

Qualifizieren statt Entlassen – Betriebliche Weiterbildung in der Krise

Claudia Bogedan

Unter dem programmatischen Slogan „Qualifizieren statt Entlassen“ wurde Ende 2008 ein arbeitsmarktpolitisches Maßnahmenpaket beschlossen. Es sollte in Reaktion auf die globale Wirtschaftskrise dazu beitragen, Beschäftigung zu sichern. Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stand die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes. Obwohl die Wirtschaftsleistung im Verlauf der Krise dramatisch einbrach, verlief die Entwicklung am Arbeitsmarkt deutlich moderater. Die Betriebe entließen Beschäftigte also nicht in dem zu erwartenden Maße, sondern nutzten die Kurzarbeit, aber auch den flexiblen Einsatz von Arbeitszeitkonten. Zu wenig ist bislang jedoch über die betrieblichen Qualifizierungsbemühungen bekannt.¹

1 Einleitung

Auf die allgemeine Wirtschaftskrise infolge der Finanzkrise reagierte die Bundesregierung mit unterschiedlichen Maßnahmenpaketen, um den Nachfrageeinbruch abzufedern. Mit dem Ziel, Beschäftigung zu sichern, wurden dabei unter dem Slogan „Qualifizieren statt Entlassen“ das Kurzarbeitergeld ausgeweitet und neue Zugänge zur geförderten Weiterbildung geschaffen. Die regierende Große Koalition unter Bundeskanzlerin *Angela Merkel* war bereit, mit staatlichen Mitteln Betriebe zu unterstützen, damit diese ihre Beschäftigten halten konnten. Seit Ende 2008 wurde die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes in mehreren Schritten erleichtert und die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate ausgeweitet. Das Kurzarbeitergeld ermöglicht einen Lohnersatz für den konjunkturbedingten Arbeitsausfall² in Analogie zum Arbeitslosengeld von 60 % des Nettoarbeitsentgelts (bzw. 67 %, wenn ein Kind mit im Haushalt lebt). Außerdem wurden den Betrieben mit Kurzarbeit die im Regelfall von ihnen voll zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für die entfallene Arbeitszeit erstattet. Diese Erleichterungen im Bezug des Kurzarbeitergeldes wurden bis Ende 2010 befristet (Deeke 2009). Die derzeit amtierende Bundesregierung hat im April 2010 beschlossen, die Aktivitäten zur Sicherung der Beschäftigung infolge der globalen Wirtschaftskrise weiter fortzusetzen.³ Im

Mittelpunkt steht dabei nach wie vor die Kurzarbeitergeldregelung. Hier sollen die Erstattungsregeln für die Sozialversicherungsbeiträge ebenso über den 31.12.2010 hinaus verlängert werden wie die Erleichterungen der gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld. Die schwarz-gelbe Koalitionsregierung folgt damit dem Kurs ihrer Vorgängerregierung.

Dem Slogan „Qualifizieren statt Entlassen“ entsprechend wurde zudem zu Beginn des Jahres 2009 die Möglichkeit geschaffen, die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld zu fördern. Einerseits sollten hierfür Mittel des laufenden Programms zur „Weiterbildung gering Qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) stärker als zuvor von den Betrieben genutzt werden (vgl. zum Nutzungsverhalten vor der Krise Lott/Spitznagel 2007). Andererseits legte die Bundesregierung für die Jahre 2009 und 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) ko-finanziertes Programm auf, dessen Durchführung der Bundesagentur für Arbeit (BA) übertragen wurde (ESF-BA).

Die Statistik der BA zeigt, dass sowohl die Teilnahmen am WeGebAU-Programm als auch bei den ESF-BA Maßnahmen im Verlauf der Krise zunahm. Von 4.138 Teilnahmen im Jahresmittel 2007 stieg die Beteiligung am WeGebAU-Programm auf 29.077 im Jahresmittel 2009. Auch die Teilnahmen an den ESF-BA-geförderten Maßnahmen nahmen im Verlauf des Jahres 2009 stetig zu bis auf 15.087 Teilnahmen im Dezember (BA 2010).

Relativ wenig ist bislang jedoch bekannt, inwiefern die Betriebe ihre eigenen Weiterbildungsangebote im Verlauf der Krise entwickelt haben: Wurden diese ausgedehnt oder beschränkt? Daten aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2009 liefern hierfür erste empirische Erkenntnisse, die im folgenden Beitrag präsentiert werden.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Zunächst werden die Anpassungsstrategien in Reaktion auf den Nachfrageausfall infolge der globalen Wirtschaftskrise in deutschen Betrieben beschrieben (Abschnitt 2). Es zeigt sich, dass die Betriebe mit vielgestaltigen Flexibilisierungsmaßnahmen reagierten. Sie nutzen zwar die neu geschaffenen

