 (Weiß 2003: 10; Werner 2006: 6).[15] Das Berichtssystem Weiterbildung umfasst sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung und kommt in seiner Personenbefragung auf deutlich höhere Werte. Danach sank der Zeitaufwand je Teilnehmer für berufliche Weiterbildungen im Jahr 2000 von 124 Stunden auf noch 99 Stunden im Jahr 2003 (vgl. Kuwan et al. 2006: 57).[16]

Weiterbildungsmaßnahmen können unterschiedliche Zeiträume in Anspruch nehmen. Es gibt kurze Maßnahmen, die nur einige Stunden bis zu Tagen dauern. Sie tangieren die Tages- und Wochenarbeitszeit der Beschäftigten. Mittlere Maßnahmen umfassen einen Rahmen von einigen Tagen, sie beeinflussen die Wochen- und Monatsarbeitszeit der Mitarbeiter. Längere Maßnahmen können schließlich einen Umfang von Wochen, in besonderen Fällen auch Monaten einschließen. Sie bedeuten sowohl für das Unternehmen als auch für die Personen Organisationsaufwand in größerem Umfang. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen entsprechend ihrem Zeitaufwand in die Arbeitszeiträume integriert werden. Langfristige Maßnahmen betreffen und ändern die Verteilung der Jahres- und gegebenenfalls auch der Lebensarbeitszeit der Individuen.

Eine Möglichkeit, mehr Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen zu schaffen, bieten unter anderem in den meisten Bundesländern existierende Bildungsurlaubsgesetze. Sie gewähren mehrheitlich fünf Tage im Jahr zusätzlichen, bezahlten Urlaub zur Qualifizierung. Zudem gibt es bereits tarifvertragliche Regelungen. Ein Beispiel ist der „Tarifvertrag Qualifizierung“ der IG Metall, der in Baden Württemberg bereits seit 2001 in Kraft ist. Dieser eröffnet den Beschäftigten nach einer Mindest-Beschäftigungszeit von fünf Jahren die Möglichkeit, für maximal drei Jahre unbezahlt für per-

---

[15] Weiterführende Informationen zu den Datenquellen unter anderem in Bellmann/Leber 2005b.

[16] Die divergierenden Ergebnisse resultieren unter anderem aus den verschieden angelegten Erhebungen (Betriebs- bzw. Personenbefragungen).

sönliche Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt zu werden.[17] Gesetzliche Freistellungsansprüche aus Bildungsurlaubsgesetzen erweitern Weiterbildungszeiten bislang nur in 8% der Betriebe, tarifvertragliche Regelungen gerade in 3% der Betriebe (vgl. Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 77). Den Beschäftigten bleibt also oftmals die Möglichkeit für intensivere Maßnahmen verwehrt, die einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Ihnen bliebe nur die Möglichkeit, an Maßnahmen teilzunehmen, die ausschließlich in der Freizeit stattfinden, z. B. Abend- bzw. Wochenendkurse.

Der steigende Weiterbildungsbedarf stellt die Unternehmen vor ein wachsendes arbeitszeitorganisatorisches Problem. Eine Lösung des Konfliktes könnte in der geschickten Verschränkung von Arbeits- und Qualifizierungszeiten liegen. Mehr als zwei Drittel der Betriebe befolgen keine speziellen Regelungen zur Organisation der Weiterbildungszeiten ihrer Mitarbeiter. Knapp zwei Drittel nutzen individuelle Freistellungsregelungen, jeder siebente Betrieb regelt Weiterbildung über Betriebsvereinbarungen (vgl. Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 77). Gestiegener Weiterbildungsbedarf erfordert mehr Lernzeit, diese muss durch Einschränkung der Freizeit der Beschäftigten und/oder durch Arbeitszeitanteile geschaffen werden. Durch das Ineinandergreifen und die geschickte Organisation von Arbeitszeiten und Bildungszeiten kann zudem Arbeitslosigkeit vermieden und mittelfristig Fachkräftemangel vorgebeugt werden. Beispielsweise könnten Betriebe, anstatt konjunkturell bedingter Entlassungen bzw. Kurzarbeit, diese Zeit für längere Qualifizierungen ihrer Beschäftigten nutzen (antizyklische Weiterbildung). Weiterhin sei das Instrument der „Job-Rotation“ genannt. Arbeitsmarkt- und qualifikationspolitische Ziele werden dahingehend verbunden, dass Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, sich für einen längeren Zeitraum ihrer Weiterbildung zu widmen. Während ihrer Abwesenheit werden sie von Arbeitslosen vertreten.[18] Arbeitszeitausfälle und teilweise auch Kosten werden damit vermieden. Im Jahr 2006 starteten IG Metall und der Bundesverband JobRotation zusammen ein Projekt zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

---

[17] Informationen zu gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Weiterbildung(szeit) befinden sich im Anhang.

[18] Gemäß den §§ 229 ff. SGB III können die Unternehmen einen Zuschuss von 50% bis 100% zum Entgelt des Vertreters erhalten.

Die Mehrheit der deutschen Unternehmen gibt zeitorganisatorische Probleme als hauptsächliche Weiterbildungshemmnisse an. Zwei Drittel der deutschen Betriebe sagen, dass die Freistellungen den Geschäftsablauf stören und bemängeln, dass die Beschäftigten keine Freizeitanteile einbringen wollen. Weniger als die Hälfte der deutschen Betriebe stellt nach Daten des IAB-Betriebspanels aus dem ersten Halbjahr 2005 Mitarbeiter für Weiterbildung frei (vgl. Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 70; Bellmann 2007: 78). Fast 80% der Unternehmen würden die Weiterbildung ihrer Beschäftigten häufiger fördern, wenn die Beschäftigten mehr Freizeit in die Maßnahmen investieren würden. Über 70% würden es begrüßen, wenn die Weiterbildung in auftragsschwachen Zeiten stattfinden würde (vgl. Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 70, 73). Die Verteilung der Lernzeit auf Arbeits- und Freizeit spielt also eine immense Rolle. Einen Lösungsansatz für das Verteilungsproblem von Freizeit- und Arbeitszeitanteilen bieten sogenannte Lernzeitkonten. Auf diesen können Zeitguthaben z. B. aus Bildungsurlaubsansprüchen und Überstunden angesammelt und für längere Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden.

3.2 Lernzeitkonten

Als arbeitszeitpolitische Option zur flexiblen Handhabung der Weiterbildung und dem damit verbundenen höheren Aufwand an Lernzeiten bieten sich Lernzeitkonten an (Dobischat/Seifert 2005a). Sie basieren auf dem Prinzip des „Time-Sharing“ und verbinden betriebliche Arbeits- und Weiterbildungszeit. Zeitorganisatorischer Ansatzpunkt und zentrale Grundlage sind langfristige Arbeitszeitkonten. Sind diese noch nicht als Langzeitkonten angelegt, dann sollten zumindest Grenzwert überschreitende Guthaben langfristig erfasst werden können (Dobischat/Seifert 2005b). Analog zu den Arbeitszeitkonten kann man Lernzeitkonten in eine Entstehungs- und eine Verwendungsseite unterscheiden. Hier werden entweder die Quellen der Zeitelemente (Zugänge) bzw. die Abgänge für Weiterbildungszeiten verbucht (vgl. Seifert 2002a: 251). Den zeitlichen Grundstock für die Entstehungsseite können bestehende Ansprüche aus den in 12 Bundesländern existierenden Bildungsurlaubsgesetzen sowie tarifvertraglich und betrieblich vereinbarte Weiterbildungsansprüche liefern (z. B. Volkswagen-Tochter Auto 5000 GmbH). Somit erhält jeder Beschäftigte das gleiche „Startkapital“. Außerdem könnten weiterbildungsorientierte Arbeitszeitverkürzungen während konjunkturschwacher Zeiträume zusätz-

liche Zeitelemente liefern. Eine kontinuierliche Kontostanderhöhung kann von Arbeitszeitkonten erfolgen, z. B. Grenzwert überschreitende Überstunden (vgl. Dobischat/Seifert 2005a: 16). Abbildung 2 veranschaulicht den möglichen Aufbau eines Lernzeitkontos mit potentiellen Zugängen auf der Entstehungsseite und den Abgängen auf der Verwendungsseite.

Abbildung 2: Zugänge und Abgänge von Lernzeitkonten

Zugänge +	**Lernzeitkonto**	– Abgänge
ggf. Anspruch aus: - Bildungsurlaubsgesetzen - Qualifizierungs-Tarifverträgen - Betriebsvereinbarungen Guthaben von (langfristigen) Arbeitszeitkonten (Überstunden) Rest-Urlaubsansprüche Temporäre angeordnete Arbeitszeit-Verkürzungen (z.B. Kurzarbeit) Umwandlung geldwerter Leistungen in Zeitguthaben (z.B. Prämien) ...		Weiterbildungsmaßnahmen
Saldo (+)		Saldo (-)

Quelle: Eigene Darstellung

Guthaben von Lernzeitkonten dienen ausschließlich der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Angesammelte Zeitguthaben von langfristigen Arbeitszeitkonten könnten außerdem zur flexiblen Gestaltung des Lebenslaufes eingesetzt werden, z. B. für Sabbaticals, Sozial- oder Familienzeiten bzw. einem früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben (vgl. Seifert 2005: 310).

Es gibt Hinweise darauf, dass die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben zunehmen, wenn langfristige Arbeitszeitkonten geführt und diese als Lernzeitkonten genutzt werden. Dennoch stoßen Lernzeitkonten nicht nur auf positive Resonanz. Bedenken äußern sowohl betriebliche Entscheidungsträger (Dobischat/Seifert 2001), als auch Betriebsräte (Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003), weil sie Vorbehalte seitens ihrer Beschäftigten in Form von Motivationsverlusten hinsichtlich ihrer Weiterbildung durch drohende Freizeit- oder gar Einkommensverluste vermuten. Beschäftigte leis-

ten einen Eigenanteil, indem sie erarbeitete Überstunden, die ihnen als Freizeit zur Verfügung stünden, für Weiterbildung aufwenden. Betriebsräte befürchten, dass der Freizeitausgleich von Arbeitszeitkonten entfallen könnte (vgl. Dobischat/Seifert 2005a: 15 f.; Dobischat/Seifert 2005b: 270; Flüter-Hoffmann/Janßen/Seifert 2003: 171 ff.).

Zeitorganisatorische Voraussetzung für dezentral in den Unternehmen geführte Lernzeitkonten sind Arbeitszeitkonten, idealer Weise langfristig ausgelegt. Bereits dieser Fakt könnte ein Hindernis bei deren Einführung darstellen. Ein wichtiger Aspekt ist die Sicherung der angesammelten Arbeitszeitguthaben gegen Verluste im Falle der Insolvenz. Nur jeder vierte Betrieb mit Arbeitszeitkonten (mehr als zwei Fünftel mit Langzeitkonten) hat bislang Vereinbarungen zur Insolvenzsicherung getroffen (vgl. Seifert 2006: 165). Erste gesetzliche Regelungen zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben wurden 1998 zwischen den Vertragsparteien in § 7a SGB IV (seit 2001 § 7d) vereinbart. Es wurde eine grundsätzliche Insolvenzsicherung und geltende Mindestgrenzen der Laufzeit des Arbeitszeitkontos sowie entsprechende geldwerte Mindestbeträge festgelegt.[19] Vor allem Beschäftigte dürften Lernzeitkonten prekär sehen, solange diese nicht gegen Insolvenz gesichert sind und ihre Transferierbarkeit bei Betriebswechseln nicht einheitlich festgelegt wird. Ist die Voraussetzung erfüllt, dass die Zeitguthaben nur zweckgebunden verwendet werden, dann könnten diese in Geldeinheiten umgerechnet und über eine Art Gutscheinsystem mitgenommen werden. Ähnliches Vorgehen ist bei Kontenauflösung denkbar, z. B. wenn eine Person aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Zudem wäre zu klären, ob es möglich ist, für Lernzeitkonten eine Art Dispositionskredit zu vereinbaren oder ob ausschließlich bereits vorhandene Guthaben genutzt werden können.

[19] Weiterführende Informationen hierzu bei Bosch/Schief/Schietinger 2005: 30 ff.

4 Erhebung in deutschen Betrieben

Bezüglich der permanenten beruflichen Weiterbildung kommt den Betrieben[20] eine spezielle Rolle zu. Für die Betriebe selbst ist sie ein essentieller Faktor zur Sicherung der Existenz auf dem ökonomischen Markt. Der vorliegende Bericht erfasst Einschätzungen zur Weiterbildungsförderung durch die Betriebe aus arbeitszeitpolitischer Perspektive. In diesem Abschnitt sind Ergebnisse einer deutschlandweiten Erhebung dargestellt.

4.1 Forschungsfragen

Gegenstand der Untersuchung waren nicht Fragen zu allgemeinen Weiterbildungskennzahlen wie dem Weiterbildungsangebot oder der Weiterbildungsbeteiligung. Sie bezieht sich auf längere Weiterbildungsmaßnahmen.[21] Kurzfristige Maßnahmen, die sich nur über einige Stunden bzw. Tage erstrecken, sind in der Untersuchung nicht berücksichtigt. Die Forschungsfragen beziehen sich daher auf Maßnahmen, die gegebenenfalls mit einer befristeten Auszeit oder Teilzeitarbeit von Beschäftigten verbunden sind. Maßnahmen, die ausschließlich in der Freizeit stattfinden sowie arbeitsbegleitende Maßnahmen sind ausgeschlossen.

4.1.1 Würden die Betriebe langfristige Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen – prinzipiell wie auch finanziell?

Was halten Betriebe von Weiterbildungsmaßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, zu deren Teilnahme sie Mitarbeiter teilweise oder ganz von der Arbeit freistellen müssten? Wären die Betriebe überhaupt bereit, ihre Mitarbeiter für eine langfristige Qualifizierung freizustellen? Dabei ist nicht nur die Einstellung der Betriebe wichtig, sondern auch deren Bereitschaft, sich an den entstehenden Kosten zu beteiligen. Es gibt Betriebe, die solchen Maßnahmen positiver gegenüber stehen als andere.

---

[20] Der Begriff „Betrieb“ wird im Sinne einer organisierten Wirtschaftseinheit verwendet, in welcher Güter und Dienstleitungen erbracht werden. Dabei können mehrere Betriebe einem Unternehmen angehören, wobei der Betrieb dann eine örtliche, rechtlich unselbständige Niederlassung eines Unternehmens darstellt. Andererseits kann ein Betrieb auch von mehreren Unternehmen geführt werden. Ein Betrieb wird nicht auf privatwirtschaftlich orientierte Gewerbe – oder Industriebetriebe begrenzt. Er umfasst ebenfalls öffentliche/gemeinnützige Betriebe, Verwaltungen und Vereine.

[21] Im weiteren Verlauf des Berichtes wird die langfristige Perspektive der Weiterbildung angenommen.

Untersucht wird der Einfluss verschiedener Betriebsstrukturmerkmale. Ein Kriterium ist die Betriebsgröße nach Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SV-Beschäftigten). Die im Folgenden verwendete Betriebsgrößeneinteilung ist in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Einteilung in Betriebsgrößenklassen[22]

Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	Bezeichnung
< 10	Kleinstbetriebe
10 - 49	Kleinbetriebe
50 - 249	Mittelbetriebe
250 - 499	Großbetriebe
500+	Größtbetriebe

Quelle: Eigene Darstellung.

Zudem sind potentielle Branchenunterschiede und konkrete regionale Besonderheiten zwischen west- und ostdeutschen Betrieben von Interesse.

4.1.2 Wie würden die Betriebe den potentiellen Arbeitsausfall ausgleichen?

Wird ein Beschäftigter für einen bestimmten Zeitraum freigestellt, stehen die Betriebe vor dem Problem einer abwesenden Arbeitskraft und vor der Frage: Soll ein Ausgleich für die Abwesenheit organisiert werden? Das führt zu der Frage, WIE die Betriebe die fehlende Arbeitszeit ausgleichen würden. Welche Möglichkeiten des Ersatzes würden sie wählen? Betriebe könnten für die Zeit der Abwesenheit befristet neue Mitarbeiter einstellen oder auch auf anstehende Entlassungen im eigenen Betrieb verzichten. Diese Mitarbeiter könnten die abwesenden Kollegen vertreten. Eine andere Möglichkeit wäre, die Arbeit auf andere Beschäftigte zu verlagern. Aus der Intensität der Nutzung der verschiedenen Ausgleichsszenarien resultieren unterschiedliche Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt.

Es ist zu vermuten, dass Betriebe, die der fehlenden Arbeitskraft mittels geeigneter Ausgleichsmöglichkeiten organisiert entgegenwirken wollen, der langfristigen Weiterbildung von Beschäftigten in höherem Umfang zu-

[22] Die Begriffe der Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetriebe werden äquivalent zur Definition der KMU der EU verwendet (vgl. Commission of the European Communities 2003). Diese Einteilung wurde lediglich um eine Größenklasse erweitert.

stimmen. Bei Betrieben, die den Arbeitsausfall nicht auszugleichen gedenken, dürfte dies in geringerem Maße der Fall sein.

4.1.3 Nutzen Betriebe Lernzeitkonten zur Verschränkung von Arbeits- und Weiterbildungszeiten?

In Politik und Wissenschaft gelten Lernzeitkonten als ein geeignetes Instrument, Lernzeit zu schaffen und damit dem Ziel des Lebenslangen Lernens einen Schritt näher zu kommen. Das bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass die Betriebe diese Meinung teilen. Betriebe mit gegenteiligen Ansichten werden Lernzeitkonten ohne übergeordnete Regelungen nicht einsetzen. Es entsteht die Frage, ob bestimmte Strukturmerkmale der Betriebe die Einstellung zu Lernzeitkonten und deren Anwendung im Betrieb beeinflussen. Da dezentrale Lernzeitkonten von den Betrieben implementiert und für die Beschäftigten geführt würden, soll untersucht werden, wie ausgeprägt die Akzeptanz bei den Betrieben ist.

