

Reinhard Bahn Müller

Tarifverträge als Instrument der beruflichen (Weiter-)Bildung in Deutschland

Beitrag im Rahmen des Workshops der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Shanghai Municipal Trade Union Council zum Thema „Die Rolle der Gewerkschaften in der beruflichen Bildung. Deutschland - China im Vergleich“ am 17. September 2009 in Shanghai

Inhalt

1. Das duale System der Interessenvertretung in Deutschland: Aufbau und aktuelle Entwicklungen..... 2
2. Zielsetzungen und Stationen der tariflichen Regulierung von Weiterbildung ... 8
3. Ansatzpunkte, Formen und Regelungsinhalte 10
4. Akzeptanz der Regelungen und Wirkungen..... 13
5. Fazit 15

Bildung wird gemeinhin zu den „kollektiven“ oder auch „öffentlichen“ Gütern gezählt, deren Nutzung allen zugänglich sein sollte und für deren Bereitstellung die Öffentlichkeit, meist der Staat, Sorge zu tragen hat (Olsen 1985). Berufliche Bildung als Teil des Bildungssystems gehört demnach mit in den Kanon öffentlicher Güter, sollte es nach Meinung der Gewerkschaften wenigstens. Insofern ist es nicht selbstverständlich, die berufliche Bildung einer tarifvertraglichen Regulierung zu unterwerfen, sind Tarifverträge doch Abkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die ohne Beteiligung des Staates zustande kommen. Die deutschen Gewerkschaften haben deshalb lange gezögert, Fragen der beruflichen Bildung, speziell der beruflichen Weiterbildung per Tarifvertrag zu regeln. Sie sahen vor allem den Staat in der Verantwortung, die entsprechenden Grundlagen zu schaffen und regulierend einzugreifen. Dennoch haben sie sich auf diesen Weg begeben, weshalb, mit welchen Zielsetzungen, in welcher Form und mit welchen Ergebnissen, soll hier dargestellt werden. Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird ein kurzer Überblick über das Tarifsystem bzw. das duale System der Interessenvertretung in Deutschland gegeben; daran schließt sich eine Darstellung der Zielsetzungen und Stationen der tariflichen Regulierung von Weiterbildung an; das dritte Kapitel gibt einen Überblick über die Ansatzpunkte, Formen und Regelungsinhalte der Tarifverträge zur Weiterbildung, im vierten Kapitel werden die Akzeptanz und die Wirkungen dieser neuartigen Verträge; abschließend wird ein Fazit gezogen.

1. Das duale System der Interessenvertretung in Deutschland: Aufbau und aktuelle Entwicklungen

1.1. Das duale System der Interessenvertretung

Das deutsche System der Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist durch eine Dualität von betrieblicher Interessenvertretung durch Betriebsräte einerseits und die überbetriebliche Interessenvertretung durch Gewerkschaften andererseits gekennzeichnet. Aus dieser Dualität ergibt sich eine Zweistufigkeit des Vertretungssystems in eine betriebliche und eine überbetriebliche/sectorale Ebene und somit auch zwei getrennte Arenen der Konfliktaustragung. Der rechtlich-institutionelle Aufbau beider Arenen unterscheidet sich ebenso wie die Akteure, die Konfliktgegenstände und die Konfliktlösungsverfahren. Gleichwohl sind beide Ebenen bzw. Arenen im Sinne einer funktionalen Differenzierung aufeinander bezogen (Müller-Jentsch 2007, S. 47).

Tarifautonomie und Tarifpartner

Die rechtliche Basis auf überbetrieblicher/sectoraler Ebene ist die Tarifautonomie. Sie hat einen hohen Rang in der Verfassung und rangiert gleich hinter dem allgemeinen Wahlrecht. Das Grundgesetz garantiert „für jedermann und alle Berufe“ die Koalitionsfreiheit, d.h. die Freiheit zur „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, und damit das Recht, unabhängige Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu gründen. In der Arena der Tarifautonomie treffen sich die kollektiven Akteure Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und verhandeln, wenn nicht ausschließlich, so doch überwiegend, die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft, d.h. die Höhe der Löhne, die Länge der Arbeitszeit und

sonstige generalisierbare Arbeitsbedingungen. Konflikte können in dieser Arena mit dem Mittel des Streiks ausgetragen werden. Die rechtlichen Grundlagen des Tarifsystems sind im Tarifvertragsgesetz niedergelegt. Es bestimmt, dass ausschließlich die Gewerkschaften mit einzelnen Arbeitgebern (also Unternehmen) oder Vereinigungen von Arbeitgebern (also Arbeitgeberverbänden) Tarifverträge abschließen können. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die sich auf Inhalt, Abschluss und Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, gelten unmittelbar und zwingend für die Tarifvertragsparteien. Es sind Mindestnormen, die durch betriebliche Abkommen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Betriebsräten nicht unterschritten werden dürfen. Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitsnormen haben Vorrang vor anderen, z. B. betrieblichen oder individuellen Regelungen. Rechtlich erlaubt sind individuelle oder betriebliche Abkommen, die für Arbeitnehmer günstiger sind, d.h. es gilt das „Günstigkeitsprinzip“. Der Tarifvorrang gilt auch für sogenannte Unternehmenstarifverträge. Sie gelten nur für den einzelnen Betrieb, sind aber von Gewerkschaften mit dem Management geschlossen und Betriebsräte können auch hier keine Abkommen treffen, durch die Tarifnormen nach unten geöffnet werden.

Die Tarifautonomie und das damit einhergehende Recht auf kollektiven Zusammenschluss erfüllen für die Akteure bzw. Akteursgruppen unterschiedliche Funktionen. Für die Beschäftigten ist die *Schutzfunktion* die wichtigste. Durch Koalitionsbildung soll die Marktmacht des Kapitals eingeschränkt und akzeptable Arbeitsbedingungen gewährleistet oder, wie Götz Briefs, ein Urvater des deutschen Arbeitsrechts, bereits 1927 formulierte □ „ein Schutzgehäuse gegen die Kommerzialisierung der menschlichen Arbeitskraft“ errichtet werden. Neben der Schutzfunktion zur Reproduktionssicherung der Arbeitskraft erfüllt die Tarifautonomie eine *Verteilungs- und Partizipationsfunktion*. Mit ihr soll erreicht werden, dass die Beschäftigten durch die steigende Arbeitsproduktivität am wachsenden wirtschaftlichen Wohlstand beteiligt werden.