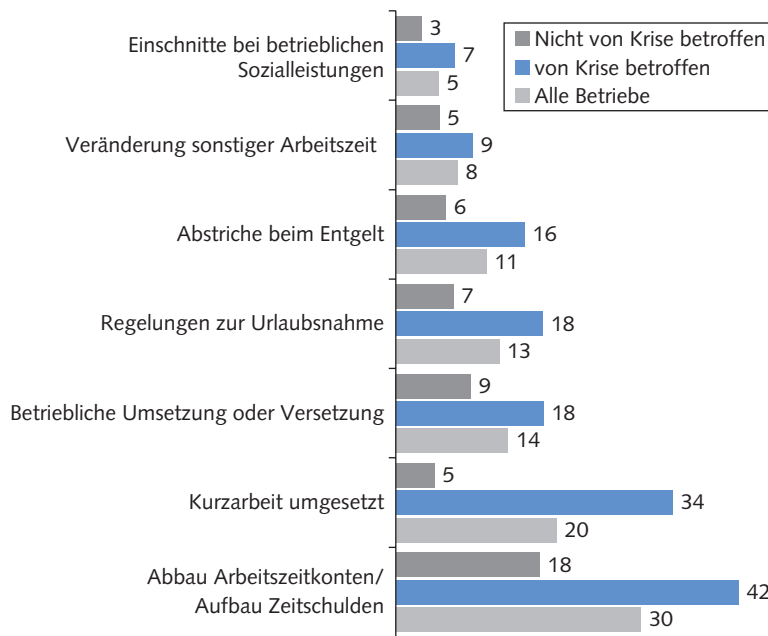
1 Ich danke Wolfram Brehmer für seine Beratung und Unterstützung bei den statistischen Auswertungen und Thorsten Franz für seine Geduld beim Datenübertrag.

2 Neben dem konjunkturell bedingten Kurzarbeitergeld gibt es zum einen das sogenannte Saisonkurzarbeitergeld, das bei saisonalen Arbeitsausfällen im Baugewerbe gezahlt wird. Zum anderen gibt es das Transferkurzarbeitergeld, das im Fall von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen eingesetzt werden kann, um den Transfer von einer in eine andere Beschäftigung zu ermöglichen.

3 Im April 2010 legte die Bundesregierung einen Entwurf für ein „Beschäftigungschancengesetz“ vor (BR-Drs. 225/10).

Claudia Bogedan, Wissenschaftlerin im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: internationale vergleichende Arbeitsmarktpolitik, soziale Sicherung flexibler Erwerbsbiografie.
e-mail: claudia.bogedan@boeckler.de

Abb. 1: Betriebe mit Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung nach Krisenbetroffenheit – in % –



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2009: Beschäftigungssicherung.

WSI MITTEILUNGEN

Möglichkeiten geförderter Weiterbildung, dennoch ist die Bedeutung von Qualifizierung in der Krise unklar. Im Anschluss präsentiere ich deshalb Befunde zum Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe (Abschnitt 3), bevor ich die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung zusammenfasse (Abschnitt 4). Schlussfolgerungen aus den Befunden (Abschnitt 5) runden den Beitrag ab.

2 Betriebliche Anpassungsstrategien in der Krise

Was zunächst als Immobilien- und Finanzmarktkrise begann, entwickelte sich im Verlauf des Jahres 2008 zu einer globalen Wirtschaftskrise mit drastischen Einbrüchen bei der wirtschaftlichen Aktivität. Erst zur Jahresmitte 2009 hat sich die deutsche Konjunktur stabilisiert. Im Jahr 2009 stagnierte infolgedessen die Erwerbstätigkeit und die Arbeitslosigkeit stieg lediglich um 160.000 Personen. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung erwartet in einem Update seiner Konjunkturprognose, dass zwar die deutsche Wirtschaft im Jahresdurchschnitt 2010 um 2 % wachsen wird, allerdings sei ein

selbsttragender Aufschwung nicht in Sicht. Damit bliebe das Wachstum in diesem wie auch im kommenden Jahr zu schwach, um den negativen Trend auf dem Arbeitsmarkt zu brechen (IMK 2010).

Trotz des außergewöhnlich starken Einbruchs bei der Wirtschaftsleistung ist es gelungen, einen ähnlich starken Absturz bei der Beschäftigung zu verhindern. Insbesondere der Beschäftigungsabbau und spiegelbildlich der Anstieg der Arbeitslosigkeit verläuft moderater als aufgrund der Schwere der Wirtschaftskrise zu erwarten gewesen wäre. Zum einen dürfte dies auf politische Maßnahmen zurückzuführen sein. Die Konjunkturpakete der früheren Großen Koalition und das 2010 in Kraft getretene Wachstumsbeschleunigungsgesetz enthalten „Zukunftsinvestitionen“ der öffentlichen Hand sowie Vergünstigungen für private Unternehmen und Haushalte.⁴ Zum anderen wird in den Betrieben bislang nicht im großen Stil und auf breiter Front entlassen, sondern versucht, die Auftrags- und Umsatzeinbrüche über andere Wege abzufedern.