4.1.4 Fördern Lernzeitkonten die Einstellung zur beruflichen Weiterbildung?

Die Entscheidung der Betriebe, Lernzeitkonten einzuführen, beruht auf rationalen, ökonomischen Überlegungen. Sie dürften sich im Vorfeld intensiver mit der Weiterbildung und deren Organisation auseinandergesetzt und bewusst für Lernzeitkonten entschieden haben. Es ist daher zu vermuten, dass diese Betriebe grundsätzlich eine positivere Einstellung zur Weiterbildungsförderung langfristiger Art haben und auch eher zur Beteiligung an den Kosten bereit sind. Ein gewichtiges Argument für Lernzeitkonten ist die vereinfachte Organisation der Freistellung der Beschäftigten durch die Ansammlung von Zeitguthaben. Im Zuge der Auseinandersetzung mit dem Kompensationsproblem bei längerer Abwesenheit von Beschäftigten sind gegebenenfalls bereits Argumente für und wider verschiedener Möglichkeiten der abwesenden Person diskutiert worden. Dem entsprechend ist zu vermuten, dass Lernzeitkonten führende Betriebe den Ausgleich der entfallenden Arbeitskraft tendenziell anders organisieren. Das Instrument der Lernzeitkonten und die betriebliche Förderung langfristiger Weiterbildungsmaßnahmen könnten somit positive Wechselbeziehungen erzeugen. Ziel des Berichtes ist es, Hinweise zur Bestätigung bzw. Ablehnung dieser Thesen mittels deskriptiver Betrachtungen zu finden. Kausalanalysen könnten darauf aufbauen.

4.2 Datenbasis[23]

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) führt seit 1989 jährlich eine Erhebung zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot in deutschen Betrieben durch. Primäres Ziel der regelmäßigen Erhebung ist die Langzeitbeobachtung des Stellenmarktes. Die Betriebsbefragungen tragen zur Messung und Analyse des Stellenangebotes wie auch zur Identifizierung von Stellenbesetzungsproblemen bei. Zudem wird in wechselnden Sonderfragenteilen u. a. untersucht, wie Betriebe arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nutzen und bewerten. Im Jahr 2005 wurde die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots unter anderem durch Sonderfragen zu Arbeitsgelegenheiten und zur beruflichen Weiterbildung ergänzt. Letztere nahmen explizit Bezug auf die langfristige Weiterbildungsförderung, nicht auf allgemeine Weiterbildungskennzahlen wie beispielsweise Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen oder zu deren zeitlichen Umfängen.

Die empirische Datenbasis bildet ein Querschnitt deutscher Betriebe und Verwaltungsstellen mit mindestens einem SV-Beschäftigten. Jeweils im IV. Quartal eines Jahres wird eine repräsentative Zufallsstichprobe nach zwei Regionen (Ost- und Westdeutschland), Betriebsgrößenklassen (Anzahl der SV-Beschäftigten) und Wirtschaftszweigen geschichtet aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Die Befragung erfolgt schriftlich. Die 2005 gezogene Versandstichprobe verringerte sich aufgrund von Bereinigungen (Mehrfachversendungen, Verweigerer etc.) und umfasste dann 69.700 Betriebe. Der gesamte Rücklauf belief sich auf 11.742 Fragebögen. Den Fragebogenteil zur beruflichen Weiterbildung beantworteten 9.754 Betriebe mit 1,7 Mio Beschäftigten (davon 1,5 Mio SV-Beschäftigte). Dieser Rücklauf repräsentiert ca. 0,5% aller deutschen Betriebe mit 5,1% der Beschäftigten bzw. 5,8% der SV-Beschäftigten. Alle einzelbetrieblichen Daten liegen anonymisiert vor und werden nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes ausgewertet.

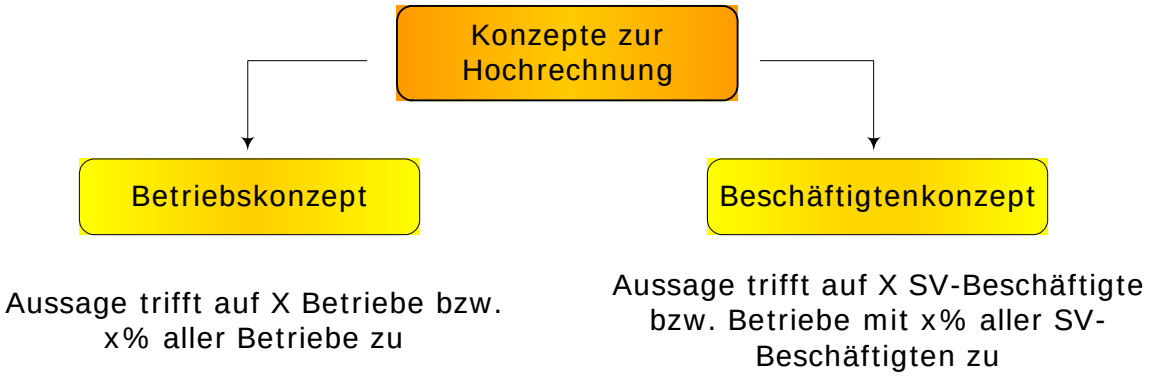
Um von den Antworten der Betriebe auf Aussagen über gesamtwirtschaftliche Entwicklungen schließen zu können, wird ein iteratives Hochrech-

---

[23] Die Ausführungen dieses Abschnitts beziehen sich auf einen unveröffentlichten Methodenbericht zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot, der im Auftrag des IAB erstellt wurde (vgl. Vogler-Ludwig 2006).

nungsverfahren angewendet. Dieses Verfahren passt die Verteilung von Betrieben und Beschäftigten der amtlichen Statistik an. Infolgedessen kommen bei der Hochrechnung das Betriebs- und das Beschäftigtenkonzept zur Anwendung, welche in Abbildung 3 dargestellt sind.

Abbildung 3: Konzepte des iterativen Hochrechnungsverfahrens



Quelle: Eigene Darstellung, in Ahnlehnung an Vogler-Ludwig 2006: 24 ff.

Nach Bundesländern ergibt sich ein relativ ausgewogenes Bild der Stichprobenstruktur. Die Rücklaufquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen sind hinreichend gleichmäßig verteilt. Eine ausreichende Fallzahl für die Auswertung steht jeweils zur Verfügung.

Im Rahmen der Befragung sollten die Betriebe Stellung zu neueren Entwicklungen der beruflichen Weiterbildung nehmen. Dabei geht es um Überlegungen, die Eigeninitiative zur Weiterbildung zu fördern. Grundgedanke ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis für einen längeren Zeitraum ihrer Weiterbildung zu widmen. Dies wäre gegebenenfalls mit einer befristeten Arbeitsfreistellung verbunden. Die Betriebe wurden gefragt, wie sie solche Maßnahmen generell einschätzen und ob sie sich an den Kosten beteiligen würden. Schließlich wurde ausgelotet, wie sie gegebenenfalls den Arbeitsausfall ersetzen würden. Die Ergebnisse sind im Folgenden dargestellt.

4.3 Ergebnisse

4.3.1 Langfristige Weiterbildungsförderung und deren Kosten

Die Hälfte der deutschen Betriebe sieht die auf Eigeninitiative der Beschäftigten beruhenden langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen positiv, auch wenn diese nicht notwendigerweise betriebsspezifisch sind. Auf betriebli-

che Bedürfnisse abgestimmte längere Qualifizierungsmaßnahmen befürworten bereits zwei Drittel der Betriebe mit drei Viertel der SV-Beschäftigten. Mit nahezu 31% der Betriebe lehnen mehr eine Kostenbeteiligung an Maßnahmen allgemeiner Natur ab, als dazu bereit sind (26%). Beziehen sich die Maßnahmen auf betrieblich abgestimmte Qualifizierungen sind mehr als die Hälfte der Betriebe mit zwei Dritteln der SV-Beschäftigten bereit, sich an der Kostenübernahme zu beteiligen. Abgelehnt wird dies trotz betrieblicher Abstimmung der Qualifizierung von jedem siebenten Betrieb.

Insgesamt betrachtet, entsteht ein positiver Eindruck der Einstellung der deutschen Betriebe. Fast 44% stimmen langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen zu, sowohl grundsätzlich als auch betrieblich abgestimmten.[24] Nahezu 6% der Betriebe würde zwar langfristige Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen, sind aber noch indifferent, ob eine Kostenbeteiligung in Betracht kommen würde. Etwas weniger als 5% würden sich keinesfalls an den Kosten beteiligen, bewerten die langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen aber positiv. Ein bemerkenswerter Teil der Betriebe ist dem Thema langfristiger Weiterbildungsförderung gegenüber besonders positiv gestimmt. Jeder sechste Betrieb würde nicht nur grundsätzliche wie auch betrieblich abgestimmte Weiterbildung fördern und wäre zur längerfristigen Freistellung betroffener Mitarbeiter bereit. Diese Betriebe signalisieren auch ihre Bereitschaft zur Kostenübernahme, ob grundsätzlicher oder betriebsspezifischer Ausrichtung der Maßnahmen. Diese etwas mehr als 16% der deutschen Betriebe scheinen einerseits besonders an der Qualifizierung und Lebenslauf begleitenden Weiterbildung ihrer Beschäftigten interessiert zu sein. Gleichzeitig sind sie auch zur finanziellen Unterstützung bereit. Nur ein relativ geringer Teil von etwas mehr als 2% lehnt nicht nur die Kostenbeteiligung, sondern auch die Förderung langfristiger Weiterbildungsmaßnahmen generell ab, egal ob es sich um allgemeine oder betriebliche Maßnahmen handelt.

---

[24] Dieser Wert entspricht nicht den aufsummierten Werten aus Tabelle 2, da diese nicht alle möglichen Antwortkombinationen enthält, sondern nur die mit den bedeutendsten Anteilen. Dabei wurden alle positiven Antworten auf die Einstellung zu längeren Qualifizierungen unabhängig von der Bereitschaft zur Kostenbeteiligung berücksichtigt.

Tabelle 2: Einschätzung der Weiterbildungsförderung und potentiellen Kostenbeteiligung (Auszug)[25]

längere Weiterbildungsmaßnahmen		Kostenbeteiligung		Anteil an allen Betrieben [%]
grundsätzlich	betrieblich	grundsätzlich	betrieblich	
ja	ja	ja	ja	**16,4**
ja	ja	nein	ja	**4,2**
ja	ja	nein	nein	**4,6**
ja	ja	eventuell	ja	**8,0**
ja	ja	eventuell	eventuell	**5,9**
nein	ja	nein	ja	**2,0**
nein	nein	nein	nein	**2,3**
eventuell	ja	eventuell	ja	**3,8**
eventuell	eventuell	ja	ja	**1,2**
eventuell	eventuell	eventuell	eventuell	**3,2**

Gewichtung: Betriebskonzept

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Interessant erscheint die Frage, ob Betriebe in bestimmten Wirtschaftszweigen[26] eher zur Weiterbildungsförderung ihrer Beschäftigten neigen als andere. Vor allem Dienstleister, sowohl unternehmensnahe als auch öffentliche und private, sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe sind zur Förderung langfristiger beruflicher Weiterbildung bereit. Diese Branchen sind aufgrund ihrer Tätigkeiten oftmals auf permanente Weiterbildung angewiesen und ohnehin relativ weiterbildungsaktiv.[27] Dies sind beispielsweise die IT-Branche, Forschung und Entwicklung wie auch Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen. Skeptischer sind hingegen vor allem Handel, Gastgewerbe und Verkehr sowie das produzierende Gewerbe und Baugewerbe. Grund könnten die geringer einzuschätzenden Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Bereichen sein.

[25] Tabelle 2 enthält ausgewählte Antwortkombinationen von 256 Möglichkeiten.

[26] Als Grundlage zur Einteilung der Wirtschaftszweige dient die auf EG-Verordnungen verbindlich eingeführte statistische Systematik der Wirtschaftszweige der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 1.1). Verwendet wird die Disaggregation in sechs Wirtschaftszweige.

[27] Das Kredit- und Versicherungsgewerbe weist zusammen mit dem öffentlichen Sektor den höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben auf (vgl. hierzu u. a. Bellmann/ Leber 2005b: 37).

Tabelle 3: Längere Weiterbildungsmaßnahmen und Wirtschaftszweige[28]

Wirtschaftszweig	längere Weiterbildungsmaßnahmen					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**50,6**	**11,5**	**23,8**	**66,5**	**4,4**	**13,1**
Land- Forstwirtschaft, Fischerei	49,2	7,6	21,4	62,1	4,0	8,3
Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	50,1	14,1	21,4	66,0	4,9	13,7
Baugewerbe	46,9	8,0	29,5	67,1	3,0	14,3
Handel, Gastgewerbe; Verkehr	44,6	12,8	27,0	61,0	4,6	15,3
Kredit-, Versicherungsgewerbe; Unternehmens-Dienstleister	56,5	11,1	21,1	70,2	4,5	12,5
Öffentliche und Private Dienstleister	56,9	10,6	19,8	72,5	4,5	9,8
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	56,3	12,1	24,7	75,6	3,2	13,8

Gewichtung: Betriebskonzept

* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Nahezu jeder dritte Betrieb der aktiveren Branchen würde sich bei grundsätzlichen Maßnahmen an den Kosten beteiligen, an betriebsspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen annähernd drei von fünf Betrieben. Im Baugewerbe wäre nur weniger als die Hälfte bereit, sich finanziell an betrieblich abgestimmten Maßnahmen zu beteiligen.

[28] Aufgrund fehlender Angaben der Betriebe ergeben die Werte summiert nicht 100%. Diese Einschränkung trifft auf alle Wertetabellen zu.

Tabelle 4: Potentielle Kostenbeteiligung und Wirtschaftszweige

Wirtschaftszweig	Kostenbeteiligung					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**26,1**	**30,7**	**27,0**	**51,8**	**14,2**	**17,3**
Land- Forstwirtschaft, Fischerei	21,8	29,9	25,0	48,8	14,5	13,3
Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	20,2	32,0	28,2	53,7	12,8	17,8
Baugewerbe	22,6	32,2	28,5	46,3	16,6	19,5
Handel, Gastgewerbe; Verkehr	22,2	33,7	26,2	45,6	16,3	18,8
Kredit-, Versicherungsgewerbe; Unternehmens-Dienstleister	31,8	27,0	30,4	58,8	11,8	16,2
Öffentliche und Private Dienstleister	32,5	28,0	24,1	57,4	12,5	15,0
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	30,6	23,3	35,1	68,7	7,3	16,1

Gewichtung: Betriebskonzept
* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005

Eine wichtige Rolle bei der Weiterbildungsaktivität der Betriebe spielt ihre Größe. Mit wachsender Anzahl ihrer Beschäftigten nimmt die Aktivität bezüglich der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu. Großbetriebe sind demzufolge deutlich weiterbildungsaktiver als kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (vgl. Bellmann 2007). Somit stimmen tendenziell größere Betriebe auch dem vorübergehenden zweckgebundenen Ausstieg von Beschäftigten aus dem Erwerbsleben eher zu als kleinere Betriebe (Tabelle 5).

Tabelle 5: Längere Weiterbildungsmaßnahmen und Betriebsgröße

Betriebsgröße nach Anzahl der SV-Beschäftigten	längere Weiterbildungsmaßnahmen					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**50,6**	**11,5**	**23,8**	**66,5**	**4,4**	**13,1**
< 10	49,7	11,1	23,4	64,6	4,4	12,7
10 - 49	53,4	13,2	25,9	73,2	4,8	14,6
50 - 249	56,4	12,6	23,6	77,6	2,3	13,9
250 - 499	53,2	13,9	29,5	75,8	1,9	18,7
500+	53,8	10,8	30,8	77,0	3,8	15,2
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	56,3	12,1	24,7	75,6	3,2	13,8

Gewichtung: Betriebskonzept
* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Eine Ursache hierfür könnte sein, dass der Ausfall eines Beschäftigten für kleinere Betriebe mit einem vergleichsweise höheren Verlust einhergeht. Der Geschäftsablauf ist durch das Fehlen von nur einem Mitarbeiter oftmals schon beeinträchtigt, da die Arbeitsdichte einzelner Beschäftigter in Kleinst- und Kleinunternehmen besonders hoch ist.

In der Beurteilung dieser grundsätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen sind die Unterschiede in den Betriebsgrößenklassen zwar zu erkennen, aber nicht so deutlich. Nahezu die Hälfte der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn SV-Beschäftigten beurteilt diese positiv, fast 54% der Größtbetriebe. Am positivsten werden sie von Mittelbetrieben eingeschätzt. Wären die Maßnahmen betrieblich abgestimmt, würden drei Viertel der Großbetriebe zustimmen, jedoch weniger als zwei Drittel der Kleinstbetriebe.

Auch die Bereitschaft zur Beteiligung an den Weiterbildungskosten für längerfristige Maßnahmen steigt mit wachsender Betriebsgröße. Fast 40% der Größtbetriebe würde sich an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, dieser Anteil steigt auf 76%, wenn es sich um eine betrieblich abgestimmte Maßnahme handelt. In diesem Fall ist ebenso knapp die Hälfte der Kleinstbetriebe zur Mitfinanzierung bereit.

Tabelle 6: Potentielle Kostenbeteiligung und Betriebsgröße

Betriebsgröße nach Anzahl der SV-Beschäftigten	Kostenbeteiligung					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**26,1**	**30,7**	**27,0**	**51,8**	**14,2**	**17,3**
< 10	25,4	31,4	25,8	48,7	15,2	17,2
10 - 49	28,9	29,5	30,5	63,5	11,0	17,6
50 - 249	26,8	23,0	38,4	69,5	6,1	17,0
250 - 499	32,7	20,1	39,3	72,1	4,2	19,3
500+	39,0	21,1	31,6	76,3	4,5	13,9
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	30,6	23,3	35,1	68,7	7,3	16,1

Gewichtung: Betriebskonzept
* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Sollte die Maßnahme nicht betrieblich abgestimmt sein, so lehnt knapp jeder dritte Kleinstbetrieb die Finanzierungsbeteiligung ab. Ein unsteter Anstieg der Mitfinanzierungsbereitschaft ist bereits zu den Kleinbetrieben zu erkennen. Von dieser Größenklasse sind mehr als drei Fünftel der Be-

triebe zu einer Kostenbeteiligung an betrieblich abgestimmten Qualifizierungen bereit.

