



DGB-Index Gute Arbeit

Qualifizierung und Weiterbildung

Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007

Konzeption und Ausarbeitung:
Andreas Ebert, Prof. Dr. Ernst Kistler
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)
Stadtbergen, Dezember 2007

1. Problemstellung und -hintergrund

Die Wichtigkeit von Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Lebenslangem Lernen werden in der wissenschaftlichen ebenso wie in der politischen Debatte zunehmend thematisiert. Einleitend sollen hier einige Defizite empirisch belegt werden, die den Zwiespalt zwischen offiziellen Verlautbarungen und der betrieblichen Realität belegen. Zentral für die Problematik ist: „Unter den Bedingungen beschleunigten und wenig kalkulierbaren Strukturwandels und verstärkter Innovationsdynamik verläuft die Demarkationslinie zwischen beruflicher Privilegierung und Depravierung auf dem Arbeitsmarkt nicht erst zwischen denen, die drin, und denen, die draußen sind, sondern bereits im Betrieb zwischen denen, die an lernförderlichen Arbeitsplätzen tätig sind, und denen, die diesen Vorzug nicht genießen“ (Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 143). Natürlich bedeutet das weder eine Abwertung der dringenden Notwendigkeit der Weiterbildung von Arbeitslosen noch von Nichterwerbstätigen, wobei für letztere Gruppe besonders zu beachten ist: „A considerable proportion of the inactive – 37% of the working age population – undertakes education or training, but often it does not lead to any formal qualification and therefore has a more limited value in helping to find a job“, so die European Commission (2005: 241) in ihrem Beschäftigungsbericht vom September 2005.

Werfen wir zunächst einen Blick auf die betriebliche Weiterbildung, so ist festzuhalten, dass nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zwar der Anteil der Betriebe, die sich in der Förderung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten engagieren¹, vom ersten Halbjahr 1997 bis zum ersten Halbjahr 2005 gestiegen ist (vgl. Darstellung 1.1).

Darstellung 1.1: Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen* (Angaben in Prozent)

	1997	1999	2000	2001	2003	2005
Westdeutschland	37	38	36	36	41	42
Ostdeutschland	39	42	40	37	44	45

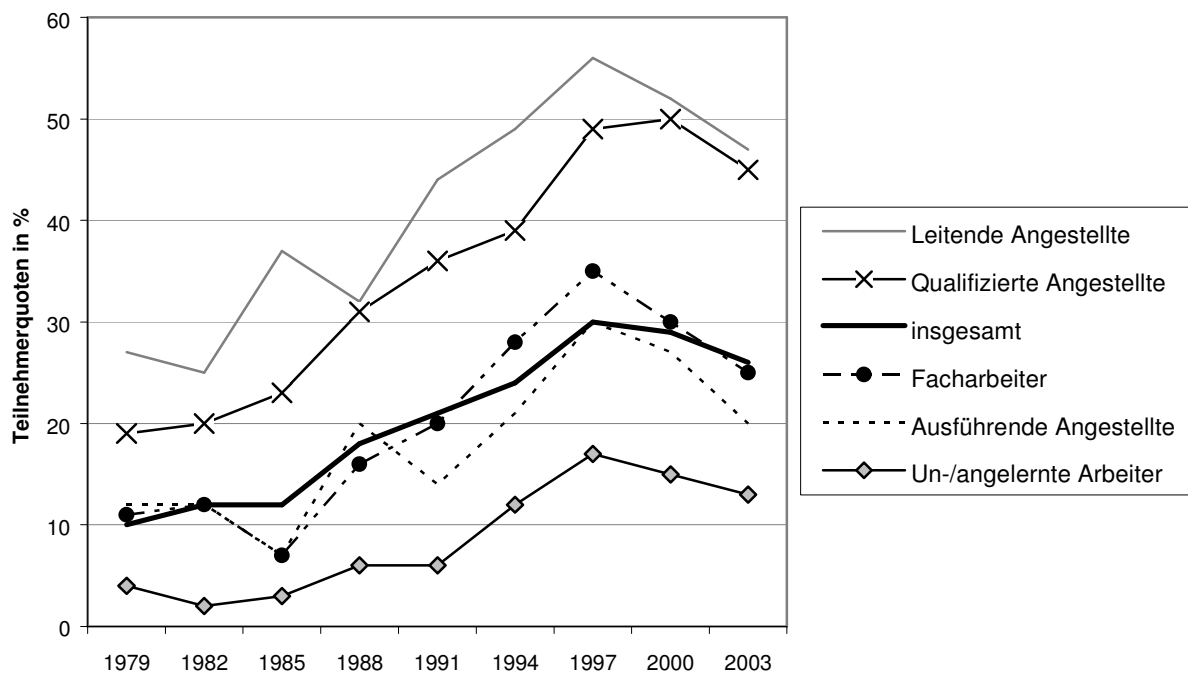
* jeweils erstes Halbjahr

Quelle: INIFES/SÖSTRA, eigene Berechnungen und Darstellungen nach IAB-Betriebspanel.

¹ Operationalisiert ist dies im Fragebogen durch die zumindest teilweise finanzielle Unterstützung und/oder eine zumindest teilweise Freistellung mindestens eines/einer Beschäftigten.

Allerdings gibt diese Quelle nicht wieder, wie viele Mitarbeiter in diesen Betrieben jeweils eine solche Weiterbildungsmaßnahme hatten. Die Ergebnisse des Berichtsystems Weiterbildung deuten darauf hin, dass der Anteil der Beschäftigten mit Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gesunken ist (vgl. Darstellung 1.2). Nach einem Anstieg zwischen 1979 und 1997 geht der Anteil der Befragten zurück, die von einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung berichten.

Darstellung 1.2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979-2003 im Bundesgebiet



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Kuwan/Thebis 2004.

Zudem wird aus Darstellung 1.2 ersichtlich, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung stark – und mit sogar steigenden Abständen – von der (Vor-)Qualifikation bzw. dem beruflichen Status abhängt. Facharbeiter berichten doppelt so häufig von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wie Un-/Angelernte. Zwischen ausführenden Angestellten und qualifizierten/leitenden Angestellten ist die Differenz noch größer. Diese Differenzen werden vom IAB-Betriebspanel 2005 im Übrigen voll bestätigt. Nach den Ergebnissen dieser repräsentativen Befragung von inzwischen jährlich rund 16.000 Betrieben nimmt der Anteil der geförderten Beschäftigten in den Jahren 2003 bis 2005 sogar leicht ab, und das besonders bei den Geringqualifizierten. Hinzuzufügen ist, dass alle vorliegenden Quellen einhellig eine sehr geringe Weiterbil-

derungsteilnahme und -förderung bei den Älteren feststellen (vgl. z.B. Wilkens 2005, S. 510 f.; Kuwan/Thebis 2004, S. 25 ff.).

Auch in Darstellung 1.3 kommt diese Altersspezifik der Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zum Ausdruck. Die Ergebnisse dieser Repräsentativerhebung bei Erwerbstätigen zeigen außerdem, dass diejenigen Älteren, die eine Weiterbildung hatten, bei der Anrechnung auf die Arbeitszeit bzw. der Finanzierung durch den Betrieb, keineswegs schlechter gestellt waren als die unter 30Jährigen (was wohl auch mit dem Qualifikationseffekt und der weit überdurchschnittlichen vorzeitigen Externalisierung Älterer mit geringerem Qualifikationsniveau zusammenhängt).

Darstellung 1.3: Angaben zur Weiterbildung in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“ (Ende 2004, Angaben in Prozent)

Prozentuierung waagrecht	berufl. WB in letzten 12 Monaten	Auf Arbeitszeit angerechnet?			Vom Betrieb finanziert?		
		ja	zum Teil	nein	ja	zum Teil	nein
Befragte insgesamt	31	61	10	25	73	7	16
Bis 30 Jahre	37	54	14	28	69	8	20
31 bis unter 50 Jahre	32	63	10	23	73	8	15
50 Jahre und älter	25	64	5	24	77	4	12
Arbeiter/Angestellte (ohne nach genannte Gruppen)	32	66	10	20	77	7	12
Befristet Beschäftigte	28	57	9	31	59	10	24
Leiharbeitnehmer	15	*	*	*	*	*	*
Geringfügig Beschäftigte	14	32	9	52	48	4	38
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (<20 Stunden)	17	46	6	44	56	4	30
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (<20<35 Stunden)	30	61	11	24	69	8	17

Quelle: INIFES/Infratest, Ergebnisse der Befragung „Was ist gute Arbeit?“.

Allerdings wird aus dieser Studie auch noch ein anderes Defizit der Praxis der beruflichen Weiterbildung offensichtlich: Teilzeitbeschäftigte mit geringem Stundenumfang bzw. geringfügig Beschäftigte sowie Leiharbeitnehmer nehmen viel seltener an beruflicher Weiterbildung teil als der Durchschnitt. Tendenziell, aber nicht so deutlich, gilt das auch für befristet Beschäftigte. Vor allem bei den geringfügig Beschäftigten, je-

doch auch bei den befristet Beschäftigten, ist eine unterdurchschnittliche Förderung der Weiterbildung durch Freistellungen und/oder Kostenübernahmen festzustellen.

2. Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit und im Betrieb – Ein Überblick

Im Gegensatz zu den in Kapitel 1 vorgestellten Befunden und zu den meisten empirischen Studien zum Thema Qualifizierung, die auf Teilnahmequoten und Finanzierungsaspekte abstellen, stehen in der Befragung zum DGB-Index 2007 eher Aspekte einer lernförderlichen Arbeit im Fokus. Darstellung 2.1 zeigt den Aufbau des Indexwertes im Überblick sowie die für den vorliegenden Beitrag relevanten Fragestellungen, die neben vielen anderen Einzelfragen in den hierarchisch aufgebauten DGB-Index einfließen.

Darstellung 2.1: Überblick über die Konstruktion des DGB-Index

→ „Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?“ → „Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“	Qualifizierung & Entwicklungsmöglichkeiten	Teilindex „Ressourcen“	DGB-Index Gute Arbeit
→ „Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?“	Möglichkeiten für Kreativität		
→ „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“	Aufstiegsmöglichkeiten		
...	Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten		
...	Informationsfluss		
→ „Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r der Weiterbildung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert beimisst“ ...	Führungsqualität		
...	Betriebskultur		
...	Kollegialität		
...	Sinngesamt der Arbeit		
...	Arbeitszeitgestaltung		
...	Arbeitsintensität	Teilindex „Belastungen“	
...	Emotionale Anforderungen		
...	Körperliche Anforderungen		
...	Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	Teilindex „Einkommen und Sicherheit“	
...	Einkommen		

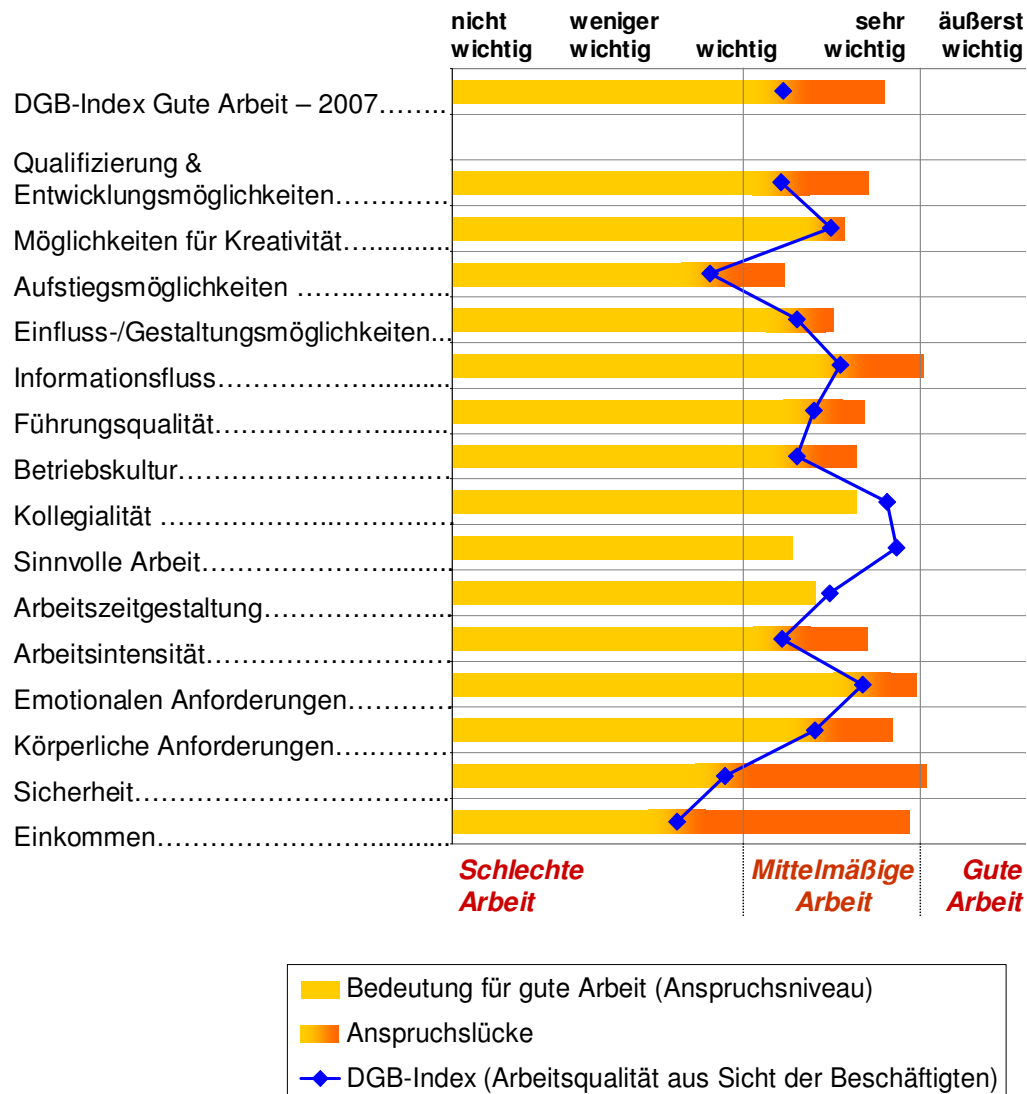
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