Vor diesem Hintergrund führte das WSI in der Zeit vom 14. Juli bis 28. September 2009 eine Befragung durch, um die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Unternehmen zu analysieren und Handlungsoptionen bewerten zu können. Telefonisch befragt wurden 2.324 Betriebsräte. Das WSI

befragt regelmäßig bundesweit Betriebsräte in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten. Die befragten Betriebe wurden mittels einer Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit ausgewählt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für Betriebe in der Privatwirtschaft mit 20 und mehr Beschäftigten und Betriebsrat (vgl. Schäfer 2008). Schwerpunkte der Befragung im Sommer 2009 bildeten Fragen zur Krisenbetroffenheit, zur Art und Weise, wie die Betriebe auf die Krise reagiert haben und zu den geplanten zukünftigen Maßnahmen. Von den Aktivitäten zur Sicherung von Beschäftigung wird in der breiten Öffentlichkeit allerdings vor allem die Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Ausweitung des Kurzarbeitergeldes wahrgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe einen bunten Strauß an Maßnahmen der internen Flexibilität nutzten, um Beschäftigung zu sichern. Die internen Anpassungsstrategien der Betriebe sind jedoch vielfältiger und gehen weit über die Inanspruchnahme von Kurzarbeit hinaus (Abbildung 1). Die abgefederte Entwicklung am Arbeitsmarkt beruht demnach nicht nur auf dem zügigen Reagieren der Bundesregierung mit der Ausweitung der Kurzarbeitsregelung, sondern die Betriebe konnten auf bestehende Flexibilitätsinstrumente, wie Arbeitszeitkonten, zurückgreifen.

Dazu gehörte insbesondere der Abbau von Guthaben auf bestehenden Arbeitszeitkonten (Bogedan et al. 2009). Bestehende Vereinbarungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Beschäftigten auf der einen Seite und Betrieben und Arbeitgebern auf der anderen haben bereits in der Vergangenheit gezeigt, dass es eine hohe Bereitschaft seitens der Beschäftigten gibt, Einschnitte in Kauf zu nehmen, um auf diese Weise Arbeitsplätze zu sichern (Seifert/Massa-Wirth 2004). Die Entwicklung am Arbeitsmarkt, die bislang weniger dramatisch verlief als zunächst prognostiziert, darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass viele Betriebe auch Stellen abgebaut haben. Die Betriebe reduzierten dabei

⁴ Dazu gehörten die Lockerung der Bedingungen für Abschreibungen und die steuerliche Anerkennung von Verlusten, die Senkung der Einkommensteuer sowie des Beitragssatzes zur Gesetzlichen Krankenversicherung (ohne Berücksichtigung möglicher Anstiege bei den Zusatzbeiträgen), der Kinderbonus und höhere Kinderfreibeträge, die steuerliche Entlastung von Erben sowie die Förderung erneuerbarer Energien.

nicht nur den Leiharbeitsinsatz oder ließen befristete Beschäftigungsverhältnisse auslaufen, sondern bauten auch Stammbelegschaft ab, obwohl Massenentlassungen in breiter Front bislang ausgeblieben und aufgrund der Befragungsergebnisse wohl auch nicht unmittelbar zu erwarten sind.

Neben diesen Informationen über Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung wurden im Rahmen der Befragung auch einige Fragen zu betrieblichen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten gestellt. Wir fragten die Betriebsräte, ob von ihren Betrieben Fort- und Weiterbildung angeboten wird und wenn ja, in welchem Umfang und für welche Beschäftigtengruppen. Ergänzend erfragten wir die Entwicklung bei den betrieblichen Weiterbildungsangeboten seit Beginn der Krise (hier festgelegt als Juli 2008). Die Erhebung ermöglicht zwar nur einen begrenzten Einblick in die komplexe Struktur der gesamten Weiterbildungsbemühungen der Betriebe (vgl. Heidemann 2010). Sie bietet jedoch erste Erkenntnisse darüber, ob die oben skizzierte Strategie der Betriebe, Beschäftigte zu halten, verbunden wurde mit einer Nutzung der infolge der allgemein schlechten Wirtschaftslage auftretenden Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung. Die Befragung fokussiert dabei allein auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten.

Vor dem Hintergrund der Beschäftigungssicherung wird deutlich, dass Fort- und Weiterbildung nicht unmittelbar als Maßnahme zur Beschäftigungssicherung genutzt wird. Maßnahmen der internen Flexibilität zur Beschäftigungssicherung beziehen sich vor allem auf die Varianz der Arbeitszeit, sei es durch den Abbau von Arbeitszeitguthaben oder durch Kurzarbeit. Die Varianz des Arbeitsinhalts verbunden mit Fort- und Weiterbildung steht trotz anders lautender Bemühungen seitens der Politik (Regierung und Verbände) weniger im Fokus der Betriebe.

