

Jahresabschluss: Hebel gegen Heimlichttuer	2
Krankenversicherung: Warten, bis der Notarzt kommt	3
Prekäre Arbeitsverhältnisse: Entwicklung bisher völlig unterschätzt	4
Unternehmensteuern: Steuerlast zählt	6
Kurz gemeldet	6
Europäische Union: Sozialpolitische Richtlinien – Umsetzung kann Jahre dauern	7
TrendTableau	8

WEITERBILDUNG

Deutschland muss Lernen lernen

Lernen ein Leben lang? Hierzulande wird das deutlich weniger ernst genommen als in vielen anderen Ländern. Der neue OECD-Bericht stellt Deutschland in Sachen Weiterbildung ein schlechtes Zeugnis aus.*

Nur 15 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben sich 2003 weitergebildet – in nordischen Ländern waren es mehr als dreimal so viele. Auch Großbritannien, Österreich und Frankreich schneiden deutlich besser ab.

Die OECD betont, wie wichtig es in der heutigen Arbeitswelt ist, dass der Lernprozess nicht mit dem formalen Bildungsabschluss endet: Um mitzuhalten, ist Lebenslanges Lernen unverzichtbar. Die Expertenkommission der Bundesregierung für die Finanzierung des Lebenslangen Lernens sieht sogar einen Grund für die deutsche Wachstumsschwäche darin, dass zu wenig in Bildung investiert wurde. Deutsche Unternehmen schöpften das Lernpotenzial ihrer Belegschaft kaum aus – das hemme die Entwicklung.

Zusätzliches Problem: Je geringer das bereits erreichte Bildungsniveau, desto seltener ist die Weiterbildung. Wer über eine einfache Schulbildung verfügt, wagt sich fast nie zur Fortbildung (4 Prozent). Am meisten tun die Absolventen der Hochschulen und Fachhochschulen (26 Prozent). Solche Verhältnisse können soziale Ungleichheit verfestigen, warnt die Expertenkommission.

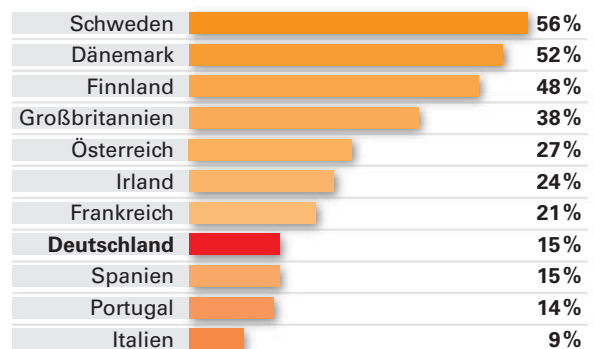
► Bildungssparen – ein anderer Weg

Das Gremium macht konkrete Verbesserungsvorschläge. So sollte das Nachholen von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen gezielt gefördert werden, damit Problemgruppen nicht den Anschluss verpassen. Wer wenig Einkommen hat, den könnte der Staat darin unterstützen, für seine Weiterbildung Vermögen aufzubauen – über das so genannte Bildungssparen. Zuschüsse aus Branchenfonds wären ideal, um Leiharbeitern zu helfen, sich in neuen Berufsfeldern zu qualifizieren. Im Betrieb sind Lernzeitkonten sinnvoll: Beschäftigte können gesammelte Überstunden zur Qualifizierung nutzen. Darüber hinaus lassen sich auch öffentliche und betriebliche Weiterbildung besser verzahnen als bisher. ◀

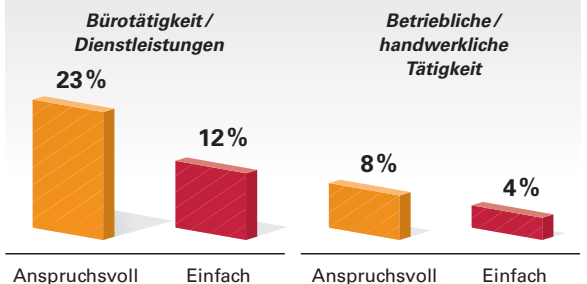
* Quellen: Bildung auf einen Blick – OECD Indikatoren 2005; Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen: „Finanzierung Lebenslanges Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht“, 2004
Download unter www.boecklerimpuls.de

Lust auf Weiterbildung in Deutschland gering

Von allen Beschäftigten nehmen an Fort- und Weiterbildung teil in ...



In Deutschland kaum dabei: Gering Qualifizierte



Was sagen die deutschen Unternehmen?

Weiterbildung findet nicht statt, weil...

Zahl der Beschäftigten	1–9	10–49	50–499
Qualifikationsniveau reicht aus	32,6%	20,4%	5,3%
Keine öffentliche Förderung	18,3%	6,1%	3,1%
Keine Fortbildung vorgesehen	12,1%	11,6%	7,5%
Keine Zeit	8,6%	8,6%	2,3%
Keine finanziellen Mittel	7,6%	6,8%	2,1%
Kein Interesse bei Mitarbeitern	6,0%	6,7%	1,8%
Neueinstellungen decken Qualifikationsdefizite	0,9%	1,1%	0,5%

Quellen: OECD 2005; IAB-Betriebspanel 1999 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005