In den folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse für die drei Teildimensionen „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Möglichkeiten für Kreativität“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“ in vertiefender Weise betrachtet. Darüber hinaus ist auch in der Teildimension Führungsqualität mit der Frage „Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r der Weiterbildung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert beimisst“ ein Aspekt enthalten, der ebenfalls im Kontext der Entwicklungsmöglichkeiten steht und daher gesondert betrachtet wird (vgl. Kapitel 4).

Darstellung 2.2 zeigt die Ergebnisse für die 15 Teildimensionen des DGB-Index Gute Arbeit in Relation zu der von den Befragten formulierten Wichtigkeit einzelner Dimensionen der Arbeitsqualität (Ansprüche). Die Gegenüberstellung der Ansprüche an die Gestaltung guter Arbeit und deren Realisierung zeigt erhebliche Anspruchslücken (vgl. ausführlich DGB 2007). Mit der Anspruchslücke wird dabei ausgedrückt, in welchen Bereichen die Kluft zwischen den Ansprüchen an gute Arbeit und deren Realisierung besonders groß ist. In Bezug auf die hier näher zu betrachtenden Aspekte bleibt festzuhalten (vgl. Darstellung 2.2):

- Vor allem den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wird von den befragten Beschäftigten eine sehr hohe Bedeutung beigemessen, deren Realisierung bleibt mit einem Teilindex von 57 Punkten allerdings weit hinter den Ansprüchen zurück.
- Etwas geringer ist aus Sicht der Arbeitnehmer die Bedeutung der Möglichkeiten von Kreativität. Zusammen mit einem Indexwert von 66 Punkten bedeutet dies, dass die Anspruchslücke hier insgesamt betrachtet gering ausfällt.
- Dagegen fällt die Bewertung der Aufstiegchancen im Betrieb deutlich negativ aus. Mit nur 45 Punkten zeigt sich für die Teildimension Aufstiegsmöglichkeiten der nach dem Aspekt eines leistungs- und bedürfnisgerechten Einkommens zweitschlechteste Indexwert. Zwar wird den Aufstiegchancen eine im Vergleich zu den anderen Teildimensionen nachrangige Bedeutung für Gute Arbeit beigemessen, in der Gegenüberstellung mit der mangelnden tatsächlichen Verbreitung wird dennoch eine nicht unerhebliche Anspruchslücke sichtbar.

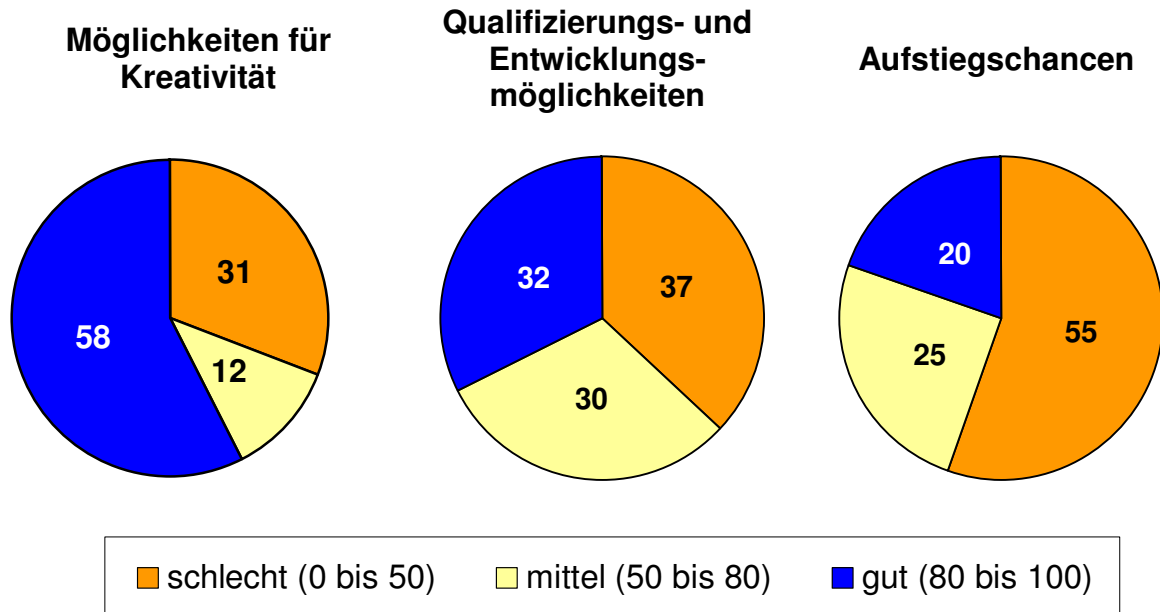
Darstellung 2.2: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten – zwischen Anspruch und Wirklichkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Eine nähere Betrachtung der hier im Vordergrund stehenden Dimensionen verdeutlicht, welche Anteile der Arbeitnehmer unter den jeweiligen Bedingungen arbeiten. Bezüglich der Möglichkeiten für Kreativität gibt z.B. ein Anteil von immerhin 58 Prozent an, hier gute Bedingungen vorzufinden. Weniger als ein Drittel fällt in den schlechten Bereich. Weniger positiv sieht es bei den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aus: in diesem Aspekt hat nur knapp ein Drittel der Befragten gute Bedingungen, während ein etwas größerer Anteil (37 Prozent) auf den schlechten Bereich entfällt. Noch gravierendere Defizite sind bei den Aufstiegschancen festzustellen, wo nur jeder fünfte Arbeitnehmer gute Bedingungen sieht, mehr als die Hälfte dagegen sich in einer Situation befindet, die als schlecht zu bezeichnen ist (vgl. Darstellung 2.3).

Darstellung 2.3: Drei ausgewählte Dimensionen des DGB-Index Gute Arbeit (Angaben in Prozent der Befragten)



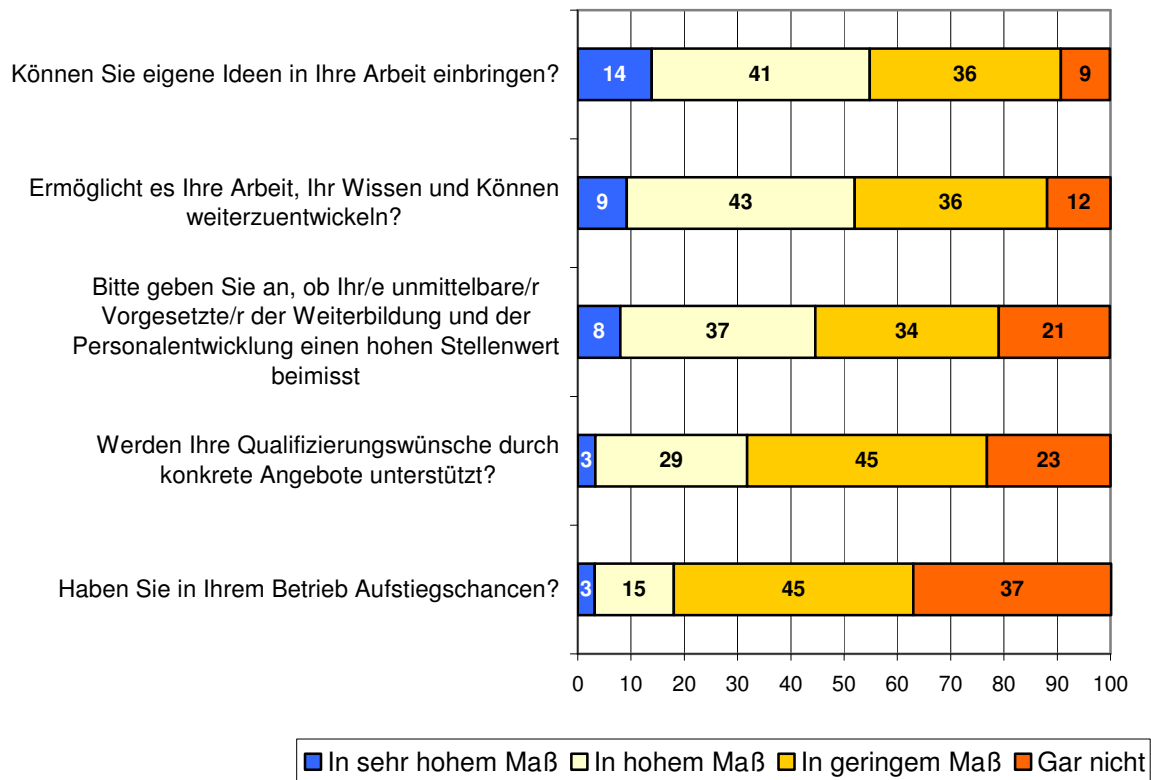
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Noch deutlicher wird dieses Ergebnis, wenn man im Einzelnen die Antworten auf die Fragen betrachtet, die in diese Teildimensionen einfließen – hier noch ohne die korrespondierenden Fragen zu den subjektiven Belastungen durch fehlende Ressourcen in diesen Bereichen zu berücksichtigen.

Vergleichsweise gute Ergebnisse erhält man auf die Fragen, die eher informelle Entwicklungsmöglichkeiten bzw. das „Lernen in der Arbeit“ widerspiegeln. Jeweils knapp über die Hälfte der Arbeitnehmer berichtet davon, in hohem oder sehr hohem Maß eigene Ideen in die Arbeit einbringen und ihr Wissen und Können weiterentwickeln zu können. Auf die Frage, ob der Weiterbildung und Personalentwicklung vom Vorgesetzten ein hoher Stellenwert eingeräumt wird, sind dies knapp 45 Prozent; 55 Prozent sehen dies nur in geringem Maß oder gar nicht.

Beträchtliche Defizite zeigen sich dagegen in Bezug auf die konkreten Qualifizierungsangebote (nur ein Drittel der Befragten berichten von einem hohen oder sehr hohen Maß) sowie auf die Aufstiegschancen im Betrieb. Bei letzterem ist dies für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten nur in geringerem Maß oder gar nicht vorhanden (vgl. Darstellung 2.4).

Darstellung 2.4: Verbreitung von Aspekten der beruflichen Entwicklung (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

3. Gruppenspezifische Unterschiede

Im Folgenden sollen nun die gruppenspezifischen Unterschiede in den drei Teildimensionen Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Kreativität und Aufstiegschancen näher betrachtet werden.

Die entsprechenden Indexwerte unterscheiden sich zwischen Ost- und Westdeutschland nur geringfügig. Auch Männer und Frauen haben nur leicht voneinander abweichende Bedingungen bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Noch den größten Vorsprung sehen Männer in der Möglichkeit, eigene Ideen in ihre Arbeit einzubringen (67 Punkte vs. 64 bei den Frauen), sie haben aber auch noch etwas bessere Aufstiegschancen als Frauen. Beides hängt eng damit zusammen, dass Männer nach wie vor häufiger in höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen arbeiten.

Deutlich ausgeprägter sind die Unterschiede nach Altersgruppen. Alle drei Teildimensionen weisen in der Tendenz mit dem Alter sinkende Indexwerte auf. Sowohl die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als auch Aufstiegsmöglichkeiten

zeigen das höchste Niveau jeweils bei den Arbeitnehmern unter 25 Jahren. Auch in der zweitjüngsten Altersgruppe (25 bis unter 34 Jahre) liegen diese Werte noch über dem Durchschnitt.

