

WISO

April 2010

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland



Gesprächskreis
Arbeit und Qualifizierung



Expertise im Auftrag des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland

Ernst Kistler

Inhalt

Vorbemerkung	3
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	4
1. Einleitung	5
2. Sichtweisen von Politik und Tarifparteien	7
3. Weiterbildung als Element Guter Arbeit – Die Sichtweise der Beschäftigten	9
4. Entwicklung des Weiterbildungsgeschehens und Defizite	13
4.1 Ergebnisse aus verschiedenen Beschäftigtenbefragungen	14
4.2 Betriebsbefragungen und Zeitreihen	18
5. Ein kurzer Blick über den Zaun	23
6. Die Betriebe tun zu wenig	27
7. Literaturverzeichnis	29
Der Autor	31

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von dem Autor in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Vorbemerkung

Die Notwendigkeit von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen wird heute von niemandem mehr ernsthaft in Frage gestellt. Sie gilt nicht nur als Schlüssel für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, sondern auch als Voraussetzung für die individuelle Bewältigung der sich permanent verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt. Bildung als eine „Investition“ zu betrachten, die sich „lohnt“, die sowohl individuell als auch für Unternehmen und die Gesellschaft nützlich ist und Vorteile bringt, steht dabei im Vordergrund. Fähigkeiten und Kompetenzen (weiter) zu entwickeln und in Arbeitsprozesse einzubringen hat aber auch einen zentralen Stellenwert für die Bewertung der Arbeitssituation und für den subjektiven Bezug auf die Arbeit durch die Beschäftigten. Dies zeigen einschlägige Befragungen. Sie sind damit ein wichtiger Baustein für „Gute Arbeit“.

Professor Dr. Ernst Kistler, Direktor des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES, gGmbH) Stadtbergen, widmet sich in dem vorliegenden Beitrag u. a. der Frage, welchen Stellenwert Weiterbildung in der Vorstellung der Beschäftigten von Guter Arbeit hat und ob die Weiterbildungspraxis diesen Ansprüchen genügt.

Vorliegende Studien über Weiterbildung in Deutschland zeigen eine deutliche Übereinstimmung hinsichtlich der identifizierten Problembereiche: Feststellbar sind insgesamt eine eher geringe und z.T. sinkende Weiterbildungsbeteiligung sowie eine hohe Selektivität bezüglich bestimmter Gruppen. Die bisherige Praxis begünstigt

Gruppen, die bereits hohe schulische und berufliche Abschlüsse vorweisen und zumeist auf den oberen Hierarchiestufen anzutreffen sind. So wird die Ungleichheit von Bildungschancen auch bei der Weiterbildung perpetuiert und das Potenzial für Innovationen nicht ausgeschöpft. Vor dem Hintergrund der Zunahme sog. atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist vor allem die geringe Teilnahmequote von befristet Beschäftigten und ZeitarbeiterInnen bedenklich. Außerdem ist die Aufforderung, Ältere verstärkt als Zielgruppe von Weiterbildung zu begreifen, noch überwiegend nicht umgesetzt. Auch international vergleichende Studien lassen die Situation in Deutschland in keinem guten Licht erscheinen: Es reicht nur für einen Platz im hinteren Mittelfeld der europäischen Länder; weit hinter den Spitzenreitern aus Skandinavien, aber auch noch hinter den meisten westeuropäischen Staaten. Aus der Analyse und den Befunden leitet der Autor die Forderung nach einem allgemeinen Weiterbildungsgesetz des Bundes und nach einer stufenweisen Einführung einer Weiterbildungsabgabe der Betriebe ab.

Wir bedanken uns bei Ernst Kistler für die Ausarbeitung. Wir würden uns freuen, wenn sie dazu beiträgt, die bestehenden Defizite und Chancenungleichheiten im Bereich der Weiterbildung offen zu legen und die notwendige Debatte um Veränderungen argumentativ zu bereichern.

Ruth Brandherm
Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anforderungsprofil – Gute Arbeit aus Arbeitnehmersicht	10
Abbildung 2:	Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung in den letzten zwei Jahren in und außerhalb des Betriebes	14
Abbildung 3:	„Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei“	19
Abbildung 4:	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in denjenigen Betrieben, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigen	21
Abbildung 5:	Ergebnisse verschiedener Abfragen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland und Westdeutschland	22
Abbildung 6:	Lebenslanges Lernen in Europa 2007	24
Abbildung 7:	Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen	25
Abbildung 8:	Teilnahme der älteren Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	DGB-Index Gute Arbeit: Wahrgenommene Arbeitsqualität insgesamt und nach Dimensionen	11
Tabelle 2:	„Haben Sie in den letzten zwei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen?“	15
Tabelle 3:	Angaben zur Weiterbildung in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“ (2004)	16
Tabelle 4:	„Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“	16
Tabelle 5:	„Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei“	17
Tabelle 6:	Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus und beruflicher Qualifikation	18
Tabelle 7:	Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe und Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in Deutschland	20
Tabelle 8:	Anteil wenig lernhaltiger Arbeit und Anteil von Beschäftigten, die im vorherigen Jahr an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben in Deutschland	26

1. Einleitung¹

Dass Weiterbildung wichtig ist, braucht eigentlich keine Begründung. Auf nationaler wie internationaler Ebene überbieten sich Politik, Verbände und Wissenschaft unablässig mit der Forderung nach mehr lebenslangem Lernen². Dabei sind die Begründungen ebenso vielfältig wie eingängig, so dass es hier genügt, sie in einigen Stichworten exemplarisch anzuführen:

- Ein schneller technologischer und wirtschaftsstruktureller Wandel erfordere eine ständige Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen;
- hierzu reiche das einmal Gelernte (in Schule, Ausbildung, Universität) eben nicht aus; in einer „Wissengesellschaft“ veraltete Wissen sehr schnell, seine „Halbwertszeit“ werde immer geringer;
- immer flexibler und unstetiger werdende Berufs- und Lebensverläufe erforderten eine permanente Anpassungsleistung (bis hin zur These von der „Entberuflichung“);
- Lebenslanges Lernen habe eine wichtige Aktivierungsfunktion (auch über die Erwerbsarbeit hinaus) und damit eine Integrationsfunktion für den Einzelnen;
- der demographische Wandel verstärke diese Notwendigkeiten und positiven Effekte von Weiterbildung, angesichts des Trends zu einem immer älteren Erwerbersonenpotenzial mit weniger jungem Nachwuchs;
- gerade in einem Land ohne nennenswerte Rohstoffbasis wie Deutschland sei das – aufzufrischende und auszuweitende – Wissen in den

Köpfen die entscheidende Ressource (um so entscheidender, wenn es beim Output des eigentlichen Bildungswesens schief hängt wie der Turm von Pisa);

- Bildung sei Bürgerrecht (Dahrendorf) etc.
- Kurzum: Hinsichtlich der Sinnhaftigkeit von Weiterbildung herrscht weitestgehender Konsens; die kurz skizzierten Begründungen und daraus ableitbaren Zielsetzungen scheinen zumindest auf den ersten Blick zu konvergieren. Kritische Einwände gegen diesen grundsätzlichen Konsens werden kaum erhoben. Manche Fragen – nach den besten Wegen der Weiterbildung, nach Lernorten etc. (für welche Gruppen) – sind jedoch zweifellos noch offen.

Auch besorgte Befunde wie etwa das von Baethge/Baethge-Kinsky, vor dem Hintergrund eines als Umbruch im sozioökonomischen Entwicklungspfad interpretierten Postfordismus, konstatierte „Weiterbildungsparadoxon“, werden außerhalb der Szene – d. h. vor allem in der Politik – kaum gehört, zumindest selten als Warnruf verstanden: „Auf der einen Seite erhöht der Zusammenhang von zunehmender Wissensintensität und beschleunigtem Wissensverschleiß in der Arbeit die Notwendigkeit permanenten Lernens, auf der anderen Seite versperrt die steigende Unvorhersehbarkeit der Entwicklung die Verfügbarkeit über eindeutige Weiterbildungsziele und -inhalte“. (Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 18)

Als einen denkbaren Lösungsweg diskutieren Baethge/Baethge-Kinsky „... eine zunehmende Individualisierung und Subjektivierung der Wei-

1 Der vorliegende Text ist die ausführliche Fassung eines Vortrags des Verfassers auf der Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Kooperation mit dem Institut für Pädagogik und Bildungsforschung der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München am 30. November 2009 in Berlin zum Thema „Weiterbildung als Element guter Arbeit für Ältere. Gestaltungsräume erweitern – Kompetenzen nutzen“. Die Veranstaltung wurde gefördert durch Mittel der DKLB-Stiftung. Die Ergebnisse basieren auf Arbeiten des Verfassers für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie für die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt „Gute Erwerbsbiographien“).

2 Die Begriffe Weiterbildung und Lebenslanges Lernen werden hier – dem Sprachgebrauch in der Politik folgend – synonym benutzt, obwohl zumindest klar sein muss, dass mit sporadischer Weiterbildung kaum etwas gewonnen ist. Lebenslanges Lernen ist dabei sicherlich mehr als (berufliche bzw. betriebliche) Weiterbildung.

terbildungsplanung und -organisation ... Für die Individuen erhöhen sich die Anforderungen an biographische Planung und Reflexivität im Sinne der Bereitschaft und Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen und Handlungsoptionen in Beziehung zu den Entwicklungen in der Arbeit zu setzen“ (ebenda). Im Ergebnis ihrer Befragung und differenzierten Analyse zeigt sich jedoch, dass dies nicht auf eine Individualisierung im Sinne des Überlassens der Weiterbildung in die Eigenverantwortung eines ominösen „Arbeitskraftunternehmers“ hinauslaufen kann: „Der Zusammenhang wechselseitiger Verstärkung von Erwerbsstatus und Arbeitserfahrungen im Sinne des Zugangs zu lernförderlichen Arbeitsarrangements deutet die Schärfe des Problems an. Es könnte zu einer doppelten Privilegierung der Gruppen mit guter Ausbildung und lernförderlichen Arbeitsplätzen und einer doppelten Depravierung derjenigen kommen, die auf der Basis schlechter Ausbildung und wenig lernförderlicher Arbeitsumgebung die notwendigen Kompetenzen für lebenslanges Lernen nicht entwickeln bzw. nachholen können“ (ebenda, S.141). Angesichts der von Baethge ebenfalls festgestellten Bedeutung des Lernens im Prozess der Arbeit kann die Schlussfolgerung nur sein, alle Beschäftigtengruppen in informelle und formelle Weiterbildung einzubeziehen und dabei die Betriebe nicht aus ihrer Verantwortung zu entlassen. Ein weiterer Schwerpunkt sollte auf der Stärkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik („Arbeit als Chancegeber“) – auch im Sinne eines zweiten Arbeitsmarktes – liegen (für Junge und Ältere, vor allem aber für Geringqualifizierte). Dazu ist es aber nö-

tig, sich zunächst Klarheit über das Weiterbildungsgeschehen zu verschaffen.

Der vorliegende Beitrag widmet sich daher auf einer der dringend nötigen Forschung und Diskussion um das „Wo“ und „Wie“ der Weiterbildung vorgängigeren Stufe der Debatte einer scheinbar einfacheren und enger begrenzten Frage: Welchen Stellenwert hat Weiterbildung in den Vorstellungen (abhängig) Beschäftigter von Guter Arbeit und inwiefern entspricht das berufliche Weiterbildungsgeschehen in der betrieblichen Praxis diesen Anforderungen?

