

Reinhard Bahnmüller, Barbara Jentgens

**Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen
des Tarifvertrags zur
Aus-, Fort- und Weiterbildung
in der westdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie**

F.A.T.K. Forschungsinstitut
für Arbeit
Technik und Kultur
an der Universität Tübingen



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Tübingen, November 2005

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Projektteams:

Reinhard Bahnmüller, Barbara Jentgens, Stefanie Fischbach, Sabine Zimmer, Eva-Maria Walker

Inhalt

1. Relevanz und Etappen der tariflichen Regulierung von Weiterbildung	5
2. Fragestellungen und empirisches Design	11
2.1. Fragestellungen.....	11
2.2. Empirisches Design.....	13
3. Die Textil- und Bekleidungsindustrie	17
3.1. Strukturmerkmale der Branche.....	17
3.2. Entwicklungen und Perspektiven.....	19
4. Entstehungsgeschichte und Regelungen des Tarifvertrags	25
4.1. Entstehungsgeschichte und Zielsetzungen der Tarifparteien.....	25
4.2. Verhandlungsergebnis und Inhalt des Tarifvertrages.....	28
4.3. Verfahrensregeln und Verfahrenspraxis.....	29
4.3.1. Ermittlung und Verteilung der Bildungsbeiträge	29
4.3.2. Die Förderung auf der Arbeitgeberseite	30
4.3.3. Die Förderung auf der Arbeitnehmerseite	31
5. Betriebliche Weiterbildungspraxis in der Textil- und Bekleidungsindustrie.....	32
5.1. Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsteilnahme.....	32
5.2. Aufwendungen und Kostenregelung	38
5.3. Formen der Weiterbildung	40
5.4. Weiterbildungsplanung und Bedarfsermittlung.....	41
5.5. Betriebliche Regulationsgrundlagen von Weiterbildung	44
5.6. Kooperationsformen zwischen Betriebsrat und Management	45
5.7. Umgangsformen und Probleme der Betriebsräte mit dem Thema Weiterbildung	48
5.8. Probleme betrieblicher Weiterbildung aus der Perspektive des Personalmanagements und der Betriebsräte	51
6. Umsetzung und Nutzung des Tarifvertrages	56
6.1. Umsetzungsaktivitäten der Tarifparteien	56
6.1.1. Bewertung der Umsetzungsaktivitäten durch die Betriebsparteien	61
6.1.2. Bekanntheitsgrad des Tarifvertrags	63

6.2.	Die Nutzung des Tarifvertrages.....	64
6.2.1.	Entwicklung der Tarifbindung in Westdeutschland.....	64
6.2.2.	Mittelaufkommen und Mittelnutzung.....	65
6.2.3.	Die arbeitgeberseitige Nutzung der Fondsmittel	68
6.2.4.	Die arbeitnehmerseitige Nutzung	73
7.	Wirkungen und Bewertungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung	78
7.1.	Bewertungen und Wirkungen des Tarifvertrags aus Sicht der Manager und der Betriebsräte.....	80
7.1.1.	Bewertungen des Tarifvertrags	80
7.1.2.	Wirkungen des Tarifvertrags	86
7.2.	Bewertungen und Wirkungen aus Sicht der Tarifparteien	91
7.2.1.	Die Sicht des Gesamtverbandes Textil und Mode	91
7.2.2.	Die Sicht der IG Metall	92
8.	Schlussbemerkungen	95
	Literatur	98

1. Relevanz und Etappen der tariflichen Regulierung von Weiterbildung

Der Streit um die Notwendigkeit der Regulierung von Weiterbildung, der zu regelnden Aspekte sowie angemessenen Regulationsebene ist bekanntermaßen so alt wie die Ende der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts einsetzende Diskussion um die „vierte Säule“ des Bildungswesens. Die Grundpositionen der Tarifparteien zu dieser Frage haben sich seither nur wenig geändert. Für die Gewerkschaften war und ist die Förderung und Strukturierung der Weiterbildung primär eine staatliche Aufgabe. Der „chaotische“ Zustand, die ungleichen Zugangschancen, die unzureichende Qualitätssicherheit, die nicht gewährleistete Vergleichbarkeit der Abschlüsse und Curricula, die nicht erwachsenengerechte Didaktik und Methodik und nicht zuletzt die ungesicherte Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verlangen ihres Erachtens nicht nur moderierende, sondern fördernde und strukturierende Eingriffe des Staates (Ehrke/ Heilmann 1995).

Die Arbeitgeber sahen und sehen demgegenüber keine Notwendigkeit für staatliche Eingriffe. Ein plurales, dezentrales, weitgehend staatsfreies und auf Wettbewerb aufgebautes Weiterbildungssystem galt und gilt ihnen vielmehr als Garant einer der Vielfalt und den Erfordernissen der Wirtschaft entsprechenden Organisationsform dieses Bildungssektors. „Zusätzlicher Eingriffe des Staates bedarf es nicht“ (Weiß u.a. 1990: 181). An dieser, vor fünfzehn Jahren formulierten Position hat sich grundsätzlich nichts geändert.

Der Bund, an den sich die gewerkschaftlichen Forderungen primär richteten, sah sich als falscher Adressat. Er verwies zum einen auf die Zuständigkeit der Länder, seinen begrenzten Handlungsspielraum, aber auch darauf, dass eine gesetzliche Regulierung wenig Sinn mache, den notwendigen Handlungsspielraum einenge, zu mehr Bürokratie führe, die Durchsetzung neuer Ideen in der Weiterbildung behindere, kurz: die notwendige Flexibilität einschränke (BMBW 1993:18). Die in regelmäßigen Abständen und den unterschiedlichsten Varianten vorgetragenen Forderungen der Gewerkschaften nach einer Rahmengesetzgebung durch den Bund prallten somit ebenso regelmäßig und weitgehend unabhängig von der Zusammensetzung der Bundesregierung ab.

Als Aufgaben- und Gestaltungsfeld der Tarifpolitik wurde Weiterbildung somit seitens der Gewerkschaften lange Zeit nicht begriffen. Bis Ende der 80er Jahre herrschte vielmehr die Meinung vor, eine tarifpolitische Initiative auf diesem Feld würde den Staat von seiner Verantwortung entlasten, weshalb sie tunlichst zu unterbleiben habe. Zudem wurden noch in breitem Umfang Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen durch die Arbeitsverwaltung finanziert, in deren Selbstverwaltungsgremien die Gewerkschaften mitwirkten und sich für diese Programme stark machten. Auch dies entlastete die Tarifpolitik. Die Schritte, die die Gewerkschaften auf tarifpolitischem Terrain gingen, waren deshalb zunächst recht zögerlich.

Ganz liegen gelassen haben die gewerkschaftlichen Tarifpolitiker das Thema allerdings nicht. Tarifvertraglich aufgegriffen wurde es erstmals im Kontext von Rationalisierungsschutzabkommen der späten 60er und frühen 70er Jahre. Qualifizierung spielte dabei allerdings eine eher randständige Rolle. Im Vordergrund standen der Kündigungsschutz und die Verdienstabsicherung und erst an dritter Stelle, quasi als

ultima ratio des Rationalisierungsschutzes, kam Weiterbildung, genauer gesagt Umschulung, ins Spiel.

Mit zunehmender Freisetzungsdynamik in den „Altindustrien“ und nachlassender Aufnahmekapazität des Dienstleistungssektors und der „Neuindustrien“ kamen die bis dato praktizierten Formen des tarifvertraglichen Rationalisierungsschutzes jedoch an ihre Grenzen. Weiterbildung als ultima ratio des Rationalisierungsschutzes zu be- greifen, entsprach nicht mehr der Zeit. Befördert wurde diese Einsicht durch die an- wachsende Massenarbeitslosigkeit gepaart mit Engpässen am Arbeitsmarkt. Der ras- che Einzug der Informations- und Kommunikationstechnologien seit Beginn der 80er Jahre machte zusätzlich klar, dass eine kontinuierliche Anpassung und Weiterent- wicklung der Qualifikationen der Beschäftigten zu einer notwendigen Bedingung der Vermeidung von Beschäftigungs- und Verdienstrisiken wird. Damit veränderte sich die Perspektive. Tarifpolitisch konnte es aus Sicht der Gewerkschaften nun nicht mehr nur darum gehen, eine bloß reaktive und defensive Schutzpolitik zu betreiben. Vielmehr musste Weiterbildung als Politik der Risikoprophylaxe angelegt werden. Dementsprechend wollten die Gewerkschaften über tarifvertragliche Regelungen nun sicherstellen,

- dass ein Anspruch auf Weiterbildung besteht,
- der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen jedem/ jeder offen steht,
- die betrieblichen Planungsprozesse, insbesondere die Investitionsplanung mit der Qualifizierungsplanung verknüpft wird, und so dafür Sorge getragen wird, dass eine systematische und vorausschauende Qualifizierung der Beschäftigten statt- findet.

Aus dem geforderten Recht auf Weiterbildung für alle wurde zunächst nichts, aber den Gewerkschaften gelang es immerhin, erste Vereinbarungen abzuschließen, die Regelungen zur Qualifizierung in den Kontext technischen und organisatorischen Wandels stellten. Hierzu zählen der Tarifvertrag zur Sicherung bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen bei VW von 1987¹, die Qualifizierungsbestim- mungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags (LGRTV I) für die Metallindustrie Baden-Württembergs von 1988, der Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie von 1990² sowie die Vereinbarung zwischen der IG Chemie-

¹ In diesem Haustarifvertrag steht die Gestaltung des technisch-organisatorischen Wandels im Zent- rum. So ist festgelegt, dass bei der Einführung neuer und der Änderung bestehender Techniken so- wie bei der Änderung der Arbeitsorganisation auf Kündigungen verzichtet wird, die Grundsätze menschengerechter Arbeitsgestaltung eingehalten und dabei die vorhandene Qualifikation gesichert und erweitert werden soll. Der Betriebsrat muss so rechtzeitig informiert werden, dass er seine Vor- stellungen noch in den Planungsprozess des Betriebs einbringen kann. Auf der Grundlage der be- trieblichen Personalplanung sind mit dem Betriebsrat "bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme" zu vereinbaren. Weiter ist vorgeschrieben, dass in dem Qualifizierungsprogramm die Maßnahmen nach Ziel, Art, Dauer, Inhalt und Methode zu regeln sind, die Auswahl der für das Qualifizierungs- programm vorgesehenen Werksangehörigen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgt und die ausgewählten Werksangehörigen frühzeitig über die Qualifizierungsmaßnahmen zu unterrichten sind.

² Der Vertrag sieht vor, dass die Arbeitnehmer/innen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereitet werden, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung ergeben. Arbeitgeber und Betriebsrat haben einmal jährlich gemeinsam den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. In den von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitsbereichen haben alle Beschäftigten Anspruch auf Teilnahme an den vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen. Außerdem bestehen spezielle Regelun- gen zur Qualifizierung von Frauen und Un- bzw. Angelernten.

Papier-Keramik und der Deutschen Shell AG von 1988 über ein „Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter“ (Gesamtüberblick Bispinck 2000)³.

Der Aufschwung, den die tariflichen Regelungen von Weiterbildungsfragen im Sinne einer prophylaktischen Qualifizierungspolitik erfahren hatten, war kurz und deren Wirkungen blieben begrenzt. Die Betriebsräte und das (Personal-)Management wurden sensibilisiert und an das Thema herangeführt. Die Systematik und Stringenz der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung verbesserte sich dadurch allerdings nur allmählich. Ein qualitativer Sprung ließ sich vorerst nicht ausmachen. Eine quantitative Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots konnte nicht festgestellt werden und auch keine Verringerung der sozialen Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme. Es waren erste Gehversuche, die sich mit der Erkenntnis verbanden, dass hier dicke Bretter zu bohren sind und ein langer Atem verlangt ist (Bahnmüller et al. 1993; Bahnmüller 1999; Seitz 1997; Düll/Bellmann 1998).

Für die 90er Jahre hatten sich die Gewerkschaften vorgenommen, dem Thema durch die seit längerem anstehende Reform der Entgeltrahmenabkommen neuen Schub zu geben. Die IG Metall wollte bis zur Mitte des Jahrzehnts die „Tarifreform 2000“ unter Dach und Fach bringen, andere Gewerkschaften, u.a. die Gewerkschaft Textil- und Bekleidung wollten sich dem anschließen. Kernpunkte sollten eine qualifikationsförderliche Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Entgeltsysteme sein, flankiert und gestützt durch ein Recht auf Weiterbildung, das bis dato nicht verankert werden konnte. Der rasche Vollzug der deutschen Einheit und die ab 1992 einsetzende Wirtschafts- und Beschäftigungskrise auch im Westen machten die tarifpolitischen Planungen zur Makulatur. Andere Fragen standen nun im Zentrum: in Ostdeutschland die Eingrenzung des beschäftigungspolitischen Desasters und die rasche Angleichung der Tarifstandards an das westliche Niveau, im Westen die Verteidigung der Tarifstandards und die Sicherung der Beschäftigung und der Reallöhne. Zwar blieben in den neuen und später auch in den alten Bundesländern Qualifizierungsfragen weiter auf der tarifpolitischen Agenda, der Charakter hatte sich jedoch nachhaltig verändert. Es ging nicht mehr so sehr um eine Krisenprophylaxe durch eine kontinuierliche und vorausschauende betriebliche Weiterbildungspolitik, sondern um den Ausbau der Instrumente zur Bewältigung einer bereits *akuten* Krise. Seinen Niederschlag fand dies u.a. in mehreren Abkommen zur Beschäftigungssicherung, die Qualifizierungskomponenten enthielten sowie in einer Novellierung des Arbeitsförderungsrechts, das bei strukturbedingter Kurzarbeit fortan Maßnahmen zur betrieblichen Qualifizierung ermöglichte sowie in der „Aktivierung des Sozialplans“ im SGB III von 1998 (und AFG-Plus von 1995), das nicht mehr den „goldenen Handschlag“ in das Zentrum des Sozialplans stellte, sondern die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Vermittlung in neue Beschäftigung. Finanziert durch Mittel der Bun-

³ Nach dieser Vereinbarung verpflichten sich die Arbeitgeber, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, "die - ohne unmittelbar für den derzeitigen Arbeitsplatz erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen und damit die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen". Thematik und Dauer der Kurse werden zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung abgestimmt. Die Kosten trägt das Unternehmen. Anders als in den anderen Regelungen können hier die Weiterbildungsmaßnahmen mit Freizeiten der Beschäftigten verrechnet werden, "die sie aufgrund der anstehenden Arbeitszeitverkürzung (AZV-Tage) oder infolge von Zusatzfreischichten (ZFS) haben". Wenn notwendig, können auch abzufeiernde Überstunden und Gleitzeitguthaben einbezogen werden.

desanstalt für Arbeit wurde mehr den je qualifiziert, allerdings nicht selten auch „auf Halde“ mit dem Effekt einer kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Entlastung. Damit erhielt die berufliche Weiterbildung aber zugleich den Nimbus einer kostspieligen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Stilllegungsstrategie ohne konkrete beschäftigungspolitische Perspektive.

Zeitweise gänzlich unter die Räder geriet die Reform der Entgeltrahmenabkommen und mit ihr die tariflichen Konzepte zu einer qualifikationsförderlichen Gestaltung der Arbeits- und Entgeltsysteme. Wo arbeitspolitische Reorganisationskonzepte aufgelegt und mit Qualifizierungskonzepten verbunden wurden, kam es zu betrieblichen Vereinbarungen, selten zu tariflichen. Arbeitspolitik und eine damit verbundene Qualifizierungspolitik war als Gegenstand sektoraler Tarifpolitik nicht mehr verhandlungsfähig. Die Reform der Entlohnungssysteme, bei der manche Gewerkschaften, vor allem die IG Metall, einen Wechsel vom Anforderungsbezug zum Qualifikationsbezug durchsetzen wollten, um auf diese Weise mehr Dynamik in Sachen Weiterbildung zu entfalten, kam nicht voran. Die Arbeitgeber weigerten sich kategorisch, den Wechsel vom Entlohnungsgrund „Anforderungsbezug“ zu „Qualifikationsbezug“ mitzumachen, und die Gewerkschaften akzeptierten schließlich dieses Veto. Die Verhandlungen um einheitliche Entgelttarifverträge, in die diese Diskussion eingelagert war, versandeten. Damit war dieser Ansatz einer mit der Entlohnung verbundenen Qualifizierungspolitik erst einmal ad acta gelegt.

Einen Aufschwung erhielt die tarifpolitische Diskussion um die Regulierung von Weiterbildung erst wieder in der zweiten Hälfte der 90er Jahre. Die Anlässe und (Hinter-)Gründe sind vielschichtig. Die Stichworte heißen „Bündnis für Arbeit“, „Wissensgesellschaft“, „Green-Card-Debatte“, „demographische Entwicklung“ und „neuer Facharbeitermangel“. Die sich hierum entwickelnden Debatten beflügelten auch die tarifpolitische Diskussion, die schließlich auch zu neuen Tarifabkommen führten. Die meisten Abkommen wurden jedoch nicht auf sektoraler, sondern auf betrieblicher Ebene abgeschlossen (Heidemann 1999; Kohl 2000).. Firmentarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema gewannen nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ an Bedeutung. Zu den bemerkenswerten Firmentarifverträgen zählen etwa der „Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung“ bei der Deutschen Telekom von 1998, der Ergänzungstarifvertrag für die SINITEC Service für Informationssysteme GmbH von 1998, die Qualifizierungsbestimmungen des Tarifvertrags für die DITEC GmbH von 1997, der Ergänzungstarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft von Dienstleistungsunternehmen des Verbands der Metallindustrie Baden-Württemberg und der IG Metall von 1998, kurz „Debis-Tarifvertrag“ genannt, sowie der Qualifizierungstarifvertrag bei VW im Rahmen des Projektes 5000 x 5000 (Bispinck 2000).

Trotz schwieriger Umstände gelang es den Gewerkschaften jedoch auch, einige Branchenvereinbarungen zur Weiterbildung abzuschließen (Bispinck 2000). Dazu gehören der Tarifvertrag zur Einrichtung eines Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft von 1995⁴, der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiter-

⁴ In der Land- und Forstwirtschaft haben die Tarifparteien zur Finanzierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für unterstützende Gutachten und arbeitsmarktbezogene Aufklärung einen Qualifizierungsfonds eingerichtet, der teils von den Beschäftigten der Branche (3/10), überwiegend jedoch

bildung für die Textil- und Bekleidungsindustrie aus dem Jahr 1997, der Gegenstand dieser Expertise ist, der Qualifizierungstarifvertrag für die Metallindustrie Baden-Württembergs aus dem Jahr 2001⁵, der Qualifizierungstarifvertrag für die Chemische Industrie aus dem Jahr 2003⁶ sowie der Tarifvertrag in der Feinstblechindustrie, der 2004 abgeschlossen wurde⁷.

In den letzten Jahren hat somit die tarifliche Regulierung von Weiterbildung an Bedeutung gewonnen. In Branchen, in denen bereits Tarifabkommen existieren, wurden sie verlängert und/oder weiterentwickelt (z.B. Chemische Industrie, Metall- und Elektroindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie), in Branchen, für die noch keine Abkommen existieren, steht das Thema auf der tarifpolitischen Agenda der Gewerkschaften. Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat im Jahr 2004 ihre „Tarifpolitischen Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“ (ver.di 2004) formuliert und will das Thema zu einem ihrer Schwerpunkte für die Tarifpolitik der nächsten Jahre machen. Im Versicherungs- sowie im Bankgewerbe sowie in der Energiewirtschaft wurden entsprechende Forderungen schon mehrfach in die Verhandlungen eingebracht, bislang allerdings ohne Erfolg. In anderen ihrer Subbranchen ist das Thema in der Diskussion. Auf europäischer Ebene wurden seitens der Dachverbände der Einzelgewerkschaften entsprechende Initiativen beschlossen. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) wird im Herbst diesen Jahres Weiterbildung und Qualifizierung als tarifpolitisches gesamteuropäisches Thema für die nächsten vier Jahre beschließen.

von den Arbeitgebern finanziert wird (7/10).

⁵ Im Zentrum des Tarifvertrags steht der Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch, das jährlich mindestens ein Mal stattfinden muss. Im Rahmen der Gespräche soll über den individuellen Qualifizierungsbedarf gesprochen, dieser, sofern vorhanden, festgestellt und geeignete Maßnahmen vereinbart werden. Dem Qualifizierungsgespräch ist für den Fall nicht übereinstimmender Meinungen zwischen den Beschäftigten und ihren jeweiligen Vorgesetzten ein Konfliktregelungsmechanismus hinterlegt. Gibt es keine Einigung, entscheidet in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten eine paritätische Kommission. In kleineren Betrieben sollen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung erzielen. Kommt sie nicht zustande, entscheidet abschließend und verbindlich ein Vertreter der „Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Agentur Q), die von den Tarifparteien gegründet wurde (Bahnmüller 2002; Bahnmüller/Fischbach 2003).

⁶ Der Tarifvertrag beschreibt ein „Angebot“, „das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann“. Unter Qualifizierung werden „alle betriebsbezogenen und individuellen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisung oder Schulung“ verstanden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen eine Qualifizierungsvereinbarung abschließen und dabei eine „faire Kostenverteilung und Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens“ regeln. Die Arbeitnehmer sollen i.d.R. Zeit einbringen, die einem Langzeitkonto entnommen wird.

⁷ Der Tarifvertrag sieht eine betriebliche paritätische Bildungskommission vor. Sie entscheidet, ob eine gewünschte oder vorgeschlagene Weiterbildung zustande kommt. Vorschlagsberechtigt sind neben dem Betriebsrat und den Vorgesetzten die Beschäftigten selbst. Die Kosten der Weiterbildung werden durch einen Fonds finanziert, der durch nicht direkt an die Beschäftigten ausgezahlte Mittel des ERA-Anpassungsfonds gespeist wird, d.h. die direkten Kosten der Weiterbildung (Lehrgangs-, Reisekosten, Entgeltfortzahlung für Bildungsteilnehmer) werden durch tariflich vereinbarte, aber nicht direkt ausgezahlte Lohnerhöhungen finanziert. Diesem Industriezweig gehören 15 Betriebe mit etwa 4000 Beschäftigten an. Zielsetzung der Förderung der Weiterbildung dieses Tarifvertrages ist ausschließlich die persönliche Weiterbildung. Er regelt explizit Qualifizierungsbedürfnisse der Beschäftigten über die betrieblichen Anforderungen hinaus, insbesondere Maßnahmen, die zusätzliche fachliche und persönliche Qualifikationen vermitteln.

Innerhalb der Gewerkschaften wird das Thema Weiterbildung demnach zunehmend wichtiger genommen und auch die Arbeitgeberseite zeigt sich bei Beibehaltung der grundsätzlich skeptischen Haltung gegenüber einer zu strikten Regulierung offener, über angemessene Formen der Förderung beruflicher Weiterbildung durch die Tarifparteien und im Rahmen von Tarifverträgen ins Gespräch zu kommen.

Dennoch bleibt vorläufig festzuhalten: Der Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist bisher noch ein weitgehend regelungsfreier Raum geblieben. Vereinbarungen wurden vor allem für einzelne Unternehmen geschlossen, Flächentarifregelungen gibt es nur für einige, meist kleine Branchen oder, wie in der Metall- und Elektroindustrie, nur für einzelne Tarifregionen (Baden-Württemberg). Den Untersuchungen von Dobi-schat und Seifert (2001) zufolge, vollzieht sich in Unternehmen, die Weiterbildung betreiben, diese auf der Basis von Tarifverträgen. Nimmt man Betriebsvereinbarungen, Regelungsabsprachen, einzelvertragliche Regelungen und informelle Absprachen hinzu, dann haben gerade 29% aller Unternehmen eine mehr oder weniger explizite und verbindliche Grundlage für ihre betriebliche Weiterbildung geschaffen. Ein individuelles Recht auf Weiterbildung wurde bisher, von wenigen betrieblichen Regelungen abgesehen, bisher nicht in Flächentarifverträgen verankert. Durchsetzen konnten die Gewerkschaften bisher quotierte Ansprüche für Belegschaftsteile (Textil- und Bekleidung), Quoten bzw. bestimmte finanzielle Volumina, die für Weiterbildung verwandt werden sollen (Telecom) oder individuelle Ansprüche auf ein Qualifizierungsgespräch, in dessen Rahmen der individuelle Qualifizierungsbedarf überprüft und Maßnahmen festgelegt werden, (Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg). Ob sich aus der zuletzt genannten Regelung ein mittelbarer individueller Anspruch auf Weiterbildung ableiten lässt, ist strittig. Seitens der Gewerkschaft wird das so gesehen, die Arbeitgeber halten diese Auslegung des Tarifvertrags für falsch. Wie dem auch sei, einen verbindlichen, durch Tarifverträge geregelten Anspruch auf berufliche Weiterbildung gibt es bisher nur für eine sehr kleine Gruppe von Arbeitnehmern, für das Gros der Beschäftigten gibt es ihn nicht.

Auch wenn sich die Gewerkschaften verstärkt des Themas annehmen, von einer Kompetenzzuweisung seitens der Beschäftigten und der (Fach-) Öffentlichkeit, wie sie in der beruflichen Erstausbildung erreicht wurde, sind sie jedoch noch weit entfernt. In der beruflichen Erstausbildung haben sie, gestützt auf gesetzliche Regelungen und ein Netz von Institutionen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, Kompetenzen entwickelt, die sie zu einem anerkannten und unbestritten wichtigen Akteur werden ließen. Für die berufliche und betriebliche Weiterbildung gilt dies bisher (noch) nicht. Die Gewerkschaften haben sich auf den Weg gemacht, ob sie sich in einer der beruflichen Erstausbildung entsprechenden Weise platzieren und profilieren können, wird sich erst noch zeigen müssen.

2. Fragestellungen und empirisches Design der Studie

2.1. Fragestellungen

Ausgangspunkt der Expertise ist das wachsende Interesse nicht nur der Gewerkschaften, sondern auch der Politik an kollektiven Regelungen der Sozialpartner zur Weiterbildung, das in gewissem Kontrast zum Kenntnisstand über die Effekte solcher Regelungen steht.⁸ Deren Wirkungen sind bisher noch nicht breit untersucht. Am intensivsten beforscht sind noch die einschlägigen Tarifregelungen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie aus den Jahren 1988 und 2001 (Bahnmüller et al. 1993; Bahnmüller 1999; Seitz 1997; Düll/Bellmann 1998; Bahnmüller/Fischbach 2003, 2004, 2005). Eine kleinere Studie liegt zum Tarifvertrag in der Land- und Forstwirtschaft aus dem Jahr 1995 vor (Dobischat/Falk 1997), zu den Wirkungen der Vereinbarung in der Chemischen Industrie gibt es lediglich Erfahrungsberichte beteiligter Akteure (Schlieper 1999).

Eine Untersuchung über die Nutzung und die Wirkungen des Tarifvertrags in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie stand bisher ebenfalls aus. Dies war umso bedauerlicher, als der Tarifvertrag mit seiner Fondslösung Regelungen enthält, die in besonderer Weise klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen Rechnung trägt und zu der durch die nunmehr ca. achtjährige Laufzeit des Vertrages fundierte Erfahrungen der betrieblichen Akteure und der Tarifparteien vorliegen. Fondslösungen finden derzeit große Aufmerksamkeit. So hat Ingrid Drexel (2004) im Auftrag der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der IG Metall eine viel beachtete Studie zu den Wirkungen entsprechender Regelungen in Frankreich vorgelegt. Sie kommt dabei zu dem Schluss, dass das französische gesetzlich geregelte und fondsgestützte System in vielfältiger Hinsicht positive Wirkungen hatte und unter Beachtung nationaler Besonderheiten vom Grundsatz her ein empfehlenswertes Modell auch für Deutschland darstellt. Die Gewerkschaften Ver.di und IG Metall haben sich dieser Meinung angeschlossen. Auch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat in ihrem Abschlussbericht mehrheitlich die Einrichtung eines überbetrieblichen Fonds für Leiharbeiter/innen empfohlen. Für eine an das französische Beispiel angelehnte allgemeine gesetzliche Absicherung von Fonds sprach sich allerdings nur eine Minderheit aus. Aber auch die grundsätzliche Ablehnung gegenüber Fonds fand nur in einem Minderheitenvotum Ausdruck. (Expertenkommission 2004, S. 240 ff.). Das Thema ist somit umstritten. Umso wichtiger ist es, die Meinungen jener einzuholen und auszuwerten, die seit längerem Erfahrungen mit dieser

⁸ Das Interesse der Politik zeigt sich etwa darin, dass die Tarifparteien im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ aufgerufen wurden, weiterbildungsfördernde Rahmenregelungen zu schaffen. Auch die „Task Force Beschäftigung der europäischen Staats- und Regierungschefs“ fordert die Sozialpartner der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union dringend auf, Fortbildung zu einem zentralen Bestandteil der vertraglichen Beziehungen zu machen“ (Europäische Gemeinschaft 2004, S. 58). Schließlich hält es auch die von der Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ „für einen großen Fortschritt, dass Vereinbarungen zur Weiterbildung getroffen werden, aus denen sich Verbindlichkeiten für die Weiterbildungspflicht im engeren Sinne, für Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsinhalte sowie für die Freistellungs- und Finanzierungsregelungen ergeben“ (Expertenkommission 2004, S. 236).

Form der Finanzierung und Steuerung von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung gesammelt haben.

Mit der vorliegenden Expertise soll dem Informationsdefizit über die Wirkungen dieses Tarifvertrags abgeholfen werden. Zielsetzung ist es, zusätzliche Informationen und Erkenntnisse zur Klärung der im (tarif-)politischen wie im wissenschaftlichen Raum kontrovers diskutierten Frage zu gewinnen, ob und unter welchen Bedingungen eine tarifliche Regulierung von Weiterbildung zur Entwicklung einer lernförderlichen Unternehmenskultur beiträgt, interessen- und problemangemessene Lösungen fördert, die bestehende Weiterbildungspraxis verbessert und vorhandene Defizite korrigieren kann. Einen besonderen Stellenwert nimmt die Frage ein, ob sich die in der Textil- und Bekleidungsindustrie praktizierte Fondslösung als sinnvoll und praktikabel erwiesen hat, ob der gewählte Finanzierungs- und Organisationsmodus den Bedürfnissen der Klein- und Mittelbetriebe entspricht, er mit der in der betrieblichen Weiterbildung feststellbaren Tendenz zu arbeitsplatznahen/arbeitsintegrierten Lernformen kompatibel ist und Anreize für jene Beschäftigtengruppen bietet, die „klassischen“ Weiterbildungsangeboten of the job eher reserviert gegenüber stehen und von den Unternehmen meist auch nicht gefördert werden.

Im Einzelnen wird folgenden Fragen nachgegangen:

- Vor welchem Problemhintergrund und in welchem Kontext ist der Tarifvertrag entstanden, an welche Traditionen der Branche schließt er an, welche Zielsetzungen verbinden die Tarifparteien mit ihm?
- Wie stellt sich die betriebliche Weiterbildungspraxis in den Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie dar? Auf welche Ausgangssituation traf der Tarifvertrag?
- Wie wurde der Tarifvertrag umgesetzt? Welche Strukturen wurden geschaffen, welche Umsetzungsaktivitäten ergriffen?
- Wie wurde der Tarifvertrag bisher genutzt? Welche Finanzvolumina wurden in den Weiterbildungsfonds eingezahlt? Wie stark war die Inanspruchnahme? Welche Nutzungsformen zeigen sich auf Arbeitgeber-, welche auf Arbeitnehmerseite?
- Wie haben sich die paritätischen Strukturen und wie die paritätische Verwaltung des Weiterbildungsfonds bewährt?
- Welche Wirkungen des Tarifvertrags lassen sich auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene feststellen?
- Wie bewerten die Manager, Betriebsräte und die Tarifparteien aktuell den Tarifvertrag und welcher Veränderungsbedarf wird gesehen?

Die Darstellung des Berichts orientiert sich an diesen Fragestellungen. Als erstes skizzieren wir kurz die Branche der Textil- und Bekleidungsindustrie (Kap. 3), gehen dann auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags ein und stellen die Regelungsinhalte sowie die Verfahrensregeln und die Verfahrenspraxis dar (Kap. 4). Im nächsten Schritt thematisieren wir die betriebliche Weiterbildungspraxis, präsentieren eigene Daten und Ergebnisse anderer Befragungen zum Umfang der Angebote und zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, zur Art der Angebote, zur Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung, zur Praxis der Kostenübernahme und zu den wich-

tigsten Problemen betrieblicher Weiterbildungspraxis aus Sicht der Manager und der Betriebsräte. Ein eigener Abschnitt ist dem Umgang der Betriebsräte mit dem Thema und ihrer Kooperation mit dem Management gewidmet. (Kap. 5). Im sechsten Kapitel geht es um die Umsetzung und Nutzung des Tarifvertrags. Dargestellt werden die Umsetzungsaktivitäten der Tarifparteien und deren Bewertung durch die Betriebsparteien. Präsentiert werden zudem Daten zur Intensität und Art der Nutzung des Tarifvertrags, die auf Daten der Tarifparteien sowie Ergebnissen unserer schriftlichen Befragung beruhen. Im siebten Kapitel werden die Effekte des Tarifvertrags und dessen Gesamtbewertung aus Sicht der Betriebsparteien und der Tarifparteien dargestellt. Im Schlusskapitel wird schließlich noch ein Resümee gezogen und Hinweise auf bestehende Probleme gegeben.

2.2. Empirisches Design

Die Expertise basiert auf einem Mix unterschiedlicher empirischer Methoden. Durchgeführt wurden Expertengespräche mit Vertretern der Tarifparteien und zweier an der Umsetzung beteiligten Einrichtung, Betriebsfallstudien in drei Unternehmen, eine Befragung von Managern und Betriebsräten in westdeutschen Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie und schließlich die Auswertung vorhandener Daten zur Nutzung der Mittel des Weiterbildungsfonds.

Insgesamt wurden *Expertengespräche* mit acht Personen geführt.⁹ Sie dienten der Rekonstruktion der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, der Darstellung und Bewertung der Organisationsstrukturen (Paritätische Kommission, Verein Aschaffenburg, Kritische Akademie Inzell etc.), der Darstellung lokaler Aktivitäten (Bocholt) sowie der Bewertung des Tarifvertrags durch die Tarifparteien. Die Gespräche wurden mitgeschnitten und transkribiert.

Exemplarisch wurden *Kurzbetriebsfallstudien* in drei Unternehmen durchgeführt, zwei in Nordrhein-Westfalen, eine in Baden-Württemberg. Es handelt sich um größere Unternehmen, die eher günstige Bedingungen für die Umsetzung des Tarifvertrags haben. In den Unternehmen wurden Gespräche mit den Personalverantwortlichen sowie mit Betriebsräten geführt. Auch diese Gespräche wurden mitgeschnitten, auf deren Basis dann Protokolle erstellt wurden.

