

Wilhelm Adamy, Ingo Kolf
In: „Gute Arbeit“ , 5/2006

Qualifizierung als Schlüsselfrage von wirtschaftlicher Entwicklung und Beschäftigung

1. Anspruch und Wirklichkeit klaffen auseinander

In der politischen Diskussion besteht seit Jahren ein breiter Konsens: Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und über die gesamte Erwerbsbiografie gestreckte Weiterbildungen, sind Schlüsselfaktoren für die ökonomische und soziale Entwicklung unserer Gesellschaft. Die Innovationsfähigkeit eines rohstoffarmen Industrielandes wie der Bundesrepublik hängt entscheidend vom Wissen, von den Fähigkeiten und Kenntnissen seiner Arbeitnehmer/innen ab. Hierfür sind aber kontinuierliche Investitionen in Bildung zentrale Voraussetzung.

So hat der DGB-Bundesvorstand am 5.07.2005 festgestellt:

“Der Erhalt von Wohlstand und internationaler Wettbewerbsfähigkeit fordert zusätzliche Investitionen in Bildung und Qualifizierung. Mit dem Umbruch von der Industrie- zur Wissens- und Informationsgesellschaft wird die Qualifikation der Menschen zum wichtigsten Produktionsfaktor... Die Kompetenzen und Begabungen der Beschäftigten müssen daher sowohl aus ökonomischen, demografischen aber auch aus bildungs- und gesellschaftspolitischen Gründen über die gesamte Lebensspanne besser gefördert und genutzt werden als bisher.“

Die demografische Entwicklung mit einem bereits heute in Ansätzen erkennbaren Fachkräftemangel unterstreicht die Notwendigkeit zu mehr Anstrengungen in der Weiterbildungsförderung.

Der breite politische Konsens auf theoretischer Ebene steht aber im auffälligen Gegensatz zum realen Weiterbildungsgeschehen:

- Seit 2000 sind die Teilnahmequoten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen über alle Altersgruppen hinweg gesunken. Dabei wäre eine umgekehrte Entwicklung zu erwarten aufgrund der Einschränkungen von Frühverrentungsmöglichkeiten einerseits und des Ausbaus der Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer über die BA andererseits.

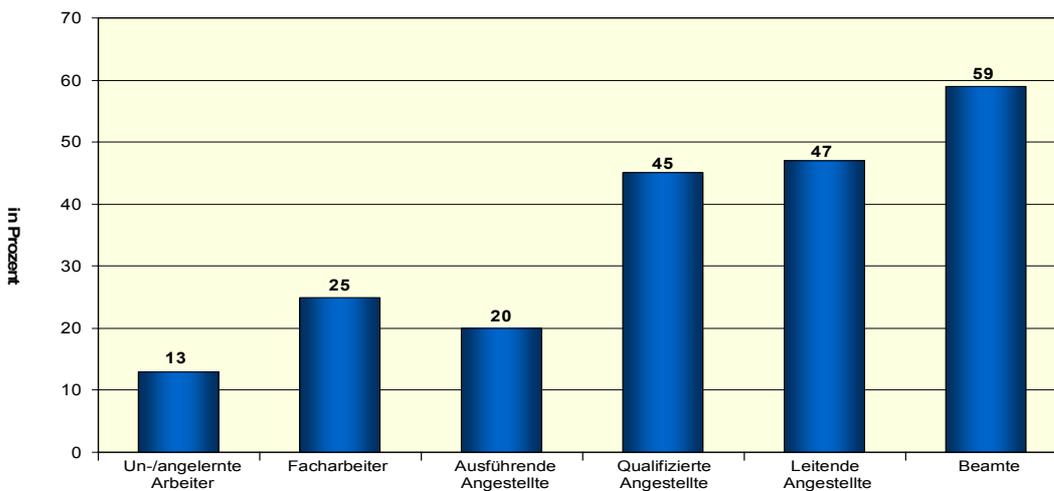
Die Arbeitsagenturen können seit 2002 50 bis 100 Prozent der weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten übernehmen, wenn Beschäftigte- oder Angelernte einen Berufsabschluss nachholen. Bei Kleinbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten können Weiterbildungskosten für Qualifizierungsmaßnahmen Älterer ab 50 Jahren übernommen werden. Diese Regelung konnte der DGB im Rahmen des Bündnisses für Arbeit durchsetzen.

Beide Instrumente sind wenig bekannt und werden kaum genutzt. Im Jahr 2004 wurden lediglich für 1.060 ungelernt Beschäftigte Qualifizierungszuschüsse von 8,8 Millionen Euro gezahlt. Für die Weiterbildungsförderung Älterer in kleinen Betrieben wurden seit Einführung des Instruments in drei Jahren sogar nur in rund 160 Fällen Zuschüsse bewilligt. Kammern und Arbeitsagenturen haben viel zu wenig getan, um für dieses neue Instrument zu werben. Inzwischen hat der Bundestag die befristete Weiterbildungsförderung Älterer um ein Jahr bis Ende 2006 verlängert.

