

Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung?

1. Problemstellung

An Aufforderungen, der beruflichen Weiterbildung einen höheren Stellenwert einzuräumen, herrscht wahrlich kein Mangel. Vor allem aus wirtschaftspolitischer Sicht besteht die Sorge, dass die Investitionen in den gesellschaftlichen Humankapitalstock nicht ausreichen könnten, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft dauerhaft zu sichern. Lebenslanges Lernen steht als Chiffre für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und Wohlstand. In einem eigentümlichen Missverhältnis hierzu verhält sich die betriebliche Weiterbildungspraxis, von der öffentlich geförderten Weiterbildung ganz zu schweigen. Die Teilnehmerzahlen sind in den letzten Jahren rückläufig. In kleinen und mittleren Unternehmen ist Weiterbildungsabstinz keine Seltenheit. Ältere und gering qualifizierte Beschäftigte sind bei betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert. Die wiederholten Aufforderungen von OECD und EU, die Weiterbildungsaufwendungen zu intensivieren, verhallen ohne Reaktionen. Andere Länder steigern dagegen ihre Weiterbildungsaktivitäten. Im internationalen Vergleich verliert Deutschland im Qualifizierungswettbewerb an Boden. Der Wandel zur Wissensgesellschaft scheint gefährdet.

Wie ist die bedrohliche Kluft zwischen den weiterbildungspolitischen Lippenbekenntnissen und den tatsächlichen Aktivitäten zu erklären? Nicht unplausibel erscheint die These, dass Weiterbildungsfragen stets neben Machtfragen auch Verteilungsfragen aufwerfen. Vermehrte Weiterbildung kostet zusätzliche Zeit und Geld. Strittig ist, wer die zusätzlichen finanziellen und zeitlichen Ressourcen aufbringen soll. Für vermehrte Eigenverantwortung der Beschäftigten plädiert der Sachverständigenrat (Sachverständigenrat 2000). Die OECD schlägt Modelle der Kofinanzierung vor (OECD 2003). Eine gewichtige Rolle in diesen Verteilungsdebatten fällt der Weiterbildungszeit zu. Sie ist sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte ein Kostenfaktor. Zeit beeinflusst darüber hinaus auch in organisatorischer Hinsicht die Weiterbildungsaktivitäten. Nachfolgend soll der Zusammenhang von Weiterbildung und Arbeitszeit sowohl unter dem verteilungspolitischen als auch dem organisatorischen Aspekt diskutiert werden. Zunächst werden die wesentlichen Defizite sowie die zukünftigen Bedarfe beruflicher Weiterbildung kurz in Erinnerung gerufen (Kap. 2). Die anschließenden Betrachtungen gelten dem Zusammenhang von Weiterbildung und Zeit und

werfen einen Blick auf bestehende Verteilungsmuster von Weiterbildungszeiten (Kap. 3). Die abschließenden Überlegungen schlagen ein Modell für Lernzeitkonten vor, das Lösungen sowohl für die zeitorganisatorischen als auch verteilungspolitischen Probleme von Weiterbildung bietet (Kap. 4).

2. Steigender Weiterbildungsbedarf

In der wirtschafts- und bildungspolitischen Diskussion wird davon ausgegangen, dass die derzeitigen Investitionen in berufliche Weiterbildung nicht ausreichen, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Standortes auch zukünftig zu erhalten oder sogar auszubauen. Die aktuellen Trends zeichnen ein bedrohliches Bild. Die einstige Bildungsexpansion ist ins Stocken geraten (Reinberg/Hummel 2001). Noch düsterer sehen die Daten für die berufliche Weiterbildung aus. Die Weiterbildungsbeteiligung ist zuletzt rückläufig. Zwischen 1997 und 2003 ist die Teilnahmequote von 30% auf 26% gefallen (Kuwan/Thebis 2005). Dramatischer noch sind die Teilnehmerzahlen bei der öffentlich geförderten Weiterbildung eingebrochen. Sie haben sich zwischen 2000 und 2004 nahezu halbiert. Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich stark nach Personengruppen und Betrieben streuende Werte. Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt das Aktivitätsniveau (Bellmann 2003). Von den Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten, in denen fast jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig ist, bietet nur eine Minderheit Weiterbildungsmaßnahmen an.

So wie ein Teil der Betriebe auf Weiterbildung verzichtet, sind auch Teile der Beschäftigten weiterbildungsabstinent oder von einer Teilnahme ausgeschlossen. Mit steigendem Alter sinkt die Weiterbildungsquote, ebenso mit abnehmendem Qualifikationsgrad. Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen, das sind Leiharbeiter, befristete Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, nehmen seltener an Weiterbildung teil als diejenigen in Normalarbeitsverhältnissen (Kuwan/Thebis 2005; Büchel/Spannenberg 2004). In dem Maße, wie der Trend zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen anhält (Keller/Seifert 2005), steigt bei unverändertem Bildungsverhalten der Betriebe und Beschäftigten auch der Anteil der Beschäftigten mit nur unterdurchschnittlichem Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Insgesamt stehen die Vorzeichen für lebenslanges Lernen wenig günstig. Für einen wachsenden Teil der Beschäftigten verschlechtern sich die Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung. Hinzu kommt aber auch mangelnde Bereitschaft, an Weiterbildung teilzunehmen, wie sowohl Befragungen von Betrieben, Betriebsräten sowie Beschäftigten zeigen (Dobischat/Seifert 2001; Seifert 2003; Schröder et al. 2004).