Eine weitere empirische Grundlage stellen die *Daten zur Nutzung der an den zentralen Fonds geflossenen finanziellen Mittel* (bzw. des Vereins zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung Aschaffenburg) sowie die *Protokolle der paritätischen Kommission* seit Aufnahme ihrer Arbeit dar. Es handelt sich um von beiden Seiten autorisierte Daten. Sie vermitteln einen Überblick über den Umfang der Nutzung der finanziellen Fördermöglichkeiten.

⁹ Namentlich waren dies: Peter Donath (IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Tarifpolitik) Helge Krollmann (Hauptgeschäftsführer Bereich Sozial- und Tarifpolitik Gesamtverband Textil + ModeGesamtverband Textil + Mode), Wilfried Hess (Leiter Kritische Akademie Inzell), Georg Seitz (Geschäftsführer Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Bekleidungsfachschule Aschaffenburg), Monika Lersmacher (IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg), Heinz Cholewa (Erster Bevollmächtigter IG Metall Bocholt), Wilfried Möllmann (IG Metall Bocholt), Waltraud Böing (IG Metall Bocholt).

Das vierte empirische Standbein bildet schließlich eine postalische, schriftliche und *standardisierte Parallelbefragung von Managern und Betriebsräten* der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Angeschrieben wurden auf Arbeitgeberseite die für Personal- und Weiterbildungsfragen zuständigen Manager, auf Arbeitnehmerseite die Betriebsräte in denselben Unternehmen.

An Betriebsräte wurden 724 Fragebogen versandt, an Geschäftsführer/ Personalmanager 737. Die Differenz erklärt sich primär daraus, dass in einzelnen Unternehmen (zwischenzeitlich) kein Betriebsrat mehr existierte. Auswertbare Fragebogen kamen von 150 Betriebsräten sowie von 96 Managern zurück. Die Rücklaufquote bei den Betriebsräten beläuft sich demnach auf 21%, bei den Managern auf 13%.

Angeschrieben werden sollten ausschließlich tarifgebundene Unternehmen. Wie sich zeigte, enthielt der verwandte Adresdatensatz aber auch Unternehmen, die nicht (mehr) tarifgebunden sind. Das ist bei einem Viertel der Betriebe, die geantwortet haben, der Fall. Knapp die Hälfte davon ist zwar Mitglied in einem Arbeitgeberverband, aber ohne Tarifbindung, die andere Hälfte gehört keinem Arbeitgeberband an bzw. ist ausgetreten. Drei Viertel der Betriebe des Befragungssamples sind demnach tarifgebunden.

Im Jahr 2004 fielen nach Angaben der von den Tarifparteien eingerichteten paritätischen Kommission 547 Betriebe mit 60.522 Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie unter den Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Bezogen auf diese Zahlen repräsentiert das FATK-Befragungssample für die Betriebsräte 27% der unter den Tarifvertrag fallenden Betriebe (n=150) und 44% der Beschäftigten (n=26.942). Das Manager-Sample repräsentiert 18% der Betriebe (n=96) und 34% der unter den Tarifvertrag fallenden Beschäftigten (n=20.444).

Die Branchenverteilung des Managersamples entspricht weitgehend der Relation zwischen der Textil- und Bekleidungsindustrie (2/3:1/3), beim Betriebsrätesample ist die Textilindustrie stärker vertreten (78%:22%).

Hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen zeigen beide Befragungssamples eine Verzerrung zu Gunsten der größeren Betriebe. Betriebe unter 100 Beschäftigten sind deutlich unterrepräsentiert, Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten überrepräsentiert. Im Betriebsratssample ist der Bias zu Gunsten der größeren Betriebe noch ausgeprägter. Die durchschnittliche Betriebsgröße in der Betriebsrätebefragung liegt bei 237 Beschäftigten, der Median bei 160 (Manager Mittelwert 253, Median 128).

Tabelle 1

Vergleich der Betriebsgrößen zwischen den FATK-Befragungssamples und der Grundgesamtheit laut Statistischem Bundesamt (Angaben in Prozent)

	Statistisches Bundesamt/Gesamtverband Textil + Mode 2002	FATK-Sample	
		Betriebsräte	Manager
bis 49	43	12	18
50 – 99	26	19	19
100 – 199	21	23	25
200 – 499	7	29	23
500 und größer	3	23	10

Die Belegschaftsstruktur weicht von jener der T+B-Industrie in den westlichen Bundesländern nur geringfügig ab. Der Anteil der Arbeiter bzw. Angestellten in den beiden Befragungssamples entspricht weitgehend den Daten des IAB-Betriebspanels. Dasselbe gilt für den Anteil der An- und Ungelernten.

Tabelle 2

Belegschaftsstrukturdaten T+B-Gewerbe: Vergleich des FATK Befragungssamples mit Daten des IAB-Betriebspanels 2003 (Textil- und Bekleidungsindustrie West; Angaben in Prozent)

	IAB-Betriebspanel*	FATK-Sample	
		Betriebsräte	Manager
Anteil Arbeiter	58,6	61	61
Anteil Angestellte	35,4	38	39
Fachkräfte*	54,8	62	68
Anteil An-/Ungelernte	33,5 (39,2)***	38	32
Frauenanteil	k.A.	44	50

* Daten IAB-Betriebspanel ohne Azubis und tätige Inhaber

** Facharbeiter + qualifizierte Angestellte

*** () Un-/angelernte Arbeiter + einfache Angestellte

Quelle: Leber 2004

Beantwortet haben die Fragen bei den Managern zu 46% die Personalleiter, zu 5% Mitarbeiter der Personal-/Weiterbildungsabteilung und zu 5% die Leiter der Weiterbildung. 33% der Fragebogen wurden von den Geschäftsführern beantwortet, 5% von deren Mitarbeitern, weitere 16% von den Eigentümern selbst. Bei den Betriebsräten füllten den Fragebogen zu 91% die Betriebsratsvorsitzenden aus, bei 31% handelt es sich um freigestellte Betriebsräte.

Ingesamt lässt sich sagen, dass sowohl das Befragungssample der Manager wie das der Betriebsräte die zentralen Strukturvariablen der Branche mit Ausnahme der Betriebsgröße relativ gut abbildet. Die Abweichungen bei der Betriebsgröße dürften allerdings in der Weise wirksam sein, dass die Ergebnisse bei der Bewertung der betrieblichen Weiterbildungspraxis eher positiv überhöht als untertrieben sind.

Die wirtschaftliche Situation in der Textil- und Bekleidungsunternehmen zum Zeitpunkt der Befragung unterschied sich kaum von jener der letzten Jahre: Sie war anhaltend schwierig. Die Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligten, waren davon allerdings in unterschiedlichem Maß betroffen. Von den Managern beurteilten 46% die aktuelle wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens als unbefriedigend bzw. sehr unbefriedigend, ein knappes Drittel hielt sie für befriedigend, etwa ein Viertel für gut oder sehr gut. Die wirtschaftliche Lage in den vergangenen zwei Jahren wird von ihnen fast gleich eingeschätzt. Für die kommenden zwei Jahre erwarten die Manager eher eine weitere Verschlechterung als Verbesserung der Situation. Fast ein Fünftel wagt keine Prognose.

Bei den Betriebsräten ist die Unsicherheit, was die nächsten zwei Jahre bringen, noch stärker ausgeprägt. 40% sehen sich nicht in der Lage dies zu beantworten. Im Vergleich mit den Managern ist ihre Einschätzung der aktuellen wirtschaftlichen Lage

ihres Unternehmens und der Entwicklung in den vergangenen zwei Jahren positiver. Mit Blick auf die Zukunft werden die Unterschiede geringer.

Tabelle 3
Beurteilung der vergangenen, aktuellen und künftigen wirtschaftliche Lage des Betriebes

	In den letzten zwei Jahren		Aktuell		In den kommenden zwei Jahren	
	Manager	Betriebsräte	Manager	Betriebsräte	Manager	Betriebsräte
Sehr gut	5	6	6	7	1	1
Gut	19	30	17	28	11	17
Befriedigend	30	24	31	22	45	24
Unbefriedigend	36	28	32	29	23	14
Sehr unbefriedigend	11	12	14	13	2	4
Weiß nicht	0	0	0	1	19	40

Die statistische Auswertung der Daten der schriftlichen Befragung erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS. Die Auswertung erfolgte in Form einer Grundauszählung und der Prüfung von Zusammenhängen zwischen zwei oder mehreren Variablen. Die Prüfung der Signifikanz erfolgte über den Chi-Quadrat-Test nach Pearson, die Stärke des Zusammenhangs in Abhängigkeit vom Skalenniveau nach Kendall-Tau-b und nach Spearman (ordinales Niveau) oder es wurde der Kontingenzkoeffizient berechnet (nominales Niveau). Bei der Darstellung der statistischen Zusammenhänge im nachfolgenden Text, haben wir uns in der Darstellung an die Sprachregelung gehalten, die Bühl und Zöfel (???, s. 109 ff) empfehlen. Als „nicht signifikant“ bezeichnen wir Zusammenhänge, die eine Irrtumswahrscheinlichkeit von mehr als 5% haben ($p > 0.05$), als „signifikant“ wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit zwischen 1% und 5% liegt ($p \leq 0.05$) und als „sehr signifikant“, wenn sie unter 1% liegt ($p \leq 0.01$). Bei der Stärke des Zusammenhangs wurden drei Stufen unterschieden. Von einem „geringen“ Zusammenhang sprechen wir, wenn der Wert des Korrelationskoeffizienten r zwischen 0 und 0,5 liegt, von einem „mittleren“ Zusammenhang, wenn er zwischen 0,5 und 0,7 liegt und von einem „starken“ Zusammenhang, wenn der Wert über 0,7 liegt.

3. Die Textil- und Bekleidungsindustrie

3.1. Strukturmerkmale der Branche

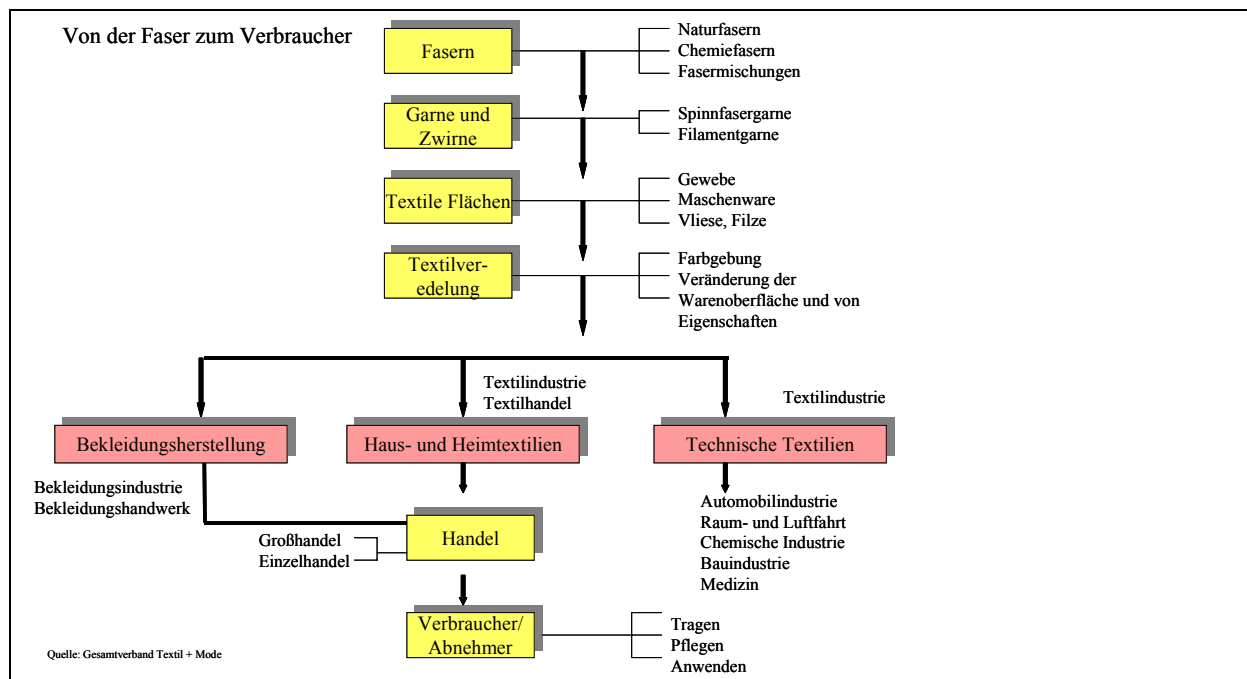
Zum besseren Verständnis des Problemhintergrunds soll zunächst in groben Zügen ein Überblick über die Textil- und Bekleidungsindustrie gegeben werden.

Aus produktionstechnischer Sicht lassen sich mehrere Fertigungsstufen unterscheiden, weshalb man auch von einer „textilen Kette“ spricht. Je nach Unternehmenskonstellation kann die Koordination der an den Schnittstellen der einzelnen Fertigungsstufen anfallenden wirtschaftlichen Transaktionen entweder extern über Märkte erfolgen oder intern, d.h. innerhalb eines vertikal (teil-) integrierten Unternehmens, dessen Produktionstätigkeit sich über mehr als eine Produktionsstufe erstreckt (z.B. Spinnerei und Weberei). Sieht man davon ab, dass auf der Spinnstoff- und der Gespinnstverarbeitungsstufe auch schon textile Endprodukte anfallen (z.B. handelsfertig aufgemachte Garne, Meterware, Strumpfwaren), lässt sich der produktionstechnische Durchlauf von der Faser bis zum textilen Endprodukt vereinfacht wie folgt skizzieren:

- Am Anfang des textilen Fertigungsprozesses (SAB-Stufe, Spinnstoffaufbereitung) steht die Aufbereitung der textilen Rohstoffe, also der Naturfasern (Pflanzen-, Tier- und mineralische Fasern) und der Chemiefasern (synthetische, zellulose und anorganische Fasern).
- Auf der nächsten Stufe (SV-Stufe, Spinnstoffverarbeitung) werden die aufbereiteten Fasern in Spinnereien zu Garnen versponnen und in der Watte-, Filz- und Vliesstoffindustrie zu sogenannten Faserverbundstoffen (non woven fabrics) verarbeitet, wobei letztere als textile Flächengebilde bereits der GV-Stufe zugeordnet werden können.
- In der Gespinnstverarbeitung (GV-Stufe) werden die Garne zu textilen Flächen weiterverarbeitet. Zusätzlich zu den Fasergarnen der Spinnereien kommen hier auch die in der Chemiefaserindustrie erzeugten Filamentgarne zum Einsatz. Hauptprodukte der GV-Stufe sind Gewebe, Gewirke und Gestricke und textile Bodenbeläge.
- Die Produkte der GV-Stufe werden in der Konfektionsstufe schließlich zu textilen Endprodukten weiterverarbeitet, wobei dem Endverwendungszweck nach zwischen Bekleidungs-, Heim- und Haustextilien und Technischen Textilien unterschieden wird.

Stufenmäßig nicht eindeutig zuzuordnen ist die Textilveredlung, deren Aufgabe es ist, Textilien im weitesten Sinne mit Hilfe chemischer und mechanischer Verfahren für unterschiedliche Verwendungszwecke gebrauchsfähig zu machen. Je nachdem, wo innerhalb des Produktionsprozesses die Veredlung stattfindet, kann zwischen Flocke-, Garn-, Flächen- und Teileveredlung unterschieden werden. In erster Linie schließt sich die Textilveredlung aber an die Gespinnstverarbeitung an, indem die textilen Flächen gebleicht, gefärbt, bedruckt, geraut und auf verschiedenste Gebrauchsansprüche hin ausgerüstet werden (Dönnebrink 1996, S. 4; Becker/Th./Reckfort 1998, S. 10ff).

Abbildung 1
Fertigungsstufen der Textil- und Bekleidungsindustrie



Mit 22,33 Mrd. € Umsatz (2004) und ca. 139.881 Beschäftigten ist die Textil- und Bekleidungsindustrie eine relativ kleine und sehr stark mittelständisch geprägte Industriebranche. Ihr Anteil an allen Industriebeschäftigten beträgt 2,5%. Fast die Hälfte der Betriebe hat weniger als 50 Beschäftigte, ein weiteres Viertel zwischen 50 und 100 Beschäftigte. In der Branche gibt es nur 39 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Den höchsten Anteil am Umsatz der Branche tragen Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten bei (Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, 2004).

Die Hauptstandorte der Textil- und Bekleidungsindustrie liegen in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Bayern und mit Abstand in Sachsen. Die größte Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten in der Textilindustrie stellt Nordrhein-Westfalen (2003: 296 Betriebe, 29.558 Beschäftigte), in der Bekleidungsindustrie liegt der Schwerpunkt in Bayern (2003: 167 Betriebe, 14.848 Beschäftigte).

Die Belegschaftsstruktur ist dabei durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet. Rund 46% der Beschäftigten in der Textilindustrie und 76% der Bekleidungsbranche sind weiblich. Besonders hoch ist der Anteil der Frauen in der Produktion. Bezogen auf die weibliche Beschäftigung sind rund 65% (Textilindustrie) bzw. 57% (Bekleidungsindustrie) Arbeiterinnen, darunter rund 35% Facharbeiterinnen. In der Branche ist der Anteil ausländischer Beschäftigter relativ gering (Textilindustrie 11,5%; Bekleidungsindustrie 7,7%).

Auch insgesamt zeichnet sich die Belegschaftsstruktur in der Textilindustrie durch einen hohen Arbeiteranteil aus (rund 68%). Im Gegensatz zur Frauenbeschäftigung liegt der Facharbeiteranteil insgesamt höher (40%). Die Belegschaftsstruktur der Bekleidungsindustrie ist hingegen durch einen hohen Anteil Angestellter geprägt (rund 47%), da in Deutschland kaum noch produziert wird und meist nur Vertriebs- und

Logistikfunktionen verblieben sind. (Statistik Bundesagentur für Arbeit, Soz.pflicht. Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, 30.06.2004).

3.2. Entwicklungen und Perspektiven

Die Textil- und Bekleidungsindustrie unterliegt seit Jahrzehnten einem permanenten Schrumpfungs- und Umstrukturierungsprozess. Die Branche ist gekennzeichnet durch Betriebsschließungen, Produktionsrückgänge und einen drastischen Personalabbau. Im Jahr 2004 arbeiteten in der Textilindustrie nur noch 35% und in der Bekleidungsindustrie gar nur noch 21% der Beschäftigten des Jahres 1991 (siehe Tab 4). In 13 Jahren ist die Beschäftigung in der Textilindustrie um 65% und in der Bekleidungsindustrie gar um rund 80% zurückgegangen. In der Textilindustrie fand der größte Beschäftigungseinbruch in den Jahren 1991 und 1992 statt (ca. ¼ der Beschäftigten). In den folgenden Jahren setzte sich der Abbau mit hohem Tempo weiter fort, nur zwischen den Jahren 1998 und 2001 fiel er etwas geringer aus. Ab dem Jahr 2002 verstärkte sich der Beschäftigungsabbau wieder. 2004 hat sich die Beschäftigung um 6,5% gegenüber dem Vorjahr reduziert.

Auch in der Bekleidungsindustrie gab es den größten Einbruch in den Jahren 1991 und 1992 (23%). In den folgenden Jahren nahm hier die Beschäftigung noch stärker ab als in der Textilindustrie, meist um deutlich mehr als 10% jährlich. Ab 1997 schwächte sich der Beschäftigungsabbau etwas ab, wobei die jährliche Verlustquote ab dem Jahr 2000 im Durchschnitt nur wenig unter der 10%-Marke lag. Die aktuelle Entwicklung verläuft weiterhin negativ. So lag der Rückgang im Jahr 2004 erneut bei 8,9%.

Tabelle 4

Beschäftigungsentwicklung in der Textil- und Bekleidungsbranche 1991 bis 2004

Jahr	Textilbranche	v.H. z. Vorjahr	Bekleidungsbranche	v.H. z. Vorjahr
2004	95.149	- 6,5	44.732	- 8,9
2003	101.775	- 7,8	49.142	- 8,8
2002	110.332	- 7,0	53.901	- 11,4
2001	118.672	- 2,4	60.832	- 8,1
2000	121.532	- 1,9	66.199	- 9,9
1999	123.888	- 3,9	73.437	- 7,1
1998	128.973	- 2,0	79.023	- 6,3
1997	131.624	- 5,4	84.338	- 9,9
1996	139.089	- 7,7	93.600	- 11,6
1995	150.744	- 7,9	105.872	- 12,8
1994	163.691	- 8,9	121.396	- 12,7
1993	179.729	- 13,8	139.024	- 17,1
1992	208.605	- 24,0	167.685	- 22,6
1991	274.658		216.636	

Quelle: Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie und Jahrbuch 2004

Die Anzahl der Betriebe hat ebenfalls stark abgenommen. In der Textilindustrie verringerte sich die Zahl von 1.496 im Jahr 1995 auf 1.004 im Jahr 2004 (- 30%) und in der Bekleidungsindustrie im gleichen Zeitraum gar von 1.309 auf 481 (-63%).

Der Umsatz in der Bekleidungsindustrie ist seit Jahren rückläufig. Seit 1995 hat er über ein Viertel seines Volumens eingebüßt.¹⁰ Während die Inlandsumsätze seit Jahren rückläufig sind, konnten jedoch die Exporte im Zeitraum 1995 bis 2004 um 7% zulegen. Im letzten Jahr mussten aber auch hier Rückschläge hingenommen werden. Auch die Umsätze in der Textilindustrie sind in den vergangenen Jahren eingebrochen, im Zeitraum 1995 bis 2004 um rund 20%. Im letzten Jahr wurden Waren im Wert von 13,37 Milliarden Euro umgesetzt. Während die Inlandsumsätze 2003/2004 um 3% zurückgingen, steigerte sich allerdings der Auslandsumsatz um über 4%. Er beträgt knapp 40% des gesamten Branchenumsatzes (2004).¹¹

Auch für das Jahr 2005 wird für die Textil- und Bekleidungsbranche ein weiterer Rückgang der Beschäftigung von 4% und der Produktion von 2,5% im Vergleich zum Vorjahr erwartet.¹²

Die starken Produktionsrückgänge in der Bekleidungsindustrie haben schon früh begonnen. Aufgrund der hohen Lohnintensität und der begrenzten Möglichkeiten zur Automatisierung der Produktion sowie dem Standortwettbewerb mit den Niedriglohnländern haben bereits ab den 70er Jahren Verlagerungsprozesse von lohnintensiven Teilbereichen der Produktion ins kostengünstigere Ausland stattgefunden. Das fand seinen Niederschlag in der Struktur der Belegschaften. Der Anteil der gewerblichen Beschäftigten ging stark zurück, jener der Angestellten stieg.

Die Veränderungen verdeutlichen den sich vollziehenden Strukturwandel von der Bekleidungsindustrie zu einer „Bekleidungswirtschaft“. In den Bekleidungsunternehmen werden heute überwiegend Dienstleistungen wie Design, Marketing, Finanzierung und Organisation erbracht. Dazu gehören ebenfalls alle Tätigkeiten, die den Versand betreffen, wie zum Beispiel Lagerhaltung, Logistik und Kundenpflege, weil hier die direkte Nähe zum Abnehmer unerlässlich ist. Flexibilität, Schnelligkeit und Kreativität sind die Wettbewerbsvorteile, die den neuen Betriebstypus charakterisieren. Die Produkte werden meist im Ausland vor- bzw. komplett gefertigt. Rund ein Drittel der Waren fielen in den letzten Jahren unter den Begriff „Passive Lohnveredelung“¹³. Der Anteil der Inlandsfertigung beträgt inzwischen in deutschen Bekleidungsunternehmen nur noch 5% (Financial Times, 25.05.2005, S. 20). Lediglich für die Fertigung von Nullserien, Präsentationskollektionen oder auch Schnellaufträgen sind in den inländischen Betrieben noch Kapazitäten vorhanden. Die Bekleidungs-

¹⁰ Umsatz Index 2000 = 100; Bekleidung von 257 (1991) auf 67,1 (2004), Quelle: Verband Gesamtverband Textil + Mode.

¹¹ Umsatz Index 2000 = 100, Textil von 150,2 (1991) auf 86,5 (2004), Quelle: Verband Gesamtverband Textil + Mode.

¹² https://www.commerzbank.de/research/economic_research/branchen_d/index.html, 07.07.2005

¹³ Passive Lohnveredelung bedeutet, dass Unternehmen Vorerzeugnisse oder Halberzeugnisse exportieren und sie in Ländern mit niedrigerem Lohnniveau weiterverarbeiten lassen, um sie im Anschluss wieder zu importieren und zwar zollbereinigt, da nur die wertmäßige Differenz zwischen exportierten und importierten Waren verzollt werden muss.

dustrie ist zu einer Dienstleistungsbranche mit Kreativitäts- und Handelsfunktionen mit vielen ausländischen Produktionsstandorten geworden.

Im Unterschied zur Bekleidungsindustrie produzierte die Textilindustrie bis in die 90er Jahre noch nicht in größerem Ausmaß im Ausland. Dem internationalen Wettbewerb begegnete sie mit verstärkten Rationalisierungsinvestitionen, durch verstärkte Automatisierung und Kapitalintensivierung der Produktion (Becker/Reckfort 1998, S. 17).

Sowohl die Textil- als auch die Bekleidungsindustrie stehen insgesamt unter einem immensen Konkurrenzdruck, der meist über die Preise ausgetragen wird. Dabei führt die Importkonkurrenz zu erheblichen Marktanteilsverlusten, nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa. Die Konkurrenz kommt mittlerweile vor allem aus den asiatischen Staaten, weil auch in den mittel- und osteuropäischen Ländern die Löhne steigen¹⁴). Hohe Energiepreise, Umweltschutzstandards und Produktionsauflagen sind dabei mitverantwortlich für das Produktionskostengefälle gegenüber dem Ausland. Die mehrstufige Struktur der Produktionsprozesse trägt zudem zu einer besonderen Abhängigkeit der Hersteller von vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette bei. Auswirkungen durch den Wegfall der Quoten im Rahmen des Multifaserabkommens¹⁵ im Jahr 2005 sind in den USA und anderen europäischen Ländern deutlich zu spüren, während die deutsche Textil- und Bekleidungsbranche von der Billigkonkurrenz aus Asien bislang bemerkenswert wenig betroffen ist. „Der große Dumpingeffekt ist nicht eingetreten“, so Jürgen Dax, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes des Textileinzelhandels (BTE). Da zuvor ein Großteil der Textilien mittlerer und unterer Preisklassen importiert wurde und die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie sich im Segment der hochwertigen Markenware positioniert hat, wird nicht mit einem übermäßigen Anstieg der Kleidungsimporte oder anderen Textilien gerechnet. Zudem habe Deutschland einen Vorsprung bei den technischen Textilien, „in denen wir weltweit führend sind“, so der Hauptgeschäftsführer des Textilverbandes Wolf-Rüdiger Baumann (Financial Times, 25.05.2005, S. 20).

Durch die Schrumpfungs- und Restrukturierungsprozesse haben sich die Proportionen zwischen den verschiedenen Produktgruppen an der Gesamtproduktion der deutschen Textilindustrie verschoben. Noch vor zehn Jahren war mehr als die Hälfte des Produktionswertes in Form von Stoffen und Maschenwaren für BekleidungsHersteller bestimmt, heute ist es nur knapp ein Drittel. Ein weiteres Drittel machen Haus- und Heimtextilien aus (Gardinen, Möbel- und Dekorationsstoffe, Haus-, Bett- und Tischwäsche). Ihr Anteil am Produktionswert ist weitgehend gleich geblieben. Die Herstellung von technischen Textilien wächst dagegen seit einigen Jahren dynamisch (VR, Branchespezial, Bericht Nr. 24, November 2004, S. 1/2).¹⁶

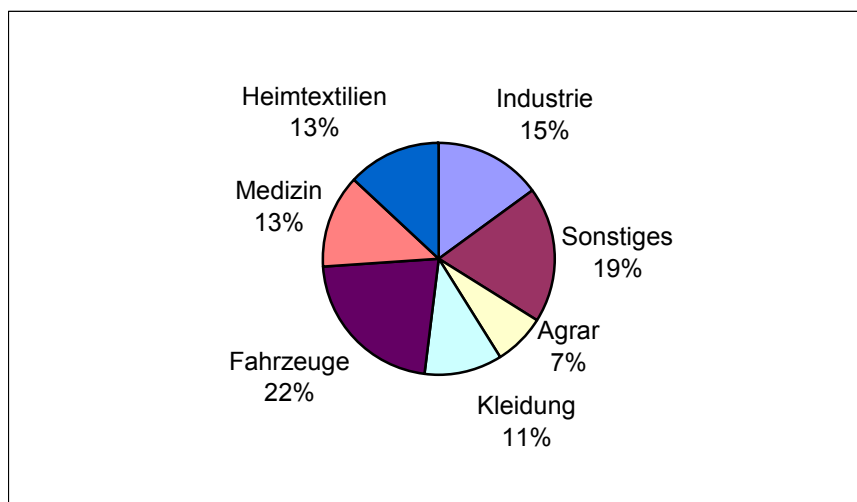
¹⁴ https://www.commerzbank.de/research/economic_research/branchen_d/index.html, 07.07.2005

¹⁵ Das Multifaserabkommen waren Exportbeschränkungen zum Schutz der Textil- und Bekleidungsindustrie vor der Konkurrenz aus Billiglohnländern. Dieses Abkommen stand außerhalb der Bestimmungen des GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) und der WTO. Es wurde 1962 eingeführt, da billige Textilimporte aus Entwicklungsländern immer mehr anstiegen.

¹⁶ Aufgrund der Breite des Produkt- und Einsatzspektrums gibt es allerdings bislang keine allgemein akzeptierte Definition technischer Textilien. Zusammengefasst sind technische Textilien alle Industrietextilien und Funktionsbekleidungen, die nicht zu den allgemeinen Bekleidungs- und Wohntextilien zählen. In engerer Abgrenzung sind darunter Textilprodukte zu verstehen, die sich durch besondere physikalische, chemische oder anwendungstechnische bzw. funktionale Eigenschaften

Im Gegensatz zu den rückläufigen Umsätzen in der Branche, konnten die Verkäufe technischer Textilien in den letzten Jahren gesteigert werden. Die Hersteller technischer Textilien haben im vergangenen Jahr zum Teil zweistellige Zuwächse erreicht. Der Anteil der technischen Textilien am Gesamtumsatz der deutschen Textilbranche ist in den vergangenen zwei Jahren von 40 auf 45% gestiegen. Bis zum Jahr 2010 wird davon ausgegangen, dass der Markt für diese Produkte in Europa und Nordamerika jährlich um 3% wächst (FAZ, 03.06.2005, S. 19).¹⁷ Bereits im Jahr 2003 haben die rund 380 mittelständischen Hersteller technischer Textilien etwa 6 Milliarden Euro umgesetzt (FAZ, 03.06.2005, S. 19). Ausgehend von dieser Zahl sind dies rund 25% bzw. jeder vierte Betrieb (1.525), der technische Textilien herstellt.

Abbildung 2
Anwendungsfelder technischer Textilien



Quelle: Handelsblatt

auszeichnen. Es handelt sich hier um Textilien, die bestimmte Eigenschaften oder Funktionen besser erfüllen als nichttextile Produkte (z.B. Verstärkungstextilien für Verbundwerkstoffe etc.) bzw. als bisherige textile Vergleichsprodukte (z.B. Sport- und Freizeittextilien, Schutzbekleidung, Krankenhaustextilien u.a.). Technische Textilien werden neben der Verwendung für Funktionsbekleidung überwiegend im Bereich der Investitionsgüterindustrie hergestellt. Die Nutzung ist dabei sehr vielschichtig. Sie werden sowohl im Flugzeugbau (z.B. Seitenleitwerk Airbus 380), im Fahrzeugbau (Autositze, Airbags, Antriebselemente, faserverstärkte Kunststoffe), als auch im Baubereich (Dämmstoffe, Glasfaserstränge, Abdeckplanen) oder in der Medizin (Verbandstoffe, Prothesen) eingesetzt. Dabei werden neue Fasern nicht nur aus synthetischen sondern auch aus Naturmaterialien hergestellt. Die Vorteile im Einsatz technischer Textilien liegen in ihrer Flexibilität bei gleichzeitiger Stabilität und größerer Festigkeit sowie im vergleichsweise geringen Gewicht. Diese Vorteile treten nicht nur im Fahrzeugbau oder Baugewerbe in Konkurrenz zu den Produkten der Metallindustrie. Ein Highlight im medizinischen Bereich ist die Entwicklung einer künstlichen Haut aus Polymer-Gewebe, die sich zur Behandlung von Verbrennungen bereits in der klinischen Erprobungsphase befindet.

¹⁷ Für die Zukunft sehen Experten besonders in China ein großes Potential. So soll die Nachfrage nach Bau- und Mobiltexilien bis zum Jahr 2010 um bis zu 18% steigen. Aber auch bei Verpackungen und Schutztextilien wird ein Wachstum um bis zu 6,6% erwartet. Dieses Potential hat inzwischen auch die chinesische Regierung erkannt und die Produktion von technischen Textilien zum neuen Entwicklungsschwerpunkt erklärt. Dies kann deutsche Produkte in Bedrängnis bringen. Bisher sichert die Innovationsfähigkeit deutscher Beschäftigten dieser Branche einen weltweiten Know-how-Vorsprung von maximal fünf Jahren.

Die Anforderungen an die Hersteller werden sich weiter wandeln. Zunehmend werden individuelle Einzellösungen gefragt sein. Die alleinige Entwicklung neuer Fasern mit neuen Eigenschaften wird in den Hintergrund treten. Branchenübergreifende Kooperationen mit der Chemiefaserindustrie und dem Textilmaschinenbau werden auch weiterhin unumgänglich bleiben.

Als unbestritten kann gelten, dass im Rahmen des weltweiten Know-how-Wettbewerbs die Qualifikation und die Qualifizierung der Beschäftigten an Bedeutung gewinnt. Die Herstellung hochwertiger Produkte – insbesondere technischer Textilien – können nur ausreichend qualifizierte Beschäftigte gewährleisten. Und nur so kann der weltweite Wissensvorsprung von zwei bis fünf Jahren gehalten werden.

Die Abnahme un- und angelernter Beschäftigter zwischen den Jahren 2000 bis 2003, bei gleichzeitiger Zunahme qualifizierter Angestellter (rund 30%) deutet daraufhin, dass die Textil- und Bekleidungsbranche auch mit ihrer Belegschaftsstruktur dem Wandel folgt. Allerdings ist vor allem in Westdeutschland der Anteil Un- und Angelernter mit 33% im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft immer noch sehr hoch. Grundsätzlich scheint Ostdeutschland mit einem Facharbeiteranteil von knapp 48% hier besser gerüstet zu sein (IAB-Betriebspanel 2000-2003).