3

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland

In international vergleichenden Studien liegt Deutschland eher im unteren Mittelfeld, wenn es um die Weiterbildungsbeteiligung geht. 2005 war entsprechend der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) in Deutschland mit 30 % sogar ein geringerer Anteil

der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung beteiligt als 1999 (32 %) (Behringer et al. 2008). Entgegen der politischen Forderung nach Lebenslangem Lernen sind die Investitionen in Bildung sogar rückläufig. So gingen die direkten Weiterbildungskosten gemessen in Kaufkraftstandards zurück und sanken im europäischen Vergleich sogar ins untere Drittel (ebd.). Allerdings gilt es zu bedenken, dass wegen der unterschiedlichen Erhebungsmethoden in den Ländern die Vergleichbarkeit der Daten der CVT-Studie eingeschränkt ist (Heidemann 2010).

Die Studie beschreibt zwei weitere wichtige Merkmale der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland: Erstens nehmen mehr Männer als Frauen an Weiterbildung teil. Zweitens sind ältere Beschäftigte unterrepräsentiert. Als drittes Merkmal der Weiterbildungsbeteiligung wäre zu ergänzen, dass die Betriebsgröße einen entscheidenden Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität der Betriebe hat (Bellmann et al. 2010). Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass 2003 insgesamt 41 % der westdeutschen und 44 % der ostdeutschen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen angeboten haben, wobei allerdings der Schwerpunkt auf den Großbetrieben lag. Kleine und mittlere Betriebe, Unternehmen bestimmter Branchen wie beispielsweise das Baugewerbe und die Land- und Forstwirtschaft, aber auch Un- und Angelernte haben dagegen einen erheblichen Nachholbedarf (Bellmann/Leber 2005).

Mit dem Ziel, diese Defizite abzubauen, hatte die damalige Bundesregierung bereits 2002 das WeGebAU-Programm aufgelegt. Über die Bundesagentur für Arbeit sollte damit gezielt die berufliche Weiterbildung von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten gefördert werden. Eine Untersuchung des IAB zeigt jedoch, dass 2005 nur knapp die Hälfte aller Betriebe das Programm kannte und gerade mal ein Viertel die Fördermöglichkeiten nutzte (Lott/Spitznagel 2007).

Der Bericht „Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) liefert aktuellere Zahlen, die auf eine Trendwende in der Weiterbildungsbeteiligung deuten (von Rosenblatt/Bilger 2008).⁵ Die beteiligten Institute beschreiben auf der Basis einer repräsentativen, alle drei Jahre erhobenen Befragung der Bevölkerung im Erwerbsalter (19- bis 64-jährige

Personen) folgende neuere Entwicklung (ebd.): War die Weiterbildungsbeteiligung von 48 % 1997 auf 41 % im Jahr 2003 gefallen, so stieg sie in der aktuellen Erhebung von 2007 wieder auf 43 % an. Auch glich sich die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern an. Sie ist zwar bei den Männern insgesamt noch geringfügig höher als bei den Frauen, dies ist aber vor allem auf den geringeren Erwerbstätigenanteil der Frauen zurückzuführen.

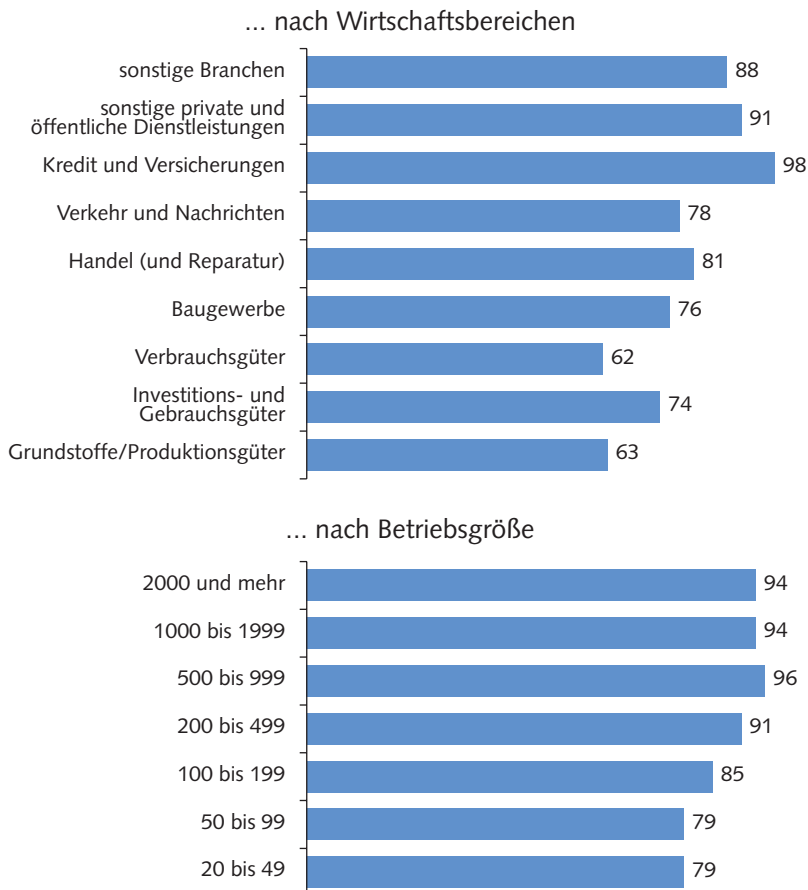
Die Weiterbildungsbeteiligung ist zudem Spiegel der generellen Bildungsorientierung des Individuums. Dabei gilt allerdings unverändert: Je besser die schulische Bildung, umso stärker ist diese Bildungsorientierung ausgeprägt, und desto höher ist die Weiterbildungsbeteiligung. Dies zeigt sich insbesondere in den Teilnahmen an Weiterbildungsveranstaltungen. In den der Befragung vorausgegangenem zwölf Monaten haben lediglich 29 % der Personen mit Hauptschulabschluss an einer Weiterbildung teilgenommen. Der entsprechende Anteil bei den Personen mit Abitur/Fachhochschulreife betrug 60 %.

