

EXPAT



Qualgeist an der Schelde

Es hat in diesen Tagen erfreuliche Nachrichten aus und für Antwerpen gegeben. Die Anzahl der festgestellten Straftaten in der knapp eine halbe Million Einwohner zählenden zweitgrößten belgischen Stadt ging 2007 gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozent zurück. Eine Zunahme von rund 8 Prozent – des Frachtaufkommens – konnte hingegen im ersten Halbjahr 2008 der Seehafen, der zweitgrößte in Europa nach Rotterdam, verzeichnen. Dass inzwischen auch das Oberhaus des Haager Parlaments der Vertiefung der durch niederländisches Grundgebiet in der Scheldemündung verlaufenden Fahrinne auf mehr als 13 Meter zugestimmt hat, sorgt ebenfalls für zufriedene Gesichter.

Nicht jeden Bürger der Handelsstadt, die im 16. Jahrhundert ihre große Blütezeit erlebt hat, versetzen die Aussichten auf noch mehr See- und Straßenverkehr in helle Begeisterung. Schon heute bilden sich oft lange Schlangen auf den Zufahrtswegen zum Hafen. Den Kennedy-Tunnel unter der Schelde benutzen täglich 140 000 Autos und Lastwagen. Dabei ist er nur für 65 000 Fahrzeuge ausgelegt.

Zudem gibt es zwar einen Autobahnring – nur anders als in anderen Städten ist er alles andere als rund. Seit mehreren Jahren gibt es das ehrgeizige Projekt der sogenannten Oosterweel-Verbindung zwischen beiden Ufern im Norden der Stadt. Sturm laufen Bürgerinitiativen, aber auch Stadtplaner und Mediziner gegen den Plan, neben einem Tunnel eine 2,4 Kilometer lange Brücke mit bis zu 120 Meter hohen Pfeilern unweit vom mittelalterlichen Stadtzentrum zu errichten. Die Kosten für das Gesamtprojekt dürften sich auf 2,5 Milliarden Euro belaufen.

Nicht nur städtebaulichen Ästheten ist das nach einem legendären Antwerpener Qualgeist namens „Lange Wapper“ benannte Brückenbauvorhaben ein Dorn im Auge. Auch Umwelt- und Gesundheitsschützer wehren sich gegen die Absicht, nicht nur quer durch dichtbesiedelte Wohnviertel im Antwerpener Norden eine stark befahrene Verkehrsachse zu legen, sondern auch Grünflächen zwischen Innenstadt und Hafen zu bebauen.

Eine Gruppe von Wissenschaftlern, darunter der Kardiologe Marc Goethals und der Arbeitsmediziner Ben Nemery, haben jetzt einen Hilferuf an das Parlament der flämischen Region gerichtet: „Ein Verkehrsprojekt, das die bereits hohe Belastung der Bevölkerung durch Feinstaub und andere mit dem Verkehr zusammenhängende Schadstoffe wahrscheinlich nur erhöhen wird, kann kein gutes Mobilitätsprojekt sein“, heißt es in dem Schreiben. Immerhin will die flämische Regierung jetzt bis zum Jahresende neben dem von der „Verwaltungsgesellschaft Antwerpen Mobil“ befürworteten Tunnel-Brücken-Vorhaben zwei weitere reine Untertunnelungsprojekte prüfen lassen.

MICHAEL STABENOW

# Frust am Flipchart

Wohlstand für alle, das war einmal, zu Wirtschaftswunderzeiten. Heute machen Bundeskanzler mit anderen Slogans Wahlkampf. Angela Merkel hat „Bildung für alle“ versprochen – weil nur so gesellschaftlicher und beruflicher Aufstieg möglich sei. Aber Bildung kostet viel Geld, nicht nur den Staat. Zwar liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland unter dem europäischen Durchschnitt. Dennoch haben sich deutsche Unternehmen 2007 die Qualifizierung ihrer Beschäftigten 27 Milliarden Euro kosten lassen; noch einmal die Hälfte davon haben Privathaushalte für Bildung ausgegeben. Aber sind Geld, Zeit und Mühen gewinnbringend angelegt, wenn wir sie in unsere Köpfe investieren? Und wem bringt welche Form der Weiterbildung am meisten? Darüber grübeln Unternehmen genauso wie Arbeitnehmer. Die einen suchen in ihren Bilanzen, die anderen auf ihrem Gehaltszettel nach Antworten. Aber so eindeutig wie der Kontostand fallen sie selten aus.