Die Möglichkeiten für Kreativität erreichen dagegen ihr Maximum bei den zwischen 25 und 44 Jährigen. Dies deutet darauf hin, dass die Möglichkeiten eigene Ideen in die Arbeit einzubringen erst ab einem gewissen beruflichen Status in höherem Maß gegeben sind und deshalb bei Berufseinsteigern im Durchschnitt etwas niedriger liegen.

Allen drei Dimensionen gemeinsam ist der niedrige Wert bei den Arbeitnehmern zwischen 45 und 54 Jahren – das wieder ansteigende Niveau bei denjenigen im Alter von 55 und mehr Jahren ist wohl im Wesentlichen dem Selektionseffekt in der Stichprobe geschuldet; Ältere mit geringem Qualifikationsniveau (und hohen Arbeitsbelastungen) sind dann häufig nicht mehr erwerbstätig. Zusammenfassend weisen jedoch die deutlichen Altersunterschiede darauf hin, dass ältere und alternde Arbeitnehmer hinsichtlich einer lernförderlichen Arbeitsumgebung – ebenso wie in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (vgl. Kapitel 1) – nach wie vor deutlich benachteiligt sind.

Darstellung 3.1: Durchschnittliche Werte der Index-Teildimensionen

	Möglichkeiten für Kreativität	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten
Befragte insgesamt	66	57	45
West	66	57	45
Ost	65	57	46
Männer	67	58	46
Frauen	64	57	44
unter 25 Jahre	64	62	55
25 bis 34 Jahre	68	60	49
35 bis 44 Jahre	66	56	43
45 bis 54 Jahre	63	55	41
55 Jahre und älter	67	57	44

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Betrachtet man mit Darstellung 3.2 weiterhin die Unterschiede nach dem formalen beruflichen Abschluss der Arbeitnehmer, so werden die ungleichen Entwicklungschancen augenfällig. Insbesondere die Möglichkeiten für Kreativität werden in beträchtlichem Ausmaß durch die berufliche Qualifikation bestimmt. Un- und angelernte

Arbeitnehmer liegen hier mit 58 Punkten unter dem Durchschnitt, Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss haben mit im Mittel 77 Punkte deutlich größere Spielräume, eigene Ideen in ihre Arbeit einzubringen.

Ähnlich – wenn auch etwas weniger ausgeprägt – ist die Spanne bei den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegen hier am unteren Rand des mittleren Bereichs (52 Punkte), mit zunehmendem Niveau der beruflichen Qualifikation steigt dann der Indexwert bis hin zu immerhin 65 Punkten bei Hochschulabsolventen.

Darstellung 3.2: Durchschnittliche Werte der Index-Teildimensionen

	Möglichkeiten für Kreativität	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten
Befragte insgesamt	66	57	45
keine Ausbildung	58	52	44
Lehre, Berufsfachschule	64	56	44
Meister, Techniker, Fachschule	69	59	44
(Fach-)Hochschulstudium	77	65	49
Vorgesetzter für andere Beschäftigte			
Ja	75	64	51
Nein	63	55	43
Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung			
Ja	66	58	45
Nein	66	56	45
Anzahl Mitarbeiter im Betrieb			
unter 20	67	58	46
20 - 199	65	56	43
200 - 1999	65	57	46
2000 und mehr	67	62	47

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

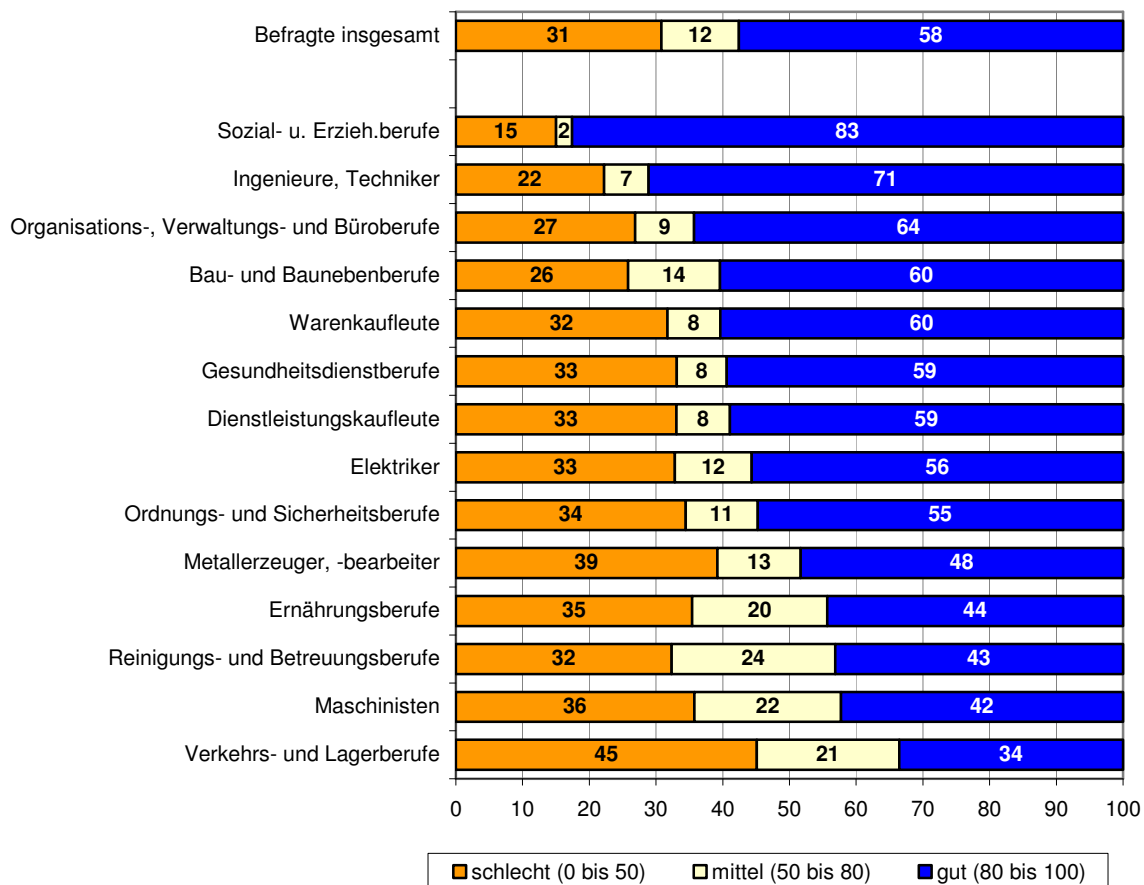
Die subjektiv gesehenen Aufstiegschancen im Betrieb scheinen dagegen weniger durch den beruflichen Abschluss bestimmt zu werden. Nur Arbeitnehmer mit (Fach-) Hochschulabschluss haben diese in etwas höherem Maße (liegen allerdings mit 49 Punkten immer noch im unzulänglichen Bereich), zwischen den anderen Qualifikationsgruppen sind keine Unterschiede zu finden.

In größerem Ausmaß werden Aufstiegschancen, aber auch in den beiden anderen Teildimensionen, durch die betriebliche Position der Arbeitnehmer beeinflusst. Beschäftigte, die Vorgesetzte für andere Mitarbeiter sind, sehen bessere Aufstiegsmöglich-

lichkeiten, bessere Qualifizierungsmöglichkeiten und insbesondere sehr viel stärker ausgeprägte Möglichkeiten für Kreativität.

Das Ausmaß, in dem es möglich ist eigene Ideen in die Arbeit einzubringen, unterscheidet sich stark nach der jeweiligen Berufsgruppe (vgl. Darstellung 3.3). Ein besonders hoher Anteil der Arbeitnehmer, die ein hohes Niveau an Möglichkeiten für Kreativität haben, findet sich in Dienstleistungstätigkeiten: am stärksten ausgeprägt ist dies in Sozial- und Erziehungsberufe, bei den Ingenieuren und Technikern sowie in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen. Aber auch Bau- und Baunebenberufe zeichnen sich durch einen leicht überdurchschnittlichen Anteil derjenigen aus, die gute Möglichkeiten für Kreativität nennen. In Verkehrs- und Lagerberufen, bei Maschinisten, Reinigungs- und Betreuungsberufen sowie Ernährungsberufen hat dagegen ein geringer Anteil der Beschäftigten gute Möglichkeiten, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen.

Darstellung 3.3: Teildimension Möglichkeiten für Kreativität (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Auch in der Differenzierung nach dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis zeigen sich unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die jeweils höchsten Indexwerte weisen die Vollzeitbeschäftigten auf, Teilzeitbeschäftigte haben dagegen etwas weniger Möglichkeiten für Kreativität und Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Unterschiede sind jedoch im Wesentlichen auf teilzeitbeschäftigte Frauen zurückzuführen, die verglichen mit Vollzeiterwerbstätigen und auch im Vergleich zu Männern in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen unterdurchschnittliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Darstellung 3.4: Durchschnittliche Werte der Index-Teildimensionen

	Möglichkeiten für Kreativität	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten
Befragte insgesamt	66	57	45
Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	67	58	45
Teilzeit bis zu 34 Std./Woche	64	55	44
Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	67	58	46
Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	65	58	44
Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche	68	58	44
Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche	63	54	44
Zeitarbeitsfirma			
Ja	53	46	39
Nein	66	57	45
Mini-Job/geringf./400 €			
Ja	62	50	45
Nein	66	58	45
Befristet			
Ja	64	57	47
Nein	66	57	45

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Besonders schlecht sind die beruflichen Entwicklungschancen bei Arbeitnehmern in Leiharbeitsverhältnissen. Mit nur 53 Punkten haben sie deutlich unterdurchschnittliche Möglichkeiten für Kreativität (bei allen Befragten: 66 Punkte) und auch bei den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Leiharbeitern sind erhebliche Defizite sichtbar (46 Punkte gegenüber 57 bei allen Arbeitnehmern).

Ähnliches gilt – wenn auch geringerem Ausmaß – ebenfalls für geringfügig Beschäftigte. Arbeitnehmer in Mini-Jobs äußern zwar keine unterdurchschnittlichen Aufstiegschancen, jedoch fehlen ihnen im Vergleich zum Durchschnitt aller Befragten

vor allem Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Möglichkeiten, eigene Ideen in ihre Arbeit einzubringen.

Nur leicht unterdurchschnittliche Möglichkeiten für Kreativität haben dagegen befristet Beschäftigte, keinen Unterschied zu unbefristet Erwerbstätigen weisen die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auf. Bezüglich der Aufstiegsmöglichkeiten stehen Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen sogar etwas besser da. Allerdings ist dies weniger auf die Befristung selbst zurückzuführen, sondern auf die besser eingeschätzten Aufstiegschancen in jüngeren Altersgruppen, in denen befristete Beschäftigungsverhältnisse am stärksten und zunehmend verbreitet sind. Dieser Effekt kommt somit auch dadurch zustande, dass befristete Verträge auch im höher qualifizierten Segment im Berufseinstieg immer mehr zur Regel werden.

Anhand Darstellung 3.5 wird allerdings deutlich, dass dies nur gilt, wenn man das *aktuelle* Beschäftigungsverhältnis betrachtet. Berücksichtigt man dagegen, wie viele befristete Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitnehmer bisher im Erwerbsleben hatten, so zeigt sich in allen drei Teildimensionen ein abnehmender Trend der Qualifizierungsmöglichkeiten mit der Anzahl der Befristungen.