Die Daten der Studie zeigen auch, dass der größte Teil der Weiterbildungen nach wie vor betrieblich ist. Nach den Kriterien des Berichts umfasst dies Weiterbildung, die zu einem großen Teil während der Arbeitszeit oder auf betriebliche Anordnung stattfindet. Hierauf entfallen 60 % aller Weiterbildungsaktivitäten. 24 % sind individuell berufsbezogen (außerhalb des Betriebs), 16 % sind nicht berufsbezogen. Des Weiteren betonen die Autoren die wachsende Bedeutung des informellen Lernens: ein Befund, zu dem auch Heidemann (2010) auf Basis seiner Beratungstätigkeit für Betriebsräte gelangt.

Auf Basis der skizzierten Befunde ist daher davon auszugehen, dass eine Ausweitung betrieblicher Weiterbildungsangebote in der Krise unwahrscheinlich ist. Die WSI-Betriebsrätebefragung untersucht ausschließlich Fort- und Weiterbildung, die überwiegend betrieblich organisiert und finanziert wird, und lässt damit die

⁵ Das Projekt schließt an das „Berichtssystem Weiterbildung (BSW)“ an, das seit 1979 als Vorhaben des BMBF die Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens in Deutschland beobachtet und in Berichten dokumentiert. Dieses nationale Berichtssystem soll künftig in einen europäischen Berichtsrahmen zum Lebenslangen Lernen eingebettet werden, der sich auf einen „Adult Education Survey (AES)“ stützt. Damit sollen international vergleichbare Zahlen zum Weiterbildungsverhalten in allen Mitgliedstaaten der EU erhoben werden.

Abb. 2: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsangebot* – in % –



*rückblickend, 2-Jahres-Zeitraum.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2009: Fort- und Weiterbildung.

WSI MITTEILUNGEN

staatlich geförderte Weiterbildung außen vor. Gerade diesen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten kommt jedoch vor dem Hintergrund der skizzierten Studien eine besondere Relevanz zu.

Es gibt allerdings Faktoren, die für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten sprechen: Die geringere Auslastung der Betriebe verbunden mit einer längerfristigen Orientierung, wie sie exemplarisch der mittelständische Unternehmer *Willi Ötting* aus Warmsen formuliert: „Der Tag wird kommen, wo es wieder aufwärts geht, wo die Aufträge auch wieder fließen und wir unsere Leute dann wieder dringend brauchen und wir dann auf noch besser geschulte Leute zurückgreifen können als bisher“ (Knoerig et al. o.J.). Voraussetzung wäre allerdings, dass die aufgrund von Produktionsausfällen frei gewordene Arbeitszeit so planbar ist, dass sie für Weiterbildung genutzt werden kann, und dass die entsprechende Orientierung weit verbreitet ist.

Gegen eine Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung steht erstens, dass

Betriebe, die von der Krise betroffen sind, auch ökonomisch unter Druck geraten und das Geld knapp ist. Die Betriebe werden sich infolgedessen auf das „Kerngeschäft“ konzentrieren und Investitionen nur bei klar kalkulierbaren Gewinnerwartungen tätigen. Der Bildungsertrag einer Weiterbildung ist jedoch als ungewiss anzusehen. Deshalb ziehen die Betriebe externe Maßnahmen vor, da diese staatlich subventioniert werden. Zweitens ist in Deutschland die Weiterbildungsbeteiligung wie gezeigt im internationalen Vergleich trotz leichter Aufwärtstendenz eher schwach: Es fehlt an Bewusstsein für lebenslanges Lernen bei Betrieben und Beschäftigten. Nur große Betriebe werden über eine entwickelte Struktur verfügen, auf die sie in der Krise auch zurückgreifen können, da sie eher in der Lage sind, betriebseigene Ausbildungsstätten zu schaffen. Für Großbetriebe reduzieren sich aufgrund von Skaleneffekten die damit verbundenen Fixkosten für Räume, Ausstattung und Personal (Bellmann et al. 2010).