Wunschkonzert mit zwei Dirigenten

Freitag und Samstag sind die klassischen Weiterbildungstermine, ein Arbeitstag und die Hälfte vom Wochenende: Die gängige Zeitaufteilung symbolisiert, dass Weiterbildung meistens gemeinsame Sache von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist. Die einen wünschen sich eine Leistungs-, die anderen eine Gehaltssteigerung. Dass Abendkurse ihren Lehrern einbleuen, sie bloß nicht am Arbeitsplatz anzurufen, weil ihr Chef nichts von ihrer Aufstiegs- und Wechselwilligkeit erfahren soll, ist die Ausnahme.

Häufiger stellen Halbherzigkeiten den Erfolg von Weiterbildung in Frage. Ingolf Jungmann, der Vizepräsident der privaten Frankfurt School of Finance, bemängelt etwa die geringe Bereitschaft seitens der Unternehmen, die Nachhaltigkeit gebuchter Qualifizierungsmaßnahmen zu überprüfen. „Ein Jahr nach dem Zertifikat ist eine Nachprüfung nötig“, sagt er. Auch nach Einschätzung von Reinhold Weiß, dem Leiter des Forschungsbereichs des Bundesinstituts für Berufsbildung, betreiben deutsche Unternehmen Weiterbildung nicht besonders systematisch. „Gleichzeitig sind sie auf dem Weltmarkt erfolgreich“, sagt er. „Offenbar kompensieren sie dieses Defizit also mit weniger formalen, flexibleren Arten des Lernens am Arbeitsplatz selbst.“

Ob diese Strategie des Durchwurschtelns allerdings günstige Voraussetzungen für Lernwillige schafft, ist eine andere Frage. „Im Alltag empfinden viele, dass sie Weiterbildung von ihrer eigentlichen Arbeit abhält“, beschreibt Thorsten Mohr von der Hypo-Vereinsbank eine weitverbreitete Haltung. Mohr ist an dem Fortbildungsprojekt „Sales Excellence“ beteiligt, das die Bank derzeit zusammen mit dem Unternehmensberater Alexander Verwey durchführt. Sie über die Schulter blicken zu lassen, das sei für die daran teilnehmenden Vertriebsprofs keine leichte Übung. Umso wichtiger sei es für sie, dass sich nachher auch messbare Fortschritte einstellen.

Schnee von gestern im Seminarraum

Attraktive Lehrer oder Mitlerner, ausgedehnte Kaffeepausen und gutes Essen im mondänen Schulungszentrum, der ersehnte Tapetenwechsel mit Klassenfahrtcharakter – es kann viele Gründe haben, wenn auf den Evaluierungsbögen von Seminarveranstaltern gute Noten prangen. „Happy Sheets“ heißen sie im Jargon. Die Unzufrieden-

Unternehmen und Beschäftigte investieren Jahr für Jahr Milliarden in Weiterbildung. Trotzdem sind auf beiden Seiten viele nur mit halbem Herzen bei der Sache. Kein Wunder, dass der Nutzen manchmal zweifelhaft ist.

Von Sebastian Balzter

Seminarmüde Teilnehmer

Nach Einschätzung des Nutzens der Weiterbildung mit „sehr hoch“ in Prozent



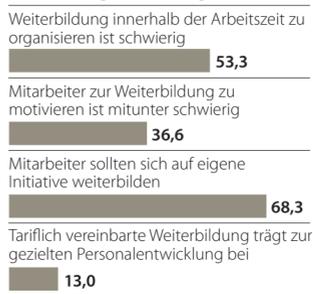
Quelle: tns infratest F.A.Z.-Grafik Dobrzt

heit stellt sich wie ein Kater oft erst später ein, beim Blick auf unveränderte Verkaufszahlen oder ungelöste Probleme in der Gesprächsführung. Hinzu kommt dann oft der Frust darüber, dass theoretisch Sinnvolles nicht praktikabel ist. Nur für eine einzige Trainingsform schätzen nach einer Studie von TNS Infratest denn auch mehr als die Hälfte der Teilnehmer den Nutzen als sehr hoch ein – für die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Fern- und Privatunterricht, aber auch ein- und mehrtägige Kurse schneiden schlechter ab.