Die Weiterbildungsmaßnahmen laufen weitgehend an den Arbeitnehmer/innen vorbei, die sie am dringendsten benötigen und die das höchste Arbeitsplatzrisiko tragen: Ältere und Geringqualifizierte partizipieren weit unterdurchschnittlich. Drei Viertel der über 45jährigen

ohne beruflichen Abschluss haben noch nie an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Für qualifizierte Angestellte ist die Teilnahmechance mindestens drei Mal höher als für Un- oder Angelernte. Das arbeitgebernahe Institut der Deutschen Wirtschaft beklagt, dass nur 2,4 Prozent der Älteren an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Drei Mal weniger als die allgemeine Weiterbildungsquote beträgt. Betriebliche Weiterbildung in der Bundesrepublik ist in der Praxis vorrangig für jüngere Männer und höher Qualifizierte. Sie folgt dem Motto „wer hat, dem wird gegeben“ und selektiert Personen mit schlechteren Arbeitsmarktchancen aus. Die geringer Qualifizierten als „Modernisierungsverlierer“ des wirtschaftlichen Strukturwandels sind im Weiterbildungsgeschehen klar benachteiligt.

**Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung
nach beruflicher Stellung**



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung, 2003
(zitiert nach M. Morschhäuser, ISO Institut)

- Die Weiterbildungsförderung über die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat sich von 2001 bis 2004 gemessen am Teilnehmerbestand nahezu halbiert. Waren 2001 noch jahresdurchschnittlich 352.000 Menschen in Qualifizierungsmaßnahmen, so waren es 2004 nur noch 184.000. Im gleichen Zeitraum haben sich die Ausgaben der BA für Weiterbildung von 2,8 Mrd. auf 1,44 Mrd. Euro halbiert.

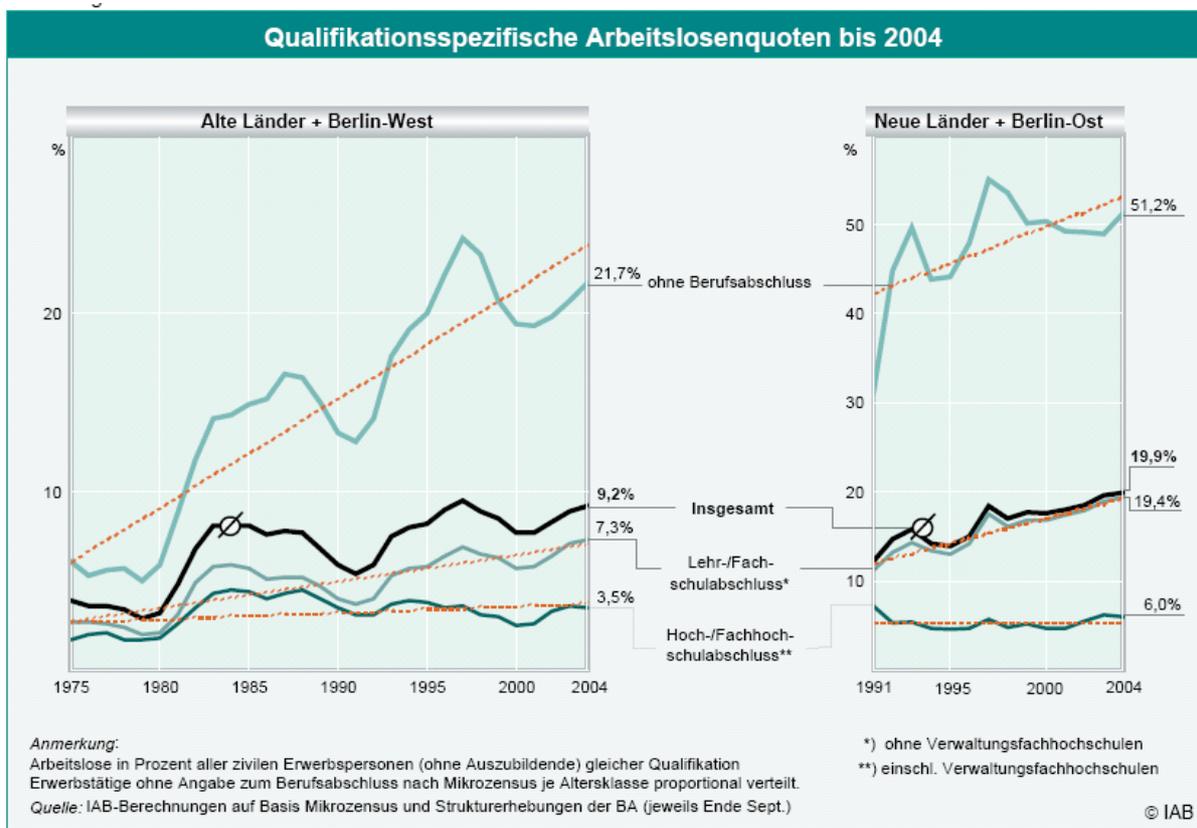
Im Jahr 2005 hat sich dieser Trend fortgesetzt und mit der Umsetzung von Hartz IV noch verstärkt. Mit rund 150.000 Teilnehmer/innen und einem Aufwand von 0,85 Mrd. Euro wurde ein neuer Tiefstand erreicht. Im Versicherungsbereich SGB III (Arbeitslosengeld I) waren jahresdurchschnittlich 112.000 Arbeitslose in Weiterbildungsmaßnahmen. Hierfür wurden 0,65 Mrd. Euro an Maßnahmekosten aufgewendet. Im Fürsorgesystem SGB II (Arbeitslosengeld II), das mit dem Start von Hartz IV Anfang 2005 erst „hochgefahren“ werden musste, waren zum Jahresende 40.000 Arbeitslose in Qualifizierungsmaßnahmen. Die Maßnahmekosten (ohne Optionskommunen) beliefen sich auf 0,2 Mrd. Euro.