Dazu wird in Kapitel 2 kurz auf die Problemsicht von wichtigen Akteuren (Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften) auf das Weiterbildungsgeschehen eingegangen. In Kapitel 3 erfolgt eine Auswertung von Befragungsergebnissen zu den Anforderungen, die Beschäftigte an ihre Arbeit stellen: Welchen Stellenwert nimmt das Thema Qualifizierung dabei ein und sehen die Befragten ihre Anforderungen als erfüllt an? Kapitel 4 widmet sich der Aufgabe, anhand von verschiedenen Befragungen festzustellen, wie viele und welche Beschäftigten bzw. Betriebe von Weiterbildungsaktivitäten berichten. Insbesondere ist dabei von Interesse, wie sich die Weiterbildungsaktivitäten in der Vergangenheit entwickelt haben: Zeigt sich der eingangs skizzierte Konsens über die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung auch in der Praxis? Im fünften Kapitel soll ein kurzer „Blick über den Zaun“ gewagt werden: Wie stellt sich das Weiterbildungsgeschehen im internationalen Vergleich dar? Das abschließende 6. Kapitel zieht zwei klare Schlussfolgerungen.

2. Sichtweisen von Politik und Tarifparteien

Angesichts der eingangs angeführten konsensualen Argumente für Weiterbildung überrascht es nicht, dass in der Politik unisono die Bedeutung von Weiterbildungsanstrengungen betont wird. So wird im Koalitionsvertrag von 2009 klar festgestellt: „Lebensbegleitendes Lernen zu stärken ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ (Koalitionsvertrag 2009, S.62). Zur Umsetzung wird eine Weiterbildungsallianz aller Akteure angekündigt. Auf mehr instrumenteller Ebene ist von einer Bildungs- und Qualifizierungsberatung und mehr Transparenz die Rede. Die Bedeutung tarifvertraglich vereinbarter Lernzeitkonten wird betont und ein Deutscher Qualifikationsrahmen avisiert, „um Gleichwertigkeit, Mobilität und Durchlässigkeit im deutschen und europäischen Bildungsraum zu stärken“. Betont wird das Ziel des Lebenslangen Lernens für Senioren, konkret mit Bezug auf das Thema Medienkompetenz. Im Hinblick auf berufliche Weiterbildung lautet die Zielsetzung: „Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen in die Lage versetzt werden, die Weiterbildung auszubauen“.

Kontrastiert man dem schwarz-gelben Koalitionsvertrag denjenigen der Vorgängerregierung, so wird auch dort – etwas ausführlicher – die Bedeutung von Lebenslangem Lernen betont. Auch im schwarz-„roten“ Koalitionsvertrag wird mehr Transparenz und Beratung, Qualitätssicherung und das Bildungssparen/tariflich vereinbarte Bildungszeitkonten angesprochen; bei letzterem Punkt wird explizit auch das Thema Insolvenzabsicherung erwähnt. Darüber hinaus ist dort von zu etablierenden bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen für eine „Weiterbildung mit System“ die Rede. Explizit wird – und darin liegt ein zumindest programmatisch wichtiger Unterschied zum aktuellen Koalitionsvertrag – gefordert: „Um Offenheit, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit generationenübergreifend zu verbessern, muss die Weiterbildungsbeteiligung deutlich erhöht wer-

den... Wir wollen insbesondere sozial Benachteiligte fördern, um deren Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen“ (Koalitionsvertrag 2005, S. 35 f.).

Zweifellos sind das wichtige Nuancen, bei allem Konsens über die grundsätzliche Bedeutung von Weiterbildung (der allerdings das oben zitierte Weiterbildungsparadoxon nicht auflöst). Noch viel klarer wird der Unterschied aber, wenn man die teilweise hinter diesen Nuancen stehenden Unterschiede in den Sichtweisen der Tarifparteien auf die Entwicklung und Situation der Weiterbildung heranzieht.

Eine aktuelle Quelle für die Position der Gewerkschaften bietet z.B. die Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009 gerade auch zum Thema Weiterbildung: „Trotz Nachholbedarfs sind die Budgets für die Weiterbildung in den vergangenen Jahren nicht ausgebaut, sondern gekürzt worden. Der Abstand zu internationalen Vergleichsdaten wächst weiter“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S.56). Unter Verweis auf europäische Vergleichsstudien (Adult Education Survey) wird festgestellt: „In deutschen Unternehmen profitieren von betrieblicher Weiterbildung relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist Fach- und Führungskräfte). Vor allem sind meist kurzfristige Anpassungsmaßnahmen zu verzeichnen... Der Staat und die Unternehmen tun zu wenig für die Weiterbildung... Weiterbildung muss die Chancen am Arbeitsmarkt, das berufliche Fortkommen und das Einkommen verbessern“ (ebenda, S. 62).

In der parallelen Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitgeber beim BIBB wird – wohl auch angesichts der erdrückend negativen Zahlen im Berufsbildungsbericht und vor allem dem zugehörigen Datenreport – auf das Thema Weiterbildung nicht näher eingegangen. Demgegenüber liefert ein anderes Dokument der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) eine

aktuelle und kompakte Aussage zu ihrer Sichtweise. In ihrer schallenden Absage an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu dessen geplanter „Initiative für eine Neue Kultur der Arbeit“ schreibt die BDA (2009), in Deutschland würden viele „...Bereiche einer ‚neuen‘ Arbeits- und Unternehmenskultur, wie z.B. flexible Arbeitszeitgestaltung sowie betriebliche Weiterbildung, schon lange in vielen Unternehmen gelebt. Deshalb: Die Unternehmenskultur in Deutschland muss nicht neu erfunden oder durch eine neue Kultur ersetzt werden.... Die Anstrengungen der Betriebe zum Auf- und Ausbau der Qualifikationen ihrer Beschäftigten sind bereits enorm:

Pro Jahr liegen die Investitionen der Unternehmen hier bei 55 Mrd. Euro. Arbeitnehmer müssen verstärkt Eigenverantwortung und -initiative in der beruflichen Weiterbildung übernehmen. Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen profitieren in der Regel von Weiterbildung und sollten sich daher auch beide gemeinsam am Aufwand beteiligen“³.

Bevor in diesem Papier der Wahrheitsgehalt dieser sehr verschiedenen Sichtweisen empirisch geprüft wird (vgl. Kapitel 4 und 5), soll zunächst die Sichtweise der Beschäftigten auf das Thema Weiterbildung diskutiert werden.

3 Andere Quellen, z. B. aus dem BIBB, taxieren die Weiterbildungsanstrengungen der Wirtschaft wesentlich niedriger (vgl. z. B. Käpplinger 2007, S. 1f.) und bezeichnen gleichzeitig die Investitionen, die die Beschäftigten privat für ihre Weiterbildung tätigen, höher als den Aufwand der Betriebe. Und das, ohne die dafür verbrachte Freizeit quantitativ einzurechnen (vgl. dazu Kistler 1995, S. 248 f.).

3. Weiterbildung als Element Guter Arbeit – Die Sichtweise der Beschäftigten

So einhellig der Konsens über die Wichtigkeit von Lebenslangem Lernen, so unbestritten ist in der Literatur zur Berichterstattung über Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität, dass die (berufliche) Weiterbildung unbedingt eines der Elemente dementsprechender Indikatorensysteme sein sollte – zumindest soweit es um elaboriertere Berichtssysteme und nicht nur um simple Zufriedenheitsabfragen geht. „An important element of job quality are the possibilities available to workers to improve their skills in the process of working, whether by attending formal training courses organised by the undertaking, or through the process of work itself“ (European Parliament 2009, S.136). Eine wichtige Frage ist dabei jedoch, ob auch die Beschäftigten selbst das so sehen: Welchen Stellenwert messen ArbeitnehmerInnen⁴ dem Thema Weiterbildung bei? Wie verhält sich das hinsichtlich von Alters- oder Qualifikationsgruppen etc. (speziell z.B. bei älteren Beschäftigten, denen nicht selten auch eine unzureichende Weiterbildungsmotivation unterstellt wird)?

Aktuelle und repräsentative Antworten auf diese Fragen können die Befragungen zum DGB-Index Gute Arbeit liefern, in denen z. B. 2008 und 2009 auch die Frage nach der Bedeutung einzelner Aspekte von Arbeit gestellt wurde.⁵ Gefragt wurde „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...“. Dabei wurde eine Reihe von Aspekten der Arbeitsqualität vorgegeben, darunter:

- „... Sie bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Fähigkeiten und Ihre Qualifikation weiterentwickeln können?“,
- „... Sie Aufstiegschancen haben?“

Als Antwortvorgaben diente eine fünfstufige Skala, deren Extreme mit 1 = sehr wichtig bis 5 = nicht wichtig benannt wurden.

In der Befragung 2009 antworteten beispielsweise 44% aller 7.930 repräsentativ befragten abhängig Beschäftigten in Deutschland, dass ihnen die Entwicklungsförderlichkeit und Qualifizierungsmöglichkeiten bei ihrer Arbeit sehr wichtig wären (Skalenwert 1). Weitere 44% kreuzten den Skalenwert 2 an. Abbildung 1 zeigt, dass, bezogen auf den Durchschnitt aller Befragten, vier Aspekte bei den Beschäftigten praktisch gleichauf noch etwas höher rangieren und als gleichsam wichtigste für Gute Arbeit stehen: ein berufliches Einkommen, das einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, ein respektvoller Umgang mit der Person in der Arbeit, ein guter Informationsfluss in der Arbeit sowie ein sicheres Arbeitsverhältnis (hier operationalisiert als unbefristetes Arbeitsverhältnis). Hinter diesen vier Anforderungen an Gute Arbeit rangiert eine Gruppe von vier weiteren Aspekten: eine Arbeitsgestaltung, bei der auf den Schutz der Gesundheit geachtet wird, ein Arbeitspensum, das genügend Zeit gibt, um die Arbeit zur eigenen Zufriedenheit ausführen zu können, ein unterstützendes Führungsverhalten sowie mit 88% eben eine Arbeit, bei der man die eigenen Fähigkeiten und die eigene Qualifikation weiterentwickeln kann. Aufstiegsmöglichkeiten (als ein eigentlich sinnvoller Anreiz für Weiterbildungsteilnahme) rangieren in dieser Prioritätenreihung dagegen am Ende, sind bzw. wären aber dennoch für eine Mehrheit der Beschäftigten (62%) wichtig.

⁴ Selbstständige bleiben in dieser Abhandlung außerhalb der Betrachtung. Dabei ist allerdings zu betonen, dass auch deren Arbeitsbedingungen ein höchst interessantes Feld sind, insbesondere angesichts des zunehmenden Anteils von Soloselbstständigen.

⁵ Diese Antworten gehen nicht in die Beschreibung der Arbeitsbelastungen und Beanspruchungen im aggregierten DGB-Index ein; vgl. zur Beschreibung der Befragungen und der Methodik der Indexbildung Fuchs 2009; Fuchs, Kistler, Trischler 2009.