Einzelne Untersuchungen zum notwendigen Qualifikationsbedarf in der Textil- und Bekleidungsbranche kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere textiles und technisches Fachwissen für die Beschäftigten von besonderer Bedeutung ist. Zentral sind auch EDV-Kompetenzen. Insbesondere bei den Facharbeitern werden die Anforderungen an das „Selbst-Management“ steigen. Sprachkenntnisse werden insbesondere bei Ingenieuren und sonstigen Angestellten zunehmend gefordert. Für Meister ist eine breite Qualifizierung eine wichtige Voraussetzung, während Sprachen und Internationalisierung eine geringe Rolle spielen. Techniker müssen vermehrt über betriebswirtschaftliches Fachwissen verfügen. Grundsätzlich hat die Förderung des technischen Know-hows einen hohen Stellenwert. Zunehmend wichtiger werden für alle Beschäftigtengruppen zudem soziale und organisatorische Kompetenzen (ISA Consult 2001, 2003).

Durch einen hohen Qualifikationsstand wird sich zwar das Risiko des Arbeitsplatzverlustes durch Verlagerungen und Betriebsschließungen teilweise verringern, aber nicht beseitigen lassen. Diesen Schluss legt jedenfalls eine vom ifo-Institut vorgelegte Studie nahe, die die Verlagerungsgefährdung nach Funktionen und Ausbildungsniveau zusammenfassend dargestellt hat. Demnach ist die Verlagerungstendenz in der Fertigung, und das heißt primär bei Un- und Angelernten sowie im Zuschnitt und in der Vorfertigung, bei denen die Facharbeit dominiert, besonders hoch, aber auch für nahezu alle anderen Funktionen bis auf die der Unternehmensführung und des Personalmanagements sind Verlagerungen möglich.

Tabelle 5
Verlagerungstendenzen nach Funktion und Qualifikation

Betriebliche Funktion	Qualifizierung/Lohnniveau	Verlagerungstendenz
Unternehmensführung und Management	Hoch	Niedrig
Personalführung – Ausbildung	Hoch	Niedrig
Verwaltung – Vertrieb	Hoch	Möglich
Werbung – Marketing	Hoch	Möglich
Entwicklung – Design	Hoch	Möglich
Technik – Instandhaltung	Qualifizierte Facharbeit	Support der Auslandsfertigung
Lager – Transport	Angelernt	Von regionale Verteilung abhängig
Zuschnitt – Vorfertigung	Facharbeit	Hoch
Fertigung	Angelernt und ungelernt	hoch

Quelle: ifo Institut München, 2003¹⁸

Im Rahmen einer zukunftsweisenden Strategie der Branche am Standort Deutschland kommt dem Faktor Innovation eine zentrale Rolle zu. Neue Produkte, verbesserte Verfahren, Qualität, Service und der Preis, aber vor allem Produktmerkmale, die sich gegenüber dem Wettbewerb absetzen und nicht so schnell imitiert werden können, entscheiden mit über den Bestand der Branche. Der Druck, unter dem die Textil- und Bekleidungsindustrie steht, ist hoch, und er wird hoch bleiben. Die wirtschaftliche Entwicklung und Entwicklungsfähigkeit der Branche, darin scheinen sich die Beobachter und auch die Tarifpartner einig zu sein, hängen davon ab, ob die Innovationsfähigkeit weiter gesteigert werden kann, was die Erschließung, Nutzung und Weiterentwicklung der Potentiale der Beschäftigte notwendigerweise mit einschließt.

18 Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW Textilindustrie“, ISA CONSULT GmbH, ITA, 2001, aus: Entwicklungen und zukünftige Anforderungen an die Qualifizierung in der Textil- und Bekleidungsindustrie, Anne Böing, ISA CONSULT GmbH, Bad Kissingen, 4. Dezember 2003

4. Entstehungsgeschichte und Regelungen des Tarifvertrags

4.1. Entstehungsgeschichte und Zielsetzungen der Tarifparteien

Weiterbildung via Tarifvertrag zu fördern und zu regeln war für die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, die noch vor ihrem Zusammenschluss mit der IG Metall den Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung verhandelte und 1997 abschloss, ein Thema mit Tradition. Die Gewerkschaft verfolgte dabei immer zwei Zielsetzungen: Einerseits sollten den Beschäftigten erweiterte Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten werden, andererseits sollte durch dieses Zusatzangebot die Bindung an die Gewerkschaft erhöht werden. Bildungs- und organisationspolitische Zielsetzungen wurden also von Beginn an parallel verfolgt.

Die Anfänge der gewerkschaftlichen Diskussion reichen in die sechziger Jahre zurück. Der Ansatzpunkt war allerdings ein anderer als in den 90er Jahren. Es ging um „kompensatorische“ Weiterbildung im Sinne des Ausgleichs der Beanspruchungen der Beschäftigten in stark taylorisierten Arbeitsprozessen durch die Förderung gesundheitspräventiver Maßnahmen sowie persönlicher und politischer Bildung. „Insbesondere den weiblichen Beschäftigten, die in hochgradig arbeitsteiligen Prozessen tätig waren, also die klassischen Näherinnen, von denen es einige Hunderttausend in Deutschland gab, sollten Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung über Bildungsmaßnahmen verschafft werden.“ (Donath)

Seinen Niederschlag fand dies in einem Tarifabkommen für die Miederindustrie, das 1963 abgeschlossen wurde. Es handelt sich um ein umlagefinanziertes Modell über das u.a. Maßnahmen zur Erholung, zur Gesundheitsvorsorge sowie zur politischen und beruflichen Bildung finanziert werden. Wie in der Tarifregelung von 1997 wurde ein Verein gegründet, dessen Aufgabe es ist, den Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft) Erholungsgeld, Krankengeld und Kurgeld zu bezahlen. Zudem sollen Maßnahmen zur staatsbürgerlichen und politischen Bildung bereitgestellt und finanziert werden.¹⁹ Zur Finanzierung werden 4% der Bruttoentgeltsumme der tarifgebundenen Betriebe an den Verein gezahlt. Mindestens 25% hiervon müssen für Erholungs- und Bildungsmaßnahmen verwendet werden, faktisch sind es etwa 40%.. Mit der Förderung der Bildung ist dabei die Miederstiftung beauftragt, die eigens zu diesem Zweck von den Tarifvertragsparteien gegründet wurde. Die Bildungsmaßnahmen selbst werden durch die „Kritische Akademie“ in Inzell durchgeführt, einer Einrichtung, die durch die Miederstiftung finanziert wird. Über die Verwendung und den Einsatz der Finanzmittel sowie die Inhalte der Bildungsmaßnahmen entscheidet allein die Gewerkschaft bzw. die Gremien der Stiftung, die nur mit Gewerkschaftsmitgliedern besetzt sind. Gewerkschaftlicherseits gab dieser Tarifvertrag in einem gewissen Sinn die Folie für die Verhandlungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie 1996 ab.

¹⁹ Hintergrund der Verhandlungen waren die Bestrebungen der Arbeitgeber (Arbeitsgemeinschaft der Miederindustrie), neue Vereinbarungen über Akkordarbeit abzuschließen. Das Klima der Tarifverhandlungen war nicht besonders günstig. Um zu einer baldigen Einigung mit der Gewerkschaft zu kommen, waren die Arbeitgeber bereit einen Preis zu bezahlen, um auch längerfristig eine „sachlichere Auseinandersetzung“ zwischen den Tarifparteien zu erreichen. Dieser Preis bestand in der Einrichtung eines Vereins „zur Berufs- und Lebenshilfe für Arbeitnehmer der Miederindustrie“, dem die Arbeitgeber finanzielle Mittel zufließen ließen (Müller-Neumann, Schenk, 1983, S. 29).

In den 70er und 80er Jahren strebte die Gewerkschaft an, durch arbeitsorganisatorische Verbesserungen, die Arbeitsbelastungen in der Branche zu verringern und die Qualität der Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gefördert durch staatliche Mittel des Programms „Humanisierung der Arbeit“ wurde eine Reihe von Projekten aufgelegt, durch die eine Implementierung nicht-tayloristischer Arbeitskonzepte voran gebracht werden sollte. Vereinzelt gelang es auch Formen der Arbeitsorganisation zu realisieren, die auf ganzheitliche Arbeitsvollzüge setzten (Fischer 1983; Fischer/Minssen 1986; Gebbert 1993). Diese Phase war allerdings von kurzer Dauer. Dennoch sind bestimmte tarifliche Errungenschaften auf diese Zeit zurückzuführen, etwa erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Gestaltung bestehender Arbeitsplätze und nicht nur, wie gesetzlich geregelt, bei deren Veränderungen. Auch sind gewisse Veränderungen der Arbeitsplatzgestaltung, ergonomische Arbeitsplätze und Kurzpausen, erhalten geblieben, zu einer nachhaltigen Veränderung der Arbeitsorganisation kam es jedoch nicht (Wassermann/Hofmann 1999). Eine wesentliche Ursache hatte dies auch darin, dass die Produktionsbereiche mit taylorisierter Arbeitsorganisation ins Ausland verlagert wurden. „Die Massenproduktion mit kurzen Taktzeiten findet mittlerweile in Vietnam und China statt.“ (Donath) Deshalb spielte in den 90er Jahren in der Auseinandersetzung, wie Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie ausgerichtet und gestaltet werden soll, die in den 60er Jahren noch vorherrschende Orientierung auf die Beschäftigten in taylorisierten Arbeitsbereichen keine große Rolle mehr.

Die fortschreitenden Umbrüche in der Textil- und Bekleidungsindustrie führten in den 90er Jahren zu der Erkenntnis, dass die Abwanderung der Produktionsarbeitsplätze in der Bekleidungsindustrie und bei Standard- und Massenproduktionen der Textilindustrie nicht zu verhindern ist und sich eine Spezialisierung in der Branche vollzieht, die qualifikatorisch unterstützt und begleitet werden müsste. Es wurde deutlich, dass die Branche zunehmend qualifizierte Beschäftigte benötigt. Es ging nicht mehr vorrangig um ein Weiterbildungsangebot „für die geplagte Näherin, die die 8000fache Wiederholung eines Arbeitsgangs am Tag zu vollbringen hat“, sondern grundsätzlich um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten massiven strukturellen Wandels und um eine qualifikatorische Flankierung und Unterstützung dieses Wandels (Donath). Es sollten Rechte auf Qualifizierungszeiten und -bezahlung für die Beschäftigten etabliert werden. Angestrebt wurde auch, durch „eigene“ finanzielle Mittel, ein eigenes gewerkschaftliches Bildungsangebot zu erreichen.

Vom Grundsatz her waren auch die Arbeitgeber der Auffassung, „dass es einen hohen Bedarf an Fort- und Weiterbildung gibt“ und dass auch die Tarifparteien ihren Teil beitragen sollten, Weiterbildung zu fördern (Krollmann). Dies auf tarifvertraglichem Wege zu tun, stieß auf Arbeitgeberseite jedoch nicht von vorne herein auf Zustimmung. Traditionell wird Weiterbildung in der betrieblichen Verantwortung verortet. Die Organisation von Weiterbildung zusammen mit der Gewerkschaft zu betreiben und sie tariflich zu regulieren hatte deshalb Kritiker. Falls es zu einer Tarifregelung kommen sollte, müsste sie auf jeden Fall die spezifischen Bedingungen der Branche berücksichtigen und die Betriebe nicht überfordern.

Neuen Auftrieb erhielt die Diskussion im Gefolge des Vorstoßes von Klaus Zwickel im Jahr 1995, Bündnisse für Arbeit und Beschäftigung zustande zu bringen, um eine Trendwende auf dem Arbeitsmarkt einzuleiten. Die Tarifparteien der Branche nah-

men diesen Ball auf²⁰ und schlossen 1996 auf Bundesebene ein „Textil-Bekleidungsbündnis für Beschäftigung und Ausbildung“ ab, in dessen Rahmen auch über das Thema Weiterbildung verhandelt wurde. Aus Sicht der Gewerkschaft gehörte zur Zukunftssicherung der Branche nicht nur eine größere Flexibilität, sondern auch die Qualifikation und Qualifizierung der Beschäftigten. Deshalb sollte das Gesamtpaket auch Regelungen zur Weiterbildung enthalten. Zudem sollte durch das Bündnis, darin waren sich die Tarifparteien einig, einen Beitrag zur Stabilisierung der Flächentarifverträge geleistet werden. Von beiden Seiten wurde anerkannt, dass Tarifverträge auch mitgliederstärkende und –bindende Aspekte haben sollten, weil Flächentarifverträge nur mit starken und stabilen Tarifverbänden möglich sind. Im Gesamtpaket des Bündnisses wurde beides berücksichtigt. Erstmals wurde verabredet, von allen Unternehmen einen Bildungsbeitrag zu erheben und in der Ausgestaltung sollten auch die organisationspolitischen Interessen berücksichtigt werden.

Die konkrete Ausgestaltung und der Abschluss des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung erfolgten 1997. Die Gewerkschaft ging mit der Forderung in die Verhandlungen die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Dabei lag ein Weiterbildungsverständnis zugrunde, dass sich nicht ausschließlich auf die Branche und den einzelnen Betrieb bezog. Berufliche Bildung sollte immer auch die allgemeinen beruflichen Qualifikationen erhöhen, um die Arbeitsmarktchancen auch eine Vermittlungsfähigkeit außerhalb der Textil- und Bekleidungsbranche zu erhöhen. Die Gewerkschaft strebte einen Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung an, um der selektiven und aus ihrer Sicht auch willkürlichen Auswahl der Weiterbildungsberechtigten entgegen wirken zu können. Schließlich sollte der Branche nicht nur geholfen werden ein Stück Zukunftsfähigkeit zu gewinnen, sondern die Gewerkschaft wollte sich auch auf diesem Feld so positionieren, dass den Beschäftigten der Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft unmittelbar deutlich wird. „Wir wollten Leistungen für die Mitglieder anbieten.“ Die Arbeitgeber akzeptierten das zwar nicht in Form einer formellen Regelung, aber auch ihnen war klar, dass die Gewerkschaft, sollte eine Fondslösung zustande kommen, ihre Mitglieder begünstigt sehen will. Dies zu akzeptieren, war Teil des Kompromisses.

Größere Probleme hatte die Arbeitgeberseite mit dem geforderten Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung. Das widersprach ihren grundsätzlichen Vorstellungen, wonach es den Betrieben überlassen bleiben muss, wer qualifiziert wird. Man fürchtete eine Fehlallokation von finanziellen Mitteln. Bei einer Begrenzung des Anspruchs auf 2% der Belegschaft zeigte sie sich jedoch bereit, ihre Bedenken zurückzustellen. Aufgegeben wurden sie nicht. Nach wie vor wird „im Grundsatz die Frage eines Anspruchs auf Weiterbildung kritisch gesehen, auch wenn dieser nun seit 1997 tarifiert ist“ (Krollmann).

Nicht umstritten war demgegenüber die Fondslösung, d.h. die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen über einen von allen Unternehmen abzuführenden Bildungs-

²⁰ Verhandelt wurde zwischen einer Verhandlungsgemeinschaft der Textil- und Bekleidungsspitzenverbände und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, die 1998 zur IG Metall übergang und zum Zeitpunkt der Verhandlungen noch eigenständig war. Beim Übergang zur IG Metall konnte die Überleitung aller bestehenden Tarifverträge erreicht werden. Sie wurden von den Textil- und Bekleidungsarbeitgebern anerkannt.

betrag und die Verwaltung der Mittel durch einen gemeinsam getragenen Verein. Begünstigt wurde die Zustimmung zu einer Fondsfinanzierung durch die Finanzierungsregelung: Die Arbeitnehmer finanzierten die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen durch eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgeldes, also quasi aus „Eigenmitteln“, die Arbeitgeber übernehmen die Kosten der Freistellung, zahlen also die Bezüge für die Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend dem Tarifvertrag teilnehmen fort. „Das war Bestandteil des Kompromisses. Der Kompromiss war aus meiner Sicht gut. Er hat zu wenig Kritik geführt.“ (Krollmann)

4.2 Verhandlungsergebnis und Inhalt des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung gilt für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie in Westdeutschland. Er beinhaltet den Anspruch für 2% der Beschäftigten eines Betriebes, sich auf der Grundlage des Tarifvertrags für Bildungsmaßnahmen freistellen zu lassen. Dieser Anspruch gilt für arbeitgeber- wie arbeitnehmerveranlasste Weiterbildung auf der Grundlage des Tarifvertrages, also 1% für „jede Seite“.

Durch den Tarifvertrag ist eine Förderung für Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche möglich. Für die Zeit der Freistellung werden der Lohn- bzw. das Gehalt weiter gezahlt. Dem Freistellungsanspruch der Beschäftigten kann der Arbeitgeber widersprechen, wenn er bereits 2% der Beschäftigten seines Betriebes entsprechend der tariflichen Regelung freigestellt hat.

Zur Förderung bzw. Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen sieht der Tarifvertrag die Zahlung eines Bildungsbeitrages durch die Arbeitgeber für jeden Beschäftigten vor. Dieser Bildungsbeitrag wurde im Jahr 1997 auf 7,50 DM festgesetzt und mit der Erhöhung des Urlaubsgeldes verrechnet, das heißt das Urlaubsgeld wurde um 7,50 DM weniger erhöht. 1998 wurde der Betrag auf 10 DM bzw. 5,10 Euro erhöht. Im Jahr 2004 wurde eine Steigerung auf 10 Euro sowie für 2006 auf 12,50 Euro beschlossen.²¹

Die Verwaltung der Bildungsbeiträge obliegt dem „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung“ in Aschaffenburg, den die Tarifparteien eigens gegründet haben. Er ist für die Entgegennahme bzw. den Einzug des Bildungsbeitrages zuständig sowie für die Auszahlung von Zuschüssen bzw. der Fördermittel an die Betriebe wie an die zuständige Einrichtung auf der Arbeitnehmerseite. Die ihm hierbei entstehenden Verwaltungskosten werden ebenfalls durch den Bildungsbeitrag abgedeckt. Der Verein unterliegt der Aufsicht der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V..

Der Tarifvertrag sieht weiterhin die Einrichtung einer paritätischen Kommission vor, die durch jeweils vier Vertreter des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft besetzt ist. Sie ist zuständig für die tarifvertragsgemäße Verwendung der Mittel. Ihr obliegt laut Tarifvertrag die Festlegung der Förderbedingungen, die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen, die Entscheidung über die Zuschusszahlungen sowie auf Antrag einer der Vertragschließenden auch die Auswahl der zu fördernden Personen.

²¹ Zudem wurde 2004 die Koppelung mit dem Urlaubsgeld fallen gelassen und die Befristung des Tarifvertrags sowie der Ausschluss der Nachwirkung aufgehoben. Nunmehr gelten die gesetzlichen Regelungen zur Nachwirkung.

Faktisch beschäftigt sich die paritätische Kommission nur im Konfliktfall mit einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen. Wurde jedoch nicht nach den Bestimmungen des Tarifvertrages und der Förderrichtlinien verfahren, kann u.U. nach Prüfung durch die paritätische Kommission eine Rückforderung der Mittel erfolgen.

Welche Weiterbildungsmaßnahmen förderungswürdig sind, ist im Anhang des Tarifvertrags geregelt.²²

Festgelegt ist durch den Tarifvertrag auch, dass die IG Metall und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie jeweils zur Hälfte ein Vorschlagsrecht zur Verwendung der Mittel haben. Die Ausführungsregelungen der paritätischen Kommission aus dem Jahr 2005 schreiben dabei Förderhöchstsätze für die arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Förderung vor. Sie belaufen sich in der Summe auf 205 Euro pro Arbeitnehmer/- in und Tag.

4.3. Verfahrensregeln und Verfahrenspraxis

Die Bildungsbeiträge der Betriebe werden entsprechend der Regelung des Tarifvertrages an den Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Aschaffenburg, der von der Bekleidungsfachschule in Aschaffenburg verwaltet wird, abgeführt. Dies bot sich an, weil es hier bereits eine gemeinsame Trägerschaft zwischen der IG Metall mit dem Arbeitgeberverband gab. Dabei ist von Vorteil, dass keine eigene Verwaltung und kein zusätzliches Personal für die Organisation notwendig ist.²³ Der Verwaltungsanteil, den der Verein erhält, lag anfangs bei knapp 5% und stieg im Verlauf der Zeit auf rund 10% an. Der Grund dafür lag nicht in einem Anstieg der Verwaltungskosten, die stabil bleiben, sondern im Rückgang der Bildungsbeiträge aufgrund Betriebsschließungen und abnehmender Tarifbindung. Da die Bildungsbeiträge ab 2005 jedoch wieder stark ansteigen werden, wird sich auch der Verwaltungsanteil voraussichtlich wieder auf das anfängliche Niveau von 5 bis 6% reduzieren.

4.3.1. Ermittlung und Verteilung der Bildungsbeiträge

Zur Ermittlung des Bildungsbeitrages wird durch die Landesarbeitgeberverbände bzw. den Gesamtverband ein Ermittlungsbogen an ihre Mitgliedsfirmen gesendet. Die Betriebe übersenden den Bogen und überweisen den sich daraus ergebenden Bildungsbeitrag jährlich an den Verein, wobei zwei Landesverbände der Arbeitgeber die Bildungsbeiträge pauschal für ihre Mitglieder (Betriebe) aus ihren Mitteln bezahlen und an den Verein in Aschaffenburg abführen. Die Paritätische Kommission – und somit die Tarifvertragsparteien – erhalten die Angaben der einzelnen Firmen und haben so die Möglichkeit, die „Beitragsehrlichkeit“ zu überprüfen.

²² Inhalte förderungsfähiger Weiterbildungsmaßnahmen sind: Neue Technologien, Neue Formen der Arbeitsorganisation, Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Umweltrecht und Energie, Personalwesen, Personalentwicklung und -planung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ausbildung/Weiterbildung/Fortbildung/Exkursionen, Soziale Kompetenzen, Europäisierung – Globalisierung, Fertigung und Produktion, Mess- und Prüftechnik, Gestaltung und Design, Logistik, Betriebliche Organisation, Datenverarbeitung/Informatik/Prozessleitsysteme, Informations- und Kommunikationstechnologie, Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft für Nichtkaufleute, Technik für Kaufleute, Rechts- und Steuerfragen.

²³ Die Zeiten, die für den Verwaltungsaufwand notwendig sind, werden gesondert abgerechnet; der Verwaltungsleiter der Bekleidungsfachschule ist auch gleichzeitig der Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung“.

Der Verein zahlt die Gelder jeweils zur Hälfte an die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen aus. Belaufen sich die Bildungsbeiträge zum Beispiel auf 300.000 Euro jährlich, erhält die Arbeitgeberseite 150.000 Euro und die Arbeitnehmerseite ebenfalls. Das Verfahren der Mittelzuweisung auf der Grundlage der Förderrichtlinien der paritätischen Kommission, ist jedoch unterschiedlich.

4.3.2. Die Förderung auf der Arbeitgeberseite

Die Verteilung der Mittel, d.h. die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, die durch die Arbeitgeber beantragt werden, bearbeitet der Verein in Aschaffenburg. Dabei werden die Anträge zur Förderung von Bildungsmaßnahmen zunächst bei den Landesverbänden gesammelt. Diese übermitteln sie Anfang eines jeden Jahres über den Gesamtverband an den Verein.²⁴ Dieser nimmt zunächst eine regionale Quotierung vor, damit gewährleistet ist, dass das Verhältnis zwischen Einnahmen und Ausgaben eines Arbeitgeberlandesverbandes übereinstimmt, also nicht mehr oder weniger eingezahlt wurde, als er erhält²⁵.

Eine Förderzusage durch den Verein ist wiederum erst möglich, wenn aus allen Landesverbandsgebieten die Anträge vorliegen. Die Anträge werden mit den vorhandenen Geldern abgeglichen. Gegebenenfalls ist eine Quotierung notwendig, wenn mehr beantragt wurde als Gelder vorhanden sind. Die Quoten richten sich jeweils nach den vorhandenen Finanzmitteln. Das kann bedeuten, dass beispielsweise eine Bildungsmaßnahme nur mit 75% bezuschusst wird und der Betrieb statt 205 Euro pro Arbeitnehmer/-in und Tag lediglich 154 Euro erhält. Die Auszahlung der Fördermittel auf der Arbeitgeberseite (und nur dort) bezieht sich jeweils auf das Vorjahr, weil erst dann der Abgleich zwischen Einnahmen und Anträgen erfolgen kann. Die finanzielle Förderung erhalten direkt die Betriebe, die über einen Nachweis betriebsintern oder -extern durchgeführter Weiterbildungsmaßnahmen, die Kosten mit dem Verein abrechnen.

Durch die Überweisung der Fördermittel für das voran gegangene Jahr haben die Betriebe somit keine genaue Kenntnis darüber, wie hoch die Fördersumme ausfallen wird. Durch Erfahrungswerte aus der Vergangenheit und die relative Stabilität der Quote, ist eine ungefähre Einschätzung möglich. Allerdings hat sich die Quote mit den Jahren verschlechtert, weil der Tarifvertrag mit seinen Möglichkeiten bekannter geworden ist.

Damit nicht wenige Betriebe „alle“ finanziellen Mittel bekommen, ist in den Ausführungsrichtlinien der paritätischen Kommission eine Begrenzung der Fördermittel pro Betrieb festgelegt worden. Eine finanzielle Förderung ist nur für 3% der Beschäftigten eines Betriebes vorgesehen. In einem Betrieb mit 100 Beschäftigten können somit maximal 3 Beschäftigte finanziell gefördert werden.

²⁴ Der Verein bearbeitet jährlich rund 500-600 Anträge der Arbeitgeberseite.

²⁵ Während diese Regelung mit dem Textilverband schon immer bestand, wurden bis zur Vereinigung der Verbände die Mittel beim Verband der Bekleidungsindustrie zentral zur Verfügung gestellt.

4.3.3. Die Förderung auf der Arbeitnehmerseite

Nach den Bestimmungen des Tarifvertrages und auf der Grundlage der Beschlüsse der paritätischen Kommission hat die Gewerkschaft die „Kritische Akademie Inzell“ mit der Administration, Organisation sowie Koordination der Weiterbildungsmaßnahmen beauftragt.²⁶ Dabei gibt es auf der Arbeitnehmerseite drei Fördermöglichkeiten für die Beschäftigten: ein zentrales Bildungsangebot durch die „Kritische Akademie“, die Möglichkeit regionaler Bildungsangebote organisiert durch Verwaltungsstellen und Bezirke der IG Metall sowie die individuelle Förderung von einzelnen Beschäftigten. Die „Kritische Akademie“ ist für die Inhalte der Maßnahmen sowie für Qualitätsstandards zuständig.

Jede zentrale, regionale oder individuelle Beantragung einer Weiterbildungsmaßnahme erfolgt über die IG Metall Verwaltungsstelle oder einen IG Metall Bezirk. Die Anträge werden nach Prüfung der IG-Metall-Mitgliedschaft zur Bewilligung an die „Kritische Akademie“ weitergeleitet. Diese bewilligt oder lehnt die Maßnahmen ab und ist verantwortlich für die Auszahlung der Gelder für die geförderten Bildungsmaßnahmen. Sie rechnet jeweils mit dem Verein in Aschaffenburg ab.

Regionale Bildungsangebote werden in der Regel mit regionalen Bildungsträgern von einer Verwaltungsstelle oder einem Bezirk der IG Metall angeboten. Unabhängig vom zentralen und regionalen Angebot, haben einzelne Beschäftigte die Möglichkeit eine Förderung individuell zu beantragen (z.B. für die Meisterfortbildung oder zum Besuch von Sprachkursen). Im Rahmen der Fördersätze (max. 205,- € pro Tag/Teilnehmer bzw. 1025,- € pro Teilnehmer/Woche) erfolgt die Finanzierung oder Bezuschussung der besuchten Bildungsmaßnahme.

Auf der Arbeitnehmerseite gibt es keine Quotierung der Mittel. Solange Gelder vorhanden sind, werden Bildungsmaßnahmen gefördert. Auch bei der regionalen Verteilung der Mittel ist kein Schlüssel vorgesehen. Die Fördermittel werden auf der Arbeitnehmerseite zeitnah ausgezahlt, d.h. die geförderten Beschäftigten erhalten unmittelbar nach Durchführung der Maßnahme ihre Kosten (teilweise) erstattet.

²⁶ Unmittelbar nach Abschluss des Tarifvertrags lag die Umsetzung des Tarifvertrages und das Angebot sowie die Durchführung zentraler Seminare zunächst bei der Werner-Bock-Schule (damals GTB-Bildungsstätte, heute IG Metall). Nach etwa zwei Jahren (1999) übernahm die „Kritische Akademie in Inzell“ die Umsetzung. Seitdem wird sie für die Durchführung der zentralen Bildungsmaßnahmen für die Beschäftigten der Textil- und Modeindustrie genutzt. Veranstalter dieser Seminare ist die Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie. Beide sind Einrichtungen der IG Metall.

5. Betriebliche Weiterbildungspraxis in der Textil- und Bekleidungsindustrie

Die Ausgangsbedingungen für die Entwicklung und Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie, vor deren Hintergrund die Effekte des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung zu analysieren und zu bewerten sind, unterscheiden sich in relevanten Punkten von denen anderer Industrien. Einer der wichtigsten davon ist die kleinbetriebliche und mittelständische Prägung der Branche. Aus der Weiterbildungsliteratur ist bekannt, dass die Betriebsgröße einen ganz wesentlichen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe hat (stellvertretend Expertenkommission 2004, S. 45ff.). Je kleiner die Betriebe sind, desto geringer wird die Zahl weiterbildungsaktiver Unternehmen, es wird seltener vorausschauend geplant, der Weiterbildungsbedarf ermittelt oder ein Weiterbildungsbudget bereitgestellt. Insgesamt sind die Chancen der Beschäftigten, an Maßnahmen teilnehmen zu können, geringer. Andererseits zeigt sich aber auch: In Klein- und Mittelbetrieben, die weiterbildungsaktiv sind, liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, am höchsten ist sie in Kleinstbetrieben (Bellmann 2003). Der entscheidende Punkt ist demnach weniger die Betriebsgröße als der Umstand, ob die Betriebe, seien sie groß oder klein, weiterbildungsaktiv sind oder nicht.

Neben der Betriebsgröße spielt die Branche eine große Rolle. Den Befunden der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ zufolge, hängt die Weiterbildungsbeteiligung in starkem Maße von der „Art des produzierten Produktes/Services und von der verwendeten Produktionstechnologie“ ab, „die wiederum branchen- bzw. wirtschaftsspezifisch variieren. Insofern ist ein Teil der geringen Weiterbildungsbeteiligung kleinerer Betriebe auf die Konzentration in ganz bestimmten (insgesamt weiterbildungsschwachen) Wirtschaftszweigen zurückzuführen, so dass es sich hier nur teilweise um ein betriebsgrößenspezifisches Problem, sondern vielmehr um ein „Branchenproblem“ handelt“ (Expertenkommission 2004, S. 46f.).

Nachfolgend werden einige Daten zur Weiterbildungspraxis in der Textil- und Bekleidungsindustrie präsentiert, mit denen der Hintergrund etwas ausgeleuchtet wird, vor dem der Tarifvertrag entstanden ist und wo er Wirkungen entfalten soll. Wie sich zeigen wird, überschneiden sich der Betriebsgrößen- und Brancheneffekt in der Textil- und Bekleidungsindustrie in starkem Maße, wobei im internationalen Vergleich das deutsche Textil- und Bekleidungs-gewerbe relativ schlecht abschneidet. Präsentiert werden Daten des IAB-Betriebspanels, des Continuing Vocational Training Survey der Europäischen Kommission (CVTS II) sowie Daten unserer eigenen Befragung von Managern und Betriebsräten vom Frühjahr 2005.

5.1. Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsteilnahme

Welchen Stellenwert die berufliche und betriebliche Weiterbildung in den Unternehmen und bei den Beschäftigten hat, lässt sich auf unterschiedliche Art und Weise ermitteln. Man kann Meinungen und Einschätzungen der betrieblichen Akteure ermitteln, was allerdings wenig über das tatsächliche Verhalten aussagt. Ein recht „harter“ Indikator sind demgegenüber Angaben darüber, ob ein Unternehmen in einem definierten Zeitraum überhaupt Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten anbietet und wie viele daran teilgenommen haben. Im Rahmen der alle zwei Jahre statt-

findenden Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Betriebspanel) werden hierzu Daten erhoben.

Für das westdeutsche Textil- und Bekleidungsgewerbe zeigt sich dabei, dass im ersten Halbjahr 2003 etwas mehr als vier von zehn Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten Weiterbildung gefördert, d.h. Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt und/oder die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernommen haben (Leber 2004). In Ostdeutschland liegt die Quote erheblich höher, und sie ist zudem seit dem Jahr 2000 geradewegs nach oben geschneilt. Für Westdeutschland lässt sich das nicht sagen. Hier ist der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten, zwischen den Jahren 2001 und 2003 sogar gefallen, gegenüber dem Jahr 2000 allerdings um 6,1% gestiegen. Eine uneinheitliche Entwicklung also. Mit einem Anteil von 44% weiterbildungsaktiver Betriebe bewegt sich die Textil- und Bekleidungsindustrie leicht über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Auf den ersten Blick scheint es somit um den Stellenwert von Weiterbildung nicht so schlecht bestellt zu sein.

Tabelle 6

Angebot an betrieblicher Weiterbildung 2000 bis 2003 (Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten)

	2000	2001	2003
Westdeutschland			
Textil-/Bekleidung	37	47	44
Metallgewerbe	67	72	67
Gesamtwirtschaft*	38	36	41
Ostdeutschland			
Textil-/Bekleidung	38	58	65
Metallgewerbe	66	71	75
Gesamtwirtschaft*	42	37	44

* Gesamtwirtschaft: Basis alle Betriebe 1999, 2001, 2003,
Quelle: Leber 2004, 2005

Eine erste Relativierung erfährt das Bild, wenn die Befunde in einen europäischen Kontext gestellt werden. Die CVTS-Untersuchung kommt für das Jahr 1999 für die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie zwar auf einen höheren Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe als im IAB-Betriebspanel, verglichen mit 15 anderen EU-Ländern²⁷ rangiert sie allerdings erst auf dem zehnten Rang. Schlusslicht ist Italien mit einem Anteil von 11%, Spitzenreiter ist Dänemark mit 89% (siehe Tabelle 8).

Eine zweite Relativierung ergibt sich, wenn nicht nach dem Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe gefragt wird, sondern nach der Quote an Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden zwei Teilnahmequoten ermittelt: die „Weiterbildungsbeteiligung“ und die

²⁷ In die Befragung waren folgende Länder einbezogen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Finnland, Schweden, Großbritannien, Norwegen.