- Im Oktober 2001 wurde auf Beschluss des Deutschen Bundestages eine unabhängige Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ einberufen, die im Juli 2004 ihren umfangreichen Abschlussreport der Bundesregierung und dem Bundestag zugeleitet hat. Anders als die Empfehlungen der Hartz-Kommission haben sich die konkreten Vorschläge der Bildungsexperten kaum in realer Politik niedergeschlagen. Auch der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung greift die Impulse nicht auf. Bis auf das Bildungssparen, bei dem ein „Mehrwert“ (zum Beispiel

durch eine staatliche Förderung) im Vergleich zu einem freiwilligen privaten Sparen (noch) nicht erkennbar ist, bleibt die Koalitionsvereinbarung in Fragen der Weiterbildung und Qualifizierungsförderung sehr unbestimmt.

2. Zum Zusammenhang Arbeitslosigkeit und Qualifizierung

“Bildungsinvestitionen sind auf lange Sicht die beste Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“.¹ Das IAB hat im Juni 2005 den seit Jahrzehnten gültigen Befund zum engen Zusammenhang von Bildungsniveau und Arbeitslosigkeit erneut bestätigt gefunden. Je schlechter die (formalen) Qualifikationen desto höher ist das Arbeitslosigkeitsrisiko. Zudem ist die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter seit der Wiedervereinigung weit stärker gestiegen als bei höher Qualifizierten. In Ostdeutschland war im Jahr 2004 mehr als jeder zweite Erwerbsfähige ohne Berufsabschluss arbeitslos. In Westdeutschland „nur“ knapp jeder dreißigste Akademiker.



Quelle: IAB, Kurzbericht 09/2005

DGB-Berechnungen auf Grundlage der BA-Strukturanalyse zum Arbeitsmarkt zeigen ebenfalls den eindeutigen Zusammenhang von Bildungsniveau und Arbeitsplatzrisiko:

Arbeitslose nach Qualifikation:

	Anteil an allen Arbeitslosen in %	länger als ein Jahr arbeitslos in %

¹ IAB-Kurzbericht 9/2005, S. 6.

mit betrieblicher Ausbildung	54,8	55,2
Berufsfachschule	1,7	1,4
Fachschule	3,1	2,9
Fachhochschule	2,1	1,5
Universität	4,0	2,9
ohne Ausbildung	34,4	36,1

Quelle: DGB-Berechnungen nach BA-Strukturanalyse 2003, Seite 42

Das Kriterium Bildung verbessert die Beschäftigungschancen so durchgreifend, dass auch rentennahe Jahrgänge hohe Beschäftigungsquoten aufweisen. „Bildung schlägt Alter“ lautet das Motto, ein wichtiger Hinweis für den Stellenwert betrieblicher Weiterbildung zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels.