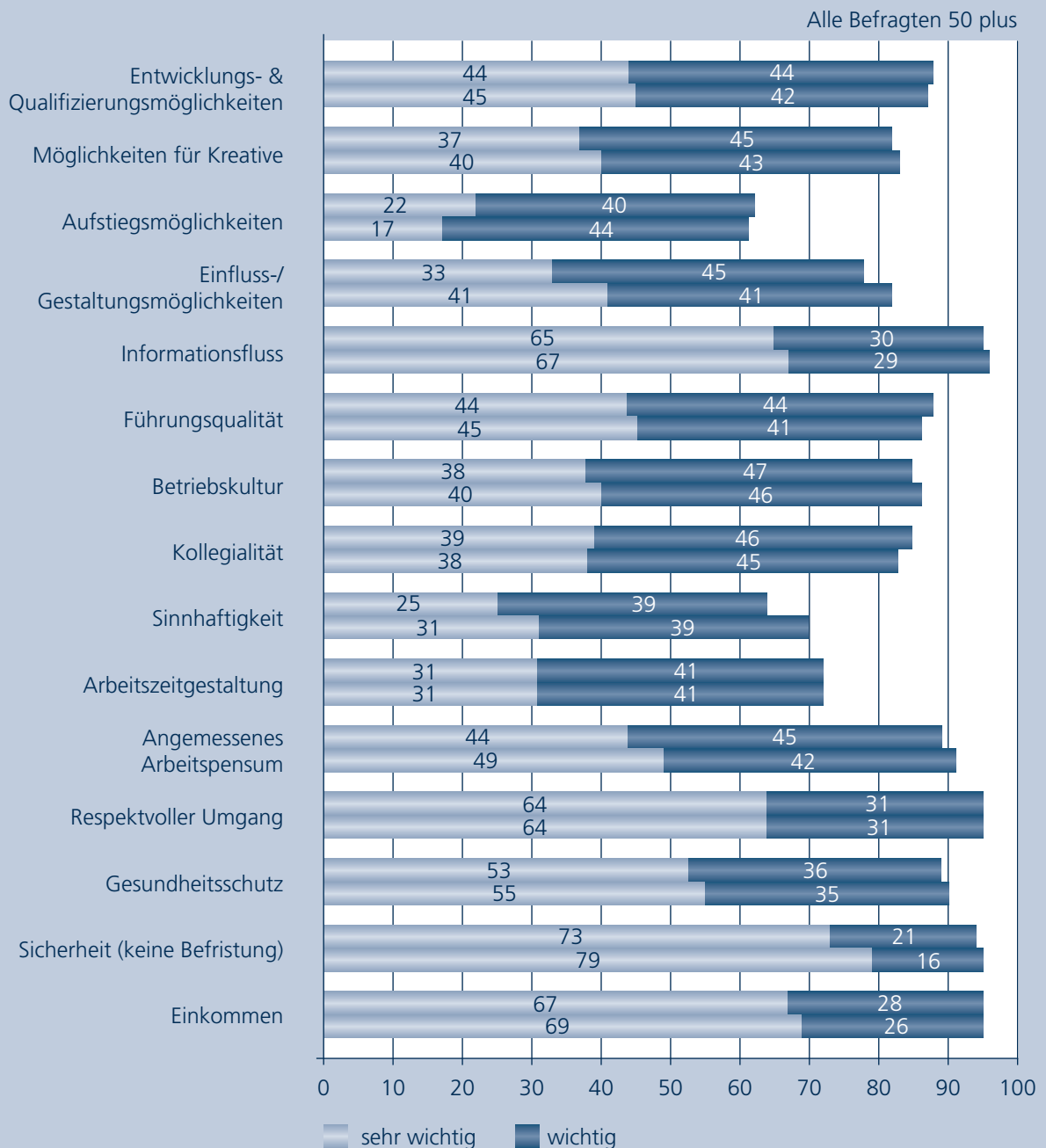
Damit rangieren Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten – gleichauf mit guter Führung (operationalisiert mit dem Aspekt unterstützenden Verhaltens von Vorgesetzten) – auf Rang 7

der 15 abgefragten Items. Beschränkt man sich nur auf die Zustimmung zur Antwortkategorie sehr wichtig, d.h. den Skalenwert 1, so liegen die Entwicklungsmöglichkeiten auf dem sechsten Rang.

Abbildung 1:

Anforderungsprofil – Gute Arbeit aus Arbeitnehmersicht

(Skalenwerte 1 plus 2; Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2009.

Bemerkenswert ist, dass sich das Ranking bezogen auf ältere Befragte (50-Jährige und Ältere) sehr ähnlich zum Durchschnitt darstellt: Ältere legen signifikant höheren Wert auf die Aspekte Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten sowie Sinnhaftigkeit der Arbeit (= „eine Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich und wichtig ist“). Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten rangieren aber auch bei ihnen auf Rang 7.

Diese Befunde besagen sicherlich nicht, dass es hinsichtlich der Weiterbildungsmotivation bzw. Weiterbildungsverweigerung keine Probleme gibt⁶, auch nicht bei den Älteren. Auch ist zu bedenken, dass die Zusammensetzung der Älteren eine „Positivauswahl“ darstellt. Geringer Qualifizierte, Personen mit niedrigerem beruflichen Status und schlechteren Arbeitsbedingungen sind unter den Älteren seltener als im Gesamtdurchschnitt aller

Tabelle 1:

DGB-Index Gute Arbeit: Wahrgenommene Arbeitsqualität insgesamt und nach Dimensionen
(Angaben in Indexpunkten)

	Alter	
	gesamt	50 Jahre und älter
DGB-Index Gute Arbeit insgesamt	58,1	59,4
Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	59	58
Möglichkeiten für Kreativität	68	68
Aufstiegsmöglichkeiten	47	44
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	60	62
Informationsfluss	69	68
Führungsqualität	64	63
Betriebskultur	62	59
Kollegialität	77	73
Sinngehalt der Arbeit	79	79
Arbeitszeit	66	66
Arbeitsintensität	57	57
Emotionale Anforderungen	71	71
Körperliche Anforderungen	63	65
Sicherheit	48	54
Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens	40	42

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2009.

Die Zahlen stehen dabei für die Indexwerte, die zwischen 0 (= extrem schlechte Arbeit) und 100 (= extrem gute Arbeit) liegen können.

⁶ Allerdings ist zu beachten, dass gerade einmal ein Prozent der Älteren (0% insgesamt) Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten als nicht wichtig (Skalenwert 5) erachten. Den Skalenwert 4 wählen gerade einmal 2% der Älteren und 1% im Gesamtdurchschnitt.

Beschäftigten: Diejenigen, die nicht mehr können oder ausselektiert wurden, sind im höheren Alter nicht mehr erwerbstätig und wurden somit auch nicht befragt – ein Punkt, auf den noch zurückzukommen sein wird.

Dennoch muss hier festgehalten werden: Die ArbeitnehmerInnen messen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten einen recht hohen Stellenwert als Aspekt Guter Arbeit zu. Das bestätigen auch die Befunde aus früheren Befragungen: In den achtziger und neunziger Jahren hat sich zunehmend – bis auf einen kleinen harten Kern – die Einsicht verbreitet, dass in der modernen Arbeitswelt ohne Qualifikation und Weiterbildung schlechtere Chancen bestehen. (vgl. Kistler 1995, S. 225 ff.)

Zu erwähnen ist an dieser Stelle auch, dass hinsichtlich der Beschreibung der Arbeitsbedingungen am eigenen Arbeitsplatz der Aspekt Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten („Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?“) etwas schlechter abschneidet. Tabelle 1 gibt dazu exemplarisch die Werte aus dem DGB-Index Gute Arbeit 2009 nach Dimensionen sowie die Punktzahl des Gesamtindex für die Befragten insgesamt und für ab 50-Jäh-

rige wieder. Die Beschreibung der Entwicklungs-/Qualifizierungsmöglichkeiten in der eigenen Arbeit liegt im Gesamtdurchschnitt aller Befragten mit 59 Punkten nahe beim Gesamtindex von 58,1 Punkten. Bei Älteren ist der Wert für diesen Dimensionsindex ebenfalls nur marginal um einen Punkt schlechter. Bildet man hier ein Ranking nach Punktwerten des Index, so landet die Dimension Entwicklungs-/Qualifizierungsmöglichkeiten allerdings für beide betrachteten Gruppen erst auf Rang 11 von 15. Der Wert für den Dimensionsindex Entwicklungs-/Qualifizierungsmöglichkeiten sinkt im Übrigen mit dem Alter bis hin zur Altersgruppe 45- bis 55-Jährige, um dann (wohl eine Folge des oben erwähnten Selektionseffekts) für die 55- bis 64-Jährigen wieder leicht anzusteigen.

Interessant ist auch der Befund (vgl. Ebert, Kistler 2007, S. 13), dass Beschäftigte, die von einer schon mehrfachen befristeten Tätigkeit (oder auch von einer schon mehrfachen Phase der Arbeitslosigkeit) während ihres bisherigen Erwerbslebens berichten, ihre Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten signifikant schlechter einschätzen als solche mit nur einmaliger oder gar keiner solchen Erfahrung.

4. Entwicklung des Weiterbildungsgeschehens und Defizite

Im Folgenden soll untersucht werden, ob die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme dieser hohen Präferenz für Qualifizierungsmöglichkeiten auch entspricht. Insbesondere ist zu fragen, ob die Weiterbildungsförderung, wie von der BDA behauptet, schon in so vielen Unternehmen praktiziert wird.

Für die Beantwortung dieser Fragen liegt eine Vielzahl von Befragungen von Bevölkerung, Beschäftigten und auch von Betrieben vor, die teils schon längere Zeit zurückreichen und so Zeitreihen erlauben. Allerdings sind die Ergebnisse dieser Befragungen zumindest auf den ersten Anschein sehr uneinheitlich; so stellt der Berufsbildungsbericht 2009 z. B. bezogen auf drei der vorliegenden Betriebsbefragungen fest: „Während das IAB auf 43 % (Anteil der weiterbildenden Betriebe, Anm. d. V.) für 2005 kommt und CVTS für 2005 69 % nennt, gibt das IW 84 % für 2007 an“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 244).

Die Gründe für diese Ergebnisdiskrepanzen sind vielfältig. Bei den Betriebsbefragungen sind häufig nicht alle Betriebsgrößen einbezogen (häufig ohne Kleinbetriebe, teils auch ohne Erfassung aller Branchen). Die Definition von Weiterbildung kann in den Frageformulierungen von Betriebs- wie Beschäftigtenbefragungen unterschiedlich weit bzw. eng sein (z. B. nur Abfrage von Kursen, Seminaren etc. oder auch Einbeziehung von informellen Lernformen wie Einweisungen während der Arbeit). Der Referenzzeitraum in den Fragen spielt eine entscheidende Rolle („Haben Sie in den letzten zwei Jahren an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen“ versus „... binnen des letzten Monats“). Dass es bei Befragungen jedweder Art so genannte „Instituts handschriften“ gibt, die Effekte auf die Ergebnisse haben, ist ebenso gesichert, wie dass die Frage-

bogenabfolge scheinbar kleine Details in den Frageformulierungen oder die Tatsache, ob in den Umfragen eines oder mehrere Themen abgefragt werden, einen Einfluss auf die Prozentanteile haben kann. Letzteres ist beim vorliegenden Gegenstand insoweit besonders wichtig, als viele der bekannten Umfragen im Bereich von Wirtschaftsorganisationen (Kammern etc.) kleinere Einthemenumfragen sind (deren Stichprobenziehung noch dazu anhand von Mitgliederverzeichnissen erfolgt, die nicht als repräsentativ ausgegeben werden dürfen). Bei solchen Einthemenumfragen fühlen sich dann eher weiterbildungsaktive Betriebe angesprochen zu antworten – während der Non-Response nicht kontrolliert wird. Es gilt also, die Spreu vom Weizen zu trennen.

