Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) will, dass die Bundesbürger ihren Urlaub künftig verstärkt zur Weiterbildung nutzen. DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben verwies in der Tageszeitung "Die Welt" (Freitag) darauf, dass Deutschland zusammen mit Schweden die meisten Urlaubs- und Feiertage habe.
"Da ist genug Luft für beides: Erholung und Weiterbildung. Die Arbeitnehmer in Deutschland müssten mehr Ferien- und Freizeit in ihre Weiterbildung investieren – gerade auch vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels."
Hintergrund der Äußerungen ist der Zeitung zufolge ein neuer EU-Bericht zur Entwicklung der Arbeitszeiten in Europa. Demnach haben die Arbeitnehmer in Deutschland 40 Urlaubs- und Feiertage im Jahr. Nur die Schweden hätten noch zwei Tage mehr. Der EU-Durchschnitt läge bei 33,7.
Hier wird mit Halbwahrheiten die Verantwortung auf die Arbeitnehmer verschoben und die Wirklichkeit der Weiterbildung auf den Kopf gestellt. Wolfgang Lieb

Ist Deutschland wirklich „Freizeitweltmeister"?
Die von der Welt und Wansleben instrumentalisierte Datenquelle, das European Industrial Relations Observatory (EIRO) wie auch z.B. die OECD, weisen ausdrücklich auf die Schwierigkeiten eines Vergleichs von Jahresarbeitszeiten hin, die nicht auf einer einheitlichen Methode für alle Länder beruht.
So bezieht sich die verwendete Studie des Europäischen Instituts zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die "collectively agreed annual working time." Wie sehr diese Betrachtungsweise in die Irre führen kann, zeigt sich bei der wöchentlichen Arbeitszeit. Während im Jahre 2006 die durchschnittliche, kollektivvertraglich vereinbarte (collectively agreed) Wochenarbeitszeit 37,7 Stunden betrug und damit unter dem EU-Durchschnitt lag, lag die tatsächlich gearbeitete Zeit mit 40,8 Stunden weit über dem EU-Durchschnitt. Länger arbeiteten in den EU-15 nur die Österreicher, auf die gesamte EU bezogen liegen nur noch 6 osteuropäische Volkswirtschaften mit deutlich geringerer Produktivität vor uns (diesen Hinweis verdanke ich Orlando Pascheit).
Quelle: eurofound

Die Studien des IAT besagen jedoch, dass Deutschland durchaus kein "Freizeitparadies" ist. Vollzeit-Beschäftigte arbeiten im Durchschnitt 1.756 Stunden pro Jahr. Sie arbeiten damit 99 Stunden mehr als tariflich vereinbart und liegen im Mittelfeld der "alten" Europäischen Union. Ein gewöhnlicher Vollzeitbeschäftigter stand hier zu Lande 2004 seinem Arbeitgeber im Schnitt pro Jahr 1756 Stunden zur Verfügung – und damit länger als die Kollegen in den Niederlanden (1712), Dänemark (1720), Schweden (1722), Italien (1727), Norwegen (1742), Finnland (1745) und Frankreich (1747)
Selbst wenn es richtig wäre, dass Deutschland mit am meisten Urlaubs- und Feiertage in

Europa hätte, so ist diese Angabe irreführend, weil es, was die gesamte Jahresarbeitszeit anbetrifft, darauf letztlich gar nicht ankommt.
Quelle 1: Universität Duisburg Essen – Istitut Arbeit und Qualifikation
Quelle 2: NachDenkSeiten

Aber selbst für die Urlaubs- und Feiertage gibt es einander widersprechende Untersuchungen:
So kam eine Studie von Mercer Human Resource Consulting bei Arbeitnehmern mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit in Deutschland nur auf eine Abwesenheit von 33 Tagen; das liegt erst an zehnter Stelle der westeuropäischen Länder.

Müssen wirklich zuerst die Arbeitnehmer ihren Erholungsurlaub für die Weiterbildung opfern?
Nach dem Integrierten Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland „hat sich jeder dritte 19-64-jährige im Jahr 2003 außerhalb der Arbeitszeit selbst etwas beigebracht". Schon derzeit sind nach dem „Weiterbildungsbericht" die mittelbaren Kosten für die entgangene Freizeit die mit Abstand bedeutsamste Kostenkomponente für die Weiterbildung. Die Arbeitnehmer tragen heute schon mehr als ein Drittel der geschätzten Gesamtausgaben für berufliche Weiterbildung in Deutschland (S. 356).
Quelle: BMBF [PDF – 2.8 MB]

Tatsache ist, dass in Deutschland die Teilnahmequote an Weiterbildung mit 12 % geringer ist als im OECD-Durchschnitt (18 %). Nur 50 Tage im gesamten Berufsleben nimmt ein Beschäftigter in Deutschland durchschnittlich an einer Weiterbildung teil.