Für die Arbeitgeber erfüllt die Tarifautonomie im Wesentlichen drei Funktionen. Als erstes ist die *Kartellfunktion* zu nennen. Tarifverträge sorgen für gleiche Konkurrenzbedingungen für Unternehmen durch die Standardisierung von Lohnsätzen, Arbeitszeiten und sonstigen generalisierbaren Arbeitsbedingungen. Zum zweiten erfüllen Tarifverträge eine *Ordnungsfunktion*, indem sie überschaubare und stabile Lohnstrukturen und Arbeitsbedingungen gewährleisten. Drittens haben Tarifverträge für Unternehmen eine *Friedens- bzw. Befriedungsfunktion*. Während der Laufzeit der Tarifverträge darf nämlich nicht gestreikt werden, so dass Arbeitsfrieden und damit die Voraussetzung für eine kooperative Zusammenarbeit im Betrieb gesichert ist.

Für den Staat hat die Tarifautonomie eine Entlastungsfunktion. Er wird von der Verantwortung der Regelung der Arbeitsbedingungen entbunden – sofern bestimmte Mindeststandards nicht unterschritten werden. Durch die autonome Selbstregulation erleidet er bei Konflikten keine Legitimationsverluste und wird selber nicht zur Zielscheibe von Arbeitsauseinandersetzungen. Bei Konflikten wahrt er die Rolle des neutralen Dritten – und zieht daraus Legitimation.

Die betriebliche Interessenvertretung

Wechseln wir zur betrieblichen Ebene des dualen Systems der Interessenvertretung. Die Akteure in dieser Arena sind nicht die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, sondern das betriebliche Management und die Betriebsräte. Betriebsräte können in allen Betrieben mit fünf Beschäftigten und mehr gegründet werden, faktisch gibt es sie allerdings nur in rund 11 % der Betriebe, in denen ca. 48 % aller Beschäftigten tätig sind. Viele Kleinbetriebe haben keinen Betriebsrat, in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten liegt die Quote deutlich über 80%. Während Gewerkschaften Mitgliederverbände sind, sind Betriebsräte Einrichtungen, die aus Wahlen hervorgehen. Betriebsräte sind also keine gewerkschaftlichen Gremien, sondern gewählte Vertreter aller Beschäftigten eines Unternehmens. Die meisten Betriebsräte sind zwar gleichzeitig auch Mitglied in einer Gewerkschaft (ca. 75%), üben ihre Tätigkeit somit vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Zielvorstellungen aus. Dennoch besitzen Betriebsräte nicht nur formal ein hohes Maß an Unabhängigkeit.

Die rechtliche Grundlage für die Akteure in der betrieblichen Arena ist das Betriebsverfassungsgesetz. In ihm sind die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats geregelt und die Verpflichtung zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Arbeitgeber. Betriebsräte müssen nicht nur die Interessen der Beschäftigten, sondern auch das Wohl des Unternehmens im Auge haben und sie dürfen zur Durchsetzung ihrer Forderungen nicht zum Streik aufrufen. Arbeitskämpfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind rechtlich unzulässig.

Aushandlungs- bzw. Konfliktgegenstände in der betrieblichen Arena sind i.d.R. nicht die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (die im Wesentlichen auf sektoraler Ebene festgelegt werden), sondern die Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft, etwa die Verteilung der Arbeitszeit, die konkrete Leistungsfestsetzung, die Arbeitsplatzgestaltung oder soziale Regelungen. Zudem obliegt den Betriebsräten, über die Einhaltung von Tarifverträgen und Tarifnormen zu wachen.

Es ist das Zusammenspiel von Tarifautonomie und Betriebsverfassung, das über viele Jahre die Flexibilität und Stabilität des Tarifsystems in Deutschland gewährleistet hat.

Abbildung 1: Das duale System der Interessenvertretung von Arbeitnehmern

Stufe	Ebene/ Arena	Rechtlicher Rahmen	Akteure	Regulations- gegenstand	Form der Konfliktlösung
1. Stufe	Sektorale Ebene	Tarifautonomie (Grundgesetz, Tarifvertrags- gesetz)	Gewerkschaft <i>versus</i> Arbeitgeber- verband	Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (Lohnsteigerungen, Dauer der Arbeitszeit etc.)	Bilateral <i>mit</i> Streik
2. Stufe	Betriebliche Ebene	Betriebs- verfassung (Betriebsver- fassungsgesetz)	Betriebsrat <i>versus</i> Management	Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft (Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Pausen, Arbeitsplatzgestaltung etc.)	Bilateral <i>ohne</i> Streik

Quelle: nach Müller-Jentsch 1997

1.2. Aktuelle Entwicklungen

Wirft man einen Blick auf die Zahl gültiger Tarifverträge, kann man den Eindruck hoher Stabilität und Vitalität des deutschen Tarifsystems gewinnen. Zum Jahresende 2008 wurden nicht weniger als 70.632 gültige Tarifverträge gezählt, knapp 5.000 davon in 2008 neu abgeschlossen. Etwa die Hälfte der gültigen Tarifverträge sind sektorale Abkommen, die andere Hälfte sind Übereinkünfte, die Gewerkschaften mit Einzelunternehmen treffen und als Firmen- oder Haustarifverträge bezeichnet werden. Und die Zahl der Tarifverträge sinkt nicht, sondern sie steigt seit Jahren an.

Dennoch: Das Tarifsystem ist alles andere als stabil, vielmehr steht es seit annähernd zwanzig Jahren unter einem massiven Veränderungsdruck. Es sind vor allem drei Entwicklungen, die einschneidende Veränderungen mit sich bringen: (1) die abnehmende Tarifbindung der Betriebe und damit der sinkende Deckungsgrad von Tarifverträgen; (2) die Tendenz zur Dezentralisierung der Tarifpolitik, d.h. eine Verlagerung von der sektoralen auf die betriebliche Ebene; (3) die mit der Dezentralisierung verbundene Differenzierung der Tarifnormen, die sich an der einzelbetrieblichen Produktivität und nicht mehr, wie in sektoralen Abkommen üblich, an einen Branchendurchschnitt anlehnen.

Rückgang der Tarifbindung

Der Rückgang der Tarifbindung der Betriebe und mit ihm der Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge bestimmt wird, ist beträchtlich. Waren 1995 noch 53% der westdeutschen Betriebe durch Branchenabkommen tarifgebunden, sind es heute noch 35%. In Ostdeutschland war der Organisationsgrad der Unternehmen von Beginn der deutschen Wiedervereinigung 1989 an deutlich niedriger als im Westen, mittlerweile sind dort nur noch 21% der Betriebe tarifgebunden. Nicht ganz so dramatisch stellt sich die Entwicklung bezogen auf die Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben dar, da größere Betriebe nach wie vor eine recht hohe Tarifbindung haben. Dennoch zeigt auch bei den Beschäftigten der Trend nach unten. Die rückläufige Entwicklung hat sich in den letzten fünf Jahren abgeschwächt, gestoppt ist sie bisher noch nicht. Tarifverträge haben mithin derzeit nur noch für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten unmittelbare Geltung und die tariffreien Zonen werden immer größer. Diese Entwicklung markiert die äußere Erosion des Tarifsystems.