Das von der EU aufgestellte Beschäftigungsziel von mindestens 50 Prozent bei den 55 bis 64jährigen bis zum Jahr 2010 hat die Bundesrepublik (nur) bei den Hochqualifizierten mit Hochschulabschluss schon im Jahr 2004 erfüllt. 50,7 Prozent der hochqualifizierten Frauen und sogar 61,4 Prozent der Männer in dieser Altersgruppe standen in Beschäftigung² im Vergleich zu 41,4 Prozent bezogen auf alle Qualifikationsstufen. Das IAT resümiert mit Blick auch auf die Entwicklung in anderen EU-Staaten, dass sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten deutlich verringert hat, wohingegen die Ungleichheit nach Qualifikationen erheblich zugenommen hat.³

Das Anwachsen des so genannten Niedriglohnsektors in den letzten Jahren hat die Beschäftigungssituation Geringqualifizierter nicht verbessert. Zwischen 20 und 40 Prozent der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss sind nur geringfügig beschäftigt (Mini-Jobs)⁴ Zudem werden geringer Qualifizierte häufig Opfer von Verdrängung durch höher Qualifizierte bei Stellenbesetzungen. Das Überangebot von Arbeitskräften in einer Unterbeschäftigungssituation ermöglicht eine „Bestenauslese“ durch die Arbeitgeber.

Eine aktuelle Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums⁵ kommt zu dem Schluss, dass ein erheblicher Teil von Arbeitsplätzen ohne besondere fachliche Voraussetzungen mit formal Qualifizierten besetzt wird. Dieser Befund lässt die relativ niedrige Akademikerarbeitslosigkeit in einem etwas anderen Licht erscheinen. Viele höher Qualifizierte, insbesondere Berufsanfänger/innen, arbeiten nicht in einem ausbildungsadäquaten Beruf oder falls doch, dann häufig in prekärer Beschäftigungsform (zum Beispiel Hospitanzen, lange Praktika, Honorartätigkeiten). Laut einer Umfrage unter Hochschulabsolventen findet noch nicht einmal die Hälfte von ihnen im Anschluss an das Studium eine unbefristete Vollzeitstelle.⁶

Zudem sind die Arbeitsplätze von Geringqualifizierten häufig Opfer von technischen Rationalisierungsprozessen. Im Zuge des weiteren Strukturwandels in Richtung einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft wird sich dieser Trend noch beschleunigen. Das Forschungsinstitut Prognos schätzt, dass bis zum Jahr 2010 die Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte sich auf die Hälfte reduziert. Das IAB spricht von einem „lang

² IAT-Report 04/2005, S. 6.

³ Ebenda, Seite 5.

⁴ IAB-Kurzbericht 9/2005, S. 3.

⁵ Bettina Hierming u.a.: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Berlin 2005, S. 232 f.

⁶ HIS-Projektbericht. Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventen/innen des Prüfungsjahres 2001, Hannover 2003.

anhaltenden Abbau von Einfacharbeitsplätzen, das selbst in Zeiten mit hohem Wirtschaftswachstum bestenfalls gebremst verlief, aber eben nicht aufgehalten oder gar umgekehrt werden konnte⁷. Das galt selbst bei Wachstumsraten bis 5%.

In Westdeutschland hat sich der Anteil der Geringqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung von 30 Prozent im Jahr 1980 auf rund 17 Prozent im Jahr 2002 reduziert. Umgekehrt ist der Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss von gut 4 Prozent (1980) auf knapp 10 Prozent in 2002 gestiegen, wie folgende Übersicht zeigt:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation (Westdeutschland)				
Qualifikation/Jahr	1980	1995	1999	2002
Absolutzahlen				
ohne Berufsausbildung	5.908.546	3.917.398	3.574.412	3.507.036
mit Berufsausbildung	12.948.141	15.055.598	14.994.961	15.344.538
FH/Hochschulabschluss	864.913	1.604.105	1.838.803	2.082.646
Summe West	19.721.600	20.577.100	20.408.175	20.934.220
Anteilswerte				
ohne Berufsausbildung	30,0%	19,0%	17,5%	16,8%
mit Berufsausbildung	65,7%	73,2%	73,5%	73,3%
FH/Hochschulabschluss	4,4%	7,8%	9,0%	9,9%
Summe West	100%	100%	100%	100%

Quelle: Hierming u.a., a.a.O., S. 17. Als Datenquelle für die Berechnungen wurden die IAB-Beschäftigtenstichprobe und das BA-Beschäftigtenpanel verwendet. Fehlende Werte bei Angaben zur beruflichen Ausbildung wurden proportional auf die anderen Ausbildungsniveaus verteilt. Die zweite Bereinigung besteht darin, dass Auszubildende aus den Berechnungen herausgenommen wurden, sonst wären die Anteile Jüngerer ohne abgeschlossene Ausbildung überproportional hoch. Abweichungen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern.

3. Neue Offensive bei der Weiterbildung notwendig

Die Gewerkschaften fordern einen Ausbau der Investitionen in Bildung und Weiterbildung. Die Bundesrepublik steht im internationalen Vergleich mit gut fünf Prozent Ausgaben für Bildung, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, schlecht dar. In anderen OECD-Staaten werden zwischen sechs und sieben Prozent, in den USA sogar über sieben Prozent für Bildung ausgegeben.