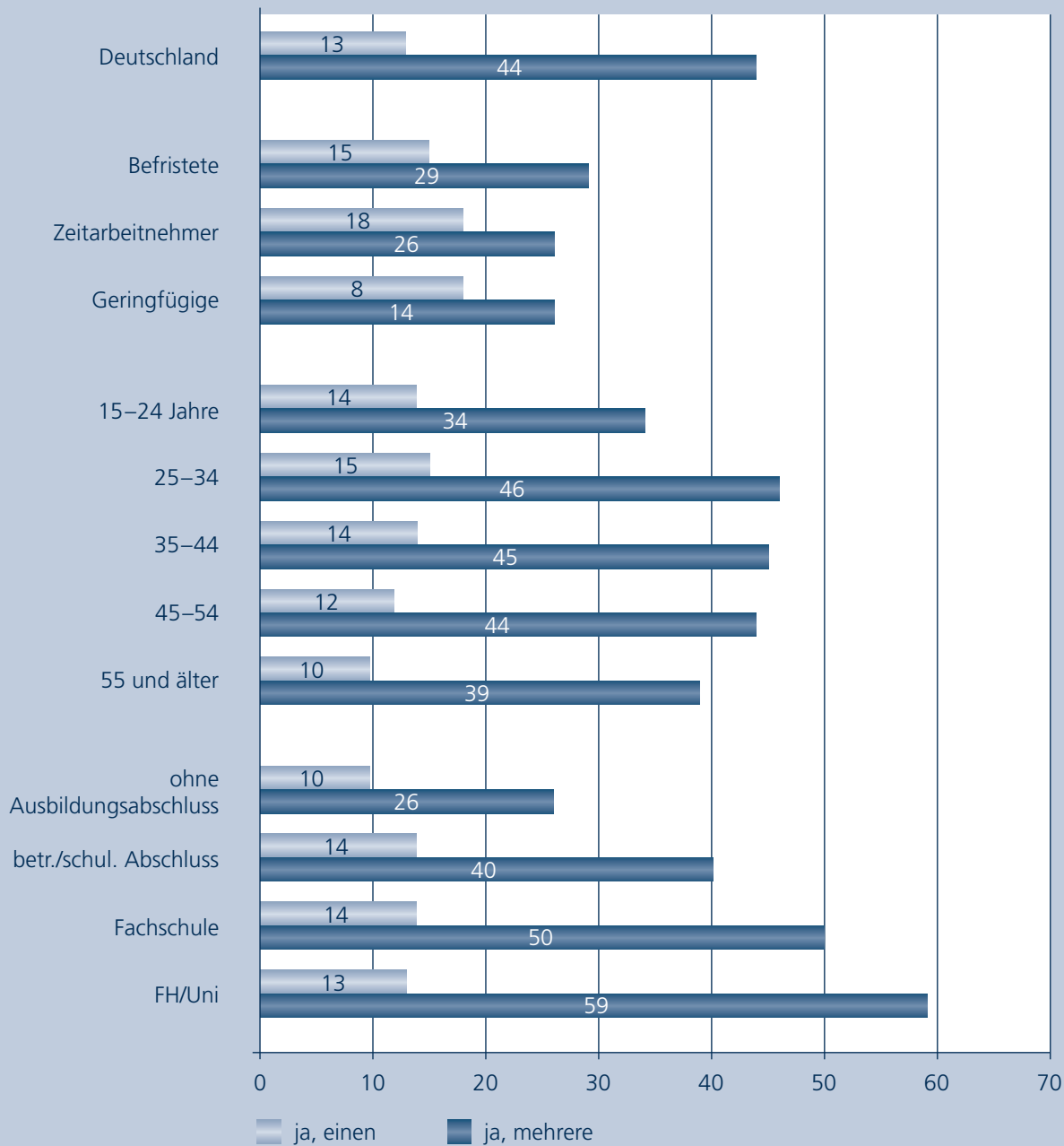
Die im Folgenden angeführten Studien sind von der Gefahr methodischer Artefakte nicht frei, dennoch wurden hier nur Befragungen ausgewählt, die den Standards der Empirischen Sozialforschung auch entsprechen. Ziel ist es dabei nicht, sozusagen eine Prozentzahl zu finden, die zeigt, wie verbreitet Weiterbildungsteilnahme und -förderung sind. Ziel ist vielmehr, gruppenspezifische Muster aufzuzeigen, die sich auch beim Überblick über mehrere Befragungen als stabil erweisen.

4.1 Ergebnisse aus verschiedenen Beschäftigtenbefragungen

Abbildung 2 zeigt Ergebnisse aus einer großen Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Verbindung mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Für 2005/06 wurde ein Anteil von 13 % der Befragten ermittelt, die angeben, binnen der letzten zwei Jahre einmal an einem Kurs

Abbildung 2:

Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung in den letzten zwei Jahren in und außerhalb des Betriebes (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erhebung 2005/06.

oder Lehrgang zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen zu haben (in oder außerhalb des Betriebs). Weitere 44% der Beschäftigten berichten von mehreren solchen Kursen oder Lehrgängen in den letzten zwei Jahren.

Wichtiger als diese Durchschnittswerte sind die gruppenspezifischen Muster. Dabei ist in der Abbildung die Differenzierung nach Geschlecht gar nicht enthalten. Hierzu kann man feststellen, dass – über alle Umfragen hinweg gesehen – die Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen quantitativ in etwa gleich ausfällt – die Unterschiede sind sehr gering und über die Befragungen hinweg nicht einheitlich.

Viel wichtiger für die gesamte Thematik sind die drei in der Darstellung enthaltenen Differenzierungen:

- Befristet Beschäftigte, Leiharbeitskräfte und noch mehr die geringfügig Beschäftigten berichten viel seltener von der Teilnahme an Weiterbildungskursen – insbesondere von einer mehrfachen Teilnahme (die eher im Sinne eines kontinuierlichen Lebenslangen Lernens ist). Derartige atypische Beschäftigung greift aber immer mehr um sich und fräst sich folgenreich in die Erwerbsbiographien bzw. Versichertenbiographien ein. Nicht jede atypische Beschäftigung ist dabei prekär – solche Dinge wie die geringere Involvierung in Weiterbildung machen aber immer mehr Nichtnormarbeit höchst prekär.⁷

- Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich ein sog. umgekehrt U-förmiger Verlauf. Junge Beschäftigte und Ältere nehmen eher unterdurchschnittlich häufig an solchen formellen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Sinnvoll wäre aber bei den Jungen eine kontinuierliche Weiterbildung direkt nach dem (Aus-) Bildungssystem. Bei den Älteren ist auch noch zu bedenken, dass durch überdurchschnittliche Anteile von noch ab dem 55. Lebensjahr erwerbstätigen Höherqualifizierten die Weiterbildungsquote in dieser Altersgruppe nach oben verzerrt ist.
- Das bestätigt auch der untere Teil der Abbildung 2 – und hierin liegt eines der größten Dilemmata der Weiterbildung: Sie erfolgt gemäß dem biblischen Matthäus-Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Insbesondere die mehrfache Weiterbildungsteilnahme nimmt mit zunehmendem Berufs- bzw. Schulabschluss (respektive beruflicher Stellung) eklatant zu. Viele Geringqualifizierte bleiben bei der Weiterbildung(-sförderung) außen vor, was Exklusion und eine zunehmende Spaltung der Beschäftigten befördert. Die in der BiBB/BauA Studie ermittelten Ergebnisse werden durch die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit bestätigt: Tabelle 2 zeigt, dass die oben angesprochenen Unterschiede nach Bildungsstand sich auf die Arbeitsbedingungen insgesamt erweitern lassen: Befragte mit guten Arbeitsbedingungen sind mit 38% deutlich häufiger in eine

Tabelle 2:

„Haben Sie in den letzten zwei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen?“

(Angaben in Prozent)

Arbeitsqualität (Indexpunkte)	Ja, an einer	Ja, an mehreren	Nein
Insgesamt	19	28	53
Gute Arbeit (80+)	18	38	44
Mittelm. Arbeit (50<80)	19	31	50
Schlechte Arbeit (<50)	19	20	61

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

⁷ Gleiches gilt für den wachsenden Anteil vollzeitbeschäftigter Niedriglöhner, von der Massenarbeitslosigkeit einmal ganz abgesehen.

Tabelle 3:

Angaben zur Weiterbildung in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“

(2004, Angaben in Prozent)

Prozentuierung waagrecht	berufl. WB in den letzten 12 Monaten	Auf Arbeitszeit angerechnet?			Vom Betrieb finanziert?		
		ja	zum Teil	nein	ja	zum Teil	nein
Befragte insgesamt	31	61	10	25	73	7	16
Arbeiter/Angestellte (ohne nachgenannte Gruppen)	32	66	10	20	77	7	12
Befristet Beschäftigte	28	57	9	31	59	10	24
Leiharbeitnehmer	15	*	*	*	*	*	*
Geringfügig Beschäftigte	14	32	9	52	48	4	38

Quelle: INIFES/Infratest, Ergebnisse der Befragung „Was ist gute Arbeit?“.

mehrfache Weiterbildung binnen der letzten zwei Jahre involviert gewesen als solche mit schlechten Arbeitsbedingungen (20%).

Tabelle 3 gibt detaillierte Hinweise im Hinblick auf unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse: Bemerkenswert ist – wie auch aus anderen Untersuchungen bekannt – die geringe Einbindung von Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten in

Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus zeigt sich, dass befristet Beschäftigte und vor allem Minijobber wesentlich weniger materielle Unterstützung bei der Weiterbildung erfahren. Während ArbeiterInnen und Angestellte immerhin zu 2/3 angeben, die Weiterbildungszeit würde voll auf die Arbeitszeit angerechnet, sind es bei den geringfügig Beschäftigten nur 1/3 (32%). Mehr als die Hälfte der – wenigen – Weiterbildungsteilnah-

Tabelle 4:

„Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“ (Angaben in Prozent)

	Insgesamt	Alter		
		Bis 30 Jahre	31 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
In sehr hohem Maß	12	17	10	10
In hohem Maß	42	44	42	41
In geringem Maß	36	32	38	36
Gar nicht	10	7	10	13

Quelle: Eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Tabelle 5:

„Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei“ (Angaben in Prozent)

	Insgesamt	Betriebsgröße			
		Unter 20 Mitarbeiter	20 – 199 Mitarbeiter	200 – 1999 Mitarbeiter	2000 u. m. Mitarbeiter
In sehr hohem Maß	9	9	9	8	12
In hohem Maß	38	37	36	40	41
In geringem Maß	35	33	35	37	34
Gar nicht	19	20	21	14	13

Quelle: Eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

men von Minijobbern findet vollständig in der Freizeit statt. Ähnlich verhält es sich bei der Trägerschaft der direkten Maßnahmenkosten: Bei den Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis trägt in 3/4 der Fälle (77%) der Betrieb die Kosten vollständig, bei den geringfügig Beschäftigten ist das nicht einmal in der Hälfte der Fälle so (48%).

Zwei weitere Aspekte aus den in diesem Abschnitt behandelten Beschäftigtenbefragungen sind hinzuzufügen, um das Bild abzurunden. Tabelle 4 gibt ein Ergebnis zum Thema Lernhaltigkeit der Arbeit wieder. (Nur) Gut die Hälfte der Befragten aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008 äußern, dass es ihre Arbeit in sehr hohem bzw. in hohem Maß ermöglicht, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln.

Nicht unplausibel, aber in dieser Deutlichkeit doch bemerkenswert ist, dass Ältere, aber auch schon die mittlere Altersgruppe ab 31 Jahre die Lernhaltigkeit ihrer Arbeit geringer einschätzen als Junge.

Ein anderer wichtiger Punkt bezieht sich auf die Unterstützung von Weiterbildung/Personalentwicklung durch die direkten Vorgesetzten. Aus vielen eigenen Praxisprojekten und Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen verschiedenster Größe wissen wir, dass zwischen der Verankerung

von Lebenslangem Lernen in Tarifverträgen und Unternehmensleitbildern einerseits und der alltäglichen Praxis andererseits eine erhebliche Diskrepanz herrschen kann. Selbst aus einer aktuellen Befragung der deutschen MitarbeiterInnen in einem sehr großen Konzern mit entsprechendem Tarifvertrag und vielen Weiterbildungsangeboten wissen wir, dass von den Nicht-Nutzern sehr viele berichten, dass sie die Angebote aus Terminproblemen nicht nutzen, bzw. „weil die Arbeit sowieso liegen bleibt“ oder weil es von Vorgesetzten „nicht gerne gesehen“ wird.

Tabelle 5 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54%) in Deutschland sagen, dass ihr(e) Vorgesetzte(r) der Weiterbildung/Personalentwicklung nur einen geringen oder keinen Stellenwert beimesse. Zwar scheint die Situation in großen Betrieben etwas besser zu sein als in kleinen – sehr ausgeprägt ist der Unterschied aber nicht. Offensichtlich mangelt es überall an geeigneter Führung. Umgekehrt gilt aber auch: In kleinen Unternehmen kann gute Führung mit vernünftigem, nachhaltigem Denken durchaus das kompensieren, was in Großbetrieben an aufwändigem und professionellem Personalmanagement sich häufig gegen betriebswirtschaftliches Kurzfristdenken bei den Controllern nicht durchzusetzen vermag.