4

Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung

4.1 ALLGEMEINE WEITERBILDUNGSAKTIVITÄT DER BETRIEBE

Die WSI-Betriebsrätebefragung hat 2.324 Betriebsräte zum Weiterbildungsverhalten ihres Betriebes befragt. Wir nehmen an, dass Weiterbildung ein zentrales Thema der Betriebsratsarbeit darstellt (vgl. Heidemann 2010), sodass Betriebsräte in der Regel einen guten Überblick über das Weiterbildungsgeschehen in ihrem Betrieb besitzen. Es muss allerdings davon ausgegangen werden, dass das informelle und häufig sehr arbeitsplatznahe Weiterbildungsgeschehen von den Betriebsräten weniger gut erfasst wird.

Von den befragten Betriebsräten gaben 81 % an, dass in ihrem Betrieb in den vergangenen zwei Jahren, d. h. zwischen 2007 und 2009, Weiterbildung angeboten wurde. Im Gegensatz zu den zuvor skizzierten Befunden der individuellen Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten und erwerbsfähiger Bevölkerung scheint dieser Wert recht hoch. Allerdings sagt er noch nichts über den Umfang der durchgeführten Weiterbildungen aus: Hat etwa nur eine Person an dieser angebotenen Maßnahme teilgenommen oder eine Mehrzahl der Beschäftigten? Gleichzeitig mag es alarmieren, dass in immerhin fast einem Fünftel der Betriebe in den vergangenen Jahren keinerlei Fort- und Weiterbildung angeboten wurde.

Es zeigt sich – im Einklang mit anderen Untersuchungen (vgl. Abschnitt 3) – dass die Weiterbildungsaktivität branchen- und betriebsgrößenabhängig ist. Die Betriebe, die in den letzten zwei Jahren keine Fort- und Weiterbildung angeboten haben, sind überwiegend in der Gruppe der Kleinbetriebe (20–49 Beschäftigte) zu finden. Der prozentuale Anteil der Betriebe, die eine Fort- und Weiterbildung anbieten, ist umso größer, je mehr Mitarbeiter der Betrieb hat (*Abbildung 2*). Aufgrund des häufigeren und kontinuierlichen Bedarfs lohnt sich gemäß der Vermutung von Skaleneffekten für größere Betriebe die Weiterbildung mehr, da eine Kostenersparnis bei wachsender Menge zu erwarten ist. Bei den Wirtschaftsbranchen sticht vor allem das Kredit- und Versicherungswesen mit einer hohen Beteiligung von 98 % hervor, wogegen bei Verbrauchsgütern, sowie Grundstoffen/

Produktionsgütern der Anteil der Betriebe, welche Fort- und Weiterbildungen angeboten haben, nur knapp über 60 % liegt.

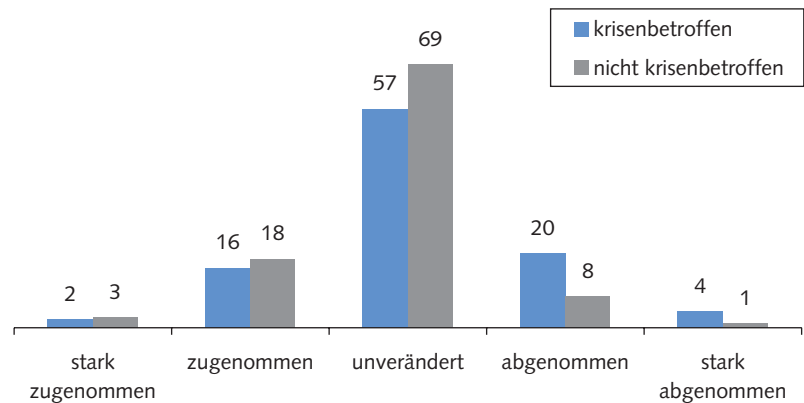
Die Vermutung, dass sich Weiterbildung für Großbetriebe eher lohnt, wird darüber hinaus in einem anderen Zusammenhang bestärkt. Bei 98 % der Großbetriebe mit über 1.000 Beschäftigten handelt es sich um interne – also vom Betrieb selbst durchgeführte – Fort- und Weiterbildungsangebote. Konsistent mit diesen Befunden ist es auch, dass der Anteil der internen Fort- und Weiterbildungsangebote bei Unternehmens- oder Konzernverbänden größer ist (80 %) als dort, wo ein solcher Verbund nicht vorliegt (62 %). Allgemein zeigt sich, dass insgesamt ein größerer Anteil der Betriebe externe Fort- und Weiterbildung nutzt, d. h. die Angebote zwar vom Betrieb finanziert und initiiert, aber nicht selbst durchführt werden.