Darstellung 3.5: Durchschnittliche Werte der Index-Teildimensionen

	Möglichkeiten für Kreativität	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten
Befragte insgesamt	66	57	45
Befristeter Arbeitsvertrag			
Nein	67	58	45
Ja, einmal	64	57	46
Ja, mehrmals	63	55	42
Länger als 3 Monate am Stück arbeitslos			
Nein	68	60	46
Ja, einmal	64	54	43
Ja, mehrmals	59	49	40

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Gleiches gilt noch stärker ausgeprägt auch für die Zahl der bisherigen Arbeitslosigkeitsphasen im Erwerbsleben. Arbeitnehmer ohne bisherige Arbeitslosigkeitsperioden haben bessere Möglichkeiten für Kreativität, bessere Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten und bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Beschäftigte die be-

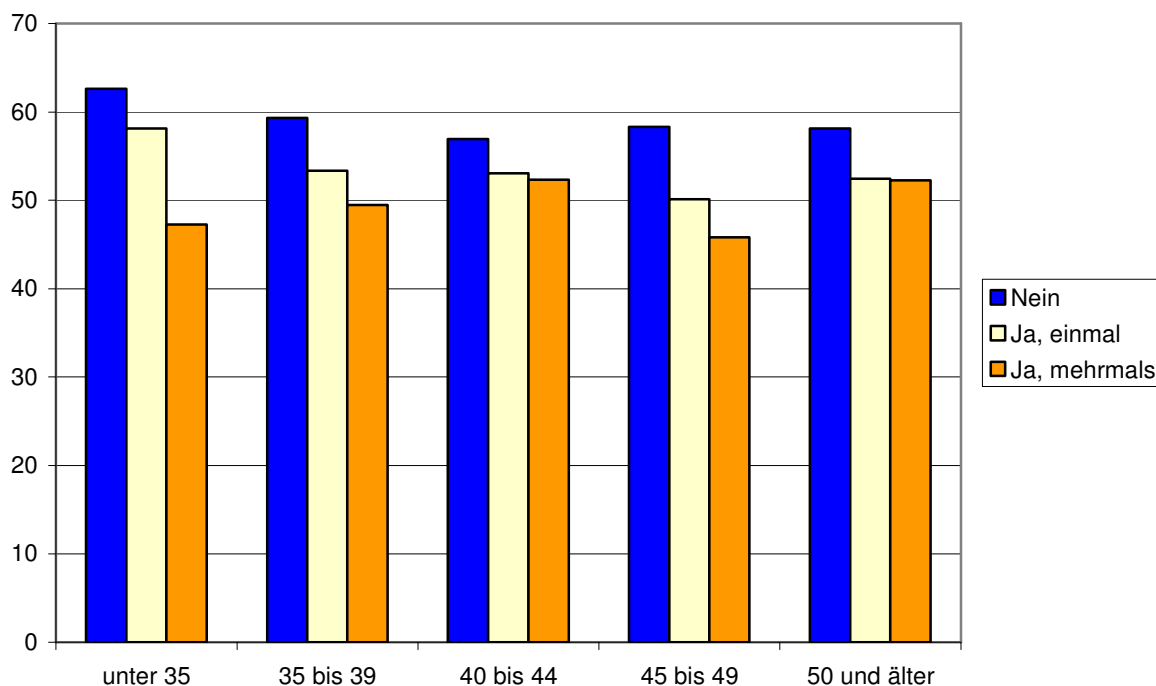
reits Phasen der Arbeitslosigkeit hinter sich haben. Besonders benachteiligt in allen drei Teildimensionen sind diejenigen, die bereits von mehrfacher Arbeitslosigkeit berichten.

Zusammenfassend zeigt sich somit sehr deutlich, dass diskontinuierliche bzw. prekäre Erwerbsbiographien in der Regel mit Defiziten in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einhergehen. Dies ist mit einer beiderseitigen Wechselwirkung zu begründen: einerseits sind Arbeitnehmer mit geringen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von einem höheren Risiko der Erwerbslosigkeit bedroht. Andererseits ist nach Arbeitslosigkeit und/oder im Anschluss an mehrfache Befristungen häufig nur ein Einstieg auf Arbeitsplätze mit geringer Lernförderlichkeit möglich.

Die negativen Auswirkungen von (Mehrfach-)Arbeitslosigkeit auf die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gelten im Übrigen auch dann, wenn man nach Alter differenziert. Interessant ist darüber hinaus jedoch, dass die Folgen in den jeweiligen Altersgruppen unterschiedlich stark sind. So ist der Abstand der Qualifizierungschancen von „Noch-nie-Arbeitslosen“ und Mehrfacharbeitslosen bei den jüngeren Arbeitnehmern unter 35 Jahren besonders groß. Mehrere Arbeitslosigkeitsperioden in der Phase des Berufseinstiegs führen offenbar vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation im letzten Jahrzehnt bei Jüngeren dazu, dass beim Wiedereinstieg in Beschäftigung (falls dieser überhaupt gelingt) besonders hohe Abstriche bei der Lernförderlichkeit des Arbeitsplatzes in Kauf genommen werden (müssen).

In der mittleren Altersgruppe, bei den 40 bis 44Jährigen ist der Unterschied dagegen vergleichsweise gering, um dann allerdings bei den 45 bis 49Jährigen wieder stark zuzunehmen. Woran dies genau liegt, kann hier nicht abschließend beantwortet werden, es liegt allerdings nahe, dass hier zwei Faktoren mit eine Rolle spielen: Zum einen geschieht die Rückkehr von Frauen nach der „Familienpause“ in der Regel in einem Arbeitsmarktsegment, das durch eher geringe Entwicklungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Zum anderen werden die Wiederbeschäftigungschancen nach (mehrmaliger) Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe – dies zeigt auch ein Blick auf die Realität am Arbeitsmarkt – wohl bereits in erheblichem Maße durch das altersdiskriminierende Einstellungsverhalten der Betriebe bestimmt. Dadurch gilt in der Folge auch bei den 45 bis 49Jährigen: ein Wiedereinstieg in Beschäftigung vollzieht sich oft nur auf Arbeitsplätzen, die wenig lernförderlich sind (vgl. Darstellung 3.6).

Darstellung 3.6: Teildimension Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten nach Altersgruppen und Zahl der bisherigen Arbeitslosigkeitsphasen (jeweils Durchschnittswerte)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

4. Stellenwert der Weiterbildung und der Personalentwicklung bei Vorgesetzten

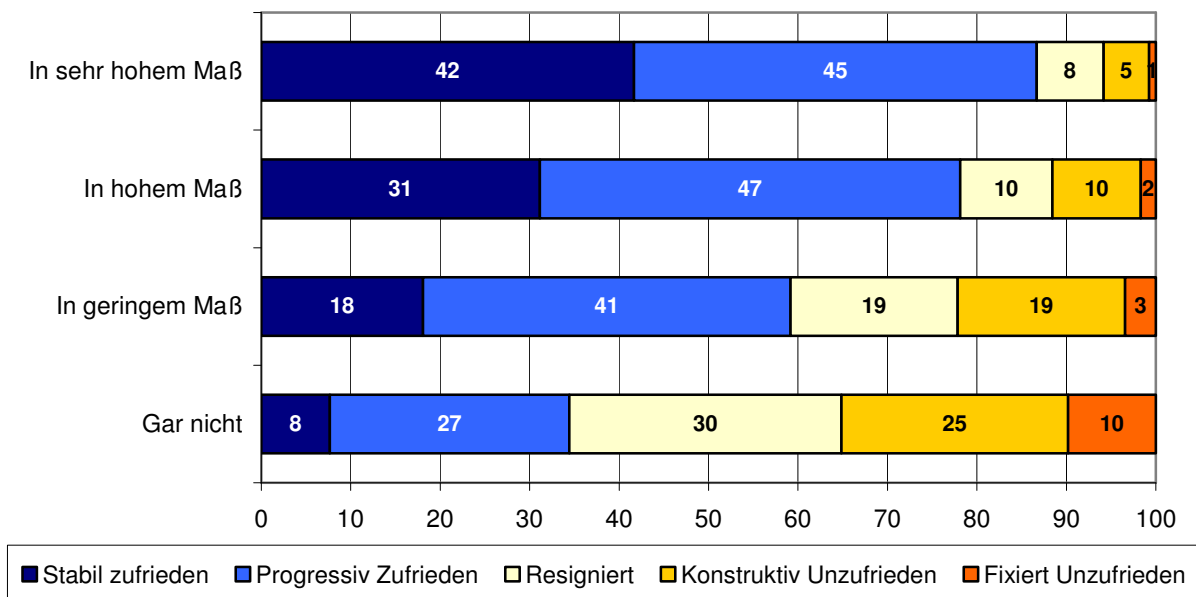
Als sehr wichtig für die persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist zu werten, welchen Stellenwert der Weiterbildung und der Personalentwicklung vom unmittelbaren Vorgesetzten beigemessen wird. Wie bereits in Kapitel 1 angesprochen äußert mehr als die Hälfte der Befragten (55 Prozent), dass dies nur in geringem Maß oder gar nicht zutrifft. Dadurch wird ein erheblicher Bedarf sichtbar, das Bewusstsein und das Handeln der Führungspersonen hinsichtlich der Notwendigkeit einer lernförderlichen und -unterstützenden Arbeitsumgebung zu steigern.

Darüber hinaus hängt diese Frage aber auch eng mit der Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer zusammen. Darstellung 4.1 zeigt hierzu die Einschätzung der Weiterbildungsorientierung in der Personalführung – gegenübergestellt den Typen der Arbeitszufriedenheit (vgl. dazu ausführlich Fuchs 2007). Bei den Personen, die von einem (sehr) hohen Stellenwert der Weiterbildung berichten, sind deutlich höhere Anteile der positiven Arbeitszufriedenheitstypen zu finden (vgl. Darstellung 4.1). Berichten Beschäftigte dagegen von einem geringen oder gar fehlenden Stellenwert beim Vorgesetzten, so finden sich häufiger die Zufriedenheitstypen der „Resignierten“, der

„Fixiert Unzufriedenen“ sowie der „Konstruktiv Unzufriedenen“. Der hohe Anteil Letzterer in der untersten Gruppe weist allerdings auch darauf hin, dass auch unzufriedene Arbeitnehmer auf die Defizite im Stellenwert der Weiterbildung und Personalentwicklung mit nicht unerheblicher Bereitschaft zu persönlichem Engagement reagieren – diese Arbeitnehmer gaben an „Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern“.

Allerdings sollte der Stellenwert der Weiterbildung bzw. Personalentwicklung – trotz des eindeutigen Zusammenhangs – nicht als alleinige Ursache der Arbeitszufriedenheit interpretiert werden. Vielmehr geht die Äußerung einer mangelnden Stellenwerts der Weiterbildung beim Vorgesetzten in der Regel einher mit anderen belastenden Arbeitsbedingungen bzw. mit weiteren fehlenden Ressourcen. Die Arbeitszufriedenheit erklärt sich letztendlich im Zusammenspiel dieser Defizite.

Darstellung 4.1: „Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r der Weiterbildung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert beimisst“ (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Welcher Stellenwert der Weiterbildung und Personalentwicklung durch den Vorgesetzten beigemessen wird, hängt in erheblichem Maße vom jeweiligen Betriebstyp ab. Am höchsten ist der Anteil der Arbeitnehmer, die dies gar nicht sehen, in Kleinstbetrieben mit unter 20 Beschäftigten. Mit steigender Betriebsgröße nimmt dieser Anteil kontinuierlich ab, allerdings ändert sich im positiven Bereich („in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“) nur wenig (vgl. Darstellung 4.2).

Ein überdurchschnittlich positives Bild – wiewohl auch da nicht zufrieden stellendes – zeichnet sich in Betrieben, die dem öffentlichen Dienst zuzurechnen sind. Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer berichten hierunter von einem hohen oder sehr hohen Stellenwert der Weiterbildung und Personalentwicklung beim Vorgesetzten – gegenüber 45 Prozent bei allen Beschäftigten.

Auch das Vorhandensein einer betrieblichen Personalvertretung geht mit einem etwas höheren Stellenwert der Weiterbildung und Personalentwicklung bei Vorgesetzten einher. Beschäftigte in Betrieben ohne Personalvertretung äußern zu 26 Prozent, dass dies gar nicht der Fall ist, mit Personalvertretung reduziert sich dieser Anteil auf 18 Prozent (vgl. Darstellung 4.2).