In der Beurteilung von längerfristig angelegten Weiterbildungsmaßnahmen und deren Kostenbeteiligung unterscheiden sich ost- und westdeutsche Betriebe kaum.[29]

Tabelle 7: Längere Weiterbildungsmaßnahmen nach Ost/West

Region	längere Weiterbildungsmaßnahmen					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**50,6**	**11,5**	**23,8**	**66,5**	**4,4**	**13,1**
Westdeutschland	50,8	11,4	23,8	66,4	4,5	12,9
Ostdeutschland/Berlin	49,5	11,8	23,7	66,8	4,1	13,9
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	56,3	12,1	24,7	75,6	3,2	13,8

Gewichtung: Betriebskonzept
* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Tabelle 8: Potentielle Kostenbeteiligung nach Ost/West

Region	Kostenbeteiligung					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**26,1**	**30,7**	**27,0**	**51,8**	**14,2**	**17,3**
Westdeutschland	26,4	30,1	27,7	52,0	13,9	17,3
Ostdeutschland/Berlin	25,0	33,2	24,5	50,8	15,2	17,4
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	30,6	23,3	35,1	68,7	7,3	16,1

Gewichtung: Betriebskonzept
* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Allerdings divergieren die Meinungen der Ost- und Westbetriebe in einigen Betriebsgrößenklassen. Die Standpunkte variieren je nach Größenklasse und Region, dabei nicht nur in der Höhe der Differenz, sondern auch in ihrer Richtung. Kleinstbetriebe in Ost- und Westdeutschland vertreten ein homogenes Meinungsbild (Werte entsprechen denen der Tabellen 5 und

[29] Nahezu vier von fünf der deutschen Betriebe haben ihren Sitz in Westdeutschland.

6). Klein- und Mittelbetriebe in Westdeutschland befürworten langfristige Qualifizierungen ihrer Beschäftigten eher, dagegen mehr der ostdeutschen Größtbetriebe. Grundsätzlich an den Kosten beteiligen würden sich tendenziell mehr ostdeutsche Mittel- und Großbetriebe. Von den Größtbetrieben signalisieren westdeutsche Betriebe eine deutlich höhere Beteiligungsbereitschaft. Die Abstände in der Einschätzung betrieblich abgestimmter Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Ost- und Westbetrieben sind deutlich geringer als bei der Beurteilung von grundsätzlichen Maßnahmen.

Ein weiterer möglicher Einflussfaktor auf die Bereitschaft zur Förderung der langfristigen Weiterbildung könnte in der Beschäftigungsentwicklung der Betriebe liegen. Im Befragungsjahr ist die Beschäftigung insgesamt leicht zurückgegangen, die Zahl der SV-Beschäftigten ist um 0,9% gesunken. Bezüglich der erwarteten Entwicklung ihres Betriebes gaben 15,4% an, dass für das Befragungsfolgejahr eine Zunahme der Beschäftigtenzahl zu erwarten ist. Die Betriebe, die ein Beschäftigungswachstum für das Jahr 2006 beabsichtigten, gaben durchschnittlich eine Zuwachsrate von 13,8% an. Fast genauso hoch wie die Zahl der erwartet wachsenden Betriebe ist die derer, welche einen Beschäftigungsrückgang vermuten (14,5%). In diesen wahrscheinlich schrumpfenden Betrieben ist eine Reduktion um 8,1% geplant.

Die längere Weiterbildungsförderung ihrer Mitarbeiter und eine damit verbundene Kostenbeteiligung an den Maßnahmen beurteilen die potentiell wachsenden Betriebe positiver als stagnierende bzw. schrumpfende Betriebe. So bewerten 57,4% der voraussichtlich wachsenden Betriebe grundsätzliche Weiterbildungsmaßnahmen positiv, jedoch weniger als die Hälfte der erwartet schrumpfenden Betriebe. Ebenso beurteilen drei Viertel der geplant Wachsenden betrieblich abgestimmte, langfristig ausgelegte Weiterbildungsmaßnahmen positiv. Auch dieser Wert liegt deutlich über dem Durchschnitt. Hingegen bewerten weniger als zwei Drittel der stagnierenden Betriebe diese Maßnahmen positiv. Personal suchende Betriebe bewerten sowohl grundsätzliche langfristige Weiterbildung positiver als auch betrieblich abgestimmte Maßnahmen.

Unterschiede sind auch in der Bereitschaft zur Kostenbeteiligung an den Maßnahmen zu erkennen (Tabelle 9). Mehr als ein Drittel der voraussicht-

lich wachsenden Betriebe würde sich bereits an den Kosten grundsätzlicher Weiterbildung beteiligen, fast zwei Drittel an denen für betrieblich abgestimmte Maßnahmen. Dazu wären jeweils ein Viertel bzw. die Hälfte der Betriebe bereit, die keine Veränderung ihrer Beschäftigtenzahl anstreben. Betriebe, die neue Mitarbeiter suchen, sind eher zur Beteiligung an den Kosten der Qualifizierungen bereit als nicht suchende Betriebe. Dabei ist unerheblich, ob es sich um grundsätzliche oder betrieblich abgestimmte Maßnahmen handelt.

Tabelle 9: Potentielle Kostenbeteiligung und Betriebsentwicklung/Personalsuche

Entwicklung der Betriebe nach Anzahl ihrer Beschäftigten	Kostenbeteiligung					
	grundsätzlich [%]			betrieblich abgestimmt [%]		
	ja	nein	vielleicht	ja	nein	vielleicht
gesamt	**26,1**	**30,7**	**27,0**	**51,8**	**14,2**	**17,3**
wachsend	35,0	23,3	32,0	63,6	7,5	16,6
konstant	25,0	31,2	26,8	49,6	14,7	18,1
abnehmend	23,2	37,3	24,6	52,5	19,1	15,0
Personalsuche						
ja	31,3	25,0	32,3	60,1	8,0	19,4
nein	24,8	32,1	25,8	49,8	15,6	16,8
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	30,6	23,3	35,1	68,7	7,3	16,1

Gewichtung: Betriebskonzept

* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Die Bereitschaft, sich an den Kosten zu beteiligen, ist bei Personal suchenden Betrieben größer als bei denen, die sich nicht in einer Phase der Personalsuche befinden. Das Weiterbildungsangebot und die Förderbereitschaft der Betriebe könnten wichtige Faktoren für erfolgreiche Stellenbesetzungen sein.

In der Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich Ost- und Westbetriebe auch je nach Beschäftigungsentwicklung nur geringfügig. Erst wenn es um die mögliche Beteiligung an den Kosten geht, sind Abweichungen erkennbar. Jeweils ein Drittel der Ostbetriebe mit Wachstumserwartungen stimmen einer Kostenbeteiligung an Maßnahmen grundsätzlich zu oder lehnen diese ab. Von den Westbetrieben, die Beschäftigungswachstum erwarten, stimmen zwar auch mehr als ein Drittel zu, aber nur ca. jeder fünfte westdeutsche Betrieb lehnt die grundsätzliche

Kostenbeteiligung ab. Ist die Weiterbildungsmaßnahme auf betriebliche Bedürfnisse abgestimmt, würden sich 48% der Ostbetriebe und 54% der Westbetriebe an der Finanzierung beteiligen, deren Beschäftigung im Folgejahr wahrscheinlich rückläufig ist.

Zwischenfazit I

Betriebe bewerten Qualifizierungsmaßnahmen, die bedingt durch ihre längere Dauer mit einem potentiell länger anhaltenden Arbeitszeitausfall verbunden wären überwiegend positiv. Wie erwartet ist der Zuspruch größer, wenn es sich um betrieblich abgestimmte Maßnahmen handelt. In diesem Fall sind sie auch deutlich häufiger zu einer Beteiligung an den entstehenden Kosten bereit.

Bei den Kleinstbetrieben sind die Unterschiede betrieblicher Einschätzungen zwischen Ost und West gering. Tendenziell wächst der Zuspruch mit steigender Betriebsgröße. Dabei befürworten ostdeutsche Großbetriebe allgemeine längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen häufiger als westdeutsche Großbetriebe. Im Hinblick auf betrieblich abgestimmte Maßnahmen und bezüglich einer Kostenbeteiligung gelangen vergleichsweise eher westdeutsche Großbetriebe zu einer positiven Einschätzung.

Generell beurteilen Betriebe, die mit einer Beschäftigungszunahme rechnen, die langfristige Weiterbildungsförderung positiver als Betriebe mit vermutlich sinkender Beschäftigungszahl. Betriebe, die Mitarbeitern suchen, bewerten die langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten positiver als solche, die nicht suchen. Ebenso sind sie eher zur Beteiligung an den entstehenden Kosten bereit.

4.3.2 Ausgleich des Arbeitsausfalls

Grundsätzlich kommt für die Betriebe am ehesten (45%) die befristete Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter zum Ausgleich der fehlenden Arbeitskraft in Frage. Das bedeutet, dass die langfristige Weiterbildungsförderung in fast der Hälfte der deutschen Betriebe zu potentiellen positiven Arbeitsmarktwirkungen führen könnte, zumindest kurzfristig. Würde es sich um aktive Qualifizierung von ungelernten Beschäftigten handeln, käme nach § 235c SGB III eine Unterstützung für die Betriebe in Betracht.[30]

[30] Nähere Informationen hierzu befinden sich im Anhang.

Demnach könnten sie eine Förderung zum Ausgleich des Entgeltes des Vertreters beantragen. Mehr als die Hälfte der Betriebe, die schnellstmöglich ungelernte Mitarbeiter suchten, würde befristet neue Mitarbeiter zur Vertretung einstellen und könnte somit zu ihrer Entlastung die Förderung beantragen. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, welche sofort ungelernte Personen suchen, mit etwas mehr als zwei Prozent der deutschen Betriebe gering.

Auch ein Verzicht auf anstehende Entlassungen zur Vertretung der sich weiterbildenden Personen könnte positiv auf den Arbeitsmarkt wirken, denn es würde ein Zufluss in Arbeitslosigkeit vermieden. Diese Alternative stellt aber nur für 4% der Betriebe eine Möglichkeit des Arbeitsausgleiches dar. Als problematisch könnte hierbei betrachtet werden, dass Mitarbeiter, deren Entlassung ansteht, in vielen Fällen den abwesenden Mitarbeiter nicht adäquat zu ersetzen vermögen bzw. einen völlig anderen Aufgabenzuschnitt haben. Nicht jeder Beschäftigte kann einen beliebig anderen ersetzen. Vorteilhaft sind vorhandene betriebsspezifische Kenntnisse gegenüber einem externen Vertreter. Jeder fünfte Betrieb wäre geneigt, den Ausfall durch längere Arbeitszeiten anderer Mitarbeiter auszugleichen und die Arbeit auf andere Beschäftigte aufzuteilen. Dies könnte auf Ablehnung der Betroffenen stoßen, die entsprechend länger arbeiten müssen. Sie werden verpflichtet, ein höheres Arbeitspensum zu bewältigen, um einem Kollegen die Qualifizierung zu ermöglichen, die demjenigen potentiell Aufstiegs- und bessere Verdienstmöglichkeiten bietet.

Mehr als die Hälfte aller Betriebe zieht nur eine der vorgeschlagenen Ausgleichsmöglichkeiten in Betracht. Nur jeder 12. Betrieb würde den Ausgleich der ausfallenden Arbeitskraft zumindest durch eine weitere Variante absichern, gerade 0,7% würden dies durch Nutzung einer dritten Option ergänzen. Circa ein Fünftel der Betriebe würde den Arbeitsausfall nicht ausgleichen.

Gründe für die generell eher bejahende Einschätzung längerer Weiterbildungszeiten größerer Betriebe sind in ihrem besseren Zugang zu den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital zu vermuten. Der begrenzte Zugang zu Ressourcen schränkt in KMU das Unternehmensgeschehen und die Ent-

scheidungsspielräume ein[31] (vgl. Lubritz 1996: 20). Größere Betriebe neigen eher dazu, den Arbeitsausfall organisiert ausgleichen zu wollen bzw. auch zu können. Großbetriebe bilden hierbei eine Ausnahme. Denn mehr als jeder vierte dieser Größenklasse würde den Arbeitsausfall nicht ausgleichen, mehr als in allen anderen Betriebsgrößen, auch der Kleinstbetriebe. Ein fehlender Ausgleich würde für die Betriebe bedeuten, dass die Arbeit der abwesenden Person temporär nicht erledigt wird.

Tabelle 10: Ausgleich des Arbeitsausfalls und Betriebsgröße

Mehrfachnennung war möglich

Betriebsgröße nach Anzahl der SV-Beschäftigten	Ausgleich durch…			kein Ausgleich [%]
	befristete Einstellungen [%]	Verzicht auf Entlassungen [%]	längere Arbeitszeit anderer Beschäftigter [%]	
gesamt	**45,9**	**4,3**	**20,5**	**22,4**
< 10	43,3	3,7	19,2	23,0
10 - 49	54,5	6,2	26,2	20,3
50 - 249	64,9	9,6	24,8	16,8
250 - 499	64,9	7,1	21,5	26,0
500+	72,1	9,4	29,0	15,9
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	61,4	6,6	24,0	19,8

Gewichtung: Betriebskonzept

* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Nahezu drei Viertel der Größtbetriebe, jedoch nur knapp die Hälfte der Kleinstbetriebe würden zum Ausgleich befristet neue Mitarbeiter einstellen. Restriktionen durch begrenzten Zugang zu finanziellen Ressourcen und zum Faktor Arbeitskraft der KMU werden an dieser Stelle deutlich. Ein eventueller Informationsrückstand bedingt durch ein geringer ausgeprägtes Informationsmanagement könnte auch eine Rolle spielen. Es ist fraglich, ob Klein- und Kleinstbetrieben die Möglichkeit der Förderung von Vertretern nach § 229 ff. SGB III gegebenenfalls weniger bekannt sein könnte.

Um die fehlende Arbeitskraft zu ersetzen, betrachtet fast jeder zehnte der Größtbetriebe den Verzicht auf Entlassungen als Ausgleichsalternative.

[31] KMU haben schon entsprechend ihrer quantitativen Definition eine eingeschränkte personelle Ausstattung. Hinzu kommt der begrenzte Zugang zu finanziellen Mitteln.

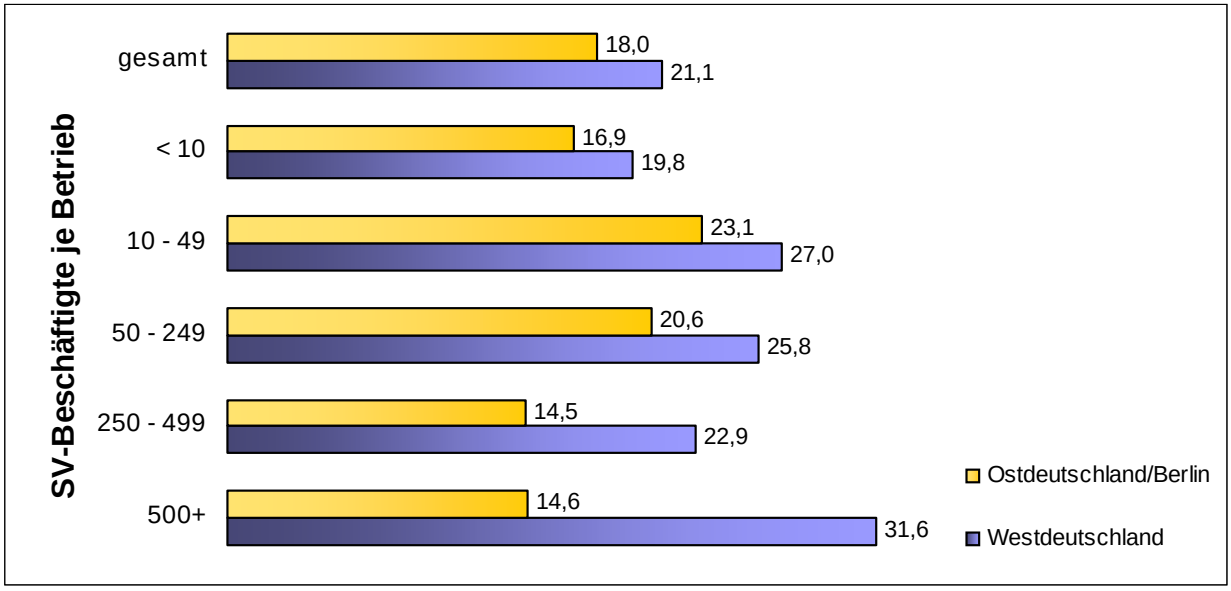
Nicht einmal 4% der Kleinstbetriebe zieht diese Möglichkeit in Erwägung. Die erwähnten positiven Arbeitsmarktwirkungen wären unter Berücksichtigung der Betriebsgrößenunterschiede tendenziell noch unterschätzt, da große Betriebe anteilig mehr Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Das Potential für befristete Neueinstellungen ist folglich noch größer als es die Daten vermuten lassen.

Allerdings würden deutlich weniger Kleinstbetriebe die ausfallende Arbeitszeit auf andere Mitarbeiter übertragen. Ein Grund dafür dürfte die geringere Zahl der Mitarbeiter sein, die in der Summe den Ausfall nicht kompensieren können. Hinzu kommt, dass Kleinstbetriebe meist Mitarbeiter mit einem breitgefächerten Fachwissen und nur wenige (bzw. eventuell nur einen) spezialisierten Mitarbeiter beschäftigen.