„Was da mit Moderationskoffern und Diskussionskärtchen vermittelt wird, ist häufig Schnee von gestern“, kritisiert Alexander Verwey, der sich auf das Vertriebstraining im Finanzsektor spezialisiert hat. Er diagnostiziert deshalb eine allgemeine Seminarüdigkeit. „Die Teilnehmer sitzen mit ver-

Skeptische Arbeitgeber

Einschätzungen der Unternehmen zur Weiterbildung, Zustimmung in Prozent



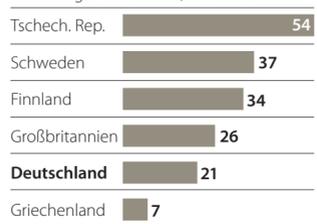
Quelle: IW Köln F.A.Z.-Grafik Dobrzt

schränkten Armen da und fragen sich insgeheim, wie viel Zeit sie denn noch für die theoretische Vorlesung über Körpersprache verschwenden sollen.“ Er selbst bietet deshalb stattdessen halbtägige „Performance-Workshops“ an, seine Trainer führten reale Kundengespräche zusammen mit den Trainierten, setzten ihre Methoden also dem Stresstest des Alltags aus.

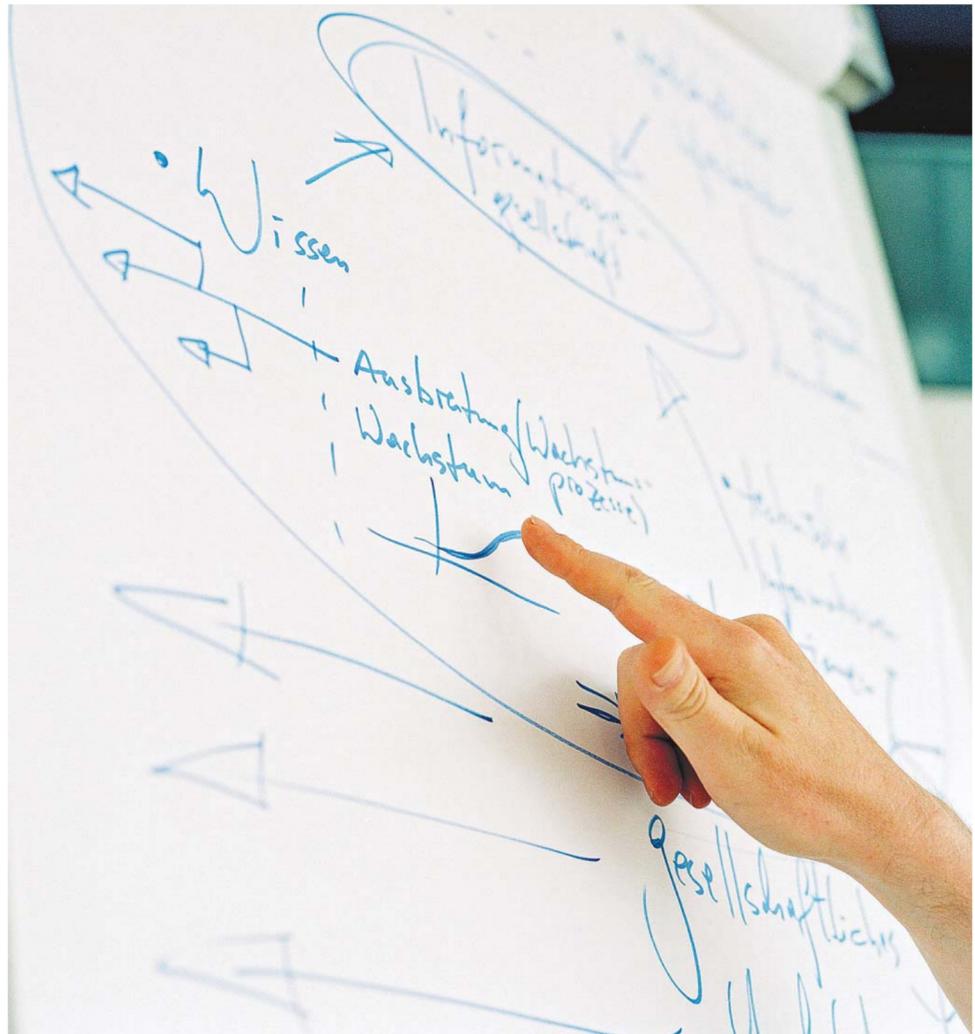
Je länger die Schul- und Hochschulzeit zurückliegt, desto skeptischer werden Arbeitnehmer gegenüber theorie-lastigen Fortbildungen. Auch das dürfte ein Grund dafür sein, warum Beschäftigte jenseits der 50 in Deutschland von formaler Weiterbildung nahezu ausgeschlossen sind. Lernforscher wie Christian Roßnagel vom „Jacobs Center for Lifelong Learning“ in Bremen fordern deshalb speziell auf Ältere zugeschnittene, handlungs- und praxisorientierte Weiterbildungsformen – immerhin wird nach den demographischen Prognosen schon in zehn Jahren

Abgehängte Ältere

Teilnahme der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an Kursen, in Prozent



Quelle: Eurostat F.A.Z.-Grafik Dobrzt



Theoretisch sinnvoll: Was in Seminaren und Schulungen gelernt wird, hilft im Alltag nicht immer weiter.