Tabelle 1: Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben durch Branchentarifverträge 1995 bis 2007

	Tarifgebundene Beschäftigte		Tarifgebundene Betriebe	
	West	Ost	West	Ost
1995	72		53	
1996	69	56		28
1998	68	51	48	26
1999	65	46	44	21
2000	63	44	45	23
2001	63	44	45	22
2002	63	43	44	20
2003	62	43	43	21
2004	61	41	41	19
2005	59	42	38	19
2006	57	41	37	20
2007	56	41	36	20
2008	55	40	35	21

Quelle: IAB-Betriebspanel

Dezentralisierung des Verhandlungssystems und Differenzierung der Tarifnormen

Bei Unternehmen, die noch in einer Tarifbindung stehen, treten zwei miteinander verbundene, neue Entwicklungen auf. In immer mehr Fällen wird nun auch der Betrieb zum Ort von Tarifverhandlungen und damit ändert sich der Masstab fuer die Verhandlungsinhalte. Die Verhandlungspartner orientieren sich hier weniger an der durchschnittlichen Unternehmenssituation der Branchen, sondern an der einzelbetrieblichen Realität, vor allem der einzelbetrieblichen Produktivität. Fuer Unternehmen gilt damit eine doppelte Tarifrealität. Die Bindung an den Branchentarif bleibt erhalten. Es werden aber sogenannte "Öffnungsklauseln" eingeführt, die eine vorübergehende oder dauerhafte Unterschreitung der Branchennorm, ermöglichen.

Die Verlagerung (eines Teils) der Verhandlungen in die Betriebe und die Ausrichtung an der Produktivität der Einzelbetriebe sind Folgen der schwindenden Tarifbindung und beanspruchen zugleich, das Tarifsysteem zu stabilisieren. Durch mehr Gestaltungsspielraum für die Betriebe und der Möglichkeit, die tariflichen Mindestnormen unter bestimmten Bedingungen zu unterschreiten, soll für Arbeitgeber der komplette Ausstieg aus der Tarifbindung unattraktiver gemacht werden. Ob damit wirklich ein Beitrag zur Stabilisierung des Tarifsystems geleistet wird, ist umstritten. Wie unterschiedlich der Stabilisierungsbeitrag der Dezentralisierung und Differenzierung auch bewertet wird, unstrittig ist, dass die Öffnungsklauseln, die es Betrieben erlauben, tarifliche Vorgaben nicht nur auszugestalten, sondern zu unterschreiten, mittlerweile

weit verbreitet sind. Die Daten empirischer Untersuchungen zum Verbreitungsgrad von Öffnungsklauseln differieren nach Erhebungsjahr, Branche und Befragungsform. Verallgemeinernd lässt sich sagen, dass je nach Branche in zehn bis 15 Prozent der Betriebe, in denen zwischen 30% und 50% der Beschäftigten arbeiten, tarifliche Öffnungsklauseln existieren. Und dort wo es sie gibt werden sie auch mehrheitlich angewandt (Schnabel/Kohaut 2006; Bahn Müller 2009).

Neue Architektur des Systems der Interessenvertretung

Die teilweise Verlagerung der Aushandlung der Arbeitsbedingungen hat Folgen für die Architektur des dualen Systems der Interessenvertretung wie es oben beschrieben wurde. Die Dualität bisheriger Prägung wird zunehmend abgelöst durch ein Mehrarenensystem, bei dem die Tarifparteien nicht nur auf sektoraler Ebene Verträge schließen, sondern parallel auch auf betrieblicher. Sie verhandeln dabei über Themen, die bereits auf Branchenebene Konflikt- und Verhandlungsgegenstand waren. Der Wechsel der Verhandlungsebene hat somit nicht mehr automatisch einen Wechsel der Akteure und der Konfliktgegenstände zur Folge. Die Tarifparteien bemächtigen sich bei den betrieblichen Verhandlungen zudem neuer Themen wie Standortentscheidungen, Investitionszusagen oder Sozialpläne bei Betriebsschließungen, die bisher rechtlich den beiden Betriebsparteien, dem Management und den Betriebsräten, vorbehalten waren oder allein vom Management entschieden wurden. Umgekehrt greifen Betriebsräte Themen auf, die „eigentlich“ den Tarifparteien vorbehalten sind, verhandeln teils mit, teils ohne deren Billigung über Arbeitszeiten, Entgeltbestandteile oder Sonderzahlungen. Es gibt somit Versuche der gegenseitigen Landnahme. Die Grenzen zwischen Betriebsverfassung und Tarifautonomie werden neu ausgelotet und sie sind umkämpft. In der Summe mutiert das bisherige System der dualen Interessenvertretung in Richtung eines dreistufigen Systems mit einer sektoralen Tarifarena, deren rechtlicher Rahmen durch die Tarifautonomie vorgegeben ist, einer betrieblichen Tarifarena, die rechtlich ebenfalls von der Tarifautonomie geregelt wird, sowie einer Betriebsarena, die von den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes bestimmt wird.

Erweiterte gewerkschaftliche Handlungsoptionen ergeben sich damit jedoch nicht, da nach vorherrschender Rechtsauffassung die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen in den betrieblichen Arena, in denen es um Abweichungen von den sektoral bereits gesetzten Normen geht (was der Regelfall ist), an die Friedenspflicht gebunden bleiben und damit das Mittel des Streiks nicht einsetzen dürfen.

Was sich beim Übergang in das Mehrarenensystem ändert ist der Charakter der Tarifnormen. Die Normen des Flächentarifvertrags garantieren nicht mehr für alle Beschäftigten einer Branche gleiche Mindeststandards bzw. für alle Betriebe gleiche Mindestarbeitskosten. Sie stellen nicht mehr sicher was sie laut Lehrbuch leisten sollen: für einen maximalen Ausschluss von Arbeitnehmerkonkurrenz zu sorgen. Die Tarifverträge dieses neuen Typs sind nur noch ein Orientierungsrahmen, von dem in mehr oder weniger starkem Maße abgewichen werden kann (Fitzenberger/Franz 2000).