Die Betriebsgröße ist jedoch offensichtlich nicht der alleinige Einflussfaktor auf das Weiterbildungs-geschehen bzw. die Lernförderlichkeit der Arbeitswelt⁸. In Abbildung 3 erfolgt eine Aufgliederung der Ergebnisse auf die zuvor behandelte Frage aus der Erhebung 2007 nach Branchen.

Die Unterschiede sind erheblich. Es sind im Wesentlichen die gleichen Branchen, die im unteren Teil der Abbildung durch niedrige Zustimmungswerte auffallen, die auch bei anderen Indikatoren wie schlechte Arbeitsbedingungen, hoher Anteil von Erwerbsminderungsrenten an den Rentenzugängen, niedrige Verbleibsquoten Älterer in Beschäftigung etc. sich als besondere Problembranchen eines Arbeitens bis zur Rente erweisen (vgl. Kistler 2008).

4.2 Betriebsbefragungen und Zeitreihen

Bevor im Folgenden die Ergebnisübersicht auf Befunde aus repräsentativen Betriebsbefragungen erweitert wird, sei mit Tabelle 6 nochmals eine Beschäftigten- bzw. Bevölkerungsumfrage vorge-

stellt, die die Entwicklung über einen längeren Zeitraum darstellt.

Diese Zahlen aus dem Berichtssystem Weiterbildung weisen zunächst nach, dass berufliche Weiterbildung bei Nichterwerbstätigen viel weniger verbreitet ist als bei Erwerbstätigen. Dies ist zu erwarten, muss aber dort verstärkt beachtet werden, wo Personen außerhalb der Erwerbstätigkeit (Arbeitslose, Stille Reserve) gerade wegen wenig aktueller oder unzureichender Qualifikation vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden drohen.

Vor allem zeigt Tabelle 6 aber, dass der oben schon angeführte Befund einer qualifikatorischen Spreizung der Weiterbildungsteilnahme kein singuläres Ergebnis ist. Im Gegenteil: Der Abstand zwischen den Anteilen in Weiterbildung einbezogener Beschäftigter mit hohem Berufsabschluss (Fach-/Hochschule) und denjenigen ohne beruflichen Abschluss wächst, obwohl sich deren Weiterbildungsquote zwischen 1979 und 2007 von 4 auf 8% verdoppelt hat. Das Matthäus-Prinzip gilt mehr denn je: Befragte mit Hochschulabschluss werden fünfmal so häufig in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen als solche ohne Berufsausbildung!

Tabelle 6:

Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus und beruflicher Qualifikation

(Angaben in Prozent)

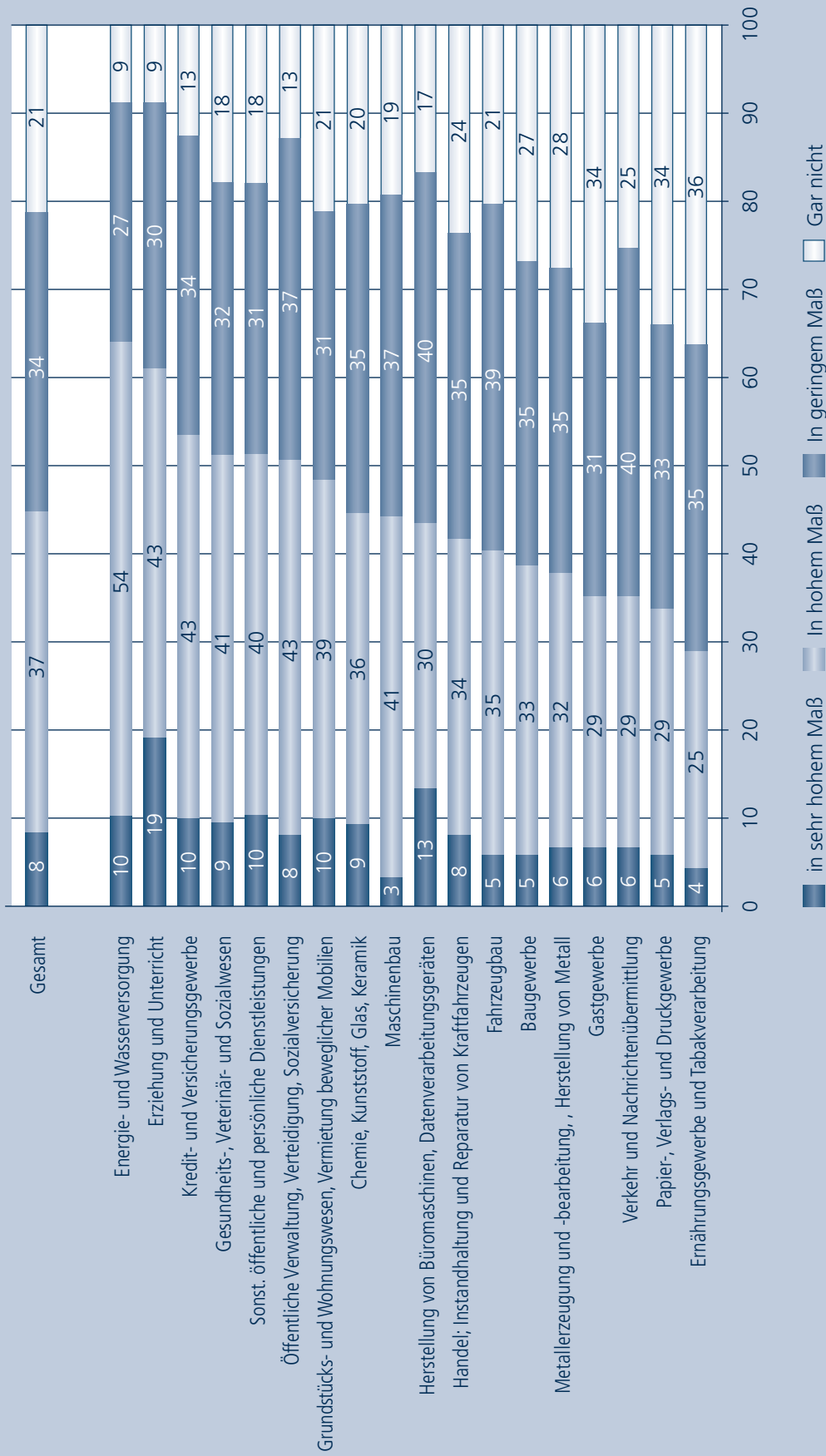
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007
Bevölkerung 19-64 J. gesamt	10	12	12	18	21	24	30	29	25	26
Erwerbstätige	15	17	17	25	27	33	42	40	34	34
Nichterwerbstätige	1	2	2	6	8	8	12	9	8	8
Keine Berufsausbildung	4	2	1	5	7	5	9	9	11	8
Lehre/Berufsfachschule	10	11	12	16	18	21	28	27	24	26
Meister, andere Fachschule	20	19	24	32	34	36	42	42	38	32
Hochschulabschluss	24	36	27	34	39	43	48	43	44	40

Quelle: Eigene Darstellung nach v. Rosenblatt, Bilger 2007, S. 74.

⁸ Inzwischen liegt eine Reihe von Studien vor, die sich (etwa mit regressionsanalytischem Vorgehen) der Frage nach Ursachen annähern (vgl. z. B. Käpplinger 2007, Bellmann, Leber, Gewiese 2006). Allen gemein ist, dass sie sich dabei nur einer oder weniger der möglichen Datenquellen bedienen. Eine echte vergleichende Meta-Sekundäranalyse, die auf die Stabilität der Zusammenhangsmaße abstellt, steht noch aus.

Abbildung 3:

„Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei“ (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2007.

Tabelle 7:

Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe und Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in Deutschland (Angaben in Prozent)

	1999	2000	2001	2003	2005	2007	2008
Weiterbildungsaktive Betriebe	39	37	36	42	43	45	49
Geförderte Beschäftigte	20	–	18	24	22	22	27

Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Gleichzeitig ist aus Tabelle 6 zu ersehen, dass nach einer Phase eines recht kontinuierlichen Anstiegs der Weiterbildungsquote von Erwerbstätigen zwischen 1979 und 1997, von dieser Datenquelle eine Stagnation, ja ein Rückgang festgestellt wird.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch das IAB-Betriebspanel, eine jährliche repräsentative Befragung von gut 16.000 Betrieben und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis⁹. Wie Tabelle 7 zeigt, hat zwar der Anteil der Betriebe, die sich in der Weiterbildungsförderung engagieren, zwischen 2001 und 2008 – nach einem Rückgang von 39 auf 36% zwischen 1999 und 2001 – zugenommen¹⁰. Selbstverständlich steigt der jeweilige Anteil mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Betriebe an.

Wie die Tabelle belegt, hat der Anteil der geförderten Beschäftigten an allen MitarbeiterInnen zwar ebenfalls von 2001 bis 2008 zugenommen, zwischen 2003 und 2007 aber stagniert – erst am Ende des letzten Booms ist wieder ein starker Anstieg zu verzeichnen. Im Zusammenwirken beider Indikatoren wird klar, dass im Zeitraum 2003 bis 2007, also auch noch in den Anfangsjahren des letzten Booms die Weiterbildungsförderung eklatant selektiver wurde – und das sicherlich nicht zu Gunsten von Geringqualifizierten.

Ein weiterer Befund aus dem IAB-Betriebspanel lenkt den Blick auf ältere Beschäftigte (vgl. Abbildung 4), einer Gruppe, bei der der Weiterbildungsbedarf groß ist, die, wie oben gezeigt, der Weiterbildung als Aspekt guter Arbeit auch keinen geringeren Stellenwert zuweist als andere Altersgruppen; deren Weiterbildungsquoten aber geringer sind. Die Befragungen 2004, 2006 und 2008 zeigen, dass in diesem Zeitraum auch bei der Verbreitung von Qualifizierungsmaßnahmen für diese Problemgruppe keine Fortschritte erzielt werden konnten. Dies trotz breit angelegter Kampagnen unter dem Oberthema Demographischer Wandel, trotz rundum angepriesener Best Practice-Beispiele und auch einiger öffentlicher Programme zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung Älterer, wie z. B. seitens der Bundesagentur für Arbeit.

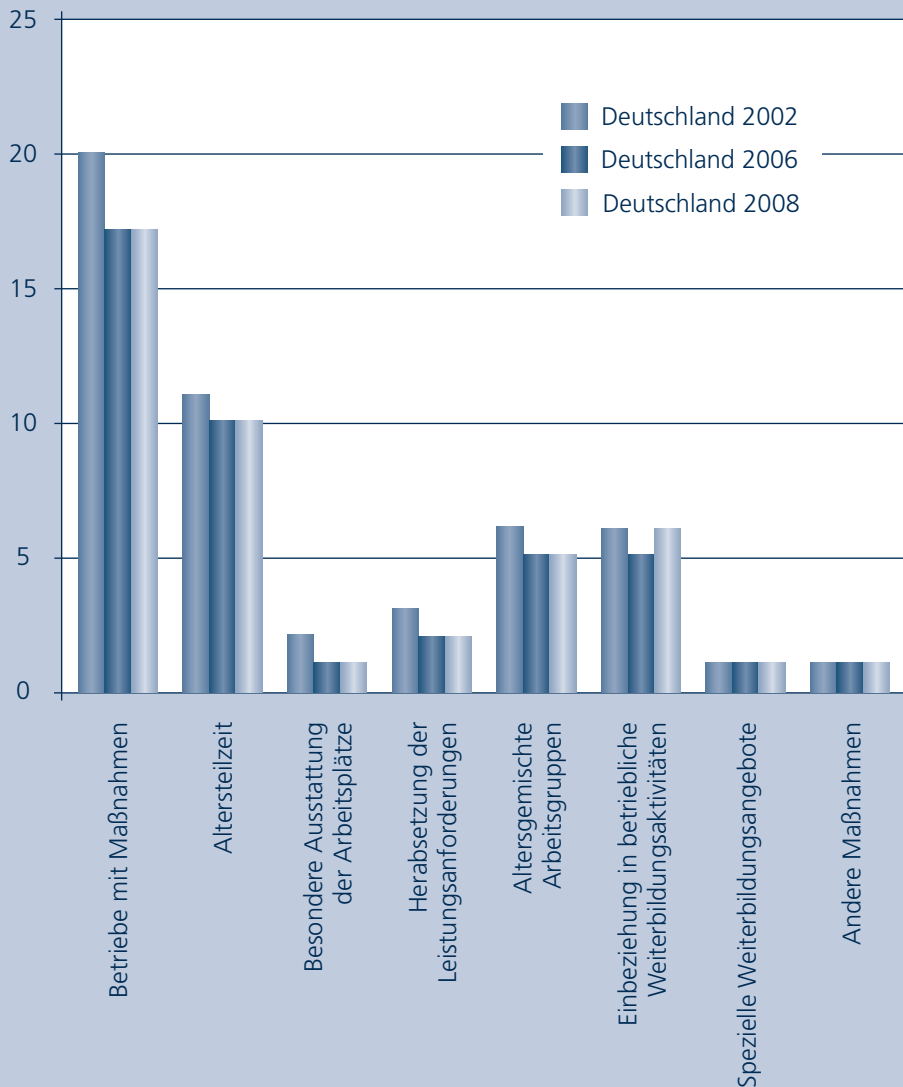
Bemerkenswert ist, dass sich dieser problematische Befund auch auf andere, über das Thema Weiterbildung hinausgehende Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens bezieht.