Zwischen Ost- und Westbetrieben bestehen in den grundlegenden Ausgleichsmodalitäten nur marginale Unterschiede. So würden anteilig etwas mehr der Ostbetriebe befristet Mitarbeiter einstellen (47% gegenüber 45% der Westbetriebe). Im Gegenzug neigen Westbetriebe eher zur Verlängerung der Arbeitszeit anderer Beschäftigter (21% gegenüber 18% der Ostbetriebe), um die temporär abwesende Arbeitskraft zu ersetzen (Abbildung 4).

Abbildung 4: Verlängerung der Arbeitszeit nach Ost / West und Betriebsgröße

Angaben in %



Gewichtung: Betriebskonzept

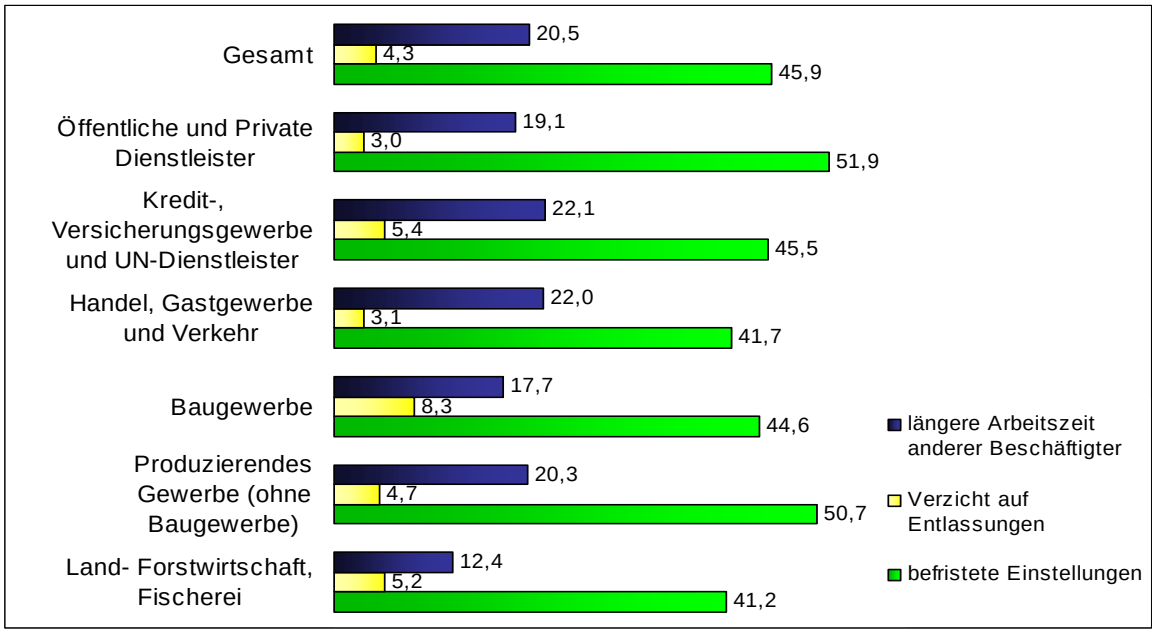
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Diese divergierende Einschätzung zur Verlängerung der Arbeitszeit besteht über alle Betriebsgrößenklassen hinweg. Das könnte unter anderem an den generell längeren Arbeitszeiten im Osten liegen.[32] Diese Tatsache könnte das Antwortverhalten der Ostbetriebe dahingehend beeinflussen, dass eine temporäre Arbeitszeitverlängerung mehr „wehtun“ würde als bei den westdeutschen Betrieben.

Je nach Wirtschaftszweig und entsprechendem Aufgabengebiet differieren die Kompensationsformen, jedoch nicht sehr deutlich. Mehr als die Hälfte der öffentlichen und privaten Dienstleister würde den Arbeitsausfall über befristete Einstellungen zusätzlicher Mitarbeiter ausgleichen, ebenso die Hälfte der betriebe im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe). Diese Ausgleichsoption bevorzugen dagegen nur etwa zwei von fünf Betrieben des Handels, Gastgewerbes und Verkehrswesens.

Abbildung 5: Ausgleich des Arbeitsausfalles und Wirtschaftszweig

Mehrfachnennung war möglich; Angaben in %



Gewichtung: Betriebskonzept

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Den Verzicht auf Entlassungen ziehen etwas mehr als 8% der Baubetriebe in Betracht, jedoch nur 3% der öffentlichen und privaten Dienstleister so-

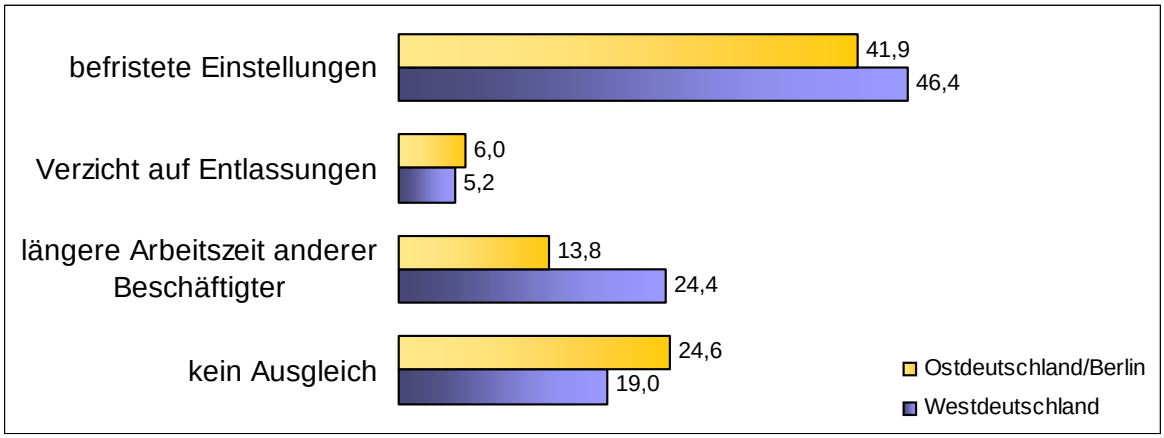
[32] Nach der Arbeitszeitrechnung des IAB liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten im Westen im Jahr 2006 1,25h unter der eines ostdeutschen Vollzeitbeschäftigten.

wie des Handels, Gastgewerbes und Verkehrs. Auf die Möglichkeit, die Arbeitszeit der anderen Mitarbeiter zu verlängern, würde ca. jeder vierte Betrieb sowohl des Kredit-, Versicherungsgewerbes und der unternehmensnahen Dienstleiter wie auch des Handels, Gastgewerbes und Verkehrs zurückgreifen.

Ost- und Westbetriebe neigen zu ähnlichen Ausgleichsmodalitäten. Dennoch sind Unterschiede in Wirtschaftsbereichen zu erkennen. Auffällig ist das Kredit- Versicherungsgewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen, hier würden deutlich mehr Betriebe im Westen den Ausgleich durch eine Verlängerung der Arbeitszeit anderer Mitarbeiter vornehmen. Dafür würden mehr Ostbetriebe generell auf einen Ausgleich verzichten.

Abbildung 6: Ausgleich des Arbeitsausfalles im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen nach Ost/West

Mehrfachnennung war möglich; Angaben in %



Gewichtung: Betriebskonzept

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Ähnlich verhält es sich im Baugewerbe. Dort würde jeder fünfte Westbetrieb, jedoch nur jeder zehnte Betrieb im Osten die fehlende Arbeitskraft durch längere Arbeitszeiten anderer Mitarbeiter ersetzen. Jeder dritte ostdeutsche Betrieb, aber knapp jeder vierte westdeutsche Betrieb des Baugewerbes wäre geneigt, gänzlich auf einen Ausgleich zu verzichten.

Erwartungsgemäß neigen Betriebe, die Beschäftigungsrückgang erwarten, eher dazu auf die Entlassung von Beschäftigten zum Ausgleich der ausfallenden Arbeitskraft zu verzichten. Entsprechend neigen Betriebe, die Beschäftigungszuwächse planen, häufiger zu befristeten Einstellungen. So würden 60% dieser Betriebe, aber nur 40% der Betriebe mit voraussicht-

lich sinkender Beschäftigtenzahl potentielle Arbeitsausfälle durch befristete Einstellungen kompensieren. Betriebe, die einen Beschäftigungsrückgang erwarten, neigen erwartungsgemäß häufiger zu einer Verlängerung der Arbeitszeit und würden insbesondere keinen Ausgleich vornehmen.

Tabelle 11: Ausgleich des Arbeitsausfalles und Beschäftigungsentwicklung/ Personalsuche

Mehrfachnennung war möglich; Angaben in %

Entwicklung der Betriebe nach Anzahl ihrer Beschäftigten	Ausgleich durch…			kein Ausgleich [%]
	befristete Einstellungen [%]	Verzicht auf Entlassungen [%]	längere Arbeitszeit anderer Beschäftigter [%]	
gesamt	**45,9**	**4,3**	**20,5**	**22,4**
wachsend	60,6	3,1	17,6	18,1
konstant	44,2	4,0	20,7	22,2
abnehmend	40,2	7,5	23,6	28,1
Personalsuche				
ja	52,9	3,2	25,3	21,2
nein	44,2	4,6	19,4	22,6
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*	61,4	6,6	24,0	19,8

Gewichtung: Betriebskonzept
* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Mehr als die Hälfte der Personal suchenden Betriebe würde auf befristete Einstellungen zum Ausgleich des Arbeitsausfalles zurückgreifen. Sie neigen somit eher zur Einstellung neuer Mitarbeiter auf Zeit als Betriebe, die sich gerade nicht im Suchprozess befinden. Zugleich tendieren die suchenden Betriebe häufiger zu einer Arbeitszeitverlängerung ihrer Beschäftigten.

Bei den wachsenden Betrieben sind, wenn auch nur geringfügig, Unterschiede zwischen Ost und West auszumachen. Ostdeutsche Betriebe, die Beschäftigung aufbauen, würden Ausfälle mehr über befristete Einstellungen und den Verzicht auf Entlassungen ausgleichen als westdeutsche Betriebe. Diese hingegen neigen mehr zur Arbeitszeitverlängerung anderer Beschäftigter bzw. zu einem Ausgleichsverzicht als Betriebe im Osten.

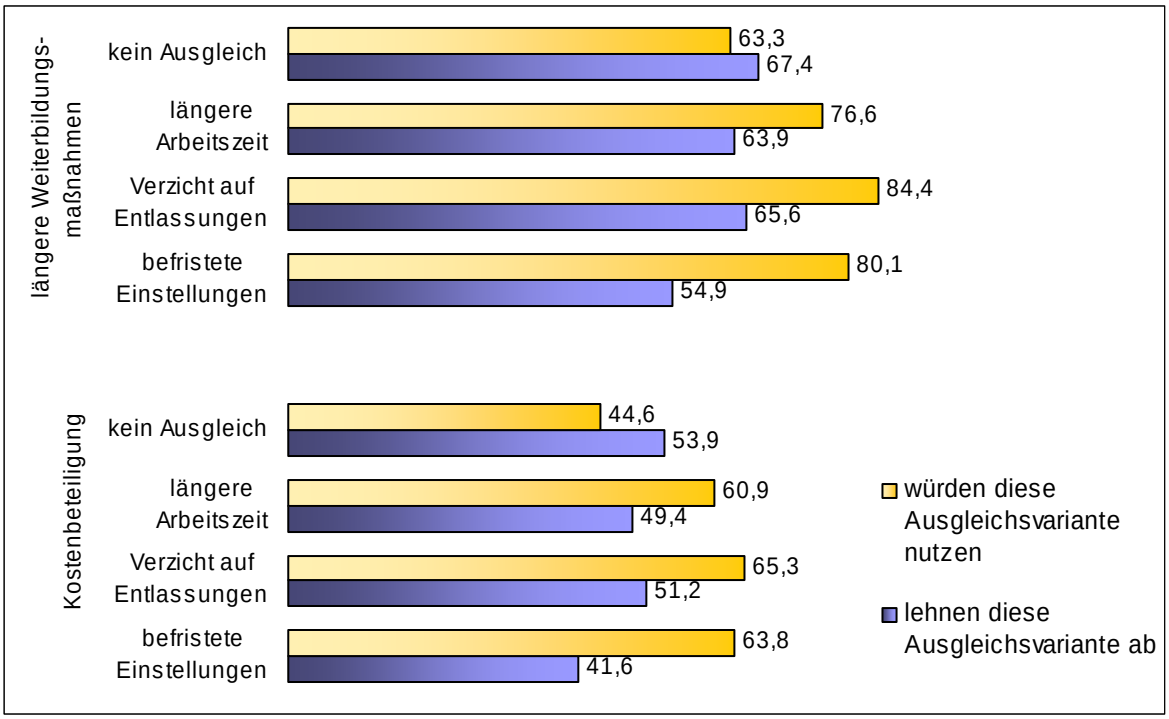
Ostdeutsche Betriebe, die neue Mitarbeiter suchen, würden eher befristet neue Mitarbeiter einstellen als suchende Betriebe in Westdeutschland. Zu-

dem ist der Unterschied zwischen den ostdeutschen Betrieben vergleichsweise groß. Von den suchenden Betrieben würden 60% zum Ausgleich des Arbeitsausfalls befristet Mitarbeiter einstellen, von den nicht suchenden Betrieben gaben dies nur knapp 46% als Möglichkeit des Ausgleiches an. Dafür würden mehr suchende Betriebe im Westen Deutschlands die Arbeitszeit auf andere Mitarbeiter verteilen (26,3% West; 16,5% Ost).

Da Betriebe, die sich bereits mit den potentiellen Ausgleichsvarianten auseinandergesetzt haben, schon im Vorfeld Möglichkeiten des Ersatzes der abwesenden, sich weiterbildenden Mitarbeiter in Betracht ziehen und somit planen, dürfte für sie zumindest ein Teil des Problems hintergründig werden. So sind Betriebe, die zumindest eine der Ausgleichsvarianten in Erwägung ziehen, der Weiterbildungsförderung ihrer Mitarbeiter bezüglich längerfristiger Qualifizierungen deutlich positiver zugetan. Sie sind zudem häufiger bereit, sich an den Kosten für derartige Maßnahmen zu beteiligen. Besonders deutlich ist die positivere Einstellung bei betrieblich abgestimmten Maßnahmen.

Abbildung 7: Nutzung verschiedener Ausgleichsvarianten durch Befürworter von längeren Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Kostenbeteiligung

Mehrfachnennung war möglich; Angaben in %



Gewichtung: Betriebskonzept

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Es ist zu erkennen, dass Betriebe, die die jeweilige Ausgleichsmöglichkeit nutzen würden, nicht nur den langfristigen Qualifizierungsmaßnahmen in höherem Maße zustimmen, sondern auch eher zu einer Mitfinanzierung bereit wären. 80% der Betriebe, die zum Ausgleich befristet neue Mitarbeiter einstellen würden, befürworten langfristige, betrieblich abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen, aber nur etwas mehr als die Hälfte derer, für die eine Vertretungseinstellung nicht in Frage käme.

Zwischenfazit II

Mehr als drei Viertel der Betriebe würden den durch längere Weiterbildungszeit entstehenden Arbeitsausfall ausgleichen. Den größten Zuspruch findet im Falle eines geplanten Ausgleiches die befristete Einstellung neuer Mitarbeiter, gefolgt von der Verteilung der Arbeit auf andere Mitarbeiter durch Verlängerungen deren Arbeitszeiten. Den Verzicht auf Entlassungen nennen die Betriebe selten. Eine Minderheit zieht die Nutzung von mehreren Ausgleichsvarianten in Erwägung.

Mit steigender Größe würden die Betriebe zunehmend neue Mitarbeiter temporär einstellen und die Arbeitszeit anderer Beschäftigter verlängern. Letzt genannte Möglichkeit bevorzugen insbesondere Westbetriebe, vor allem die großen. Das Meinungsbild der ostdeutschen Betriebe variiert zwischen den Betriebsgrößenklassen.

Auf einen Ausgleich des Arbeitsausfalles würden am ehesten Betriebe des Handels, Gastgewerbes und Verkehr sowie des Baugewerbes verzichten. Die Möglichkeit der befristeten Einstellung neuer Mitarbeiter findet beim produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) und bei den öffentlichen und privaten Dienstleitern den größten Zuspruch. Arbeitszeitverlängerungen anderer Mitarbeiter würden am häufigsten Handel, Gastgewerbe und Verkehr sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe wie auch die unternehmensnahen Dienstleister in Kauf nehmen. Das Baugewerbe würde vergleichsweise oft auf Entlassungen verzichten.

Aus gegebener Beschäftigungssituation heraus würden mehr wachsende Betriebe häufiger befristet Mitarbeiter einstellen, Beschäftigung abbauende Betriebe würden dagegen häufiger auf Entlassungen verzichten.

Betriebe, die den Ausgleich des Arbeitsausfalls organisieren wollen - unabhängig von der Ausgleichsvariante - stimmen langfristigen Weiterbil-

dungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten in höherem Maße zu als diejenigen, die keinerlei Ausgleich planen. Zudem sind die ausgleichenden Betriebe eher bereit, sich an der Finanzierung der langfristigen Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen.