„Weiterbildungsintensität“. Bei der Kennziffer „Weiterbildungsbeteiligung“ wird die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die Beschäftigten aller Betriebe der Branche bezogen, unabhängig davon, ob diese überhaupt Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten oder nicht, bei der Kennziffer „Weiterbildungsintensität“ werden die Weiterbildungsteilnehmer ausschließlich ins Verhältnis zu den Weiterbildungsbetrieben gesetzt.

Die Ergebnisse für das Textil- und Bekleidungsgewerbe zeigen: Die Teilnehmerquoten der Branche liegen unter dem Durchschnitt. Im Jahr 2003 lag die Weiterbildungsbeteiligung bezogen auf alle Beschäftigten der Branche bei 8% und damit nicht einmal halb so hoch wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.²⁸ Die Teilnehmerquote in den weiterbildungsaktiven Betrieben ist mit 11% nicht wesentlich höher. Verglichen mit dem Jahr 2001 (Vergleiche mit früheren Jahren sind nicht möglich), lässt sich eine leichte Steigerung feststellen, der Sprung ist jedoch mit einem Zuwachs von 1,6% nicht sehr hoch. Deutlich besser stellt sich die Situation in Ostdeutschland dar. Hier lag die Teilnahmequote bezogen auf alle Beschäftigten der Branche mit 22% fast dreimal höher als im Westen. Auch die Weiterbildungsintensität liegt mit 29% erheblich höher. Zwischen 2001 und 2003 hat dort zudem fast ein Quantensprung stattgefunden: Die Weiterbildungsbeteiligung konnte um mehr als das 2 ½-fache gesteigert werden.

Tabelle 7
Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungsintensität*

	Weiterbildungsbeteiligung		Weiterbildungsintensität	
	2001	2003	2001	2003
Westdeutschland				
Textil-/Bekleidung	6	8	9	11
Metallgewerbe	16	22	18	25
Gesamtwirtschaft	18	22	-	-
Ostdeutschland				
Textil-/Bekleidung	8	22	11	29
Metallgewerbe	15	26	19	30
Gesamtwirtschaft	19	27	-	-

* Textil/Bekleidung und Metallgewerbe: Basis Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten, Gesamtwirtschaft: Basis alle Betriebe

Quelle: Leber 2004, 2005

Die Ergebnisse der europäischen Befragung untermauern den Befund, dass die betriebliche Weiterbildung in der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie unterentwickelt ist. Die Chancen der Beschäftigten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, sind ebenso unterdurchschnittlich wie das zeitliche Volumen, das für Weiterbildung eingesetzt wird. Fast durchweg liegt die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie in der Rangreihe der 15 EU-Länder auf den hintersten Plätzen.

²⁸ Der Abstand zur Gesamtwirtschaft ist faktisch noch höher, da die Quoten für die Textil- und Bekleidungsindustrie sich ausschließlich auf Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten beziehen, während die Basis der gesamtwirtschaftlichen Daten alle Betriebe sind.

Tabelle 8**Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten von Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie 1999 im europäischen Vergleich (Angaben in Prozent)**

	T+B-Industrie Deutschland	T+B-Industrie Durchschnitt EU-15	Bester Wert/Land	Schlechtester Wert/ Land
Weiterbildungsaktive Betriebe	55	28	89 DK	11 I
Anteil Kursteilnehmer an allen Betrieben	15	15	51 S	4 EL
Anteil Kursteilnehmer an allen weiterbildungsaktiven Betrieben	20	32	59 S	17 EL
Stunden in WB-Kursen je Beschäftigten (alle Betriebe)	2	4	26 DK	2 D, A
Stunden WB-Kurse je Teilnehmer	16	28	87 EL	14 DK

Quelle: Europäische Kommission 2002

Auch in unserer eigenen Befragung von Managern und Betriebsräten der Textil- und Bekleidungsbranche haben wir danach gefragt, ob den Beschäftigten Möglichkeiten zur beruflichen und/oder persönlichen Qualifizierung geboten werden. Von den Managern bejahen das 83%, von den Betriebsräten lediglich 53%. Die ermittelten Quote, insbesondere jene der Manager, liegt somit deutlich über den Werten des IAB-Betriebspanels. Der Unterschied dürfte sich vor allem durch die Unterrepräsentanz von kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten in unserem Befragungssample erklären. Es unterstreicht die Wahrscheinlichkeit, dass auch die weiteren Ergebnisse unserer Erhebung zur betrieblichen Weiterbildungspraxis ein positiveres Bild zeichnen als es für die Gesamtbranche kennzeichnend ist.

Erwartungsgemäß sind „größere“ Betriebe etwas weiterbildungsaktiver als „kleinere“.²⁹ Den Angaben der Betriebsräte zufolge bieten 45% der kleineren Betriebe ihren Beschäftigten, in welchem Umfang auch immer, Weiterbildungsmöglichkeiten an, bei den größeren sind es 68%. Nach Angaben der Manager liegen die Quoten höher (78%:88%). Tarifgebundene Firmen bieten ihren Beschäftigten häufiger Möglichkeiten zur Weiterbildung als nicht tarifgebundene (Manager 88%:70%; BR 64%:38%).

²⁹ Die Grenze zwischen „größeren“ und „kleineren“ Betrieben haben wir bei einer Beschäftigtenzahl von 150 gezogen, da hier in etwa der Median verläuft, d.h. die eine Hälfte der Betriebe unseres Samples hat weniger als 150 Beschäftigte, die andere Hälfte mehr.

Tabelle 9

Werden Möglichkeiten zur beruflichen und/oder persönlichen Weiterbildung für die Beschäftigten geboten? (Angaben in Prozent)

	Manager		Betriebsräte	
	Tarifgebunden	Nicht tarifgebunden	Tarifgebunden	Nicht tarifgebunden
Ja	87	70	64	38
Nein	12	30	32	60
Weiß nicht	1	0	5	3

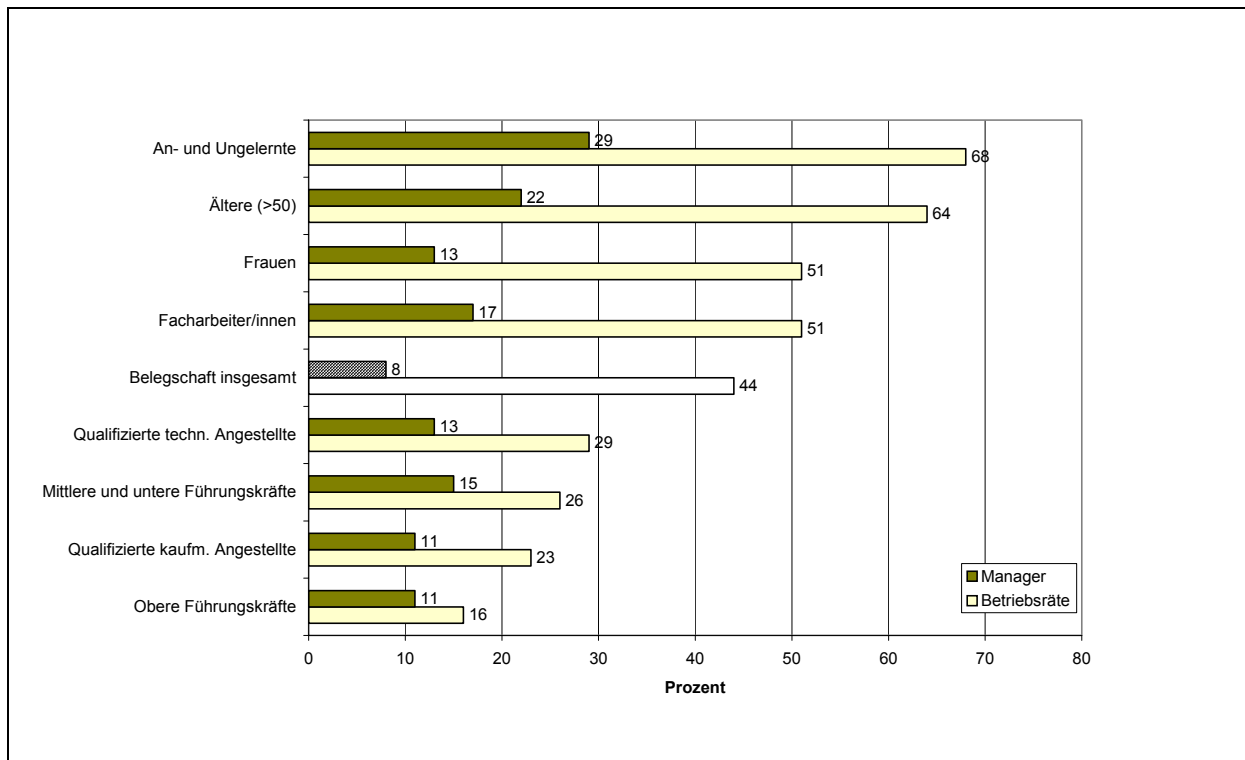
Wie beurteilen die betrieblichen Akteure das Angebot? Wird es für ausreichend erachtet? Wird eine Unterversorgung konstatiert? Welche Personengruppen betrifft sie? Erwartungsgemäß beurteilen Betriebsräte und Manager die Situation unterschiedlich. Die Betriebsräte weisen erheblich häufiger auf eine Unterversorgung hin als die Manager. Fast die Hälfte von ihnen hält das Angebot für die Belegschaft ihres Unternehmens insgesamt für nicht ausreichend, während nur wenige Manager diese Meinung teilen (8%). Am geringsten sind die Bewertungsunterschiede bei den oberen Führungskräften, am größten bei den An- und Ungelernten, den älteren Beschäftigten, den Frauen und den Facharbeitern.

Die größten Lücken sehen die Betriebsräte bei den An- und Ungelernten. 68% bewerten das Angebot für sie als nicht ausreichend. An zweiter Stelle folgen mit 64% die älteren Beschäftigten, danach gleichauf die Frauen und die Facharbeiter. Letztere werden noch von etwas mehr als der Hälfte der Betriebsräte als unterversorgt betrachtet. Mit deutlichem Abstand folgen die qualifizierten technischen und kaufmännischen Angestellten sowie die mittleren und unteren Führungskräfte. Das Angebot für die oberen Führungskräfte halten nur noch 16% für nicht ausreichend, 27% halten das Angebot für sie für mehr als ausreichend.

Die Rangreihe der Manager ist – allerdings auf deutlich niedrigem Bedarfsniveau – weitgehend identisch. Auch sie platzieren die An- und Ungelernten an erster Stelle, wobei jedoch „nur“ 29% einen nicht abgedeckten Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen ausmachen. Die älteren Beschäftigten rangieren bei ihnen wie bei den Betriebsräten auf dem zweiten, die Facharbeiter auf dem dritten, das Top-Management auf dem letzten Platz. Bemerkenswert ist, dass die Manager in der summarischen Betrachtung über alle Beschäftigtengruppen hinweg das Angebot an Weiterbildung für die Belegschaft insgesamt besser bewerten als für jede einzelne Beschäftigtengruppe.

Abbildung 3

Als "nicht ausreichend" bewertetes Volumen des betrieblichen Weiterbildungsangebots nach Beschäftigtengruppen (nur weiterbildungsaktive Betriebe)



Wie verteilen sich die betrieblichen Weiterbildungsangebote auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen? Überraschend ist bei der Beantwortung dieser Frage weniger das Ergebnis selbst, als vielmehr die hohe Übereinstimmung der Einschätzungen der Manager und der Betriebsräte, was die Rangreihe und auch die Prozentsätze angeht, zu dem die verschiedenen Personengruppen am betrieblichen „Weiterbildungskuchen“ partizipieren. Es bestätigt sich erneut die vielfach belegte soziale Selektivität der Weiterbildungsteilnahme (stellvertretend Kuwan et al. 2000; Bellmann et al. 2001; Dobischat et al. 2002). Der höchste Anteil entfällt auf Führungskräfte (BR) bzw. auf kaufmännische Angestellte (Man), der kleinste auf Geringqualifizierte. Letztere stellen zwar ca. ein Drittel der Belegschaft, ihr Anteil an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen liegt aber nach übereinstimmender Angabe von Managern und Betriebsräten bei 10%. Dies entspricht in etwa den Ergebnissen des Weiterbildungsberichts, nach dem im Jahr 2000 24% der Arbeiter und 46% der Angestellten an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Dabei beträgt die Teilnahmequote bei den un- bzw. angelernten Arbeitern 15% und bei Facharbeitern 30%, während beispielsweise die Teilnahmequote bei den qualifizierten Angestellten und leitenden Angestellten 50% bzw. 52% beträgt (Berichtssystem Weiterbildung VII, S.124/125).

Tabelle 10

Prozentuale Verteilung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen (nur weiterbildungsaktive Betriebe)

	Manager	Betriebsräte
Führungskräfte	20	26
Technische Angestellte	24	20
Kaufmännische Angestellte	29	24
Facharbeiter	16	19
An-/Ungelernte	10	10

5.2. Aufwendungen und Kostenregelung

Die bisher dargestellten Befunde machen deutlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich ist. Das drückt sich auch in den Kosten aus, die die Unternehmen für Weiterbildung aufwenden.³⁰ Auch hierzu liefert die CVTS II-Studie Daten, die den Nachholbedarf deutlich machen.

Über ein Budget für berufliche Bildung und Weiterbildung verfügen demnach lediglich 16% aller deutschen Textil- und Bekleidungsbetriebe, der Durchschnitt der 15 EU-Länder, die an dem Vergleich beteiligt waren, liegt doppelt so hoch. Auch die Aufwendungen für Weiterbildung sind bescheiden. Gemessen an den gesamten Arbeitskosten liegen Aufwendungen für Weiterbildungskurse (direkte und indirekte Kosten) bei einem Wert von 0,4%. Damit nimmt das deutsche Textil- und Bekleidungs-gewerbe den letzten Rang ein. Bei anderen Indikatoren, die Auskunft über die Aufwendungen geben, ist es nicht anders, etwa bei den Stunden für Weiterbildung pro 1000 Arbeitsstunden sowie bei den Stunden für Weiterbildung bezogen auf alle Beschäftigten der Branche. Lediglich bei den Gesamtkosten je Weiterbildungsteilnehmer bzw. je Kursstunde liegt die Branche über dem EU-Durchschnitt.

³⁰ Zu den methodischen Problemen der Erhebung von Teilnehmerzahlen und Kosten siehe Expertenkommission 2004: 95ff.; Grünewald/Moraal 1996: 47ff.; Weiß 1996:146f..

Tabelle 11**Aufwendungen für Weiterbildung in Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie 1999 im europäischen Vergleich (Angaben in Prozent)**

	T+B-Industrie Deutschland	T+B-Industrie Durchschnitt EU-15	Bester Wert/Land	Schlechtester Wert/ Land
Budget für berufliche Bildung und Weiterbildung	16	32	67 F	10 ESP
Stunden in WB-Kursen je 1000 Arbeitsstunden (alle Unternehmen)	1	3	16 DK	1 D,A
Anteil Gesamtkosten an WB-Kursen an den gesamten Arbeitskosten	0,4	1,0	5,3 DK	0,4 D, P
Gesamtkosten von WB-Kursen je Beschäftigten (alle Betriebe)	110	196	1658 DK	43 P
Gesamtkosten von WB-Kursen je Teilnehmer	1270	746	3928 EL	614 A
Gesamtkosten von WB-Kursen je Kursstunde	48	45	64 DK	25 E

Quelle: Europäische Kommission 2002

Obwohl sich die Aufwendungen für Weiterbildung im internationalen Vergleich eher bescheiden ausnehmen, sind die Kosten ein Thema. Sie stehen in der Problemliste der Manager in Sachen Weiterbildung, die wir noch darstellen werden, zwar nicht an erster Stelle, rangieren aber bereits auf Rang vier von 21 (vgl. Kap. 5.7). Der wirtschaftliche Druck, unter dem viele Unternehmen stehen, zeigt sich somit auch recht deutlich beim Umgang mit dem Thema Weiterbildung.

Die Frage der Kostenübernahme für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen wird dadurch aber nicht zentral tangiert. Wenn Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, übernimmt der Betrieb in der Mehrheit der Fälle auch die Kosten der Maßnahme und bezahlt die Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit. Die Einschätzungen der Betriebsräte unterscheiden sich hier nur wenig von den Managern. Eine Aufteilung der Kosten zwischen Firma und Beschäftigten ist in 10% (Man) bzw. 14% (BR) die Regel. In 37% (Man) bzw. 26% (BR) der Betriebe wird darüber von Fall zu Fall entschieden.

Ob die Kosten ganz vom Unternehmen übernommen oder aufgeteilt werden, hängt nicht von der Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ab und auch nicht von der Betriebsgröße. In Betrieben mit Tarifbindung übernimmt das Unternehmen häufiger alle Kosten der Maßnahme und bezahlt die Weiterbildung wie Arbeitszeit als in nicht tarifgebundenen (BR 62%:43%; Man 55%:47%). Die Aufteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildung als Regelfall tritt bei nicht tarifgebundenen Unternehmen doppelt so häufig auf.

Tabelle 12**Regelung der Kostenübernahme von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen**

	Manager	Betriebsräte
Betrieb übernimmt alle Kosten der Maßnahme und bezahlt die Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit	53	59
Es gibt in der Regel eine Aufteilung der Kosten zwischen der Firma und den Beschäftigten	10	14
Teil teils	37	26
Weiß nicht	1	1

5.3. Formen der Weiterbildung

In Klein- und Mittelbetrieben werden die Prioritäten bei den Formen von Weiterbildung anders gesetzt als im Durchschnitt der Wirtschaft. Das bestätigt sich auch für die Textil- und Bekleidungsindustrie, wie die entsprechenden Daten des IAB-Betriebspanels zeigen. Weiterbildung am Arbeitsplatz, welcher Art und Qualität sie auch immer sei, steht an erster Stelle. Sie wird doppelt so häufig praktiziert wie in der Gesamtwirtschaft. Eine überdurchschnittlich starke Bedeutung haben zudem die Teilnahme an Vorträgen u.a., sowie der Arbeitsplatzwechsel, was in diesem Fall wohl als Ausdruck für die hohen Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten in der Branche zu werten ist. Job-Rotation gehört vielfach zum Alltag. Deutlich wichtiger sind zudem Qualitätszirkel, die mehr als doppelt (West) bzw. sechsmal so häufig (Ost) praktiziert werden als im Durchschnitt der Wirtschaft.

Es sind also eher die arbeitsplatznahen, arbeitsintegrierten, kurzzeitigen Formen von Weiterbildung, die in der Textil- und Bekleidungsindustrie eine herausgehobene Bedeutung spielen. Dieser Befund ist insofern relevant, als zu klären ist, ob der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung diesem Umstand hinreichend Rechnung trägt. Im Vorgriff kann bereits gesagt werden, dass es diesbezüglich Schwächen gibt. Die unzureichende Förderung arbeitsplatznaher Lernformen durch den Tarifvertrag ist einer jener Kritikpunkte, der besonders häufig genannt und stark gewichtet wird.

Tabelle 13**Formen betrieblicher Weiterbildung**

	Externe Kurse	Interne Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen u.ä.	Arbeitsplatzwechsel	Selbst-gesteuertes Lernen	Qualitätszirkel	Sonst. Maßnahmen
T+B-Gewerbe West	79,8	57,7	85,1	76,2	34,8	14,3	19,3	36,2
M+E-Gewerbe West	89,8	61,1	71,1	67,1	13,5	13,9	20,8	18,2
Gesamtwirtschaft West	80	40	42	45	4	13	8	13
T+B-Gewerbe Ost	67,7	17,1	96,0	74,6	19,1	2,6	35,0	5,7
M+E-Gewerbe Ost	80,7	49,5	69,1	59,0	14,5	12,9	20,2	13,7
Gesamtwirtschaft Ost	70	34	46	49	5	17	6	14

* Textil/Bekleidung und Metallgewerbe: Basis Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten, Gesamtwirtschaft: Basis alle Betriebe
Quelle: Leber 2004, 2005

5.4. Weiterbildungsplanung und Bedarfsermittlung

Die Bedarfsermittlung und die Systematik der Weiterbildungsplanung gelten gemeinhin als einer der Schwachpunkte betrieblicher Weiterbildungspraxis. Dobischat und Seifert (2001, S.96) kommen auf der Basis ihrer Betriebsbefragung zu dem Befund, „dass 56% aller Weiterbildungsbetriebe angeben, überhaupt keine systematische Weiterbildungsarbeit im Betrieb zu betreiben“. Die CVTS II-Erhebung ermittelt einen noch geringeren Wert. Demnach lag der Prozentsatz der Unternehmen, die ihren künftigen Personal- und/oder Weiterbildungsbedarf ermitteln, in Deutschland im Jahr 1999 bei 24% und damit auf einem der letzten Ränge (Grünwald et al. 2003, S.60). In dieser Untersuchung wird auch der erwartete positive Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Häufigkeit von Bedarfsanalysen bestätigt. Je kleiner die Betriebe sind, desto seltener gibt es sie.

Aufgrund der klein- und mittelständischen Struktur der Textil- und Bekleidungsindustrie mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von unter 100 Beschäftigten, ist ein professionelles Personalmanagement, das auch als Impulsgeber für Weiterbildung fungieren kann, eher die Ausnahme als die Regel. Dementsprechend ist zu erwarten, dass die Werte für die Textil- und Bekleidungsindustrie eher noch schlechter ausfallen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. In der CVTS II-Befragung wird dies bestätigt. Der Prozentsatz aller Unternehmen der Branche, die den künftigen Personal- und/oder Weiterbildungsbedarf ermitteln, lag demnach im Jahr 1999 bei 20%, im Durchschnitt der untersuchten 15 EU-Länder wurden 44% erreicht (Europäische Kommission 2002). Der beste Wert lag bei 66% (UK), der schlechteste bei 14% (DK) und damit nicht weit entfernt von dem des deutschen Textil- und Bekleidungsgebietes.

Tabelle 14

Personal- und/oder Weiterbildungsbedarfsermittlung in Unternehmen des Textil- und Bekleidungsgebietes 1999 im europäischen Vergleich (Angaben in Prozent)

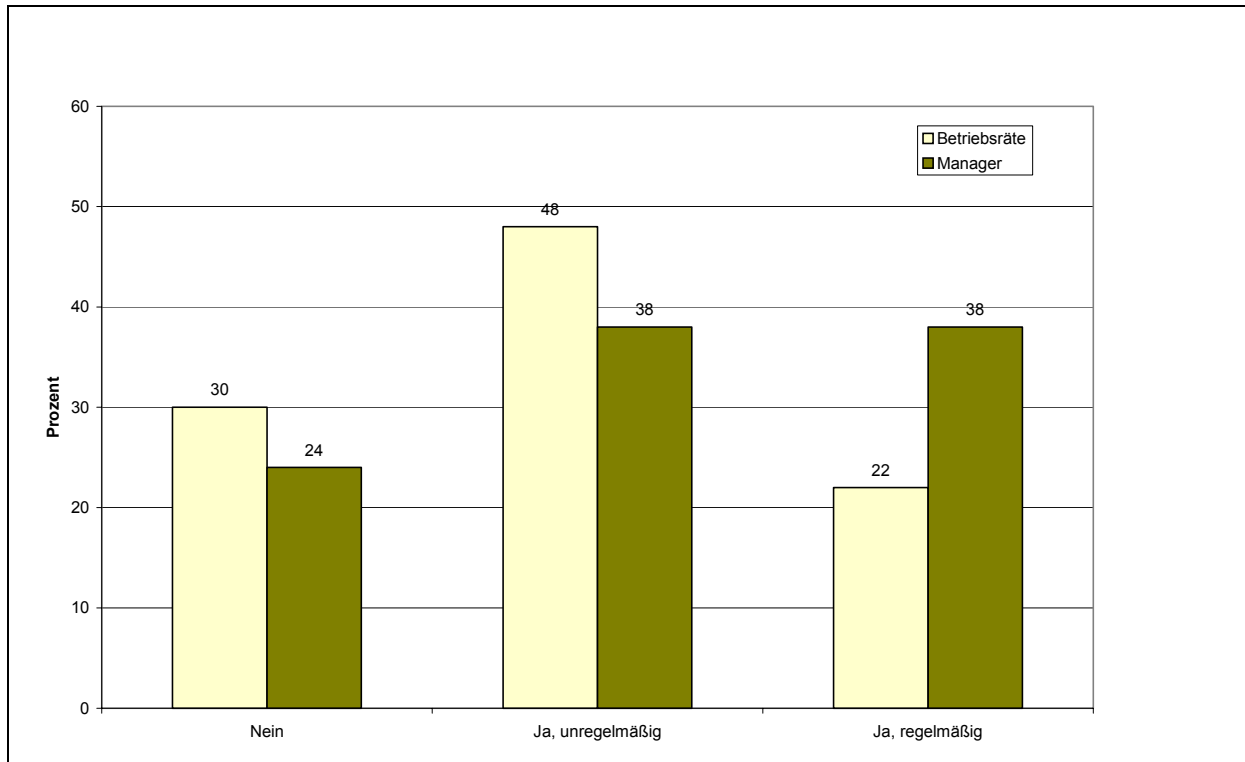
	T+B-Industrie Deutschland	T+B-Industrie Durchschnitt EU-15	Bester Wert/Land	Schlechtester Wert/Land
Existenz einer (Weiter-) Bildungsplanung	20	44	66 UK	14 DK

Unsere eigene Befragung kommt hingegen auf deutlich höhere Quoten, was mit der Unterrepräsentanz des Kleinbetrieblichen Segments zusammenhängt, möglicherweise aber auch mit der Art der Frageformulierung, da ein differenzierteres Antwortverhalten möglich war, als bei der EU-Befragung. Nach Darstellung der Manager wird der Bedarf in 38% der weiterbildungsaktiven Betriebe regelmäßig ermittelt, in ebenso vielen Fällen unregelmäßig und „lediglich“ in einem Viertel der Betriebe überhaupt nicht. Die Einschätzung der Betriebsräte fällt skeptischer aus, insbesondere was das Verhältnis von regelmäßiger und unregelmäßiger Bedarfsermittlung angeht. Die Frage, ob überhaupt eine Bedarfsermittlung stattfindet, wird aber auch von ihnen „lediglich“ in drei von zehn Fällen verneint. Wie zu erwarten, ist die Beantwortung der Frage abhängig von der Betriebsgröße. In kleineren Betrieben (> 150) unterbleibt eine Bedarfsermittlung häufiger als in größeren (Man 34:13, BR 34:25). Zwischen den beiden Subbranchen Textil und Bekleidung gibt es insoweit Unterschiede, als in der Textilindustrie der Bedarf mehr

Textilindustrie der Bedarf mehr als doppelt so häufig in regelmäßigen Abständen ermittelt wird als in der Bekleidungsindustrie (Man 46:18).

Abbildung 4

Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes (nur weiterbildungsaktive Betriebe)



In welcher Form findet die Bedarfsermittlung statt? Fast überall wird der Bedarf nicht nur auf eine Art und Weise ermittelt. Welche Formen zum Einsatz kommen und welches Gewicht sie haben, wird von Managern und Betriebsräten über weite Strecken ganz ähnlich gesehen. Die wichtigste Form, von einem Weiterbildungsbedarf Kenntnis zu bekommen, ist nach Meinung beider die direkte Interessenbekundung der Beschäftigten gegenüber ihren Vorgesetzten. Ähnlich wichtig ist die eigenständige Meldung des Bedarfs durch die Vorgesetzten an die für Weiterbildung zuständige Stelle. Diese Form gewichten die Manager höher, wahrscheinlich deshalb, weil sie den Betriebsräten nicht oder nur teilweise zur Kenntnis gelangt. Der umgekehrte Fall, die Befragung der Vorgesetzten durch die Weiterbildungszuständigen geschieht schon wesentlich seltener. Noch seltener wird der Bedarf systematisch aus den anstehenden technischen und/oder organisatorischen Veränderungen abgeleitet, oder auf der Basis einer Qualifikationsmatrix ermittelt, bei der Soll- und Ist-Werte gegeneinander abgeglichen werden. Exemplarisch hierfür steht auch die Aussage eines Betriebsleiters im Rahmen unserer Betriebsfallstudien: „Wenn Bedarf festgestellt wird, werden keine Mittel und Wege gescheut ihn zu beheben, aber immer nur ad hoc.“ Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs erfolgt „in kurzen Gesprächen, oder wenn eine Maschine steht und festgestellt wird, dass die Mitarbeiter nicht in der Lage sind sie zum laufen zu bringen. Dann müssen wir was machen.“

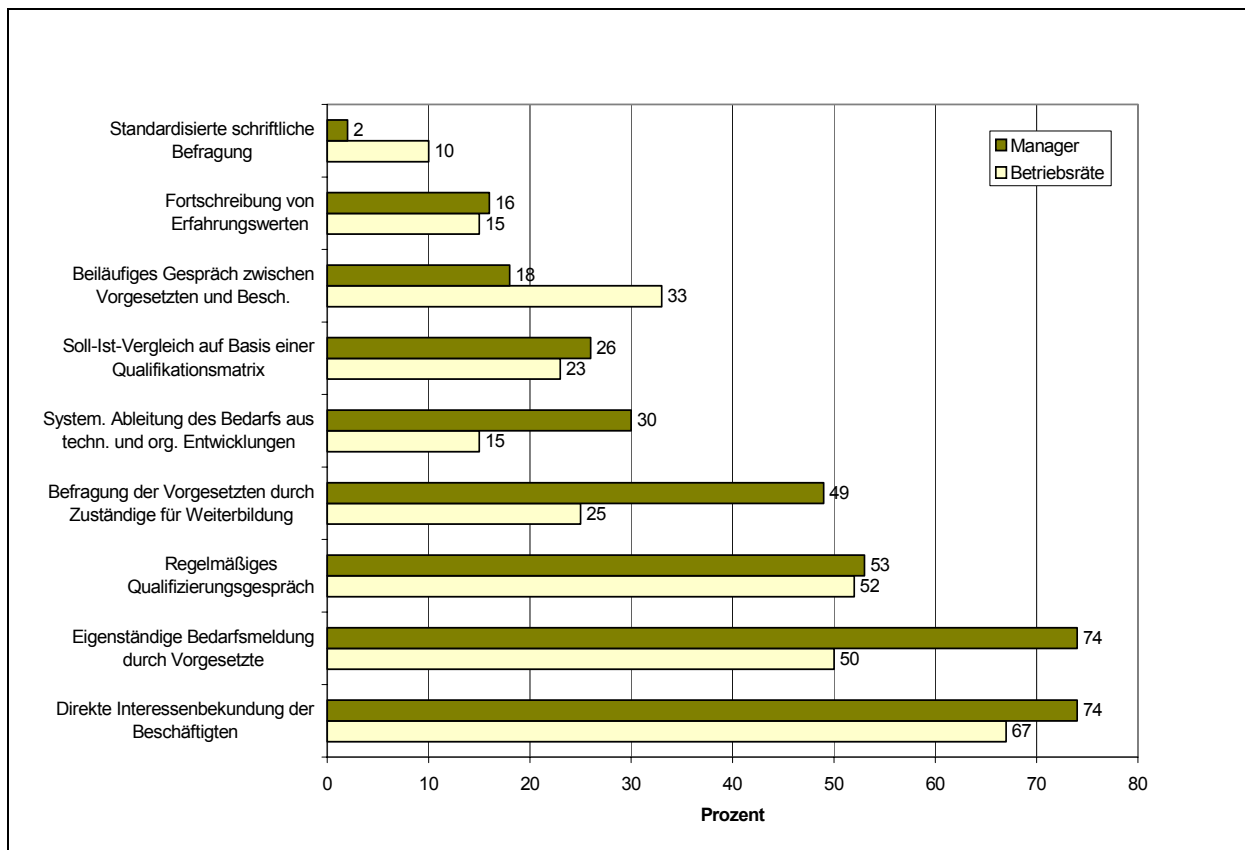
Überraschend dürfte sein, dass die Hälfte der Manager und der Betriebsräte in Unternehmen, die den Bedarf ermitteln, dies durch regelmäßige Qualifizierungs-, Personalentwicklungs- bzw. Vorgesetzten-Mitarbeitergespräche tun. Dieses Instrument

ist somit zumindest in jenen Unternehmen, die ihren Weiterbildungsbedarf in mehr oder weniger regelmäßiger Form erheben, schon weit verbreitet. Standardisierte schriftliche Befragungen finden dagegen kaum Anwendung.

Die systematischeren Formen der Bedarfsermittlung, wie die Ableitung aus technischen und/oder organisatorischen Veränderungen, der Soll-Ist-Vergleich auf der Basis einer Qualifikationsmatrix oder das regelmäßige Mitarbeitergespräch sind in größeren Betrieben (< 150) erwartungsgemäß stärker verbreitet. Bei den anderen Formen gibt es kaum relevante Unterschiede.