Abbildung 2: Die Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung: auf dem Weg zur Dreistufigkeit

Stufe 1:	Sektorale Ebene
Rechtlicher Rahmen	Tarifautonomie
Akteure:	Gewerkschaften versus Arbeitgeberverbände
Regulationsgegenstand	Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (Lohn, Arbeitszeit etc.)
Form der Konfliktlösung	Bilateral <i>mit</i> Streikrecht
Stufe 2	Betriebliche Ebene
Rechtlicher Rahmen	Tarifautonomie
Akteure	Gewerkschaft versus Arbeitgeber/ Arbeitgeberverband
Regulationsgegenstand	Konditionierte Unterschreitung sektoraler Arbeitsnormen im Tausch gegen Beschäftigungs- bzw. Standortgarantien bzw. Investitionszusagen
Form der Konfliktlösung	Bitrilateral <i>ohne</i> Streikrecht
Stufe 3:	Betriebliche Ebene
Rechtlicher Rahmen:	Betriebsverfassung
Akteure:	Betriebsrat <i>versus</i> Management
Regulationsgegenstand	Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft
Form der Konfliktlösung	Bilateral <i>ohne</i> Streikrecht

2. Zielsetzungen und Stationen der tariflichen Regulierung von Weiterbildung

Die deutschen Gewerkschaften haben sich fast von ihrer Gründung an mit Fragen der beruflichen Bildung befasst, allerdings fokussiert auf die berufliche Erstausbildung, weniger auf die Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung wurde erst in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts zu einem Thema. Die gewerkschaftlichen Forderungen richteten sich zunächst primär nicht an die Arbeitgeber, sondern an den Staat, der auch einen gesetzlichen Rahmen für die berufliche Erstausbildung geschaffen hat. Er sollte nun auch einen Ordnungsrahmen für die berufliche Weiterbildung schaffen und sicherstellen, dass das Recht auf Bildung auch die berufliche Weiterbildung einbezieht. Trotz vieler Bemühungen gelang es den Gewerkschaften nur sehr begrenzt, die Bundes- und Landesregierungen zu einer gesetzlichen Regelung zu bewegen. Auf Bundesebene liefen die gewerkschaftlichen Initiativen – unabhängig von der politischen Couleur der jeweiligen Bundesregierung – ins Leere, lediglich auf Länderebene (allerdings auch nicht in allen) wurden sog. Bildungsurlaubsgesetze verabschiedet. Deren Wirkungen blieben jedoch bescheiden. Anders als die berufliche Erstausbildung, die gesetzlich stark reguliert ist und Grundlagen für ein komplexen und differenzierten institutionellen Aufbau mit garantierten Einflusschancen der Gewerkschaften bietet, blieb die berufliche Weiterbildung ein ausgesprochen schwach regulierter Bereich.

Angesichts der Widerstände des Gesetzgebers, weitergehende Regelungen zu treffen und einen rechtlichen Anspruch auf Weiterbildung der Arbeitnehmer abzusichern, sahen sich die Gewerkschaften gezwungen, aus der Not eine Tugend zu machen und zu versuchen, Weiterbildung durch Tarifverträge zu regeln. Die Durchsetzung erfolgte in mehreren Schritten. Die Anfänge wurden in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts gemacht. Erstmals wurden Weiterbildungsfragen im Rahmen sog. Rationalisierungsschutzabkommen aufgegriffen, mit denen die Arbeitnehmer vor den Folgen des technisch-organisatorischen Wandels, abgesichert werden sollten. Für die Gewerkschaften hatte Weiterbildung in diesen Abkommen noch einen defensiven Charakter. Im Vordergrund standen der Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung und erst an letzter Stelle, quasi als ultima ratio des Rationalisierungsschutzes, kam Weiterbildung in Form von Umschulung in einen anderen Beruf bzw. für eine andere Tätigkeit ins Visier.

Eine offensive und präventive Wendung erhielt die gewerkschaftliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsdiskussion erst Ende der 1980er Jahre. Tarifpolitisch sollte es nicht mehr nur darum gehen, eine bloß reaktive und defensive Schutzpolitik zu betreiben. Vielmehr sollte Weiterbildung als Politik der Risikoprophylaxe angelegt, lebenslanges Lernen als beständige Aufgabe begriffen und ein Recht auf Weiterbildung durchgesetzt werden.

Aus dem geforderten Recht auf Weiterbildung für alle wurde allerdings erst einmal nichts. Zu groß waren die Widerstände der Arbeitgeber, die sich zunächst grundsätzlich gegen eine tarifliche Regulierung von Weiterbildung sperrten. Die Gewerkschaften kamen nur in kleinen Schritten voran. Immerhin gelang ihnen vor zwanzig Jahren – allerdings nur in wenigen Branchen – ein erster Einstieg mit Regelungen, die eine Verpflichtung der Betriebe zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs vorsahen. Dabei blieb es fast zehn Jahre lang. Andere Themen hatten nun Vorrang, zunächst die Bewältigung der Folgen der deutschen Wiedervereinigung und der damit verbundenen Beschäftigungsprobleme. Qualifizierungsfragen spielten in diesem Kontext zwar auch eine nicht unbedeutende Rolle, der Zugriff auf das Thema änderte sich jedoch wieder. Es ging nicht mehr so sehr um qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe, sondern um den Ausbau der Instrumente zur Bewältigung einer bereits akuten Beschäftigungskrise. Der „Feuerwehrcharakter“ von Weiterbildung kehrte zurück. Qualifiziert wurde mehr denn je, allerdings vielfach auf Vorrat mit dem Effekt einer kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Entlastung ohne konkrete beschäftigungspolitische Perspektive. Konzeptionell war es eine Rückwärtsbewegung in die Ära des bereits überwunden geglaubten defensiven Rationalisierungsschutzes.

Zehn Jahre später, um die Jahrtausendwende, wurden die verschütteten Konzepte einer auf Risikoprophylaxe ausgerichteten tariflichen Weiterbildungspolitik wieder ausgegraben. Hintergrund waren sich abzeichnende Engpässe in verschiedenen fachlichen Arbeitsmärkten diverser Branchen. Hochrechnungen über den künftigen Qualifikationsbedarf machten deutlich, dass sich ein neuer Mangel an Fachkräften und ein Überschuss an Geringqualifizierten abzeichnen. Dem sollte durch Weiterbildung abgeholfen werden. Zudem wurde Deutschland in verschiedenen international vergleichenden Studien ein anhaltendes Defizit in der Förderung der beruflichen Weiterbildung und in der Weiterbildungsteilnahme bestätigt. Die damalige Bundesregierung ermunterte die Tarifparteien, branchenspezifische Tarifabkommen zur Förde-

rung von Weiterbildung abzuschließen. Das gelang auch in einigen Branchen, etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie (1997), der Metall- und Elektroindustrie (2001 bzw. 2006), der Chemischen Industrie (2003), im Öffentlichen Dienst (2005), im Versicherungsgewerbe (2007) sowie in einer Reihe kleinerer Branchen.