Foto laif

jeder zweite Beschäftigte in Deutschland älter als 50 Jahre sein.

Rendite ohne Garantie

Egal ob alt oder jung, Zeit und Geld sind kostbar, sie zu verschleudern, kann sich eigentlich niemand leisten. Dennoch läutet jedes Jahr im Oktober das Telefon in seinem Büro in München besonders häufig, berichtet Alexander Verwey – weil die Personalabteilungen noch schnell ihre Bildungsbudgets aufbrauchen wollen. Den Erfolg von Weiterbildung könne man ja nicht messen, argumentieren die Anrufer, und verteilen ihre Mittel, ohne sich allzu viele Gedanken über den Sinn und Unsinn einzelner Kurse und Seminare zu machen. „Das ist fast schon pervers“, findet Verwey, der seit 1991 in der Branche arbeitet.

Doch auf der Suche nach dem richtigen Maß für die Bildungsrendite ist der Stein der Weisen noch nicht gefunden: Ob „Key Performance Indicators“ oder „Return on Expectations“, die gängigen Kennzahlen der Bildungscontroller sind wenig belastbar, weil sich auf sie auch die Marktbedingungen und die persönliche Motivation der Mitarbeiter auswirken. Einzig der Vergleich mit einer möglichst identischen, aber nicht weitergebildeten Gruppe über ein ganzes Jahr hinweg sei wirklich aussagekräftig, vermutet deshalb Ingolf Jungmann. „Aber ich habe zumindest im Bankensektor noch niemanden gefunden, der das wirklich macht“, schiebt er gleich hinterher.

Vor eine komplizierte Rechenaufgabe stellt die Bewertung einer Bildungsinvestition auch alle, die sich auf eigene Initiative und mit dem eigenen Geldbeutel für sie entscheiden. Jens Pröber hat in seiner Abschlussarbeit für die Frankfurt School of Finance eine Amortisationsrechnung für deren Stu-

**Wir wollen's wissen** 9  
Die Weiterbildungsserie

diengänge aufgestellt. Nicht nur die Gebühren, sondern auch Fahrtkosten, Gehaltsausfälle und den Gegenwert eingesetzter Urlaubstage setzt er als Kostenposten ein. Das Ergebnis: Bei einer durchschnittlichen Steigerung des Bruttojahresgehalts um gut 3750 Euro sind 35 000 Euro Gesamtkosten nach neun-einhalb Jahren wieder in der Kasse.

Mit welcher Aktienspekulation hätte die Summe in dieser Zeit mehr Rendite abgeworfen? Oder verbietet sich diese Frage, weil es um etwas anderes als ein schnödes Investment geht? „Bildung lohnt sich immer“, sagt Ingolf Jungmann mit einem Anflug von Idealismus, der zur Sorge um die Bildungsrendite nicht recht passen will. Wer sich auf Unwägbarkeiten aber nicht einlassen mag, lässt besser die Finger von der Weiterbildung. Bezahlt machen soll sie sich zwar, aber mit Cent und Euro, Karriere- und Gehaltssprüngen allein lässt sich ihr Wert kaum fassen. Unerwartete Ideen und Einsichten gehören zu ihren Nebenwirkungen. „Bildung ist der Widerstand gegen die Verwertung des Lebens“, so hat das Carlo Schmid formuliert, einer der Väter des Grundgesetzes. Er war einmal Minister, zu Wirtschaftswunderzeiten. Aber nicht alles, was damals galt, ist heute kalter Kaffee.