Diese Ausgangslage steht in einem scharfen Kontrast zu den zukünftigen Herausforderungen. Für einen steigenden Bedarf sprechen sowohl angebotsseitige als auch nachfrageseitige Faktoren. Das Erwerbspersonenpotential wird ab etwa 2012/15 schrumpfen, der Alterungsprozess hat bereits eingesetzt. Der Zustrom an jungen Menschen, die mit aktuellem Wissen ausgestattet vom Ausbildungs- und Bildungssystem in das Erwerbsleben wechseln, ebbt ab. Der tatsächliche Eintritt in den Ruhestand wird durchschnittlich später erfolgen. Weiterhin ist zwar von einer positiven Zuwanderungsbilanz auszugehen. Die Qualifikationsprofile der Zuwanderer werden sich aber nicht genau mit den benötigten Profilen decken, so dass auch hier Qualifizierungsbedarfe bestehen. Auf der Nachfrageseite werden der anhaltende Wandel zu stärker Wissen basierten Produktionen und Dienstleistungen, der Trend zu höheren Qualifikationen sowie abnehmende Halbwertzeiten zumindest von Teilen der beruflichen Qualifikationen den qualifikatorischen Anpassungsbedarf erhöhen. Weiterbildungsabstinentz, wie bei einem Teil der Betriebe und Beschäftigten beobachtbar, passt nicht zu diesen sich in ihren Wirkungen kumulativ verstärkenden Entwicklungen. Das zuweilen für die Zukunft gezeichnete Bild von der lernenden Arbeitsgesellschaft mag sicherlich visionär überzogen erscheinen. Auf jeden Fall aber signalisiert es die Richtung, in die die Weichen der beruflichen Weiterbildung zu stellen sind. Auf dem Weg zu einem lernenden Betrieb oder gar einer lernenden Arbeitsgesellschaft sind auch Zeitprobleme zu lösen, die nun zu diskutieren sind.

3. Zeit und Weiterbildung

Zeitaspekte haben lange Zeit nur wenig Beachtung in der weiterbildungspolitischen Diskussion gefunden. Erst jüngere Arbeiten thematisieren diesen Zusammenhang und analysieren Aufwand und Verteilung sowie Organisation von Weiterbildungszeiten.

3.1 Weiterbildungszeiten

Betriebliche Weiterbildung kann während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Überwiegend wird sie als bezahlte Arbeitszeit behandelt. Aber auch die Beschäftigten investieren Freizeit. In 35% der west- und in 45% der ostdeutschen Betriebe ist dies der Fall (Bellmann/Düll 2001). Für den Bereich der Metallindustrie in Baden-Württemberg kommt eine neuere Untersuchung auf ähnliche Werte: In einem Viertel der Betriebe werden die Kosten der Weiterbildung in der Regel und in etwas mehr als 40% von Fall zu Fall aufgeteilt, wobei sich die Beschäftigten überwiegend in Form von Zeitanteilen beteiligen (Bahn Müller/Fischbach 2004). Im Durchschnitt der (privaten) Gesamtwirtschaft bringen die

Beschäftigten etwa 20% bis 25% der betrieblichen Weiterbildungszeit in Form von Freizeitanteilen auf (Dobischat/Seifert 2001; Weiß 2003; Flüter-Hoffmann/Janßen 2003; Büchel/Pannenberg 2004; Seifert/Mauer 2004; Beicht et al. im Erscheinen).¹ Zwischen den betrieblichen Statusgruppen differieren die Zeitanteile nur gering. Höher Qualifizierte investieren relativ mehr Eigenzeit als andere Beschäftigtengruppen.

Weiterbildung während der Arbeitszeit bedeutet zunächst einmal, dass die Teilnehmer, sofern es sich um formelles Lernen im Rahmen von Kursen handelt, nicht für produktive Tätigkeiten zur Verfügung stehen, ihre Arbeit liegen bleibt oder von anderen Beschäftigten übernommen oder von den Teilnehmern selbst während der Freizeit nachgeholt wird. Die letzte Variante trifft auf etwa jeden vierten Betrieb (mit Betriebsrat) zu und dort bei Führungskräften häufiger als bei Fachkräften, selten dagegen bei Un-/Angelernten. Müssen wegen Weiterbildungsteilnahme Arbeiten in der Freizeit nachgeholt werden, sind diese Zeiten streng genommen als Eigenanteil der Beschäftigten selbst dann zu rechnen, wenn die Weiterbildungszeiten als bezahlte Arbeitszeiten behandelt werden. Insofern unterschätzen die ausgewiesenen Werte der Eigenzeit die tatsächliche Beteiligung der Beschäftigten an der beruflich-betrieblichen Weiterbildung.