4.2 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG IN DEN BETRIEBEN

Von der Zahl der Betriebe, die Weiterbildung anbieten, kann jedoch nicht unmittelbar auf die Weiterbildungsbeteiligung geschlossen werden. Um eine ungefähre Vorstellung zu bekommen, wie intensiv Weiterbildung in den Betrieben wahrgenommen wird, baten wir die Betriebsräte darum, zu schätzen, wie viel Prozent der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben. Insgesamt haben im Mittel 36,2 % der Beschäftigten in den letzten zwei Jahren an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Auffällig ist, dass fast die Hälfte (45 %) der befragten Betriebsräte angibt, dass in ihrem Betrieb lediglich bis zu einem Fünftel der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben.

Des Weiteren zeigen die Ergebnisse der Betriebsrätebefragung, dass mehr jüngere Beschäftigte als ältere und mehr Männer als Frauen Weiterbildungsangebote wahrnehmen. Allerdings bestätigen unsere Daten auch die im Weiterbildungsbericht (EAS) aufgezeigte Trendwende zu einer Angleichung zwischen den Geschlechtern: So gaben 39 % der Betriebsräte an, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in ihrem Betrieb hoch sei, 41 % taten dies für die Männer. Allerdings gaben 25 % an, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei den Frauen gering sei, nur 13 % taten dies in Bezug auf die Männer. Deutlicher fällt der Unterschied zwischen jüngeren Beschäf-

Abb. 3: Teilnahme an Fort- und Weiterbildung seit Juli 2008 nach Krisenbetroffenheit – in % –



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2009: Fort- und Weiterbildung.

WSI MITTEILUNGEN

tigten unter 30 Jahren und älteren über 50 Jahren aus: Fast die Hälfte der Befragten (48 %) erachtet die Weiterbildungsbeteiligung von Älteren in ihrem Betrieb als gering, dagegen sehen 54 % eine hohe Weiterbildungsbeteiligung bei den Jüngeren.⁶

Ebenfalls bestätigt wird der höhere Anteil an Fachkräften und Hochqualifizierten bei der Beteiligung an Weiterbildung in den Betrieben der Befragten. 50 % der Betriebsräte nannten die Weiterbildungsbeteiligung der Fachkräfte und Hochqualifizierten hoch, dagegen bezeichneten 41 % die der un- und angelernten Arbeitnehmer als gering. Auch bei der Einschätzung einer mittleren Weiterbildungsbeteiligung liegen die Fachkräfte und Hochqualifizierten mit 36 % gegenüber 19 % bei den un- und angelernten Arbeitnehmern vorne.

4.3 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG IN DER KRISE

Bislang gibt es nur wenige Informationen, wie die Betriebe in der Krise ihre Weiterbildungsaktivitäten gestalten. Offizielle Zahlen der Bundesagentur belegen zumindest einen Anstieg an den Teilnahmen bei der öffentlich geförderten Beschäftigung (BA 10). Die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, dass in weniger als einem Drittel der Betriebe die Art oder die Anzahl der Fort- und Weiterbildungsaktivitäten ausgeweitet wurde. In der Betriebsgrößenklasse mit 500–999 Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 42 % am höchsten. Mehrheitlich (63 %) geben die Betriebsräte an, dass sich die Teilnehmerzahl an Fort- und Weiterbildung seit Juli 2008 nicht verändert hat. Allerdings geben etwas mehr Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb

die Teilnehmerzahl stark zugenommen hat (19 %), während 17 % sagen, dass die Teilnehmerzahl (stark) abgenommen hat.

Da nicht alle Betriebe in gleichem Maße von der Krise betroffen sind, haben wir diese beiden Variablen – die Ausweitung der Art und Anzahl der Fort- und Weiterbildungsaktivitäten sowie die Entwicklung der Zahl der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildung seit Juli 2008 – mit der Selbsteinschätzung der Betriebsräte kreuztabelliert, ob ihr Betrieb von der Krise betroffen oder nicht betroffen ist: Die Betriebe, bei denen die Teilnehmerzahl zugenommen hat, geben häufiger an, dass sie nicht von der Krise betroffen sind. Die Betriebe, deren Teilnehmerzahl abgenommen hat, berichten dagegen öfter, dass ihr Betrieb von der Krise betroffen ist. Betriebsräte in von der Krise betroffenen Betrieben geben außerdem zu 73 % an, dass seit Juli 2008 die Art und die Anzahl der Weiterbildungsaktivitäten nicht ausgeweitet wurden. In den Betrieben, die nicht von der Krise betroffen sind, tun dies nur 64 % der Betriebsräte. Dieser Zusammenhang findet sich auch in Bezug auf die Entwicklung der Teilnehmerzahl an Fort- und Weiterbildung (Abbildung 3). In Betrieben, die von der Krise betroffen sind, hat die Teilnehmerzahl häufiger abgenommen als in Betrieben, die nicht von der Krise betroffen sind. Umgedreht wuchs in den Betrieben, die nicht von der Krise betroffen sind, häufiger die Teilnehmerzahl als in den krisenbetroffenen.