Trotz der Fortschritte, die die Gewerkschaften in den letzten Jahren erringen konnten, bleiben die Notwendigkeit und der Nutzen von Qualifizierungstarifverträgen weiterhin umstritten. Die Vorbehalte der Arbeitgeber, die ihre unternehmerische Freiheit eingeschränkt sehen, sind nicht ausgeräumt. Tarifliche Weiterbildungsregelungen müssen weiterhin gegen deren Widerstand durchgesetzt werden. Strittig sind dabei vor allem die verteilungspolitischen Fragen von Zeit und Geld sowie ein verbindlicher Rechtsanspruch aller Beschäftigten auf Weiterbildung. Viele Arbeitgeber sehen auch keine Notwendigkeit für Tarifverträge, weil die betrieblichen Anstrengungen und Aufwendungen ihres Erachtens schon erheblich sind. Zudem fürchten sie eine Einschränkung ihres Handlungsspielraums, einen Verlust an Flexibilität, eine Bürokratisierung der Abläufe und die Fehlallokation von Mitteln. Ihr Widerstand, sich auf tarifliche Regelungen einzulassen, ist teilweise allerdings geschwunden und dies umso mehr, je „sanfter“ die Regelungen ausfallen und die Gewerkschaften auf die Durchsetzung generalisierter und zeitlich quantifizierter Freistellungsansprüche für alle Beschäftigten (vorläufig) verzichten. Ein eigenständiges Interesse an Qualifizierungsregelungen haben sie bezogen auf die Finanzierung von Weiterbildung. Diesbezüglich besteht ihr Interesse darin, Weiterbildung zu einer Bringschuld der Arbeitnehmer zu machen und einen Gutteil der bisher vom Betrieb getragenen Weiterbildungskosten (i.d.R. in Form unbezahlter Qualifizierungszeit) auf sie zu verlagern. In einer Reihe von Fällen ist ihnen dies auch gelungen.

3. Ansatzpunkte, Formen und Regelungsinhalte

Ein Durchgang durch die Tarifverträge bzw. tariflichen Regelungen zur beruflichen (Weiter-)Bildung macht schnell deutlich: Es gibt kein Standardmodell, dem die deutschen Gewerkschaften folgen. Vielmehr zeigt sich ein breites Spektrum von Regulierungsansätzen, die auf unterschiedliche Risiken und damit verbundene Qualifizierungsnotwendigkeiten zielen, etwa beim Übergang vom Ausbildungssystem in das Beschäftigungssystem (Sicherung eines bruchlosen Übergangs und ausbildungsadäquaten Einsatzes), bei betrieblichen Änderungen und Umstrukturierungen (Anpassungs- und Neuqualifizierung), bei gewollter oder ungewollter Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (Wiedereingliederungs-/Aktualisierungsqualifizierung) oder beim Ausschluss von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Bispinck 2000). Ebenso breit ist die regulative Spannbreite bzw. Differenziertheit der Regelungen. Es finden sich pauschale und wenig konkrete Absichtserklärungen der Tarifparteien ebenso wie detaillierte, inhaltliche wie verfahrens- und kostenbezogene Regelungen. Es gibt auf einzelne Berufsgruppen oder Tätigkeiten bezogene Bestimmungen ebenso wie solche, die großflächig gelten. Und schließlich werden Weiterbildungsfragen manchmal in eigenständigen Tarifverträgen geregelt, manchmal sind sie aber auch Bestandteile von komplexeren Tarifverträgen, in denen auch andere Aspekte der Arbeitsbedingungen geregelt sind.

Drei Regelungsbereichen kommt in den bisherigen Abkommen eine besondere Bedeutung zu: der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsplanung, den Qualifizierungszeiten und schließlich der Finanzierung von Weiterbildung.

3.1. Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und Weiterbildungsplanung

Eine Schlüsselrolle für die betriebliche Weiterbildung kommt der Systematik und Qualität der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsplanung zu. Dies ist auch der Ansatzpunkt, den die wenigen Abkommen der späten 1980er hatten und der in den letzten Jahren in einer Reihe neuer Abkommen in großen Wirtschaftsbereichen, etwa der Metall- und Elektroindustrie, im öffentlichen Dienst und neuerdings auch im Versicherungsgewerbe wieder aufgegriffen wurde. Im Kern geht es um eine Verpflichtung der Arbeitgeber, den Qualifizierungsbedarf des Unternehmens und der Beschäftigten zu ermitteln, ihn mit dem Betriebsrat zu beraten, einen Qualifizierungsplan zu erstellen und diesen auch umzusetzen. Im Mittelpunkt stehen also die Strukturen und Prozesse der Weiterbildungsplanung. Aus Sicht der Gewerkschaften ist vor allem die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung, des Betriebsrats, an der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung zentral. Sie soll nicht nur top-down aus der Perspektive der Arbeitgeber, sondern auch bottom-up aus der Perspektive der Arbeitnehmer erfolgen. Auch die Arbeitnehmer und die Betriebsräte sollen ein garantiertes Mitwirkungsrecht an der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs haben. Beide Perspektiven sollen integriert und die Interessen des Betriebes wie der Beschäftigten möglichst in Übereinstimmung gebracht werden.

Die Abkommen dieses Regulationstyps, der sich auf die Strukturen und Prozesse der Weiterbildungsplanung konzentriert, sehen i.d.R. einen Anspruch der Beschäftigten auf ein sogenanntes Qualifizierungsgespräch mit ihren Vorgesetzten vor, das jährlich mindestens einmal stattzufinden hat. Im Rahmen dieses Gespräches soll geklärt werden, ob die einzelnen Beschäftigten - und falls ja welchen - Qualifizierungsbedarf haben und welche Maßnahmen geeignet sind, diesen Bedarf zu befriedigen. Der so festgestellte Bedarf muss mit dem Betriebsrat beraten und in einer Qualifizierungsplanung festgelegt werden. Einen zeitlich quantifizierten und für alle gleichen Mindestanspruch auf Freistellung von der Arbeit für Fortbildungskurse gibt es bei diesem Typus von Qualifizierungstarifvertrag i.d.R. nicht. Der Zeit- bzw. Freistellungsbedarf soll sich vielmehr aus dem ermittelten individuellen bzw. betrieblichen Qualifizierungsbedarf ergeben. Hinterlegt ist dem Qualifizierungsgespräch meist ein Konfliktregelungsmechanismus zur Klärung von Streitfällen. Können sich Mitarbeiter und Vorgesetzter nicht einigen (was selten der Fall ist), entscheidet meist eine paritätische Kommission bestehend aus Vertretern des Managements und des Betriebsrats. Tarifliche Abkommen dieses, auf Verfahren der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung fokussierten Regulationstyps, sind bisher in Deutschland am stärksten verbreitet.