3.2 Zeitrestriktionen

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten hängen neben Kostenkalkülen der Betriebe, der Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten, mangelnden Informationen über Weiterbildungsbedarfe und anderen Faktoren auch von zeitorganisatorischen Aspekten ab. Weiterbildungszeit ist durch das Nadelöhr betrieblicher Arbeitszeitorganisation zu fädeln. Dabei können, wie verschiedene Untersuchungen zeigen, Engpässe auftreten, die geplante Weiterbildungsaktivitäten be- oder gar verhindern. Nach den Ergebnissen der WSI-Betriebsräte-Befragung von 2002/03 (Seifert 2003) klagen 35% der Betriebe über Zeitengpässe und in 34% der Betriebe sehen die Vorgesetzten Probleme, die Beschäftigten für betriebliche Weiterbildung frei zu stellen (vgl. Schaubild 1). Häufiger noch befürchten die Unternehmensvertreter, dass Freistellungen für Weiterbildungszwecke den Geschäftsablauf stören (Flüter-Hoffmann/Janßen 2003). Ähnliche Ergebnisse hatte bereits die Betriebsbefragung von Uni Duisburg/WSI aus dem Jahre 2000 ergeben (Dobischat/Seifert 2001). In dieses Bild passt auch der Befund, dass etwa ein Drittel der Unternehmen in den als

¹ Obwohl die genannten Erhebungen auf unterschiedlichen methodischen Ansätzen beruhen, liegen die Ergebnisse erstaunlich nahe beieinander. Die Studien von Büchel/Pannenberg sowie die von Beicht et al. stützen sich auf Personenbefragungen, die von Weiß, die von Dobischat/Seifert sowie die von Flüter-Hoffmann/Janßen auf Betriebsbefragungen und die von Seifert/Mauer auf Befragungen von Betriebsräten

wenig flexibel eingestuften Arbeitszeiten ein Hemmnis für Weiterbildung sieht (Flüter-Hoffmann/Janßen 2003).

[Schaubild 1]

Da es sich bei den zitierten Befragungen um Momentaufnahmen handelt, ist zunächst offen, ob die von den Betrieben beklagten Zeitengpässe temporärer oder permanenter Art sind. Im ersten Fall ließen sich die Zeitengpässe im Rahmen einer antizyklischen Weiterbildungssteuerung beheben, sofern es sich nicht um akute, zeitlich nicht aufschiebbare Qualifikationsdefizite handelt. Empirische Befunde sprechen für den ersten Fall. Betriebe reagieren mit ihren Weiterbildungsaktivitäten eher prozyklisch (Seifert/Mauer 2004, S. 196). Eine schlechte wirtschaftliche Lage beeinflusst Weiterbildung negativ. Diese Befunde untermauern den Zusammenhang von Kosten- und Zeitrestriktionen und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. In auftragsstarken Phasen mit hoher Kapazitätsauslastung kann Zeit den Engpass darstellen und umgekehrt können in rezessiven Phasen die Finanzressourcen der limitierende Faktor sein. Ein prozyklisches Weiterbildungsverhalten spricht dafür, dass die Geldrestriktion etwas stärker wiegt als die Zeitrestriktion. Insgesamt aber bleibt das Bild, dass betriebliche Weiterbildung unter asynchronen Geld-Zeit-Restriktionen leidet.

3.3 Neue Lernzeitmodelle

Arbeitszeitkonten haben in den letzten Jahren zwar eine weite Verbreitung gefunden. Nur in wenigen Fällen lassen sich die Guthaben auch aus Ansprüchen auf Weiterbildung speisen. Solche Lernzeitkonten sind in der betrieblichen Praxis noch rar. Im Jahre 2000 hatten rd. 3% aller Betriebe entsprechende Modelle eingeführt, bezogen auf die Weiterbildungsbetriebe waren es 11% (Dobischat/Seifert 2001). Die etwa drei Jahre später durchgeführte WSI-Betriebsrätebefragung beziffert den Anteil der Betriebe mit für Weiterbildung oder auch für andere Zwecke nutzbaren Zeitkonten auf 11%, in 4% der Betriebe stehen die Zeitkonten ausschließlich für Weiterbildung zur Verfügung (Seifert 2003). Aus welchen Anspruchsgrundlagen die Zeitguthaben stammen und in welchen Verhältnissen diese von den Betrieben und den Beschäftigten aufgebracht werden, ist bislang nicht systematisch erhoben. Hinweise auf die zeitlichen Verteilungsrelationen stützen sich lediglich auf Einzelfallbeobachtungen. Sie liefern ein differenziertes Bild.

Beispielhaft für die Vielfalt bislang vereinbarter Lernzeitkonten stehen die nachfolgend aufgelisteten Modelle. Sie unterscheiden sich zum einen hinsichtlich der zeitlichen Muster,

Lernzeiten auf Arbeits- und Freizeit zu verteilen und zum anderen im Hinblick auf die Weiterbildungszwecke. Folgende Modelle lassen sich unterscheiden:

- Bezahlte Freistellungsansprüche von 5 Tagen pro Jahr bietet der 1997 im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie abgeschlossene Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Weiterbildung bezieht sich sowohl auf betrieblich notwendige Qualifizierungen als auch auf die von den Beschäftigten initiierte Qualifizierung. Die Zahl der Teilnehmer ist auf 2% der Beschäftigten pro Jahr begrenzt.
- Auf dem Time-Sharing-Prinzip basierte eine Regelung bei der ehemaligen Debis AG. Sie stellte den Beschäftigten einen Anspruch auf fünf Tage bezahlte Weiterbildung pro Jahr für selbst initiierte Weiterbildung zur Verfügung. Betrieb und Beschäftigte brachten die Weiterbildungszeit jeweils hälftig auf.
- Bei der „Auto 5000 GmbH“ gilt das Time-Sharing-Prinzip sowohl für die betriebsnotwendige als auch die im Interesse der Beschäftigten liegende Weiterbildung. Insgesamt stehen hierfür jedem Beschäftigten drei Stunden Weiterbildungszeit pro Woche zur Verfügung. Die eine Hälfte davon entfällt auf bezahlte Arbeitszeit, die andere stammt aus der Freizeit der Beschäftigten.
- Der 1988 bei der Shell AG vereinbarte Firmentarifvertrag sieht vor, dass die Beschäftigten für Weiterbildung in ihrem eigenen Interesse allein die Zeit aufbringen, die aus der tariflichen Arbeitszeitverkürzung (um eine Stunde pro Woche) sowie anderen Quellen stammen kann.
- Der im Januar 2004 in der chemischen Industrie in Kraft getretene Tarifvertrag bietet Betrieben die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten, auf denen die Beschäftigten Zeitguthaben ansparen können, die sie entweder für berufliche Qualifizierung oder für längere Freistellungsphasen vor dem Renteneintritt nutzen können. Eine ähnliche tarifvertragliche Regelung gilt seit April 2005 auch für die Beschäftigten der Metallindustrie von Baden-Württemberg.

Allen Modellen ist gemeinsam, dass die Betriebe die direkten Kosten der Weiterbildung tragen. Ferner basieren die Lernzeitkontenmodelle, ungeachtet ihrer sonstigen Unterschiede, auf zwei weiteren übereinstimmenden Prinzipien. Erstens normieren sie generelle Weiterbildungsansprüche, sei es auf Basis von Tarifverträgen oder von Betriebsvereinbarungen. Zweitens ist es verbreitete Praxis, dass Beschäftigte auch für

betrieblich notwendige Weiterbildung einen Teil der Weiterbildungszeit in Form von Freizeit einbringen.

Wie erste Analysen zeigen, beeinflussen Lernzeitkonten die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten positiv (Seifert/Mauer 2004, S. 197). Nicht ausgeleuchtet sind bislang die Struktureffekte von Lernzeitkonten.

4. Lernzeitkonten

4.1 Ein Modell

Im Zuge der Diskussionen über die zukünftige Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sind Überlegungen zu einer generellen Einführung von Lernzeitkonten aufgekommen. Sie machen die bisherigen (oben beschriebenen) Ansätze für Lernzeitkonten zum Ausgangspunkt für ein weitergehendes Konzept (Seifert 2001; Expertenkommission 2004). Es basiert auf dem Prinzip des Time-sharings, verknüpft bestehende Lernzeitanprüche miteinander und ergänzt diese um weitere Elemente. Die Einrichtung von Lernzeitkonten könnte einen Weg darstellen, die finanziellen und zeitlichen Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung auf ein breiteres Fundament zu stellen, das allen Beschäftigten entsprechende Zugänge sichert. Das Konzept der Lernzeitkonten greift sowohl konzeptionell als auch organisatorisch auf Ansätze zurück, die in den beiden betriebspolitischen Handlungsfeldern der Arbeitszeit- und der betrieblichen Weiterbildungspolitik entwickelt und etabliert wurden.

Der Grundgedanke ist, individuelle Zeitkonten für jeden Beschäftigten einzurichten, auf denen Betriebe und Beschäftigte Zeiteinheiten „einzahlen“, um die angesparten Zeitguthaben zu einem späteren Zeitpunkt als vergütete Freistellungszeiten für berufliche Weiterbildung nutzen zu können. Die zeitorganisatorische Basis können bereits bestehende Arbeitszeitkonten liefern, wie sie mittlerweile in etwa zwei Drittel der Unternehmen existieren (DIHK 2004). Offen ist dabei erstens, aus welchen Quellen sich die Zeitguthaben speisen sollen und damit eng verbunden zweitens die Frage, wer in die Zeitkonten investiert und drittens, für welche Formen der Weiterbildung die Guthaben genutzt werden können.

Für eine gewisse Eigenbeteiligung der Beschäftigten, deren Höhe zwischen den beteiligten Tarif- bzw. Betriebsparteien auszuhandeln wäre, sprechen folgende Argumente. Erstens ist es, wie gezeigt, bereits verbreitete Praxis, dass die Beschäftigten auch für betriebsnotwendige Weiterbildung Freizeit investieren. Unter dem verschärften Kostenwettbewerb und den durch anhaltend hohe Arbeitslosigkeit zuungunsten der Beschäftigten verschobenen

