

Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung

Hartmut Seifert
Andreas Mauer

In der weiterbildungspolitischen Diskussion ist die Idee der Lernzeitkonten aufgekommen. Sie sollen helfen, die zeitlichen und finanziellen Ressourcen neu zu organisieren, um lebenslanges Lernen auf einer breiteren Basis zu ermöglichen. Welche Ansatzpunkte für Lernzeitkonten lassen sich bereits in der betrieblichen Praxis finden und können sie tatsächlich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten positiv beeinflussen? Diesen Fragen geht der Beitrag nach.

1

Problemstellung

Bildung gilt in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland als die wichtigste Ressource, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit, wirtschaftliches Wachstum sowie Wohlstand und Beschäftigung zu sichern. Gemessen an den zukünftigen Anforderungen, die sich sowohl aufgrund der bevorstehenden demographischen als auch wirtschaftsstrukturellen Veränderungen abzeichnen (Reinberg/Hummel 2001), wird der derzeitige Aufwand an Investitionen in den gesellschaftlichen Humankapitalstock als defizitär erachtet. Vermehrte Aufwendungen für lebenslanges Lernen sind nach Auffassung von OECD und EU unumgänglich, wenn das Ziel der lernenden Arbeitsgesellschaft nicht nur eine plakatative Formel bleiben soll.

Forcierte Weiterbildungsaktivitäten haben Auswirkungen auf die betrieblichen und individuellen Zeitstrukturen. Vermehrte Weiterbildung braucht mehr Zeit. Bekanntlich ist die Zeit, die den Individuen zur Verfügung steht, aber begrenzt. Mehr Zeit für berufliche Weiterbildung geht entweder auf Kosten der Arbeitszeit oder anderer komplementärer Zeitverwendungen. Da bereits aktuell Zeitmangel die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung be- oder gar verhindert (Dobischat/Seifert 2001; OECD 2003, S. 290), gewinnen Fragen der Arbeits- und Lernzeitorganisation zukünftig an Bedeutung. Es war das Bündnis für Arbeit, das diesen Zusammenhang thematisiert und ihm zugleich mit dem Vorschlag, Lernzeitkonten einzurichten, eine programmatische Perspektive gewiesen hat.¹

Empirische Studien, die den Einfluss der Arbeitszeitgestaltung auf die betriebliche Weiterbildung untersuchen, sind rar. Zu den Ausnahmen gehören die Arbeiten von Bellmann/Düll (2001), Dobischat/Seifert (2001), Seifert (2001), Ahlne/Dobischat (2003) sowie Janßen (2003). An diesen Beiträgen setzen die nachfolgenden Ausführungen an. Sie gehen der Frage nach, welchen Einfluss die Gestaltung von Arbeits- und Weiterbildungszeit auf Weiterbildung hat. Die empirischen Analysen setzen sich dabei mit der jüngst in der Literatur vertretenen These auseinander, dass flexible Arbeitszeiten die zeitorganisatorischen Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung verbessern und Weiterbildungshemmnisse abbauen würden (Janßen 2003). Die Ausgangsüberlegungen thematisieren den Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildungszeit (Kap. 2). Die nachfolgenden empirischen Analysen, die sich auf eine repräsentative Befragung von Betriebsräten stützen, untersuchen, welchen Einfluss zeitliche Faktoren auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten haben (Kap. 3). Abschließend werden einige Schlussfolgerungen zur Funktion und zur Gestaltung von Lernzeitkonten gezogen (Kap. 4).

2

Lernzeit als Arbeitszeit oder Freizeit

2.1 INVESTIVE ARBEITSZEITPOLITIK

Die Produktion von Bildung gilt in ökonomischer Perspektive als Investition in Humankapital (Becker 1993). Aufwendungen

in Bildung steigern die Arbeitsproduktivität und führen zu höheren Erträgen und Einkommen. Investitionen in Bildung folgen unterschiedlichen Nutzenkalkülen und asymmetrischen Verteilungen der Erträge. Nach traditioneller humankapitaltheoretischer Sicht ist zu erwarten, dass Betriebe nur in die Bildung von spezifischem, nicht aber von generellem Humankapital investieren. Da sich allgemeine, die Grenzproduktivität der Beschäftigten steigernde

¹ So hat das Bündnis für Arbeit in einer gemeinsamen Erklärung des 6. Spitzengesprächs vom 10. Juli 2000 folgenden Gedanken in die arbeitszeit- und weiterbildungspolitische Diskussion gebracht: „Wir sehen in langfristigen Arbeitszeitgut haben eine Möglichkeit, Lebenslagen orientiert in Weiterbildung, in Altersvorsorge und in ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu investieren“ (Presse- und Informationsamt 2000).

Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans Böckler Stiftung.

e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de

Andreas Mauer, Dipl.-Soz., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin.

e-mail: a.mauer@berlin.de

Der Aufsatz basiert auf einem vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Forschungsprojekt über „Investive Arbeitszeitpolitik“, das im Herbst 2003 abgeschlossen wurde.

Qualifikationen auch bei anderen Arbeitgebern lohnsteigernd verwerten lassen, besteht die Gefahr, dass Arbeitskräfte abwandern, bevor sich die betrieblichen Bildungsaufwendungen amortisiert haben. Betriebe werden die Kosten der Weiterbildung nur bei Bildung von betriebspezifischem Humankapital tragen, das für Beschäftigte nicht in anderen Unternehmen verwertbar ist und somit keinen Mobilitätsanreiz bietet. Diese theoretisch sinnvoll erscheinenden Kategorien von spezifischem und allgemeinem Humankapital lassen sich aber empirisch kaum operationalisieren. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Abhängigkeiten zwischen beiden Formen der Qualifizierung bestehen können. Der Erwerb von spezifischen setzt in aller Regel ein bestimmtes Niveau von allgemeinen Qualifikationen voraus. Und schließlich sind Zweifel angebracht, ob die beteiligten Akteure über vollkommene Informationen über Güte und Verwertbarkeit der jeweiligen Qualifikationselemente verfügen (Alewell 1998). Gerade der letztgenannte Aspekt dürfte vor allem dort bedeutsam sein, wo neue, bislang nicht zertifizierte Lernarrangements (informelles, selbstregulatives Lernen) eine Rolle spielen (Baethge et al. 2003). Angesichts dieser Probleme findet man in der Literatur eher heuristische Ansätze, humankapitaltheoretische Erklärungen durch weitere Faktoren zu ergänzen und sowohl externe als auch interne die Weiterbildung beeinflussende Kontexte aufzugreifen (Düll/Bellmann 1998; Bellmann/Düll 2001).

Bildungsinvestitionen lassen sich grundsätzlich in Zeiteinheiten und in Geldeinheiten erfassen (Ewerhart 2003, S. 13). Beide Größen sind in aller Regel gegeneinander konvertierbar. Unter *investiver* Arbeitszeitpolitik kann man eine Arbeitszeitorganisation verstehen, die darauf gerichtet ist, Zeit für berufliche Weiterbildung zu reservieren, um das Humankapital der Beschäftigten zu erhalten, vor schnellem Veralten zu schützen, an veränderte Anforderungen des Strukturwandels anzupassen und um den zukünftigen Bedarf an höheren Qualifikationen zu sichern.

Der Zeitaspekt hat für berufliche Weiterbildung eine doppelte Bedeutung. Zum einen stellt Zeit in der Verfügbarkeit durch die Beschäftigten eine absolut begrenzte Ressource dar und lässt sich im Unterschied zu Geld nicht vermehren (und im strengen Sinne auch nicht ansparen). Zum

anderen ist Zeit ein Kostenfaktor. Soll zukünftig der durchschnittliche Aufwand an Zeit für berufliche Weiterbildung ausgeweitet werden, dann hat dies Auswirkungen entweder auf die Struktur des Zeitbudgets, über das jede/r Beschäftigte verfügt und damit auch auf das monetäre Haushaltsbudget, oder aber verlängerte Weiterbildungszeiten fallen in die bezahlte Arbeitszeit, reduzieren die Produktionszeit und erhöhen die Arbeitskosten der Betriebe. Die Weiterbildungsrenditen fallen jedoch erst später an. Zudem ist deren Verteilung a priori nicht immer eindeutig.

Geht die zusätzliche Weiterbildungszeit zulasten der Beschäftigten, dann müssten sie entweder ihre Arbeits- oder ihre Familien-, Reproduktions- oder Sozialzeit einschränken oder, sofern sie dies nicht können, auf vermehrte Weiterbildung verzichten. Jede dieser Optionen hat Folgen. Einzelne Beschäftigtengruppen sind unterschiedlich betroffen, da sie nicht gleichermaßen über jede der genannten Optionen verfügen und deshalb unterschiedlich reagieren werden. Die Spielräume, die zeitlichen Verwendungsstrukturen innerhalb des individuellen bzw. familialen Zeitbudgets zugunsten von mehr Weiterbildungszeit umschichten zu können, dürften maßgeblich vom Familienstand, der familialen Arbeitsteilung und vom Haushaltseinkommen abhängen. Über nur relativ geringen zeitlichen Spielraum verfügen vor allem Beschäftigte mit unabweisbaren familialen Verpflichtungen, in erster Linie Frauen und speziell Alleinerziehende (OECD 2003). Frauen wenden für Arbeit im Haushalt und Kinderbetreuung bereits durchschnittlich wesentlich mehr Zeit auf als ihre männlichen Partner.² Aufgrund von Zeitrestriktionen können sie häufig lediglich einer reduzierten Erwerbstätigkeit auf Basis von Teilzeitarbeit nachgehen. Hierunter leiden ihre Weiterbildungs- und Karrierechancen. Teilzeitarbeit krankt im Vergleich zu Vollzeitarbeit an eingeschränkten Chancen, an betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen (OECD 2001; OECD 2003). Dieses Handicap dürften in Teilzeit beschäftigte Frauen mit familiären Versorgungspflichten aufgrund von Zeitmangel aber kaum durch vermehrte Eigeninitiative während der erwerbsarbeitsfreien Zeit kompensieren können.

Die Möglichkeiten, vermehrte Weiterbildungszeit aufzubringen, dürften ferner einkommensabhängig sein. Je höher das Einkommen, desto eher sind Beschäftigte

in der Lage, Teile der häuslichen Versorgungsleistungen outzusourcen. Geringverdienern dürfte diese Strategie nur begrenzt offen stehen.³ Sollten sie in ihrem Zeitbudget nicht über disponible Zeitreserven verfügen, müssten sie auf zusätzliche karrierefördernde Weiterbildungszeiten verzichten. Die Beschäftigungsfähigkeit würde leiden. Dies hätte negative Folgen für das erzielbare Einkommen und die daraus abgeleiteten Transfereinkommen. Negative Einkommenseffekte bzw. zusätzliche (Opportunitäts-)Kosten sind außerdem zunächst nicht auszuschließen, wenn Beschäftigte ihre Weiterbildungszeit nur auf Kosten verminderter Arbeitszeit ausweiten können und entweder Überstunden reduzieren, Nebentätigkeiten einschränken oder aufgeben oder auch Eigenarbeit zurückschrauben und stattdessen mehr bislang selbst erbrachte Leistungen über den Markt nachfragen, soweit die Einkommenssituation dies erlaubt. Keineswegs gesichert ist, ob dieser zugunsten von Humankapitalinvestitionen geübte Einkommensverzicht tatsächlich auch, wie häufig unterstellt (z. B. Sachverständigenrat 2000, Ziffer 426), mit entsprechenden späteren Einkommenssteigerungen prämiert wird. So bestehen, wie erwähnt, begründete Zweifel, ob die beteiligten Akteure über vollkommene Informationen über die Verwertbarkeit der jeweiligen Qualifikationselemente verfügen. Schließlich ist aus Sicht der Beschäftigten keineswegs gesichert, in welchem Maße ihnen die Bildungsrenditen zugute kommen werden (Bolder/Hendrich 2002). Schätzungen zeigen für die Vereinigten Staaten, dass der Großteil der Renditen von Weiterbildungsmaßnahmen den Unternehmen zufließt (Barron et al. 1999).

Handelt es sich dagegen bei der zusätzlichen Weiterbildungszeit um bezahlte Arbeitszeit, dann erhöhen sich die Arbeitskosten der Betriebe. Der Anteil der produktiven Zeit sinkt im Ausmaß der zusätzlichen Qualifikationszeit. Lernzeit ist bei

² Nach den Ergebnissen der jüngsten Zeitbudgeterhebung wenden erwerbstätige Frauen durchschnittlich 272 Minuten pro Tag für Haushalt und Familie auf, Männer dagegen nur 119 Minuten.

³ Da Humankapitalinvestitionen in aller Regel nicht über Kredite vorfinanzierbar sind, entfällt auch diese Möglichkeit.

gegebenen Lernzielen und -inhalten eine fixe Größe und hat für Betriebe (wie für Beschäftigte) Fixkostencharakter. Bei gegebener Weiterbildungszeit sinkt mit abnehmender Dauer der Arbeitszeit der relative Anteil der produktiven Zeit oder anders ausgedrückt: Es steigen die relativen Kosten für Weiterbildung. Dieser Zusammenhang dürfte mit erklären, warum Teilzeitbeschäftigte nur unterproportional an betrieblicher Weiterbildung beteiligt sind.

2.2 VARIANTEN FÜR TIME-SHARING

In den letzten Jahren haben die Tarifvertragsparteien eine Reihe von neuen Vereinbarungen getroffen, die Weiterbildungszeit nach dem Prinzip des Time-sharing in unterschiedlichen Varianten aufzuteilen. Folgende Ansätze investiver Zeitgestaltung lassen sich unterscheiden:

- Das Prinzip Time-sharing gilt, wie bei der „Auto5000 GmbH“, für die gesamte (betriebsnotwendige sowie im Interesse der Beschäftigten liegende) Weiterbildung von drei Stunden pro Woche und wird jeweils hälftig als bezahlte Arbeitszeit und als Freizeit aufgebracht.
- Time-sharing bezieht sich nur auf die von den Beschäftigten selbst initiierte Weiterbildung wie bei der Debis AG oder bei der Deutschen Telekom AG.
- Die Beschäftigten bringen allein die Zeit für Weiterbildung in ihrem Interesse auf. Diese Möglichkeit bietet der im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1988 bei der Shell AG vereinbarte Firmentarifvertrag.
- Bezahlte Freistellungsansprüche (5 Tage pro Jahr) bestehen sowohl für betrieblich notwendige als auch von den Beschäftigten initiierte berufliche Weiterbildung, wie es der 1997 im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie abgeschlossene Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung vorsieht.
- Der im Januar 2004 in der chemischen Industrie in Kraft getretene Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten und die dort angesammelten Zeitguthaben für berufliche Qualifizierung zu nutzen.

Unabhängig vom Muster der Lernzeitverteilung tragen die Betriebe bei sämtlichen Varianten die direkten Kosten der Weiterbildung. Nur wenig ist bislang bekannt, inwieweit diese unterschiedlichen Formen von Lernzeitansprüchen Niveau und

Struktur betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst haben.⁴ Die nachfolgende Analyse kann hier erste Hinweise liefern.

3

Betriebliche Weiterbildung und Zeitaspekte

3.1 DATENGRUNDLAGE UND DESKRIPTIVE ERGEBNISSE

3.1.1 REPRÄSENTATIVE BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG

Einige Untersuchungen haben begonnen, den Zusammenhang von Arbeitszeit und beruflicher Weiterbildung empirisch aufzuhellen (Dobischat/Seifert 2001; Bellmann/Düll 2001; Ahlene/Dobischat 2003; Janßen 2003). Hieran knüpfen die nachfolgend präsentierten Untersuchungsergebnisse an. Sie beruhen auf einer repräsentativen Befragung von Betriebsräten (Seifert 2003). Die Erhebung wurde zur Jahreswende 2002 durchgeführt. Im Rahmen einer schriftlichen Befragung wurden 12.000 Betriebsräte angeschrieben. Auf eine Schichtung der Stichprobe wurde verzichtet, die Ziehung erfolgte nach dem Zufallsprinzip. Der realisierte Rücklauf belief sich auf insgesamt 1.885 auswertbare Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 15,7 % entspricht.

Die Befragungsergebnisse wurden auf Basis des „Beschäftigtenkonzepts“ gewichtet. Bei diesem Verfahren ist der Anteil der Beschäftigten innerhalb der einzelnen Beschäftigtenengrößenklassen bzw. Branchen der ausschlaggebende Faktor für die Hochrechnung und nicht der Anteil der Betriebe. Größere Betriebe erhalten dadurch eine entsprechend höhere Gewichtung und bilden den Anteil der Beschäftigten, den sie repräsentieren, adäquater ab. Die Gewichtung der Befragungsergebnisse erfolgte mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels.

3.1.2 WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN

Anhaltspunkte über das Ausmaß betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten liefern das Aktivitätsniveau der Betriebe, die Teilnehmerquoten und die durchschnittlich je Teilnehmer für Weiterbildung aufgewendete Zeit. Der erste Indikator gibt Auskunft über den Anteil der Betriebe, die innerhalb der letzten drei Jahre Weiterbildung betrieben haben und der zweite über

den Anteil der Beschäftigten, die innerhalb der letzten 12 Monate an Weiterbildung teilgenommen haben. Der dritte Indikator erfasst die durchschnittliche Zeit, die pro Teilnahmefall für berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung aufgewendet wurde. Dieser Indikator kann sich aus den beiden Komponenten bezahlte Arbeitszeit und erwerbsarbeitsfreie Zeit zusammensetzen.

AKTIVITÄTSNIVEAU

Nahezu sämtliche Betriebe (90 %) mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten haben in den letzten drei Jahren in irgendeiner Form betriebliche Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt. Wenn der hier ermittelte Wert deutlich die Ergebnisse (72 %) einer Betriebsbefragung⁵ (Dobischat/Seifert 2001) übertrifft, dann erklärt sich die Differenz vor allem aus dem unterschiedlichen Sample beider Erhebungen.⁶

Differenziert man die Weiterbildungsaktivitäten nach der Betriebsgröße, so bestätigen die ermittelten Werte die Ergebnisse zahlreicher empirischer Erhebungen (im Überblick: Bellmann 2003). Mit der Betriebsgröße wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung betrieben wird. Während rund 85 % der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten Weiterbildung betreiben, sind es in Großbetrieben nahezu sämtliche (96 %).

Knapp die Hälfte (47 %) der Betriebe hat die Weiterbildungsaktivitäten in den letzten drei Jahren gesteigert, ein gutes Drittel (35 %) hält sie auf dem gegebenen Niveau und 16 % der Betriebe haben sie reduziert. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt: Es sind eher die größeren Betriebe, die bei der Weiterbildung einen expansiven Kurs einschlagen

4 Eine Untersuchung zeigt, dass der Tarifvertrag bei der Shell AG zu einer Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten geführt hat (Seifert 2003, S. 71).

5 Die beiden Befragungen lassen sich vergleichen, da sie für die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten retrospektiv einen Zeitraum von drei Jahren erfassen, während sich das IAB-Panel lediglich auf die Weiterbildungsaktivitäten im letzten Halbjahr vor dem Befragungszeitpunkt bezieht (Bellmann/Düll 2001).

6 Die Betriebsbefragung hat im Unterschied zu der hier präsentierten Betriebsrätebefragung auch Betriebe in der Größenordnung zwischen 1 und 19 Beschäftigten sowie betriebsratsfreie Betriebe einbezogen. In dieser Größenklasse sind die Weiterbildungsaktivitäten durchschnittlich geringer als in größeren Betrieben.

und sich in Krisenphasen weniger restriktiv verhalten als kleinere Betriebe.

TEILNEHMERQUOTE

Der Befund, dass ein Betrieb Weiterbildung betreibt, besagt noch nicht viel über das Ausmaß der Aktivitäten. Genauere Anhaltspunkte liefert der Anteil der Beschäftigten, die innerhalb der zurückliegenden 12 Monate an Weiterbildung teilgenommen haben. In diesem Referenzzeitraum nahm nach den Angaben der Betriebsräte knapp ein Drittel (29 %) der Beschäftigten bundesweit an betrieblicher Weiterbildung teil. Das Berichtssystem Weiterbildung beziffert die Teilnehmerquote für 2000 ebenfalls auf 29 %. Die CVTS-Studie aus dem Jahr 1999 (CVTS II) kommt auf eine Weiterbildungsquote von 32 % (Grünwald/Moraal 2002). Ähnlich wie auch bei der CVTS II-Erhebung zeigen die Befunde die höchsten Teilnehmerquoten in Klein- und in Großbetrieben.

Zu den individuellen Merkmalen, die das Weiterbildungsverhalten beeinflussen, zählen neben dem Geschlecht und dem Alter auch die berufliche Qualifikation. Männer weisen mit 31 % eine höhere Teilnehmerquote auf als Frauen mit 24 %. Bei der Altersgruppe unter 30 Jahre liegt die Teilnehmerquote mit 34 % höher als bei den 30- bis 50-Jährigen (30 %) sowie den über 50-Jährigen (20 %). Führungskräfte haben in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung wesentlich häufiger (44 %) an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen als Fachkräfte (29 %) und Un- und Angelernte (18 %). Dieses vom Grad der beruflichen Qualifikation abhängige Aktivitätsgefälle deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien (im Überblick: Expertenkommission 2002, S. 78).

WEITERBILDUNGSZEITEN

Angaben über die durchschnittliche Weiterbildungszeit runden das Bild über die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ab. Für 2002 errechnet sich ein durchschnittlicher Zeitaufwand für betriebliche Weiterbildung von 38 Std. je Teilnehmer. Wenn das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) auf 106 Std. kommt (Bundesministerium für Bildung 2003, S. 64), dann dürfte die enorme Differenz primär darauf zurückzuführen sein, dass die Betriebsrätebefragung nach der durchschnittlichen

Weiterbildungszeit je Teilnehmer bzw. je Teilnahmefall während der letzten 12 Monate fragt, die BSW-Erhebung als Personenbefragung die Gesamtzahl der Weiterbildungsstunden addiert, die die Befragten bei sämtlichen Teilnahmefällen innerhalb des zugrunde gelegten Zeitraumes aufgewendet haben. Im Unterschied zu den Erhebungen des Berichtssystems lässt die Betriebsrätebefragung mehrfache Teilnahmen im Erhebungszeitraum unberücksichtigt.⁷

Wie schon bei der Teilnahmequote besteht auch bei der durchschnittlichen Weiterbildungszeit ein enger Zusammenhang mit der Statusgruppe. Führungskräfte nehmen nicht nur zu einem größeren Anteil an Weiterbildung teil als die beiden anderen Statusgruppen, die von ihnen besuchten Maßnahmen sind auch durchschnittlich zeitaufwendiger (41 Std.) als bei den Fachkräften (39 Std.) und den Un- und Angelernten (31 Std.).

3.1.3 WEITERBILDUNG UND ZEITORGANISATION

LAGE DER WEITERBILDUNGSZEIT

Nach den Aussagen der Betriebsräte findet betriebliche Weiterbildung überwiegend in der Arbeitszeit statt. Sie beziffern den durchschnittlichen Anteil betrieblicher Weiterbildung, der als Arbeitszeit bezahlt wird, auf 74 %. Die Differenzen zwischen den Statusgruppen sind gering; bei den Un- und Angelernten macht der Arbeitszeitanteil 76 %, bei den Fachkräften 74 % und bei den Führungskräften 70 % aus. Dieses Verteilungsmuster der beruflich-betrieblichen Weiterbildungszeit deckt sich mit den Befunden der Betriebsbefragung von *Dobischat/Seifert* (2001, S. 98), die auf einen durchschnittlichen Anteil der Freizeit an der Weiterbildungszeit von 25 % kommen.⁸ Eine teilweise Zeitbeteiligung während der arbeitsfreien Zeit weisen auch die Befunde auf Basis des IAB-Betriebspanels für ca. 35 % der west- und 45 % der ostdeutschen Betriebe aus (Bellmann/Düll 2001). Kleinbetriebe organisieren die berufliche Weiterbildung häufiger in Form von „Time-sharing“ als Großbetriebe.

Weiterbildung während der Arbeitszeit bedeutet, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, sofern es sich um formelles Lernen im Rahmen von Kursen handelt, nicht für produktive Tätigkeiten zur Verfügung stehen, ihre Arbeit also liegen bleibt oder

von anderen Beschäftigten übernommen oder von den Teilnehmenden selbst entweder im Rahmen von bezahlter oder unbezahlter Mehrarbeit nachgeholt werden muss. Ein knappes Viertel der Betriebsräte (24 %) gibt an, dass aufgrund von Weiterbildung liegengebliebene Arbeit in der Nichterbeitszeit aufzuarbeiten ist. Führungskräfte sind von dieser Praxis eher betroffen als Fachkräfte, selten nur Un- und Angelernte.⁹

ARBEITSZEITKONTEN UND WEITERBILDUNG

Arbeitszeitkonten sind mittlerweile in unterschiedlichen Varianten in 71 % der Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten eingeführt.¹⁰ Der Verbreitungsgrad steigt mit der Betriebsgröße. Betriebe, die ein Zeitkonto eingeführt haben, bieten nicht sämtlichen Beschäftigten die Möglichkeit, die Arbeitszeit hierüber zu erfassen. Am häufigsten können Führungskräfte Zeitkonten nutzen (86 %), Un- und Angelernte etwas seltener (82 %) und Fachkräfte mit 75 % noch seltener.

Arbeitszeitkonten können aus der Sicht von Unternehmen dazu beitragen, betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zu fördern (Janßen 2003, S. 14). Gestützt wird diese Einschätzung durch eine empirische Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebs-

7 Für die erheblichen Diskrepanzen in den durchschnittlichen Weiterbildungszeiten zwischen Betriebs- und Personenbefragungen bieten *Husemann/Vonken* (2003, S. 95) folgende weitere Erklärung an: „Diese Diskrepanz könnte sich durch die unterschiedliche Wahrnehmung des Topos ‚betriebliche‘ Weiterbildung erklären lassen, die bei Teilnehmern offensichtlich ein breiteres Spektrum von Weiterbildungsaktivitäten umfasst als bei Betrieben“.

8 Es sei daran erinnert, dass die Betriebsbefragung im Unterschied zur Betriebsrätebefragung auch den Bereich der Kleinbetriebe in der Größenordnung 1 bis 19 abdeckt.

9 Keine Aussagen lassen sich über die Zahl bzw. den Anteil der Beschäftigten bzw. der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen machen, die aufgrund von Weiterbildung liegengebliebene Arbeit in der Freizeit nachholen müssen.

10 Wenn die hier präsentierten Werte diejenigen anderer Studien (Bellmann/Ludewig 2000; DIHT 2001; Munz et al. 2002; Statistisches Bundesamt 2002) übertreffen, dann hat dies damit zu tun, dass Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, in denen Arbeitszeitkonten durchschnittlich weniger verbreitet sind, nicht erfasst sind. Außerdem erhöht die Existenz eines Betriebsrats die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitszeitkonten eingeführt werden (Munz et al. 2002).

panels (Bellmann/Düll 2001). Danach weisen Betriebe mit Arbeitszeitkonten höhere Teilnahmequoten auf als solche ohne entsprechende Zeitorganisation. Diesen Zusammenhang können die hier verwendeten Daten aus der Betriebsrätebefragung im bivariaten Vergleich nur mit Einschränkungen bestätigen. Während in kleineren Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten die Teilnahmequote durchschnittlich höhere Werte erreicht, wenn keine Arbeitszeitkonten existieren, verhält es sich in den größeren Betrieben genau umgekehrt.

Für den Zusammenhang von Arbeitszeitkonten und beruflicher Weiterbildung wichtig ist die Frage, für welche Zwecke Zeitguthaben verwendet werden können. In etwa 15 % der Betriebe mit Betriebsrat und einem Arbeitszeitkonto ist explizit vorgesehen, die Zeitguthaben auch für berufliche Weiterbildung einzusetzen. Natürlich ist es Beschäftigten, die angesparte Zeitguthaben für eine längere Auszeit in Anspruch nehmen, generell freigestellt, diese Freizeit neben anderen Aktivitäten auch für berufliche Weiterbildung zu nutzen, dann allerdings in Eigenregie und ohne betriebliche Unterstützung. Nur in wenigen Fällen (4 %) sind Zeitguthaben exklusiv für Weiterbildung reserviert. Häufiger (11 %) bieten die bestehenden Regelungen den Beschäftigten Optionen, Zeitguthaben entweder für Weiterbildung, für längere Auszeiten oder für vorzeitigen Ruhestand zu beanspruchen.

In den meisten Fällen, in denen Lernzeitkonten eingerichtet sind, übernehmen die Betriebe ganz oder teilweise die direkten Weiterbildungskosten oder sie beteiligen sich an der Weiterbildungszeit durch bezahlte Freistellungen oder sie bringen sowohl Zeit als auch Geld ein. Dieses Prinzip des Time- bzw. Cost-sharing gilt nach den Aussagen der Betriebsräte jedoch nicht in etwa einem Fünftel der Betriebe mit Lernzeitkonten. In diesen Betrieben bringen allein die Beschäftigten Zeitguthaben für berufliche Weiterbildung auf, obwohl es sich nach den Angaben der Betriebsräte teilweise auch um betriebspezifische Weiterbildung handelt.

3.1.4 REGELUNGSPOLITISCHE ASPEKTE FÜR WEITERBILDUNG

REGELUNG DER WEITERBILDUNG

Betriebe mit Betriebsrat organisieren betriebliche Weiterbildung mehrheitlich

(76 %) auf der Basis fest vereinbarter Regelungen, sei es in Form schriftlicher Betriebsvereinbarungen (29 %), sei es im Rahmen von festen (20 %) oder auch fallweisen (28 %) Absprachen. Kleinere Betriebe verzichten häufiger auf Regelungen als Großbetriebe. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit denen der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 und der Betriebsbefragung 2000 Universität Duisburg/WSI (Dobischat/Seifert 2001).

Erstaunlich hoch erscheint der Anteil der Betriebe (48 %), in denen nach Angaben der Betriebsräte zumindest für einzelne Beschäftigtengruppen Ansprüche auf bezahlte Freistellungen für Weiterbildung bestehen. Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße. Ansprüche auf bezahlte Weiterbildung gelten für Facharbeiter und Fachangestellte am häufigsten (44 %), gefolgt von den Führungskräften (39 %) und den Un- und Angelernten (34 %).

BETRIEBSRAT UND WEITERBILDUNG

Die am 28. Juli 2001 in Kraft getretene Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetVerf-Reformgesetz) hat die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen bei der betrieblichen Weiterbildung erweitert. So ist seitdem der Arbeitgeber verpflichtet, auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln (§ 96 Abs 1 Satz 2). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist auch für den Fall vorgesehen, dass ein Qualifikationsverlust aufgrund vom Arbeitgeber getroffener Entscheidungen droht. Der Betriebsrat kann dann Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer durchsetzen, um deren Beschäftigung zu sichern (§ 97 Abs. 2). Da die Befragung der Betriebsräte knapp anderthalb Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes stattgefunden hat, konnte auch nach deren Wirkung gefragt werden.

Die Mehrheit der Betriebsräte aus denjenigen Betrieben, die in den letzten drei Jahren Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt haben, gibt an, in irgendeiner Form an den betrieblichen Vorhaben beteiligt zu sein. Etwa ein gutes Fünftel der Betriebsräte ist jedoch nicht einbezogen und erhält auch keine Informationen über die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Am häufigsten werden Betriebsräte über die betrieblichen Planungen informiert. Deutlich bescheidener sieht die Beteiligung bei den inhaltlichen Kernfragen betrieblicher Weiterbil-

dung aus. In die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs sowie in die Planungen von Inhalt und Umfang der Maßnahmen sind nur etwa ein gutes Viertel aller Betriebsräte einbezogen. Es ist also längst noch nicht üblich, über die bloße Information hinaus die Betriebsräte in den gesamten Prozess der Organisierung und Durchführung von Weiterbildung einzuschalten.

3.2 MULTIVARIATE ANALYSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der deskriptiven Analyse anhand multivariater Regressionsmodelle einer näheren Überprüfung unterzogen. Dabei gilt den zeitlichen Faktoren, insbesondere dem potenziellen Einfluss von Arbeitszeitregelungen, das vorrangige Interesse.

3.2.1 VARIABLENAUSWAHL UND HYPOTHESEN

Im Vordergrund steht die Frage, welche Faktoren die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beeinflussen. Die in die multivariate Analyse aufgenommenen erklärenden Variablen kann man grob in die Kategorien Arbeitszeitkontenregelungen, die zeitliche Lage der Weiterbildung sowie Time-sharing unterteilen. Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitszeitkonten und speziell Lernzeitkonten einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe haben. Arbeitszeitkonten bieten die Möglichkeit, erstens den Arbeitszeiteinsatz prozyklisch zu steuern, Zeitengpässe in den Betrieben zu mindern und zweitens Zeitpolster anzulegen, die für Weiterbildung genutzt werden können. Sind diese Zeitguthaben explizit als Lernzeitkonten organisiert, dann bieten sie Ansätze der Kostenaufteilung und können sowohl für Betriebe als auch Beschäftigte einen Anreiz für Weiterbildung darstellen.

Zur Schätzung des Einflusses zeitlicher Faktoren stehen Informationen zu Arbeitszeitkontenregelungen, zu Time-sharing sowie zur zeitlichen Lage der Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Der Anteil der Weiterbildung, der innerhalb der Arbeitszeit stattfindet, wirkt sich vermutlich positiv auf das Weiterbildungsniveau aus. Nicht eindeutig dürfte dagegen die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen sein, die am Abend und am Wochenende durchgeführt werden. Weiterbildung zu diesen Zeiten kann dazu beitragen, die potenziell weiterbildungshemmende Wirkung zeitlicher

Engpässe im Betrieb zu reduzieren. Es ist aber auch denkbar, dass die Beschäftigten je nach Zeitpräferenzen andere Aktivitäten zu diesen Zeitpunkten favorisieren.

Welchen Einfluss Arbeitszeitkonten auf das Weiterbildungsniveau haben, hängt, so lässt sich vermuten, erheblich von deren Reichweite und Modalitäten ab. Nach *Janßen (2003)* und *Bellmann/Düll (2001)* können Langzeitkonten zu einer Erhöhung des Weiterbildungsniveaus beitragen, da sie den Spielraum der antizyklischen Organisation der Weiterbildung erhöhen. Jedoch wäre es aus der Perspektive der Beschäftigten betrachtet auch denkbar, dass kürzere Ausgleichszeiträume Weiterbildung begünstigen. Diese erleichtern die Koordination von Arbeits- und Familienzeiten, führen zu einer gleichmäßigeren zeitlichen Belastung der Beschäftigten und könnten dadurch Weiterbildungsrestriktionen wegen Zeitmangel entgegenwirken.

Mit der Möglichkeit, Zeitguthaben für Weiterbildungszwecke zu nutzen, könnte wiederum der Weiterbildungsanreiz steigen, insbesondere dann, wenn sich der Betrieb über Time-sharing daran beteiligt. Daraus leitet sich schließlich die Erwartung ab, dass die Verwendung von Zeitguthaben sowie die bezahlte Freistellung für Weiterbildung positiv auf das Weiterbildungsniveau wirken, die Verpflichtung, liegengebliebene Arbeit nachzuarbeiten, sich hingegen negativ bemerkbar macht.

Außerdem wurden mehrere Kontrollvariablen in das Modell eingefügt. Dazu zählen Betriebscharakteristika wie Beschäftigtenzahl, Beschäftigtenstruktur, Branche und Tarifbindung genauso wie die wirtschaftliche und geographische Lage der Betriebe sowie die Praxis der Weiterbildung.

Die Betriebsgröße kann aufgrund verschiedener Faktoren die Weiterbildungsaktivität positiv beeinflussen (*Gerlach/Jirjahn 2001*). Aufgrund von Fixkosten für die Weiterbildungsorganisation sinken mit der Zahl der Teilnehmer die Kosten pro Einheit. Größere Betriebe verfügen eher über interne Arbeitsmärkte mit längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit und besseren Möglichkeiten, die Vorteile der Weiterbildung auszuschöpfen. Außerdem sind Beschäftigte in größeren Betrieben weniger auf Eigeninitiative angewiesen, da hier eher eine systematische Weiterbildungsinfrastruktur existiert (*Ahlene/Dobischat 2003*).

Positive Effekte auf die Weiterbildungsaktivitäten werden auch von der wirt-

schaftlichen Lage erwartet. Betriebe in schlechter wirtschaftlicher Lage sind stärker zu Kostenreduzierungen gezwungen und dürften deshalb dazu tendieren, Investitionen in Humankapital in prosperierende Phasen zu verschieben. Diesem Argument kann allerdings entgegenstehen, dass in prosperierenden Phasen Weiterbildung durch Freistellungsprobleme behindert werden kann, wie Untersuchungen zeigen (*Dobischat/Seifert 2001; Janßen 2003*).

Einflüsse auf die Weiterbildungsaktivitäten sind ferner, wie verschiedene Untersuchungen zeigen (z. B. *Bellmann/Düll 2001; OECD 2003; Dobischat et al. 2003*) von der Personalstruktur zu erwarten. Hohe Anteile gut qualifizierter Beschäftigten gelten als Ausdruck einer generell ausgeprägten Humankapitalorientierung der Betriebe. Aus Sicht der Arbeitgeber steigt mit dem allgemeinen Bildungsniveau die Lernfähigkeit der Beschäftigten mit der Folge sinkender relativer Weiterbildungskosten (*OECD 2003, S. 286*). Aber auch auf Seiten der Beschäftigten können invers zum Qualifikationsgrad Vorbehalte gegenüber Weiterbildung bestehen. Für Geringqualifizierte sind häufig die Weiterbildungsaufwendungen rechtfertigenden Einkommens, Mobilitäts- und Karriereperspektiven nicht erkennbar (*Bolder/Hendrich 2002*). Zu erwarten ist ferner, dass die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Anteil älterer Arbeitskräfte an der Belegschaft abnimmt. Aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten könnten die Amortisationszeiten von Weiterbildungsinvestitionen und Karrieremöglichkeiten als nicht mehr ausreichend angesehen werden.

Sowohl die Existenz von Weiterbildungsregelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) als auch Art und Weise der Beteiligung der Betriebsräte dürften betriebliche Weiterbildungsaktivitäten fördern. Empirische Untersuchungen über Tarifbindung und Weiterbildungsverhalten belegen einen positiven Zusammenhang (*Düll/Bellmann 1998*).

3.2.2 METHODEN

Im Folgenden werden die Ergebnisse alternativer Regressionsmodelle vorgestellt: Dazu zählt erstens eine einfache logistische Regression. Mit diesem Modell wird überprüft, welche Faktoren die Entscheidung beeinflussen, in den letzten drei Jahren be-

triebliche Weiterbildung durchzuführen. Da genaue Informationen über die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer im Jahr 2001 vorliegen, wurde zweitens ein zensiertes Regressionsmodell (Tobitmodell)¹¹ geschätzt. Die zu erklärende Variable ist in diesem Fall das Weiterbildungsniveau, definiert als die Teilnehmerquote (Kap. 3.1.2).¹² Im Tobitmodell wird für die zensierten Fälle wie auch für die nicht-zensierten Fälle ein gemeinsamer Koeffizient geschätzt. Es ist jedoch naheliegend, dass einige Erklärungsfaktoren in anderer Weise die Entscheidung der Weiterbildung beeinflussen als das Niveau der Weiterbildung. Zur Prüfung dieser Möglichkeit wurde analog zum Tobitmodell eine Kleinste-Quadrate-Regression berechnet, bei der nur diejenigen Betriebe Berücksichtigung finden, die in den zurückliegenden drei Jahren interne oder externe Weiterbildung durchgeführt haben.¹³ Schließlich gibt es eine Reihe von zusätzlichen Informationen, die nur für weiterbildende Betriebe vorliegen oder sehr stark mit dem Vorhandensein von Weiterbildungsaktivitäten korrelieren, jedoch keinen kausalen Effekt darauf ausüben.¹⁴ Diese Variablen werden im vierten Erklärungsmodell mit in die Berechnungen aufgenommen. Lediglich dem Vergleich dienen schließlich die entsprechenden Ergebnisse einer Regression für gestutzte Verteilungen, die nur unwesentlich von denen der Kleinste-Quadrate-Regression abweichen.¹⁵

11 Als zensierte Fälle gelten in diesem Fall diejenigen Betriebe, die nicht weitergebildet und somit ein Weiterbildungsniveau von 0 haben.

12 Diese wurde in logarithmierter Form in das Modell eingeführt, was insbesondere zwei Vorteile hat: Nicht lineare Zusammenhänge zwischen den erklärenden und der zu erklärenden Variablen können besser modelliert werden. Zudem fallen Ausreißer nicht so stark ins Gewicht.

13 Ob dabei eine Regression für gestutzte Verteilungen nicht einer kleinste-Quadrate-Regression vorzuziehen wäre, hängt vom Erklärungsgegenstand ab. Zur Schätzung des Einflusses der ausgewählten Variablen auf das Weiterbildungsniveau, unter der Bedingung, dass Weiterbildung stattfindet, ist eine kleinste-Quadrate-Regression ein angemessenes Verfahren. (*Greene 2003a, S. 764; Greene 2003b, S. 288*).

14 Zu nennen wären beispielsweise Weiterbildungsregelungen. Diesbezüglich feste Absprachen kann es im Prinzip nur dort geben, wo weitergebildet wird.

15 Bis auf das Logitmodell wurden alle anderen Regressionen mit sog. robusten Standardfehlern berechnet, die unverzerrte Standardfehler bei vorliegender Heteroskedastizität ermöglichen.

Tabelle 1: Regressions-schätzungen zum Einfluss von Arbeitszeit auf Weiterbildung

	Logit (WB ja/nein)		Tobit		Kleinste-Quadrate-Regression				Gestutzte Regression	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
ARBEITSZEITKONTEN										
Reichweite von Arbeitszeitkonten (Ref.: keine Arbeitszeitkonten)										
AZK für weniger als 50% der Belegschaft	0,5048	0,187	0,0913	0,283	-0,0174	0,720	0,0244	0,599	0,0244	0,591
AZK für mehr als 50% der Belegschaft	0,1570	0,441	0,1529	0,005	0,1182	0,000	0,0945	0,001	0,0945	0,001
Ausgleichszeitraum AZK-Guthaben (Ref.: Bis 1 Jahr)										
Mehr als 1 Jahr	1,3268	0,078	0,1867	0,026	-0,0049	0,929	-0,0324	0,552	-0,0324	0,543
Keine Frist	0,0801	0,741	0,0247	0,692	0,0076	0,814	0,0425	0,175	0,0425	0,166
ZEITLICHE LAGE DER WEITERBILDUNG										
Weiterbildung am Abend, Wochenende										
Anteil Weiterbildung während der Arbeitszeit							0,0903	0,001	0,0903	0,001
TIME-SHARING										
Anspruch auf bez. Freistellung zur Weiterbildung										
Liegengebliebene Arbeit muss nachgearbeitet werden							-0,0194	0,502	-0,0194	0,493
Lernzeitkonten mit Time-sharing										
							-0,0099	0,744	-0,0099	0,739
							0,1078	0,050	0,1078	0,046
BETRIEBSCHARAKTERISTIKA										
Art der Tarifbindung (Ref.: Keine)										
Branchen-Tarifvertrag	0,5667	0,031	0,1821	0,033	0,0330	0,447	0,0397	0,379	0,0397	0,369
Firmen-Tariffvertrag	0,1238	0,694	0,0341	0,744	-0,0030	0,955	-0,0226	0,680	-0,0226	0,674
Angelehnt an Branchen-TV	0,1328	0,716	0,0424	0,698	-0,0105	0,852	-0,0133	0,813	-0,0133	0,810
Wirtschaftliche Lage: schlecht (4 Jahres-Durchschnitt)										
Geographische Lage: Ost	-0,6473	0,005	-0,1915	0,011	-0,0223	0,577	-0,0231	0,545	-0,0231	0,537
Anteil Un-/Angelernte an Beschäftigten	0,2333	0,425	0,0295	0,652	-0,0241	0,520	-0,0384	0,299	-0,0384	0,289
Anteil Führungskräfte an Beschäftigten	-0,0167	0,000	-0,0070	0,000	-0,0026	0,000	-0,0022	0,000	-0,0022	0,000
Anteil unter 30-Jährige an Beschäftigten	0,0113	0,385	0,0056	0,157	0,0039	0,001	0,0047	0,000	0,0047	0,000
Anteil über 50-Jährige an Beschäftigten	-0,0094	0,179	-0,0018	0,351	0,0005	0,614	0,0006	0,558	0,0006	0,550
Anteil der Frauen an Beschäftigten	-0,0138	0,077	-0,0073	0,002	-0,0041	0,000	-0,0032	0,004	-0,0032	0,003
	1,3424	0,003	0,3074	0,006	-0,0235	0,711	0,0044	0,941	0,0044	0,940
WB-HEMMNISSE										
Kein Interesse bei Mitarbeitern										
Betrieb sieht keinen Bedarf	-0,0131	0,949	-0,0785	0,210	-0,0904	0,006	-0,0933	0,004	-0,0933	0,003
Betrieb übernimmt keine Kosten	-0,9533	0,000	-0,3855	0,000	-0,1339	0,000	-0,0786	0,016	-0,0786	0,014
Keine Freigabe durch den Vorgesetzten	-0,2711	0,206	-0,0807	0,245	-0,0109	0,744	-0,0142	0,658	-0,0142	0,651
	0,2186	0,373	-0,0084	0,905	-0,0751	0,041	-0,0700	0,060	-0,0700	0,055
WB-PRAXIS										
BR wird bei Weiterbildungsvorhaben... (Ref.: nicht informiert)										
Informiert							0,1008	0,008	0,1008	0,006
Beteiligt							0,1204	0,003	0,1204	0,002
Regelung der Weiterbildung im Betrieb (Ref.: Keine Regelung)										
Absprachen von Fall zu Fall							0,0369	0,345	0,0369	0,335
Feste Absprachen							0,1544	0,001	0,1544	0,001
Betriebsvereinbarung							0,1170	0,012	0,1170	0,010
Relativer Weiterbildungsanteil der über 50-Jährigen							0,1713	0,000	0,1713	0,000
Relativer Weiterbildungsanteil der Ungelernten							0,0218	0,387	0,0218	0,378
Alle Modelle enthalten Dummies für Betriebsgrößenklassen und Branchen und wurden mit Konstante berechnet. Mit Ausnahme des Logitmodells basieren alle Signifikanz auf robusten Standardfehlern. Signifikanz unter 0,10 sind zur besseren optischen Orientierung hervorgehoben.										
(Pseudo) R ²	0,17		0,07		0,19		0,31		0,28	
N	1301		1301		1139		989		989	
N zensiert					162					
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2002, eigene Berechnungen.										

3.2.3 ERGEBNISSE

Die logistische Regression, die den Einfluss der in das Modell aufgenommenen Variablen auf die Durchführung von betrieblicher Weiterbildung innerhalb der letzten drei Jahre schätzt, zeigt folgende Ergebnisse: Für Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr¹⁶ wird, verglichen mit Ausgleichszeiträumen von weniger als einem Jahr, ein positiver Effekt ausgewiesen, der jedoch eine Fehlerwahrscheinlichkeit von etwas mehr als 5% aufweist. Eine schlechte wirtschaftliche Lage beeinflusst betriebliche Weiterbildungsaktivitäten erwartungsgemäß ne-

gativ. Dies gilt auch für den Anteil der Un- und Angelernten an der Belegschaft sowie (mit ein wenig mehr Unsicherheit behaftet) für den Anteil der über 50-Jährigen. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten korreliert überraschenderweise positiv mit betrieblicher Weiterbildung, was mit dem höheren Frauenanteil in den Dienstleistungsbranchen erklärt werden kann. Sieht der Betrieb keinen Weiterbildungsbedarf, hat dies erwartungsgemäß negative Auswirkungen auf die Weiterbildungsentscheidung. Auch Branchentarifverträge scheinen sich positiv darauf auszuwirken, ob weitergebildet wird oder nicht. Alle anderen in das Modell aufgenommenen

Variablen haben darauf offenbar keinen Einfluss.

Die Ergebnisse des Tobitmodells, das im Unterschied zum Logitmodell die Einflüsse der erklärenden Variablen auf das Weiterbildungsniveau schätzt, aber als sogenannte „zensierte“ Fälle auch jene Betriebe beinhaltet, die in den vorangegangenen drei Jahren überhaupt keine betrieb-

¹⁶ Arbeitszeitkonten ohne festgelegte Ausgleichszeiträume wurden getrennt ausgewiesen, da sie nicht umstandslos mit Langzeitkonten gleichgesetzt werden können.

liche Weiterbildung durchführten, ergeben ein fast identisches Bild. Die einzigen bemerkenswerten Unterschiede liegen darin, dass ein positiver Einfluss von Arbeitszeitkonten, sofern sie mehr als 50 % der Belegschaft umfassen, ausgewiesen wird. Deutlich stabiler ist ferner der negative Einfluss, den der Anteil älterer Arbeitnehmer an den Beschäftigten auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten hat.

Bezieht man lediglich diejenigen Betriebe in die Analyse ein, die in den letzten drei Jahren betriebliche Weiterbildung durchgeführt haben, zeigt sich, dass die Bedingungen, die die Entscheidung beeinflussen, überhaupt Qualifizierungen durchzuführen, nicht zwangsläufig mit denjenigen Bedingungen übereinstimmen, die das Weiterbildungsniveau beeinflussen. Dies trifft insbesondere auf Langzeitkonten zu. Die hier vorgenommenen Schätzungen weisen keinen signifikanten Einfluss auf das Weiterbildungsniveau aus. Auch der Frauenanteil hat bei diesen Schätzungen keinen Einfluss mehr auf das Weiterbildungsniveau, ebenso wie die Art der Tarifbindung. Auch die wirtschaftliche Lage spielt scheinbar lediglich dann eine Rolle, wenn es um die generelle Entscheidung über Weiterbildung geht.

Umgekehrt verhält es sich beim Anteil der Führungskräfte an der Gesamtbelegschaft, der nun positiv mit dem Weiterbildungsniveau korreliert. Besteht kein Interesse an Weiterbildung bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, wirkt sich dies weiterbildungshemmend aus. Ein entsprechender Zusammenhang gilt für die Verweigerung der Freigabe durch Vorgesetzte. Diese drei Einflussfaktoren entfalten ihre Wirkung offenbar allein auf das Weiterbildungsniveau, unter der Voraussetzung, es findet Weiterbildung statt.

Die Ergebnisse des nur für weiterbildende Betriebe berechneten Modells bestätigen schließlich, dass mit steigendem Anteil älterer bzw. un- und angelernter Beschäftigter das Niveau der Weiterbildungsaktivitäten abnimmt sowie die weiterbildungshemmende Wirkung, die von fehlendem Interesse der Betriebe ausgeht.

Das vierte Modell, das alle potenziellen Einflussgrößen beinhaltet und folglich nur für weiterbildende Betriebe sinnvolle Ergebnisse liefern kann, bestätigt im Großen und Ganzen die Ergebnisse des reduzierten dritten Erklärungsmodells, was auf robuste

Zusammenhänge hinweist. So bestätigt sich die positive Wirkung von Arbeitszeitkonten, die mehr als 50 % der Belegschaft umfassen, auf das Weiterbildungsniveau. Auch in Bezug auf Langzeitkonten verändert sich das Ergebnis nicht, wenn dem Modell weitere Variablen hinzugefügt werden. Für sich genommen scheinen Langzeitkonten also nicht das Weiterbildungsniveau zu beeinflussen. Hingegen sind Lernzeitkonten, an denen sich der Betrieb mittels Time-sharing beteiligt, weiterbildungsfördernd.

Die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen am Abend oder am Wochenende (unabhängig davon, ob Freizeitausgleich gewährt wird) wirkt ebenfalls weiterbildungsfördernd. Dasselbe gilt für den Anteil der Weiterbildung, die innerhalb der Arbeitszeit stattfindet: Dort, wo ein hoher Anteil der Weiterbildungszeit in die bezahlte Arbeitszeit fällt, ist auch das Weiterbildungsniveau hoch. Die Frage, ob die Verweigerung der Freigabe durch Vorgesetzte das Weiterbildungsniveau systematisch senkt, wird auch im vierten Modell nicht eindeutig beantwortet.

Für die beiden Variablen, die sich zusätzlich zu den Lernzeitkonten auf Zeitaspekte beziehen, werden keine Effekte auf das Weiterbildungsniveau ausgewiesen. Weder der Anspruch auf bezahlte Freistellungen noch die Verpflichtung, liegengeliebene Arbeit nachzuarbeiten, wirken sich nennenswert auf das Weiterbildungsniveau aus.

Der Vollständigkeit halber seien noch die beobachteten Effekte der nicht zeitbezogenen Faktoren erläutert, die dem vierten Erklärungsmodell hinzugefügt wurden. Dazu zählt die Einbeziehung der über 50-Jährigen in Weiterbildungsmaßnahmen. Je besser dies gelingt, desto höher ist das Weiterbildungsniveau insgesamt. Ebenfalls weiterbildungsfördernd wirken feste Absprachen oder Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung im Betrieb sowie die Beteiligung des Betriebsrates an Weiterbildungsvorhaben.

4

Fazit

Zeitaspekte beeinflussen betriebliches Weiterbildungsverhalten. Dieses Ergebnis gilt

jedoch nur für spezielle Arbeitszeit- bzw. Lernzeitarrangements. So können die Ergebnisse der multivariaten Analysen nicht die Schlussfolgerung stützen, dass mehr Arbeitszeitflexibilität in Form von Zeitkonten *generell* auch die Bildungsbeteiligung im Betrieb verbessert. Nur in Betrieben, die Langzeitkonten eingeführt haben, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Weiterbildung praktiziert wird. Im Unterschied zu diesem Ergebnis lassen die Schätzungen jedoch keinen Einfluss von Langzeitkonten auf das Niveau der Weiterbildungsaktivitäten erkennen. Eine andere Bedeutung ist Lernzeitkonten zuzuschreiben. Vor allem, wenn sie mit Time-sharing-Modellen auftreten, lässt sich ein positiver Einfluss auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten nachweisen.

Vor diesem Hintergrund scheinen die in den letzten Jahren in unterschiedlichen Varianten tarifvertraglich und betrieblich vereinbarten Lernzeitkonten auf dem richtigen Wege zu sein. Zumindest zeitorganisatorisch bestehen gute Voraussetzungen, diese Ansätze auf eine breitere Basis zu stellen. Denn mittlerweile hat die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Betriebsrat Arbeitszeitkonten eingeführt, die sich bei entsprechenden Vereinbarungen zwischen den Tarif- bzw. Betriebsparteien auch für berufliche und betriebliche Weiterbildung nutzen ließen. Da die Einrichtung eines Kontos allein nicht automatisch auch ein üppiges Guthaben entstehen lässt, sind Quellen zu identifizieren und zu organisieren, die im benötigten Umfang Lernzeiten für Lebenslanges Lernen bereitstellen. Für einen Grundstock bieten sich Ansprüche aus Bildungsurlaubsgesetzen, bestehende tarifliche und betriebliche Freistellungsansprüche sowie weitere, auf Zeitkonten angesparte Zeitelemente (Seifert 2001), die durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen aufgestockt werden können. Um Investitionen in Humankapital zu fördern, sind flankierend öffentliche Subventionierungen in Form von Steuererleichterungen oder anderen Regelungen denkbar. Entscheidend wird aber die verteilungspolitische Frage sein, wer in welchem Maße für welchen Verwendungszweck Zeitelemente auf den Lernzeitkonten einbringt.

- Ahlene, E./Dobischat, R.** (2003): Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements, in: Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E., Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, S. 149–187
- Alewell, D.** (1998): Warum finanzieren Arbeitgeber transferierbare Weiterbildung?, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 4, S. 315–335
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Holm, R./Tullius, K.** (2003): Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, Arbeitspapier 76 der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf
- Barron, J. M./Berger, M. C./Black, D. A.** (1999): Do Workers Pay for On-the-Job Training?, in: Journal of Human Resources 2, S. 235–252
- Becker, G. S.** (1993): Human Capital: A Theoretical Analysis With Special Reference to Education, Third Edition, Chicago/London
- Bellmann, L.** (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen (Hrsg.), Bielefeld
- Bellmann, L./Düll, H.** (2001): Die zeitliche Lage und Kostenaufteilung von Weiterbildungsmaßnahmen – Empirische Ergebnisse auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels, in: Dobischat, R./Seifert, H. (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin, S. 81–128
- Bellmann, L./Ludewig, O.** (2000): Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland, in: arbeit und beruf 3, S. 137–139
- Bolder, A./Hendrich, W.** (2002): Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement, in: WSI-Mitteilungen 1, S. 19–24
- Bundesministerium für Bildung** (Hrsg.) (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII, Bonn
- DIHT** (Deutscher Industrie- und Handelstag) (2001): Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse einer DIHT-Unfrage, Berlin
- Dobischat, R./Seifert, H.** (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 92–101
- Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E.** (2003): Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten, in: dies. (Hrsg.), Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, S. 131–147
- Düll, H./Bellmann, L.** (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland, in: MittAB 2, S. 205–225
- Ewerhart, G.** (2003): Ausreichende Bildungsinvestitionen in Deutschland? BeitrAB 266, Nürnberg
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen** (2002): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslanges Lernens, Bielefeld
- Gerlach, K./Jirjahn, U.** (2001): Employer Provided Further Training: Evidence from German Establishment Data, in: Schmollers Jahrbuch 121, S. 139–164
- Greene, W. H.** (2003a): Econometric Analyses, Fifth Edition, Prantice Hall, New Jersey
- Greene, W. H.** (2003b): Truncated Regression, in: Stata Base Reference Manual, volume 4, Release 8, College Station, Texas
- Grünewald, U./Moraal, D.** (2002): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3, S. 18–23
- Husemann, R./Vonken, M.** (2003): Zeitmuster von Lernzeiten, in: Dobischat, R., Seifert, H./Ahlene, E. (Hrsg.), Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, S. 83–129
- Janßen, P.** (2003): Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung?, in: IW-Trends 2, S. 1–19
- Munz, E./Bauer, F./Groß, H.** (2002): Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 334–340
- OECD** (2001): Employment Outlook, Paris
- OECD** (2003): OECD-Beschäftigungsausblick, Paris
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung** (2000): Sozialpolitische Umschau 22, vom 17. Juli, Berlin
- Reinberg, A./Hummel, M.** (2001): Die Entwicklung im deutschen Bildungssystem vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt, in: Reinberg, A. (Hrsg.), Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, BeitrAB 245, Nürnberg, S. 1–62
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** (2000): Chancen auf einen höheren Wachstumspfad, Jahresgutachten 2000/1, Stuttgart
- Seifert, H.** (2001): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Bonn
- Seifert, H.** (2003): Betriebsrätebefragung, in: Flüter-Hoffmann, C./Janßen, P./Seifert, H., Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung, Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein Westfalen, Köln/Düsseldorf
- Statistisches Bundesamt** (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Wiesbaden