Hinzu kommt die zersplitterte Organisation und Förderung von Aus- und Weiterbildung in der Bundesrepublik. Teilweise ist dies bedingt durch die föderale Struktur, aber auch durch ein gegenseitiges Zuschieben von Verantwortung zwischen Bund, Ländern, Sozialversicherungen und Betrieben. Die BA erhält am Ende oft den „schwarzen Peter“ zugewiesen und soll Versäumnisse zum Beispiel von Schulen und Betrieben korrigieren. Doch die BA ist als „Reparaturinstanz für Bildung“ heillos überfordert, wenn nicht auch die anderen Akteure sich zu ihrer Verantwortung bekennen und danach handeln. Der DGB spricht sich für eine arbeitsteilige Bildungs- und Weiterbildungsförderung durch Bund, Länder und Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Betrieben und Verwaltungen aus. Die gemeinsame politische Verantwortung muss mit einem klaren Ziel- und Aufgabenprofil für die jeweiligen Akteure verbunden werden.

⁷ IAB-Kurzbericht 09/2005, S. 2.

Der DGB fordert deshalb unter anderem⁸:

- Eine gemeinsame Bildungsplanung von Bund und Ländern als Gemeinschaftsaufgabe nach Artikel 91b Grundgesetz. Ziel ist die Aufstellung und Fortschreibung einer Weiterbildungsentwicklungsplanung und eines mittelfristigen Weiterbildungsbudgets für die allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung.
- Hinzukommen muss ein neuer öffentlich verantworteter Ordnungsrahmen, der die unterschiedlichen Akteure und Verantwortlichkeiten in einem Gesamtkonzept zusammenführt. Dies kann durch ein Bundesrahmengesetz zur Sicherstellung bundeseinheitlicher Standards für die Weiterbildung geschehen. Dieses sollte Bedingungen zur Sicherung von Mindeststandards für Beratung und Zugang, Finanzierung, Angebotsbreite, Qualitätssicherung und Transparenz im Weiterbildungssystem enthalten. Das Recht auf Weiterbildung ist essenziell.⁹ Zu einer gesetzlichen Rahmensetzung für die berufliche Weiterbildung gibt es eine Initiative mehrerer Gewerkschaften.¹⁰
- Fort- und Weiterbildung muss als fester Bestandteil betrieblicher Personalpolitik verankert und zu einem festen Bestandteil der Mitbestimmung durch die Interessensvertretungen der Beschäftigten werden. Handlungsbedarf gibt es sowohl im Bereich von Tarifverträgen als auch von Betriebsvereinbarungen.

Die Betriebs- und Personalrätebefragung 2002/03 durch das WSI ergab, dass Weiterbildung in vielen Betrieben noch ein Fremdwort ist. Die Arbeitnehmervertreter/innen gaben als Gründe für fehlende Qualifizierung in knapp der Hälfte der Fälle an, dass der Betrieb hierfür keinen Bedarf sieht. In immerhin 42 Prozent der Fälle übernimmt der Betrieb keine Kosten. Andererseits haben aber auch die Arbeitnehmer in 40 Prozent der Fälle kein Interesse an Weiterbildung geäußert.

Das Prinzip, dass berufliche Weiterbildung zur Arbeitszeit zählt, und damit grundsätzlich von den Betrieben zu finanzieren ist, droht ins Rutschen zu geraten. Bereits jetzt wird ein Fünftel bis ein Viertel der Zeit für betriebliche Weiterbildung nach Feierabend aufgebracht. Die Bediensteten „bezahlen“ ihren Anteil durch die Einbringung von Freizeit.¹¹ Auch wenn die berufliche Weiterbildung formal während der Arbeitszeit stattfindet, müssen die Beschäftigten in der Praxis die dadurch liegen gebliebene Arbeit oft später nachholen. Sie bezahlen damit faktisch einen höheren Anteil an der Maßnahme selbst.

Lernzeitkonten, die regeln in welcher Zeit eine bezahlte Weiterbildung erfolgt, sind vielfach noch nicht auf betrieblicher Ebene verankert. Nach der Betriebsrätebefragung 2003 hatten nur 11 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten, die für Weiterbildung genutzt werden konnten, vier Prozent reine Lernzeitkonten. Damit ist Weiterbildung allzu oft ins Ermessen der Betriebe gestellt, die in einer schlechten Konjunkturlage häufig andere Prioritäten setzen. Umgekehrt fehlt bei vollen Auftragsbüchern häufig die Zeit, Mitarbeiter zu Qualifizierungsmaßnahmen abzustellen.

Die in abstrakter Form von Vielen gutgeheißene Forderung, Qualifizierungselemente in Tarifverträgen festzuschreiben, stößt in der Praxis oft auf Probleme auf Arbeitgeberseite.