Darstellung 4.2: „Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r der Weiterbildung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert beimisst“ (Angaben in Prozent)

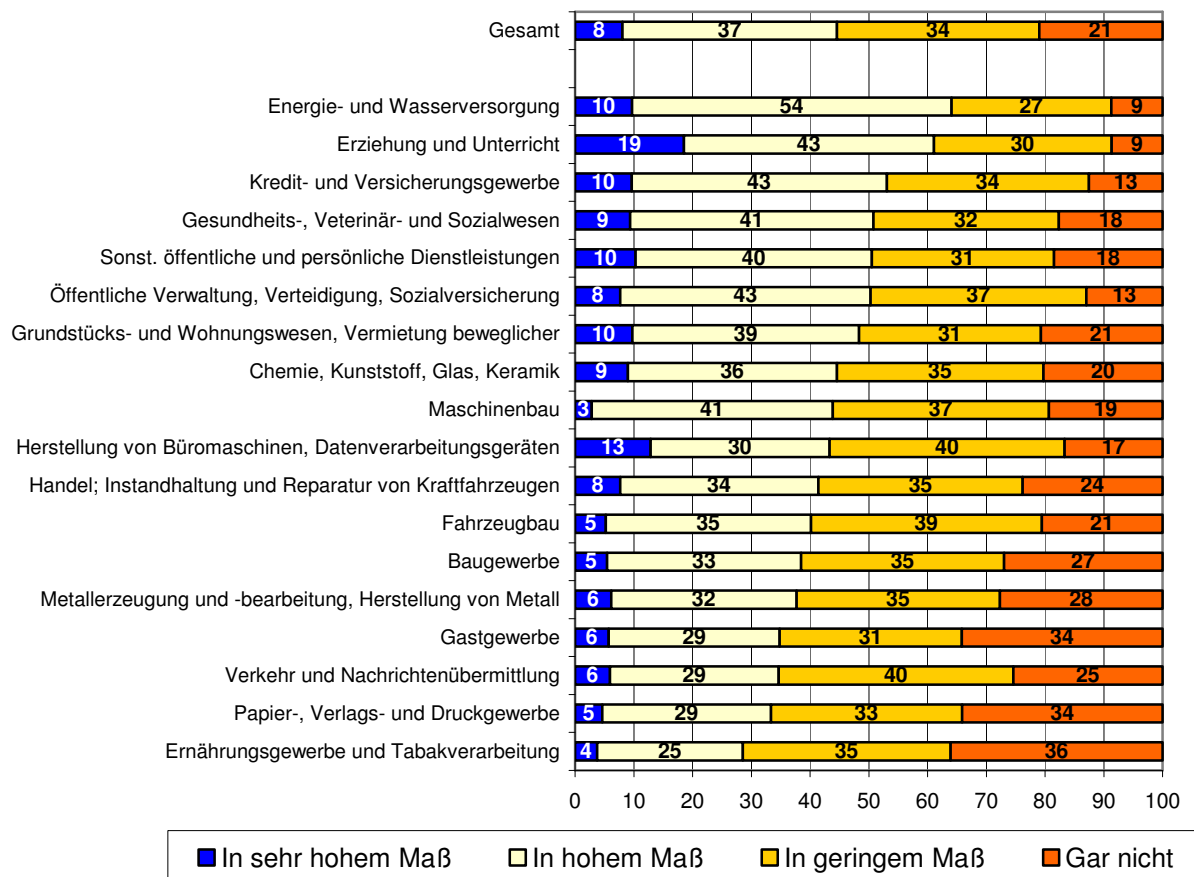
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Alle Befragten	8	37	34	21
Unternehmensgröße (in Deutschland)				
unter 20 Beschäftigte	10	35	30	25
20 - 199 Beschäftigte	7	35	35	23
200 - 1999 Beschäftigte	6	37	36	21
2.000 und mehr Beschäftigte	9	38	35	18
Öffentlicher Dienst				
Ja	10	41	35	14
Nein	7	35	34	23
Betriebs-/Personalrat/ Mitarb.vertretung vorh.				
Ja	8	39	35	18
Nein	8	33	33	26

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Die betrieblichen Merkmale – Unternehmensgröße, Öffentlicher Dienst vs. Privatwirtschaft und betriebliche Personalvertretung – korrespondieren auch eng mit der jeweiligen Branche in der die Arbeitnehmer tätig sind. Darstellung 4.3 zeigt die enormen Unterschiede im von den Beschäftigten gesehenen Stellenwert der Weiterbildung bei den Vorgesetzten nach Wirtschaftszweigen. Überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist dies vor allem im Dienstleistungsbereich. Neben der Energie- und Wasserversorgung – der positive Wert hängt auch mit den überwiegenden Anteil öffentlicher Unterneh-

men in diesem Bereich zusammen – sind dies die Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Ein eher geringer Stellenwert beigemessen wird den Aspekten Weiterbildung und Personalentwicklung aus der Sicht der befragten Arbeitnehmer im Ernährungsgewerbe, in der Papier- und Druckindustrie sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung und im Gastgewerbe (vgl. Darstellung 4.3).

Darstellung 4.3: Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r der Weiterbildung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert beimisst (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

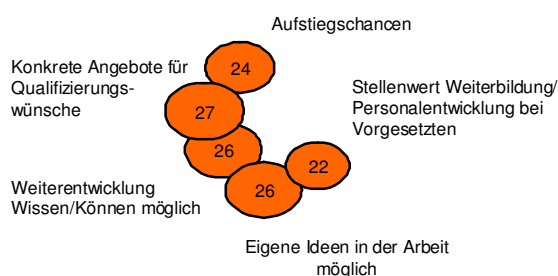
5. „Qualifizierungstypen“ im Kontext ihrer Arbeitsbedingungen

Anhand der bisher dargestellten Aspekte beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten wird im Folgenden eine Gruppierung der Arbeitnehmer in verschiedene „Qualifizierungstypen“ vorgenommen. Mit einer Clusteranalyse lassen sich die Befragten so einteilen, dass sich Gruppen ergeben, die sich voneinander größtmöglich unterscheiden, und die Personen sich in einer Gruppe hinsichtlich der vorgegebenen Merkmale mög-

lichst ähnlich sind. Auf der Basis dieser Vorgehensweise ergeben sich fünf Typen, die im Folgenden beschrieben² und daraufhin untersucht werden, welche charakteristischen Merkmale sich in den verschiedenen Typen finden lassen.

In Typ 1 finden sich Personen, die in allen fünf Aspekten äußerst wenig Ressourcen haben. In Indexwerten ausgedrückt bewegt sich das Ressourcenniveau in dieser Gruppe zwischen 22 Punkten (Stellenwert der Weiterbildung und Personalentwicklung bei Vorgesetzten) und 27 Punkten (Angebote für Qualifizierungswünsche). Wie weit verbreitet eine solche Kombination von mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten ist, zeigt dass jeder fünfte Arbeitnehmer zu dieser Gruppe zu zählen ist. Zudem ist in dieser Gruppe eine Häufung von Merkmalen zu beobachten, die darauf schließen lässt, dass es sich um Personen mit **fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten in prekären Erwerbsbiographien** handelt. Überdurchschnittlich häufig haben Arbeitnehmer dieses Typs bereits (mehrfach) befristete Beschäftigungsverhältnisse und/oder mehrere Arbeitslosigkeitsphasen hinter sich. Zudem finden sich darunter vergleichsweise viele Personen in Leiharbeitsverhältnissen. Dies hängt auch damit zusammen, dass es sich vorwiegend um gering qualifizierte Beschäftigte handelt – Vorgesetztenpositionen sind dementsprechend kaum vertreten –, die eher in Fertigungsberufen oder einfachen Dienstleistungsberufen arbeiten und selten in höher qualifizierten, „sekundären“ Dienstleistungsberufen.

Typ 1: „Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten in prekären Erwerbsbiographien“ (20 Prozent)



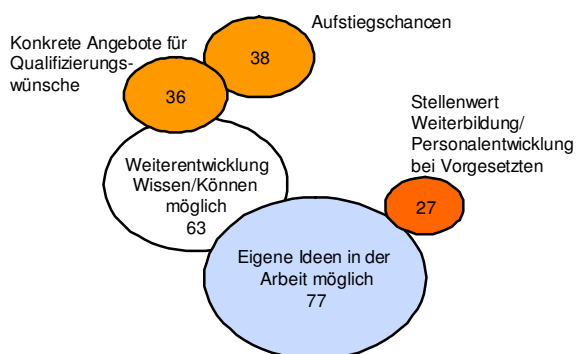
- Wenig Jüngere, überdurchschnittlich in der Altersgruppe 45 bis 54 Jahre
 - Vorwiegend gering qualifizierte Arbeitnehmer
 - Wenige mit Vorgesetztenfunktion
 - Kaum sekundäre Dienstleistungsberufe
 - Wenig Personen mit sehr kurzer Betriebszugehörigkeit
 - Überdurchschnittlich Zeitarbeit
 - Häufig bereits Mehrfachbefristungen und/oder bereits Arbeitslosigkeitsphasen
-

² Die Beschreibung der Gruppen orientiert sich an den „typischen“ Merkmalen, d. h. die Beschreibung gilt nicht generell für alle Betriebe einer Gruppe, das jeweils hervorgehobene Merkmal ist aber überdurchschnittlich verbreitet.

Typ 2 schließt Arbeitnehmer ein, die in den Aspekten Angebote für Qualifizierungswünsche und Aufstiegschancen ebenfalls in den schlechten Bereich fallen. Ebenso wird in diesem Typ eine hohe Belastung dadurch geäußert, dass der Weiterbildung und Personalentwicklung durch den Vorgesetzten nur ein geringer Stellenwert beimessen wird. Dagegen sind Möglichkeiten für Kreativität sowie die Weiterentwicklung des eigenen Wissens bzw. Könnens in der Arbeit auf mittlerem bis hohem Niveau vorhanden. Diese Personengruppe hat somit zwar Ressourcen in begrenzten Teilaspekten, allerdings mangelt es an Unterstützung im Betrieb sowie an geeigneten Rahmenbedingungen für formale Qualifizierung – somit lässt sich dieser Typ mit dem Begriff **„Informelles Lernen in der Arbeit bei fehlender Unterstützung“** beschreiben.

Unter den Arbeitnehmern dieser Gruppe finden sich überdurchschnittlich häufig Vollzeitbeschäftigte, zudem überwiegt der Anteil der Männer. Der Altersschwerpunkt liegt bei Personen zwischen 35 und 44 Jahren. Berücksichtigt man diesen Altersdurchschnitt, so liegen mit einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von in der Regel zwischen 10 und 20 Jahren recht stabile Erwerbsbiographien vor. Dieser Befund wird auch dadurch bestätigt, dass in diesem Typ vergleichsweise wenig Teilzeitbeschäftigung und wenig befristete Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind. Auch ist dieser Typ durch ein charakteristisches betriebliches Milieu gekennzeichnet: überdurchschnittlich häufig sind diese Arbeitnehmer in Kleinbetrieben (unter 200 Beschäftigten) und/oder in Betrieben ohne betriebliche Personalvertretung tätig.

Typ 2: „Informelles Lernen in der Arbeit bei fehlender Unterstützung“ (21 Prozent)

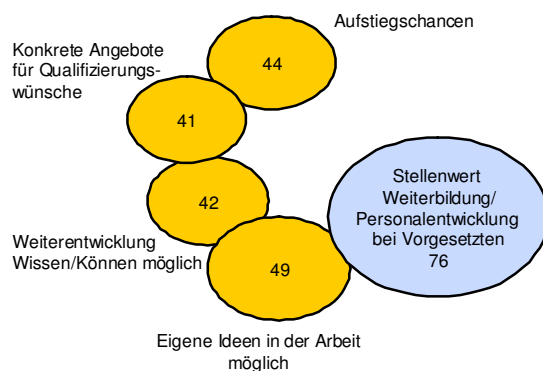


- Eher (Vollzeitbeschäftigte) Männer
 - Überdurchschnittlich in der mittleren Altersgruppe (35 bis 44 Jahre)
 - Häufig in Betrieben ohne Personalvertretung
 - Eher in Kleinbetrieben (unter 200 Beschäftigte)
 - Schwerpunkt bei 10 bis 20 Jahren Betriebszugehörigkeit
 - Wenig Teilzeit
 - Wenige Befristungen
-

Der dritte Typ ist dadurch gekennzeichnet, dass sowohl Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, als auch Möglichkeiten für Kreativität und Aufstiegschancen im schlechten Bereich liegen. Einzig der Stellenwert der Weiterbildung bzw. Personalentwicklung durch den Vorgesetzten wird hier positiver bewertet und liegt mit 76 Punkten am oberen Rand des mittleren Bereichs. Allerdings ist angesichts der anderen Defizite hier unklar, ob sich dieser Aspekt auch auf die eigene Situation der Befragten bezieht. Somit lässt sich diese Gruppe von Arbeitnehmern unter dem Begriff **„Begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten trotz hohem Stellenwert im Betrieb“** zusammenfassen.

Hierbei fällt auf, dass es sich überwiegend um Frauen handelt, zudem zeichnet sich diese Gruppe durch einen vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt aus. Die Qualifikationsstruktur ähnelt Typ 1: es sind überdurchschnittlich viele gering Qualifizierte zu finden, Hochschulabsolventen sind ebenso selten darunter wie Beschäftigte, die Vorgesetzte für andere Arbeitnehmer sind. Typisch für diese „weiblich“ geprägte Gruppe sind hohe Anteile einfacher Dienstleistungstätigkeiten sowie der stark überdurchschnittliche Anteil an Teilzeiterwerbstätigen. Auch andere Formen atypischer Beschäftigung sind in Typ 3 weit verbreitet – vor allem Minijobs und befristete Arbeitsverhältnisse. Hinzu kommt noch, dass ein beträchtlicher Anteil bereits mehrere Phasen der Arbeitslosigkeit im Erwerbsleben hatte. Insgesamt kann bei diesem Typ also von einem hohen Anteil prekärer Erwerbsverläufe gesprochen werden – vieles weist darauf hin, dass sich hierbei vor allem die Konstellation älterer, tendenziell wenig qualifizierter Frauen nach der Familienphase bestimmend erweist.