Machtstrukturen ist davon auszugehen, dass die Unternehmen den Druck verstärken werden, weitere Teile der Weiterbildungszeit in die Freizeit zu verlagern.² Ein geregeltes Verteilungsverhältnis würde diese wildwüchsig sich ausbreitende Umverteilung beenden und könnte zugleich eine Chance bieten, generelle Weiterbildungsansprüche zu verankern. Aber auch neue Lernformen wie e-learning oder informelles Lernen, die sowohl während als auch außerhalb der bezahlten Arbeitszeit mit unscharfen Grenzziehungen stattfinden, sprechen für geregelte Verteilungsmuster von Lernzeiten. Hinzu kommt, dass die Kategorien der betriebsnotwendigen und der im Interesse der Beschäftigten liegenden Weiterbildung immer schwieriger zu differenzieren sind. So sind soziale Kompetenzen, die an Bedeutung gewonnen haben, in vielen Bereichen einsetzbar. Schließlich erscheint eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten gerechtfertigt, wenn sie im Rahmen kollektiver Vereinbarungen im Gegenzug mit generellen Ansprüchen auf berufliche Weiterbildung verknüpft wird. Sie sollten sowohl betriebsnotwendige als auch im Interesse der Beschäftigten liegende Weiterbildung umfassen, wie dies bei einigen der oben skizzierten Modelle der Fall ist

Um Zeitguthaben für berufliche Weiterbildung zu bilden, sind folgende Quellen in der Diskussion (Seifert 2001). Als Basis könnten die in 11 Bundesländern bereits bestehenden Bildungsurlaubsgesetze dienen, die den Beschäftigten eine bezahlte Freistellung von 5 Tagen pro Jahr für Weiterbildung bieten. Nach der bisherigen Praxis entfällt etwa die Hälfte der im Rahmen der Bildungsurlaubsgesetze genutzten Weiterbildungszeit auf Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung. Die andere Hälfte dient der politischen oder allgemeinen Weiterbildung. Übernimmt man dieses Verteilungsmuster, dann könnten die Bildungsurlaubsgesetze einen Grundstock von 2,5 Tagen pro Jahr für die Lernzeitkonten liefern. Als weitere Quellen kommen bereits bestehende tariflich sowie betrieblich geregelte Freistellungsansprüche in Frage. Ferner bietet sich an, Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten, die bislang beim Erreichen von Schwellenwerten ersatzlos gestrichen werden³, stattdessen automatisch auf ein Lernzeitkonto zu transferieren. Weitere Zeitelemente könnten weiterbildungsorientierte Arbeitszeitverkürzungen nach dem (oben beschriebenen) Muster der Shell AG liefern.

² Bereits aktuell lässt sich dieser Prozess beobachten. Zu den zahlreichen Beispielen gehören die Vereinbarungen bei Voith Heidenheim, wo Qualifizierungszeiten nicht mehr vergütet, sondern von der Arbeitszeit abgezogen werden (Heidenheimer Zeitung vom 22.7.2004) oder die Vereinbarung bei MTU in Friedrichshafen, wo die individuellen Arbeitszeitkonten mit 14 Stunden jährlich für Qualifizierungsmaßnahmen belastet werden (Süddeutsche Zeitung vom 25.6.2005) oder die Anrechnung von Erholzeiten auf Weiterbildungszeiten bei DaimlerChrysler (Financial Times Deutschland vom 26.7.2004).

³ In gut einem Drittel aller Betriebe mit Betriebsrat verfallen Zeitguthaben bei Erreichen von Grenzwerten (Seifert 2005).

Das hier vorgeschlagene Modell für ein Lernzeitkonto basiert ausschließlich auf dem Prinzip des Zeitsparens. Es ist aber auch für monetäre Einheiten offen. Angesparte Arbeitszeitguthaben verkörpern letztlich geldwerte Größen und sind konvertierbar. Denn Bildungsinvestitionen lassen sich grundsätzlich in Zeit- oder in Geldeinheiten erfassen (Ewerhart 2003, S. 13). Insofern ist grundsätzlich nicht ausgeschlossen, Zeitkonten in Geldeinheiten zu führen und dementsprechend auch Geldeinheiten einzuzahlen. Grundsätzlich lassen sich Lernzeitkonten auch steuerlich fördern. Ebenso sind Fondslösungen denkbar, die Betrieben und Beschäftigten Ansprüche auf Qualifizierungszeiten mit bezahlter Freistellung bieten analog zum (oben zitierten) Tarifvertrag bei der Bekleidungs- und Textilindustrie. Diese verschiedenen Finanzierungsansätze sind miteinander kombinierbar unabhängig davon, ob sie in Geld- oder Zeiteinheiten basiert sind.

4.2 Vorbehalte

Die Idee der Lernzeitkonten ist nicht unumstritten. Vorbehalte äußern sowohl Vertreter des betrieblichen Managements (Dobischat/Seifert 2001) als auch Betriebsräte (Seifert 2003). Interessanterweise befürchten Personalverantwortliche Widerstandspotentiale auf Seiten der Beschäftigten, die durch mögliche Freizeitverluste verursacht werden könnten. Als ausgewiesenes Konfliktfeld der innerbetrieblichen Regulierung zwischen den beteiligten Sozialpartnern wird das Thema jedoch nicht angesehen, wengleich Widerstände beim Betriebsrat vermutet werden. Vom Grundsatz her lehnen die Betriebe überwiegend verbindliche Gestaltungsregeln für die Etablierung von Lernzeiten mit geregelten zeitlichen und finanziellen Verteilungsmustern in Form von gesetzlichen Ansprüchen (z.B. Bildungsurlaub) oder tariflichen Regelungen eher ab (DIHK 2005). Sie befürchten einen erheblichen Einbruch in die bestehende Definitions- und Gestaltungsmacht von betrieblicher Weiterbildung. Offener zeigen sich die Personalverantwortlichen gegenüber weniger verbindlichen Regulierungen, sei es auf Basis individualrechtlicher Regelungen oder auf informellen Absprachen, wie sie häufig in den Betrieben praktiziert werden (Ahlene/Dobischat, S. 179 ff.).