⁸ Beschluss des Bundesvorstands vom 5.7.2005, „Deutschland braucht mehr Weiterbildung“, abgedruckt in ISA-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Oktober 2005.

⁹ Vergleiche DGB-Bundesvorstand, Profil 04: Demografischer Wandel, Schritte zu einer altersgerechten Arbeitswelt, S. 14 und S. 20.

¹⁰ Siehe Vorschläge für bundeseinheitliche Regelungen in der beruflichen Weiterbildung von ver.di, GEW und IG Metall vom Febr. 2000/2202.

¹¹ Quelle: Hartmut Seifert: Lernzeitkonten – Ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung?, in Erscheinung Düsseldorf 2006; siehe Böckler-Impuls 04/2006.

Jüngstes Beispiel ist die Forderung der IG Metall, in der laufenden Tarifrunde einen Tarifvertrag zur Qualifizierung und Innovation (Q+I) abzuschließen. Darin sollen sich die Unternehmen stärker zur betrieblichen Weiterbildung aller Beschäftigten und zu Innovationen bei Produkten und Arbeitsprozessen verpflichten. Im Zentrum steht ein individueller Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Weiterbildungsgespräch mit dem Arbeitgeber, das einen notwendigen Qualifizierungsbedarf ermitteln soll. Vorbild ist der Qualifizierungstarifvertrag in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie von 2001.

Erst nach erheblichem Druck durch die Gewerkschaft wurde am 22.4.2006 ein neuer Tarifvertrag im „Pilotbezirk“ NRW abgeschlossen, einschließlich eines Tarifvertrags zur Qualifizierung (TV Q). In der Präambel bekennen sich die Tarifparteien zu ihrer Verantwortung, einen Rahmen für die „Zukunftsaufgabe“ Qualifizierung zu schaffen: „Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb.“

Aber auch ein Tarifvertrag bietet noch keine Gewähr, dass in der betrieblichen Weiterbildungspraxis quantitative oder qualitative Fortschritte erzielt werden oder bisher weitgehend ausgeschlossene Personengruppen zum Zuge kommen. Der Qualifizierungstarifvertrag der südwestdeutschen Metallindustrie regelt die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs. Die zentralen Fragen der Umsetzung, Freistellung und Finanzierung, werden bei der Feststellung des Bedarfs durch Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer zunächst ausgeklammert und stehen erst am Ende eines Aushandlungsprozesses¹². Eine Freistellung auf Kosten des Arbeitgebers kann, muss aber nicht erfolgen. Die Evaluation dieses Tarifvertrags durch das Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur ergab, dass durch den Tarifvertrag näherungsweise für etwa die Hälfte der Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie Impulse ausgingen¹³. Für die andere Hälfte gilt, dass diese teils aus „guten“ Gründen (bereits funktionierende Weiterbildung) nicht darauf angewiesen war, teils aber auch aus „schlechten“ Gründen den Vertrag ignoriert hat.

Der neue Tarifvertrag Qualifizierung in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie regelt Freistellung und Finanzierung in differenzierter Form. Grundsätzlich werden die Kosten der Weiterbildung vom Arbeitgeber getragen, sofern sie nicht von Dritten übernommen werden. Arbeitgeber und Betriebsrat stellen den Qualifizierungsbedarf gemeinsam verbindlich in vier Kategorien fest: Erhaltungsqualifizierung, Anpassungsqualifizierung, Umqualifizierung und Entwicklungsqualifizierung. Bei Entwicklungsqualifizierungen müssen die Beschäftigten grundsätzlich die Hälfte der Qualifizierungszeit selbst einbringen, als unbezahlte Arbeitszeit oder falls vorhanden über ein Arbeitszeitkonto. Der Tarifvertrag grenzt ausdrücklich die „persönliche berufliche Weiterbildung“ aus. Diese sei zwar „im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen“ (§ 8 TV Q). Das heißt, in diesen Fällen müssen Arbeitnehmer/innen die Qualifizierung selbst bezahlen und mit ihrem Arbeitgeber über eine unbezahlte Freistellung verhandeln.

Bei der Bedarfsfeststellung sind die Belange älterer Beschäftigter (wie auch die von Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten) zu berücksichtigen, bei An- und Ungelernten (nur) „nach Möglichkeit und Notwendigkeit“ (§ 3).

¹² R. Bahn Müller u.a.: Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische M+E-Industrie und die westdeutsche T+B-Industrie: Konzepte, Umsetzung, Wirkungen und Konsequenzen, Tagungsbeitrag 11.11.2005 Stuttgart, S. 24 und 27 f.

¹³ Ebenda.