Typ 3: „Begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten trotz hohem Stellenwert im Betrieb“ (13 Prozent)

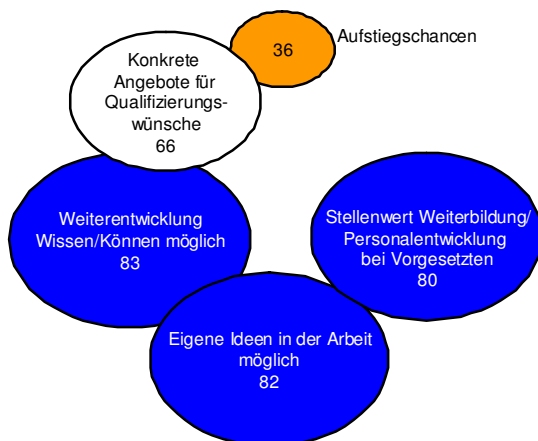


- Überwiegend Frauen
 - Überdurchschnittlich 55 Jahre und älter
 - Viele Geringqualifizierte, kaum Hochschule
 - kaum Vorgesetzte
 - Schwerpunkt einfache Dienstleistungsberufe
 - Stark überdurchschnittlich Teilzeitbeschäftigte
 - Viele Minijobs, überdurchschnittlich befristet, leicht überdurchschnittlich Zeitarbeit
 - Häufige Mehrfacharbeitslosigkeit
-

Im Gegensatz zu den ersten drei Gruppen zeichnen sich Typ 4 und 5 durch gute Bedingungen in mehreren Qualifizierungsaspekten aus. Typ 4 weist gute Werte in der Weiterentwicklung des Wissens bzw. Könnens, den Möglichkeiten eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können sowie einen hohen Stellenwert der Weiterbildung und Personalentwicklung bei Vorgesetzten auf. Geringer fallen dagegen konkrete Angebote für Qualifizierungswünsche aus, die Aufstiegschancen sind sogar als schlecht zu bezeichnen. Die Personen dieser Gruppe haben somit begrenzte, aber auch „**Stabilisierte Entwicklungsmöglichkeiten**“.

Die begrenzten Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die fehlenden Aufstiegschancen hängen offenbar damit zusammen, dass die Arbeitnehmer dieser Gruppe häufig in Kleinbetrieben beschäftigt sind, in denen diese Defizite in der Regel am stärksten ausgeprägt sind. Typisch für die Arbeitnehmer dieser Gruppe ist aber ebenfalls der niedrige Anteil jüngerer Beschäftigter, überdurchschnittlich häufig sind dagegen Personen im Alter von 55 und mehr Jahren vertreten. Im Zusammenhang mit der Altersstruktur weist die relativ häufige Teilzeittätigkeit bei Männern darauf hin, dass in dieser Gruppe eine starke Nutzung von Altersteilzeitregelungen zu verzeichnen ist. Zudem ist dieser Typ eher im höher qualifizierten Segment zu finden: ein überdurchschnittlicher Anteil Beschäftigter in sekundären Dienstleistungsberufe geht einher mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Hochschulabsolventen.

Typ 4: „Stabilisierte Entwicklungsmöglichkeiten“ (21 Prozent)



- Wenig Junge, Schwerpunkt auf 55 Jahre und älter
- Viele Hochschulabsolventen
- Häufig in Kleinbetrieben (unter 20 Mitarbeiter)
- Häufig sekundäre Dienstleistungsberufe
- Männer in dieser Gruppe häufig Teilzeitbeschäftigt
- Sehr wenig Zeitarbeit
- Wenige Arbeitslosigkeitsphasen

In Typ 5 schließlich sind in allen fünf Bereichen im Durchschnitt gute Bedingungen zu konstatieren. Darunter fällt etwa ein Viertel der Arbeitnehmer. In dieser Gruppe ist ein überdurchschnittlicher Anteil an Männern zu finden, stark überwiegend sind es jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren. Dementsprechend ist die durchschnittlich kurze

Betriebszugehörigkeit nicht überraschend und sollte nicht überinterpretiert werden. Denn die Tatsache, dass in dieser Gruppe sowohl kaum bisherige Arbeitslosigkeitsphasen als auch wenig Teilzeitbeschäftigung und Minijobs zu finden sind, weist darauf hin, dass hier überwiegend stabile Erwerbsbiographien vertreten sind.

Auch die Qualifikationsstruktur dieses Arbeitnehmertyps deutet in die Richtung überwiegend „guter“ Beschäftigungsverhältnisse: der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist in dieser Gruppe sehr gering, dagegen haben vergleichsweise viele einen Hochschulabschluss, ein hoher Anteil entfällt zudem auf Personen, die in sekundären Dienstleistungsberufen tätig sind. Nicht wenige befinden sich in der Position als Vorgesetzte von anderen Beschäftigten. Zusammenfassend lässt sich diese Arbeitnehmergruppe mit dem Begriff **„Gute Entwicklungsmöglichkeiten in vorteilhaften Beschäftigungsverhältnissen“** beschreiben. In der Tendenz sind solche Bedingungen eher bei Arbeitnehmern zu finden, die in größeren Betrieben beschäftigt sind.

Typ 5: „Gute Entwicklungsmöglichkeiten in vorteilhaften Beschäftigungsverhältnissen“ (26 Prozent)



- Überdurchschnittlich Männer
 - Stark überwiegend unter 35 Jahre (dementsprechend kurze Betriebszugehörigkeitsdauer)
 - Bisher kaum Arbeitslosigkeitsphasen
 - Selten ohne Ausbildung, oft Hochschule
 - Stark überdurchschnittliche Vorgesetzte
 - Tendenziell Großbetriebe
 - Häufig Sekundäre Dienstleistungstätigkeiten
 - Wenig Teilzeit, wenig Minijob
-

Über die Beschreibung der Qualifizierungsaspekte hinaus ist auch ein Blick darauf interessant, wie sich diese Befunde in die sonstigen Arbeitsbedingungen einfügen bzw. welche Werte in den Teilindizes erreicht werden. Darstellung 5.1 zeigt einen Überblick über die Komponenten des DGB-Index Gute Arbeit in den fünf Arbeitnehmergruppen. Die Unterschiede sind dabei beträchtlich.

In den Teilindex Ressourcen fließen die zur Abgrenzung der Gruppen verwendeten Fragen ein, somit ist das starke Gefälle im Ressourcenniveau wenig überraschend. Darüber hinaus ist allerdings auch eine deutliche Abstufung sowohl im Belastungsni-

veau als auch im Teilindex Einkommen und Sicherheit zu erkennen. Im Typ 1 mit dem niedrigsten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten arbeitet etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer unter einem schlechten Belastungsniveau, nur 8 Prozent haben da gute Bedingungen. Die Anteile beim entgegengesetzten Typ 5 betragen dagegen 46 Prozent für eine Teilindex Belastungen zwischen 80 und 100 Punkten bzw. nur 12 Prozent die unter einem hohen Belastungsniveau (unter 50 Punkte) tätig sind.

Darstellung 5.1: Überblick über die Arbeitsbedingungen der „Qualifizierungstypen“

	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4	Typ 5	Gesamt
DGB-Index Gute Arbeit						
schlecht (0 bis 50)	77%	42%	37%	18%	7%	35%
mittel (50 bis 80)	22%	56%	59%	70%	62%	54%
gut (80 bis 100)	0%	3%	4%	12%	31%	12%
<i>Durchschnitt</i>	39	53	55	63	72	58
Teilindex Ressourcen						
schlecht (0 bis 50)	76%	20%	17%	2%	0%	22%
mittel (50 bis 80)	24%	78%	82%	81%	38%	58%
gut (80 bis 100)		1%	1%	17%	62%	20%
<i>Durchschnitt</i>	41	59	61	72	82	64
Teilindex Belastungen						
schlecht (0 bis 50)	51%	29%	27%	17%	12%	26%
mittel (50 bis 80)	41%	52%	47%	47%	42%	46%
gut (80 bis 100)	8%	19%	26%	35%	46%	28%
<i>Durchschnitt</i>	49	62	64	70	75	65
Teilindex Einkommen/Sicherheit						
schlecht (0 bis 50)	81%	67%	67%	55%	42%	61%
mittel (50 bis 80)	16%	25%	24%	28%	28%	25%
gut (80 bis 100)	3%	8%	9%	17%	30%	14%
<i>Durchschnitt</i>	27	39	40	48	58	44

Typ 1: „Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten in prekären Erwerbsbiographien“
 Typ 2: „Informelles Lernen in der Arbeit bei fehlender Unterstützung“
 Typ 3: „Begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten trotz hohem Stellenwert im Betrieb“
 Typ 4: „Stabilisierte Entwicklungsmöglichkeiten“
 Typ 5: „Gute Entwicklungsmöglichkeiten in vorteilhaften Beschäftigungsverhältnissen“

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

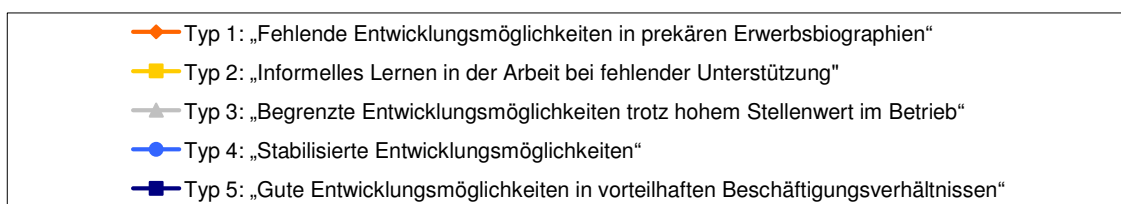
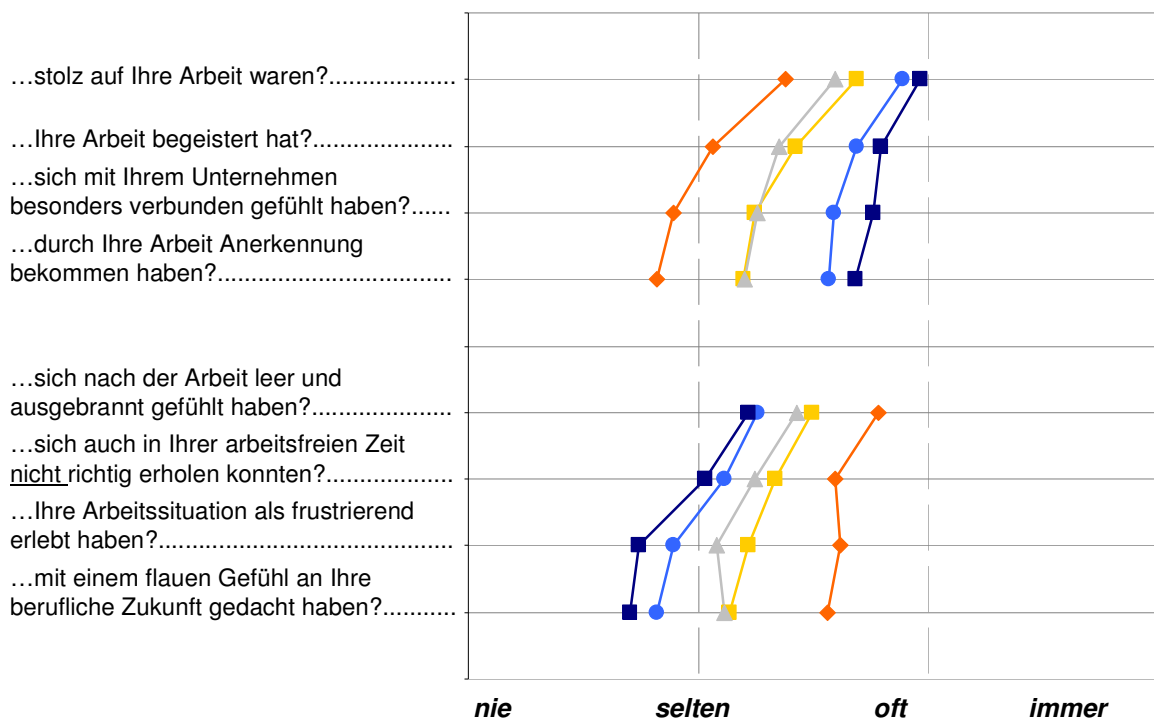
Ebenso deutlich sind die Unterschiede im Teilindex Einkommen und Sicherheit. 81 Prozent der Beschäftigten in Gruppe 1 haben schlechte Bedingungen, während der Anteil kontinuierlich sinkt und in Typ 5 bei einem unterdurchschnittlichen Anteil von

42 Prozent liegt. Immerhin ein knappes Drittel der letzten Gruppe berichtet von einem guten Niveau im Teilindex Einkommen und Sicherheit.