Abbildung 5

Formen der Bedarfsermittlung (nur weiterbildungsaktive Betriebe; Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)

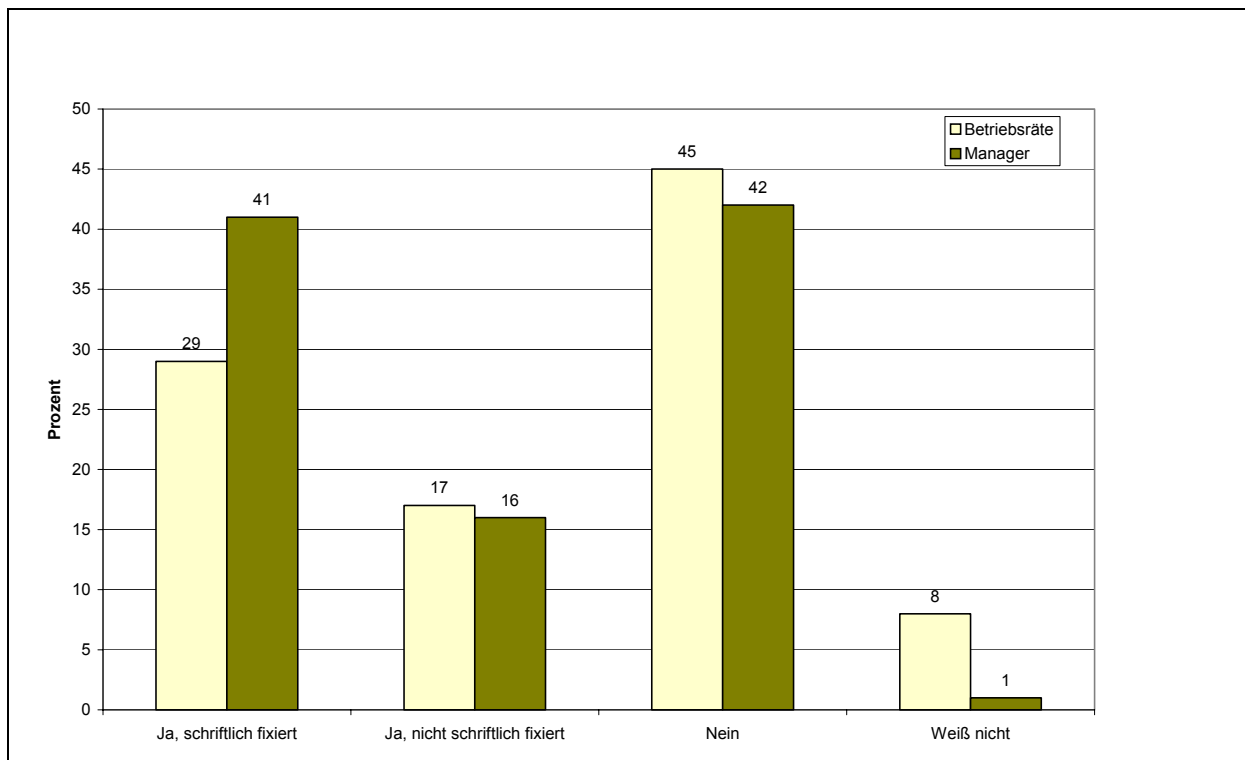


Deuten die Ergebnisse zur Häufigkeit und Regelmäßigkeit einer Bedarfsermittlung schon auf existierende Schwachstellen in der betrieblichen Weiterbildungspraxis, werden sie bei der Frage nach der Existenz einer vorausschauenden Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsplanung noch verstärkt. Eine solche gibt es nach weitgehend übereinstimmender Darstellung der Manager in knapp der Hälfte der Betriebe nicht. In kleineren Betrieben ist dies erwartungsgemäß häufiger der Fall als in größeren. In kleineren Betrieben wird in knapp 60% der Fälle nicht geplant, in größeren reduziert sich der Anteil auf etwas mehr als ein Drittel. Wo es eine Weiterbildungsplanung gibt, ist sie nach Darstellung der Manager meist schriftlich fixiert (41%), in 16% der Fälle ist dem nicht so. Dass es eine schriftliche Planung gibt, bestätigen die Betriebsräte lediglich in 29% der Fälle. 17% sind der Meinung, es gäbe sie nur in mündlicher Form, 8% können hierzu keine Angaben machen.

Dass es zwischen der Durchführung von Bedarfsanalysen und der Existenz einer Weiterbildungsplanung einen Zusammenhang gibt, liegt nahe. Das belegen auch unsere Daten. Wer den Bedarf regelmäßig ermittelt, verfügt auch in 86% der Fälle über eine Weiterbildungsplanung (Manager). Dieser starke Zusammenhang besteht allerdings nur bei jenen Unternehmen, die den bedarf regelmäßig ermitteln. Wird er nur unregelmäßig ermittelt, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass auch eine vorausschauende Weiterbildungsplanung existiert. Nur noch etwa die Hälfte dieser Gruppe verfügt noch über eine vorausschauende Weiterbildungsplanung.

Abbildung 6

Existenz einer vorausschauenden Weiterbildungsplanung (weiterbildungsaktive Betriebe, Angaben in Prozent)



5.5. Betriebliche Regulationsgrundlagen von Weiterbildung

Die Tarifparteien haben mit ihrem 1997 abgeschlossenen Abkommen eine Regulationsgrundlage für die tarifgebundenen Betriebe geschaffen. Sie ist nicht abschließend. Die Betriebsparteien können zusätzliche Vereinbarungen treffen und haben dies auch teils vor und teils nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrags getan. Der Anteil der Betriebe, die über eine solche verfügen ist allerdings nicht sehr hoch. Der CVTS II-Untersuchung zufolge liegt er bei 11% der Betriebe, der EU-Durchschnitt bei 16%.

Tabelle 15

Existenz von betrieblichen Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie im internationalen Vergleich nach der CVTS II-Erhebung von 1999 (Angaben in Prozent)

	T+B-Industrie Deutschland	T+B-Industrie Durchschnitt EU-15	Bester Wert/Land	Schlechtester Wert/ Land
Betriebliche Vereinbarung zur beruflichen Bildung	11	16	38 NO	1 Fin

Diese Zahlen stimmen weitgehend mit den unsrigen überein. Auch unseren Befunden zufolge wird Weiterbildung im Gros der Betriebe ohne spezielle betriebliche Vereinbarung praktiziert. Lediglich 11% der Manager und 5% der Betriebsräte geben an, es gäbe in ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung, in der Fragen der betrieblichen und/oder persönlichen Weiterbildung geregelt sind. Auch nur wenige planen eine solche in absehbarer Zukunft abzuschließen (BR 1%, Man 4%). In weiteren 10% (BR) bzw. 7% (Man) der Betriebe gibt es eine andere Art von Vereinbarung. 80% der Betriebe haben demnach keine betriebliche Vereinbarung, auf deren Grundlage sich das betriebliche Weiterbildungsgeschehen vollzieht. In den wenigen Fällen, in denen es eine solche gibt, kam sie mehrheitlich nicht durch den Tarifvertrag zustande.

Im Vergleich zur Bekleidungsindustrie sind Betriebsvereinbarungen in der Textilindustrie etwas stärker verbreitet (Man 7%:12%; BR 0%:6%) in tarifgebundenen Betrieben gibt es sie etwas häufiger als in nicht tarifgebundenen und in größeren Betrieben (<500) finden sie sich auch eher. Alle diese Zusammenhänge sind allerdings nicht signifikant.

Tabelle 16

Existenz einer Betriebsvereinbarung (Angaben in Prozent)

	Manager	Betriebsräte
Es gibt eine Betriebsvereinbarung	11	4
Eine Betriebsvereinbarung ist geplant	4	1
Es gibt keine Betriebsvereinbarung	78	80
Es gibt eine andere Vereinbarung	7	10
Weiß nicht	0	5

5.6. Kooperationsformen zwischen Betriebsrat und Management

Weiterbildung ist ein Thema, das auf die Kooperationsbereitschaft beider Seiten angewiesen ist. Wer nachhaltige Erfolge erzielen will, kann dies nicht dauerhaft gegen den Widerstand der anderen Seite erreichen. Das schließt temporäre Konflikte nicht aus, zumal dann nicht, wenn eine Seite erst von der Notwendigkeit Weiterbildung zu betreiben, überzeugt werden muss. Dauerhaft konfliktive Beziehungen von Managern und Betriebsräten sind der Sache aber nicht zuträglich. Dem stimmen, wie unsere Betriebsfallstudien zeigen, die Betriebsräte auch zu, verweisen allerdings auf

die anhaltenden Schwierigkeiten, das Management zu zusätzlichen Schritten zu bewegen.

Das schlägt sich auch in der Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Managern in Fragen der betrieblichen Weiterbildung nieder. Sie wird von den Managern erheblich positiver eingeschätzt als von den Betriebsräten Drei Viertel der Manager halten sie für sehr gut oder gut, von den Betriebsräten sind es knapp ein Viertel. Die Mehrheit von ihnen klassifiziert die Zusammenarbeit als unbefriedigend.

Dem Managersample zufolge besteht zwischen der Qualität der Zusammenarbeit und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ein Zusammenhang. Je schlechter es dem Unternehmen geht, desto schwieriger wird die Kooperation. Im Betriebsrätesample zeigt sich dieser Zusammenhang nicht. Hier finden sich demgegenüber Zusammenhänge zu Variablen, die mit dem Weiterbildungsangebot des Betriebes zu tun haben. In Betrieben, die keine Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten, bezeichnen 80% der Betriebsräte die Zusammenarbeit als unbefriedigend, in Betrieben mit einem Weiterbildungsangebot lediglich 36%. Ein ähnlich starker Zusammenhang besteht mit der Variable „Inanspruchnahme des Tarifvertrags“. In Betrieben, die die Möglichkeiten des Tarifvertrags nicht nutzen, sind die Betriebsräte zu 72% mit der Zusammenarbeit unzufrieden, in den Betrieben, die sie nutzen, zu 40%. Beide statistischen Zusammenhänge finden sich nur im Betriebsrätesample und sie verweisen darauf, dass die relativ große Unzufriedenheit tatsächlich in hohem Maße mit der betrieblichen Weiterbildungssituation zu tun hat.³¹

Tabelle 17

Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäfts-/Personalleitung in Fragen der betrieblichen Weiterbildung (Angaben in Prozent)

	Betriebsräte			Manager		
	Alle	Mit WB-Angebot	Ohne WB-Angebot	Alle	Mit WB-Angebot	Ohne WB-Angebot
Sehr gut	4	6	2	20	22	17
Gut	20	31	6	55	55	50
Befriedigend	20	27	11	17	18	17
Unbefriedigend	55	36	80	6	4	8
Weiß nicht	1	0	1	2	1	8

Die Beteiligung der Betriebsräte bei der Gestaltung und Planung von Weiterbildung ist nach deren eigenen Wahrnehmung schwach entwickelt.³² Die Mehrheit von ihnen

³¹ Verstärkend können die zeitlichen Umstände gewirkt haben, zu der die Befragung durchgeführt wurde. Die IG Metall hatte in der Tarifrunde 2004 die betriebliche Weiterbildung mit zu ihrem Thema gemacht, was teilweise auch zu betrieblichen Diskussionen und Debatten mit dem Management geführt hat.

³² Martin und Behrens konstatieren in ihrer Längsschnittuntersuchung über einen Zeitraum von annähernd dreißig Jahren eine „unverändert geringe Bedeutung des Betriebsrats bei der Konzipierung und Durchführung von Weiterbildungsentscheidungen.“ Offenbar seien die Betriebsräte „nach wie vor nur selten willens und/oder in der Lage, nachdrücklich im Aufgabenfeld der betrieblichen Weiterbildung zu agieren, obwohl das Betriebsverfassungsgesetz hierzu die Handhabe böte“ (Martin/Behrends 1999, S. 70)

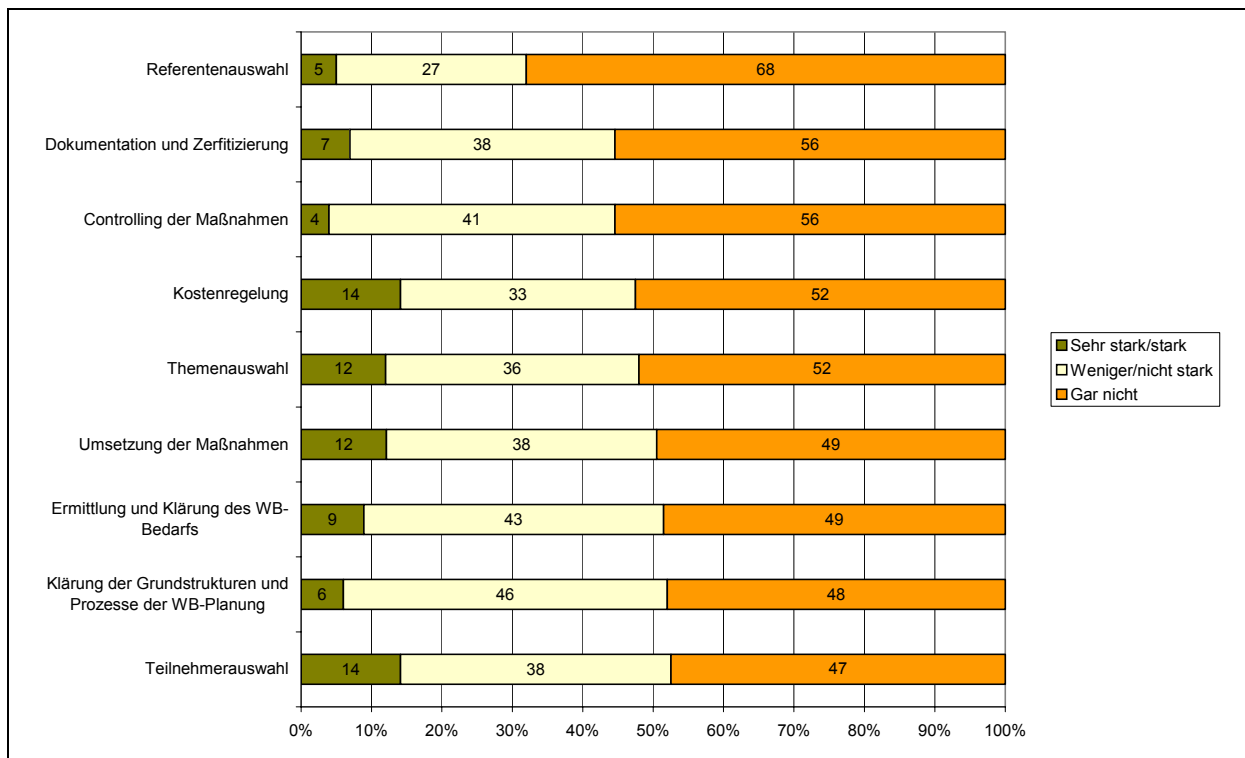
gibt bei fast allen Einzelaspekten, die zwischen beiden Seiten abgestimmt werden könnten, an, überhaupt nicht beteiligt zu werden. Am geringsten ist die Beteiligung bei der Auswahl der Referenten, am „stärksten“ bei der Teilnehmerauswahl, aber auch diesbezüglich fühlt sich fast die Hälfte gar nicht beteiligt.

Welche Faktoren beeinflussen die Beteiligungsintensität? Wie auch bei den anderen Fragen ist hier ein Zusammenhang zur Betriebsgröße festzustellen. Im Allgemeinen gilt: In kleineren Betrieben (> 150) werden die Betriebsräte weniger beteiligt als in größeren. Nahe liegend ist, dass die Beteiligungsintensität durch eine gute Zusammenarbeit mit dem Management gefördert wird bzw. umgekehrt eine Beteiligung das Klima zwischen beiden Seiten erheblich verbessert. Alle Variablen, mit denen Beteiligung gemessen wurde, zeigen einen hoch signifikanten Zusammenhang mit der Variable „Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“.

Etwas schwächer ist der Zusammenhang mit der Variable „Nutzung des Tarifvertrages zur Aus-, Fort- und Weiterbildung“. Betriebe, die den Tarifvertrag nutzen, beteiligen die Betriebsräte in ihren Unternehmen signifikant häufiger an der Entscheidungsfindung bei Weiterbildungsfragen bzw. der Tarifvertrag wird in Betrieben, die den Betriebsrat stärker beteiligen, häufiger genutzt. Beide Zusammenhänge, jener mit der Variable „Kooperation“ und jener mit der „Nutzung des Tarifvertrags“ bestätigen schon im Vorgriff zwei Effekte des Tarifvertrages, die auch bei der entsprechenden Frage bestätigt werden: die stärkere Einbeziehung des Betriebsrats sowie die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsräten.

Abbildung 7

Beteiligungsintensität des Betriebsrats an Fragen der Weiterbildungsplanung



5.7. Umgangsformen und Probleme der Betriebsräte mit dem Thema Weiterbildung

Welchen Stellenwert hat Weiterbildung in den Betriebsratsgremien? Wie intensiv be-
fassen sich die Betriebsräte damit und mit welchen Problemen sehen sie sich kon-
frontiert? In der Literatur finden sich hierzu unterschiedliche Aussagen. Dobischat
und Seifert zufolge deuten ihre Ergebnisse einer Betriebs- und Personalrätebefra-
gung aus dem Jahr 1999/2000 darauf hin, „dass die betriebliche Interessenvertretung
diesem Aktionsfeld einen nur eher mittleren Stellenwert im Rahmen ihrer Geschäfts-
aktivitäten zuweisen“ (Dobischat/Seifert 2001, S. 97). Andere Fragen sind wichtiger:
Beschäftigungssicherung, Personalabbau, Altersteilzeit, Leistungsdruck oder Ar-
beitsschutz. Befragungsergebnisse von Betriebsräten in der Metall- und Elektroin-
dustrie Baden-Württembergs bestätigen diesen Befund (Bahn Müller/Fischbach
2003). Martin und Behrends kommen in ihrer Paneluntersuchung, die sie in den Jah-
ren 1979, 1987 und 1997 in denselben Unternehmen durchgeführt haben, zu der
Einschätzung, „dass die Bedeutung des Betriebsrats bei der Konzipierung und
Durchführung von Weiterbildungsentscheidungen in den untersuchten 29 Betrieben
gering (sei) und sich in den letzten dreißig Jahren nicht verändert“ habe. Ihres Erach-
tens sind die Betriebsräte „nach wie vor nur selten willens und/oder in der Lage,
nachdrücklich im Aufgabenfeld der betrieblichen Weiterbildung zu agieren, obwohl
das Betriebsverfassungsgesetz hierzu die Handhabe böte“ (Martin/Behrends 1999,
S. 70). Demgegenüber kommen Kruse et al. (2003, S. 16) auf der Basis von zehn
Fallstudien zu der Einschätzung, „als hätten die jeweiligen betrieblichen Interessen-
vertretungen die strukturierende Bedeutung betrieblicher Weiterbildung (und damit
deren Regelungsbedarf) erkannt“. Felger und Paul-Kohlhoff (1998) stimmen dem zu
und fügen hinzu, sie hätten auch bereits die Prioritäten ihrer Arbeit entsprechend ge-
ändert. Die optimistische Sichtweise wird durch Ergebnisse der WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/2005 gestützt. Demnach steht Weiterbildung, nach dem
Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung, mit an zweiter Stelle der Nennungen bei jenen
Themen, mit denen sich die Betriebsräte seit Anfang 2003 befasst haben (Böckler-
Impuls 12/2005, S.1).

Dass Weiterbildung einen wichtigeren Stellenwert im Bewusstsein der Betriebsräte
und in den Betriebsratsgremien bekommen hat, entspricht auch unserem Eindruck.
Die Sensibilität ist gewachsen und teilweise hat das auch seinen Niederschlag in der
Arbeit der Betriebsräte gefunden, was nicht zuletzt auch auf den Tarifvertrag zurück-
zuführen ist. Dennoch nimmt das Thema nach unseren Eindrücken und Befunden in
der Textil- und Bekleidungsindustrie weiterhin bestenfalls einen mittleren Rang ein,
nicht selten rangiert es noch weiter unten. Zu einem die Betriebsratsarbeit stark prä-
genden Thema ist es bisher noch nicht geworden. Dafür spricht, dass es lediglich in
12% der Betriebe einen Betriebsratsausschuss gibt, der sich speziell mit Weiterbil-
dungsfragen befasst. Paritätisch besetzte Ausschüsse gibt es nur in 2% der Betriebe.

Mangelndes Interesse der Betriebsräte ist aus deren Sicht allerdings kein relevantes
Problem, das der Bearbeitung des Themas im Wege stünde. Jedenfalls steht dieser
Punkt in einer Liste, die Auskunft über die Relevanz verschiedener Hemmnisse in
Sachen Weiterbildung geben sollen, an letzter Stelle. Lediglich 2% sehen darin ein
großes oder sehr großes Problem (vgl. Tab 9. S.51). Die Manager bestätigen das.
Auch bei ihnen rangiert das geringe Interesse der Betriebsräte mit vergleichbar weni-

gen Nennungen auf dem letzten Platz. Fragt man allerdings die Betriebsräte in anderem Kontext direkt danach, wie es um das Interesse des Betriebsratsgremiums steht, ergibt sich ein etwas anderes Bild. Nur noch ein Drittel ist dann nämlich der Meinung, das mangelnde Interesse des Betriebsratsgremiums sei kein Problem, während 46% es für ein gewisses, weitere 17% für ein (sehr) großes Problem halten (vgl. Tab 10, S.52).

Für viele Betriebsräte und Betriebsratsgremien ist Weiterbildung ein relativ neues Thema. Mit Fragen der beruflichen Erstausbildung hat man sich schon lange beschäftigt und entsprechende Kompetenzen entwickelt, mit beruflicher Weiterbildung i.d.R. nicht oder nicht sehr intensiv. Dementsprechend ist anzunehmen, dass Betriebsratsgremien teilweise Probleme mit dem Thema haben.

Unsere Befragungsergebnisse bestätigen dies. Knapp 70% der Betriebsräte bestätigen, dass ihre Betriebsratsgremien Probleme mit dem Thema haben, wobei die Hälfte „gewisse“ Probleme hat, 19% sehr große bzw. große. 30% sehen keine. (Sehr) große Probleme haben überproportional Betriebsräte, deren Unternehmen keine Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten (33%:11%), bzw. den Tarifvertrag nicht anwenden (30%:10%). Die Betriebsgröße hat interessanterweise keinen Einfluss.

Tabelle 18

Probleme der Betriebsräte im Umgang mit dem Thema Weiterbildung

	Alle	Weiterbildungsaktive Betriebe	Nicht weiterbildungsaktive Betriebe	TV-Nutzer	Keine TV-Nutzer
Sehr große Probleme	6	1	14	1	12
Große Probleme	13	10	19	8	18
Gewisse Probleme	49	52	44	58	37
Keine Probleme	30	35	21	29	32
Weiß nicht	2	2	2	3	2

Welcher Art sind die Probleme, die den Betriebsräten zu schaffen machen?

(1) Zeitressourcen

Aus Sicht der Betriebsräte ist das größte Problem die Zeit. 57% sehen darin ein großes bzw. sehr großes Problem. Das ist auch in der Metall- und Elektroindustrie so, in der Textil- und Bekleidungsindustrie aber stärker ausgeprägt.³³ Ein Grund hierfür könnte die stark kleinbetrieblich strukturierte Branche sein, in der es wenige ganztägig freigestellte Betriebsräte gibt. Das dürfte die Zeitprobleme sicherlich verschärfen. Grund ist aber sicher auch, dass die Betriebsräte dieser Branche sehr häufig mit Umstrukturierungen und Stilllegungen von Betriebsteilen konfrontiert sind, was sie zu mehr oder weniger permanenten Sozialplan- und Interessenausgleichsverhandlungen sowie zum Abschluss von Sanierungstarifverträgen zwingt.

³³ In der M+E-Industrie stehen Zeitprobleme auch an erster Stelle, wobei diese allerdings „nur“ von 46% als (sehr) großes Problem angesehen werden

(2) Motivationsprobleme der Beschäftigten

Motivationsprobleme der Beschäftigten stehen mit kaum weniger Nennungen an zweiter Stelle. 55% sehen darin ein (sehr) großes Problem und, wie wir im nächsten Abschnitt noch zeigen werden, ein kaum geringeres als das von ihnen konstatierte mangelnde Interesse der Vorgesetzten und der Unternehmensleitung. Von den Beschäftigten werden sie offensichtlich nicht gedrängt und geschoben sich für Weiterbildung zu engagieren. Vielmehr haben die Betriebsräte das Gefühl, ziehen zu müssen, vor allem jene, für die sie vor allem Politik machen wollen: die Geringqualifizierten. Die Betriebsräte der Textil- und Bekleidungsindustrie müssen mit Motivationsproblemen der Beschäftigten offensichtlich mehr kämpfen als ihre Kollegen in der Metallindustrie. Auch dort ist das ein Thema, allerdings keines, das so ein Gewicht hat. Lediglich 27% sehen darin ein großes bzw. sehr großes Problem

(3) Probleme der Bedarfsermittlung und der Orientierung

Auf den nächsten Plätzen der Problemliste rangieren Schwierigkeiten, die mit dem Qualifizierungsbedarf, Informationsbedarf und der Orientierung zu tun haben. Welchen Qualifizierungsbedarf gibt es? Wie kann, wie wird, wie soll er ermittelt werden? Hierzu fehlen Informationen, Kenntnisse, Instrumente und auch eine Orientierung, wohin die Reise gehen soll. Mangelnde Kenntnisse über die Bedarfsermittlung halten 48% für ein (sehr) großes Problem, Unklarheiten über den Qualifizierungsbedarf haben 37%. Informationsdefizite und Unklarheit über die Ziele, die erreicht werden sollen folgen mit 36% bzw. 34% dicht auf.

(4) Durchsetzungschancen und Mitbestimmungsrechte

Relativ viele Betriebsräte beklagen, wie bereits dargestellt, die aus ihrer Warte unbefriedigende Kooperation mit dem Personalmanagement in Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Sie konstatieren mangelndes Interesse und wenig Problemsensibilität, vermissen Engagement und fühlen sich unzureichend beteiligt. Insofern ist es schlüssig, dass die Klage über unzureichende Durchsetzungschancen im oberen Mittelfeld der Probleme rangiert, mit denen sie zu kämpfen haben. 37% sehen darin ein (sehr) großes, 46% ein gewisses Problem, lediglich 18% kein Problem.

Sind die (begrenzten) Mitbestimmungsrechte oder die Kenntnisse darüber, der Grund dafür? Aus der Warte der Betriebsräte kann das mit einem klaren Nein beantwortet werden. Weder haben sie den Eindruck, ihre Rechtskenntnisse wären defizitär, noch sehen sie in den Mitbestimmungsrechten selbst ein großes Problem. Die rechtlichen Aspekte rangieren auf den letzten Plätzen der Problemhierarchie.

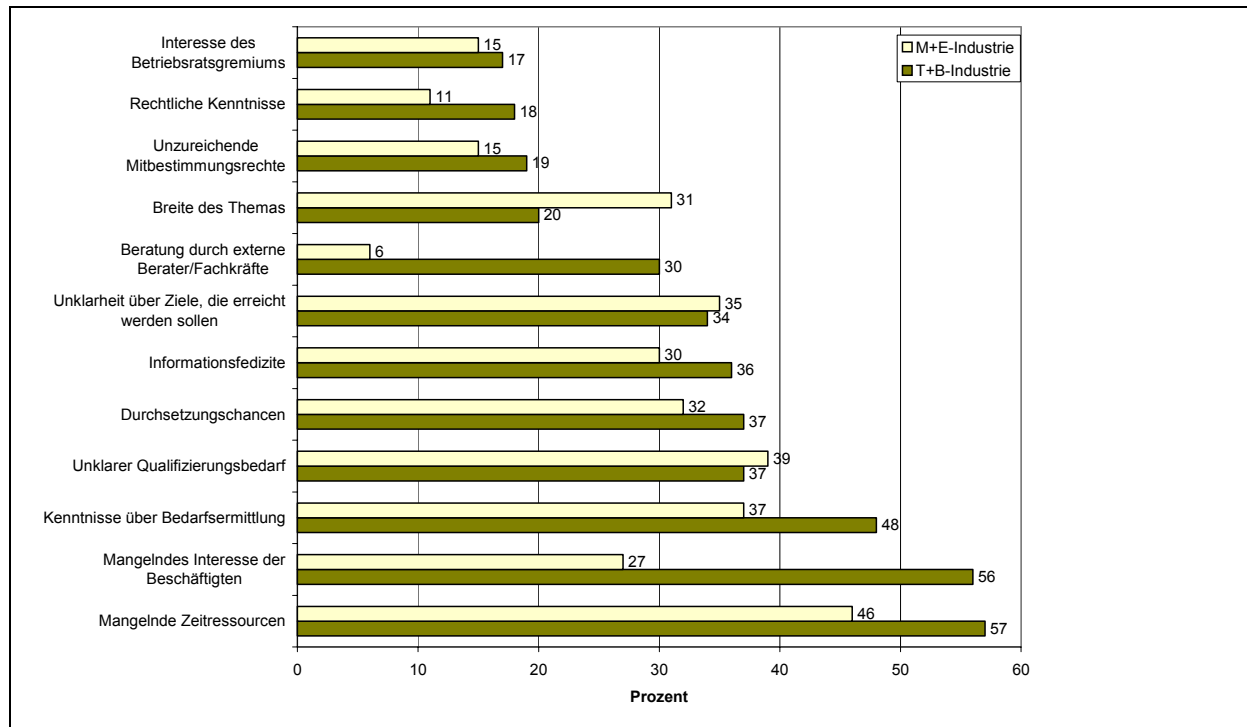
(5) Keine Unterstützungsprobleme?

An letzter Stelle der Problemliste der Betriebsräte steht die Unterstützung durch die Gewerkschaft. Lediglich 9% sehen darin ein (sehr) großes Problem. Gibt es demnach keinen Unterstützungsbedarf? Sind die Gewerkschaften nicht gefordert? Dem steht entgegen, dass 30% die (mangelnde) Beratung durch externe Fachkräfte für ein (sehr) großes Problem halten. Der Wert ist fünfmal höher als in der Metall- und Elektroindustrie. Es scheint also durchaus Unterstützungsbedarf zu geben, allerdings wird dieser nicht in Richtung der Gewerkschaft gewendet oder gar als starker Vorwurf formuliert. Wie wir bei der Beurteilung der Umsetzungsaktivitäten der Gewerkschaft durch die Betriebsräte noch sehen werden, gibt es den Wunsch nach einer

intensiveren Betreuung. Die Betriebsräte sehen aber auch recht deutlich die Grenzen des derzeit Möglichen und respektieren sie.

Abbildung 8

Als „sehr groß“ bzw. „groß“ bewertete Probleme von Betriebsräten im Umgang mit dem Thema Weiterbildung



5.8. Probleme betrieblicher Weiterbildung aus der Perspektive des Personalmanagements und der Betriebsräte

Weiten wir abschließend den Blick nochmals aus, indem wir danach fragen, worin Manager und Betriebsräte generell und nicht nur bezogen auf sich selbst die größten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung sehen. Für beide Seiten sind dabei unterschiedliche Aspekte von belang. Ihre Problemwahrnehmung weicht stark voneinander ab.

Für Betriebsräte stehen an erster Stelle die fehlende Chancengleichheit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sowie die innerbetriebliche Transparenz des Weiterbildungsangebots. 35% sehen darin ein sehr großes oder großes Problem. Auf den nachfolgenden Plätzen folgen mit geringem Abstand mangelndes Interesse der Vorgesetzten/Führungskräfte bzw. der Unternehmensleitung. Kaum weniger häufig wird auch das mangelnde Interesse der Beschäftigten beklagt. Mangelndes Interesse und Motivationsprobleme werden also auf beiden Seiten ausgemacht und in ihrer Bedeutung hoch gewichtet.

Ein relevantes Hemmnis wird zudem in die Qualität und Systematik der Bedarfsermittlung gesehen. 31% halten dies für ein (sehr) großes Problem. Auch die Organisation von und die Zuständigkeit für Weiterbildung halten 26% der Betriebsräte für problematisch. Dies belegen auch Aussagen aus den Betriebsfallstudien, die den Eindruck vermittelten, dass Personalarbeit rein administrativ verstanden wird und es

keine ausgewiesenen Verantwortlichen für Personalentwicklung gibt. Teils wird dies einfach in den Zuständigkeitsbereich der Vorgesetzten verwiesen. Jedoch nicht systematisch, sondern zufällig.

Etwas weniger (24%) der Betriebsräte? reklamieren die mangelnde Abstimmung der Weiterbildungsplanung mit anderen betrieblichen Planungsprozessen. Dass eine vorausschauende Weiterbildungsplanung angesichts sich immer rascher wandelnder Marktbedingungen und damit sich verkürzender Planungshorizonte schwieriger wird, thematisieren die Betriebsräte mehr als die Manager.

Im oberen Mittelfeld platzieren sie die mangelnde Transparenz des Weiterbildungsmarktes, auf den Klein- und Mittelbetriebe aufgrund begrenzter interner Kapazitäten stärker angewiesen sind als große Unternehmen (27%). Deren Qualität zu beurteilen gilt ebenfalls als ein Problem von nicht unerheblicher Bedeutung. Die Kosten der Weiterbildung rangieren in der Rangreihe der Probleme auf ähnlichem Niveau. 22% halten sie für ein (sehr) großes Problem, 48% für ein gewisses und 29% für kein Problem.

Im unteren Drittel finden sich Probleme, die mit unklaren Kosten-Nutzen-Relationen, der Passgenauigkeit der Weiterbildungsmaßnahmen, der Evaluierung und des Controlling von Weiterbildungsmaßnahmen, dem Transfer des Gelernten in die Praxis oder der Dokumentation und Zertifizierung der Maßnahmen zu tun haben. Diese Aspekte stellen aus Sicht des Managements größere Schwierigkeiten dar.

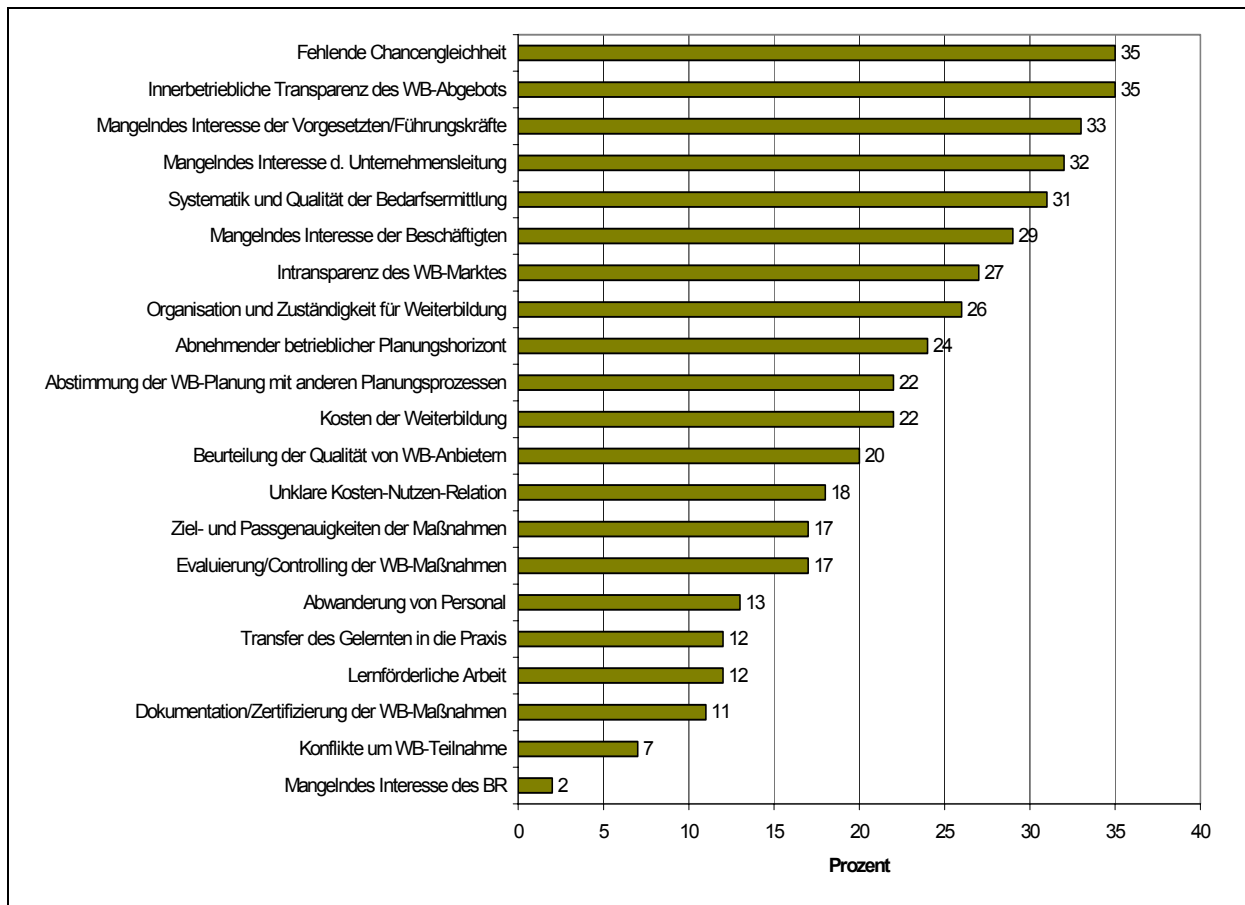
Die Gefahr der Abwanderung von geschultem Personal wird von Betriebsräten wie von Managern als relativ gering eingeschätzt. 57% der Betriebsräte und 69% der Manager sehen darin kein Problem, nur eine relativ kleine Minderheit ein (sehr) großes.

Relativ wenige Betriebsräte sehen in der Lernförderlichkeit der Arbeitsstrukturen und/oder der Arbeitsorganisation ein Problem. Für 27% ist die Lernförderlichkeit der bestehenden Arbeit kein Problem, für 62% ein gewisses und lediglich für 12% ein (sehr) großes. Manager platzieren diesen Aspekt ebenfalls weit hinten in ihrer Liste. Nur 7% sehen darin ein (sehr) großes Problem.

Auf den letzten beiden Plätzen der Problemskala der Betriebsräte wie der Manager stehen mangelndes Interesse des Betriebsrats an Weiterbildung sowie Konflikte um die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

Abbildung 9

Von Betriebsräten als „sehr groß“ bzw. „groß“ bewertete Probleme betrieblicher Weiterbildungspraxis

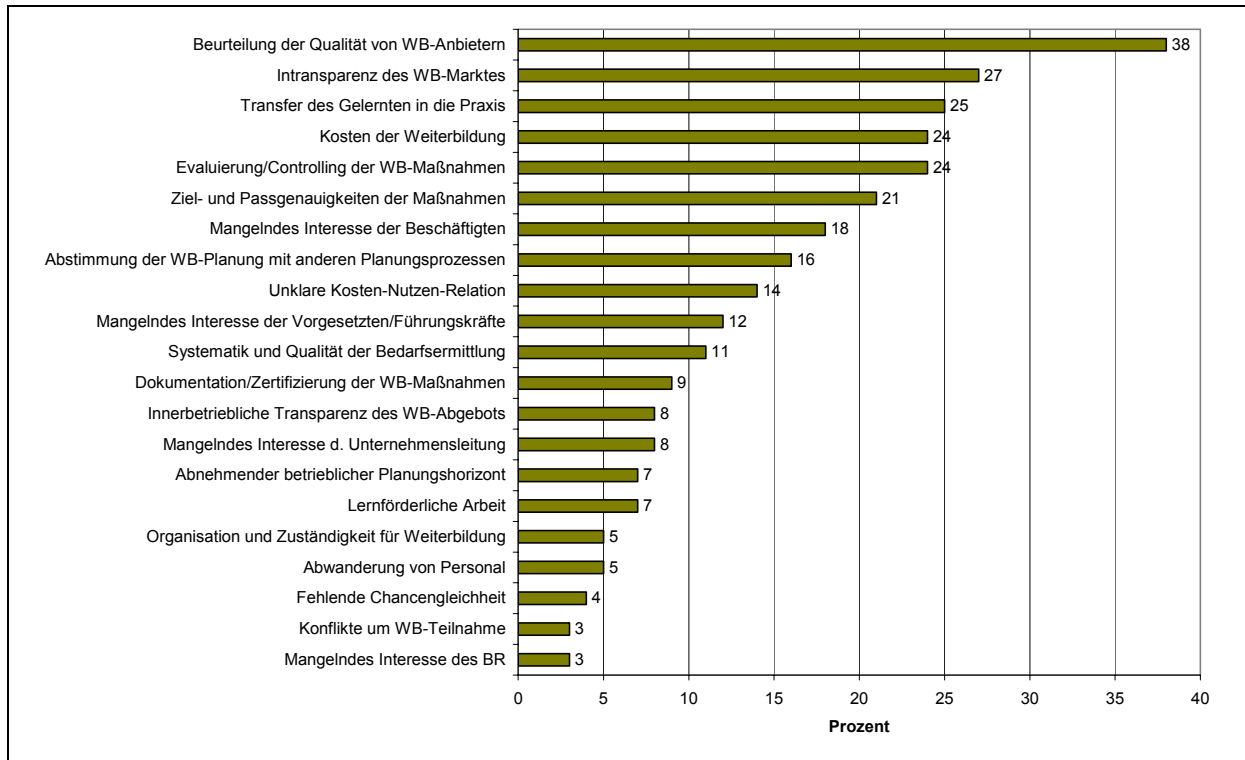


Was die geringsten Schwierigkeiten im Umgang mit dem Thema Weiterbildung sind, wird zwischen Manager und Betriebsräten somit weitgehend gleich gesehen. Weit auseinander liegen sie allerdings in der Beurteilung dessen, was die größten Probleme sind. Was bei den Betriebsräten weit vorne auf ihrer Problemliste steht, rangiert bei den Managern unter „ferner liefen“. Das gilt für die fehlende Chancengleichheit, das mangelnde Interesse der Unternehmensleitung und der Führungskräfte oder die Systematik und Qualität der Bedarfsermittlung. All diese Punkte stellen aus Sicht der Manager keine wirklich relevanten Hemmnisse dar. Dasselbe gilt, und da sind sie sich nun mit den Betriebsräten einig, für die Abwanderung von geschultem Personal in andere Unternehmen, Konflikte um die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Dokumentation und Zertifizierung der Maßnahmen oder das Interesse des Betriebsrates. Womit die Manager vor allem Probleme haben, ist die Beurteilung der Qualität der Weiterbildungsanbieter, auf die sie mangels eigener Kapazitäten mehr angewiesen sind als Großbetriebe. Dieser Punkt steht mit deutlichem Abstand an erster Stelle, gefolgt von dem damit verbundenen Problem der Intransparenz des Weiterbildungsmarktes. Stärker als bei den Betriebsräten ist auch das Problem des Transfers des Gelernten in die Praxis gewichtet, fast genauso hoch wie die Evaluierung und das Controlling von Weiterbildungsmaßnahmen oder die Kosten.

Alle der in der Liste aufgenommenen Probleme zeigen keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zur Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und auch nur Betriebsgröße.³⁴

Abbildung 10

Von Managern als „sehr groß“ bzw. „groß“ bewertete Probleme betrieblicher Weiterbildungspraxis



³⁴ Die Problemliste, die Manager der Textil- und Bekleidungsindustrie aufstellen, ist im Übrigen mit jener der Manager in der Metall- und Elektroindustrie vor allem in den oberen und in den unteren Rängen weitgehend identisch. Auch aus ihrer Sicht ist das größte Problem die Beurteilung der Qualität der Weiterbildungsanbieter und auch auf den Rängen zwei bis fünf finden sich bei ihnen, lediglich in etwas anderer Reihenfolge, die gleichen Probleme: Intransparenz des Weiterbildungsmarktes, Transfer in die Praxis, Kosten der Weiterbildung, Evaluierung/Controlling der WB-Maßnahmen. Etwas (selbst-)kritischer sind die Manager in der M+E-Industrie hinsichtlich der Abstimmung der Weiterbildungsplanung mit anderen betrieblichen Planungsprozessen sowie des Interesses der Vorgesetzten/Führungskräfte. Diese Problembereiche werden von ihnen höher gewichtet als von ihren Kollegen in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Auch bei den Betriebsräten der beiden Branchen gibt es große Überschneidungen in der Rangreihe der aus ihrer Sicht mit Weiterbildung verbundenen Probleme. An erster Stelle steht, wie bei den Betriebsräten der Textil- und Bekleidungsindustrie auch, die fehlende Chancengleichheit zur Teilnahme, an zweiter Stelle die mangelnde innerbetriebliche Transparenz des Weiterbildungsangebots. Auch die Intransparenz des Weiterbildungsmarktes findet sich bei ihnen unter den ersten fünf Rängen. Interessant sind allerdings auch die Unterschiede. Für die Betriebsräte der Textil- und Bekleidungsindustrie ist das mangelnde Interesse der Unternehmensleitung und der Führungskräfte ein größeres Hemmnis als für die Betriebsräte der Metallindustrie. Diese gewichten wiederum die Systematik und Qualität der Bedarfsermittlung sowie die Abstimmung der Weiterbildungsplanung mit anderen betrieblichen Planungsprozessen, also Fragen der Strukturierung und Prozessgestaltung deutlich höher. Es könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie (gerade in Baden-Württemberg) schon länger und intensiver mit dem Thema Weiterbildung beschäftigt sind und auch auf Managementseite die Aufgeschlossenheit ausgeprägter ist. In der Textil- und Bekleidungsindustrie scheinen Betriebsräte gegenüber dem Management noch grundsätzliche Überzeugungsarbeit leisten zu müssen, die Notwendigkeit und den Nutzen von Weiterbildung zu vermitteln, während man sich in der Metallindustrie eher über die Ausgestaltung der Prozesse streitet.

Für das Management, so lassen sich die Antworten zusammenfassend interpretieren, liegt das größte Problem darin, in einem intransparenten externen Markt die richtigen Weiterbildungsanbieter auszuwählen und sicher zu stellen, dass die Maßnahmen ziel- und passgenau sind und das Gelernte in die Praxis transferierbar ist, wobei insgesamt stark auf die Kosten zu achten ist. Die betriebsinternen Strukturen der Organisation und Planung von Weiterbildung, der Bedarfsermittlung, der Herstellung von Transparenz oder der Beförderung einer lernförderlichen Organisation der Arbeit werden nicht als vorrangiges Problem angesehen und auch nicht – von der Gruppe der Beschäftigten abgesehen – die Motivation der betrieblichen Akteure. Der Blick des Managements richtet sich bei der Identifizierung von Problemen der Weiterbildung zunächst nach außen, auf die Weiterbildungslandschaft, dann nach innen auf die Kosten und auf die Motivation der Beschäftigten. Betriebsräte schauen mehr nach innen, problematisieren stärker die ihres Erachtens defizitäre Transparenz des Geschehens, die fehlende oder unzulängliche Bedarfsermittlung, die Organisation und Zuständigkeit von und für Weiterbildung und nicht zuletzt die Motivation der wichtigsten Akteursgruppen auf der Arbeitgeberseite.

6. Umsetzung und Nutzung des Tarifvertrages

6.1. Umsetzungsaktivitäten der Tarifparteien

Aktivitäten zur Begleitung und Umsetzung des Tarifvertrages wurden von den Tarifvertragsparteien in unterschiedlicher Intensität ergriffen. Der Dachverband der Arbeitgeber sah seine Hauptaufgabe darin, die Mitgliedsfirmen über die Möglichkeiten zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen durch Mittel des Fonds zu informieren und auch darüber, dass die IG Metall über von ihr beauftragte Bildungsträger ein Zusatzangebot bereitstellt, das primär für ihre Mitglieder gedacht ist. Zudem sorgte der Verband für den Aufbau der nötigen administrativen Strukturen, um eine tarifgerechte Zuführung der finanziellen Mittel an den „Verein Aschaffenburg“ sicherzustellen, der mit der Bewirtschaftung der Gelder betraut wurde. Weitere Maßnahmen wurden seitens der Verbandszentrale nicht ergriffen. Einzelne Landesverbände beteiligten sich an weiteren Qualifizierungsinitiativen, die teils mit dem Tarifvertrag verbunden waren oder sich auch unabhängig davon entwickelten. Ein Beispiel aus der jüngsten Vergangenheit, das im Rahmen der Zukunftsinitiative Nordrhein-Westfalen (ZITex) zustande kam, stellt das Projekt Quitex dar. Es zielt auf die Förderung der Weiterbildung und Personalentwicklung ab und wurde vom Arbeitgeberverband und der IG Metall des Landes gemeinsam getragen³⁵ und mit Mitteln des Landes NRW bzw. mit ESF-Mitteln gefördert. Die Gewerkschaft Textil/Bekleidung (GTB), die im Zeitraum des Abschlusses ihren Zusammenschluss mit der IG Metall zu bewältigen hatte, konzentrierte ihre Umsetzungsaktivitäten auf zwei Aspekte: Zum einen sollten die Betriebsräte für das Thema sensibilisiert werden, damit sie Weiterbildung zu einem ihrer kontinuierlich bearbeiteten Arbeitsfelder machen, zum anderen sollte für die Beschäftigten ein Weiterbildungsangebot bereitgestellt werden. Dieses im Rahmen von zentralen und regionalen Seminaren zur Verfügung stehende Angebot sollte darauf ausgerichtet sein, jene Beschäftigtengruppen zu gewinnen, für die bisher aus Sicht der Gewerkschaft zu wenig getan wurde: die Geringqualifizierten. Die individuelle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, neben den zentralen und regionalen Weiterbildungsseminaren der dritte Strang der arbeitnehmerseitigen Förderung, wurde als „Selbstläufer“ betrachtet. Ausgegangen wurde davon, dass sich die bereits weiterbildungsmotivierten Beschäftigten, für die dieser Weg gedacht war, die nötigen Informationen selbst organisieren und die Wege finden werden, ihre Interessen zu realisieren. Wie sich zeigen sollte, war diese Annahme zutreffend.

³⁵ Im Rahmen des Projektes sollten passgenaue betriebliche Konzepte zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssituation in der Textilindustrie erarbeitet und pilothaft umgesetzt werden. Den Betrieben sollten neben den Durchführungskosten der zu erprobenden Qualifizierungsbausteine über den eigenen Personal- und Zeiteinsatz hinaus keine weiteren Kosten entstehen. Im Rahmen des Projektes fanden Workshops zur Personalentwicklung statt, wurden berufliche Qualifizierungsangebote für un- und angelernte Beschäftigte gemacht und ein Personalentwicklungsverbund gebildet – zwei Betriebe teilten sich dabei gemeinsam einen externen Personalberater zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen. Allen interessierten Betriebsräten und Geschäftsleitungen stehen mit dem Projektende einige Handreichungen zur Verfügung. Erfolgreiche Vorgehensweisen werden beschrieben und unterstützendes Material angeboten. „Bis Anfang nächsten Jahres soll auf Grund der regen Nachfrage nach einem weiteren Austausch entschieden werden, wie die positiven Ergebnisse des Projektes auch künftig in Veranstaltungen und Beratungsleistungen zu nutzen sind.“ (vgl. <http://www2.igmetall.de/homepages/bzl-nrw/quitex.html>, 13.06.2005).

Schwieriger gestaltete sich der Versuch, die Betriebsräte für das Thema zu gewinnen und ein Weiterbildungsangebot zu entwickeln, das Anklang bei den Geringqualifizierten findet.

Mit dem Aufbau eines eigenen Weiterbildungsangebots wurde in der ersten Phase ein bereits vorhandener Weiterbildungsverein der Gewerkschaft Textil- und Bekleidung betraut. Das von dieser Einrichtung entwickelte breite Angebot an zentralen Seminaren fand aber nicht das erhoffte Echo. Viele Seminare fielen wegen mangelnder Nachfrage aus. 1999 wurde die Zuständigkeit für die Entwicklung der Seminarangebote und der Qualitätskontrolle der „Kritischen Akademie Inzell“ übertragen. Deren Angebote fanden eine bessere Resonanz. Das Angebot wurde quantitativ reduziert und thematisch konzentriert. Zielsetzung war zudem, mehr regionale Seminarangebote zu machen.

Während in den folgenden Jahren ein festes zentrales Weiterbildungsangebot an der „Kritischen Akademie“ in Inzell eingerichtet werden konnte, gestaltete sich die Umsetzung von regionalen Angeboten in den Bezirken und Verwaltungsstellen der IG Metall schwierig. Nur in der IG Metall Verwaltungsstelle Bocholt führte die Umsetzung des Tarifvertrages zu einem regelmäßigen Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten (s.u.). In anderen Verwaltungsstellen der IG Metall kam ein Angebot nur sporadisch zustande.

Aufgrund der regionalen unterschiedlichen Nutzung und der generellen Einschätzung, dass die Nutzung des Tarifvertrages ausbaufähig sei, startete die IG Metall im Jahr 2002 mit einer Laufzeit von zwei Jahren das Projekt BiT („Bildung im Tarifvertrag“), das aus Eigenmitteln finanziert wurde. Eine breitere und systematischere Nutzung des Tarifvertrages sollte durch die Entwicklung eines bedarfsorientierten und betriebsnahen Weiterbildungsangebots erreicht werden. Deshalb sollte in einer Region in enger Kooperation mit Betriebsräten, IG Metall Verwaltungsstellen, Unternehmen sowie mit Bildungsträgern modellhaft eine Analyse über die vorhandenen Qualifikationen und den notwendigen Qualifizierungsbedarf erstellt, beispielhafte Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und auch durchgeführt werden.³⁶ Hierzu wurden eigens Personalkapazitäten zur Verfügung gestellt.

Die systematische Erhebung des Qualifizierungsbedarfs, die unter Beteiligung der Beschäftigten erfolgen sollte, gelang nicht. Die Unternehmens- bzw. Personalleitungen zeigten wenig Interesse und auch die Betriebsräte verhielten sich eher zurückhaltend. Als Gründe wurde der Vorrang anderer Probleme (Umstrukturierung, Kurzarbeit, andere Projekte etc.), Personalengpässe und mangelnde Zeitressourcen angegeben. Seitens der Betriebsräte gab es zudem Bedenken, ob durch eine Offenlegung von Qualifikationsdefiziten, die im Rahmen einer Bedarfsanalyse notwendigerweise zum Vorschein kommen, nicht Nachteile für die Beschäftigten zu befürchten sind. Auch aus diesem Grund plädierten sie für die Entwicklung und die Bereitstellung angebotsorientierter Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht auf einer konkreten betrieblichen Bedarfsanalyse aufsetzen. Vereinzelt gelang es dennoch, Betriebe für die Idee einer systematischen Bestandsaufnahme zu gewinnen und eine Qualifikati-

³⁶ Insgesamt wurde im Projektzeitraum mit ca. 10 IG Metall Verwaltungsstellen Kontakt aufgenommen und es fanden in ca. 13 Betrieben teilweise mehrmalig Gespräche statt (auch mit Geschäftsleitungen/Personalabteilungen). Der Schwerpunkt lag in Baden-Württemberg und vereinzelt in Bayern.

ons- bzw. Qualifizierungsmatrix mit Soll-Ist-Beschreibungen einzuführen. Anknüpfend an dem Wunsch nach angebotsorientierten externen Weiterbildungsmaßnahmen wurde in Kooperation mit der Textilschule Münchberg ein Modul „Textile Grundkenntnisse für Quereinsteiger“ entwickelt, das für Beschäftigte im kaufmännischen und technischen Bereich zugeschnitten ist. Die Maßnahme wurde im Jahr 2004 und 2005 von der Textilfachschule durchgeführt.³⁷

Ein weiteres Projekt, das im Rahmen der Umsetzungsaktivitäten der IG Metall zu sehen ist, ist das Projekt Com-Tex (computerbezogene Bildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie), das in Kooperation zwischen dem DGB-Bildungswerk Bayern und der „Kritische Akademie Inzell“ durchgeführt wird. Das Seminarangebot können alle bayrischen Textil- und Bekleidungsbetriebe, die unter den Tarifvertrag fallen, in Anspruch nehmen. Zielsetzung des Projektes ist die Kompetenzerweiterung von Beschäftigten und die Unterstützung von Beschäftigten, deren Arbeitsplätze bedroht sind. Durch die Kombination verschiedener Bildungsmethoden sollen insbesondere Selbstorganisiertes Lernen im sozialen Kontext, in die Arbeit integriertes Lernen sowie das Lernen mit Informations- und Kommunikations-Medien in Präsenzseminaren und online-Lernphasen gefördert werden. Die Seminarinhalte werden jeweils bedarfsorientiert mit den Betrieben und Teilnehmern abgestimmt und auf die Bedürfnisse zugeschnitten. Insgesamt gesehen hat die IG Metall relativ viel Aufwand in die Umsetzung des Tarifvertrags gesteckt. Wie die Zahlen zur Nutzung des Tarifvertrags, die im nachfolgenden Abschnitt dargestellt werden, verdeutlichen, hat dies auch Früchte getragen. Der Bekanntheitsgrad des Tarifvertrags ist – zumindest bei den Betriebsräten – gut, er wird gut genutzt und die Seminarangebote der „Kritischen Akademie“ finden Anklang. Allerdings wurden auch einige schmerzhaft Erfahrungen gemacht. Sie betreffen vor allem drei Aspekte. Der erste bezieht sich auf die Sensibilisierung der Betriebsräte. Die Resonanz auf die Seminarangebote für diese Gruppe, die zum Treiber der Entwicklung gemacht werden sollte, war schwach. Auch der Vorschlag in den Betriebsratsgremien Bildungsausschüsse zu etablieren und Bildungsbeauftragte zu wählen, fand wenig Echo und das auch in Betrieben, die die entsprechenden Voraussetzungen hierzu haben. Seitens der IG Metall wird deshalb selbstkritisch eingeräumt, dass es bisher nicht gelungen ist, „das Thema wirklich zu implementieren (...). Man muss sagen, die Betriebsräte sind nicht der Motor in dieser Frage geworden“ (Donath).

Ernüchternd war auch die Erkenntnis, dass sich die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte, die von deren Seite auch angenommen werden, schwieriger gestaltet als erwartet. „Da haben wir bemerkt“, so Peter Donath, Ressortleiter im Fachbereich Tarifpolitik und zuständig für den Bereich Textil-Bekleidung, „dass das ein extrem dickes Brett ist, das wir da zu bohren haben und da muss man sagen, da sind wir auch erst einmal daran gescheitert.“

Der dritte Aspekt betrifft schließlich die Regionalisierung der Weiterbildungsangebote. Der Versuch, das positive Beispiel der Verwaltungsstelle Bocholt, das nachfolgende skizziert wird, zu popularisieren und zu verallgemeinern, ist bisher nicht gelungen. Das Gefälle in der regionalen Nutzung der arbeitnehmerseitig bereitgestell-

³⁷ Weiterhin fanden im Rahmen des Projektes weitere PC-Schulungen statt. Zudem wurde ein Seminar für Sicherheitsbeauftragte konzipiert und durchgeführt.

ten Fondsmittel hat bisher nicht abgenommen. Teilweise fehlt es an „Kümmerern“, die vor Ort die Initiative ergreifen, teilweise an der nötigen Weiterbildungsinfrastruktur oder an der „kritischen Masse“, ab der regionale Angebote stabil durchgeführt werden können. Aus gewerkschaftlicher Warte sind jedenfalls die anhaltenden Unterschiede in der Bereitstellung eines regionalen Weiterbildungsangebots ein Punkt, der die insgesamt positive Bilanz trübt.

Exkurs: Die IG Metall Verwaltungsstelle Bocholt als Pionier

Die Arbeit der Verwaltungsstelle Bocholt der IG Metall gilt schon seit mehreren Jahren als vorbildlich. Bereits vor sechs Jahren konstatierte ein von ISA Consult verfasster Bericht, dass „anders als viele andere Verwaltungsstellen (...) sich die IG Metall in Bocholt (nicht) über mangelndes Interesse und Nachfrage beklagen (kann).“ „In Bocholt“, so heißt es dort weiter, „ist ein gangbarer Weg gefunden worden, wie mit einem relativ geringen Arbeitsaufwand attraktive Bildungsangebote gestaltet werden können, die bei den Beschäftigten auf breite Zustimmung stoßen.“ Das ist bis heute so geblieben. Das Interesse und die Nachfrage haben sich weiter gefestigt. Bocholt ist bis heute die Verwaltungsstelle der IG Metall geblieben, die die größte Resonanz auf das von ihr offerierte Weiterbildungsangebot erfährt.

Die ersten beiden Jahre nach Abschluss des Tarifvertrages verliefen in Bocholt kaum anders als anderswo. Es wurden zentrale Weiterbildungsangebote von Trägern gemacht, die vor Ort nicht bekannt und präsent waren. Das Ergebnis war, dass viele Seminare mangels Interesse ausfielen. Daraufhin gab es 1999 im Bezirk NRW der IG Metall eine Zusammenkunft um zu überlegen, wie der Tarifvertrag besser angenommen werden könnte. Die ersten beiden Schlussfolgerungen hießen: Regionalisierung des Angebots und Zuziehung externer Kompetenz. Dies führte zur Suche passender regionaler Weiterbildungsanbieter. Mit der „Akademie Klausenhof“ wurden im Folgenden Vereinbarungen getroffen und aus dem bestehenden Angebot wurden Maßnahmen ausgewählt, die als geeignet eingeschätzt und den Beschäftigten bzw. Betrieben offeriert wurden. Sollte das Angebot nicht auf Resonanz stoßen und angesetzte Veranstaltungen ausfallen, sollten der IG Metall keine Ausfallkosten entstehen, kam es zustande, sollten die Bildungsträger ihren Vorteil davon haben.

Es handelte sich vor allem um Seminarangebote aus dem EDV-Bereich. Daneben wurden Trainingsmaßnahmen für Teamleiter sowie Seminare zum Erlangen des Ausbilderscheines in ein eigenständiges Bildungsprogramm der Verwaltungsstelle aufgenommen. Das Feedback bei Teilnehmern und Betrieben war positiv. Vermehrt erfolgten auch Anregungen und Vorschläge zu möglichen Seminarthemen.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Bildungsträgern wurden deshalb neue Seminkonzepte erstellt, die nun stärker auf die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten und der Unternehmen der Branche abgestimmt waren. In Zusammenarbeit mit der „Akademie Klausenhof“ wurden beispielsweise Seminare für Handwerker konzipiert und durchgeführt (Pneumatik, Hydraulik und SPS). Diese Seminare sind mittlerweile in das zentrale Angebot der „Kritischen Akademie“ aufgenommen worden. Bedingt durch die Programmerweiterung mussten neue Kooperationspartner gefunden werden. Mittlerweile arbeitet die Verwaltungsstelle Bocholt neben der „Akademie Klausenhof“ auch mit der Technischen Akademie Ahaus (TAA), dem IQ-Netzwerk in Gronau und der TBS Münster zusammen. Aber

nau und der TBS Münster zusammen. Aber auch die individuelle Förderung (wie Meisterfortbildungen) hat in Bocholt einen zentralen Stellenwert.

Die IG Metall Verwaltungsstelle offeriert ihre Angebote nicht nur gegenüber den Beschäftigten, sondern versucht auch die Unternehmen „mit ins Boot zu holen“. Das sei jedoch ein sehr mühsamer Prozess, da die Notwendigkeit einer vorausschauenden Personalentwicklung oft nicht gesehen werde. Eine systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes gibt es „in keinem der Betriebe der Verwaltungsstelle. Von den 30 Textil- und Bekleidungsbetrieben der Region macht kein Betrieb systematische Personalentwicklung. Man reagiert. Qualifiziert wird bei technischen Innovationen, der Anschaffung neuer Maschinen, aber meist auch erst dann, wenn die Maschinen schon in der Halle stehen.“ (IG Metall Verwaltungsstelle Bocholt)

Im Laufe der Jahre hat die IG Metall Verwaltungsstelle nicht nur bei den Beschäftigten und ihren Mitgliedern, sondern auch bei den Arbeitgebern Anerkennung ihrer Kompetenz in Fragen beruflicher Weiterbildung erhalten. Aufgrund dieser ist auch zu vermuten, dass es keine Probleme mit der Freistellung für Weiterbildung gibt. Probleme gab es früher, heute kaum noch. Das ist insofern nicht selbstverständlich, da die „Überforderungsquote“ von 2 Prozent der Belegschaft, die jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen könnten, in der Region deutlich überschritten wird. In den vergangenen Jahren haben meist über 300 Beschäftigte der Region an durch den Tarifvertrag (BiT) geförderten Maßnahmen teilgenommen. Bei 4000 bis 4.500 Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Region entspricht dies einem Anteil von ca. 8%. Negative Reaktionen der Arbeitgeber gab es deshalb noch nicht.

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gleichen Interessen verfolgen, findet keine klare Trennung zwischen der für jede Seite betragende 1%-ige Freistellungsquote statt. Nach Darstellung der Befragten der Verwaltungsstelle der IG Metall spiele dies praktisch keine Rolle. Nicht nur die Quote wird pragmatisch gehandhabt, auch die Inhalte, die über den Arbeitnehmeranteil finanziert werden. Diese beinhalten teilweise auch Themen, die als „betriebliche Weiterbildung“ im engeren Sinn verstanden werden können und die deshalb über den Arbeitgeberanteil zu bezuschussen wären. Dass es in Bocholt ein umfangreicheres und kontinuierliches Angebot gibt, hat vor allem etwas damit zu tun, dass es einen „Kümmerer“ gibt. Dieser „Kümmerer“ ist ein hauptamtlicher Sekretär, der seinen Rückhalt beim 1. Bevollmächtigten hat und dem eine Verwaltungskraft zur Seite steht, die wöchentlich ca. einen Tag für BiT verwendet. Die Erfahrung habe gezeigt, dass man sich kümmern müsse und dass es verantwortlicher (zuständiger) Personen bedarf.

Der technische Verwaltungsaufwand wird als relativ gering eingestuft. Dies wird vor allem darauf zurückgeführt, dass die Seminarkonzipierung und Seminaerdurchführung hauptsächlich in der Verantwortung der jeweils kooperierenden Bildungsträger liegt. Die IG Metall entwickelt lediglich die inhaltlichen Vorgaben und stimmt die Seminar-konzepte mit den formulierten Erwartungen ab. Nach der Genehmigung der angebotenen Maßnahmen durch die „Kritische Akademie Inzell“, kann in Bocholt mit der organisatorischen Umsetzung begonnen werden. Die IG Metall stellt ein Jahresprogramm zusammen, das den Betriebsräten zugesandt wird. Darüber hinaus werden die Angebote teilweise auch in der lokalen Presse oder in Mitarbeiterzeitungen veröffentlicht. Auf dieser Basis können die Beschäftigten und die Betriebe langfristig pla-

nen. Daneben ist die IG Metall Bocholt zuständig für die Abwicklung der Anmeldeformalitäten. Die nach Ablauf der Bildungsmaßnahme anfallenden Verwaltungsarbeiten wie z.B. die Abrechnung mit den Bildungsträgern und den Teilnehmern werden wiederum durch die „Kritische Akademie“ vorgenommen.

Bei den Beschäftigtengruppen, die Bildungsmaßnahmen im Rahmen des Tarifvertrages wahrnehmen, handelt es sich überwiegend um jüngere Männer, die i.d.R. bereits einen berufsqualifizierenden Abschluss haben. Eine Erhebung der Eingangsqualifikation gibt es jedoch nicht. Den Erfahrungen der Sachbearbeiterin der Verwaltungsstelle zufolge, die die Anträge bearbeitet, nehmen ausländische Beschäftigte und Frauen weniger an diesen Bildungsmaßnahmen teil. Auch in Bocholt zeigt sich das Strukturproblem, dass im Bereich der „Anlernausbildung“ die Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten begrenzt ist. Diese Gruppe sei bereit „im Betrieb, in der Praxis zu lernen, aber nicht außerhalb auf der Schulbank.“ Um die Eingangsbarrieren zu senken, habe man auch schon Deutschkurse angeboten, leider ohne Erfolg. In der Verwaltungsstelle wird diese Frage offen diskutiert und man kam zu der Einschätzung, dass es eine Überforderung der Möglichkeiten des Tarifvertrags wäre, dieses Problem wirklich anzugehen. Aus ihren Erfahrungen heraus, sollte eher ein stärkeres Engagement „in den Bereichen erfolgen, in den schon Voraussetzungen vorhanden sind, damit diese gestärkt werden und eine Zukunft haben.“ Es stelle sich die Frage, „ob ein 50-jähriger türkischer Kollege heute noch geschult werden kann, oder ob wir uns lieber darauf konzentrieren, dass die Beschäftigungsfähigkeit für die anderen erhalten bleibt.“ (IG Metall Bocholt)

6.1.1 Bewertung der Umsetzungsaktivitäten durch die Betriebsparteien

Wie bewerten die Betriebsparteien die Umsetzungsaktivitäten der Tarifparteien? Wir haben die Manager und Betriebsräte im Rahmen unserer Befragung danach gefragt. Dabei zeigt sich sowohl für die Manager als auch für die Betriebsräte: Sie sind im Großen und Ganzen zufrieden. 67% der Manager halten sie für (sehr) zufrieden stellend, etwa ein Viertel für weniger/nicht zufrieden stellend bzw. für nicht vorhanden. 10% haben hierzu keine Meinung. Zwischen der Betriebsgröße, dem Vorhandensein von Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen sowie der Nutzung des Tarifvertrags und der Bewertung der Umsetzungsaktivitäten gibt es zwar leichte Unterschiede, sie sind aber statistisch nicht signifikant.

Tabelle 19**Bewertung der Umsetzungsaktivitäten der Arbeitgeberverbände der Textil- und Bekleidungsindustrie durch die Manager der tarifgebundenen Firmen**

	tarifgebundene Unternehmen	tarifgebunden + Nutzung der Fondsmittel des TV
Sehr zufrieden stellend	16	20
Zufrieden stellend	51	56
Weniger zufrieden stellend	13	9
Nicht zufrieden stellend/nicht vorhanden	11	11
Weiß nicht/nicht bekannt	10	4

Die Betriebsräte tarifgebundener Unternehmen, die etwas differenzierter nach der Beurteilung der Umsetzungsaktivitäten der IG Metall befragt wurden, urteilen ähnlich positiv. 71% sind mit der Unterstützung ihrer zuständigen Verwaltungsstelle (sehr) zufrieden, 14% sind weniger zufrieden und weitere 9% sind nicht zufrieden bzw. konnten keine Unterstützung feststellen. Je weiter die unterstützende Instanz auf Gewerkschaftsseite vom Betrieb entfernt ist, desto abgeschwächerter wird die Zufriedenheit und desto höher der Anteil jener, die diese Frage nicht beantworten können und „weiß nicht“ angaben. Bei den Unterstützungsangeboten der Vorstandsverwaltung der IG Metall sind es annähernd ein Drittel. Betriebsräte, die mit „weiß nicht“ geantwortet haben, finden sich signifikant häufiger in Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten als in größeren. Betriebsräte in größeren Unternehmen beurteilen die Umsetzungsaktivitäten der Gewerkschaften auf allen Ebenen positiver. Die „Kritische Akademie Inzell“, die auf Gewerkschaftsseite stark an der Umsetzung des Tarifvertrags beteiligt ist, wird ebenfalls positiv beurteilt. 31% sind mit ihren Angeboten sehr zufrieden, 33% halten sie für zufrieden stellend, lediglich 15% für weniger oder nicht zufrieden stellend.

Tabelle 20**Bewertung der Umsetzungsaktivitäten der Gewerkschaft durch die Betriebsräte der tarifgebundenen Firmen**

	Sehr zufrieden stellend	Zufrieden stellend	Weniger zufrieden stellend	Nicht zufrieden stellend/nicht vorhanden	Weiß nicht
Zuständige Verwaltungsstelle der IG Metall	23	47	14	9	7
Zuständige Bezirksleitung der IG Metall	16	41	12	11	21
Vorstandsverwaltung der IG Metall	14	30	13	11	32
Kritische Akademie Inzell	31	33	9	6	21

Insgesamt betrachtet hält die Mehrheit der Betriebsräte das gewerkschaftliche Unterstützungsangebot für ausreichend. 23% sind anderer Meinung. Sie hätten sich mehr gewünscht. Auf die offen gestellte Frage, welche Angebote fehlen, machten 20 Betriebsräte Angaben. Was ihnen fehlt, fokussiert sich sehr stark auf zwei Punkte: die konkrete einzelbetriebliche Betreuung sowie die Information und Aufklärung der Mitglieder über den Tarifvertrag. Zehn Nennungen entfallen auf Aspekte der Betriebsbetreuung, acht auf solche der Information und Aufklärung. Hinsichtlich der Betriebs-

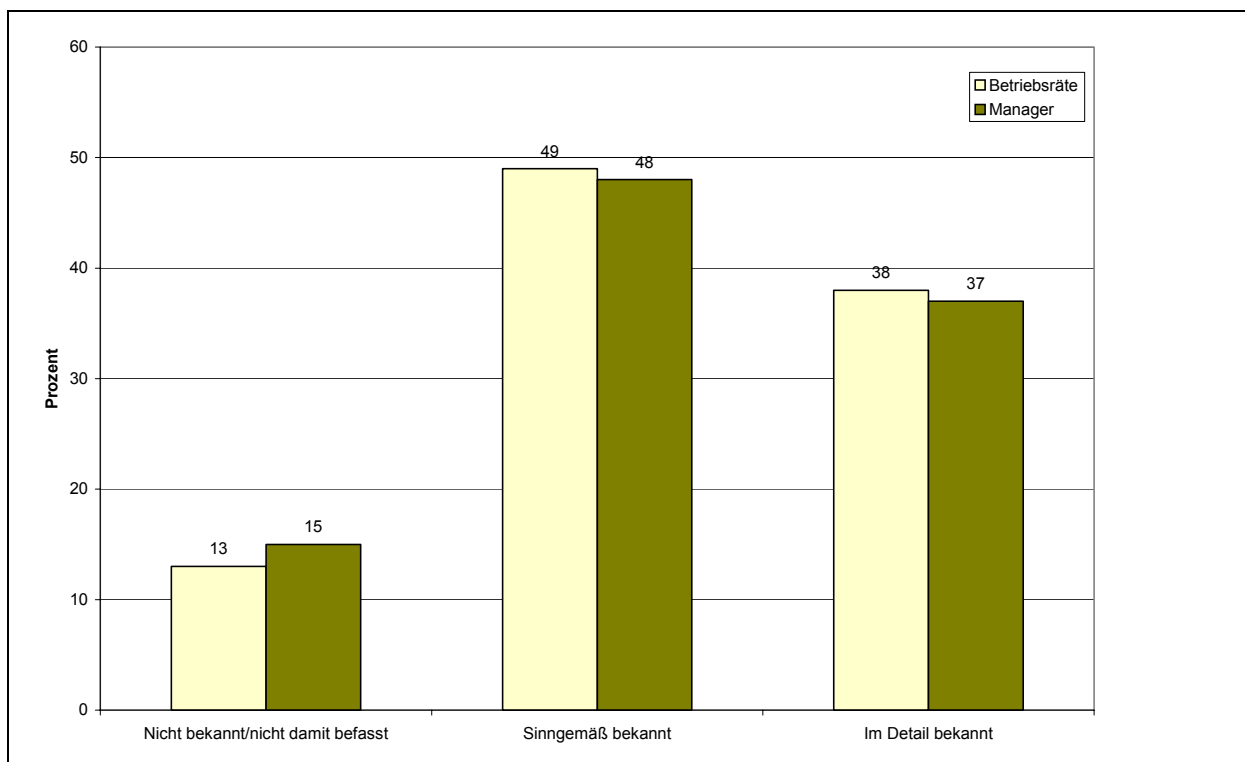
betreuung wird eine Verstärkung der betrieblichen Präsenz der örtlichen Gewerkschaftsverantwortlichen gewünscht. Es mangle an Kontakt, an persönlicher und kontinuierlicher Betreuung. Eine häufigere Präsenz im Betrieb heißt die Forderung. Die zweite ist die nach intensiverer Information und Aufklärung der Mitglieder über den Inhalt des Tarifvertrags und über die durch ihn finanzierten Weiterbildungsangebote. „Mehr Information“ ist die zweite Botschaft jener Betriebsräte, die ein besseres Angebot der Gewerkschaft einfordern.

5.1.2. Bekanntheitsgrad des Tarifvertrags

Trotz der Kritik von einigen Betriebsräten an der Aufklärungs- und Informationsarbeit der Tarifparteien lässt sich konstatieren, dass deren Bemühungen den Tarifvertrag bekannt zu machen zumindest bei den Managern und Betriebsräten Früchte getragen haben. Bei beiden ist der Kenntnisstand über den Inhalt des Tarifvertrags relativ gut. Lediglich 15% (Manager) bzw. 13% (BR) geben an, die Regelungen nicht zu kennen bzw. sich damit noch nicht befasst zu haben. Allerdings ist er knapp der Hälfte nur sinngemäß bekannt, im Detail kennen ihn knapp 40%. Betriebsräte und Manager in kleineren Betrieben kennen den Tarifvertrag seltener, gar nicht oder nur im Groben. In tarifgebundenen Betrieben und in solchen, die ihn auch nutzen, ist der Bekanntheitsgrad signifikant höher.

Abbildung 11

Kenntnisstand des Inhalts des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung (alle Betriebe, Angaben in Prozent)



Bis zu den Beschäftigten ist der Inhalt des Tarifvertrags jedoch nur teilweise durchgedrungen. Nach mehrheitlicher Einschätzung der Manager und der Betriebsräte ist er bisher dort kaum zur Kenntnis genommen worden. 58% der Betriebsräte und 75% der Manager sind dieser Meinung. Sehr positiv aufgenommen wurde er nach Darstel-

lung der Betriebsräte in 14% der Unternehmen, nach jener der Manager nur in einem Prozent. Eine wohlwollende zur Kenntnisnahme registrieren immerhin 22% der Betriebsräte und 13% der Manager. Abgelehnt wird er nach Darstellung beider von kaum jemandem.

Die Einschätzung der Manager in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen unterscheidet sich nicht. In größeren Betrieben sowie in solchen, die den Tarifvertrag in Anspruch nehmen, wird er von den Beschäftigten positiver aufgenommen als in kleineren Betrieben bzw. in solchen, die ihn nicht in Anspruch nehmen. Diese Zusammenhänge werden auch durch die Betriebsräte bestätigt. Insgesamt gesehen scheint somit der Eindruck einiger Betriebsräte, die Information der Beschäftigten sei ungenügend, seine Berechtigung zu haben. Bei vielen Beschäftigten ist der Tarifvertrag bis heute nicht angekommen.

Tabelle 21

Aufnahme des Tarifvertrags bei den Beschäftigten (alle Betriebe, Angaben in Prozent)

	Manager	Betriebsräte
Er wird sehr positiv aufgenommen	1	14
Er wird wohlwollend zur Kenntnis genommen	13	22
Er wird kaum zur Kenntnis genommen	75	58
Er wird eher abgelehnt	3	1
Weiß nicht	8	6

6.2. Die Nutzung des Tarifvertrages

6.2.1. Entwicklung der Tarifbindung in Westdeutschland

Die Nutzung des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung ist auf die tarifgebundenen Betriebe und die IG Metall Mitglieder Westdeutschlands eingeschränkt.³⁸ Wie hat sich deren Zahl entwickelt und welchen Anteil stellen die tarifgebundenen Betriebe und die dort Beschäftigten derzeit?

Im Jahr 2004 gab es in Westdeutschland insgesamt noch 1.252 Betriebe, von denen 547 tarifgebunden waren, was einem Anteil von 44% entspricht. Der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei 50%. 1998 lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe noch bei 56%, jener der Beschäftigten bei 64%. Bezogen auf die Nutzung des Tarifvertrages heißt dies, dass derzeit weniger als die Hälfte der Unternehmen die Möglichkeit haben, sich Weiterbildungsmaßnahmen durch den Tarifvertrag bezuschussen zu lassen.

³⁸ Der Abschluss einer analogen Vereinbarung für Ostdeutschland, über die die IG Metall 2004 verhandeln wollte, wurde seitens der Arbeitgeber mit der Begründung abgelehnt, dass in Ostdeutschland ein hohes Weiterbildungsengagement der Betriebe vorhanden sei und zudem einige Projekte durch Mittel des europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert würden. In Ostdeutschland gab es im Jahr 2004 273 Textil- und Bekleidungsbetriebe mit 18.412 Beschäftigten.

Tabelle 22**Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie 1998 bis 2004**

	Betriebe			Beschäftigte		
	Gesamt	Tarifgebunden*	% tarifgebunden	Gesamt	Tarifgebunden	% tarifgebunden
1998**	1.779	991	56	185.914	120.082	64
1999** *	1.682	910*	54	174.625	110.064	63
2000	1.564	818	52	165.002	99.431	60
2001	1.488	736	49	157.324	92.491	59
2002	1.404	663	47	143.313	84.020	59
2003	1.334	599	45	130.741	68.690	53
2004	1.252	547	44	121.470	60.522	50

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005, eigene Berechnungen, Berichte Paritätische Kommission.

* Betriebe, die Bildungsbeiträge angeführt haben

* 1997/1998

**1998/1999

Angaben über die Zahl der IG Metall Mitglieder in der Textil- und Bekleidungsindustrie liegen leider nicht vor, so dass keine Angaben darüber gemacht werden können, wie sich die Zahl der Nutzungsberechtigten auf Arbeitnehmerseite entwickelt hat.

6.2.2. Mittelaufkommen und Mittelnutzung

Aufgrund der kontinuierlichen Abnahme der Anzahl einzahlender Betriebe und der dort Beschäftigten, insbesondere im Bekleidungsbereich, haben auch die Bildungseinnahmen nach einem Hoch im Jahr 1998/99, in dem ca. 550.000 Euro eingenommen wurden, kontinuierlich abgenommen. Im Jahr 2004 lagen sie noch bei etwa 300.000 Euro. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite konnte in diesem Jahr somit jeweils über 150.000 Euro verfügen. Zählt man die jährlichen Fördersummen zusammen, addieren diese sich für den Zeitraum 1998 bis 2004 auf 3,38 Millionen.³⁹ Bis Jahresende 2004 wurden an die Arbeitgeber 1,38 Millionen und an die Arbeitnehmer 1,57 Millionen Euro ausgezahlt.

³⁹ Da die Fördermittel für die Maßnahmen der Arbeitgeberseite für 2004 erst im darauf folgenden Jahr abgerechnet und ausgezahlt werden (siehe Kap 4), ist die abschließende Fördersumme erst Mitte Ende 2005 darstellbar ist. Die hier genannte Summe bezieht sich auf die für das Jahr 2004 zuge-sagten Fördermittel.

Tabelle 23**Entwicklung der Bildungsbeiträge der Unternehmen von 1997/98 bis 2003/2004**
(Angaben in Euro)

	Bildungsbeiträge (per Liste)		
	Gesamt	Textil	Bekleidung
1997/1998	448.500	351.438	97.062
1998/1999	555.652	446.599	109.052
1999/2000	492.281	403.417	88.863
2000/2001	458.025	382.080	75.945
2001/2002	411.671	345.303	66.368
2002/2003	336.731	308.168	27.715
2003/2004*	306.679		
Gesamt	3.009.538	2.237.006	465.005

Quelle: Berichte paritätische Kommission

* Seit 2004 keine getrennte Erfassung von Textil und Bekleidung

Das Mittelaufkommen des Fonds ist somit sehr bescheiden und die Fördermöglichkeiten dementsprechend begrenzt.⁴⁰ Das schlägt sich in der Zahl der geförderten Teilnehmer wie der Maßnahmen nieder. Im Jahr 2004 konnten insgesamt 1.350 Beschäftigte gefördert werden. Das entspricht 2,3% der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Von 1998 bis 2004 ist die Quote ausgehend von 1,4% kontinuierlich gestiegen, die Gesamtzahl der jährlich Geförderten ist zwischen 1999 und 2003 in etwa konstant geblieben.

Arbeitgeberseitig wurden im Jahr 2004 870 Beschäftigte gefördert, arbeitnehmerseitig 480. Die große Differenz in diesem Jahr erklärt sich daraus, dass die verfügbaren Mittel auf der Arbeitnehmerseite schon zur Jahresmitte ausgeschöpft waren. In den Jahren zuvor war die Zahl der Geförderten beider Seiten in etwa gleich groß. Summiert man die Teilnehmerzahlen für den Zeitraum 1998 bis 2004, wurden arbeitgeberseitig 5.894 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert, arbeitnehmerseitig 4.222. Insgesamt wurden seit Inkrafttreten des Tarifvertrags etwa 10.000 Beschäftigte gefördert, wobei die Zahl aufgrund von Doppelzählungen faktisch niedriger sein dürfte.

⁴⁰ Das bescheidene Volumen repräsentiert allerdings nicht die Gesamtaufwendungen der Betriebe für Weiterbildung. Den Ergebnissen unserer schriftlichen Befragung zufolge, in der allerdings der weiterbildungsaktive Teil der Branche überrepräsentiert ist, stellen die an den Fonds abgeführten Mittel lediglich 11% der Gesamtaufwendungen für Weiterbildung dar. Die Spannweite zwischen den Betrieben ist allerdings beträchtlich. Sie reicht von 1% bis 50%. Der Median liegt bei 8,5%.

Tabelle 24**Geförderte Teilnehmer und Förderungsquote 1998 bis 2004**

	Geförderte Teilnehmer			Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben	Anteil geförderter Teilnehmer in % der Beschäftigten
	Arbeitgeberförderung	Arbeitnehmerförderung	Gesamt		
1998	868	k.A.	868	120.082	k.A.
1999	749	802	1551	110.064	1,4
2000	821	834	1455	99.431	1,5
2001	878	759	1637	92.491	1,8
2002	861	828	1689	84.020	2,0
2003	847	719	1566	68.690	2,3
2004*	870	480	1350	60.522	2,3
Summe	5894	4422	10116		

Quelle: eigene Berechnungen, Berichte Paritätische Kommission, Angaben „Kritische Akademie“

* ab 2004 keine getrennte Aufführung von Textil- und Bekleidung

Die Zahl der geförderten Maßnahmen belief sich im Jahr 2004 auf 711. Arbeitgeberseitig wurden 559 Maßnahmen gefördert, arbeitnehmerseitig 152. Seit 1998 hat sich die Zahl deutlich erhöht, auf Arbeitgeberseite mehr, auf Arbeitnehmerseite etwas weniger. Der Unterschied in der Zahl geförderter Maßnahmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erklärt sich daraus, dass auf der Arbeitnehmerseite im Rahmen von regionalen und zentralen Weiterbildungsmaßnahmen meist Gruppenveranstaltungen gefördert wurden. Hinzu kommt, dass es sich meist um die Förderung der gesamten Maßnahme handelt, während auf der Arbeitgeberseite durch die Quotierung – wie in Kapitel 4 beschrieben – eher Zuschüsse für die Weiterbildungsmaßnahmen gezahlt werden.

Tabelle 25**Anzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 1998 bis 2004**

	Maßnahmen Arbeitnehmer	Maßnahmen Arbeitgeber	Maßnahmen insgesamt
1998	k. A.	357	357
1999	127	398	525
2000	123	388	511
2001	142	488	630
2002	165	476	641
2003	152	513	665
2004	152	559	711
Summe	861	3179	4040

Quelle: Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg, „Kritische Akademie“

6.2.3. Die arbeitgeberseitige Nutzung der Fondsmittel

Durch die Mittel, die der Arbeitgeberseite zur Verfügung stehen, konnten im Jahr 2004 127 Betriebe gefördert werden. Die Zahl ist seit 1998 relativ konstant geblieben. Innerhalb der Branche gab es allerdings eine Umschichtung. Der Anteil der geförderten Betriebe der Bekleidungsindustrie ging stark zurück, jener der Textilindustrie stieg an. Setzt man die Zahl der geförderten Betriebe ins Verhältnis zur Zahl der tarifgebundenen Betriebe, die Bildungsbeiträge abgeführt haben, ergibt sich für das Jahr 2004 eine Förderquote von 23%, d.h. ein knappes Viertel aller Betriebe, die nutzungsberechtigt waren, haben auch Mittel des Fonds in Anspruch genommen.⁴¹

Die Nutzerquote ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags kontinuierlich gestiegen. Ob der Tarifvertrag genutzt wird, hängt auch von der Betriebsgröße ab. Darauf deuten jedenfalls die Ergebnisse unserer schriftlichen Befragung hin. Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten haben die Mittel des Fonds etwa um 20% mehr genutzt als kleinere Betriebe. Die aktuelle wirtschaftliche Lage der Unternehmen zeigt keinen Einfluss auf die Nutzung.

Tabelle 26

Arbeitgeberseitig geförderter Betriebe, Teilnehmer und Förderquote der Betriebe

	Textil		Bekleidung		Textil u. Bekleidung	Tarifgebundene Betriebe gesamt	Geförderte Betriebe in % aller tarifgebundenen Betriebe
	Betriebe	Teilnehmer	Betriebe	Teilnehmer	Geförderte Betriebe gesamt		
1998	94	745	32	123	126	991	12,71
1999	95	592	36	157	131	910	14,40
2000	102	711	24	110	126	818	15,40
2001	105	740	21	138	126	736	17,12
2002	106	789	10	72	116	663	17,50
2003	117	815	6	32	123	599	20,53
2004***	127	870			127	547	23,22
Summe	746	5262	129	632	875		

Quelle: eigene Berechnungen, Berichte Paritätische Kommission, Angaben „Kritische Akademie“

* ab 2004 keine getrennte Aufführung von Textil- und Bekleidung

Entsprechend den regionalen textilen Schwerpunkten und der eingezahlten Mittel, nehmen die Regionen Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen den Tarifvertrag am stärksten in Anspruch. Die Beteiligung bzw. Nutzung ist dort im Zeitverlauf gestiegen, in der Region Rheinland ist sie zurückgegangen

⁴¹ Der Nutzungsquote jener Unternehmen, die an unserer schriftlichen Befragung teilnahmen, lag mit ca. 50% erheblich höher. Das unterstreicht noch einmal, dass es sich bei unserer Befragungssample sowohl bei den Betriebsräten als auch bei den Managern um eine Positivauswahl handelt.

Tabelle 27**Geförderte Teilnehmer und Betriebe in der Textilindustrie nach Regionen**

	Hessen		Bayern		Baden-Württemberg		Nord/West		Rheinland	
	Teilnehmer	Betriebe	Teilnehmer	Betriebe	Teilnehmer	Betriebe	Teilnehmer	Betriebe	Teilnehmer	Betriebe
1998	43	8	185,5	19	223	22	211	26	81	19
1999	44	5	185	19	204	30	107	30	52	11
2000	53	6	227	22	221	33	158	30	46	11
2001	89	8	209	26	210,5	31	167	27	63	13
2002	79	7	202	25	243	29	196	28	58	17
2003	64	8	171	23	318	35	236	44	25	7
2004	64	14	233	36	305	39	234	31	28	7
Summe	436	56	1412,5	170	1724,5	219	1309	216	353	85

Quelle: eigene Berechnungen, Berichte Paritätische Kommission

Für die Bekleidungsbranche wurden bei der Vergabe der Mittel keine regionalen Unterteilungen vorgenommen. Die Inanspruchnahme der Förderung war in der Bekleidungsbranche geringer. Die Zahl der geförderten Betriebe fiel auf sechs Betriebe ab, die Nutzerquote lag im Jahr 2002 bei lediglich 7%.

Tabelle 28**Nutzung und Nutzungsquote des Tarifvertrags in der Bekleidungsindustrie**

	Betriebe	geförderte Betriebe	geförderte Betriebe in % der tarifgebundenen Betriebe
1998	260	32	12,3
1999	213	36	16,9
2000	167	24	14,4
2001	140	21	15
2002	144	10	6,9
2003	k.A.	6	

Quelle: Zahlen zur Textil- und Bekleidungsindustrie, Gesamtverband Textil + Mode, Ausgabe 2005, Tabellenübersicht, eigene Berechnungen, Berichte Paritätische Kommission

* Ab 2002 kein getrennter Ausweis der Bekleidungsindustrie

Bezogen auf die Inhalte wurden auf der Arbeitgeberseite hauptsächlich berufsfachliche Seminare gefördert, die im Bereich der technischen Weiterbildung liegen. Ihr Anteil beträgt im Zeitraum 2000 bis 2004 meist über 20%. Den zweiten Rang nehmen Maßnahmen ein, die sich mit Themen des Rechnungswesens, des Zolls und des Arbeitsrechts befassen, also im qualifizierten Angestelltenbereich anzusiedeln sind. Sie haben einen Anteil von 15%. Maßnahmen, die sich mit Menschenführung, Kommunikation und Management befassen und wohl ebenfalls im Segment qualifizierter Arbeit anzusiedeln sind, stellen einen Anteil von 13%. Relativ stark gewichtet sind schließlich EDV-Kurse allgemeiner und spezieller Art. Zusammen genommen liegt ihr Anteil bei 15%. Die weiteren geförderten Maßnahmen verteilen sich auf ein breites Spektrum durchweg berufsfachlicher Qualifizierung.

Tabelle 29**Inhalte der arbeitgeberseitig geförderten Maßnahmen 2000 bis 2004**

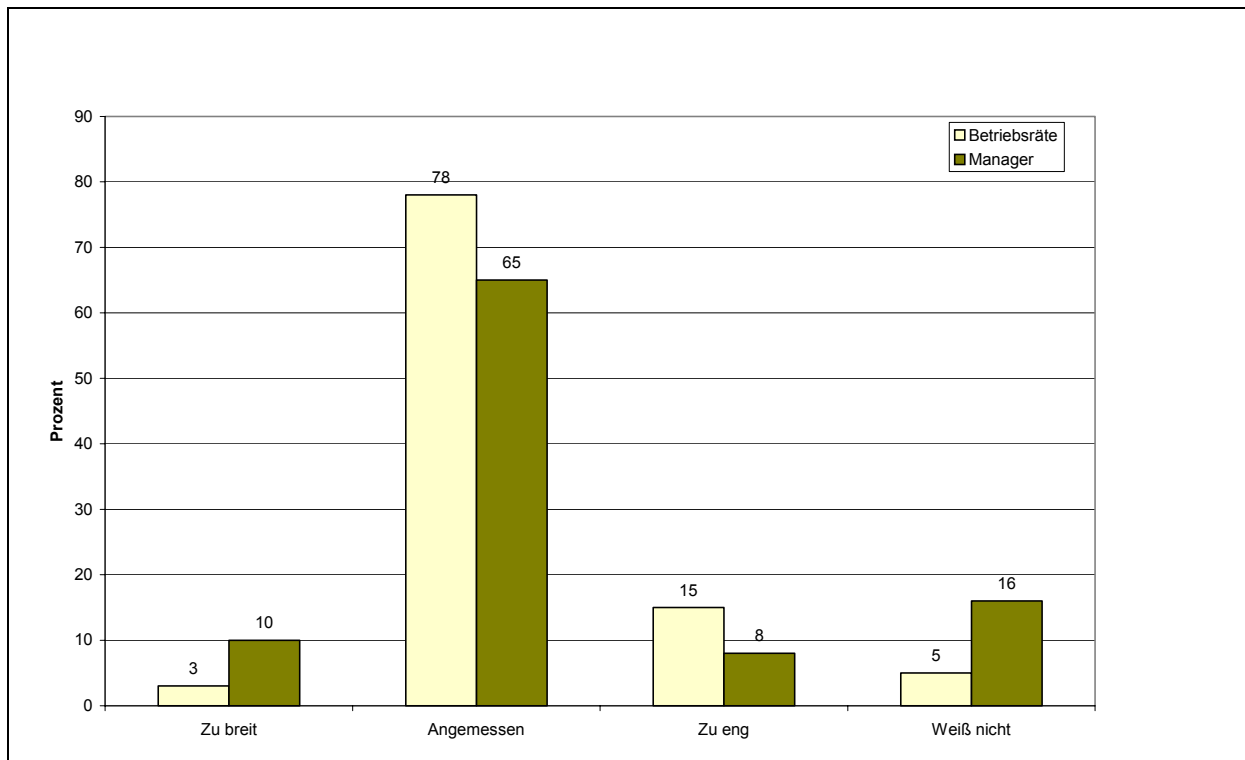
Maßnahmebezeichnung	2000		2001		2002		2003		2004		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Technische Weiterbildung	72	21,36	99	23,4	113	25,1	108	21,69	93	16,63	485	21,38
Industriemeister	6	1,78	13	3,07	11	2,42	13	2,61	11	1,97	54	2,38
Prüfungsvorbereitung Azubis	2	0,59	3	0,71	3	0,66	5	1	3	0,54	16	0,71
EDV-Kurse allgemein	54	16,02	44	10,4	49	10,88	21	4,21	36	6,44	204	8,99
EDV-Kurse spezial	25	7,42	32	7,57	35	7,77	38	7,64	23	4,11	153	6,75
Gesundheit	1	0,3	0	0	6	1,32	5	1	3	0,54	15	0,66
Qualität	37	10,99	35	8,27	29	6,43	34	6,83	46	8,23	181	7,98
Textilkunde	14	4,15	15	3,55	4	0,88	23	4,62	14	2,5	70	3,09
Ausbildung der Ausbilder	5	1,48	6	1,42	1	0,21	9	1,8	4	0,72	25	1,10
Bilanzbuchhalter			1	0,24	1	0,21	6	1,2	3	0,54	11	0,49
Menschenführung, Kommunikation, Management	44	13,06	41	9,69	61	13,55	67	13,46	73	13,06	286	12,61
Rechnungswesen, Zoll, Arbeitsrecht	29	8,62	52	12,29	60	13,32	74	14,86	118	21,11	333	14,68
Fachschulungen Einkauf	8	2,37	9	2,13	9	1,99	20	4,02	24	4,29	70	3,09
Fachschulungen Verkauf	15	4,45	15	3,55	21	4,66	18	3,61	36	6,44	105	4,63
Sonstiges	2	0,59	2	0,47	4	0,88	2	0,4			10	0,44
Sprachkurse	11	3,26	27	6,38	14	3,1	26	5,23	50	8,94	128	5,64
Auslandskompetenz	4	1,19	1	0,24	1	0,21	2	0,4	2	0,36	10	0,44
Sekretariat	5	1,48	7	1,65	5	1,1	3	0,6	2	0,36	22	0,97
Umwelt	2	0,59	12	2,84	16	3,55	7	1,4	15	2,68	52	2,29
Logistik	1	0,3	1	0,24	4	0,88	4	0,8	1	0,18	11	0,49
Arbeitsorganisation			8	1,89	4	0,88	13	2,62	2	0,36	27	1,19
Gesamt	337	100	423	100	451	100	498	100	559	100	2268	100

Quelle: Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg

Von den Managern wie von den Betriebsräten wird der Themenkatalog, der der dem Tarifvertrag als inhaltliche Richtlinie beigelegt ist, positiv gesehen. Der Rahmen ist weit genug, um für die Maßnahmen, die von ihnen als notwendig erachtet werden, eine Förderung zu erhalten. Das wird durch die Interviews im Rahmen der Betriebsfallstudien ebenso bestätigt wie durch die schriftliche Befragung. 68% der Manager und 78% der Betriebsräte halten ihn für angemessen. Sofern Kritik geäußert wird, halten die Betriebsräte das Spektrum der geförderten Maßnahmen eher als zu eng als zu breit. Die Manager tendieren hier in die andere Richtung. Von ihnen enthalten sich allerdings auch 16% einer Meinung.

Abbildung 12

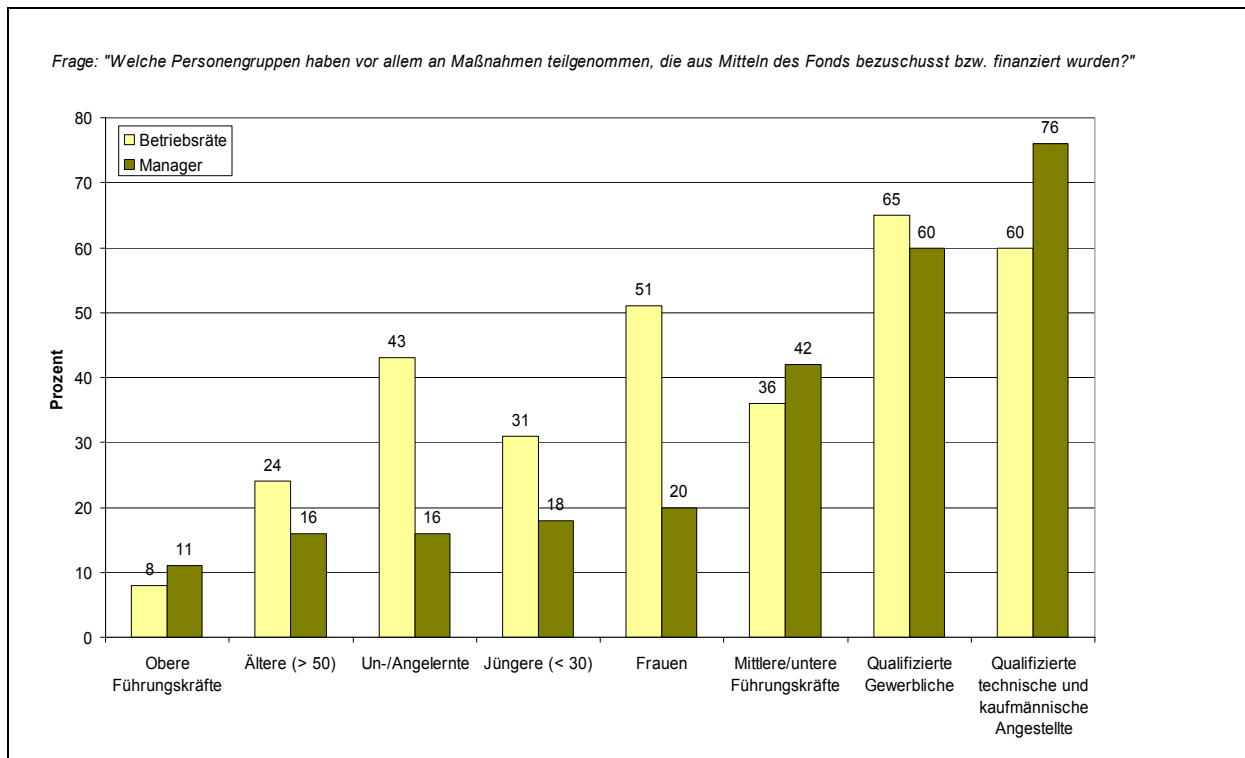
Beurteilung der Themenpalette der tariflich förderungsfähigen Weiterbildungsmaßnahmen (Nutzer des Tarifvertrags)



Aus den Maßnahmen, die arbeitgeberseitig gefördert wurden, ergeben sich gewisse Hinweise darauf, welche Personengruppen vorrangig an Maßnahmen teilnehmen konnten. Die Inhalte weisen darauf hin, dass eher Weiterbildungsmaßnahmen für bereits qualifizierte Arbeitnehmergruppen finanziert wurden. Das bestätigen auch die Ergebnisse unserer schriftlichen Befragung der Manager. Qualifizierte Arbeitnehmer aus den technischen und kaufmännischen Angestelltenbereichen rangieren demnach an erster Stelle der geförderten Personengruppen. An zweiter Stelle rangieren qualifizierte Arbeitnehmer aus dem gewerblichen Bereich. Die Betriebsräte sehen die Reihenfolge dieser beiden Gruppen allerdings umgekehrt. Sie stimmen aber grundsätzlich der Meinung zu, dass diese beiden Gruppen am meisten von den Leistungen des Tarifvertrags profitieren. Mittlere und untere Führungskräfte gehören nach übereinstimmender Einschätzung von Managern und Betriebsräten ebenfalls eher zu den bevorzugt geförderten Gruppen. Obere Führungskräfte nehmen den letzten Platz ein. Relativ weit auseinander liegt die Einschätzung beider Seiten, in welchem Ausmaß Un- und Angelernte von den tarifvertraglichen Leistungen profitieren. 43% der Betriebsräte gaben an, diese gehörten zu jener Gruppe, die an geförderten Maßnahmen teilgenommen hätten, von den Managern sind es nur 16%. Auch bei der Nutzung der Maßnahmen durch Frauen gehen die Einschätzungen stark auseinander. Die Unterschiede dürften sich auch daraus erklären, dass die Betriebsräte bei der Beantwortung der Frage nicht nur die arbeitgeber- sondern auch die arbeitnehmerseitige Förderung im Blick hatten.

