

Zeit zum Lernen

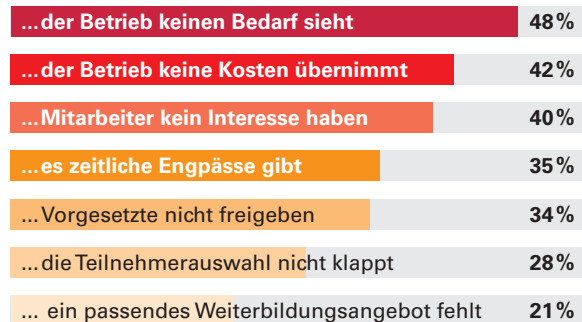
Berufliche Weiterbildung zählt zur Arbeitszeit – das ist der Grundsatz in den meisten Betrieben. Viele Beschäftigte müssen aber dennoch auf Freizeit verzichten, um sich zu qualifizieren. Jede fünfte Stunde lernen sie nach Feierabend.*

Unternehmen in Deutschland vernachlässigen zunehmend das Thema Qualifizierung. 1997 bildeten sich noch 30 Prozent der Beschäftigten in Deutschland fort, 2003 waren es nur 26 Prozent. Die Zahl der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitisch geförderten Projekten halbierte sich sogar von 2000 bis 2004. Eine Besorgnis erregende Entwicklung, denn die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung nimmt eher zu: Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen, die Halbwertszeit von Können und Wissen sinkt. Geburtenschwache Jahrgänge tragen weniger frisches Wissen aus der Ausbildung in die Betriebe, und ab 2015 wird die Zahl der Erwerbspersonen schrumpfen. Deutschland droht im internationalen Qualifikations-Wettbewerb abgehängt zu werden.

Zusätzliche Weiterbildung kostet Geld und Zeit. Strittig ist, wer dafür aufkommt. Schon jetzt opfern viele Beschäftigte ihre Freizeit für Schulungen. Etwa 20 bis 25 Prozent der Zeit für betriebliche Weiterbildung bringen sie nach Feierabend auf. Lernen nach Dienstschluss ist für die Mitarbeiter von 35 Prozent der westdeutschen und 45 Prozent der Ost-Betriebe gängige Praxis. Der freiwillige Aufwand unterscheidet sich kaum nach dem Status der Beschäftigten; nur höher Qualifizierte zwacken besonders viele Stunden von der Freizeit ab. In über 40 Prozent der Betriebe der Metallindustrie in Baden-Württemberg teilen sich Arbeitgeber und -nehmer die Kosten der Weiterbildung von Fall zu Fall, wobei sich die Beschäftigten überwiegend in Form von Zeiteinheiten beteiligen. Tatsächlich dürften all diese Werte noch höher liegen, ergänzt Hartmut Seifert, Leiter des WSI. Denn während der Fortbildung bleiben andere Aufgaben liegen, und die müssen die Beschäftigten später abarbeiten. Machen sie das nach Fei-

Stiefkind Weiterbildung

Betriebsräte: Fortbildung findet nicht statt, weil...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2002/03 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

erabend, wird das nicht mitgezählt, gehört streng genommen aber mit zum Eigenanteil der Beschäftigten.

Einige Tarifverträge regeln bereits, in welcher Zeit die bezahlte Weiterbildung erfolgt – etwa durch Lernzeitkonten. Weit verbreitet sind sie noch nicht: Laut Betriebsrätebefragung 2003 hatten 11 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten, die für Weiterbildung genutzt werden konnten, 4 Prozent reine Lernzeitkonten. Klare Regelungen haben Vorteile: Sie verankern das Thema fest im Betrieb. Das ist wichtig, weil es im Betriebsalltag schwierig sein kann, die nötigen Stunden aufzubringen, so Hartmut Seifert: „Weiterbildungszeit ist durch das Nadelöhr betrieblicher Arbeitszeitorganisation zu fädeln.“ Zudem können fixe Regeln verhindern, dass Qualifizierung im Auf und Ab der Konjunktur unter die Räder kommt. Was häufig geschieht: „Eine schlechte wirtschaftliche Lage beeinflusst Weiterbildung negativ“, analysiert Seifert. In der Flaute fehlt den Unternehmen die Bereitschaft, Schulungen zu zahlen. Haben die Betriebe jedoch volle Auftragsbücher, sind die Mitarbeiter kaum abkömmlich. ◀

* Quelle: Hartmut Seifert: Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung?, im Erscheinen
Download unter www.boecklerimpuls.de

Kurz gemeldet

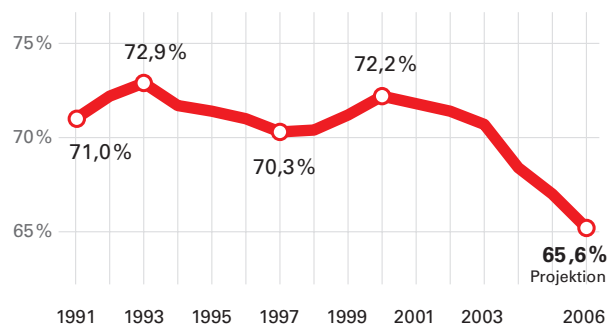
VERTEILUNG: Seit Jahren sinkt der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen, die so genannte Lohnquote. Daran wird sich auch in diesem Jahr nichts ändern, schätzt die Bundesregierung in ihrem kürzlich vorgelegten Jahreswirtschaftsbericht 2006. Zwar würden die Löhne und Gehälter in diesem Jahr voraussichtlich wieder leicht zunehmen. Der Zuwachs bei den Unternehmens- und Vermögenseinkommen sei jedoch ungleich höher. Kostensen-

kungen und das gute Exportgeschäft lassen die Gewinne weiter steigen. Für die Unternehmen bedeutet dies eine nochmals bessere Position im internationalen Wettbewerb. Die Lohnquote jedoch wird das sechste Jahr in Folge sinken. So werden „die Impulse seitens der Einkommen der Arbeitnehmer auf den privaten Konsum weiterhin begrenzt bleiben“, schätzt die Bundesregierung.

Jahreswirtschaftsbericht 2006 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Januar 2006

Verteilung gerät in Schiefelage

Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2005, Bundesregierung 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Download unter www.boecklerimpuls.de