3.2. Regelungen mit zeitlich quantifizierten Freistellung von der Arbeit

Tarifregelungen mit einem zeitlich quantifizierten Anspruch aller Beschäftigten auf Weiterbildung bei gleichzeitiger Fortzahlung des Lohnes gibt es bisher nur in wenigen Firmentarifverträgen. Vorreiter ist hier die Informations- und Kommunikationsindustrie, also eine Branche, in der Wissen rasch veraltet und die Arbeitgeber hohes Interesse an einer ständigen Fortbildung ihrer Beschäftigten haben.

Eine der wenigen flächentariflichen Regelungen existiert in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, sie ist jedoch auf einen kleinen Anteil der Beschäftigten beschränkt. Maximal 2% von ihnen haben dort einen Freistellungsanspruch für berufliche Weiterbildungszwecke, die sich in einem von den Tarifparteien festgelegten thematischen Kanon bewegen. Ein anderes Beispiel ist der Buchhandel. In dieser relativ kleinen Branche können sich die Beschäftigten innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren bis zu zwei Wochen für Weiterbildungsmaßnahmen, die der Erweiterung der beruflichen Qualifikation dienen, von der Arbeit freistellen lassen. Eine weitere Regelung gibt es seit kurzem für Erzieher/-innen in Kindergärten, die einen Anspruch von zwei Tagen pro Jahr auf Freistellung von der Arbeit für Fortbildungszwecke haben. Für Ärzte in öffentlichen Krankenhäusern beträgt der Anspruch 5 Tage pro Jahr.

Die weitestgehende Regelung, allerdings in Form eines Firmentarifvertrags, gibt es bei dem Betrieb Auto 5000, einem Tochterunternehmen der VW AG. Alle Beschäftigten haben hier einen Anspruch, aber gleichzeitig auch eine Verpflichtung zur Weiterbildung von drei Stunden jede Woche. Die Hälfte der Fortbildungszeit wird vergütet, die andere Hälfte müssen sie unbezahlt einbringen. Die Qualifizierung erfolgt arbeitsplatznah und zielt darauf, die Trennung von Arbeiten und Lernen aufzuheben. Vermittelt werden nicht nur fachliche Fähigkeiten, sondern auch solche, die zur Selbstorganisation im Team, zur Kooperation und Kommunikation sowie zur Bewältigung von Konflikten beitragen (Sanders 2006, S. 79). Alle Formen der Wissensaneignung werden genutzt - formalisierte, non-formale und informelle. Das Qualifizierungsangebot erstreckt sich über learning-on-the-job und Kurzschulungen in den produktionsnahen Lernfabriken vor Ort bis hin zu Seminaren bei externen Bildungsanbietern.

Eine spezielle Form des Anspruchs von Beschäftigten auf Qualifizierungszeit sind *Lernzeitkonten*. Sie liegen im Grenzgebiet zwischen Arbeitszeit- und Weiterbildungspolitik. Lernzeitkonten sind Arbeitszeitkonten, bei denen die Zeitguthaben der Beschäftigten nicht nur, aber auch für Weiterbildungszwecke verwendet werden können. Als Quellen, aus denen die Zeitkonten gespeist werden, kommen neben betrieblich und tariflich vereinbarten Weiterbildungszeiten auch angesammelte Überstunden in Frage (und die ggf. durch den Arbeitgeber noch aufgestockt werden). Verfügungsberechtigt über die Lernzeitkonten sind die Beschäftigten. Bisher sind Lernzeitkonten allerdings noch wenig verbreitet. Während etwa zwei Drittel aller Betriebe ihre Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkontenmodellen organisieren, die aus Überstunden der Beschäftigten gespeist werden, nutzen erst 2,5% der Betriebe mit knapp 5% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten diese Konten zur beruflichen Weiterbildung (Busse/Seifert 2009, S.13)

3.3. Kosten- bzw. Finanzierungsregelungen

Ein zentraler Punkt nahezu aller tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen ist die Finanzierung bzw. Kostenübernahme. Dabei wird zwischen der Entgeltfortzahlung während der Qualifizierungsmaßnahme und der Finanzierung der sonstigen Kosten (Maßnahmenkosten, Trainer etc.) unterschieden. Generell lässt sich sagen: Je betriebsspezifischer, zeitaktueller, anwendungsbezogener und näher am unmittelbaren betrieblichen Bedarf die Weiterbildungsmaßnahme ist, desto eher stellt der Betrieb die Arbeitnehmer mit Entgeltfortzahlung frei und übernimmt die Qualifizierungskosten. Und umgekehrt: Je betriebsferner und allgemeiner die Weiterbildungsmaßnahme ausfällt, desto stärker müssen die Arbeitnehmer die Kosten übernehmen (Bispinck 2000, S.19).

In der Regel wird zwischen „betrieblicher“ und „persönlicher“ Weiterbildung unterschieden. Bei „betrieblicher“ Weiterbildung, die direkt dem Unternehmen zugute kommt, wird Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet. Ein Eigenanteil der Beschäftigten ist nicht vorgesehen. Die Kosten der „persönlichen“ Weiterbildung, die Maßnahmen jenseits des Bedarfs des einzelnen Unternehmens betrifft, müssen die Beschäftigten durchweg selbst tragen. Im günstigsten Fall haben sie einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung und ein zeitlich begrenztes Rückkehrrecht in den Betrieb nach Abschluss ihrer Weiterbildung.

Eine Sonderform der Finanzierungsregelungen stellen *branchenbezogene Fondslösungen* dar, die durch Umlagen bei allen tarifgebundenen Betrieben finanziert werden. Fondslösungen bieten eine Reihe von Vorteilen. Positiv ist zum einen die Abkoppelung der für Weiterbildung verfügbaren Finanzierungsmittel von der aktuellen wirtschaftlichen Lage des einzelnen Unternehmens. Auch die konjunkturellen Schwankungen im Mittelaufkommen sind geringer. Zum zweiten entscheidet in der Regel eine überbetriebliche paritätische Kommission, die mit Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften bestückt ist, welche Maßnahmen gefördert und wie die Mittel verteilt werden. Es bestehen damit verbesserte Chancen auch Maßnahmen zu fördern, die über die Interessen einzelner Betriebe und Beschäftigter hinausgehen und auf die Perspektiven der Branche zielen (Drexel 2005). Schließlich entlasten sie drittens die Betriebe bei der Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, was speziell für Kleinbetriebe relevant ist, die selten über die notwendigen zeitlichen und fachlichen Ressourcen verfügen. Dementsprechend finden sich in Deutschland solche branchenbezogenen Fondslösungen am ehesten in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Wirtschaftsbereichen, etwa in der Bauwirtschaft bzw. im Gerüstbau, in der Land- und Forstwirtschaft oder in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