4.3.3 Lernzeitkonten

Lernzeitkonten bieten die Option, größere Zeitguthaben auf langfristigen zu sammeln. Aufbauend auf den gesetzlichen und tariflichen Grundguthaben ermöglichen sie den Beschäftigten, einen Eigenanteil zur Bildungsfreistellung zu leisten. Über den Eigenbeitrag würde der potentielle Arbeitszeitausfall „cofinanziert“ werden. Dies könnte ein wichtiger Aspekt bei der Beurteilung dieser Konten durch die Betriebe sein. Circa jeder dritte deutsche Betrieb hält Lernzeitkonten als Konzept zur Förderung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung für sinnvoll. Aber nur 2,5% der deutschen Betriebe mit knapp 5% der SV-Beschäftigten führen derzeit solche Zeitkonten. Im Jahr 2000 wurden sie von ungefähr drei Prozent der westdeutschen Betriebe geführt. Das entsprach ca. jedem neunten bis zehnten weiterbildungsaktiven Betrieb zu diesem Zeitpunkt (vgl. Dobischat/Seifert 2001: 98). Gründe für die Divergenz zwischen dem Erkennen des Nutzens von Lernzeitkonten und deren Implementierung in den Betrieben könnten unter anderem in fehlender Dokumentation der Arbeitszeit mittels langfristig angelegter Arbeitszeitkonten liegen. Im Vergleich zum Jahr 2004 ist der Anteil der Betriebe, die Arbeitszeitkonten eingerichtet haben, konstant bei ca. 21% geblieben. Da mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil derer mit Arbeitszeitkontenregelungen wächst, werden diese von 41% aller Beschäftigten in Deutschland genutzt. In drei von fünf Betrieben mit Arbeitszeitkonten gelten diese für die gesamte Belegschaft (Fischer et al. 2007: 79 f.).

Sowohl 36% der öffentlichen und privaten Dienstleister als auch des Kredit-, Versicherungsgewerbes und der unternehmensnahen Dienstleister halten Lernzeitkonten für sinnvoll, dagegen nur jeder vierte Betrieb in Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Auf die größte Ablehnung stoßen Lernzeitkonten in der Metall- und Metallerzeugnisindustrie (innerhalb des produzierenden Gewerbes, ohne Baugewerbe), dort werden sie von 36,7% der Betriebe nicht befürwortet. In Anbetracht der Vorreiterrolle des evaluierten Tarifvertrages Qualifizierung der IG Metall, in welchem den Beschäf-

tigten eine Bildungsfreistellung von drei Jahren unbezahlt ermöglicht wird, überrascht das Ergebnis. Entsprechend dieser Einschätzung sind nur in 1,2% der Metall- und Metallerzeugnisbetriebe Lernzeitkonten vorhanden. Innerhalb des produzierenden Gewerbes wird das Resultat durch den relativ hohen Anteil von 5,7% der Betriebe des Maschinenbaus, Elektrotechnik und Fahrzeugbaus kompensiert, in denen bereits Lernzeitkonten implementiert sind. Die positivste Einschätzung von Lernzeitkonten im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) gibt das Holz-, Papier-, Druck- und Verlagsgewerbe mit zwei von fünf Betrieben.

Lernzeitkonten sind nur in 2,5% der deutschen Betriebe vorhanden. Das Kredit-, und Versicherungsgewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen liegen mit 4,1% der Betriebe über diesem Durchschnitt. 46% aller SV-Beschäftigen, für die Lernzeitkonten geführt werden, arbeiten im produzierenden Gewerbe.

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige sind zwischen Ost- und Westbetrieben nur marginale Unterschiede festzustellen. In Land- und Forstwirtschaft und Fischerei erachten eher die westdeutschen Betriebe Lernzeitkonten für sinnvoll, um eventuelle langfristige Weiterbildungszeiten vor- bzw. nachzuarbeiten. Im Baugewerbe ist dies eher der Standpunkt der Ostbetriebe. Bezüglich der Implementierung von Lernzeitkonten heben sich vor allem die öffentlichen und privaten Dienstleitungen hervor. Dort ist der Anteil der bereits Lernzeitkonten führenden Betriebe mit 5,9% überdurchschnittlich.

In KMU sind Arbeitszeitkonten nicht so verbreitet, oftmals wird die Arbeitszeit sporadisch dokumentiert. Wenn Arbeitszeitkonten geführt werden, dann sind diese meist kurzfristig als Gleitzeitkonto ausgelegt. Häufig sind sie nicht nur zeitlich begrenzt, sondern es ist zugleich ein Grenzwert für den Kontostand festgelegt (vgl. Seifert 2005: 309 f.). Bedingt durch das Fehlen von Arbeitszeitkonten könnte der geringere Bestand von Lernzeitkonten bei kleinen und mittleren Betrieben eine Folge sein. 2,4% der Kleinstbetriebe führen bislang Lernzeitkonten. Mit wachsender Betriebsgröße nimmt der Anteil dieser Betriebe zu. Von den Größtbetrieben haben mehr als 7% Lernzeitkonten. Von den SV-Beschäftigten, für die Lernzeitkonten vorhanden sind, arbeiten etwa ein Drittel in Größtbetrieben, ein Neuntel in Kleinstbetrieben. Insgesamt werden Lernzeitkonten für ca. 1,3

Mio. SV-Beschäftigten in Deutschland geführt, vorausgesetzt, diese sind für alle Beschäftigten in den Betrieben vorhanden.

Trotz sporadisch geführter Lernzeitkonten halten fast 30% der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern diese für sinnvoll. Auch diese positive Einschätzung nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Von den Betrieben mit mehr als 500 SV-Beschäftigten bewerten 45% Lernzeitkonten positiv. Am ehesten auf Ablehnung stoßen die Lernzeitkonten bei den Kleinbetrieben (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Lernzeitkonten und Betriebsgröße nach Ost/West

Angaben in %

Betriebsgröße nach Anzahl der SV-Beschäftigten	Region	Lernzeitkonten				
		sinnvoll			vorhanden	
		ja	nein	vielleicht	ja	nein
< 10	West	29,3	26,4	26,3	2,3	77,8
	Ost/Berlin	30,8	27,9	23,6	2,6	77,9
	gesamt	29,6	26,7	25,7	2,4	77,8
10 - 49	West	36,5	27,4	29,2	3,0	86,5
	Ost/Berlin	33,6	30,4	25,0	3,0	85,8
	gesamt	35,9	28,0	28,3	3,0	86,4
50 - 249	West	40,1	22,2	31,5	3,6	87,3
	Ost/Berlin	33,6	27,9	30,4	7,5	82,6
	gesamt	38,7	23,4	31,3	4,4	86,3
250 - 499	West	41,7	15,7	33,3	5,3	90,3
	Ost/Berlin	40,3	29,0	23,8	3,7	82,3
	gesamt	41,5	17,9	31,7	5,0	88,9
500+	West	43,1	20,5	29,4	7,2	86,0
	Ost/Berlin	45,5	23,2	23,2	8,3	81,0
	gesamt	43,5	20,9	28,4	7,4	85,2
gesamt	West	30,9	26,4	26,9	2,5	79,6
	Ost/Berlin	31,3	28,3	24,0	2,9	79,2
	gesamt	**31,0**	**26,8**	**26,3**	**2,5**	**79,5**
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*		39,5	22,8	28,2	4,8	85,7

Gewichtung: Betriebskonzept

* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

In der Beurteilung der Lernzeitkonten unterscheiden sich die Betriebe in Ost und West ohne Einbeziehen eines weiteren Strukturmerkmals nur geringfügig. Im Westen Deutschlands verfügen derzeit 2,5% der Betriebe mit 4,6% der SV-Beschäftigten, im Osten 2,9% der Betriebe mit 5,7% der SV-Beschäftigten über Lernzeitkonten. Nimmt man die Betriebsgröße zu-

sätzlich in die Betrachtung auf, dann differieren die Einschätzungen in Ost und West durchaus. Westdeutsche Klein- und Mittelbetriebe halten Lernzeitkonten für sinnvoller als ostdeutsche Betriebe dieser Größen.

Tabelle 13 zeigt eine Übersicht zur Einschätzung von Lernzeitkonten und deren Anwendung aufgeschlüsselt nach der erwarteten Beschäftigungsentwicklung der Betriebe bzw. ob sie sich auf Personalsuche befanden, unterschieden nach Ost- und Westdeutschland.

Tabelle 13: Lernzeitkonten und Betriebsentwicklung/Personalsuche nach Ost/West

Angaben in %

Entwicklung der Betriebe nach Anzahl ihrer Beschäftigten	Region	Lernzeitkonten				
		sinnvoll			vorhanden	
		ja	nein	vielleicht	ja	nein
wachsend	West	35,2	28,9	25,4	1,1	85,4
	Ost / Berlin	40,7	23,1	28,4	5,4	84,6
	gesamt	36,1	28,0	25,9	1,8	85,3
konstant	West	29,3	25,7	27,9	2,8	77,6
	Ost / Berlin	29,9	28,7	24,2	2,5	78,8
	gesamt	29,4	26,3	27,1	2,8	77,8
abnehmend	West	35,5	28,1	25,2	2,3	87,3
	Ost / Berlin	31,8	31,5	21,4	2,9	80,9
	gesamt	34,4	29,0	24,1	2,5	85,5
Personalsuche						
ja	West	37,9	26,3	23,8	4,4	82,5
	Ost / Berlin	41,1	20,3	23,7	10,4	82,2
	gesamt	38,2	25,7	23,8	5,0	82,4
nein	West	28,9	26,4	27,8	1,9	78,8
	Ost / Berlin	30,4	29,0	24,0	2,1	78,9
	gesamt	29,3	27,0	26,9	2,0	78,8
gesamt		**31,0**	**26,8**	**26,3**	**2,5**	**79,5**
gesamt (Beschäftigtenkonzept)*		39,5	22,8	28,2	4,8	85,7

Gewichtung: Betriebskonzept

* nachrichtlich: Ergebnisse nach Beschäftigtenkonzept kategorial

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Mehr als ein Drittel der Betriebe, die von einem Beschäftigungsaufbau ausgingen, waren der Meinung, dass die Führung von Lernzeitkonten sinnvoll ist. Gleichzeitig haben sie jedoch den geringsten Anteil an Betrieben, die tatsächlich bereits Lernzeitkonten eingeführt haben. Dies ist vor allem auf die weniger positive Haltung westdeutscher wachsender Betriebe zu-

rückzuführen. Wachsende Betriebe in Ostdeutschland sind Lernzeitkonten gegenüber aufgeschlossener als westdeutsche Betriebe. Anteilig halten sie nicht nur Lernzeitkonten für sinnvoller, sondern führen diese auch häufiger.

Bei den Betrieben, die Beschäftigungsrückgang erwarten, beurteilen häufiger Westbetriebe als Ostbetriebe Lernzeitkonten als sinnvoll. Zudem lehnen Westbetriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarten, Lernzeitkonten in geringerem Maße ab.

Betriebe, die sich auf Personalsuche befinden, bewerten Lernzeitkonten nicht nur positiver als nicht suchende Betriebe, sie führen diese tendenziell auch häufiger. Bei Personal suchenden Betrieben in Ostdeutschland stoßen Lernzeitkonten eher auf Zustimmung als bei entsprechenden westdeutschen Betrieben. Diese Einschätzung geht konform mit dem Vorhandensein von Lernzeitkonten in diesen Betrieben. Deutlich mehr der Personal suchenden Betriebe in Ostdeutschland als in Westdeutschland führen zum Befragungszeitpunkt Lernzeitkonten.

Zwischenfazit III

Der Nutzen von Lernzeitkonten als Konzept zur Förderung der Weiterbildung im Betrieb wird von einem beachtlichen Teil der deutschen Betriebe anerkannt. Fast jeder dritte deutsche Betrieb hält sie für sinnvoll. Angenommen, jeder Betrieb, der Lernzeitkonten befürwortet, würde diese etablieren und für alle SV-Beschäftigten einführen, könnten ca. 10,5 Mio SV-Beschäftigte ihre Weiterbildungszeiten über Lernzeitkonten organisieren. Die Diskrepanz zwischen Erkennen der Nützlichkeit von Lernzeitkonten und deren Existenz in den Betrieben ist jedoch beträchtlich. Nur 2,5% der deutschen Betriebe führen derzeit Lernzeitkonten.

Die Verbreitung und die positive Bewertung der Lernzeitkonten nehmen mit der Betriebsgröße zu. Ostdeutsche Größtbetriebe bewerten Lernzeitkonten mit knapp der Hälfte am positivsten sowohl im Vergleich zu Westdeutschland als auch zu Betrieben anderer Größen. Westdeutsche Klein- und Mittelbetriebe befürworten Lernzeitkonten tendenziell häufiger als ostdeutsche Betriebe dieser Größen, wenn auch zum Teil nur geringfügig. Geht es um das Vorhandensein von Lernzeitkonten, fallen vor allem ostdeutsche Mittelbetriebe mit 50 bis 249 SV-Beschäftigten positiv auf.

Am wenigsten befürworten Betriebe des Handels und Gastgewerbes das Instrument der Lernzeitkonten, am meisten Betriebe der öffentlichen und privaten und auch der unternehmensnahen Dienstleistungen wie auch des Kredit- und Versicherungsgewerbes. Den höchsten Anteil an Lernzeitkonten führenden Betrieben hat der Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik und Fahrzeugbau.

Obwohl wachsende Betriebe mit mehr als einem Drittel Lernzeitkonten am positivsten einschätzen, führen sie diese anteilig am wenigsten. Betriebe, deren Beschäftigtenzahl voraussichtlich keiner Veränderung unterliegt, führen anteilig häufiger Lernzeitkonten, halten diese jedoch gleichzeitig seltener für sinnvoll. Ostbetriebe, die erwarteten, Beschäftigung aufzubauen, halten Lernzeitkonten öfter für sinnvoll und führen diese auch häufiger.

4.3.4 Lernzeitkonten, Weiterbildungsförderung und Ausgleich

Betriebe mit Lernzeitkonten haben sich vor deren Implementierung umfassend mit dem Thema der Weiterbildungsförderung und der Problematik der fehlenden Arbeitszeit auseinandergesetzt. Schließlich gab es gute Gründe, warum sie sich für das Instrument der Lernzeitkonten entschieden haben. Dobischat/Seifert (2001) weisen auf einen Zusammenhang zwischen Lernzeitkonten und weiterbildungsrelevanten Strukturmerkmalen hin. Demnach haben Betriebe mit Lernzeitkonten eine höhere Beteiligungsquote der Beschäftigten an Weiterbildungen, regulieren ihre Weiterbildung häufiger und integrieren gering Qualifizierte stärker in die Weiterbildung. Entsprechend könnte die Einführung dieser Konten auch zu einer weiteren Verbesserung der Haltung der Betriebe gegenüber der langfristigen Förderung der Qualifizierung ihrer Beschäftigten geführt haben.

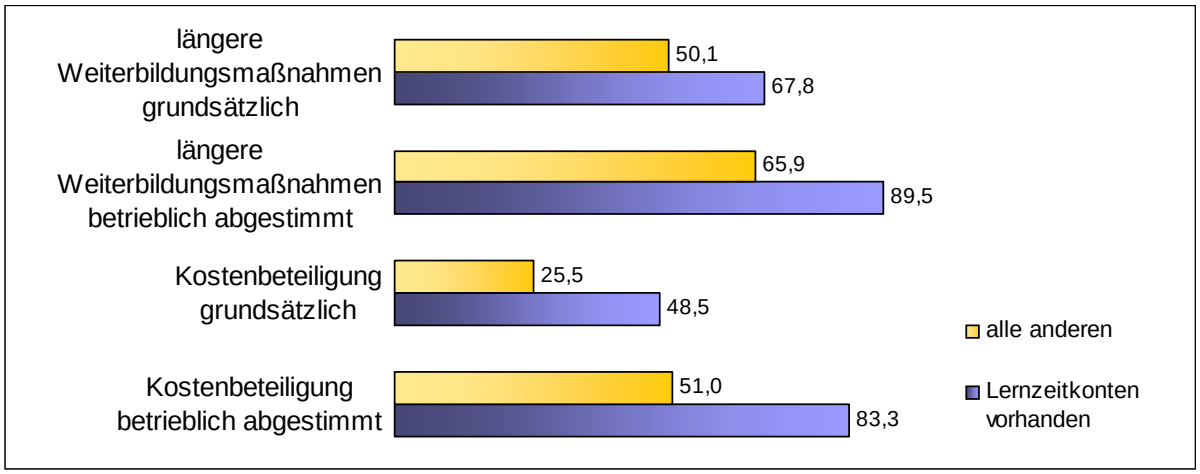
Ein direkter Vergleich zwischen Betrieben, die Lernzeitkonten bereits führen und denen, die dies (noch) nicht tun[33], weist darauf hin, dass die bereits Lernzeitkonten führenden Betriebe eine positivere Einstellung zur langfristigen Weiterbildung trotz der damit verbundenen Ausfallzeiten zeigen. Nahezu zwei Drittel der Betriebe, die bereits Lernzeitkonten imple-

[33] An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass nur 2,5% der deutschen Betriebe Lernzeitkonten führen. Dies hat eine deutlich geringere Fallzahl zur Folge.

mentiert haben, beurteilen Maßnahmen zur langfristigen Weiterbildungsförderung ihrer Beschäftigten positiv. Dieser Anteil steigt auf 90%, wenn es sich um betrieblich abgestimmte Maßnahmen handelt.

Abbildung 8: Unterstützung längerer Weiterbildungsmaßnahmen/Kostenbeteiligung in Betrieben mit und ohne Lernzeitkonten

Angaben in %



Gewichtung: Betriebskonzept

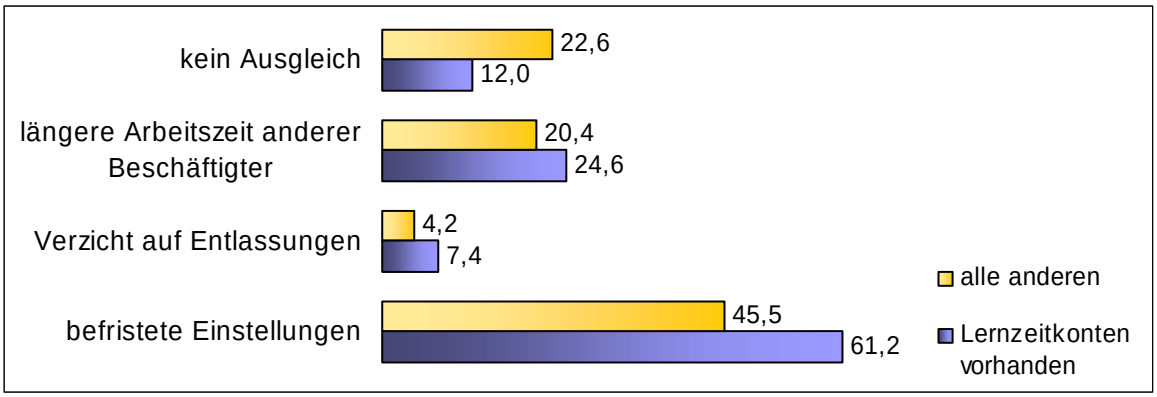
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Geht es um die Bereitschaft, sich an den Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen, wird der offensichtlich positive Einfluss der Lernzeitkonten noch deutlicher. Fast die Hälfte der Betriebe, die Lernzeitkonten hat, würde sich grundsätzlich an den Kosten beteiligen. Wäre die Weiterbildung betrieblich abgestimmt, stimmen 83% einer finanziellen Unterstützung zu.