Mit diesem Artikel endet unsere Serie. Mehr zum Thema im Internet auf unseren Seiten [www.faz.net/weiterbildung](http://www.faz.net/weiterbildung)

## KURZ UND BÜNDIG

Bildungssystem  
Ungleiche Chancen

Fast die Hälfte der Bürger hält das deutsche Bildungssystem für ungerecht. Dies ergab eine repräsentative Emnid-Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Demnach nannten 45 Prozent das deutsche Bildungssystem ungerecht. Unter den Eltern waren es 48 Prozent und in Ostdeutschland sogar 60 Prozent. Zudem bezweifeln drei Viertel aller Deutschen, dass Jugendliche aller Schichten nach der Schule die gleichen Berufschancen haben. Befragt wurden im April und Mai mehr als 1500 Bundesbürger. Drei Viertel der Bevölkerung befürworten demnach den Ausbau von Ganztags-schulen, unter den Eltern von Gesamt-schülern sogar 85 Prozent. Fast 90 Pro-

zent der Befragten forderten, Kinder aus sozial schwachen Familien stärker individuell zu fördern. Die Mehrheit der Befragten – fast 60 Prozent der Eltern – sprachen sich dafür aus, Kinder möglichst lange gemeinsam zu unterrichten. Die Aufteilung auf die verschiedenen weiterführenden Schulen nach der vierten Klasse hält weniger als ein Drittel für gut. Die meisten Bürger finden es besser, wenn dies erst nach der sechsten oder der neunten Klasse geschieht. dpa

Arbeitnehmer  
Geringe Loyalität

Nur jeder zweite deutsche Beschäftigte ist stolz auf seinen Arbeitgeber. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Marktforschungsunternehmens

Puls aus Nürnberg unter 1000 Beschäftigten hervor. Durchgeführt wurde die Umfrage im Juli dieses Jahres. Rund 15 Prozent der Befragten gaben an, sie seien nicht stolz auf ihren Arbeitgeber. Die übrigen Antworten bewegten sich zwischen diesen zwei Extremen, oder die Befragten verzichteten auf eine Angabe. Puls-Chef Konrad Weßner nannte das Ergebnis einen deutlichen „Indikator für mangelnde Identifikation und Loyalität deutscher Mitarbeiter“. Allerdings gibt es je nach Alter Unterschiede: Von den Befragten zwischen 18 und 29 Jahren sagten 62 Prozent, dass sie stolz auf ihren Arbeitgeber seien. In der Altersgruppe ab 50 Jahren waren es dagegen nur 42 Prozent. Ein weiterer Unterschied: In den neuen Bundesländern zeigten die Befragten weniger Stolzgefühl als im

Westen. Ihren Freunden und Verwandten die Produkte oder Leistungen des Arbeitgebers weiterempfehlen würden der Puls-Analyse zufolge hierzulande rund 62 Prozent der Teilnehmer, während 13 Prozent das eher nicht tun würden. loe.

Berufssportler  
Viele sind arbeitslos

Was machen Sportler eigentlich, wenn sie nicht gerade bei den Olympischen Spielen antreten? Diese Frage hat sich das Institut der deutschen Wirtschaft Köln gestellt. Seine Antwort fällt wenig erfreulich aus: Grundsätzlich sei zwar die Zahl der Beschäftigten in der entsprechenden Berufsgruppe – die Statistik führt Sportler zusammen mit Statisten, Komparsen, Jo-

ckeys und Mannequins – in den vergangenen Jahren um rund 30 Prozent gestiegen. Trotzdem sei das Berufsbild des sozialversicherungspflichtig beschäftigten Sportlers nicht sehr aussichtsreich. Die Arbeitslosenquote – arbeitslose Sportler in Prozent der sozialversicherungspflichtigen und arbeitslosen Sportler – habe zuletzt fast 25 Prozent betragen. Und ein Job bis zur Rente sei der Sport in den meisten Fällen auch nicht. Nur rund 7 Prozent der Beschäftigten sind nach Angaben des Instituts älter als 50 Jahre. loe.

Studenten  
Herkunft zählt

An Deutschlands Hochschulen treffen die Kinder von Akademikern vor allem ihresgleichen: Nach einer Studie

des Bundesbildungsministeriums hat sich ihr Anteil an den Universitäten seit den neunziger Jahren sogar von 49 auf 60 Prozent gesteigert. Eine Öffnung der Hochschulen für Bildungsaufsteiger ist dagegen nicht festzustellen. Der zum zehnten Mal durchgeführte „Studierendensurvey“ zeigt außerdem, dass sich zwar so viele Studenten wie noch nie positiv zu Qualität, Aufbau und Durchführung ihrer Studiengänge äußern. Viele wünschen sich aber eine bessere Betreuung im Studium und beim Übergang in den Arbeitsmarkt – am schlechtesten schneiden hier die Rechtswissenschaften ab. Schließlich erklärten sich mehr Studenten denn je zu Mehrarbeit bereit, wenn sich dadurch die Studienzzeit verkürzen oder die Examen-snote verbessern lässt. lzt.