Abbildung 5 stellt die Ergebnisse zu den Weiterbildungsquoten aus den schon behandelten Beschäftigten- und Betriebsbefragungen zusammen, für die entsprechende Ergebnisse aus jeweils mehreren Erhebungsjahren vorliegen. Als bisher noch nicht angesprochene Quellen sind zusätzlich die deutschen Ergebnisse aus den internatio-

⁹ Das IAB-Betriebspanel kommt hinsichtlich des Matthäus-Prinzips zu einem vergleichbaren Ergebnis wie in Tabelle 6. Auch dort hat die Spreizung zugenommen. Auch dort liegt die Weiterbildungsquote 2007 bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss mit 37% rund viermal so hoch wie bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (10%).

¹⁰ Gefragt wurde dabei, ob der Betrieb im ersten Halbjahr des Befragungsjahres die Weiterbildung von Beschäftigten durch zumindest teilweise Übernahme der Kosten oder zumindest teilweise Anrechnung auf die Arbeitszeit gefördert habe. Gilt das auch nur für eine Person, so gilt der Betrieb bereits als weiterbildungsaktiv (diese geförderte Person kann auch der Geschäftsführer sein).

Abbildung 4:

Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in denjenigen Betrieben, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigen (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)


Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

nenalen Vergleichsuntersuchungen EWCS (European Working Conditions Survey – eine Beschäftigtenbefragung) und CVTS (Continuing Vocational Training Survey – eine Betriebsbefragung) aufgenommen worden.

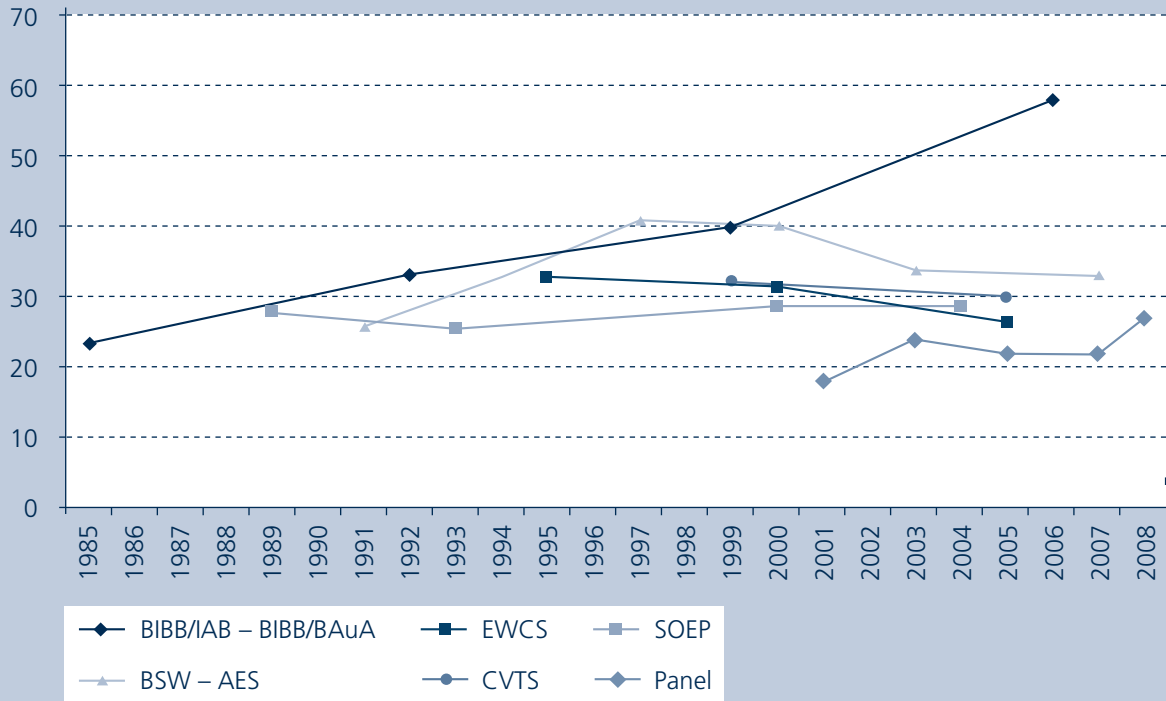
Diese synoptische Gegenüberstellung belegt, dass mit derartigen Befragungen durchaus – in der Zusammenschau – wichtige und schlüssige

Ergebnisse erzielt werden können (Die verschiedenen Niveaus der einzelnen Zeitreihen sind kein Hinweis auf Ergebniswidersprüche, sie sind vielmehr den in Kapitel 4 angesprochenen Unterschieden in der Befragungsanlage geschuldet, speziell den verschiedenen Referenzzeiträumen und Definitionen/Abgrenzungen). Die Stagnation¹¹ der Weiterbildungsquoten in den letzten

11 Vgl. zu einzelnen weiteren Ergebnissen für den Anstieg in den Jahren zuvor Kistler 1995.

Abbildung 5:

Ergebnisse verschiedener Abfragen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland und Westdeutschland (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach den genannten Befragungen.

Jahren wird jedenfalls von den verschiedenen Umfragen eindrucksvoll bestätigt. Die beiden „Ausnahmen“¹² sind nämlich erklärbar:

- Der erneute Anstieg der Weiterbildungsquote laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2008 steht als Ergebnis noch allein. Es bleibt jedoch auch abzuwarten, ob diese positive Entwicklung angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise nur ein kurzer Zyklus war.
- Der einzige – scheinbare – Widerspruch betrifft den Anstieg bei den BIBB/BAuA (bzw. IAB)-Befragungen zwischen den Erhebungszeitpunkten 1999 und 2006. Dieser resultiert aus einer Veränderung in der Frageformulierung. Erstmals wurde 2006 in der Frageformulierung explizit auch auf das informelle Lernen im Prozess der Arbeit hingewiesen und damit eine breitere Definition von betrieblicher Weiterbildung zu Grunde gelegt¹³.

12 Eine gewisse weitere Ausnahme stellen die deutschen Zahlen aus dem European Labour Force Survey (LFS) dar (in der Abbildung nicht enthalten), bei denen – bezogen auf die letzten vier Wochen vor der Befragung zwischen 1996 und 2002 eine Stagnation der Quoten bei 5 bis 6% aufscheint, dann bis 2004 ein Anstieg auf 7 bis 8%. 2004 bis 2007 schwanken die Werte zwischen 7 und 8%. Ein Vergleich mit dieser Quelle ist schwierig, da abgesehen vom sehr kurzen Referenzzeitraum von vier Wochen beim LFS (Aus-)Bildung und Weiterbildung gemeinsam abgefragt werden (vgl. jedoch in der Querschnittsbetrachtung über Länder Abbildung 6 unten).

13 Aus einer noch weiteren Definition, die praktisch jede simple Einweisung zu einer Weiterbildungsmaßnahme macht (und Selbstrekrutierungseffekten beim Antwortverhalten) beruhen die extrem hohen Quoten weiterbildungsaktiver Betriebe bzw. von Weiterbildungsteilnehmern von bis an die 100% in Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (vgl. z. B. Weiß 2001; Werner 2006). Dass dann auch noch die hochgerechneten Kosten (und der errechnete von den Betrieben getragene Kostenanteil) in solchen Studien des Arbeitgeberinstituts viel höher ausfallen als in neutralen Berechnungen (vgl. Käpplinger 2007, S. 1f.), verwundert nicht.

5. Ein kurzer Blick über den Zaun

Die bisherigen Ausführungen haben einen Teil der bestehenden Schwierigkeiten gezeigt, wenn man – trotz des relativ breiten Angebots an Datengrundlagen – versucht, die nationale Situation und Entwicklung in der betrieblichen Weiterbildungsteilnahme und -förderung zu beschreiben. Ein Rückgriff auf nur eine Zahl oder Zeitreihe aus nur einer Quelle reicht nicht aus; Strukturen und Trends lassen sich erst aus der Zusammenschau verschiedener Datengrundlagen vernünftig ableiten.

Noch komplizierter stellt sich die Problematik dar, wenn man mit solchen Datenquellen einen internationalen Vergleich – gar über eine große Zahl von Ländern hinweg – angeht. Auch hier gilt es, nicht nur eine international vergleichende Datenquelle heranzuziehen, sondern die Ergebnisse mehrerer solcher Studien in der Zusammenschau zu betrachten¹⁴.

Als erste solche internationale Datenquelle sei aus dem oben schon angesprochenen Labour Force Survey der in Abbildung 6 präsentierte Querschnittsvergleich für das Jahr 2007 betrachtet (trotz der Einschränkung durch die Vermischung von Ausbildungs-, Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten).

Wie die Abbildung zeigt, sind die Teilnahmequoten in den drei skandinavischen EU-Ländern und dem Vereinigten Königreich mit Abstand am höchsten. Auch die Niederlande, Slowenien, Österreich und Spanien liegen noch über dem Durchschnitt von EU 27. Deutschland rangiert im oberen Bereich des mittleren Drittels – wobei mit beachtet werden sollte, dass sich das untere Drittel abgesehen von Griechenland und Portugal ausschließlich aus neuen Beitrittsländern rekrutiert.

Ein sehr ähnliches Ergebnis erbringt der dritte Survey der europäischen Erhebungen über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen CVTS3 (vgl. im Ergebnisüberblick Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S.247 ff.).

Nach dieser Vergleichsumfrage boten 69% der deutschen Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten im Jahr 2005 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen an (EU 27: 60%), das sind sechs Prozentpunkte weniger als im Jahr 1999. Bei 54%¹⁵ umfasste das Angebot (auch) formale Kurse, die Differenz bezieht sich auf informelle, arbeitsplatznahe bzw. -integrierte Lernformen. Deutschland liegt damit auf Rang 12 hinter den meisten nord- und westeuropäischen Ländern.