In Abschnitt 4.3.2 wurden Hinweise dahingehend beschrieben, dass Betriebe, die den Ausgleich der entfallenden Arbeitskraft und bereits konkrete Ausgleichsmöglichkeiten in Erwägung ziehen, langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigen vermehrt zustimmen. Ähnliches ist bezüglich des Vorhandenseins von Lernzeitkonten festzustellen. Betriebe mit Lernzeitkonten würden den Arbeitsausfall öfter ausgleichen als jene, die diese nicht implementiert haben. Betriebe, die Lernzeitkonten führen, würden alle Ausgleichsvarianten jeweils zu einem höheren Anteil nutzen. Auffällig ist der deutlich höhere Anteil bei den bereits Lernzeitkonten führenden Betrieben, die vorübergehend neue Mitarbeiter einstellen würden. Dieser Fakt und die größere Neigung, auf anstehende Entlassungen zu verzichten, bieten zumindest einen Hinweis, dass kurzfristige positive Wirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten wären.

Abbildung 9: Lernzeitkonten und Ausgleich des Arbeitsausfalles

Mehrfachnennung war möglich; Angaben in %



Gewichtung: Betriebskonzept

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV. Quartal 2005.

Der Entscheidung zur Einführung von Lernzeitkonten gehen vielschichtige Überlegungen der Unternehmer in den Betrieben voraus. Entscheidungsführend ist dabei, dass durch die Teilnahme an Weiterbildungen, vor allem über einen längeren Zeitraum hinweg, die Arbeitszeit eingeschränkt ist bzw. temporär auf Null sinken kann. Die Weiterbildungszeit kann mittels Lernzeitkonten angespart und in einem Block in Anspruch genommen werden. Mit der Einführung von Lernzeitkonten schaffen Betriebe die Freiräume für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Ihnen müsste somit bewusst sein, dass im Falle eines temporären Ausstiegs eines Mitarbeiters zur Qualifizierung, in der Regel für einen adäquaten Ausgleich gesorgt werden muss. Sie sollten daher mit verschiedenen Möglichkeiten vertraut sein und Optionen festgelegt haben, die für ihren Betrieb in Frage kommen würden.

Potentiell entstehende innerbetriebliche Spannungen durch die temporäre Abwesenheit von Mitarbeitern könnten durch Lernzeitkonten entschärft werden. Das Konfliktpotential, das sich durch „geschenkte“ Weiterbildungszeit aufbauen könnte, wird mittels Lernzeitkonten entschärft. Zum einen hat jeder Beschäftigte ein Lernzeitkonto, zum anderen werden Freizeitanteile eingebracht. Es besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiter, die gegebenenfalls länger arbeiten sollen, um dem Kollegen die Qualifizierung zu ermöglichen, die temporäre Verlängerung ihrer Arbeitszeit eher akzeptieren. Denn damit eröffnet sich jedem Beschäftigten die gleiche Option. So können die Mitarbeiter das Guthaben auf ihrem Arbeits- oder Lernzeitkonto erhöhen, wenn sie länger arbeiten, die Weiterbildungszeit anderer Personen zu kompensieren.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Eine Möglichkeit, die Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens in den Köpfen von Politikern, Unternehmern und nicht zuletzt den Beschäftigten zu verankern, ist die konkrete Förderung der beruflichen Weiterbildung. Diese ist nicht nur zur Erhaltung des Humankapitals von Beschäftigten, sondern zur Erweiterung vor allem berufsspezifischen Wissens geeignet. Insbesondere längere Qualifizierungsmaßnahmen werden dabei zukünftig an Bedeutung gewinnen. Denn auf diesem Weg könnten ein höherer Berufsausbildungsabschluss oder ein Bachelor- bzw. Masterabschluss nachgeholt werden. Schulabschluss und Erstausbildung werden zunehmend als Grundlage eines erfolgreichen Erwerbslebens verstanden. Unterbrechungen und Diskontinuitäten werden immer häufiger zum Bestandteil der Erwerbsbiografie. Zum Erhalt ihrer Beschäftigungs- und Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird permanente Fort- und Weiterbildung mehr und mehr zum beruflichen Alltag der Erwerbstätigen gehören.

Betriebe signalisieren zwar ihre Unterstützung für temporäre Ausstiegsphasen von Beschäftigten, damit sich diese einen längeren, zusammenhängenden Zeitraum ihrer beruflichen Weiterbildung widmen können. Zurückhaltender sind sie jedoch bezüglich ihrer Bereitschaft, die Kosten solcher Maßnahmen mit zu tragen, obwohl die Einsicht in die Notwendigkeit zeitintensiver Qualifizierungen zunimmt. Die Zustimmung zu solchen Maßnahmen wie auch zur Kostenbeteiligung steigt mit der Betriebsgröße. Wachsende Betriebe halten die langfristige Weiterbildungsförderung ihrer Mitarbeiter für wichtiger als jene, die einen Beschäftigungsrückgang erwarten. Besondere Zustimmung finden langfristige Qualifizierungen einschließlich potentieller Finanzierungsbeteiligung beim Kredit- und Versicherungsgewerbe, ebenso bei unternehmensnahen sowie öffentlichen und auch privaten Dienstleistern.

Die Umsetzung intensiver Qualifizierung setzt strategisches Vorgehen voraus. Die Unternehmen sollten den Gedanken an temporäre Abwesenheit von Beschäftigten zum Zwecke der nachhaltigen Weiterbildung aufnehmen. Auf Unternehmensebene sind entsprechende Vorbereitungen zu treffen. Die politischen Akteure sollten potentielle gesetzliche Fördermöglichkeiten ausloten. Mit „Job-Rotation“ wurde ein im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative ADAPT zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit bereits er-

probtes Instrument eingeführt. Im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes wurden Regelungen zum präventiven Ansatz von betrieblicher Weiterbildung neu gefasst. Die befristete Einstellung einer arbeitslosen Person zur Vertretung einer abwesenden Person in Weiterbildung kann nach § 229 ff. SGB III gefördert werden. Nach § 235c SGB III werden Weiterbildungsmaßnahmen für ungelernte Beschäftigte durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert, wenn die Qualifizierung zu einem Berufsabschluss führt. Auch die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer wird nach § 417 Abs. 1 SGB III bezuschusst. Diese Regelungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung werden von den Betrieben kaum genutzt (vgl. Dialog 1/2007: 14). Ein Grund hierfür könnte sein, dass diese Regelungen noch relativ unbekannt sind. Das Programm „WeGebAU 2007“, das im Jahr 2006 von der Bundesagentur für Arbeit initiiert wurde, soll das Interesse der Betriebe für diese Regelungen wecken.

Rund 80% aller Betriebe würden den Arbeitszeitausfall ausgleichen, wenn ein Mitarbeiter für einen längeren Zeitraum freigestellt wird. Die befristete Einstellung neuer Mitarbeiter zur Vertretung des abwesenden Beschäftigten findet dabei den weitaus größten Zuspruch. Fast die Hälfte der Betriebe würde auf diese Ausgleichsvariante zurückgreifen. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass zur Vertretung ein neuer Mitarbeiter eingestellt wird. Nahezu drei Viertel der Größtbetriebe mit 500 und mehr SV-Beschäftigten würde Mitarbeiter einstellen. Deutlich seltener würden die Betriebe die Arbeitszeit anderer Beschäftigter verlängern. Diese Möglichkeit würde von jedem fünften Betrieb genutzt werden, wobei eher die West- als die Ostbetriebe dazu neigen. Den Verzicht auf sonst anstehende Entlassungen betrachten nur wenige Betriebe (4%) als Alternative. Hier könnte eine Rolle spielen, dass zu entlassende Mitarbeiter oftmals den abwesenden Beschäftigten nicht adäquat zu ersetzen vermögen. Wenn, dann würden hauptsächlich größere Betriebe auf Entlassungen verzichten. Ein Blick auf die Ausgleichsmuster in den Wirtschaftszweigen zeigt, dass vor allem im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) und in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit befristeten neuen Einstellungen gerechnet werden könnte. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe und die unternehmensnahen Dienstleister wie auch Handel, Gastgewerbe und Verkehr neigen häufiger zur Verlängerung der Arbeitszeit anderer Beschäftigter. Insgesamt ist ein beträchtliches Potential für

kurzfristige positive Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden. Wie hoch dieses Potential genau ist, kann mit den vorliegenden Ergebnissen nicht abgeschätzt werden, auch weil die tatsächliche Inanspruchnahme durch die Beschäftigten nicht vorausgesagt werden kann.

Zudem könnte es notwendig sein, vorhandene Freistellungsmöglichkeiten für Qualifizierungen wie Bildungsurlaub oder tarifvertragliche Regelungen unter den Erwerbstätigen bekannter zu machen. Auch hierbei könnten die Unternehmen eine wichtige Rolle übernehmen, vorausgesetzt, sie wollen ihre Mitarbeiter bei aufwendigen Qualifizierungsvorhaben unterstützen. Betriebliches Engagement ist notwendige Bedingung, um einen Schritt in Richtung des Lebenslangen Lernens voran zu kommen.

Einen möglichen Kompromiss zur Lösung des Konfliktes zwischen Arbeits- und Weiterbildungszeit könnten Lernzeitkonten darstellen. Dabei handelt es sich um ein Instrument, dass durch die Ansammlung von Zeitguthaben aus diversen Quellen eine geschickte Verschränkung von Arbeits- und Qualifizierungszeit ermöglicht. Sie könnten eine Alternative für alle Unternehmen darstellen, auch für KMU.

Der Anteil von Betrieben, die für ihre Beschäftigten Lernzeitkonten führen, ist mit 2,5% eher gering. Demnach können sie von maximal 4,8% der SV-Beschäftigten genutzt werden. Fast ein Drittel der Betriebe erkennt sie als sinnvolles Instrument zur Verschränkung von Arbeits- und Weiterbildungszeit an, wobei der Anteil mit steigender Betriebsgröße wächst. Gleiches gilt für das Vorhandensein von Lernzeitkonten. Den größten Zuspruch finden sie bei öffentlichen und privaten Dienstleistern. Bezüglich der Umsetzung und Etablierung im Betrieb weisen Maschinenbau, Elektrotechnik und Fahrzeugbau[34] den höchsten Anteil auf. Allerdings besteht eine beträchtliche Diskrepanz zwischen Meinung und tatsächlicher Realisierung.

Grundsätzlich vermögen Lernzeitkonten antizyklische Weiterbildung in Zeiten mit geringerem Auftragsvolumen oder Kurzarbeit zu erleichtern. Ist der Fakt der temporären Arbeitszeitverkürzung des Beschäftigten ausreichend lange bekannt und die geplante Weiterbildung organisatorisch noch

[34] Diese gehören nach NACE 1.1 dem produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe an.

einzubetten, dann ist dies sowohl für den Betrieb als auch für den Beschäftigten vorteilhaft. Hinsichtlich zeitintensiverer Qualifizierungen dürfte sich der Vorteil der antizyklischen Maßnahmeteilnahme deutlich schwieriger verwirklichen lassen. Denn solche Weiterbildungen müssen längerfristig geplant und können somit nur bedingt flexibel an die Auftragssituation des Unternehmens angepasst werden. Dennoch ist dies eine erstrebenswerte Alternative und sollte deswegen in jegliche Qualifizierungsüberlegung einbezogen werden.

Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung von Lernzeitkonten in der betrieblichen Praxis sind noch viele Fragen offen. Erfahrungsberichte oder weiterführende empirische Analysen liegen bislang kaum vor. Verbindliche Regeln zur Gestaltung von Lernzeitkonten mit konkreten gesetzlichen Vorschriften für Lernzeiten verbunden mit fixen zeitlichen und finanziellen Verteilungsmustern könnten bei den Unternehmen auf Ablehnung stoßen. Eine diesbezügliche gesetzliche Verankerung sollte den Unternehmen daher genügend betrieblichen Gestaltungsraum lassen (vgl. Ahlene/Dobischat 2003: 179 ff.).

Auf politischer Ebene müssten bezüglich der angesprochenen Probleme wie Insolvenzschutz oder Transferierbarkeit günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden. Vor allem aber müssten die noch nicht beteiligten Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen) hinsichtlich der entsprechenden Bildungsurlaubsgesetze gleichziehen. Grundlegende Regelungen sollten tarifunabhängig vereinbart werden, da nicht alle Beschäftigten tarifvertraglich organisiert und damit nicht einbezogen sind. Erschwerend kommt hinzu, dass die Tarifbindung mit sinkender Betriebsgröße abnimmt. Somit wären die Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Unternehmen benachteiligt (vgl. Dobischat/Seifert 2005b: 271; Seifert 2006: 165 f.).

Einen Lösungsansatz könnte das Modell der zentralen Lernzeitkonten bieten, die von einer übergeordneten Institution für alle Erwerbstätigen geführt würden. Der Beirat „Berufliche Bildung und Beschäftigungspolitik“ der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen schlägt hierfür die Bundesagentur für Arbeit vor. Zeit- und auch Finanzierungsansprüche könnten somit über ein beitragsfinanziertes System gesichert werden (vgl. Senatsverwaltung 2001: 13 ff.). Eine andere Möglichkeit bietet die ge-

schickte Kombination aus dezentral geführten Lernzeitkonten in den Betrieben und Fondlösungen.[35] Ähnlich dem Fondsystem für Weiterbildung in Frankreich wäre es möglich, in einer für Deutschland angepassten Form entweder eine bundesweite Fondlösung anzustreben oder entsprechende Branchenfonds einzurichten, die zumindest alle Unternehmen eines Wirtschaftszweiges in die verbindlichen Regelungen einbeziehen (vgl. Drexel 2004).

Die vorliegende Untersuchung liefert Indizien für den positiven Zusammenhang zwischen der Förderung der Weiterbildungsaktivitäten und der Implementierung von Lernzeitkonten. Wechselseitig argumentiert, besteht die Möglichkeit, dass die verstärkte Einführung von Lernzeitkonten die Weiterbildungsaktivitäten und deren Unterstützung durch die Betriebe belebt.

> *„Die generelle Einführung von Lernzeitkonten würde die finanziellen und zeitlichen Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung auf ein breiteres Fundament stellen, das allen Beschäftigten Zugänge sichert.“* (Siehe Dobischat/Seifert 2005a: 16)

Literatur

Ahlene, E./Dobischat, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements; In: Dobischat, R./Ahlene, E./Seifert, H. (2003) (Hrsg.): Integration von Arbeit und Lernen; Berlin; S. 149-182.

Ammermüller, A./Dohmen, D. (2004): Private und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen; FiBS-Forum Nr. 21; Köln.

Arrow, K.J. (1962): The Economic Implications of Learning by Doing; Review of Economic Studies Vol. 29; S. 155-173.

Bahnmüller, R./Fischbach, S./Jentgens, B. (2006): Was nützen und bewirken nützen Qualifizierungstarifverträge?, WSI-Mitteilungen 2/2006; S. 71-78.

[35] Einen fondbasierten Lösungsansatz bietet bereits der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, welcher im Anhang kurz beschrieben ist.

Barron, J.M./Berger, M.C./Black, D.A. (1999): Do Workers pay for On-The-Job Training?; In: Journal of Human Ressourcees, Vol. 34, No. 2; pp 235-252.

Becker, G.S. (1964/1993): Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago, London; third edition.

Bellmann, L./Leber, U. (2005): Betriebliches Engagement in der Weiterbildung; In: Faulstich, P. & Bayer, M. (Hrsg.): Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung, Hamburg; S. 81-94.

Bellmann, L./Leber, U. (2005a): Betriebliche Weiterbildung - denn wer da hat, dem wird gegeben. In: IAB-Forum, Nr. 2; S. 52-55.

Bellmann, L./Leber, U. (2005b): Berufliche Weiterbildungsforschung - Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 28, H. 2; S. 29-40.

Bellmann, L. (2007): Weiterbildung und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU): Nachholbedarf verringern; In: Arbeit und Arbeitsrecht; Heft 2/2007; S. 78-79.

Berger, K. (2006): Öffentliche Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; In: BIBB (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn; S. 167-194.

Bodenhöfer, H.J./Riedel, M. (1998): Bildung und Wirtschaftswachstum – Alte und neue Ansätze; In: von Weizsäcker, R.K. (Hrsg.): Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 258, Bildung und Wirtschaftswachstum; S. 11-47.

Bolder, A./Hendrich, W. (2002): Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement; WSI-Mitteilungen 1/2002; S. 19-24.

Bosch, G./Schief, S./Schietinger, M (2005): Trends in der Arbeitszeitpolitik, Zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben; Friedrich Ebert Stiftung; Bonn.

Büchel, F./Pannenberg, M. (2003): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag; unveröffentlichtes Gutachten im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX; Bonn, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007): Wachstumspotential der Weiterbildung nutzen. Eckpunktpapier zur Einführung des Weiterbildungssparens, Bonn, Berlin

Bündnis 90/Die Grünen (2007): Weiterbildung – Voraussetzung für Teilhabe an Innovation, Fraktionsbeschluss vom 30. Januar 2007.

CDU, CSU und SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD.

Commission of the European Communities (2003): Concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises; In: Official Journal of the European Union L 124/36 (2003/361/EC) of 6 May 2003.