⁶ Die Ausbildung von Auszubildenden, Trainees und Praktikanten war definitorisch von der abgefragten Fort- und Weiterbildung ausgeschlossen worden.

5

Schlussfolgerungen und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Krise sich eher einschränkend als fördernd auf die betriebliche Weiterbildung auswirkt, das heißt, in Zeiten, in denen die Betriebe mit einer schwierigen Auftrags- und Ertragslage zu kämpfen haben, wird Weiterbildung eher zurück- als ausgebaut. Betriebliche Weiterbildung hängt mit hoher Wahrscheinlichkeit von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Dazu gehören unter anderem Weiterbildungsbudgets und Schulungsräume. Erwartungsgemäß fokussieren die Betriebe in der Krise aufs Kerngeschäft. Dieser Zusammenhang wird auch von den Betriebsräten selbst bestä-

tigt. Befragt nach den Gründen, warum aus Sicht des Arbeitgebers ihre Betriebe in den vergangenen zwei Jahren keine Weiterbildung durchgeführt oder diese seit Juli 2008 nicht ausgeweitet haben, antworteten 46 %, dass die Qualifizierungsmaßnahmen zu teuer seien. Diese häufigste Antwort wird dicht gefolgt von der Angabe, dass kein geeignetes Schulungspersonal zur Verfügung stehe (45 %). Immerhin fast ein Drittel der Betriebsräte gibt an, dass aus Sicht des Arbeitgebers der Weiterbildungsbedarf unklar sei.

Angesichts eines postulierten, zukünftigen Fachkräftemangels mag dieser Befund jedoch überraschen. Denn der Nutzen von (Weiter-)Bildung ist wissenschaftlich unumstritten und politisch mit der Forderung nach einem lebenslangen Lernen verbunden worden. Um zukünftig die betriebliche Produktivität ebenso wie

die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, ist eine betriebliche und damit arbeitsplatznahe Weiterbildung unerlässlich. Da in 53 % der Betriebe nicht einmal ein Personalentwicklungsplan existiert, besteht hier die Notwendigkeit für Gewerkschaften und Arbeitgeber nachzusteuern.

Die WSI-Betriebsrätebefragung hat gezeigt, dass die Betriebe in der Krise statt einer einseitigen Politik des Heuerns und Feuerns tatsächlich auf vielfältige Weise versuchten, Beschäftigung zu halten. Eine solche Strategie, die eine mittel- und langfristige Personalplanung offenbart, ist nicht so weit von einer mittel- und langfristigen Personalentwicklungsstrategie mithilfe von Fort- und Weiterbildung entfernt. Vielleicht gelingt es Gewerkschaften und Arbeitgebern zukünftig, auf diese Erfahrungen in der Krise aufzubauen.

LITERATUR

Behringer, F./Moraal, D./Schönfeld, G. (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVT53, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1, S. 9–14

Bellmann, L./Krekel, E. M./Stegmaier, J. (2010): Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland. in: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 1, S. 41–54

Bellmann, L./Leber, U. (2005): Betriebliche Weiterbildung – denn wer da hat, dem wird gegeben, in: *IAB-Forum* 2, S. 52–55

Bogedan, C./Brehmer, W./Herzog-Stein, A. (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, in: *WSI-Report* 1, Düsseldorf

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010): Arbeitsmarkt in Zahlen. Förderstatistik 4, Nürnberg

Deeke, A. (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit: Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?, in: *WSI-Mitteilungen* 8, S. 446–452

Heidemann, W. (2010): Der Betrieb als Ort lebensbegleitenden Lernens?, in: *WSI-Mitteilungen* 4, S. 210–213

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) (2010): Deutsche Konjunktur: Belebung nur von kurzer Dauer, http://www.boeckler.de/pdf/p_prognoseupdate_maerz2010.pdf (Abruf vom 21.04.2010)

Knoerig, A./Wuttke, C./Mittelstandsvereinigung Kreisverband Nienburg (o.J.): Qualifizieren statt Entlassen. Die Wirtschaftskrise als Chance nutzen, <http://www.qualifizieren-statt-entlassen.de/index.php> (Abruf vom 20.04.2010)

Lott, M./Spitznagel, E. (2007): Arbeitsmarktpolitik: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung, in: *IAB-Kurzbericht* 23, Nürnberg

Rosenblatt, B. von/Bilger, F. (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München

Schäfer, C. (2008): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse, in: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 291–296

Seifert, H./Massa-Wirth, H. (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite?, in: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 246–254