4. Akzeptanz der Regelungen und Wirkungen

Bisher liegen erst wenige sozialwissenschaftliche Untersuchungen zur Bewertung der tariflichen Qualifizierungsregelungen vor, doch alle bestätigen, dass die neuen Fortbildungsinstrumente seitens der Arbeitgeber gut akzeptiert werden. Das gilt für die Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung ebenso wie für die zeitlich quantifizierten Freistellungsansprüche der Beschäftigten und auch für branchenbezogene Fondslösungen. Bestrebungen der Arbeitgeberverbände, die abgeschlossenen Tarif-

verträge zu kündigen, gibt es nicht. Mehrfach wurde die Laufzeit der Verträge verlängert und kleinere Korrekturen vorgenommen, um deren Handhabbarkeit zu verbessern. Auch bei den Managern der Unternehmen gibt es keine ins Gewicht fallende Gruppe grundsätzlicher Kritiker, die sich für eine Kündigung oder Abschaffung der tariflichen Qualifizierungsregelungen stark machen würde. Die Qualifizierungstarifverträge waren arbeitgeberseitig nicht gewollt, man steht nun aber zu ihnen, sieht sich in seinen Befürchtungen nicht bestätigt und kann ihnen zunehmend auch positive Seiten abgewinnen. Lediglich 10% der Manager der Metallindustrie Baden-Württembergs, einer der Regionen mit den längsten Erfahrungen mit Qualifizierungstarifverträgen, gaben in einer Befragung an, der dort geltende Qualifizierungstarifvertrag habe sich nicht bewährt (Bahnmüller/Fischbach 2006; Bahnmüller/Fischbach/Jentgens 2006). Die meisten Arbeitgeber verhalten sich auch tariftreu, was keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Die meisten der Tarifregelungen werden, wenn nicht wörtlich, dann doch sinngemäß umgesetzt. Zur erstaunlich hohen Akzeptanz hat die relativ geringe Konfliktintensität bei der Umsetzung der Tarifregelungen beigetragen. Ernsthafte Streitigkeiten gab es selten, in der Regel verbesserte sich eher die Zusammenarbeit zwischen dem Management und den Betriebsräten.

Mehr Kritik als von den Managern und Arbeitgeberverbänden gibt es von den Betriebsräten. Sie macht sich vor allem an dem „sanften“ Charakter vieler Tarifregelungen zur Weiterbildung fest. Bei Qualifizierungstarifverträgen, die an der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung ansetzen, werden der formale Charakter der Vorgaben und das Fehlen von Gütekriterien der qualifizierten Umsetzung kritisiert. Die Tarifverträge werden vielfach als „zahnlos“ empfunden, enthalten sie doch kaum substantielle Mindestnormen, auch qualitativer Art, die eingehalten werden müssen und auf die im Konfliktfall die Betriebsräte Bezug nehmen können. Die tariflichen Regelungen können seitens der Arbeitgeber leicht unterlaufen werden, weil keine Möglichkeit besteht, auf Qualität zu pochen. In etwa der Hälfte der Betriebe der Metallindustrie Baden-Württembergs hatte der dort gültige Qualifizierungstarifvertrag denn auch keine, die bisherige Weiterbildungspraxis verändernde Wirkung (Bahnmüller/Fischbach 2006).

Unbefriedigend ist aus Sicht vieler Betriebsräte, dass die bestehenden Tarifregelungen meist keinen Rechtsanspruch auf Weiterbildung enthalten und wenn, dann in eingeschränkter Form. Qualifizierungstarifverträge schreiben zwar vor, dass der Bedarf ermittelt wird, nicht aber, dass er auch realisiert wird. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen aufzulegen, gibt es meist nicht und damit auch keinen einklagbaren Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung. Wo ein solcher Anspruch dennoch besteht, wie etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie, ist er auf 2% der Beschäftigten eingegrenzt, eine Beschränkung, die viele Betriebsräte als zu weitgehend empfinden.

Die Wirkungen der bisherigen Tarifregelungen werden seitens der Betriebsräte eher verhalten eingeschätzt. Eine Reihe positiver Effekte wird diagnostiziert, etwa im Gefolge verfahrensbezogener Tarifregelungen eine breitere Einbeziehung der Beschäftigten in die Bedarfsermittlung, eine Verbesserung ihrer Artikulations- und Beteiligungschancen, eine Optimierung der Instrumente und Prozesse und auch eine Verbesserung der Transparenz im betrieblichen Weiterbildungsgeschehen. Auch eine höhere Sensibilität der Führungskräfte, der Beschäftigten und nicht zuletzt des Be-

etriebsrats für das Thema Weiterbildung und eine intensivere Auseinandersetzung damit wird festgestellt. Auch haben sich die Befürchtungen des Managements meist nicht bestätigt, die Flexibilität würde ab- und die Bürokratie und die Konflikte zunehmen (Bahnmüller/Fischbach 2006, Bahnmüller/Jentgens 2006). Viele Betriebsräte hatten sich allerdings mehr erhofft als solche schwer greifbaren und auch fluiden Effekte.

Eine deutliche Ausweitung der finanziellen Aufwendungen für Weiterbildung und einer Steigerung der Teilnehmerzahlen in Qualifizierungsmaßnahmen ist bisher nicht erkennbar. Auch eine Reduzierung der sozialen Selektivität der Weiterbildungsteilnahme, die vielen Betriebsräten ganz besonders am Herzen liegt, lässt sich nur selten feststellen. Dazu bieten die bisherigen Tarifregelungen kaum eine Handhabe. Zwar muss etwa nach den Bestimmungen des Qualifizierungstarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie die Notwendigkeit und Möglichkeit einer intensiveren Qualifizierung von Un- und Angelernten geprüft werden, eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht. Trotz dieser Einschränkungen will auch die große Mehrzahl der Betriebsräte den Befragungsbefunden zufolge nicht auf tarifliche Qualifizierungsregelungen verzichten. Sie sind aus ihrer Sicht ein erster Schritt, dem weitere folgen sollten, die mehr Verbindlichkeit und einen höheren Verpflichtungscharakter für die Unternehmen haben.