De la Fuente, A./Doménech, R. (2006): Human Capital in Growth Regressions. How much difference does data quality makes; In: Journal of the European Economic Association, Vol. 4/2006; S. 1-36.

Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart.

Deutscher Bundestag (2004): Bericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ – Der Weg in die Zukunft, Drucksache 15/3636 vom 03.08.2004.

Deutscher Bundestag (2005); Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen verbessern – Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen; Drucksache 15/5024 vom 08.03.2005.

Dialog (1/2007): Besser helfen, Betreuungskunden im Fokus des BA-Verwaltungsrates; S. 14. (Zeitung der Bundesagentur für Arbeit) in Verbindung mit der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten; In: WSI-Mitteilungen 2/2001; S. 92-101.

Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (2002): Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten – Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. WSI-Mitteilungen 1/2002; S. 25-31.

Dobischat, R./Seifert, H. (2005a), Lernzeit schaffen; in: Personal, 3/2005; S. 14-16.

Dobischat, R./Seifert, H. (2005b): Lernzeitkonten: Ein Ansatz zur Förderung beruflich-betrieblicher Weiterbildung, In: Sozialer Fortschritt, 10-11/2005; S. 266-272.

Dohmen, D./de Hesselle, V./Himpele, K. (2007): Analyse möglicher Modelle und Entwicklung eines konkreten Konzepts zum Bildungssparen, herausgegeben vom BMBF; Bonn, Berlin.

Dohmen, D./Fuchs, K./Himpele, K (2006): Bildung, externe Effekte, technologische Leistungsfähigkeit und Wirtschaftswachstum“; FiBS-Forum 31; Köln.

Dohmen D./Klemm, K./Weiß, M. (2004): Bildungsfinanzierung in Deutschland. Grundbegriffe, Rahmendaten und Verteilungsmuster; Frankfurt a.M.

Drexel, I. (2004): Frankreichs Fondsystem für Weiterbildung – Eine Alternative zur „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“; In: WSI-Mitteilungen 4/2004; S.175-181.

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernen“ (2004): „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ – Der Weg in die Zukunft, Schlussbericht. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hg.), Bd. 6, Bielefeld.

Fischer, G./Wahse, J./Dahms, V./Frei, M./Riedmann, A./Janik, F. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006; IAB-Forschungsbericht Nr. 5/2007.

Flüter-Hoffmann, C./Janßen, P./Seifert, H. (2003): Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und Weiterbildung; Projektabschlussbericht Hans Böckler Stiftung und WSI.

Frenkel, M./Hemmer, H.-R. (1999): Grundlagen der Wachstumstheorie; München.

GEW/IG Metall/ver.di (2007): Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung; Initiative „Bundesregelungen für die Weiterbildung“, Berlin.

Grünewald, U./Moraal, D./Schönefeld, G. (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn.

Hilpert, M./Kistler, E./Wahse, J. (2000): Demografischer Wandel, Arbeitsmarkt und Weiterbildung; In: Arbeit und Beruf, Fachzeitschrift für die Aufgaben der BA; Jg. 51, H. 9.

Kamaras, E. (2003): Humankapital. Grund des Wachstums?, Marburg.

Kaufmann, F.X. (2007): Bevölkerungsrückgang als Problemgenerator für alternde Gesellschaften; In: WSI Mitteilungen 3/2007; S.107-114.

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration“.

Krueger, A.B./Lindahl, M. (2001): Education for Growth. Why and for whom?; In: Journal of Economic Literature, Vol. 39/2001; S. 1101-1136.

Kruse, W. (2003): Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen; Bericht des BMBF für die OECD zu „Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens“ im Rahmen des Projektes „Co-financing lifelong learning“.

Kuwan, H. et al. (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland; Untersuchung im Auftrag des BMBF.

Leber, Ute (2000): Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge; Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Jg. 33/2.

Lubritz, S. (1996): Internationale Strategische Allianzen mittelständischer Unternehmen: Eine theoretische und empirische Analyse, Frankfurt a.M. et al.

Lucas, R.E. (1988): On the Mechanics of Economic Development; In: Journal of Monetary Economics; Vol. 22; S. 3-42.

Meine, H./Schwitzer, H. (2001); Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen-Projekt 5000x5000; in WSI-Mitteilungen 9/2001; S. 580-582.

Nagel, B. (2000): Wirtschaftsrecht I. Grundrechte und Einführung in das Bürgerliche Recht, München, Wien; 4. Auflage.

Neubäumer, R./Kohaut, S./Seidenspinner, M (2006): Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland; In: Schmollers Jahrbuch 126; S. 437-471.

OECD (1996): Lifelong Learning for All, Paris.

Reinberg, A./Hummel, M (2005): Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit; IAB-Kurzbericht Nr. 9/2005.

Romer, P.M. (1986): Increasing Return and Long-Run Growth; Journal of Political Economy; Vol. 94; S. 1002-1037.

Rürup, B./Kohlmeier, A. (2007): Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens, herausgegeben vom BMBF; Bonn, Berlin.

Schmidt, D. (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005, Methodik und erste Ergebnisse; In: Wirtschaft und Statistik 7/2007; S. 699-711.

Schröder, H./Schiel, S./Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse; Bielefeld; Gutachten im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, Berlin.

Seifert, H. (2002): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Bonn.

Seifert, H. (2002a): Lernzeitkonten: tarif- und betriebspolitisches Neuland; in: Klinkhammer, H. (Hrsg.): Personalstrategie, Neuwied.

Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto; In: WSI-Mitteilungen 6/2005; S. 308-313.

Seifert, H. (2006): Lernzeitkonten – Ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung? In: BIBB (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn; S. 154-166.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (2001): Lernen ein Leben lang, Berlin.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Statistisches Bundesamt (2007): Studierende an Hochschulen Wintersemester 2006/2007 - Vorbericht - Fachserie 11 Reihe 4.1.

Vogler-Ludwig, K. (2006): Das Gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Deutschland, unveröffentlichter Methodenbericht zur Erhebung IV/2005.

Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung; In: iw-trends, Heft 1/2003; S. 1-17.

Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005; iw-trends; Heft 1/2006; S. 1-18.

Wienert, H. (2007): Können alternde Gesellschaften dem Innovationsdruck standhalten?; In: Wirtschaftsdienst 6/2007; S. 386-390.

Wößmann, L. (2006): Der private wirtschaftliche Nutzen der Bildung. Empirische Evidenz; In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Heft 1/2007; S. 31-37.

Wößmann, L. (2007): Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Bildung. Empirische Evidenz; In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Heft 7/2006; S. 384-390.

Gesetzestexte

Gesetzestext Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005.

Gesetzestext Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Fassung vom 25. September 2001, zuletzt geändert am 18. Mai 2004.

Gesetzestext Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz BfG M-V) vom 7. Mai 2001

Gesetzestext der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, proklamiert in Nizza im Dezember 2000.

Gesetzestext Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung in Bayern vom September 1974, zuletzt geändert im März 2006.

Gesetzestext Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens im Lande Hessen (Hessisches Weiterbildungsgesetzt – HWBG) vom Juli 2001.

Gesetzestext Grundgesetz (GG) vom 23. Mai 1948, zuletzt geändert am 26. Juli 2002.

Gesetzestext Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG) vom Januar 1991, zuletzt geändert im Dezember 1999.

Gesetzestext Sozialgesetzbuch III (SGB III) vom 24. März 1997, zuletzt geändert am 07. Dezember 2006.

Gesetzestext Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsurlaubsgesetz (SWBG) vom Januar 1990, Fassung von September 1994, zuletzt geändert im Februar 2006.

Gesetzestext Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz (ThürEBG) vom 23. Dezember 2005

Gesetzestext Weiterbildungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 28. April 1994, zuletzt geändert am 23. Mai 2006

Internetquallen

www.destatis.de
(Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes vom 29.11.2006)

Anhang

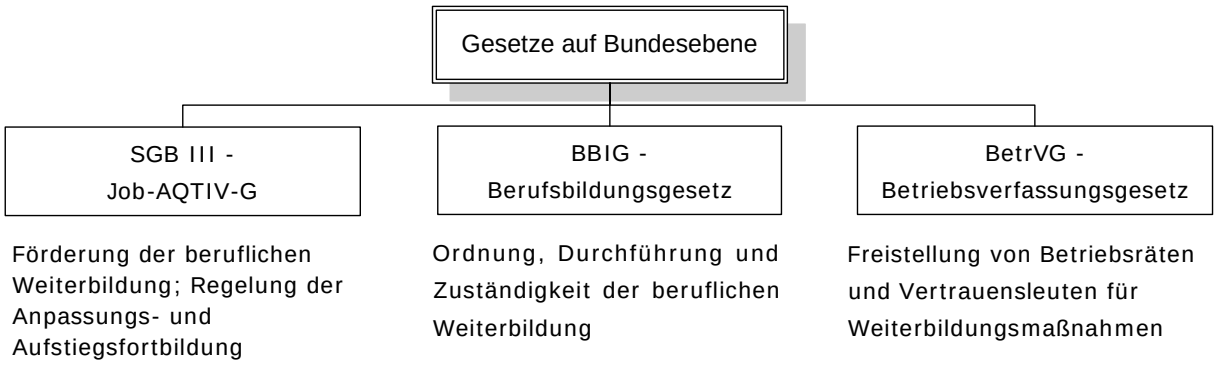
Weiterbildungsrelevante Regelungsgrundlagen

Die Gesetzgebungskompetenz kommt den Ländern zu, entsprechend gibt es Landes-Weiterbildungsgesetze. Weiterhin existieren eine Vielzahl von tariflichen Regelungen und einzelbetriebliche Vereinbarungen, die durch individuelle Absprachen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergänzt werden.

A Gesetze

Grundsätzlich liegt die Zuständigkeit der Gesetzgebung zur Weiterbildung bei den Ländern. Trotz allem gibt es Gesetze auf Bundesebene, die für die Weiterbildung relevant sind.

Abbildung A1: Gesetzliche Regelungen auf Bundesebene



Quelle: Eigene Darstellung.

SGB III

Der sechste Abschnitt des SGB III enthält Regelungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern. Im fünften Kapitel (Leistungen an Arbeitgeber) ist in den §§ 229 ff. u. a. die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Vertretung auf Arbeitgeberseite geregelt. Daraufhin können Arbeitgeber, die einen Beschäftigten zur Weiterbildung freistellen und als Vertretung einen Arbeitslosen einstellen, einen Zuschuss zum Entgelt des Vertreters erhalten. Zudem zahlt die Bundesagentur für Arbeit Lohnkostenzuschüsse, wenn Betriebe ungelernte Beschäftigte für eine Weiterbildung freistellen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt (§ 235c SGB III). Weiterhin werden Weiterbildungskosten für ältere Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen erstattet (§ 417 Abs. 1

SGB III). Letzt genannte Regelungen wurden im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes vom Dezember 2001 neu gefasst. Unter anderem wurde der präventive Ansatz von Weiterbildung um Möglichkeiten erweitert, Weiterbildung von Beschäftigten auch dann zu fördern, wenn noch keine Bedrohung durch Arbeitslosigkeit vorliegt. Zudem wurde mit dem Job-AQTIV-Gesetz die Individualisierung der Weiterbildungsplanung eingeleitet (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 83 ff.)

BBIG – Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz in der neuen Fassung von April 2005 enthält grundsätzliche Regelungen zur Berufsbildung im Sinne einer Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung (duales System), der beruflichen Fortbildung sowie der Umschulung.

BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die grundlegende Ordnung der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und der gewählten betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Entsprechend § 37 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrates zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen.

In zahlreichen Bundesländern bestehen sowohl Weiterbildungs- als auch Bildungsurlaubsgesetze.

Abbildung A2: Gesetzliche Regelungen auf Landesebene

Ordnung und Förderung der Weiterbildung in den Bundesländern (Erwachsenenbildungsrecht)

Regelung des gesetzlichen Anspruchs auf Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung in 12 Bundesländern

Quelle: Eigene Darstellung.

Weiterbildungsgesetze

Weiterbildungsgesetze existieren in allen deutschen Bundesländern, jedoch unter verschiedenen Bezeichnungen. So gibt es neben dem Hessischen Weiterbildungsgesetz (HWBG) beispielsweise das Bayrische Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung (EbFöG) sowie das Thüringer Er-

wachsenenbildungsgesetz (ThEBG). Diese Gesetze enthalten grundsätzliche Regelungen zur Erwachsenenbildung, beispielsweise zu Begriffen und Aufgaben, zu Grundlagen der Organisation, zu staatlichen und freien Trägern in der Weiterbildung sowie zur Weiterbildungsförderung

Bildungsfreistellungs- und -urlaubsgesetze

Bildungsfreistellungs- und –urlaubsgesetze gibt es bislang in 12 Bundesländern. Die Ausnahmen sind Bayern, Baden-Württemberg, Thüringen und Sachsen. In einigen Ländern sind diese Vorschriften mit den allgemeinen Regelungen von Weiterbildungsgesetzen in einem Gesetz zusammengefasst, z. B. das Saarländische Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG). In anderen Bundesländern gibt es jeweils unabhängige Gesetzestexte, beispielsweise in Mecklenburg Vorpommern das Bildungsfreistellungsgesetz (BfGD M-V) und das Weiterbildungsgesetz (WBG M-V). Bildungsfreistellungs- und –urlaubsgesetze begründen den Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. In Niedersachsen kann ein erster Anspruch nach einer Mindestbeschäftigungszeit von sechs Monaten geltend gemacht werden. Der Bildungsurlaub kann fünf Arbeitstage je Kalenderjahr umfassen. Ein nicht ausgeschöpfter Anspruch auf Bildungsurlaub aus dem vorangegangenen Kalenderjahr kann noch im laufenden Kalenderjahr geltend gemacht werden (vgl. NBildUG: § 2 ff.) Im Saarland ist es möglich, Ansprüche aus zwei Kalenderjahren auf Antrag zusammenzufassen, um an länger andauernden Maßnahmen teilnehmen zu können (vgl. SWBG: § 23).

B Tarifverträge

Derzeit existieren noch keine flächendeckenden Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung. Es gibt nur vereinzelte tarifliche Regelungen, die zwar einen generellen Anspruch auf Qualifizierung generieren, jedoch auf unterschiedlichen Konzepten basieren. Bezüglich der Verteilungsmuster von Arbeitszeit, Freizeit und Weiterbildung weisen sie ein hohes Maß an Heterogenität auf. Erst in den 1990er Jahren wurde die Qualifizierung als eigenständiges gewerkschaftliches Thema etabliert. Seit 1997 hat die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie den Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der zweite bislang evaluierte Qualifizierungstarifvertrag ist der für die Metall- und Elektroindustrie in Baden Württemberg

aus dem Jahre 2001. Weiterhin existieren zahlreiche Haustarifverträge, wie beispielsweise der vom 2001 von der „Auto 5000 GmbH“, einem Tochterunternehmen der Volkswagen AG.

Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie

Basis zur Förderung der Weiterbildung dieses Tarifvertrages ist ein umlagegespeister Fond. Unternehmen zahlen jährlich 12,50 € je Beschäftigten in diesen Fond ein. Die Mittel stehen den Unternehmen und der IG Metall hälftig zur Verfügung. Anspruch auf maximal eine Woche fondfinanzierte, förderungsfähige Weiterbildung pro Jahr und entsprechende Freistellung haben 2% der Beschäftigten eines Betriebes. Während dessen wird das Entgelt weiter gezahlt. Die eingezahlten Bildungsbeiträge werden von einem „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung“ in Aschaffenburg verwaltet. Dort müssen Betriebe den Rückfluss von Mitteln zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen beantragen. Die Zuleitung der mittel für die Arbeitgeberseite erfolgt über eine Stiftung bzw. direkt über deren Bildungseinrichtung – die Kritische Akademie Inzell. Die Anzahl der geförderten Betriebe liegt bei ca. 125 und ist seit Inkrafttreten nahezu konstant geblieben. Bedingt durch die sinkende Zahl tarifgebundener Betriebe ist die betriebliche Nutzerquote allerdings von 13% auf nunmehr 23% gestiegen (vgl. Bahnmüller/Fischbach/Jentgens 2006: 71 ff.)

Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden Württemberg

Der Qualifizierungstarifvertrag verzichtet auf generelle Weiterbildungsansprüche mit quantifizierten Zeitkontingenten, den Betrieben entsteht keine Pflicht zur Weiterbildung, aber zur Mitwirkung an der Feststellung von Qualifizierungsbedarf. Es wird der Anspruch der Beschäftigten auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber mindestens einmal jährlich begründet, in welchem der Qualifizierungsbedarf ermittelt werden soll. Betriebliche Weiterbildungen (Anpassungs-, Entwicklungs- sowie Erhaltungsqualifizierung) gelten als Arbeitszeit. Beschäftigte müssen keinen Eigenanteil erbringen. Zudem enthält der Qualifizierungstarifvertrag zielgruppenspezifische Regelungen, unter anderem für Geringqualifizierte sowie ältere Beschäftigte. Zur persönlichen Weiterbildung wird den Beschäftigten nach wenigstens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit zur Qualifizierung und Freistellung für maximal drei Jahre mit Rückkehrrecht gegeben. Es erfolgt

keine Entgeltfortzahlung, die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme trägt der Beschäftigte. Diese Freistellungsregelung mit garantiertem Rückkehrrecht wird jeweils zu ca. einem Drittel der Betriebe nur teilweise, durchgehend oder aber gar nicht realisiert (vgl. Bahnmüller/Fischbach/Jentgens 2006: 71 ff.)

Der Qualifizierungstarifvertrag der IG Metall Baden Württemberg wurde seit Inkrafttreten von IG Metall anderer Bundesländer in seinen wesentlichen Bestandteilen übernommen, zuletzt in Nordrhein-Westfalen im April 2006 sowie von Bayern im Juli 2006.