Auch Betriebsräte sehen die Einführung von Lernzeitkonten skeptisch. Ähnlich wie die betrieblichen Vertreter vermuten sie Freizeit- und Einkommensverluste, wenn Guthabenzeiten nicht mehr vollständig ausgeglichen werden, sondern zumindest teilweise als investierte Weiterbildungszeiten und damit im übertragenen Sinne als „Zwang“ behandelt werden (Schaubild 2). Deutlich höher bewerten sie im Vergleich zu den Betriebsvertretern das Risiko

beim innerbetrieblichen Konfliktpotenzial, das durch Regulierungen in den Ansprüchen und der Festschreibung von Verteilungsmustern beim Ressourceneinsatz von Zeit und Geld entstehen könnte.

[Schaubild 2]

Die Zurückhaltung bei den Betriebsräten dürfte damit zu tun haben, dass kaum Erfahrungen mit betrieblichen Lernzeitkonten vorliegen, die als konkrete Handlungsanleitungen mit Umsetzungsempfehlungen dienen können (dies gilt auch für die Betriebe). Ferner ist die uneingeschränkte Akzeptanz der Beschäftigten auf Grund von Eigeninvestitionen nicht sichergestellt. Vermutlich sind die Vorbehalte gegenüber Lernzeitkonten auch mit Unklarheiten über deren gesamte Konstruktion begründet. Entscheidend für die Akzeptanz dürfte sein, wie sich die Lernzeiten auf Arbeits- und Freizeit verteilen, welche Ansprüche auf Weiterbildung entstehen, welche Informations- und Beratungsangebote gemacht, aber auch wie Lernzeitkonten gegenüber Insolvenz gesichert werden.

4.3 Flankierende Schritte

Das vorgeschlagene Modell für Lernzeitkonten würde zwar die finanziellen und zeitlichen Bedingungen für berufliche Weiterbildung verbessern und die Ansprüche auf betriebliche Qualifizierung auf ein breiteres Fundament stellen. Dieser Schritt allein reicht aber nicht aus, die Defizite in den beruflichen Weiterbildungsaktivitäten zu beheben. Verschiedene zusätzliche Bedingungen sind zu erfüllen, wenn man einmal von den hier nicht thematisierten Fragen der curricularen Gestaltung, der Zertifizierung, der Qualitätssicherung usw. absieht. Selbst wenn das angedachte Konzept für die Einrichtung von Lernzeitkonten realisiert würde, wäre die Anspruchsbasis aber immer noch zu schmal und würde nicht die Gesamtheit der Beschäftigten erreichen. Erstens müssten einige Bundesländer mit entsprechenden Bildungsurlaubsgesetzen nachziehen. Zweitens decken Tarifverträge nur einen Teil der Beschäftigten ab, in Westdeutschland 68% und in Ostdeutschland 53% (Ellguth/Kohaut 2005). Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt die Tarifbindung, gleichzeitig steigt aber die Weiterbildungsabstinenz. Insofern liegen die Schwachstellen in der beruflichen Weiterbildung teilweise außerhalb tariflicher Beeinflussung. Sollte die Erosion des Tarifvertragssystems andauern, hätte dieser Prozess – bei unveränderter betrieblicher Weiterbildungspolitik - negative Wirkungen auf die betriebliche Humankapitalbildung und würde langfristig die Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Wachstum beeinträchtigen.

Allgemeinverbindlichkeitserklärungen oder aber Branchenfonds, die verbindlich sämtliche Unternehmen eines Wirtschaftszweiges einbeziehen (Drexel 2004), könnten die beschränkte Reichweite tarifvertraglicher Gestaltungskraft ausgleichen.

Auf Vorbehalte bei den Beschäftigten dürften Lernzeitkonten stoßen, solange nicht die aus angesparten Arbeitszeiten stammenden Guthaben gegen Verluste im Insolvenzfall abgesichert sind. Nur eine Minderheit der Betriebe (26%) hat bislang entsprechende Vereinbarungen getroffen, bei Langzeitkonten erhöht sich der Wert auf 44% (Seifert 2005). Da Zeitkonten gerade für Weiterbildungszwecke die Möglichkeit bieten müssten, größere Guthaben anzusparen, sollte ein Insolvenzschutz obligatorisch sein.

Bedeutsam für die Akzeptanz von Lernzeitkonten sowohl bei Betrieben als auch den Beschäftigten ist ferner, wie die Frage der Transferierbarkeit bei Betriebswechseln gelöst ist. Während Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen betriebs- und branchenübergreifend gelten und bei Betriebswechsel unberührt bleiben, sind betrieblich erworbene Ansprüche besonders mobilitätshemmend. Ein Gutscheinsystem könnte die Übertragbarkeit sicherstellen. Da Zeitguthaben in Geldeinheiten konvertierbar sind, lassen sie sich auch transferieren. Vorausgesetzt sollte allerdings eine Zweckbindung der Zeitguthaben sein, die andere Verwendungsmöglichkeiten als Freistellungen für Weiterbildung ausschließt.

Lernzeitkonten bieten die Möglichkeit zu antizyklischer Weiterbildung. Zeitguthaben, die in auftragsstarken Phasen angespart werden, lassen sich in auftragsschwachen Phasen auflösen und für Weiterbildung nutzen, indem Rücklagen aufgelöst werden. In den Ansparphasen müssten die Betriebe Rückstellungen bilden. Dadurch ließen sich die in rezessiven Phasen auftretenden Finanzierungsprobleme entschärfen. Antizyklische Weiterbildung ist aber nur begrenzt möglich. Zum einen findet ein Teil der betrieblichen Weiterbildung während des Arbeitsprozesses (arbeitsplatznahe Weiterbildung) statt und ist kaum hiervon zu trennen. Zum anderen lässt sich nicht jede Kurs- oder Seminar-Weiterbildung zeitlich beliebig in auftragsschwache Phasen hinausschieben, sondern hat z. B. bei der Einführung neuer Technologien oder Organisationsformen möglichst zeitnah zu erfolgen.

Lernzeitkonten können finanzielle und zeitliche Restriktionen für berufliche Weiterbildung mindern und stellen eine notwendige nicht aber hinreichende Bedingung für lebenslanges Lernen dar. Selbst bei ausreichenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen können institutionell-organisatorische Schwächen aufgrund fehlender Personalentwicklung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen eine gezielte Weiterbildung erschweren. Betriebe und

Beschäftigte sind auf sachkundige Information und Beratung im Rahmen von Personalentwicklung angewiesen, die ihnen Orientierungen geben, welche Qualifikationen für welche Tätigkeiten gefordert sind und mit welchem Kosten- und Zeitaufwand zu rechnen ist. Überbetriebliche Beratungseinrichtungen z. B. nach dem Muster der von den Betriebsvertragsparteien der Metallindustrie in Baden-Württemberg modellhaft eingeführten Weiterbildungsagentur könnten diese Funktionen übernehmen (Bahnmüller/Fischbach 2004).

6. Fazit

Die Idee der Lernzeitkonten könnte neue Impulse in die Debatte über die Finanzierung des lebenslangen Lernens bringen. Lernzeitkonten bieten Chancen, bestehende zeitliche und finanzielle Restriktionen zu verringern und damit den Weg für eine expansive Weiterbildungspolitik zu ebnen. Das hier vorgeschlagene Modell für generelle Lernzeitkonten orientiert sich an bereits praktizierten Ansätzen, führt bestehende gesetzlich, tariflich und betrieblich geregelte Lernzeitansprüche zusammen und ergänzt sie um weitere Elemente. Der Grundgedanke von Lernzeitkonten orientiert sich an drei Prinzipien. Weiterbildungszeit wird nach dem Prinzip des Time-sharing organisiert, bezieht sich auf betriebsnotwendige sowie von den Beschäftigten initiierte Weiterbildung und gilt als Anspruch für alle Beschäftigten.

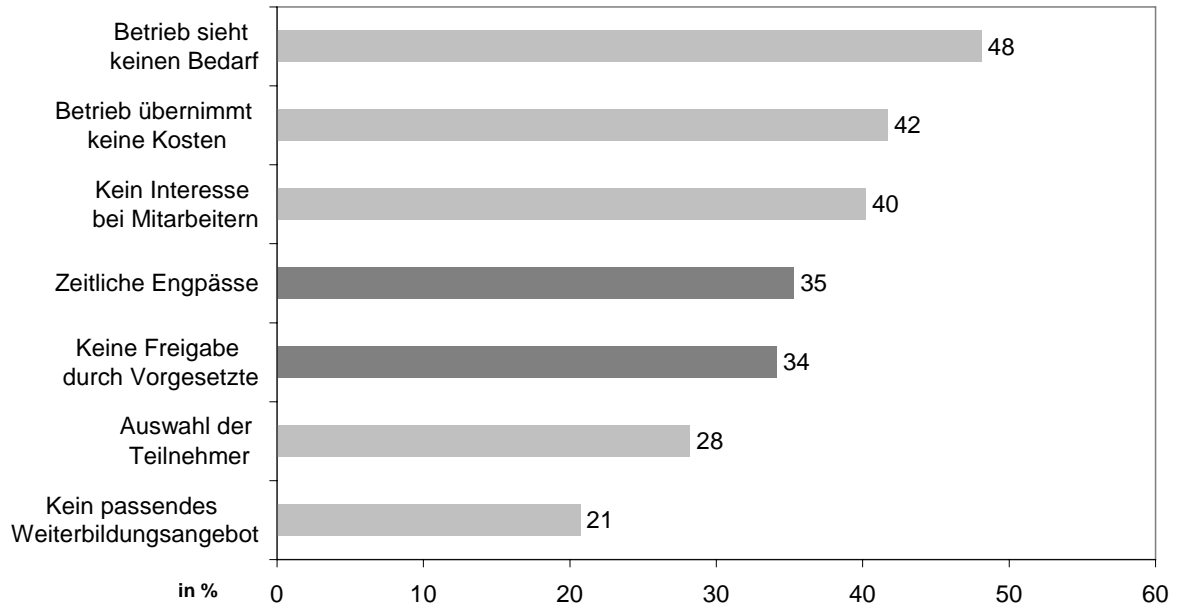
Literatur:

- Ahlene, E./Dobischat, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements, in: Dobischat, R./ Ahlene, E./ Seifert, H. (Hg.), Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, S. 149-182
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2004): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen, (57), 4, S. 182-189
- Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld
- Beicht, U./Krekel, E.M./Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmer?, im Erscheinen
- Büchel, F./Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, (37), 2, S. 73-126
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2004): Individuell und flexibel, Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Berlin
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2005): Weiterbildung für die Wissensgesellschaft, Berlin
- Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen (54), 2, S. 92-101
- Drexel, I. (2004): Frankreichs Fondssystem für Weiterbildung – Eine Alternative zu „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“, in: WSI-Mitteilungen (57), 4, S. 175-181
- Ewerhart, G. (2003): Ausreichende Bildungsinvestitionen in Deutschland? BeitrAB 266, Nürnberg
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Schlussbericht, Bielefeld
- Flüter-Hoffmann, C./Janßen, P. (2003): Unternehmensbefragung, in: Flüter-Hoffmann, C./Janssen, P./Seifert, H., Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung, Projektabschlussbericht, Köln/Düsseldorf
- Keller, B./Seifert, H. (2005): Atypical Employment and Flexicurity, in: Management Revue, vol. 16, issue 3, pp. 304-323
- Kuwan, H./Thebis, F. (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn/Berlin
- OECD (2003): Employment Outlook, Paris
- Reinberg, A./Hummel, M. (2001): Bildungsexpansion in Westdeutschland: Stillstand ist Rückschritt. IAB-Kurzbericht Nr. 8, Nürnberg
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: (2000): Jahresgutachten 2000/01, Stuttgart
- Schröder, H./Schiel, S./Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bielefeld
- Seifert, H. (2003): Weiterbildung und Arbeitszeit: Betriebsrätebefragung, in: Flüter-Hoffmann, C./Janssen, P./Seifert, H., Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung, Projektabschlussbericht, Köln/Düsseldorf
- Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto, in: WSI-Mitteilungen (58), 6. S. 308-313

Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung, in: IW-Trends, (30), 1, S. 35-44

Schaubild 1

Gründe für Weiterbildungsaktivitäten aus Sicht der Betriebsräte

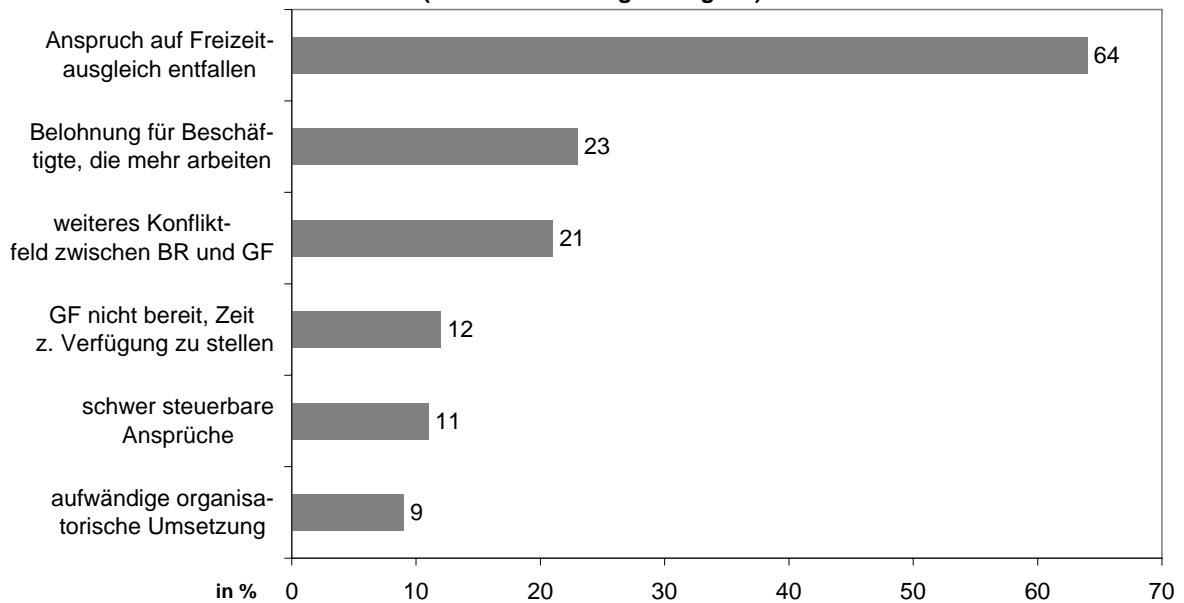


Quelle: WSI-BR-Befragung 2002/03.

WSI Hans Böckler Stiftung

Schaubild 2

Vorbehalte der Betriebsräte gegenüber Lernzeitkonten (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: WSI BR-Befragung 2002/03.