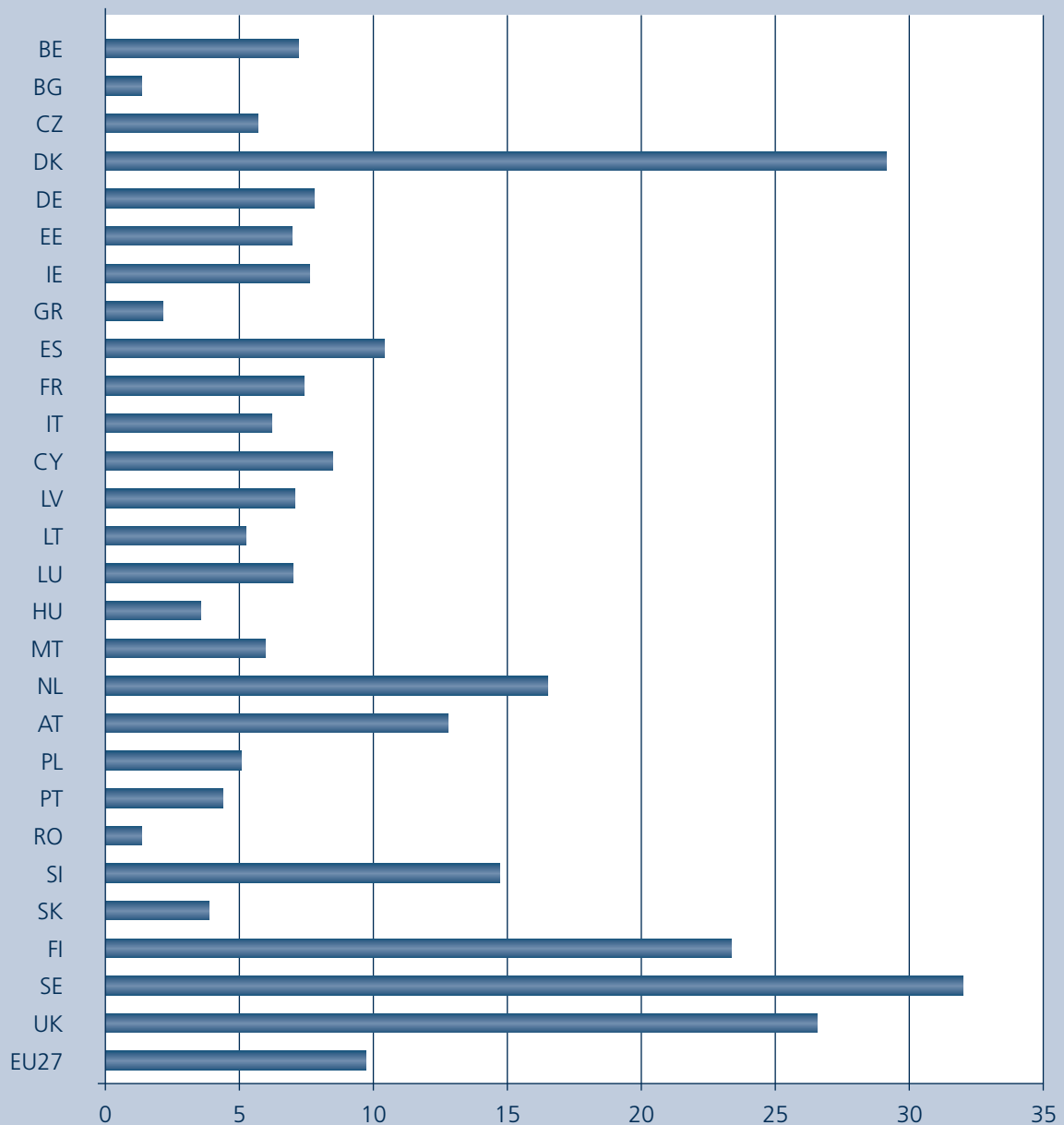
Aussagefähiger als die Quote weiterbildungsaktiver Unternehmen ist der Anteil der in die Weiterbildung einbezogenen MitarbeiterInnen – bezogen entweder a) auf alle Beschäftigten (wie bisher dargestellt) oder zumindest entweder b) auf alle Beschäftigten der entsprechenden Grundgesamtheit (hier: Unternehmen ab 10 Beschäftigte), oder c) alle Beschäftigten in den weiterbildungsaktiven Betrieben. Abbildung 7 gibt für die beiden letztgenannten Indikatoren die Ergebnisse für das Jahr 2005 aus CVTS3 wieder.

Bezogen auf alle Beschäftigten (in Unternehmen mit 10 und mehr MitarbeiterInnen) liegt die Weiterbildungsquote laut dieser Quelle für 2005 in Deutschland bei 30% (das ist gegenüber 1999 ein Rückgang um 2 Prozentpunkte). Der Durchschnitt EU 27 liegt 2005 bei 33%. Hinter Deutschland rangieren diesbezüglich neben Italien (und Norwegen) mit 29%, Portugal (28%) und Griechenland (14%) nur noch neue Beitrittsländer. Auch hier

14 Für Detailaussagen wäre es unverzichtbar, auch auf die nationalen Ergebnisse aller Vergleichsländer zu rekurrieren und jeweils nationales Interpretationswissen abzurufen. Dies wäre auf jeden Fall sinnvoll, da das Argumentieren mit Rankings, das im Folgenden aus Platzgründen erfolgt, immer eine Gefahr eigentlich unzulässiger Verkürzung birgt.

15 Bei diesem Wert ist ein Rückgang um 13 Prozentpunkte gegenüber 1999 zu verzeichnen. Bezogen auf nur die Unternehmen mit Kursen liegt Deutschland auf Rang 13. Der Anteil an Unternehmen mit Kursen lag 2005 in der EU 27 bei 49%.

Abbildung 6:

Lebenslanges Lernen in Europa¹⁾ 2007²⁾ (Angaben in Prozent)

1) 25-64 Jahre, (Aus-) Bildung und Weiterbildung binnen der letzten vier Wochen vor der Befragung.

2) SE und UK 2006

Quelle: Eigene Darstellung nach Eurostat 2009 (LFS).

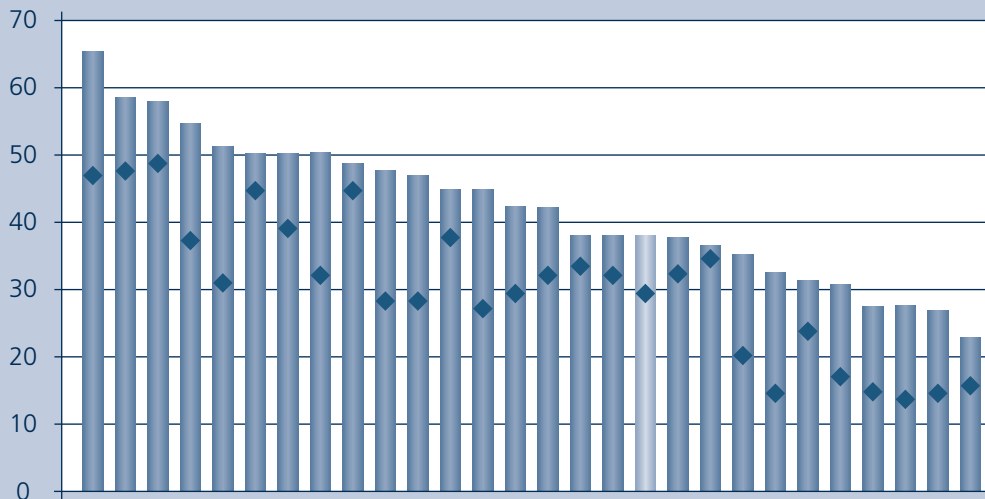
zeigt sich also wieder die hohe Selektivität der Weiterbildung (-sförderung) in Deutschland.

Die weiteren Ergebnisse aus den CVTS3-Erhebungen 2005 belegen auch (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, S.249 ff.), dass die Unternehmen zwar mehr Lernzeit zur Verfügung stellten als im Jahr 1999. „Trotzdem investierten die Un-

ternehmen insgesamt pro TeilnehmerIn nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere bei den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltungen (Kursgebühren etc.) niederschlägt. Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. sogar rückläufig ist.

Abbildung 7:

Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen (2005, Angaben in Prozent)



	CZ	LU	SI	SK	MT	SE	BE	ES	FR	IT	NO	FIN	PT	CY	EU 27	NL	UK	DE	AT	DK	PL	BG	EE	RO	LT	GR	LV	HU
■ Unternehmen mit Kursen	67	60	59	56	52	51	51	51	50	49	48	46	46	43	43	39	39	39	38	37	36	33	32	31	28	28	27	23
◆ Alle Unternehmen	59	49	50	38	32	46	40	33	46	29	29	39	28	30	33	34	33	30	33	35	21	15	24	17	15	14	15	16

AT: Österreich; BE: Belgien; BG: Bulgarien; CY: Zypern; CZ: Tschechien; DE: Deutschland; DK: Dänemark; EE: Estland; ES: Spanien; FIN: Finnland; FR: Frankreich; GR: Griechenland; HU: Ungarn; IT: Italien; LT: Litauen; LU: Luxemburg; LV: Lettland; MT: Malta; NL: Niederlande; NO: Norwegen; PL: Polen; PT: Portugal; RO: Rumänien; SE: Schweden; SI: Slowenien; SK: Slowakei; UK: Großbritannien
EU27: Ungewichteter Schnitt der EU27-Länder

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 249.

Auch im europäischen Vergleich kann Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld der europäischen Länder einnehmen und liegt hinter den skandinavischen und den westeuropäischen Ländern zurück“ (ebenda, S. 251 f.).

Das gilt auch und gerade für den wichtigen Aspekt der Inklusion potenzieller Problemgruppen in das Weiterbildungsgeschehen, wie Abbildung 8 für die Gruppe der Älteren zeigt.

Wiederum weisen nur Portugal und Griechenland von den EU-15 Ländern (und ansonsten nur neue Beitrittsstaaten) geringere Teilnahmequoten auf als Deutschland. Mit 21% liegt die

Teilnahmequote der älteren Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) um 3 Prozentpunkte unter dem EU-27-Durchschnitt¹⁶.

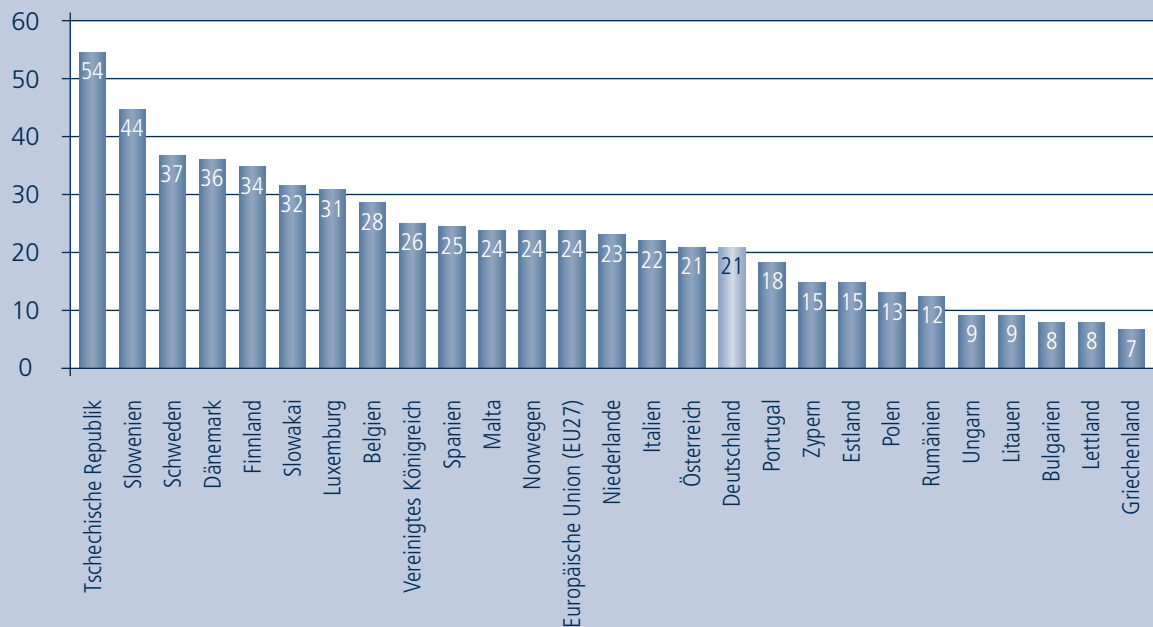
Nochmals aus einer Beschäftigtenbefragung, den European Working Conditions Surveys (EWCS), stammt der in Tabelle 8 wiedergegebene Befund.