Dennoch weigern sich die meisten Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften Qualifizierungs-Tarifverträge abzuschließen.
Nur in 44 Prozent der Betriebe in Deutschland gibt es überhaupt ein Angebot oder eine finanzielle Unterstützung der Weiterbildung und nur in 29 Prozent eine entsprechende Betriebsvereinbarung (S.228). Und das überwiegend in Großbetrieben.

Bevor der DIHK auf die Arbeitnehmer verweist, sollte er vor der eigenen Tür kehren: Die Zahl der Weiterbildungsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern ist seit Jahren rückläufig (S. 53)
Die Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen liegen im öffentlichen Bereich mit zwei von drei Beschäftigten erheblich höher als im privaten Sektor (47%), und der stärkste Rückgang ist gerade im Handwerk zu verzeichnen (S. 169). Warum wohl?

Wie wenig Interesse die Betriebe an der Weiterbildung haben, lässt sich sehr deutlich daran

erkennen, dass die Bundesagentur für Arbeit für die Weiterbildung in den Betrieben mit insgesamt 200 Millionen Euro an Unterstützung anbietet: «Davon sind bis zum Juli aber nur 5,4 Millionen abgerufen worden.»
Quelle: Fr-Online

Man kann also nur zustimmen, wenn Ulla Burchardt (SPD), Vorsitzende des Bildungsausschusses des Bundestags, die Forderung des DIHK-Hauptgeschäftsführers eine „Zumutung“ nennt: „Zuerst drückt sich die Wirtschaft vor ihrer eigenen Pflicht zur Qualifizierung, und jetzt sollen das die Arbeitnehmer auch noch selber ausbaden. Dabei sind heute noch immer vor allem die kleinen Unternehmen für die meisten Beschäftigten eine Weiterbildungsfalle. Eine vernünftige Personalentwicklungsplanung gibt es allenfalls bei ein paar Großunternehmen und zumeist auch nur für Höherqualifizierte.
Teilzeitbeschäftigte, Frauen mit Kindern, Migranten und Geringqualifizierte sind weitgehend von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen, nur 6% aller Betriebe in Westdeutschland (7% in Ostdeutschland) bieten betriebliche Weiterbildung für über 55-Jährige an – die Arbeitgeber haben bislang die Investitionen in Humanressourcen verschlafen.
Wir brauchen in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Weiterbildung ist nicht nur kein ‚Privatvergnügen’, sondern bislang vernachlässigte Aufgabe der Arbeitgeber und muss mehr als bisher in öffentlicher Verantwortung stehen: das bedeutet eine solidarische Finanzierung nicht nur über Arbeitnehmerbeiträge, sondern auch über Steuern und Leistungen der Arbeitgeber. Die Arbeitslosenversicherung muss zur Beschäftigungsversicherung umgebaut werden. Nach österreichischem Vorbild brauchen wir auch in Deutschland eine gesetzliche Regelung zur so genannten Bildungskarenz, bei der der Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme freigestellt wird. Die Bildungskarenz kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für mindestens 3 Monate bis maximal 12 Monate vereinbart werden; der Bildungsurlaub wird in Form des Weiterbildungsgeldes über die Arbeitslosenversicherung bezahlt.
Quelle: Fr-Online [PDF – 16 KB]

Auch die IG Metall nennt die Weiterbildung ein “Stiefkind”. Teilnahmequoten und -zeiten gingen zurück, heißt es in der Fachkräfte-Initiative der Gewerkschaft. Sie verweist auf den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Qualifizierung: Nur elf Prozent der Beschäftigten ohne Ausbildung nehmen an einer Weiterbildung teil; aber 44 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

P.S.:
Kleine Anmerkung aus der FTD:

Was packt Wansleben in seinen Koffer?

Spätestens wenn Wansleben selbst im Urlaub ist, darf seine Idee dann in Schönheit wieder eingehen. Eine Frage hätten wir vorher aber doch: Was packt eigentlich der DIHK-Chef in seinen Koffer? Bekanntlich zeigen bei ausgestrecktem Zeigefinger immer vier Finger auf den Zeigenden – es sei denn sie umklammern bereits den Band "Führen, Fördern, Coachen".

FTD-Online-Recherchen ergaben: Im letzten Urlaub absolvierte der Verfechter der Parole "Lebenslanges Lernen" ein Sprachtraining – ob dieses über "Dos cervezas, por favor" hinausging, blieb dabei offen. Für mehr Auskünfte hatte der DIHK-Boss keine Zeit – er saß schon auf gepackten Koffern. "Ich fahre jetzt zwei Wochen weg – diesmal ganz ohne Weiterbildung", ließ er mitteilen.

Vielleicht sollte sich Herr Wansleben auch eine Sonderschulung über die Risiken eines Kreditmanagements im US-Immobilienmarkt angedeihen lassen. Diese Weiterbildung könnte im als Mitglied des Beraterkreises der wegen Spekulationsgeschäften in Insolvenz geratenen IKB Bank gut gebrauchen.