4. Das 200-Mio.-Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit

Die Weiterbildung von Beschäftigten im Betrieb ist originäre Aufgabe von Unternehmen und Verwaltungen. Doch genau hier passiert viel zu wenig und geht meist an ungelerten und älteren Beschäftigten vorbei. Damit werden sie bei Eintritt von Arbeitslosigkeit zu „Kunden“ der Arbeitsagenturen mit geringen „Marktchancen“.

Die Gewerkschaften halten im Sinne einer vorbeugenden Arbeitsförderung einen früheren Interventionszeitpunkt für sinnvoll. In bestimmten Fällen – Risikogruppen am Arbeitsmarkt und mittelständische Betriebe – soll eine Weiterbildungsförderung auch mit beitragsfinanzierten BA-Mitteln möglich sein. Damit werden einerseits die von den betroffenen Arbeitnehmer/innen und ihren Betrieben in der Vergangenheit gezahlten Beiträge „gewürdigt“, andererseits die BA von den passiven Kosten für Arbeitslosengeld entlastet.

Im Verwaltungsrat der Nürnberger Bundesagentur (BA) hat der DGB daher die Initiative ergriffen und für 2006 ein 200-Mio. €-Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Ältere in Unternehmen“ (WeGebAU) durchsetzen können. Es verfolgt insbesondere folgende Stoßrichtungen:

- Die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten von Geringqualifizierten im Betrieb zur Vorbereitung auf den Berufsabschluss zu fördern, ebenso wie
- Qualifizierungsmodule für Ältere in Klein- und Mittelbetrieben, die über eine rein arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierung hinausgehen.

Die Arbeitnehmerbank im Verwaltungsrat hofft, mit diesem Sonderprogramm Anstöße für die betriebliche Weiterbildung geben zu können. Die Betriebe sollen möglichst mobilisiert werden, betriebliche Initiativen auszubauen und Verbesserungen in Gang zu setzen. So sollte z. B. der betriebliche Weiterbildungsbedarf besser erfasst und neue Verbindungen von Arbeiten und Lernen auch für bildungsferne Arbeitnehmergruppen erprobt werden. Um drohender Dequalifikation rechtzeitig entgegenwirken zu können, sind qualifikationsfördernde und altersgerechte Tätigkeitswechsel ebenso sinnvoll wie neue arbeitsbezogene Qualifizierungschancen für Lernungewohnte im Betrieb.

Wo Lernen nicht gefordert und gefördert wird, wird das Lernen schnell verlernt. Langjährig ausgeübte Tätigkeiten, in denen es nichts oder wenig zu lernen gibt, können schnell zu Leistungs- und Lernbarrieren führen. Insbesondere für bildungsferne Schichten sollte das Lernen möglichst an die bisherige Arbeitserfahrung anknüpfen und einen direkten Bezug zur Praxis haben. Das kommt dem Bohren dicker Bretter gleich. Flächendeckend wird dies keinesfalls gelingen, doch Schrittmacherdienste in diese Richtung sind möglich und notwendig. Mit einer Anschubhilfe über dieses Programm können durchaus sinnvolle Zeichen gesetzt werden. Eine vorübergehende Kostenbeteiligung über Sozialbeiträge ist dann sinnvoll, wenn die Beschäftigungsfähigkeit von bedrohten Arbeitnehmergruppen auch über den konkreten Arbeitsplatz hinaus für die geförderten Arbeitskräfte von Nutzen ist und eine Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet ist.

Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg dieser Initiative ist, dass sie in den Betrieben, bei Betriebsräten und vor allem bei dem Kreis der betroffenen Arbeitskräfte nicht länger unbekannt bleibt; gemeinsame Brancheninitiativen der Sozialparteien können eine erfolgreiche Umsetzung des Programms befördern. Hilfreich ist nicht zuletzt eine Beratungsinfrastruktur, die insbesondere kleinere Betriebe unterstützt und als „Kümmerer“ praxisorientierter Lösungen anbietet. Doch genau die Förderung dieser Weiterbildungsberatung erweist sich als Schwachstelle. Ebenso wenig kann man bisher den Eindruck gewinnen, als wenn alle Beteiligten der BA sich für konstruktive Lösungen einsetzen. Vielmehr droht der möglichst präventive Auftrag der Arbeitsförderung aus dem Blickfeld zu geraten.