Diese Belastungs-Ressourcenkombinationen wirken sich in erheblichem Ausmaß auf das subjektive Erleben der Arbeit aus. Zwar sind fehlende Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht unbedingt als Ursache für ein häufiges negatives Erleben der Arbeit zu deuten, allerdings ist dies im Kontext der vorhergehenden Tabelle zu betrachten, nämlich dass mangelnde Entwicklungsspielräume in der Regel einhergehen mit einem hohen Belastungsniveau und mit geringen Ressourcen im Bereich Einkommen und Sicherheit. Im Zusammenspiel führt dies dazu, dass insbesondere Arbeitnehmer aus Typ 1 deutlich seltener positive Aspekte mit ihrer Arbeit verbinden und darüber hinaus mit Abstand am häufigsten Frustration, Zukunftsangst und Ausgebranntsein empfinden. Demgegenüber sind die Gruppen 4 und 5 durch ein stark überwiegend positives Erleben der Arbeit gekennzeichnet (vgl. Darstellung 5.2).

Darstellung 5.2: Subjektives Erleben der Arbeit nach Qualifizierungstypen

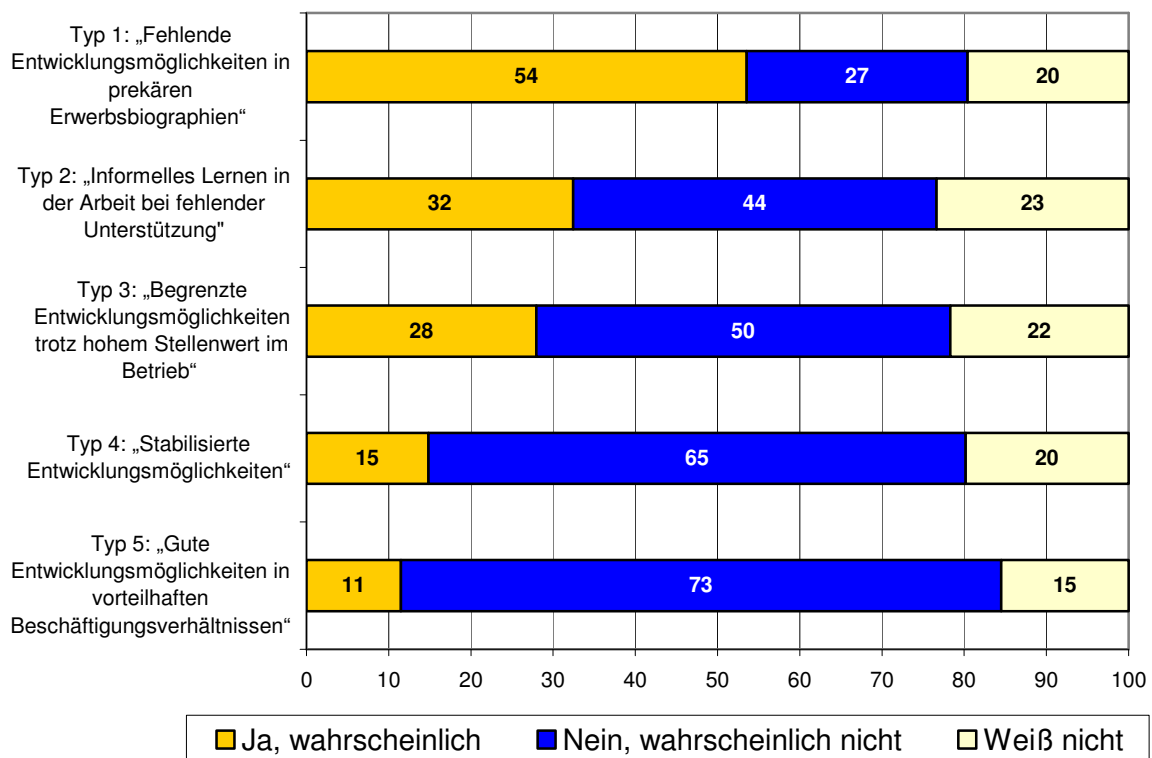
Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Wirft man einen Blick auf die Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“, so zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede. Typ 4 und 5, also diejenigen mit überdurchschnittlich guten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, würden nur zu 15 Prozent bzw. 11 Prozent den Betrieb verlassen, unter den Arbeitsbedingungen von Typ 1 gibt dies dagegen über die Hälfte der Befragten an. In dieser Gruppe „Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten in prekären Erwerbsbiographien“ schließt nur etwas mehr als ein Viertel aus, den Arbeitgeber zu wechseln.

Darstellung 5.3: „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ (Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

6. Fazit und Ausblick: Wer kann sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen?

Die in Kapitel 1 dargestellten empirischen Befunde belegen die Defizite im Bereich der formellen Weiterbildung, die trotz der inflationären Verwendung des Schlagworts des „lebenslangen Lernens“ nach wie vor bestehen. Über die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hinaus sind aber auch andere Aspekte wie etwa die Möglichkeit, sich kreativ in die Arbeit einzubringen, wesentliche Voraussetzungen einer lernförder-

lichen Arbeitsumgebung. Eine lernförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes ist nicht nur ein wichtiger Faktor für die fachliche bzw. berufliche sondern ebenso für die persönliche Entwicklung. Darüber hinaus sind Möglichkeiten für Arbeitnehmer ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln ebenso wie kreative Potenziale auch aus der unternehmerischen Perspektive bedeutsam für die Innovationsfähigkeit des Betriebs (vgl. Fuchs 2006).

Allerdings zeigen auch die Ergebnisse der DGB-Befragung Gute Arbeit 2007, dass unter den gegebenen Bedingungen einem beträchtlichen Anteil der Arbeitnehmer die wesentlichen Grundlagen fehlen, um mit fortwährend steigenden qualifikatorischen Anforderungen Schritt zu halten.

In Anbetracht der dargestellten erheblichen Defizite im Bereich der formellen und informellen Weiterbildung sowie deren ausgeprägten gruppenspezifischen Unterschiede stellt sich die praktische Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten. Dabei bleibt allerdings festzuhalten, dass die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen in erster Linie Aufgabe der Betriebe ist. Dies schließt auf der anderen Seite nicht aus, vorhandene partizipative Potenziale auf Seiten der Arbeitnehmer zu nutzen.

In der Befragung zum DGB-Index 2007 wurde dazu gefragt: „Können Sie sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen?“ und falls ja, in welchem Bereich dies zutrifft. Die vorgegebene Liste umfasste die Aspekte Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Einkommenserhöhung, soziales Klima sowie Platz für sonstige Angaben. Insgesamt gaben 70 Prozent der Befragten an, dass sie sich vorstellen können sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Der höchste Anteil der Antworten entfiel dabei mit 49 Prozent aller Befragten auf den Bereich Weiterbildung. 37 Prozent nennen den Bereich Einkommenserhöhung, 34 Prozent eine Verbesserung des sozialen Klimas und 21 Prozent auf den Aspekt Gesundheitsförderung.³ Diese Verteilung der Antworten zeigt den enormen Stellenwert, den eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten aus Sicht der Arbeitnehmer einnimmt.

Die Bereitschaft zu persönlichem Engagement für die Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten weist dabei beträchtliche Unterschiede auf (vgl. Darstellung 6.1):

- Unter den Männern findet sich ein höherer Anteil an Personen, die zu einem Engagement für Weiterbildung bereit sind.

³ Dabei waren Mehrfachnennungen möglich.

- Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil derjenigen, die bereit sind, sich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen. Unter den 55jährigen und älteren Arbeitnehmern ist dieser Anteil nicht einmal halb so hoch wie bei den unter 35Jährigen.
- Sehr deutlich sind auch die Qualifikationsunterschiede: während von den Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung gerade einmal etwa jeder Dritte die Bereitschaft zu einem Engagement für Weiterbildung äußert, sind dies bei Personen mit Lehre oder Berufsfachschule fast die Hälfte (47 Prozent), bei Meister/Techniker 55 Prozent und bei (Fach-)Hochschulabsolventen 61 Prozent.

Darstellung 6.1: Wer kann sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen? (Angaben in Prozent)

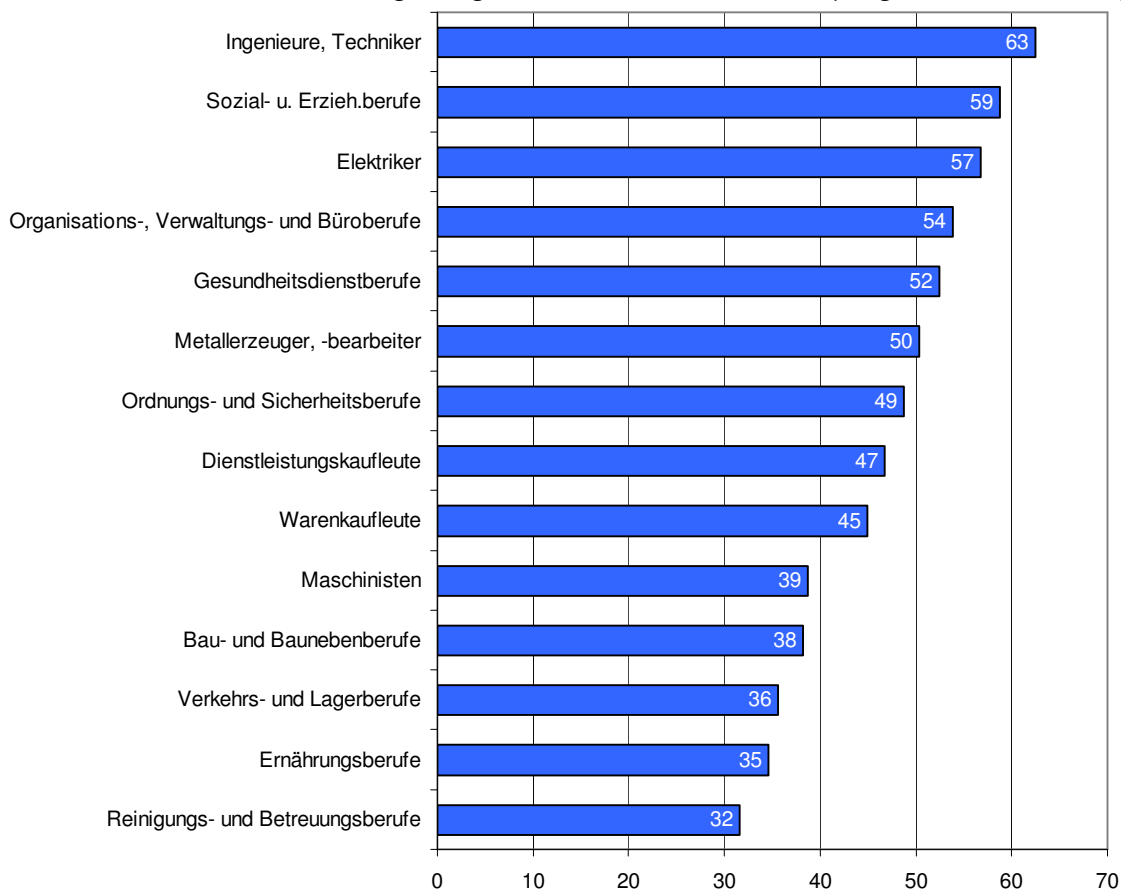
Alle Befragten	49
West	49
Ost	47
Männer	51
Frauen	46
unter 25	61
25 bis 34	64
35 bis 44	50
45 bis 54	41
55 und älter	26
Höchster beruflicher Abschluss	
keine Ausbildung	35
Lehre, Berufsfachschule	47
Meister, Techniker, Fachschule	55
(Fach-)Hochschulstudium	61

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Darstellung 6.2 belegt, dass die großen Unterschiede im Qualifikationsniveau sich wie zu erwarten auch in den einzelnen Berufen bzw. Berufsgruppen niederschlagen. So finden sich die höchsten Anteile der Arbeitnehmer, die für bereit sind, sich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen, auch in erster Linie in Berufen, die durch ein eher überdurchschnittliches Qualifikationsniveau gekennzeichnet sind. Besonders weit verbreitet ist die Bereitschaft für ein persönliches Engagement bezüglich der Weiterbildung bei Ingenieuren/Technikern (63 Prozent), in

Sozial- und Erziehungsberufen (59 Prozent). Auffällig ist, dass sich neben Dienstleistungstätigkeiten vor allem im Bereich der Metall- und Elektroberufe (Elektriker: 57 Prozent; Metallherzeuger und -bearbeiter: 50 Prozent) ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Arbeitnehmer vorstellen kann, sich für eine Verbesserung der Weiterbildung einzusetzen.