Haustarifvertrag „Auto 5000 GmbH“

Diesem Tarifvertrag liegt das Prinzip des „Time-Sharing“ zugrunde. Er generiert einen Anspruch auf eine dreistündige Weiterbildungszeit pro Woche für jeden Beschäftigten. Diese Weiterbildungszeit besteht zu gleichen Anteilen Arbeits- wie auch Freizeit. Beschäftigte haben nicht nur den Anspruch auf Weiterbildung verbunden mit einem individuellen Qualifizierungsplan, sondern sind dazu verpflichtet, sich im vereinbarten Rahmen weiterzubilden (vgl. Meine/Schwitzer 2001).

C Aktuelle politische Entwicklungen

Mit der Erkenntnis der steigenden Bedeutung von Qualifizierung zur Erhaltung oder Verbesserung der Wettbewerbschancen der Individuen am Arbeitsmarkt einerseits, der Unternehmen im ökonomischen Wettbewerb andererseits und der damit verstärkten Forderung nach lebenslangem Lernen gelangt die Weiterbildung seit Jahren auch vermehrt in den politischen Fokus.

Koalitionsvertrag CDU und SPD

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom November 2005 definiert Bildung als entscheidenden Schlüsselfaktor für die Zukunft, sowohl für Deutschland als auch für jeden Menschen als Individuum. Neben der Chancengleichheit in der Bildung und der Stärkung des dualen Ausbildungssystems ist ein wichtiger Punkt das Lebenslange Lernen. Konkrete Ziele sind die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung wie auch Nutzung der Weiterbildung als Wachstumspotential. Weiterbildung soll als eigenständiger Bildungssektor im Bildungssystem mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen etabliert werden. An der Finanzierung der Weiterbildung

sollen sich sowohl die Allgemeinheit, die Wirtschaft als auch jede einzelne Person beteiligen. Bildungssparen als neues Finanzierungsinstrument in Verbindung mit der Novellierung des Vermögensbildungsgesetzes soll haushaltsneutral entwickelt werden. Angestrebt ist die flächendeckende Einrichtung von Bildungszeitkonten. Für angemessene Rahmenbedingungen zur Insolvenzsicherung von langfristigen Arbeitszeit- und Lernzeitkonten sorgt der Staat (vgl. CDU, CSU und SPD 2005: 40 ff.).

Bündnis 90 Die Grüne (Fraktionsbeschluss Januar 2007)

Im Fraktionsbeschluss vom Januar 2007 wird die Erleichterung der Weiterbildung durch eine bessere Zeitpolitik vorgeschlagen. Arbeitnehmern muss die Möglichkeit gegeben werden, ihr Arbeitsvolumen an verschiedene Zeitbedarfe im Erwerbsverlauf im Sinne eines flexiblen Zeitmanagements anzupassen. Dazu gehört die Option, befristete Aus- oder Teilzeiten ausschließlich für die Weiterqualifizierung nutzen zu können. Über einen Ausbau und die Regelung der Insolvenzsicherung der langfristigen Arbeitszeitkonten (oder Lernzeitkonten) soll die vermehrte Nutzung der Zeitguthaben durch die Arbeitnehmer erreicht werden. Im Falle von Arbeitslosigkeit könnten diese Langzeit- oder Lebenszeitkonten als überbetriebliche Zeitwertkonten weiter geführt werden. Somit ist es möglich, Zeitanteile auf staatliche Bildungssparkonten zu übertragen (vgl. Bündnis 90/Die Grünen 2007: 10 ff).

Konzepte zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“

Die Berufung der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ wurde vom Bundestag beschlossen (Bundestagsdrucksache 14/3730) und konstituierte sich im Oktober 2001. im Juli 2004 übergab sie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung ihren Schlussbericht (Expertenkommission 2004; Bundestagsdrucksache 15/3636).

Die Eigenverantwortung der Individuen zur stetigen Fort- und Weiterbildung im Erwachsenenalter steigt. Sie sollen an deren Finanzierung beteiligt sein. Für betriebliche Bildungsinvestitionen tragen die Unternehmen die Verantwortung. Der Wissensgesellschaft kommt dabei eine öffentliche Verantwortung zu. Die Kommission spricht in ihrem Schlussbericht zahlreiche Empfehlung auf allen drei angesprochenen Ebenen aus, die als Instrumente und Inputs der Akteure verstanden werden. Die Menge an

Empfehlungen ist als Gesamtpaket konzipiert worden. Die selektive Umsetzung würde deren Gesamtwirkung beträchtlich mindern (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 196 ff.)

Tabelle A1: Instrumente und Inputs der Akteure zur Finanzierung des Lebens langen Lernens

Öffentliche Hand	Unternehmen	Individuen
Förderung von Zielgruppen, Modellversuche	Lernen in bezahlter Arbeitszeit, Übernahme von Maßnahmekosten	Lernen in nicht bezahlter Arbeitszeit bzw. Freizeit
Zuschüsse und Darlehen*	Rückkehroptionen, Sabbaticals	Darlehensrückzahlung, entgangener Verdienst bzw. Freizeit
Bildungssparzulage	Freiwillige und tarifvertragliche Leistungen	Bildungssparen
Grundversorgung*	Bildungsurlaub	Gebühren

* Steuerliche Absetzbarkeit individueller Weiterbildungskosten

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Deutscher Bundestag 2004: 202.

Neben den direkten Empfehlungen befürwortet die Kommission den Ausbau der Forschung zum Lebenslangen Lernen und der Weiterbildung. Bislang wird Bildung in der Forschung als Spezialgebiet betrachtet, nicht als Querschnittthema behandelt. Eine umfassende Gesamtstatistik existiert nicht, die statistische Erfassung zur Weiterbildung ist unzulänglich und muss ausgebaut werden (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 297 ff.).

Die Kommission empfiehlt den verstärkten Einsatz von Lernzeitkonten, wobei dem Staat die Aufgabe zukommt, entsprechende Vereinbarungen zu deren Weiterentwicklung zu fördern und die Rahmenbedingungen zu verbessern (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 253).

Bildungssparen

Im Januar 2007 wurden zwei Gutachten zum Bildungssparen vorgelegt. In einem Gutachten wird die wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens untersucht. Sowohl volkswirtschaftliche als auch individuelle Effekte, die durch die Beteiligung an Weiterbildung entstehen, werden herausgearbeitet. Beiden kommt demnach eine Finanzierungsverantwortung zu (vgl. Rürup/Kohlmeier 2007). Im zweiten Gutachten werden potentielle Modelle zum Bildungssparen analysiert und ein konkretes Konzept entwickelt. Dieses basiert ebenfalls auf einem Eigenfinanzierungsanteil der Individuen und einem staatlichen Finanzierungsan-

teil. Letzterer kann erst nach erfolgter Eigenbeteiligung in Anspruch genommen werden und soll in Form einer Weiterbildungsprämie zur Auszahlung kommen. Der Eigenanteil setzt sich aus drei zentralen Elementen zusammen – aus dem laufenden Einkommen und Vermögen, aus angesparten Beträgen, die aus der Öffnung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) für Weiterbildungszwecke entnommen werden können und aus einem möglichen zinsgünstigen Weiterbildungsdarlehen (vgl. Dohmen/de Hesselle/Himpele 2007).

Die Bundesregierung wird das Weiterbildungssparen als neues Finanzierungsinstrument zur Förderung der individuellen beruflichen Weiterbildung einführen. Sie bezieht sich dabei auf die drei Komponenten der Weiterbildungsprämie, der Entnahmemöglichkeit aus Ansparguthaben nach dem 5. Vermögensbildungsgesetzes und der weiterhin einkommensunabhängigen Vergabe von Weiterbildungsdarlehen. Die obligatorische Beratung zu den Komponenten sowie deren Kombination ist möglich (vgl. BMBF 2007).

Initiative „Bundesregelungen für die Weiterbildung“

An der Initiative sind vor allem die Gewerkschaften ver.di, IG Metall, GEW beteiligt. Bisher sind Regelungen über diverse Gesetze gestreut bzw. auf Landesebene. Daraus resultieren sowohl Überlappungen als auch Lücken. Die Initiative „Bundesregelungen für die Weiterbildung“ fordert ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung. Ihr Ziel ist der umfassende Ausbau der Weiterbildung in Deutschland. Die ersten Vorschläge für Bundesregelungen zur Weiterbildung wurden schon im Jahr 2002 vorgelegt. Begleitend ist eine umfassende Reform der Weiterbildungsfinanzierung vorgesehen. Ein Instrumenten-Mix von Finanzierungsmöglichkeiten müsste der Heterogenität des Weiterbildungsbereiches gerecht werden. Flankierendes Ziel zum Ausbau der Weiterbildung ist demnach ein Gesamt-Finanzierungskonzept. Hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung basiert der Vorschlag auf einer Fondlösung. Wegen der Heterogenität der diversen Wirtschaftszweige sieht die konkrete Lösung Branchenfonds vor, welche in Tarifverhandlungen vereinbart werden. Dabei werden Mindestprozentsätze festgelegt, die sich an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen wie Umsatz, Beschäftigtenzahl o. Ä. orientieren. Finanziert werden Kosten wie Gebühren, Fahrtkosten und Kosten der Freistellung des Beschäftigten. Im Rahmen der individuellen beruflichen Weiterbildung werden nur Maßnahmen gefördert, die eine öffentlich-rechtliche Prüfung nach festgelegten Vor-

schriften vorsehen. Ziel ist die Regelung der individuellen beruflichen Weiterbildung in einem Fördergesetz. Das bestehende Aufstiegsfortbildungsgesetz soll kurzfristig in ein Erwachsenenbildungsgesetz, langfristig in ein Bildungsförderungsgesetz integriert werden (vgl. GEW/IG Metall/ver.di 2007).

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
1/2004	Sabine Hagemann, Werner Sörgel, Eberhard Wiedemann	Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung	9/2004
2/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	9/2004
3/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung	9/2004
4/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung	9/2004
5/2004	Eugen Spitznagel, Susanne Wanger	Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit	10/2004
6/2004	IAB-Autorengemeinschaft	Forschung zum SGB II des IAB: Die neuen Forschungsaufgaben im Überblick	12/2004
1/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Spermann, Henrik Winterhager, Amelie Wuppermann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil I: Datenstruktur und deskriptive Analysen	3/2005
2/2005	Sabine Dann, Günther Klee, Martin Rosemann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil II: Typisierung der Arbeitsagenturen	2/2005
3/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Spermann, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil III: Mikroökonometrische Wirkungsanalyse	3/2005

4/2005	Reinhard Hujer, Christopher Zeiss	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil IV: Makroökonomische Wirkungsanalyse	2/2005
5/2005	Friedhelm Pfeiffer, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil V: Kosten-Nutzen-Analyse	2/2005
6/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VIa: Implementations- und Strukturanalysen - Private Arbeitsvermittler	7/2005
7/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil Vb: Implementations- und Strukturanalysen - Tabellenanhang	7/2005
8/2005	Reinhard Hujer, Günther Klee, Alexander Spermann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VII: Zusammenfassung der Projektergebnisse	7/2005
9/2005	Regina Konle-Seidl	Lessons learned – Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik	2/2005
10/2005	Ch. Brinkmann, J. Passenberger, H. Rudolph, E. Spitznagel, G. Stephan, U. Thomsen, H. Roß	SGB II – Neue Herausforderungen an Statistik und Forschung	2/2005
11/2005	Corinna Kleinert, Hans Dietrich	Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich - Eine Analyse des Eingliederungsprozesses in Erwerbstätigkeit	3/2005
12/2005	Axel Deeke	Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexiblität - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003	3/2005
13/2005	Oliver Falck	Das Scheitern junger Betriebe Ein Überlebensdauermodell auf Basis des IAB-Betriebspanels	3/2005
14/2005	Helmut Rudolph, Kerstin Blos	Schätzung der Auswirkungen des Hartz-IV-Gesetzes auf Arbeitslosenhilfe-Bezieher	4/2005

15/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)	5/2005
16/2005	Johann Fuchs, Doris Söhnlein	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050	5/2005
17/2005	Michael Feil, Gerd Zika	Politikberatung mit dem Simulationsmodell PACE-L – Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel einer Senkung der Sozialabgaben	5/2005
18/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	6/2005
19/2005	Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess, Helmut Schröder	Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 -	7/2005
20/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	7/2005
21/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer	7/2005
22/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil III: Innovationen im Betrieb, wirtschaftliche Lage der Betriebe	7/2005
23/2005	Aderonke Osikominu	Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	9/2005
24/2005	Uwe Blien, Franziska Hirschenauer	Vergleichstypen 2005: Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirke	9/2005
25/2005	Johann Fuchs, Katrin Dörfler	Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Grundlagen	9/2005
26/2005	Axel Deeke	Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit – Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005	10/2005

1/2006	Lena Koller, Ulrike Kress, Kerstin Windhövel	Blinde Kuh war gestern – heute ist FIS Das Forschungs-Informations-System – ein neuer Weg wissenschaftlicher Politikberatung	1/2006
2/2006	Susanne Wanger	Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppe – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004	1/2006
3/2006	Sarah Heinemann, Hermann Gartner, Eva Jozwiak	Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose - Erste Befunde zu Eingliederungsleistungen des SGB III im Rechtskreis SGB II	2/2006
4/2006	Jan Binder, Barbara Schwengler	Neuer Gebietszuschnitt der Arbeitsmarktregionen im Raum Berlin und Brandenburg – Kritische Überprüfung der bisher gültigen Arbeitsmarktregionen und Vorschläge für einen Neuzuschnitt	2/2006
5/2006	Ch. Brinkmann, M. Caliendo, R. Hujer, St. L. Thomsen	Zielgruppenspezifische Evaluation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Gewinner und Verlierer	2/2006
6/2006	Ch. Gaggermeier	Indikatoren-Modelle zur Kurzfristprognose der Beschäftigung in Deutschland	4/2006
7/2006	St. Schiel, R. Gilberg, H. Schröder	Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - 3. Zwischenbericht	4/2006
8/2006	K. Blos	Die Bedeutung der Ausgaben und Einnahmen der Sozialversicherungssysteme für die Regionen in Deutschland	3/2006
9/2006	A. Haas, Th. Rothe	Regionale Arbeitsmarktströme - Analysemöglichkeiten auf Basis eines Mehrkontenmodells	4/2006
10/2006	J. Wolff, K. Hohmeyer	Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgelegenheiten: Bislang wenig zielgruppenorientiert	6/2006
11/2006	L. Bellmann, H. Bielenski, F. Bilger, V. Dahms, G. Fischer, M. Frei, J. Wahse	Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005	6/2006

12/2006	Th. Rhein, M. Stamm	Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige	7/2006
13/2006	B. Rudolph, C. Klement	Arbeitsmarktpartizipation von Frauen im Transformationsprozess - Sozio-ökonomische Realität in den EU-Beitrittsländern Polen, Tschechien und Ungarn	7/2006
14/2006	Th. Rothe	Die Arbeitskräftegesamtrechnung für Ost- und Westdeutschland – Konzeption und ausgewählte Ergebnisse	7/2006
15/2006	R. Konle-Seidl, Kristina Lang	Von der Reduzierung zur Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials	8/2006
16/2006	Johanna Dornette, Marita Jacob	Zielgruppenerreichung und Teilnehmerstruktur des Jugendsofortprogramms JUMP	8/2006
17/2006	Andreas Damelang, Anette Haas	Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich	8/2006
18/2006	Susanne Rässler	Der Einsatz von Missing Data Techniken in der Arbeitsmarktforschung des IAB	10/2006
19/2006	Kerstin Blos	Haushalte im Umfeld des SGB II	11/2006
20/2006	György Barabas, Roland Döhrn	Konjunktur und Arbeitsmarkt: Simulationen und Projektionen mit der IAB-Version des RWI-Konjunkturmodells	12/2006
21/2006	Axel Deeke	Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm	12/2006
22/2006	K. Hohmeyer, Ch. Schöll, J. Wolff	Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante: Viele Zielgruppen werden noch vernachlässigt	12/2006
23/2006	S. Noll, A. Novorozhkin, J. Wolff	Förderung mit dem Einstiegsgeld nach § 29 SGB II – Erste Befunde zur Implementation und Deskription	12/2006
1/2007	F. Rüb, D. Werner	Typisierung von SGB II-Trägern	1/2007

2/2007	A. Kettner, M. Rebien	Soziale Arbeitsgelegenheiten: Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive	2/2007
3/2007	S. Rässler, U. Jensen	The effects of collective bargaining on firm performance: New evidence based on stochastic production frontiers and multiply imputed German establishment data	2/2007
4/2007	Th. Rothe, St. Tinter	Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt: Eine Analyse von Beständen und Bewegungen	3/2007
5/2007	Gabriele Fischer, Jürgen Wahse, Vera Dahms, Marek Frei, Arnold Riedmann, Florian Janik	Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006	6/2007
6/2007	Eva Schweigard	Berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms: Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung	6/2007
7/2007	Kerstin Blos, Michael Feil, Helmut Rudolph, Ulrich Walwei, Jürgen Wiemers	Beschäftigungseffekte, Verteilungseffekte und fiskalische Kosten des Bofinger-Walwei-Konzepts zur Existenz sichernden Beschäftigung im Niedriglohnbereich	6/2007
8/2007	Eva Schweigard	Sprachförderung für arbeitslose ALG-II-Bezieher mit Migrationshintergrund: Eine explorative Untersuchung zur Umsetzung	7/2007
9/2007	Alexander Reinberg, Markus Hummel	Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform: Empirische Befunde und methodische Probleme	7/2007
10/2007	Melanie Arntz, Markus Clauss, Margit Kraus, Reinhold Schnabel, Alexander Spermann, Jürgen Wiemers	Arbeitsangebotseffekte und Verteilungswirkungen der Hartz-IV-Reform	8/2007

Impressum

IAB*Forschungsbericht*
Nr. 11 / 2007

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion
Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung
Jutta Sebald

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:
http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb1107.pdf

IAB im Internet
http://www.iab.de

Rückfragen zum Inhalt an
Kathi Zickert, Tel. 0911/179-3288,
oder E-Mail: Kathi.Zickert@iab.de