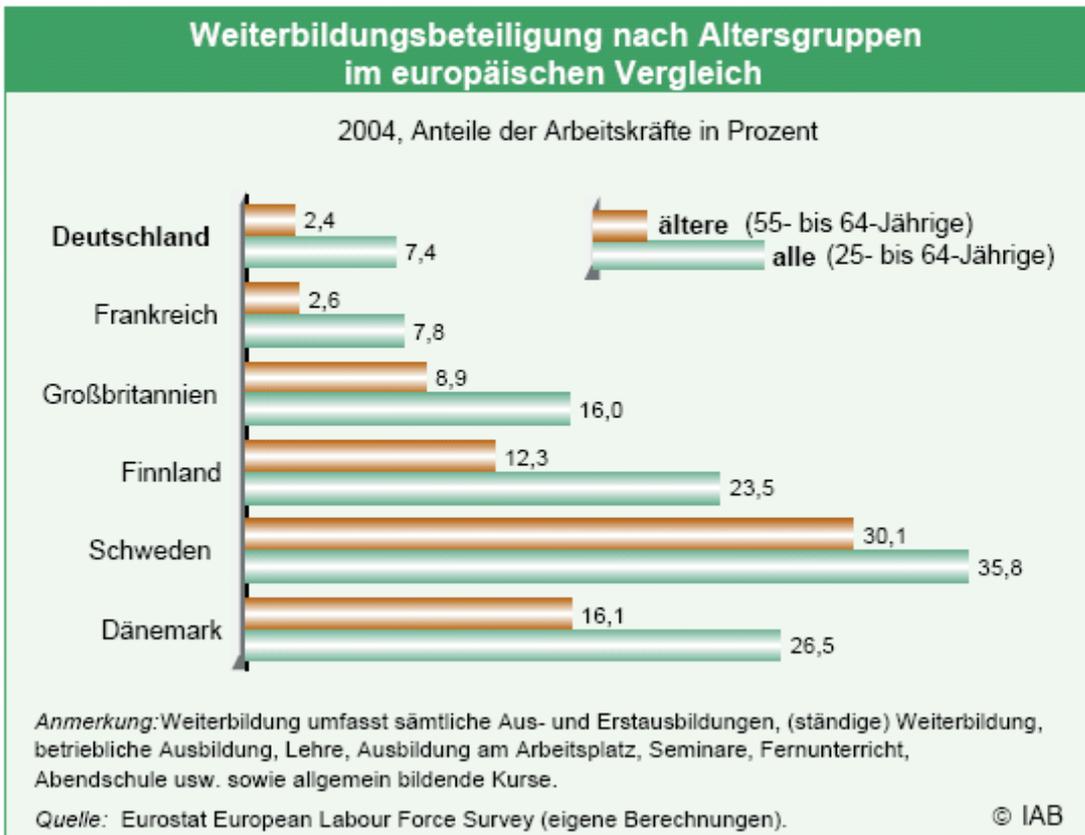
Dass öffentliche und betriebliche Weiterbildung durchaus besser verzahnt werden können, zeigen andere EU-Länder. In Österreich z.B. gibt es eine weit umfangreichere Qualifizierungsförderung für ältere Beschäftigte. Hier werden Frauen und Männer generell ab 45 Jahren im Betrieb gefördert, wenn die Qualifizierungsinhalte überbetrieblich verwertbar sind. In der Regel werden die Kosten jeweils zu einem Drittel aus Mitteln der österreichischen Arbeitsverwaltung, des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der partizipierenden Unternehmen getragen. Die Auswahl der Maßnahmen erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit den Arbeitnehmern. Seit Beginn der ESF-Förderperiode 2000 – 2006 konnten so annähernd 300.000 Personen gefördert werden.

In Schweden sind Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung und berufliche Weiterbildung noch weit stärker verzahnt. Erwachsene erhalten z.B. ab dem 26. bis zum 50. Lebensjahr bei Nachholen eines Schul- oder Ausbildungsabschlusses eine Studienunterstützung von 82 % der notwendigen Aufwendungen. In Ausnahmefällen ist eine Förderung bis zum 55. Lebensjahr möglich.

Eine schwedische Versicherungsgesellschaft bietet ein freiwilliges Bildungssparen an. Im Regelfall zahlt das Unternehmen nochmals die gleiche Summe wie die Beschäftigten auf das Bildungskonto ein. Für Beschäftigte, die älter als 45 sind und mindestens 15 Jahre im Betrieb gearbeitet haben schießt das Unternehmen bis zum Dreifachen des Betrages zu. Die betrieblich veranlasste Weiterbildung bleibt davon unberührt. Über das auf dem Bildungskonto angesparte Guthaben können die Beschäftigten für jede von ihnen genutzte Weiterbildung verfügen.

Die im Vergleich zu anderen EU-Ländern in der Bundesrepublik niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Älteren wie Arbeitskräften im erwerbsfähigen Alter insgesamt kann daher nicht verwundern. In Finnland, Schweden, Dänemark und Großbritannien werden die Weiterbildungsanstrengungen der älteren Arbeitnehmer weit besser gefördert als in Deutschland.

Abbildung 3



Quelle: IAB-Kurzbericht 16/05