Bei den Weiterbildungsmaßnahmen werden in dieser Studie auch private Weiterbildung sowie Maßnahmen der Bundesagentur mitgezählt, ebenso informelle Einweisungen und Lernvorgänge im Prozess der Arbeit. Deutschland schneidet auch nach dieser Quelle nur im Mittelfeld ab und wird insbesondere von den nord- und westeuropä-

16 Eine kleinere Zusatzerhebung 2007/2008 zu CVTS3 in Deutschland bestätigte (mit mehr Fragen/ Indikatoren) die Befunde aus dem IAB-Betriebspanel (mit viel größerer Stichprobe), dass die Betriebe auch ansonsten nur in einer Minderheit Aktivitäten zum alter(n)sgerechten Arbeiten ergreifen und ihre Weiterbildungsförderung hochgradig gruppenspezifisch selektiv ist (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 253 f.; Bannwitz 2008; Moraal u. a. 2009).

Abbildung 8:

Teilnahme der älteren Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 252.

Tabelle 8:

Anteil wenig lernhaltiger Arbeit und Anteil von Beschäftigten, die im vorherigen Jahr an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben in Deutschland (Angaben in Prozent)

	1995	2000	2005	Rang ... von 27 in 2005
Anteil Arbeitsplätze mit wenig lernhaltiger Arbeit	25,9	29,3	30,0	17
Anteil von Beschäftigten ohne Weiterbildungsmaßnahme im Jahr vor der Befragung	69,1	71,4	75,7	12 ^{x)}

x) D. h. 11 Länder hatten noch schlechtere Werte, 15 dagegen bessere.

Quelle: Eigene Darstellung nach European Foundation 2009, S. 75 f.

ischen Ländern weitgehend abgehängt. Speziell zu beachten ist die Entwicklung über den betrachteten Zehnjahres-Zeitraum. Der Anteil wenig lernhaltiger Arbeitsplätze hat danach in Deutschland zwischen 1995 und 2005 nur um 4,1 Prozentpunkte zugenommen, eine schwache Veränderung, die nur

noch im Vereinigten Königreich geringer ist. Bei den Beschäftigten ohne Weiterbildungsteilnahme im Vorjahr verzeichnet Deutschland eine Zunahme um 6,6 Prozentpunkte (wohl auch eine Spätfolge der Deutschen Einheit) – hier schneiden nur fünf andere Länder noch schlechter ab.

6. Die Betriebe tun zu wenig

Sekundäranalysen auf Basis eines vergleichenden Gegenüberstellens einer größeren Zahl von Datenquellen enden häufig in einer Patt-Situation: Was dem einen ein halbvolles Glas ist, ist dem anderen ein halbleeres. Im vorliegenden Fall trifft das nicht zu, der Befund ist eindeutig: Die Lage und Entwicklung der betrieblichen bzw. beruflichen Weiterbildung ist schlecht; sie kann angesichts der anstehenden Herausforderungen nicht annähernd zufrieden stellen.

Die Trends deuten nicht bzw. nicht mit der nötigen Stetigkeit in die Richtung, wie sie von der allgemeinen Debatte, etwa der Konzeption der Bundesregierung von 2008 für das Lernen im Lebenslauf, vorgezeichnet werden. So sind die in zwischen quantifizierten (wenn auch recht bescheidenen) Zielvorgaben des Innovationskreises Weiterbildung bis 2015 (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 40) wohl nicht erreichbar, ebenso wenig die Lissabon-Ziele – von sinnvollerweise (vor allem die gruppenspezifischen Disparitäten betreffend) höher zu stekenden Zielen ganz abgesehen.

Diese Bilanz ist dabei nicht neu: „Die bereits im Bildungsbericht 2006 konstatierte Diskrepanz zwischen der öffentlichen Diskussion über die Relevanz von Weiterbildung bzw. lebenslangem Lernen und den individuellen und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten hat sich in der Zwischenzeit beim individuellen Verhalten nur wenig verändert, in Bezug auf die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen eher noch verschärft. Die individuelle Weiterbildungsbeteiligung verharrt in den letzten Jahren auf dem relativ niedrigen Niveau von 2003. Vor allem scheint es nicht

gelingen zu sein, die bisher eher weiterbildungsfernen Gruppen mit niedriger Schulbildung und niedrigem beruflichen Status stärker zu mobilisieren“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 152).

Nicht nur beim Thema berufliche Weiterbildung hat eine seit Jahren breit propagierte Kampagne wenig Erfolge in den Betrieben gezeitigt und selbst großzügige staatliche Unterstützungsprogramme wie WEGEBAU etc. mussten anfangs angepriesen werden wie sauer Bier¹⁷. Genauso haben die Demographiekampagnen, die vielfältigen Modellversuche und Best Practice-Beispiele der letzten zehn Jahre nicht die gewünschte Breitenwirkung erzielt – weder bei der Weiterbildung noch bei der Gesundheitsprävention oder auch der Frauenförderung (vgl. Kistler 2008). Mit reiner Überzeugungsarbeit lässt sich die engstirnige und gemeinwohlabträgliche Logik betriebswirtschaftlichen Denkens nicht überwinden¹⁸.

Speziell die Gruppenspezifität des Weiterbildungsgeschehens, sowohl nach Qualifikation und beruflichem Status, als auch nach Alter und (zunehmend wichtiger) Migrationshintergrund und genau so sehr nach Betriebsgrößen und Branchen, dürften der betriebswirtschaftlichen Logik noch schwerer zugänglich sein¹⁹.

Die Schlussfolgerungen müssen daher m.E. lauten: Erstens ein allgemeines Weiterbildungsgesetz des Bundes und zweitens die stufenweise Einführung einer Weiterbildungsabgabe von Betrieben, die nicht weiterbilden (bei deren Ausgestaltung man z. B. aus Erfahrungen in Frankreich ein Stück lernen könnte).

17 Auch hinsichtlich der Weiterbildungskomponente der aktuell stark genutzten Kurzarbeit deuten die bisherigen Erkenntnisse nicht gerade auf eine Erreichung der erwünschten Effekte hin.

18 Dies bedeutet nicht, dass Modellprogramme und Best-Practice-Strategien nicht sinnvoll wären. Sie sollten (vgl. Kapitel 2) aber keinesfalls durch faktenwidrige Situationsbeschreibungen der Verbände konterkariert werden.

19 Gerade hier greift auch das alleinige Verweisen auf von den Tarifparteien zu treffende Vereinbarungen offensichtlich zu kurz.

In Verbindung mit der in Kapitel 2 zitierten potemkinschen Situationsanalyse der BDA kann das folgende Plädoyer der Arbeitgeberverbände eigentlich nur als Zusatzargument verstanden werden, dass man mit obigen Schlussfolgerungen genau richtig liegt: „Ein einseitiger Rechtsanspruch auf Weiterbildung führt nicht zu konstruktiven Lösungen, sondern erhöht das Streitpotenzial innerhalb des Arbeitsverhältnisses und führt zu unnötiger Bürokratie. Außerdem würden durch einen Weiterbildungsanspruch gegen den Arbeitgeber alle Anstrengungen konterkariert, eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten für ihre

Qualifizierung einzufordern, und sei es auch nur, indem sie Freizeit für ihre Weiterbildung investieren“ (BDA 2009). In Wirklichkeit sind sehr viele Beschäftigte bereit, in ihre Weiterbildung zu investieren; sie werden aber oft im Trubel der Leistungsverdichtung und Entgrenzung von Arbeit daran gehindert. Genau darum ist ein Weiterbildungsanspruch unverzichtbar. Gutes Zureden und Modellversuche mit staatlicher Förderung reichen offensichtlich nicht aus. Die Betriebe in Deutschland tun zu wenig für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

7. Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008, Bielefeld.
- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V. (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen, Edition QUEM, Bd. 16, Münster u. a. O.
- Bannwitz, J. (2008): Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3, Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 104, Bonn.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2009): Stellungnahme der BDA zum Papier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Stand: 03.06.2009) – „Das halbe Leben. Für eine neue Kultur der Arbeit“, hekt. Ms., Berlin (Internetversion).
- Bellmann, L.; Leber, U.; Gewiese, T. (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb, Forschungsbericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): Berufsbildungsbericht 2009, Bonn.
- Ebert, A.; Kistler, E. (2007): Qualifizierung und Weiterbildung. Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007, Bericht an den DGB-Bundesvorstand, Stadtbergen (Internet).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): Convergence and divergence of working conditions in Europe: 1990-2005, Dublin.
- European Parliament (Committee on Employment and Social Affairs) (2009): Indicators of Job Quality in the European Union, Brüssel.
- Fuchs, T. (2009): Der DGB-Index Gute Arbeit, in: Kistler, E.; Mußmann, F. (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 186 ff.
- Fuchs, T.; Kistler, E.; Trischler, F. (2009): „Der DGB-Index Gute Arbeit“ – Exemplarische Ergebnisse und Diskussion, in: Kistler, E.; Mußmann, F. (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 34 ff.
- Käpplinger, B. (2007): Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung, Research Note No. 6 des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Bonn.

- Kistler, E. (1995): Innovationsklima im regionalen und internationalen Vergleich, in: IfS; INIFES; ISF; SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '95. Schwerpunkt: Technik und Region, Berlin, S. 203 ff.
- Kistler, E. (2008): „Alternsgerechte Erwerbsarbeit“. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis, Böckler Forschungsmonitoring Bd. 7, Düsseldorf.
- Koalitionsvertrag (2005): „Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit“. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Berlin (Internetversion).
- Koalitionsvertrag (2009): „Wachstum. Bildung. Zusammenhalt“. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP vom 26.10.2009, Berlin (Internetversion).
- Moraal, D. u. a. (2009): Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung, BIBB-Report Nr. 7/2009, Bonn.
- v. Rosenblatt, B.; Bilger, F. (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München.
- Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, in: IW-Trends, Heft 1, S. 35 ff.
- Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, in: IW-Trends, Heft 1.

Der Autor

Prof. Dr. Ernst Kistler

ist Direktor des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES, gGmbH) in Stadtbergen bei Augsburg.



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Projekt Zukunft 2020

Deutschland 2020

Aus der Krise in eine soziale Zukunft

WISO Diskurs

Projekt Zukunft 2020

**Zukunft 2020 – ein Modell für ein soziales
Deutschland**

WISO Diskurs

Projekt Zukunft 2020

**Eine soziale Zukunft für Deutschland –
Strategische Optionen für mehr Wohlstand für alle**

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Die Zukunft der Landesbanken – Zwischen
Konsolidierung und neuem Geschäftsmodell**

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Staatsschulden und Schuldenstaaten –
Europa braucht ein neues Wachstumsmodell**

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

Die offenen Grenzen des Wachstums

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Die deutsche Wirtschaftspolitik:
Ein Problem für Europa?**

WISO direkt

Steuerpolitik

**Welche Steuerpolitik gehört zum
„sozialdemokratischen Modell“?**

WISO direkt

Arbeitskreis Mittelstand

**Fachkräftemangel im Mittelstand:
Was getan werden muss**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Flächenkonkurrenz zwischen Tank und Teller

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Eckpfeiler einer zukünftigen nachhaltigen
Verkehrspolitik**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Kurzfristige Auswirkungen der Finanzmarktkrise
auf die sozialen Sicherungssysteme und mittel-
fristiger Handlungsbedarf**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Grundstruktur eines universellen
Altersicherungssystems mit Mindestrente**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Mindestlöhne in Deutschland

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Mehr Demokratie wagen – auch in der Wirtschaft

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

Arbeitsplatz Hochschule

**Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in
der „unternehmerischen Universität“**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Übergänge in eine berufliche Ausbildung –
Geringere Chancen und schwierige Wege für
junge Menschen mit Migrationshintergrund**

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung

Geschlechterkampf von rechts –

**Wie Männerrechtler und Familienfundamentalisten
sich gegen das Feindbild Feminismus radikalieren**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso