

Ingrid Sehrbrock • Winfried Heidemann (Hrsg.)

Schwerpunkte für eine Politik des Lebenslangen Lernens

***Empfehlungen an den Innovationskreis
Weiterbildung des BMBF***

Arbeitspapier 152

Schwerpunkte für eine Politik des Lebenslangen Lernens

Empfehlungen an den Innovationskreis Weiterbildung des BMBF

Ingrid Sehrbrock

Winfried Heidemann (Hrsg.)

Beraterkreis der Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem DGB-Bundesvorstand

Mitglieder

Stefan Hummelsheim, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsschwerpunkt „Bildungsökonomie“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Theo W. Länge, Vorsitzender Bundesausschuss Politische Bildung/Bundesgeschäftsführer Arbeit und Leben
Dr. Edgar Sauter

Prof. Dr. Dieter Timmermann, Rektor der Universität Bielefeld

für den DGB

Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des DGB und Kuratoriumsvorsitzende der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Detlev Küller, Bereichsleiter Bildung, Qualifizierung und Forschung beim DGB-Bundesvorstand

Hans Ulrich Nordhaus, Leiter des Referats Schul- und allgemeine Weiterbildungspolitik des DGB

für die Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Winfried Heidemann, Leiter des Referats Qualifikation

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-188
Fax: (02 11) 77 78-171
E-Mail: Winfried-Heidemann@boeckler.de

Redaktion: Dr. Winfried Heidemann, Angelika Krönert, Referat Qualifikation
Best.-Nr.: 11152
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Dezember 2007

€ 10,00

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
A) Grundsätze	7
Situation der Weiterbildung in Deutschland	7
Leitbild: Präventive Weiterbildungspolitik	7
Öffentliche und private Verantwortung in einer „Weiterbildung mit System“	8
B) Empfehlungen	9
1. „Zweite Chance“: Förderung anerkannter Abschlüsse	9
2. Betriebliche Weiterbildung: Förderung durch Lernzeitkonten/Arbeitszeitkonten	10
3. Weiterbildung in KMU: Förderung durch Bildungsschecks	11
4. Integration beruflicher und allgemeiner Weiterbildung	11
5. Verbesserung der Datenlage	12
C. Anhang: Praxisbeispiele	13
1. „NRW– Modell“: Bildungsschecks als Förderzuschuss für die Weiterbildung	13
2. Fraport Q-Card	13
3. Umsetzung eines Qualifizierungstarifvertrages in der Feinstblechpackungsindustrie	14
4. MoQUA: Projekt Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für bürgerschaftliches Engagement	15
5. Mitarbeiterorientierte Kompetenzentwicklung im Team bei B.Braun Melsungen AG	15
6. Personalentwicklung zur Beschäftigungssicherung bei Dräger Medical AG	16
7. Boha: Beratungsoffensive Handwerk	16
D) Quellennachweis	19
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	21

Vorwort

Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung hat im Juli 2007 einen Entwurf für Empfehlungen unter dem Titel „Für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf“ erstellt. Dem Innovationskreis gehören 18 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis sowie Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner und der Kultusministerkonferenz der Länder an.

Ein Beraterkreis der Hans-Böckler-Stiftung hat gemeinsam mit Vertretern des DGB-Bundesvorstandes Schwerpunkte für eine Politik des lebenslangen Lernens erarbeitet, die in die Diskussionen des Innovationskreises beim BMBF Eingang gefunden haben.

Die abschließende Beratung des Innovationskreises über seine Empfehlungen ist für Januar 2008 vorgesehen.

A) Grundsätze

Der vorliegende Entwurf des Innovationskreises Weiterbildung des BMBF zu Empfehlungen für Strategien des Lernens im Lebenslauf vom 17. Juli 2007 will Wege aufzeigen und Vorschläge machen, wie Bildung als Deutschlands wichtigste Ressource zu nutzen und weiterzuentwickeln ist. Für eine problemangemessene Strategie des Lernens im Lebenslauf sind eine Analyse der Situation der Weiterbildung und ein Leitbild für die Weiterentwicklung erforderlich.

Situation der Weiterbildung in Deutschland

Zu Recht verweist der Innovationskreis auf die großen Herausforderungen, die Globalisierung, demografischer Wandel und die Entwicklung zur Wissensgesellschaft für die Menschen bedeuten. Jedoch zeigt schon die in Deutschland im internationalen Vergleich geringe Teilhabe an Weiterbildung strukturelle Defizite und das Erfordernis auf, akteursbezogene Anreize massiv zu verstärken.

Bereits der Erste Nationale Bildungsbericht der KMK und des BMBF vom April 2006 hat die prekäre Weiterbildungssituation in Deutschland beschrieben: „Die Weiterbildungsteilnahme hat entgegen öffentlicher Rhetorik in den letzten Jahren abgenommen. Im Zeitraum von 1991 bis 2003 hat sich an den Abständen zwischen den unterschiedlichen Bildungsgruppen so gut wie nichts verändert. Die Prüfung weiterer Merkmale des sozioökonomischen Hintergrundes wie beruflicher Status bestätigt die Verteilungsstruktur: Beamte und Angestellte weisen höchste Teilnehmerquoten auf, während Arbeiter, insbesondere in der beruflichen Bildung, nicht einmal die Hälfte erreichen. Im europäischen Vergleich nehmen die deutschen Arbeitskräfte bei den Lernaktivitäten insgesamt eher einen unteren Platz ein (42 %), während die skandinavischen Staaten, Österreich und Luxemburg mit Teilnahmequoten bis über 80 % die Spitze bilden.“¹

Auch hat es in den letzten Jahren eine deutliche Verschiebung der Finanzierungslasten der Weiterbildung hin zu den Weiterbildungsteilnehmern gegeben. Parallel dazu wurden die öffentlichen Mittel zum Teil drastisch gekürzt. Bundesagentur für Arbeit, Länder, Bundeszentrale für politische Bildung, konfessionelle Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände reduzierten ihre Ausgaben. So lagen nach dem ersten Nationalen Bildungsbericht im Jahre 2002/2003 die direkten Ausgaben der privaten Haushalte für Weiterbildung mit 10,3 Mrd. € in einer vergleichbaren Größenordnung wie die der Betriebe mit 10,0 Mrd. €²

Im internationalen Vergleich nehmen Beschäftigte in Deutschland weniger an Weiterbildung teil und bieten die deutschen Unternehmen weniger Weiterbildung an als Unternehmen in anderen Ländern. 69 % der Unternehmen haben 2005 Weiterbildung in irgendeiner Form angeboten – 1999 waren es noch 75 %. Formale Weiterbildung (interne und externe Kurse) boten 2005 nur 54 % der Unternehmen an gegenüber 67 % in 1999³. Dabei ist das betriebliche Weiterbildungsangebot stark von Betriebsgröße und Branche abhängig. In kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) ist die formale Weiterbildungsaktivität gering.

Leitbild: Präventive Weiterbildungspolitik

Eine tragfähige Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf muss sich am Leitbild einer präventiven Weiterbildungspolitik orientieren. Sie darf nicht erst dann eingreifen, wenn etwa Arbeitslosigkeit eingetreten ist oder bevorsteht. Das Leitbild darf sich aber nicht allein auf berufliche, sondern muss sich auch auf allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung beziehen; denn nicht nur im beruflichen Umfeld, sondern in allen Lebensbezügen sind die Menschen mit neuen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert.

1 Konsortium Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld, 2006.

2 ebd.

3 Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik, 7/2007; Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS2), Wiesbaden, 2002.

Das Verständnis für die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und höherer Investitionen für Lernen ist in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft noch nicht ausreichend genug entwickelt. Lernen wird noch zu häufig als Konsum, Lernangebote werden noch immer als Kostenfaktor verstanden. Weiterbildung ist aber eine Investition für den einzelnen Menschen, für das einzelne Unternehmen wie auch für die Gesellschaft insgesamt.

Durch Aufbau und Sicherung von Lerngelegenheiten muss die Bildungsbereitschaft in allen gesellschaftlichen Gruppen soweit wie möglich gefördert werden. Über Teilhabe an Bildungsangeboten können auch gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten verbessert werden. Damit dient Lernen im Lebenslauf aus der Perspektive der Bürgerinnen und Bürger nicht nur der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch ihrer persönlichen Kompetenzen, die für das Zurechtfinden in der Gesellschaft und für die Bewältigung des Strukturwandels unabdingbar sind. Dabei kann Weiterbildung, wenn sie mit Arbeits- und Gesundheitsschutz verzahnt ist, auch zur gesundheitlichen Prävention beitragen.

Öffentliche und private Verantwortung in einer „Weiterbildung mit System“

Die Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien vom 11. November 2005 hebt hervor, dass Teilnahme und Teilhabe an Weiterbildung ungleich verteilt und vom sozialen, familiären und betrieblichen Status abhängig sind. Die Koalitionspartner wollen deshalb die Weiterbildung zur „Vierten Säule“ des Bildungssystems entwickeln und mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System etablieren. Von den dort genannten Vorhaben Bildungsberatung, Benachteiligtenförderung, Bildungssparen und Bildungszeitkonten hat die Koalition bisher nur eine Initiative zum Weiterbildungssparen auf den Weg gebracht. Wie das Empfehlungspapier des Innovationskreises halten auch wir flankierende Beratungsangebote für unerlässlich, um die zentralen Ziele des Weiterbildungssparens zu verwirklichen. Gerade vor dem Hintergrund alternativer staatlich geförderter Spar- und Vorsorgeangebote ist Beratung erforderlich, um die Bereitschaft für eine Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen.

Nach unserer Auffassung müssen die Konditionen für die Rückzahlung der Bildungskredite sozialverträglich – ähnlich wie beim Bundesausbildungsförderungsgesetz – ausgestaltet sein, damit das Instrument nicht von vornherein die soziale Selektivität fördert.

Es sollte daran erinnert werden, dass auch für die Weiterbildung eine öffentliche Verantwortung besteht. Nur so kann eine politische Steuerung ermöglicht werden, ohne die ein Programm für eine Weiterbildungsoffensive – wie sich die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung ja verstehen – im wesentlichen auf der Ebene unverbindlicher inhaltlicher Anforderungen stehen bleibt. Denn in der Wissensgesellschaft steigt die öffentliche Verantwortung für das Erwachsenenlernen, da die Erstausbildung zunehmend nur noch „Eintrittskarte“ für gesellschaftliche Teilhabe ist. Wenn die Empfehlungen des IKWB die Eigenverantwortung der Bildungsteilnehmer hervorheben, dann darf die komplementäre Verantwortung von Politik und Unternehmen nicht vergessen werden. Auch in der Weiterbildungspolitik gilt der Grundsatz: Nicht alleine fordern sondern auch fördern. Anders können Beteiligung und die Ressource Motivation nicht verbessert werden.

Soweit als Ziel die Entwicklung der Weiterbildung als „Vierte Säule“ des Bildungssystems angestrebt wird, geben wir zu bedenken, dass mit einer „Versäulung“ auch die Gefahr einer institutionellen Abschottung verbunden ist. Stattdessen sollte „Weiterbildung mit System“ institutionell in einem kohärenten Bildungssystem verankert werden.

Zu einer „Weiterbildung mit System“ gehört auch ein bedarfsdeckendes Bildungsberatungs- und Informationsangebot. Nach allen Erfahrungen darf Beratung dabei nicht nur punktuell an den so genannten „biografischen Schwellen“ stattfinden, wie dem Übergang von der Schule in Ausbildung, sondern muss kontinuierlich und zielgruppengerecht für das Lernen im Lebenslauf angeboten werden. Auch darf sie nicht allein über Informationsportale im Internet, sondern muss auch als persönliche „face-to-face-Beratung“ erfolgen.

B) Empfehlungen

Für konkrete Empfehlungen für eine Politik des lebenslangen Lernens heben wir folgende Schwerpunkte besonders hervor:

1. „Zweite Chance“: Förderung anerkannter Abschlüsse

Diejenigen, die frühzeitig aus dem Bildungssystem ausgeschieden sind und deshalb nur eine niedrige formale Qualifikation haben, müssen als Erwachsene eine „zweite oder dritte Chance“ auf Erwerb eines formalen Abschlusses erhalten.

Auch wenn der Anteil „einfacher“ Arbeitsplätze im Zuge technischer Entwicklung nicht abgenommen hat, so ist doch heute vermeintlich einfache Arbeit gar nicht so einfach, sondern erfordert andere Kompetenzen als früher. Deshalb besetzen Betriebe solche Arbeitsplätze lieber mit formal Qualifizierten. Es fehlen bislang geeignete Instrumente, um den Beschäftigtengruppen der gering Qualifizierten eine zweite Chance zu eröffnen.

Einen neuen Ansatz bietet hier in jüngster Zeit das Programm der Bundesagentur für Arbeit „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU)⁴. Durch Zuschüsse an Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt werden Betriebe unterstützt, wenn sie Ungelernte innerhalb des Arbeitsverhältnisses durch Weiterbildung zu einem anerkannten Berufsabschluss oder zu einer Teilqualifikation bringen. Arbeitnehmer über 45 Jahre in Betrieben unter 250 Beschäftigten können Lehrgangskosten für Weiterbildung erstattet bekommen, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierung hinausgeht. Dieses beitragsfinanzierte Instrument der BA muss durch ein steuerfinanziertes Instrument ergänzt werden. Maßnahmekosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen sollen durch staatliche Zuschüsse oder subventionierte Darlehen gefördert werden.

Um dem Ziel der Eröffnung einer „Zweiten Chance“ näher zu kommen, schlagen wir deshalb vor, in einem ersten Schritt das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) zu erweitern. Über die heutige Begrenzung auf Abschlüsse der anerkannten Fortbildung hinaus sollten auch Erstausbildungsabschlüsse und Zusatzqualifikationen in die Förderung einbezogen werden. Beim Zugang zu solchen Angeboten sollten auch die in der Arbeit erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden. Das beinhaltet auch die Möglichkeit, Abschlüsse über einzelne zertifizierte Bausteine zu erwerben.

Förderfähig wären danach folgende Maßnahmearten:

- a) Schulische Abschlüsse bis zum Abschluss der Sekundarstufe II
- b) Maßnahmen, die auf eine Zertifizierung von im Berufsleben erworbenem Wissen abzielen und Vorbereitungskurse für Eignungsprüfungen, sofern keine Ansprüche aus dem SGB III bestehen
- c) Berufliche Abschlüsse innerhalb und außerhalb der dualen Berufsausbildung
- d) Abschlüsse an Hochschulen
- e) Öffentlich-rechtliche Fortbildungsabschlüsse

Bei a) und c) ist das Mindestalter bei Eintritt der Maßnahme die Vollendung des 27. Lebensjahres. Ein Studium nach Ziff. d) wird nur gefördert, wenn es vor dem vollendeten 50. Lebensjahr beginnt. Für eine Förderung nach e) ist keine Altersgrenze vorgesehen, verlangt wird lediglich ein Äquivalent einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Ein solcher erster Schritt würde Erfahrungen aus Schweden aufgreifen, wo Erwachsene zum Nachholen eines Bildungsabschlusses eine staatliche „Studienunterstützung“ bis zur Höhe des Arbeitslosengeldes (mit einem Zuschuss- und einem Darlehensanteil) in Anspruch nehmen können. Verbunden ist das dort mit einem gesetzlich verbürgten Recht auf Freistellung und Rückkehr in den Betrieb, deren Modalitäten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer ausgehandelt werden müssen.

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Programm WeGebAU, Februar 2007 (Flyer).

2. Betriebliche Weiterbildung: Förderung durch Lernzeitkonten/Arbeitszeitkonten

Die Arbeitswelt ist ein zentraler Bereich für den Zugang zu Lerngelegenheiten im Lebenslauf. Hier sind zeitliche, finanzielle und motivationale Ressourcen für Lernen zu organisieren. Ein Vorschlag dazu besteht in der Einrichtung betrieblicher Lernzeitkonten. In der Koalitionsvereinbarung heißt es dazu: „Die Tarifvertragsparteien ermuntern wir, die Einrichtung von Bildungszeitkonten zu vereinbaren, auf denen Arbeitnehmer Überstunden und Urlaubstage langfristig sammeln können. Der Staat hat dabei für angemessene Rahmenbedingungen zu sorgen, zu denen etwa die Insolvenzversicherung von Arbeits- und Lernzeitkonten gehört.“

Arbeitszeitkonten sind in vielen Betrieben verbreitet. Nach dem Mikrozensus 2004 fallen 40 % der männlichen und 35 % der weiblichen Beschäftigten unter solche Regelungen⁵. Zumindest die bisher weniger verbreiteten Langzeitkonten sollten sich auch für Weiterbildung nutzen lassen. Dafür gibt es bislang in der Praxis aber nur wenige Beispiele. Immerhin haben nach einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2,5 % der Betriebe mit knapp 5 % der Beschäftigten Lernzeitkonten.⁶

Im Falle alternativer Nutzungsmöglichkeiten der Langzeitkonten (Geldausgleich, Freizeit vorzeitiger Ruhestand, Weiterbildung) dürften ohne spezifische Anreize für das Weiterlernen die Beschäftigten in der Regel eher eine der anderen Nutzungsmöglichkeiten präferieren. Wenn die verstärkte Nutzung für Zwecke der Weiterbildung gewünscht ist, müssen folglich Anreize geschaffen werden. Sie können darin bestehen, dass bei Nutzung einer Mindeststundenzahl für Weiterbildung die Kosten der Maßnahme gefördert oder übernommen werden. Dies kann durch staatliche oder tarifvertragliche Regelungen geschehen. Dabei sollte auch eine Koppelung mit Bildungssparen und Bildungsgutscheinen möglich sein.

Da die Einrichtung eines Kontos allein nicht automatisch auch ein ausreichendes Guthaben entstehen lässt, sind weitere Quellen zu identifizieren und zu organisieren, die im benötigten Umfang Lernzeiten bereitstellen. Dafür bieten sich Ansprüche aus Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzen der Länder sowie tarifliche und betriebliche Freistellungsansprüche an.

Damit Vereinbarungen über Lernzeitkonten auch praktisch umsetzbar sind, sollte der Staat die Rahmenbedingungen dafür verbessern. In Anlehnung an und in Ergänzung der Koalitionsvereinbarung geht es um:

- gesetzliche Regelung zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten
- Förderung von Maßnahmekosten bei Nutzung von Lernzeitkonten, Verknüpfung mit der Förderung des Bildungssparens
- Eröffnung von Rückkehrrecht nach Nutzung von Lernzeitkonten
- nachgelagerte Besteuerung der Einzahlungen auf Lernzeitkonten
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung tariflicher Regelungen.

Beschäftigte werden betriebliche Lernzeitkonten nur bei ausreichender Motivation für die Teilnahme an organisiertem Lernen in größerem Ausmaß nutzen. Motivationsfördernde Bedingungen bestehen in der Arbeitsorganisation, in der Anerkennung und der Aussicht auf Nutzung erworbener Kompetenzen im Betrieb. Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen können dazu beitragen, moderne lernförderliche Arbeitsorganisation zu verwirklichen. Stichworte sind hier Reduzierung der Arbeitsteilung, Autonomie- und Partizipationspielräume, Kommunikationszeiten in Gruppenarbeit und Gelegenheiten zur Job-Rotation. Zu Recht hebt der Innovationskreis die Entwicklung von Verfahren und Instrumenten der Anerkennung betrieblich erworbener Kompetenzen hervor. Hier dürften der kommende deutsche Qualifikationsrahmen und das europäische Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung hilfreich sein. Schließlich ist besonders für ältere Arbeitnehmer die Aussicht des Nutzens von Weiterbildungsgelegenheiten für die weitere Beschäftigung wichtig. Hier besteht ein enger Zusammenhang mit betrieblicher Beschäftigungspolitik für Ältere.

5 Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden 2005.

6 Zickert, Kathi: Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement. Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 11/2007.

3. Weiterbildung in KMU: Förderung durch Bildungsschecks

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bieten deutlich seltener formale Weiterbildung an als größere. Deshalb stellen die Empfehlungen zu Recht die Verbesserung der Weiterbildung in diesem Unternehmensbereich heraus. Hierzu schlagen wir vor, die in Nordrhein-Westfalen erprobten „Bildungsschecks als Förderzuschuss für die Weiterbildung“ bundesweit anzubieten.

Das Landesprogramm NRW richtet sich an Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten, die zwei Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Der Zugang ist sowohl individuell als auch betrieblich möglich. Interessierte Beschäftigte können für ihre berufliche Weiterentwicklung ebenso einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen wie auch Betriebe, die im Rahmen ihrer Personalentwicklung geeignete Qualifizierungen für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigen. Einbezogen sind dabei alle Beschäftigtengruppen: von den Fach- und Führungskräften bis hin zu den Minijobbern und Minijobberinnen sowie Frauen und Männer in Elternzeit. Auch Unternehmer, Existenzgründerinnen und Freiberufler können in den ersten fünf Jahren der Unternehmensgründung den Weiterbildungszuschuss in Anspruch nehmen.

Gefördert werden Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Qualifizierungsinhalte können beispielsweise sein: Sprach- und EDV-Schulungen, Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Medienbildung oder Lern- und Arbeitstechniken. Ausgeschlossen von der Förderung sind rein arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen wie Maschinenbedienerschulungen oder Trainings bei neuen Produkteinführungen.

Eine Beratung ist Voraussetzung für die Vergabe eines Bildungsschecks: Dabei werden inhaltliche und formelle Voraussetzungen geklärt und geeignete Weiterbildungsangebote und Anbieter ausgewählt. Im Anschluss an die Beratung wird der Bildungsscheck ausgehändigt und beim Weiterbildungsträger zur Verrechnung eingereicht. Gefördert wird die Hälfte der Kosten einer Bildungsmaßnahme, maximal 500 €. Anlaufstellen sind Kammern, Wirtschaftsförderungsagenturen, Volkshochschulen oder Weiterbildungs-Netzwerke, wie sie in einigen Regionen bestehen.

Aufgrund der vorliegenden Erfahrungen sollten Bildungsschecks nur für anerkannte und zertifizierte Weiterbildungsträger und Maßnahmen sowie nur verbunden mit qualifizierter Beratung vergeben werden. Eine strenge Beschränkung auf berufliche Weiterbildung ist nicht ratsam, da eine zielführende und konsistente Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung kaum möglich ist und den Weiterbildungserfordernissen von Wirtschaft und Gesellschaft nicht entspricht. Auch sollten Bildungsschecks durch Ressourcen aus dem Bildungssparen aufgestockt werden können, um ihre Reichweite zu erhöhen. Schließlich sollte die in NRW bestehende Begrenzung auf Betriebe mit maximal 250 Beschäftigten geöffnet werden.

4. Integration beruflicher und allgemeiner Weiterbildung

Der Wandel in allen gesellschaftlichen Bereichen stellt Organisationen und Menschen vor komplexe Erwartungen. Im Interesse des Gemeinwohls gilt es deshalb, neben Fachwissen und Kompetenzen für die Berufsausübung auch das Verständnis für gesellschaftliche, soziale, politische und kulturelle Zusammenhänge zu verbessern und damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung zu fördern. So gesehen besteht eine Komplementarität von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Dies bedeutet, dass nicht nur die berufliche, sondern auch die allgemeine Weiterbildung eine bedeutsame Wirkung für die Steigerung volkswirtschaftlicher Produktivität hat. Allgemeine Weiterbildung darf nicht nur als Konsum, sondern muss auch als Investition verstanden werden, in die zu investieren sich ökonomisch lohnt.

Zwar erwähnt der Innovationskreis die politische, kulturelle und allgemeine Weiterbildung, doch wird dieser Bildungsbereich in den einzelnen Empfehlungen nicht aufgegriffen. In der Praxis der Weiterbildung wird jedoch die traditionelle Trennung zwischen beruflicher Weiterbildung und allgemeiner, kultureller und politischer Bildung zunehmend überschritten. Auch in anderen Staaten besteht diese Trennung so nicht. Die geplante Initiative „Lernen vor Ort“ sollte deshalb auch die bessere Vernetzung und Durchlässigkeit der Bildungsbereiche und die Verzahnung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung fördern.

Die Zusammengehörigkeit von beruflichen und allgemeinen Kompetenzen zeigt sich auch beim bürgerschaftlichen Engagement. Die Fähigkeit dazu wird nicht ohne Lernen erworben oder weitergegeben. Dabei kommt es zwar weniger auf fachliche Kenntnisse, sondern mehr auf Schlüsselqualifikationen wie soziale und kommunikative Kompetenz, Fähigkeit zum Selbstmanagement und zur Übernahme von Leitungs- oder Verwaltungsaufgaben an, doch werden auch diese in beruflichen Zusammenhängen erworben. Umgekehrt kann eine Zertifizierung der in bürgerschaftlichem Engagement erworbenen Kompetenzen eine Verwertung auch im Erwerbsleben ermöglichen. So kann es attraktiv werden, sich beispielsweise in Zeiten des Übergangs von Ausbildung zum Beruf oder der Erwerbslosigkeit ehrenamtlich zu engagieren. Ein solches Engagement könnte gezielt in die eigene Berufsbiografie eingebaut werden und so Brücken zur Arbeitswelt schlagen, wodurch wechselseitige Synergieeffekte möglich würden. Auch viele ältere Menschen möchten in der nachberuflichen Phase aktiv bleiben und sind zum Engagement bereit, sofern sich sinnvolle Handlungsmöglichkeiten bieten.

In diesen Zusammenhang gehören Möglichkeiten der Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke. Sie sind Bestandteil kultureller Grundausstattung eines Staates. In einigen Tarifverträgen wie auch in einer Reihe von Bundesländern gibt es solche Regelungen. Sie sollten auf alle Bundesländer ausgedehnt werden. Ein Anspruch auf Freistellung soll dabei in Erweiterung bestehender Regelungen auch für längerfristige Weiterbildungsangebote verwendbar und inhaltlich breiter genutzt werden können.

Eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung ist durch Länder und Kommunen zu gewährleisten. Zu erwägen sind in dem Zusammenhang Orientierungsgrößen für einen Prozentsatz des Haushalts für die Weiterbildungsförderung.

5. Verbesserung der Datenlage

Voraussetzung für Entscheidungen über ein ausreichendes Angebot an organisierten Lerngelegenheiten sind statistische Daten, die den Blick auf ein Gesamtbild der Weiterbildungslandschaft ermöglichen. Es gibt in Deutschland aber bisher nur wenige und verstreute Daten, die das Leistungsspektrum der Institutionen der Weiterbildung abbilden. Gleichzeitig sind aber ein zunehmender Bedarf und ein wachsendes Interesse daran festzustellen. Dieser Bedarf ist in einer bundesweiten und auch die europäische Dimension einbeziehenden Weiterbildungsstatistik zu realisieren.

C) Anhang: Praxisbeispiele

1. „NRW – Modell“: Bildungsschecks als Förderzuschuss für die Weiterbildung

Ein Beispiel für die Förderung von Lebenslangem Lernen und Beratung für Beschäftigte in KMU

Das Landesprogramm NRW richtet sich an Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten, die zwei Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Der Zugang ist sowohl individuell als auch betrieblich möglich. Das heißt: Interessierte Beschäftigte können für ihre berufliche Weiterentwicklung ebenso einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen wie auch Betriebe, die im Rahmen ihrer Personalentwicklung geeignete Qualifizierungen für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigen.

Einbezogen sind dabei alle Beschäftigtengruppen: von den Fach- und Führungskräften bis hin zu den Minijobbern und Minijobberinnen sowie Frauen und Männer in Elternzeit. Nach der Neuregelung können auch Unternehmer/innen, Existenzgründer/innen und Freiberufler/innen in den ersten fünf Jahren der Unternehmensgründung den Weiterbildungszuschuss in Anspruch nehmen.

Gefördert werden Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Qualifizierungsinhalte können beispielsweise sein: Sprach- und EDV-Schulungen, Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Medienbildung oder Lern- und Arbeitstechniken. Ausgeschlossen von der Förderung sind rein arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen wie Maschinenbedienerschulungen oder Trainings bei neuen Produkteinführungen. Die Bildungsschecks werden über ausgewählte Beratungseinrichtungen in NRW vergeben. Anlaufstellen sind beispielsweise Kammern, Wirtschaftsförderungen, aber auch die Volkshochschulen oder Weiterbildungs-Netzwerke, wie sie in einigen Regionen bestehen.

Eine Beratung ist Voraussetzung für die Vergabe eines Bildungsschecks: Dabei werden inhaltliche und formelle Voraussetzungen geklärt und geeignete Weiterbildungsangebote und Anbieter ausgewählt. Im Anschluss an die Beratung wird der Bildungsscheck ausgehändigt und beim Weiterbildungsträger zur Verrechnung eingereicht. Gefördert wird die Hälfte der Kosten einer Bildungsmaßnahme, maximal 500 €.

Weitere Informationen:

Ullenboom, Detlef: „Lerngeld“: Bildungsschecks und -gutscheine in der betrieblichen Weiterbildung. In: Heidemann, Winfried (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf, 2007

Auch im Internet unter: [http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal und Bildung](http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal%20und%20Bildung)

2. Fraport Q-Card

Ein Beispiel für die betriebliche Förderung von persönlicher Weiterbildung

Die 2001 eingeführte Q-Card (Qualifizierungskarte) der Fraport AG – Betreiberin des Flughafens Frankfurt a. M. – ist ein Lernguthabekonto besonderer Art: Jeder der ca. 13.000 Beschäftigten kann über ein persönliches Weiterbildungsguthaben in Höhe von 600 Euro pro Jahr verfügen. Grundsätzlich sind die mit der Q-Card zu bezahlenden Q-Weiterbildungsangebote in der Freizeit zu nutzen. Die Fraport AG übernimmt die Entgeltfortzahlung für die Qualifizierung, wenn die Kurse im Fraport-Bildungsurlaub oder/und dem hessischen Bildungsurlaub besucht werden. Es ist der eigenverantwortliche individuelle Einsatz des jährlichen „Budgets“, der sich von arbeitsplatzorientierten Weiterbildungen unterscheidet. Das Budget kann nicht ausgezahlt werden und verfällt, wenn es nicht genutzt wird. Mit der Q-Card soll vorrangig die Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden. Weitere Ziele sind die Erfüllung der persönlichen Weiterbildungswünsche und die Schaffung von Ge-

legenheiten zum lebenslangen Lernen. Dabei steht die Stärkung der Eigenverantwortung wie die Steigerung der Motivation und Zufriedenheit im Mittelpunkt. Die Fraport AG will damit aber auch die Bindung an das Unternehmen festigen: Es geht auch um die Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber. Mit dem Angebot bilden sich ca. 10 % der Beschäftigten pro Jahr weiter, hauptsächlich in Sprachen (60 %), EDV (20 %) und Persönlichkeitsentwicklung (14 %). Die Q-Card wird von den verschiedenen Unternehmensbereichen (vom Bodenverkehdienst bis zur Informationstechnik) etwa entsprechend ihrer Mitarbeiterstärke genutzt, überproportional aber von weiblichen Beschäftigten.

Weitere Informationen:

Lux, Barbara: Fraport AG: Q-Card (Qualifizierungskarte). In: Heidemann, Winfried (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf, 2007

Auch im Internet unter: [http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal und Bildung](http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal%20und%20Bildung)

3. Umsetzung eines Qualifizierungstarifvertrages in der Feinstblechpackungsindustrie

Ein Beispiel für die Förderung persönlicher Weiterbildung durch Tarifvertrag

Für die Feinstblechpackungsindustrie wurde 2004 zwischen dem Arbeitgeberverband und der IG Metall ein Tarifvertrag abgeschlossen, der für die angeschlossenen Unternehmen die Gründung betrieblicher Qualifizierungsfonds zur persönlichen Weiterbildung der Beschäftigten vorsieht. Gespeist werden die Fonds aus einem prozentualen Anteil der jährlichen Entgeltsumme, der aus einem einmaligen Verzicht der Beschäftigten auf eine entsprechende Erhöhung der Löhne und Gehälter aufgebracht wird. Hinzu kommen 2/3 der eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Mittel aus diesen Fonds dürfen nur für persönliche Weiterbildungszwecke verwandt werden, d.h. nicht für betrieblich bedingte Erhaltungs- oder Anpassungsqualifizierungen. Sie dienen der Finanzierung der direkten Kosten von Bildungsmaßnahmen, also der Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung, Spesen sowie der Lohnfortzahlungen für die Mitarbeiter. Die indirekten Kosten - etwa für die Vertretung des Beschäftigten während seiner Abwesenheit - trägt der Arbeitgeber.

Der Tarifvertrag wird in den Betrieben unterschiedlich umgesetzt. Bei der Impress GmbH & Co. OHG in Cuxhaven wurde hierzu eine „Rahmenbetriebsvereinbarung Qualifizierung“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen. Der Betriebsrat organisiert in diesem Betrieb die aus dem Fonds finanzierte Weiterbildung mit Hilfe einer regionalen Bildungsorganisation (Ländliche Erwachsenenbildung Niedersachsen), versucht Beschäftigte zur Teilnahme zu motivieren und führt auch die Beratung der Beschäftigten selber durch. Das Spektrum der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen reicht von Sprachkursen über Yogakurse und Messebesuche bis hin zum Führerschein und zur Meister-Fortbildung. Von den ca. 400 Beschäftigten dieses Betriebes – weit überwiegend gewerbliche Arbeitnehmer und mehrheitlich An- und Ungelernte – haben in den ersten drei Jahren mehr als 90 % an Weiterbildung dieser Art teilgenommen.

Bei diesem Modell handelt es sich um eine Ko-Finanzierung persönlicher Weiterbildung, die durch den Betrieb organisiert wird, in diesem Unternehmen eigenständig durch den Betriebsrat.

Weitere Informationen:

Busse, Gerd: Impress GmbH & Co. oHG: Persönliche Weiterbildung. Umsetzung eines Qualifizierungstarifvertrags in der Feinstblechindustrie. In: Heidemann, Winfried (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf, 2007

Auch im Internet unter: [http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal und Bildung](http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal%20und%20Bildung)

4. MoQUA: Projekt Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für bürgerschaftliches Engagement

Ein Beispiel für die Qualifizierung für bürgerschaftliches Engagement

Viele Menschen möchten auch in der nachberuflichen Phase aktiv bleiben und sind bereit, sich weiterhin zu engagieren, sofern sich sinnvolle Handlungsmöglichkeiten bieten. Solche Möglichkeiten bestehen im eigenen Wohnumfeld, bei der aktiven Gestaltung des Gemeinwesens. Das von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben durchgeführte Projekt MoQUA regt dazu an, das Erfahrungswissen Älterer zu nutzen und bietet hierfür Bausteine zur Qualifizierung an.

Im Projekt MoQua erhalten engagierte ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit, ihre im Berufs- und Alltagsleben erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten methodisch und inhaltlich derart weiterzubilden, dass sie sich aktiv und kompetent in die Gemeinwesenarbeit einbringen können.

Weitere Informationen:

<http://www.moqua.arbeitundleben.de/start.htm>

5. Mitarbeiterorientierte Kompetenzentwicklung im Team bei B.Braun Melsungen AG

Ein Beispiel für die Entwicklung berufsförderlicher Arbeitsstrukturen

Die B.Braun Melsungen AG hat zwischen 2002 und 2005 auf der Grundlage eines Standortsicherungsvertrages zwischen Unternehmensleitung, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und Betriebsrat ein Projekt zur Kompetenzentwicklung und Veränderung von Arbeitsstrukturen durchgeführt (Mitarbeiterorientierte Kompetenzentwicklung im Team - make it!). Ziel des Projektes in diesem wissensintensiven Unternehmen der Medizintechnik war die Entwicklung bedarfsgerechter Konzepte zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und der Transfer der Ergebnisse und Erfahrungen in Klein- und Mittelbetriebe. Bei den Ermittlungen zum Entwicklungs- und Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten wie auch des Unternehmens und der Planung von Maßnahmen der Kompetenzentwicklung stand die Beteiligung der Beschäftigten im Vordergrund. Dabei wurden auch lernförderliche Arbeitsbedingungen entwickelt, um Lernen im Prozess der Arbeit zu ermöglichen an Arbeitsplätzen, in der Arbeitsumgebung und bei der Arbeitsorganisation. Das daraus entwickelte Qualifizierungskonzept ist prozessintegriert, d.h. auf den betrieblichen Produktionsprozess mit seinen Anforderungen bezogen. Das Projekt setzte vorhandene Werkzeuge der Personal- und Organisationsentwicklung in eine systematische Konzeption um.

Die Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes wurden auch für die Nutzung in anderen Unternehmen aufbereitet und bei einem mittelständischen Automobilzulieferer (260 Beschäftigte) und bei einem Personaldienstleister (22 Beschäftigte) angewandt.

Das betriebliche Projekt wurde mit der Weiterbildungsstiftung der Chemischen Industrie und einem Universitätsinstitut für Arbeitswissenschaft durchgeführt und mit öffentlichen Mitteln des Bundes und der EU gefördert.