Darstellung 6.2: Wer kann sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen? (Angaben in Prozent)



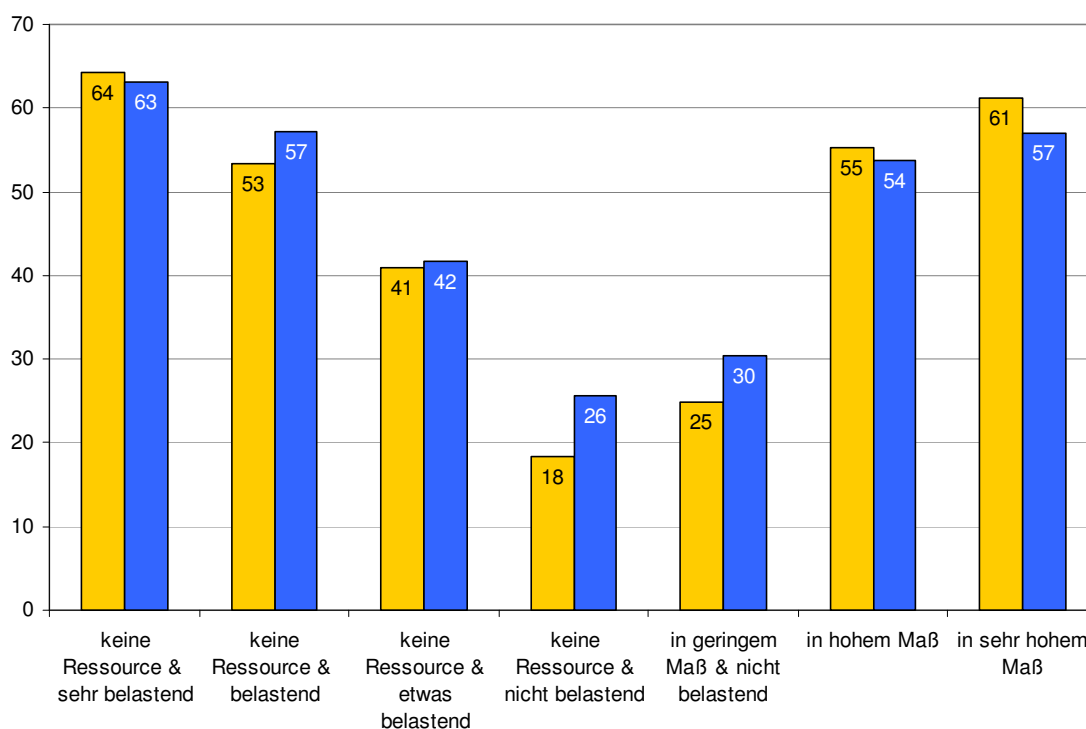
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Bereits in diesen einfachen Gruppenvergleichen wird die Parallelität der Bereitschaft zum persönlichen Engagement im Bereich der Weiterbildung zu den bereits vorhandenen Entwicklungsspielräumen offensichtlich. Allerdings darf dies nicht zu dem Fehlschluss verleiten, dass nur diejenigen bereit sind, sich persönlich einzusetzen, die ein vergleichsweise hohes Ressourcenniveau haben. Darstellung 6.2 zeigt, dass die Zusammenhänge hier etwas komplexer sind. So zeigt sich eindeutig anhand der zwei ausgewählten Aspekte⁴, dass die höchsten Anteile des persönlichen Engage-

⁴ In den anderen Aspekten der Qualifizierung bzw. Weiterentwicklung zeigen sich ganz ähnliche Zusammenhänge. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier auf die Darstellung aller Verteilungen verzichtet.

ments an den beiden Extremen zu beobachten sind. Besonders hohe Anteile sind unter den Arbeitnehmern zu finden, die über keine Ressourcen im jeweiligen Bereich verfügen und dies als (sehr) belastend empfinden – aber auch bei denjenigen, die bereits unter den Bedingungen eines sehr hohen Ressourcenniveaus arbeiten. Sehr gering ist dagegen die Einsatzbereitschaft bei Beschäftigten, die zwar über keine bzw. nur über geringe Ressourcen verfügen, dies aber auch nicht als belastend empfinden (vgl. Darstellung 6.3).

Darstellung 6.3: Wer kann sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen? (Angaben in Prozent)



- Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?
- Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

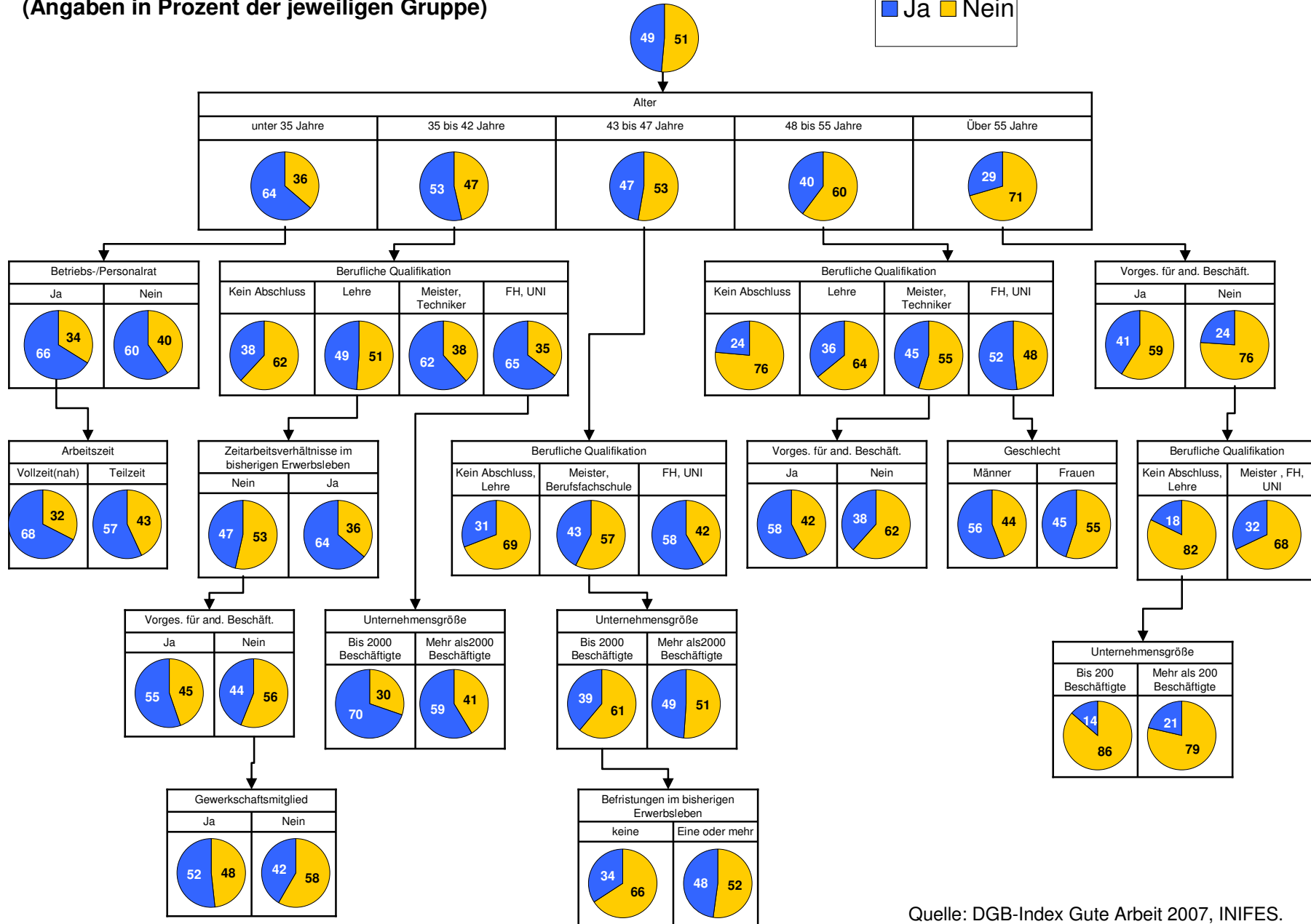
Welche Personengruppen sind es nun, die Bereitschaft zu einem persönlichem Engagement äußern bzw. welche sind es die dies nicht tun? Darstellung 6.4 zeigt dies in der Übersicht nach verschiedenen Merkmalen. Für die Praxisarbeit ist – je nach Ansatz – beides von Interesse, d.h. einerseits die Frage, bei welchen Personengruppen kann die bereits vorhandene Bereitschaft zu persönlichem Engagement genutzt werden und andererseits in welchen Bereichen es sinnvoll wäre, auf eine Aktivierung der Arbeitnehmer zu setzen.

Auch in der Abbildung zeigt sich der starke Einfluss des Alters sowie der beruflichen Qualifikation auf die Bereitschaft, sich für eine Verbesserung der Weiterbildung einzusetzen. So ergibt sich der höchste Anteil mit über zwei Drittel unter den jüngeren bis mittleren Altersgruppen mit (Fach-) Hochschulabschluss. Besonders hoch ist die Bereitschaft zum persönlichen Engagement bei unter 35-Jährigen in Unternehmen mit Betriebs- bzw. Personalrat, die in Vollzeit arbeiten (in der Abbildung auf der linken Seite). Demgegenüber stehen ganz rechts Personengruppen mit einem sehr geringen Anteil derjenigen, die sich für eine Verbesserung der Weiterbildung einsetzen würden. Allen voran sind dies Arbeitnehmer über 55 Jahren, die keine Vorgesetzten für andere Beschäftigte sind und zudem keinen Abschluss oder eine berufliche Lehre absolviert haben: Weniger als jeder Fünfte dieser Gruppe äußert die Bereitschaft zum persönlichen Engagement im Bereich der Weiterbildung.

Allerdings ist die Bereitschaft mit zunehmendem Alter nicht zwangsläufig niedriger – dies zeigt die weitere Differenzierung nach der beruflichen Qualifikation. In allen Altersgruppen äußern Arbeitnehmer mit (Fach-) Hochschulabschluss die höchste Bereitschaft, sich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen. So ist beispielsweise auch in der Altersgruppe der 48 bis 55-Jährigen bei den hochqualifizierten Männern ein leicht überdurchschnittlich hohes Potenzial an persönlichem Engagement für Weiterbildung zu verzeichnen.

Eine wichtige Rolle spielt auch die bisherige Erwerbsbiographie. Dies zeigt sich einerseits an der Personengruppe der 35 bis 42-Jährigen mit abgeschlossener Lehre: Diejenigen darunter, die bisher bereits mindestens einmal in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt waren, äußern eine deutlich stärkere Bereitschaft, sich für eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten einzusetzen. Ähnliches gilt auch für die 43 bis 47-Jährigen mit Meister oder Berufsfachschulabschluss; hatten diese bereits ein- oder mehrmals befristete Arbeitsverträge, so geben sie häufiger an, dass sie sich für Weiterbildung engagieren würden als diejenigen ohne bisherige Befristungen.

Darstellung 6.4: Persönlich für Verbesserung der Weiterbildung einsetzen?
(Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Literatur

- Bacher, J. (1996): Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung, München.
- Backhaus, K.; Erichson, B.; Plinke, W.; Weiber, R. (2005): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung,
- Baltes-Götz, B. (2004): Entscheidungsbaumanalyse mit Answer Tree 3.1, Trier.
- Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg.
- Büchel, F.; Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung Nr. 2, Nürnberg, S. 73ff.
- DGB (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007, Berlin.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, IN-QA-Schriften Bd. 19, Berlin.
- Fuchs, T.; Ebert, A.; Kistler, E. (2006): Konstruktion und arbeitswissenschaftliche Begründung eines DGB-Index „Gute Arbeit“, Stadtbergen 2006.
- Kuwan, H.; Thebis, F. (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. München.
- Lois, D. (2005): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung im Mikrozensus und der Einfluss soziodemografischer Variabler. Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz: „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“, Mannheim.
- Wilkens, I. (2005): Weiterbildung/lebenslanges Lernen und soziale Segmentation, in: SOFI, IAB, ISF, INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen – Erster Bericht. Wiesbaden, S. 505-521.
- Wilkens, I.; Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, in: MittAB Nr. 3, Nürnberg, S. 329ff.