5. Fazit

Die deutschen Gewerkschaften haben sich nach einigem Zögern auf den Weg gemacht, Fragen der beruflichen Bildung, insbesondere der betrieblichen Weiterbildung, auch tarifvertraglich anzugehen. Die Forderung an den Gesetzgeber, eine gesetzliche Rahmenregelung zu schaffen, ist damit nicht aufgegeben. Aufgrund dessen anhaltender Unwilligkeit, dieser Forderung nachzukommen, sehen die Gewerkschaften jedoch keine andere Möglichkeit, als aus eigener Kraft zu versuchen, Arbeitnehmerrechte zur Geltung zu bringen. Die Erschließung dieses Feldes erweist sich als langwierig und nicht einfach. Es gibt anhaltende Widerstände bei den Arbeitgebern, die zwar in den letzten Jahren etwas schwächer wurden, jedoch nicht beseitigt sind, und es gibt auch Unsicherheiten und Zögerlichkeiten bei den Betriebsräten, die Fragen der betrieblichen Weiterbildung noch nicht den Stellenwert einräumen, der ihm gebührt.

Die Gewerkschaften sind die Treiber der Entwicklung. Und sie tun gut daran. Weiterbildung ist ein Zukunftsthema auch für die Gewerkschaften. Sie müssen es anpacken, weil die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer immer mehr davon abhängt, ob sie über ein auf der Höhe der Zeit befindliches Wissen verfügen – und dies wird zunehmend über Weiterbildung vermittelt. Ein Gutteil der Macht der Gewerkschaften hängt von ihrem Einfluss auf die Strukturierung der Arbeitsmärkte ab. Diese werden in Deutschland noch immer in erheblichem Maß vom dualen System der beruflichen Erstausbildung strukturiert. Hier sind die Gewerkschaften mit gesetzlich garantierten Mitwirkungsrechten ausgestattet, die sie in tripartistisch arbeitenden Institutionen zur Geltung bringen können. Zudem sind sie im Bereich der beruflichen Erstausbildung als kompetenter und unverzichtbarer Partner anerkannt. Für die berufliche Weiterbildung gilt dies (noch) nicht. Dieses Feld muss erst erschlossen

und kompetent besetzt werden. Für die Stellung und Reputation der Gewerkschaften ist dies umso wichtiger, als sich die Gewichte zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung zu Gunsten letzterer verschieben. Gelingt es den Gewerkschaften nicht, hier in vergleichbarer Weise Fuß zu fassen und Profil zu gewinnen, wird auch ihr Einfluss auf die Zurichtung der Arbeitsmärkte schwinden. Qualifizierungstarifverträge sind ein Weg, den Fuß in der Tür zu behalten, ein notwendiger Weg, ein mühsamer und sicher nicht der einzige.

In den letzten zehn Jahren ist Bewegung in die tarifliche Regulierung von Weiterbildung gekommen. Die Fronten zwischen den Tarifparteien haben sich aufgeweicht und Spielräume sind entstanden, die für neue Abkommen genutzt werden konnten. Die Regulierungsansätze folgen keinem einheitlichen Modell. Das entspricht den unterschiedlichen wirtschaftlichen und qualifikatorischen Bedingungen der Branchen, der jeweils unterschiedlichen Tradition und Kultur industrieller Beziehungen, der Regulierungsbereitschaft der Arbeitgeber und der Durchsetzungsstärke der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften befinden sich in einem Experimentierstadium mit noch nicht abgeschlossenen Suchbewegungen

Weiterbildung ist im betrieblichen Geschehen nicht so konfliktbesetzt wie die Faktoren Entlohnung oder Arbeitszeit. Die Interaktion von Management und Betriebsrat ist i.d.R. durch Kooperation gekennzeichnet. Beide Seiten wissen, dass sich auf diesem Feld dauerhafte Erfolge nur erzielen lassen, wenn grundsätzlich alle an einem Strang ziehen – was Konflikte im Einzelfall nicht ausschließt. Es ist ein vergleichsweise „sanftes“ Feld der Regulation der Arbeitsbedingungen. Gleichwohl tangiert Weiterbildung auch verteilungspolitische Fragen. Es geht um (Weiterbildungs-)Zeit und um die Kosten von Weiterbildung, also um Geld. Diese Fragen müssen geklärt und geregelt sein und sie zu regeln, ist alles andere als einfach, da bisher die Bereitschaft, ggf. für Weiterbildung zu streiken, kaum gegeben ist. Die Privatisierung der Weiterbildungszeit und der Weiterbildungskosten ist schon weit gediehen und ihr sind Grenzen zu setzen. Verteilungspolitische Fragen sind wichtig, eine Engführung auf sie führt jedoch auch leicht zu Blockaden. Wenn es einen Anspruch auf Weiterbildung bzw. Weiterbildungszeit gibt und die Verteilungsfragen geregelt sind, beginnt erst die Arbeit und dies sowohl für die Betriebs-, als auch die Tarifparteien. Einen Tarifvertrag abzuschließen ist das eine, ihn umzusetzen und mit Leben zu erfüllen das andere. Dazu bedarf es eines langen Atems, einer Kultur der kooperativen Konfliktpartnerschaft auf betrieblicher wie auf überbetrieblicher Ebene und nicht zuletzt der Initiative und Unterstützung der Tarifparteien, die sich aus der Umsetzung der Tarifverträge nicht verabschieden dürfen.

Literatur

- Bahn Müller, Reinhard (2009): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems? In: Reinhard Bispinck (Hrsg.): 60 Jahre Tarifvertragsgesetz. Bilanz und Ausblick, Hamburg; S.
- Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, VSA, Hamburg, 2006.
- Bahn Müller, Reinhard/Jentgens, Barbara (2006): Weiterbildung durch Tariffonds. Erfahrungen und Befunde aus der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, VSA, Hamburg, 2006.
- Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie/Jentgens, Barbara (2006) Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? In: WSI-Mitteilungen, 2006, Heft 2, S. 71-79.
- Bispinck, Reinhard (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42, Düsseldorf.
- Busse, Gerd/Seifert, Hartmut (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Ministerium für Bildung und Forschung. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 233, Düsseldorf.
- Drexel, Ingrid (2005): Prioritäten der tariflichen Regelung von Weiterbildung und Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Tarifvertragsmodelle. In: Verdi/IG Metall: Berufliche Weiterbildung – eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Dokumentation Workshop 10./11.2.2005 in Berlin, Berlin, S. 74-83.
- Haipeter, Thomas (2009): Tarifabweichung: Regulierung, Koordinierung und Praxis in der Metallindustrie und der chemischen Industrie. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 185-191.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2. Auflage, Frankfurt am Main/New York.
- Müller-Jentsch, Walther (1999): Berufsbildung – eine Arena der industriellen Beziehungen? In: Zeitschrift für Pädagogik. Beiheft 40, S. 233-248.
- Olson, Mancur (1985): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen.
- Sanders, Frauke (2006): Verknüpfung von Arbeit und Lernen. In: Schumann, M. et al. (Hrsg.): Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? Hamburg; S. 79-89.