Weitere Informationen:

Ullenboom, Detlef: B. Braun Melsungen AG: „Mitarbeiterorientierte Kompetenzentwicklung im Team (make it)“. In: Heidemann, Winfried (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf, 2007

Auch im Internet unter: [http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal und Bildung](http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal%20und%20Bildung)

6. Personalentwicklung zur Beschäftigungssicherung bei Dräger Medical AG

Ein Beispiel für die Nutzung betrieblicher Arbeitszeitkonten

Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Sicherung des Standortes sind Ziele der systematischen betrieblichen Personalentwicklung bei der Dräger Medical AG (Lübeck), Hersteller und Vermarkter von medizintechnischen Produkten und Systemlösungen. Instrumente und Regularien dafür wurden in einem Ergänzungstarifvertrag und in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Im Zentrum stehen das individuelle Mitarbeitergespräch zur Entwicklung des Qualifizierungsbedarfs und die Umsetzung der Ergebnisse dieser Gespräche in Fortbildungsmaßnahmen. Während die Kosten der betriebsbedingten Qualifizierung durch das Unternehmen getragen werden, müssen die Beschäftigten bei einer Weiterbildung, die auch ihren individuellen Fortbildungsinteresse dient, einen Zeitbeitrag leisten: die Hälfte des für die Fortbildung aufgewendeten Zeitvolumens wird aus dem individuellen Arbeitszeitkonto erbracht. Der Betriebsrat spielt eine wichtige Rolle als „Akzeptanzstifter“ für die Weiterbildung der Beschäftigten. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden entweder bei externen Bildungsträgern gebucht oder aus dem betrieblichen Bildungsprogramm LUNA (Lust und Neugier auf...) genommen: Dieses ist eine Art betriebliches Volkshochschulprogramm für Weiterbildung, Gesundheit und Sport und wird von den Beschäftigten rege genutzt.

Weitere Informationen:

Lux, Barbara: Dräger Medical AG & Co. KG: Standort- und Beschäftigungssicherung und Qualifizierung. In: Heidemann, Winfried (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf, 2007

Auch im Internet unter: [http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal und Bildung](http://www.boeckler.de/Mitbestimmung/Personal%20und%20Bildung)

7. Boha: Beratungsoffensive Handwerk

Ein Beispiel für die Entwicklung von Bildungsberatung

Klein- und mittelständische Betriebe des Handwerks und ihre Beschäftigten brauchen besondere Unterstützung bei der Entwicklung beruflicher Kompetenzen. Handwerkskammern und Berufsbildungszentren des Handwerks bieten verschiedene Beratungsangebote an. Bislang fehlte ein systematisches Qualifizierungsangebot zur Ausbildung der Fachkräfte in der Beratung.

Ziel des Projekts „Beratungsoffensive Handwerk“, das der DGB-Bundesvorstand mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchführt, ist die Erarbeitung und Erprobung eines modularen Fortbildungskonzeptes sowohl für bereits tätige Fachkräfte in der Bildungsberatung. Hauptzielgruppen des Fortbildungsprojektes sind Personen, die Aufgaben der Aus- und Weiterbildungsberatung im Handwerk wahrnehmen. Weitere Zielgruppen sind Lehrlingswarte der Innungen und Beratungsakteure von Weiterbildungsträgern und Weiterbildungsberatungsstellen.

Die Akteure der „Beratungsoffensive Handwerk“ wollen mit dem Projekt

- Zugang zu Bildungsberatung für Auszubildende, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Betriebe erleichtern
- Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Angebot machen, um den neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen zu können
- Betrieben ein Angebot machen, um mit gut qualifizierten Beschäftigten im globalen Wettbewerb besser bestehen zu können
- mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt herstellen
- mehr Gerechtigkeit und Chancengleichheit ermöglichen.

Dazu hat sich das Projekt folgendes Arbeitsprogramm vorgenommen:

- Analyse der aktuellen Herausforderungen und Qualifizierungsbedarfe der haupt- und ehrenamtlichen Beratungskräfte
- Klärung und Präzisierung der Aufgaben- und Tätigkeitsprofile, Analyse der Schnittstellen
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Gestaltung eines leistungsfähigen Gesamtsystems bildungs- und berufsbezogener Beratungsdienstleistungen
- Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes für bereits aktive und angehende Beratungskräfte
- Erprobung des Qualifizierungskonzeptes in den Handwerkskammerbezirken Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main
- Evaluierung und Aufbereitung der Ergebnisse für den Transfer in anderen Kammern.

Weitere Informationen: Deutscher Gewerkschaftsbund (2007): Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems. Zwischenbericht zur Identifizierung und Analyse des Systems berufsbezogener Bildungsberatung im Handwerk. Berlin

Auch im Internet unter: <http://www.dgb-boha.de>

D) Quellennachweis

Bundesagentur für Arbeit: Programm WeGebAU, Februar 2007 (Flyer).

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht, Bielefeld, 2004.

Heidemann Winfried (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf, 2007.

Konsortium Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld, 2006.

Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 7/2007.

Seifert, Hartmut: Betriebsrätebefragung. In: Flüter; Hoffmann; Janssen; Seifert: Investive Arbeitszeitpolitik-Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung. Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW, Köln/Düsseldorf, 2004.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS2), Wiesbaden, 2002.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden 2005.

Zickert, Kathi: Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement, Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 11/2007.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