Abbildung 13

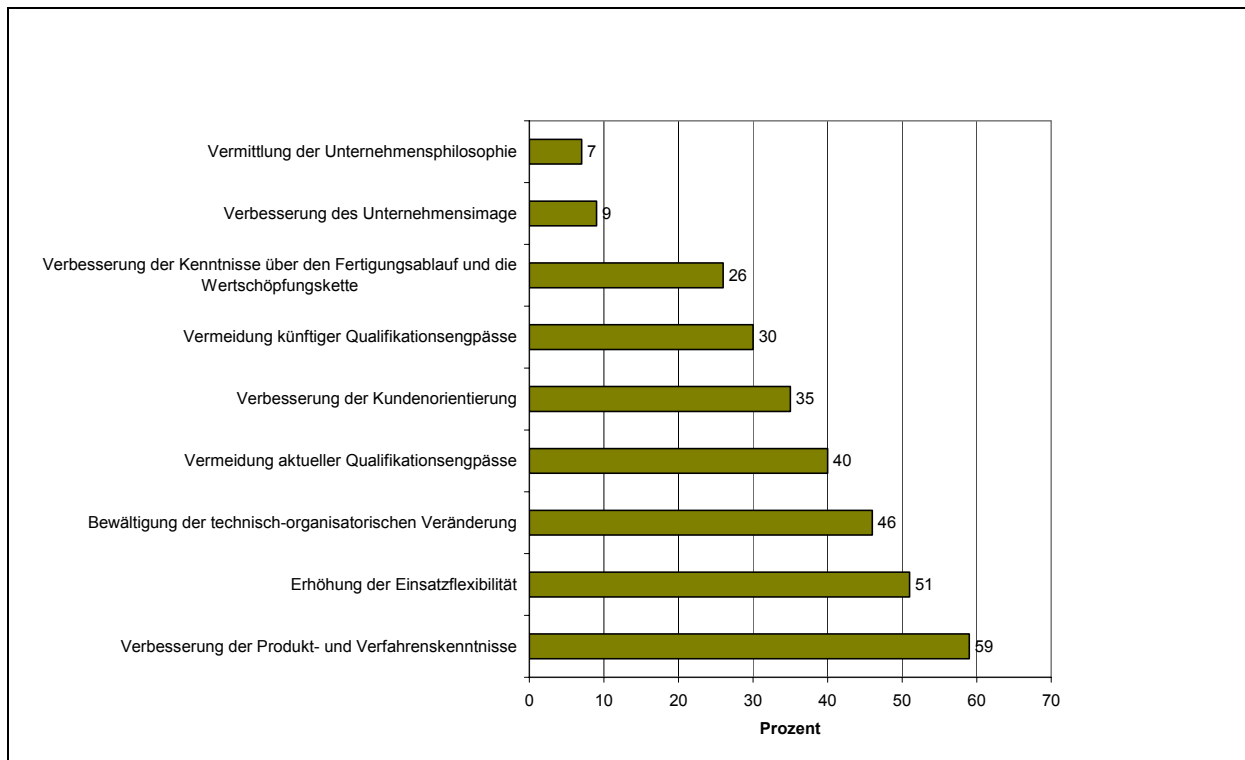
Geförderte Personengruppen (Nutzer des Tarifvertrags; Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)



Fragt man schließlich nach der Zielsetzung, mit der die Unternehmen den arbeitgeberseitig finanzierten Teil der Maßnahmen des Tarifvertrags nutzen, wird recht deutlich, dass es um die Bewältigung aktueller qualifikatorischer Probleme und Engpässe geht und weniger darum, zukunftsorientiert zu qualifizieren. Die Vermeidung künftiger Qualifikationsengpässe rangiert bei den Zielsetzungen der Nutzung erst auf dem sechsten Rang. Lediglich 30% der Manager (nur sie wurden danach gefragt) geben an, dieses Ziel intensiv zu verfolgen. Vorrangig geht es um die Verbesserung der Produkt- und Verfahrenkenntnisse, gefolgt von der Verbesserung der Einsatzflexibilität und der Bewältigung der technisch-organisatorischen Veränderungen und der Vermeidung aktueller Qualifikationsengpässe. Der Verbesserung der Kundenorientierung räumen 30% einen hohen Stellenwert ein. Die Vermittlung der Unternehmensphilosophie sowie die Verbesserung des Unternehmensimage spielen als Zielsetzungen kaum eine Rolle.

Abbildung 14

Als „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ eingestufte Zielsetzungen der durch den Arbeitgeberanteil geförderten Maßnahmen (Manager; Nutzer des Tarifvertrags, Mehrfachnennungen möglich)



6.2.4. Die arbeitnehmerseitige Nutzung

Arbeitnehmerseitig verteilt sich die Förderung auf die zentralen, regionalen und individuellen Weiterbildungsmaßnahmen. Die meisten Teilnehmer werden über die regionalen Angebote erreicht. Deren Zahl lag im Durchschnitt bei etwas weniger als 500, im Jahr 2004 wurden allerdings wegen der bereits zur Jahresmitte erschöpften Mittel nur noch 220 erreicht. Über den Zeitraum von 1999 bis 2004 wurden 2.861 Teilnehmer auf regionalen Weiterbildungsveranstaltungen gezählt. Die Teilnehmerzahl auf den zentralen Seminaren schwankte zwischen 114 und 201 jährlich. Insgesamt wurden 846 Beschäftigte gefördert. Die Förderung der individuellen Maßnahmen hat sich in den ersten beiden Jahren nach Inkrafttreten des Tarifvertrags verdoppelt und liegt seit 2001 bei ca. 100 Personen jährlich. In der Summe wurden auf diesem Weg 531 Personen gefördert.

Die Zahl der zentralen Weiterbildungsmaßnahmen hat sich seit 2001 kontinuierlich erhöht. 2004 wurden 19 zentrale Seminare gefördert. Die Zahl der regionalen Seminare ist von 1999 bis 2001 deutlich gefallen. Seit diesem Jahr liegt die Zahl zwischen 32 und 36 Seminaren jährlich. Da die Zahl der individuellen Weiterbildungsmaßnahmen mit der Zahl der geförderten Seminare identisch ist, ergibt sich hier dieselbe Entwicklung wie bei den Teilnehmern. Seit 2001 sind es ca. 100 jährlich.

Tabelle 30**Teilnehmerzahlen und Maßnahmen an arbeitnehmerseitig geförderten zentralen, regionalen und individuellen Weiterbildungsmaßnahmen**

	Zentral		Regional		Individuell	
	Teilnehmer	Maßnahmen	Teilnehmer	Maßnahmen	Teilnehmer	Maßnahmen
1999	201	13	551	61	53	53
2000	119	11	459	41	71	71
2001	114	12	547	32	98	98
2002	126	16	587	36	113	113
2003	126	21	497	35	96	96
2004	160	19	220	33	100	100
Summe	846		2861	238	531	531

Quelle: „Kritische Akademie“

Hinsichtlich der finanziellen Mittel sind die Gewichte zwischen den zentralen, regionalen und individuellen Maßnahmen etwas anders verteilt als bei den Teilnehmerzahlen und Maßnahmen. Die meisten Mittel, rund 44%, wurden für zentrale Weiterbildungsmaßnahmen verwendet, fast ebenso viele, 42% fließen in die regionalen Seminare und 14% der individuellen Förderung zu. Im Durchschnitt sind dies näherungsweise rund 410 Euro pro Arbeitnehmer/in.

Tabelle 31**Verteilung der arbeitnehmerseitig verfügbaren finanziellen Mittel auf zentrale, regionale und individuelle Weiterbildungsmaßnahmen**

	Zentral	Regional	Individuell	Gesamt	Durchschnitt Arbeitnehmer
1999/2000*	96.6701	154.585	25.063	276.319	436
2001	102.306	133.223	21.065	256.595	338
2002	150.472	139.689	62.657	352.818	426
2003	115.270	100.073	52.490	267.834	373
2004	139.467	59.248	32.618	231.333	482
Summe	604.187	586.819	193.893	1.384.899	

Quelle: „Kritische Akademie“

*01.10.1999 bis 31.12.2000

Die regionale Inanspruchnahme der Fördermittel ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Mittel wurden hauptsächlich durch die Verwaltungsstelle Bocholt in Anspruch genommen. Über den Zeitraum von 1999 bis 2004 hinweg entfielen auf sie 37% aller regionalen Maßnahmen. Besonders extrem war die Situation im Jahr 2004, was allerdings darauf zurückzuführen ist, dass die Mittel zur Jahresmitte bereits verbraucht waren und somit andere Verwaltungsstellen nicht mehr zum Zuge kommen konnten. In den Jahren zuvor war das Spektrum breiter, am breitesten im Jahr 1999 als 19 Verwaltungsstellen regionale Weiterbildungsangebote machten. Danach reduzierte sich die Zahl auf etwa 10. Neben Bocholt beteiligten sich noch Bielfeld (17), Göppingen, Heidenheim, Würzburg und Aschaffenburg mit jeweils 10 Maßnahmen am regionalen Angebot, allerdings nicht kontinuierlich und längst nicht in dem Umfang, wie er für Bocholt kennzeichnend ist.

Tabelle 32**Arbeitnehmerseitig geförderte regionale Weiterbildungsmaßnahmen nach Regionen**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Gesamt
Aachen	1						1
Aschaffenburg		4	2		3		9
Amberg	3		2		1	1	7
Bielefeld	4	3	4	3	2	1	17
Bocholt	9	11	9	14	17	26	86
Coburg	1						1
Elmshorn	1						1
Friedrichshafen	1	1		1			3
Fürth		1	1				2
Göppingen				4	5	1	10
Gütersloh	1						1
Hamburg				1	1		2
Heidenheim	1	6	2		1		10
Herford				1	1	1	3
Kaiserslautern	1						1
Kassel		2					2
Klausenhof	1						1
Krefeld	2		1				3
Küste	2						2
Lüdenscheid	1						1
Münchberg/ Ostoberfranken	5	4	2	4	1		16
Münster					1		1
Neu-Ulm			1	1			2
Nienburg			2	1			3
Passau	1	1	2	1	2	1	8
Rheine		3	3	2			8
Saarbrücken	1						1
Schwäbisch-Hall						2	2
Ulm	1	3		2			6
Werner Bock Schule	17						17
Weilheim				1			1
Würzburg	7	2	1				10
Gesamt	61	41	32	36	35	33	238

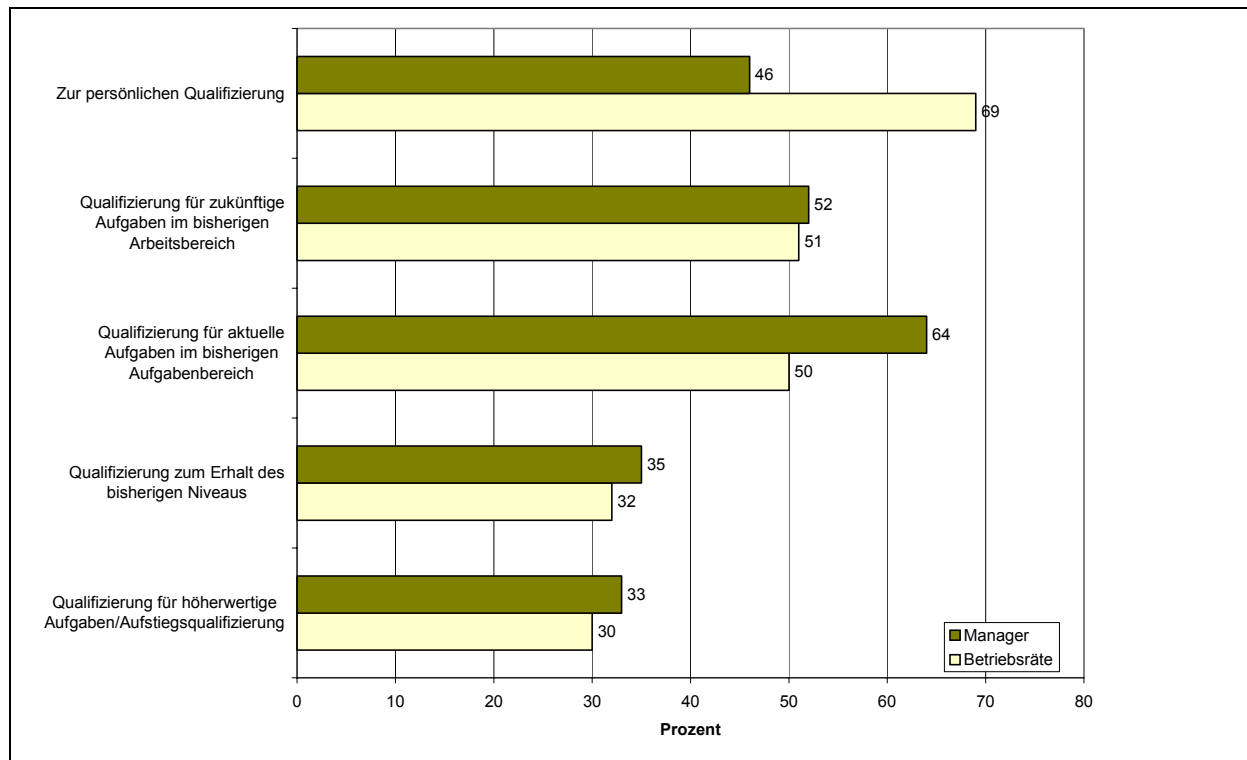
Die thematischen Schwerpunkte der arbeitnehmerseitig geförderten Weiterbildungsmaßnahmen liegen bei den zentralen Bildungsangeboten der „Kritischen Akademie“ bei PC-Kursen, Arbeitsvertragsrecht und Gesundheit. Auch bei den regionalen För-

derungen liegt der Schwerpunkt bei EDV-Angeboten (PC-Führerschein, Windows, Excel). Zentral ausgeschriebene Maßnahmen fanden darüber hinaus auch zur berufsfachlichen Qualifizierung statt (Pneumatik, Hydraulik und SPS). Im Bereich der individuellen Förderung wurde der Tarifvertrag mehrheitlich zur Meisterfortbildung (Industriemeister Textil), für Sprachlehrgänge (Englisch) und EDV-Schulungen (EDV-Grundlagen, PC-Führerschein, Windows) genutzt. Es gibt also eine nicht geringe Schnittmenge zwischen den arbeitgeberseitig geförderten Maßnahmen und jenen, die mit Mitteln gefördert werden, die der Arbeitnehmerseite zufließen.

Die Zielsetzung auf Arbeitnehmerseite ist jedoch eine andere. Während die Arbeitgeber eher Maßnahmen fördern, die auf den unmittelbaren und aktuellen betrieblichen Bedarf ausgerichtet sind, sollen auf Arbeitnehmerseite vorrangig Maßnahmen gefördert werden, die über eine betriebsnotwenige Qualifizierung hinausgehen und der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb oder auch außerhalb der Branche dienen. Die Betriebsräte sind der Meinung, dass dem zwar nicht immer aber mehrheitlich so ist. Die Zielsetzung der „persönlichen Qualifizierung“ steht aus ihrer Sicht bei den Teilnehmern an erster Stelle. 69% bewerten dieses Motiv als (sehr) wichtig. Aber auch die Qualifizierung für die aktuelle Aufgabe, die die Beschäftigten ausfüllen und die eigentlich der betriebsnotwenigen Qualifizierung zuzurechnen ist, spielt eine große Rolle. 50% der Betriebsräte sind der Meinung, diese Zielsetzung sei sehr wichtig oder wichtig. Ebenso viele halten die Qualifizierung für künftige Aufgaben im bisherigen Arbeitsbereich für eine (sehr) wichtige Zielsetzung, erheblich weniger, nämlich nur 30% die Qualifizierung für höherwertige Aufgaben, also die Aufstiegsqualifizierung. Es spricht somit einiges dafür, dass die betriebsnotwendige Qualifizierung auch zu einem erheblichen Teil über arbeitnehmerseitig finanzierte Maßnahmen erfolgt. Die von uns befragten Manager unterstreichen diese Einschätzung. Ihrer Wahrnehmung nach steht die Qualifizierung für aktuelle betriebliche Aufgaben auch bei den arbeitnehmerseitig finanzierten Maßnahmen an vorderster Stelle, während die persönliche Qualifizierung dagegen deutlich abfällt.

Abbildung 15

Als „Sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ eingestufte Zielsetzungen der Nutzung der arbeitnehmerseitig geförderten Maßnahmen durch Betriebsräte und Manager (Nutzer des Tarifvertrags)



Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Die zwei Stränge des Tarifvertrags, die arbeitgeberseitige und die arbeitnehmerseitige Förderung, werden stetig genutzt. Die Anzahl geförderter Maßnahmen ist angestiegen, die Zahl der geförderten Teilnehmer ist stabil, der Anteil der geförderten Betriebe an allen Nutzungsberechtigten ist kontinuierlich angestiegen. Die Themenpalette der förderungsfähigen Maßnahmen ist weitgehend akzeptiert. Zwischen der Art der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig geförderten Maßnahmen gibt es große Schnittmengen, wobei bei der arbeitnehmerseitigen Förderung die Zielsetzung der persönlichen Qualifizierung auch über den unmittelbaren und aktuellen betrieblichen Bedarf hinaus sehr wichtig ist, die Maßnahmen jedoch auch in erheblichem Umfang dazu dienen, den Bedarf an betriebsnotweniger Qualifizierung abzudecken.

Durch den Schrumpfungsprozess der Branche und die nachlassende Tarifbindung geht der Anteil der Beschäftigten und Betriebe, die die Leistungen des Tarifvertrags in Anspruch nehmen können, allerdings kontinuierlich zurück. Der Wirkungsbereich des Tarifvertrags umfasst derzeit die Hälfte der Beschäftigten der Branche und weniger als die Hälfte der Betriebe. Die abgeführten Bildungsbeiträge sind aus diesem Grund bis 2004 beständig gesunken, durch die beschlossene Erhöhung der Beiträge wird diese Entwicklung ab dem Jahr 2005 allerdings wieder korrigiert. Insgesamt gesehen sind die für Weiterbildungszwecke zur Verfügung stehenden Mittel jedoch sehr bescheiden. Jährlich können über sie lediglich 1.350 Teilnehmer und ca. 700 Maßnahmen gefördert werden. Bezogen auf die Zahl von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben sind dies kaum mehr als 2%.

7. Wirkungen und Bewertungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung

Welche Wirkungen der Tarifvertrag hat und haben kann hängt von den verfügbaren Finanzmitteln ab, aber auch davon, wie seine Konstruktionsprinzipien sind. Durch sie ist vorgezeichnet, welche Wirkungen auf welchen Ebenen erwartet werden können. Die Konstruktionsprinzipien sollen deshalb kurz rekapituliert werden, bevor die von den Betriebsparteien verzeichneten Effekte dargestellt werden.

Kern des Tarifvertrags ist also ein durch eine Umlage gespeister Fonds, in den jährlich Mittel einbezahlt werden, die zweckgebunden an die Unternehmen oder über die IG Metall an die Beschäftigten für Weiterbildung ausgezahlt werden können. Die Verwendung der Mittel ist durch einen im Tarifvertrag festgelegten Kanon an förderungsfähigen Themen festgelegt. Die eingezahlten Geldbeträge werden hälftig aufgeteilt. Der Arbeitgeberseite steht die eine Hälfte, der Arbeitnehmerseite die andere Hälfte zu. Unternehmen können einen Antrag stellen, um von ihnen bereits realisierte Weiterbildungsmaßnahmen bezuschussen zu lassen. Die Unternehmen erhalten die Mitteilung, ob und in welchem Umfang eine Maßnahme gefördert wird, nach Eingang aller Anträge beim Verein in Aschaffenburg, allerdings erst nachdem die Maßnahme durchgeführt ist. Die Unternehmen wissen also im Vorhinein nicht, ob und in welcher Höhe Geld an sie zurückfließt. Die der Arbeitnehmerseite zur Verfügung stehenden Mittel fließen auf den beschriebenen drei Wegen an die Beschäftigten zurück: durch zentral durchgeführte Weiterbildungsseminare, die von gewerkschaftlichen Bildungsstätte der „Kritischen Akademie Inzell“ angeboten werden, durch regionale Seminare, die von IG Metall Verwaltungsstellen oder regionalen Bildungsträgern angeboten werden sowie durch individuell beantragte Weiterbildungsmaßnahmen einzelner Beschäftigter. Im Gegensatz zu den Unternehmen wissen die Beschäftigten bei Antritt ihrer Maßnahme allerdings, ob und in welchem Umfang eine Maßnahme gefördert wird. Der Weiterbildungsfonds der Textil- und Bekleidungsindustrie ist so gesehen zunächst ein Finanzierungsinstrument auf der Basis einer Kollektivumlage. Die dahinter stehenden Prozesse der Bedarfs- und Interessenklärung, der Klärung der Inhalte und der Formen der Angebote, der Maßnahmenplanung und der Erfolgskontrolle sind je nach Beantragungsart (Arbeitnehmer oder Unternehmen), um den es geht, unterschiedliche. Die Arbeitgeberseite kann über den Fonds ein zusätzliches, über das bisher angebotene Volumen hinausgehendes Angebot bereitstellen oder lediglich jene Maßnahmen bezuschussen lassen, die im laufenden Geschäftsjahr ohnehin durchgeführt werden sollten. Einen direkten Anreiz, das Weiterbildungsvolumen auszuweiten, bietet der Tarifvertrag arbeitgeberseitig nicht. Wenn es hinsichtlich des Volumens einen Anreiz gibt, besteht er darin, das an den Fonds abgeführte Finanzvolumen wieder zurückzuholen. Damit nicht nur einzelne Betriebe in den Genuss der Förderung gelangen, gibt es eine Beschränkung, die besagt, dass nicht mehr als 3% der Beschäftigten eines Betriebes durch Finanzmittel des Fonds gefördert werden dürfen. Überwacht wird arbeitgeberseitig zudem, ob regional eine ausgeglichene Bilanz von Einzahlungen und Auszahlungen existiert. Insofern können einzelne Unternehmen ggf. auch etwas mehr an Mitteln zurückholen als sie einbezahlt haben. Festzuhalten ist: Grundsätzlich kann hinsichtlich des Volumens betrieblicherseits angebotener Weiterbildungsmaßnahmen alles beim Alten bleiben. Direkte Konsequenzen für Finanz- und Weiterbildungsplanung hat der Tarifvertrag nur insoweit, als eine be-

stimmte Mindestsumme einzuplanen ist, die für Weiterbildung an den Fonds abzugeben ist. Wird zweckgebunden Geld abgegeben, das auch nur zweckgebunden in den Betrieb wieder zurückfließen kann, dürfte das Interesse geweckt werden, das Geld nicht zu „verschenken“. Dementsprechend enthält der Tarifvertrag strukturell einen Anreiz, überhaupt Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, um einen „Verfall“ bzw. eine „Fremdnutzung“ der in den Fonds eingezahlten Gelder zu vermeiden.

Auf Arbeitnehmerseite verhält es sich hinsichtlich Volumina bereitgestellter Weiterbildungsmaßnahmen anders. Hier erhält die die Gewerkschaft Mittel, um ein *zusätzliches*, bisher nicht bestehendes Weiterbildungsangebot bereit zu stellen. Gestützt auf einen zwar durch einen betrieblichen Überforderungsschutz begrenzten Anspruch auf Weiterbildung (Begrenzung des Freistellungsanspruchs auf 2% der Beschäftigten), können die Beschäftigten ihr Interesse an der Nutzung dieses zusätzlichen Angebots anmelden. Arbeitnehmerseitig führt der Tarifvertrag somit zwangsläufig zu einer Ausweitung des Seminarangebots bzw. einer Steigerung der Weiterbildungsnachfrage.

Anders als der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg enthält der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie hinsichtlich der Prozesse und Strukturen betrieblicher Weiterbildungsplanung keine Vorgaben. Ob und wie der Weiterbildungsbedarf ermittelt wird, der festgestellte Bedarf in einen Weiterbildungsplan mündet, der Plan realisiert und der Betriebsrat in den Gesamtprozess einbezogen wird, ist nicht geregelt. Hier gelten, wie anderswo auch, die novellierten Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Darüber hinausgehende, oder die Bestimmungen präzisierende Regelungen wurden nicht getroffen. Insofern ist zwar nicht auszuschließen, aber auch nicht zwingend zu erwarten, dass sich im Gefolge des Tarifvertrags die Prozesse und Strukturen betrieblicher Weiterbildungsplanung gravierend verändern.

Für die Gewerkschaft waren drei Zielsetzungen vorrangig, die sie auch bei der Bewertung des Tarifvertrags anlegt:

- die stärkere Sensibilisierung aller betrieblichen Akteure, inklusive der Betriebsräte für Weiterbildungsfragen und die Heranführung an ein ihres Erachtens zunehmend wichtiger werdendes Handlungsfeld,
- die Bereitstellung eines zusätzlichen, über den aktuellen und unmittelbaren betrieblichen Bedarf hinausgehenden Weiterbildungsangebots, das die Interessen der Beschäftigten an Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, an beruflicher und persönlicher Entwicklung ins Zentrum stellt, und schließlich
- die Profilierung der Gewerkschaft als relevanter und kompetenter Partner der Beschäftigten auch in Fragen der beruflichen Weiterbildung.

Die Zielsetzungen des Arbeitgeberverbandes sind weniger ambitioniert. Für ihn ist der Tarifvertrag Ausdruck des gemeinsamen Interesses beider Seiten an der Zukunftssicherung der Branche. Eine Stärkung der Sensibilität für Weiterbildungsfragen ist auch für ihn ein wichtiger Erfolgsindikator. Darüber hinaus ist für ihn von Bedeutung, dass es zu keinen Flexibilitätsverlusten kommt und auch nicht zur Zunahme betrieblicher Konflikte. Weitergehende Erwartungen werden nicht formuliert.

7.1. Bewertungen und Wirkungen des Tarifvertrags aus Sicht der Manager und der Betriebsräte

7.1.1. Bewertungen des Tarifvertrags

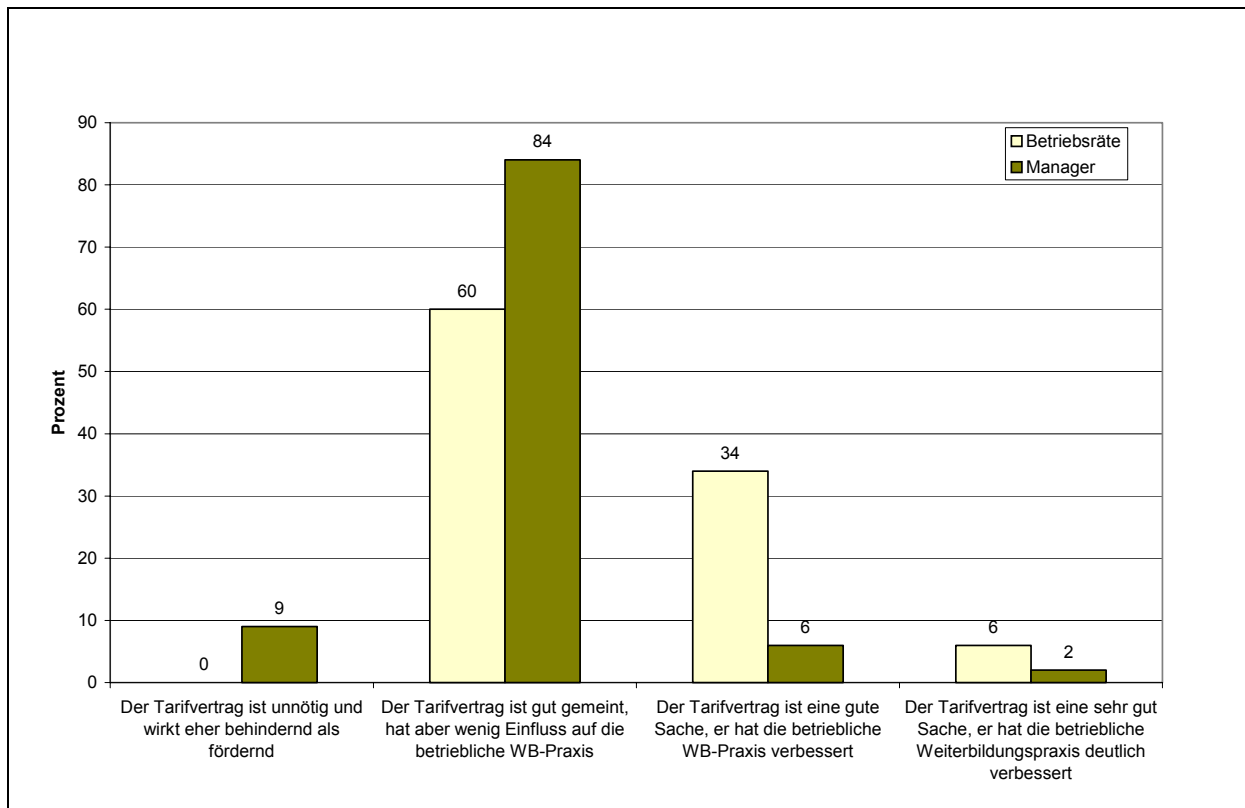
Fragt man die Manager und Betriebsräte pauschal nach der grundsätzlichen Bewertung des Tarifvertrags und den von ihm ausgehenden Wirkungen, fällt das Urteil einerseits wohlwollend aus, seine Wirkungen werden aber bescheiden angesetzt. Von den Managern halten ihn 84% für „gut gemeint“, sind allerdings auch der Meinung, er habe „wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis“. Auch die Betriebsräte stimmen dieser Position zu 60% zu, weitere 40% vertreten jedoch die Meinung, der Tarifvertrag sei nicht nur gut gemeint, sondern durch ihn habe sich auch die betriebliche Weiterbildungspraxis (deutlich) verbessert. Von den Managern sind lediglich 8% dieser Meinung. Dezierte Kritiker, die den Tarifvertrag für unnötig und eher hindernd als fördernd halten, sind aber auch bei ihnen selten. Nur 9% vertreten diese Position, von den Betriebsräten niemand.

In der generellen Beurteilung gibt es sowohl bei Managern als auch bei Betriebsräten zwischen tarifgebundener und nicht tarifgebundener Betriebe keinen signifikanten Unterschied. Auch die Betriebsgröße und die Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage haben keinen statistisch signifikanten Einfluss auf das Urteil. Manager und Betriebsräte der Textilindustrie konzedieren zwar etwas mehr Effekte als solche der Bekleidungsindustrie, signifikant sind die Unterschiede aber nicht.

Bei den Betriebsräten ist die Bewertung des Tarifvertrags stark davon geprägt, ob praktische Erfahrungen mit ihm gemacht wurden, d.h. ob er auch genutzt wurde oder nicht. Wurde er genutzt, was bei der Hälfte der Betriebsräte der Fall ist, fällt das Urteil deutlich positiver aus als wenn dem nicht so war. Bei den Managern bestätigt sich dieser Zusammenhang nicht. Ob die Unternehmen die Möglichkeiten des Tarifvertrags genutzt haben oder nicht, hat auf deren Gesamtbewertung keinen Einfluss.

Abbildung 16

Grundsätzliche Bewertung des Tarifvertrags und seiner Wirkungen (Alle Betriebe; Angaben in Prozent)



Wie werden die einzelnen Komponenten und Bestimmungen des Tarifvertrags bewertet? Wie akzeptiert ist die Fondslösung, wie die hälftige Verwendung der eingezahlten Mittel durch die Tarifparteien? Wie wird die Überforderungsklausel und das Einspruchsrecht des Arbeitgebers bei Freistellungsbegehren der Beschäftigten bewertet und für wie sinnvoll wird die Förderung von maximal einwöchigen Bildungsveranstaltungen gehalten? Geht man die verschiedenen Punkte durch, zeigt sich als Generaltrend, dass die Einzelregelungen bei den Betriebsräten in höherem Maße akzeptiert sind als bei den Managern. Die Unternehmen wie die Betriebsräte finden aber am Tarifvertrag Aspekte, die ihnen weniger gut gefallen, wobei was der einen Seite missfällt in hohem Maß die Zustimmung der anderen Seite erfährt. Der Tarifvertrag ist, wie man den Bewertungen entnehmen kann, ein Kompromiss, bei der sich jede Seite auch eine bessere Lösung vorstellen kann, ihn aber nicht grundsätzlich in Frage stellt.

Die Abführung eines festen Geldbetrages für Weiterbildungszwecke an einen zentralen Fonds, ist bei den Betriebsräten tarifgebundener Unternehmen sehr gut akzeptiert, bei den Managern nur bedingt. Mehr als drei Viertel der Betriebsräte halten diese Regelung für sehr gut bzw. gut, nur eine kleine Minderheit von 5% hält sie für schlecht. Bei den Managern gehen die Meinungen weiter auseinander. Etwas mehr als ein Drittel hält die Fondslösung für (sehr) gut, knapp ein Drittel für weniger gut und weitere 30% lehnen sie ab. Die Akzeptanz der Fondslösung hängt bei den Managern nicht davon ab, ob ihr Unternehmen den Tarifvertrag bisher genutzt hat, ob

also Fondsmittel in Anspruch genommen wurden oder nicht. Auch die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit oder die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management zeigen keinen Einfluss. Große Unterschiede gibt es dagegen zwischen weiterbildungsaktiven Unternehmen und solchen, die ihren Beschäftigten keine Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Letztere Gruppe hat erheblich häufiger Vorbehalte gegen die Fondslösung oder lehnt sie ab.

Auf mehr Zustimmung stößt bei den Managern die Überwachung und Steuerung der abgeführten Mittel durch den Verein bzw. die paritätische Kommission. 50% halten dies für eine sehr gute bzw. gute Regelung, 18% für weniger gut und ein Viertel kann sich damit nicht anfreunden. Auch die Akzeptanz der paritätischen Mittelverwaltung ist von Erfahrungen im Umgang mit dem Tarifvertrag unabhängig. Da sich weder bei den bereits genannten tarifvertraglichen Einzelregelungen noch bei allen weiteren ein Zusammenhang mit der Nutzung des Tarifvertrags zeigt, scheint die Bewertung des Tarifvertrags wie seiner einzelnen Komponenten auf Managementseite eher von grundsätzlichen interessenpolitischen Erwägungen und ordnungspolitischen Vorstellungen geleitet zu sein als von konkreten betrieblichen Erfahrungen. Für Betriebsräte trifft das nicht zu. Ihre Meinung ist auch in diesem Fall stark erfahrungsgeprägt.

Etwas mehr Vorbehalte als gegen die paritätische Kommission gibt es auf Managementseite gegen die hälftige Inanspruchnahme der abgeführten Gelder durch die Unternehmen einerseits und durch die Gewerkschaft andererseits. Zwar ist die Gruppe der Manager, die diese Regelung für schlecht hält, kaum größer als jene, die die paritätische Kommission kritisierte, der Anteil jener, der hierzu keine Meinung hat bzw. die Regelung für weniger gut hält ist aber höher. Bei den Betriebsräten ist die geteilte Mittelverwendung gut akzeptiert. Knapp zwei Drittel halten dies für eine gute bzw. sehr gute Regelung. Vorbehalte hat ein Viertel, 5% halten die Regelung für schlecht.

Am meisten Kritik erfährt auf Managementseite das Freistellungsrecht für Beschäftigte bis zu einer Woche pro Kalenderjahr. 39% halten diese Regelung für schlecht, weitere 28% für weniger gut. Für gut befunden wird der Freistellungsanspruch von etwas mehr als einem Viertel der Manager. Die Betriebsräte befürworten mit großer Mehrheit den Freistellungsanspruch. 71% finden die Regelung (sehr) gut, 17% finden sie weniger gut und 5% schlecht. Während das Recht auf Freistellung für Weiterbildung von ihnen somit grundsätzlich breit unterstützt wird, finden die im Tarifvertrag vorgenommen Einschränkungen und Begrenzungen weniger Akzeptanz. Das gilt für das Einspruchsrecht des Arbeitgebers bei Freistellungsbegehren von Arbeitnehmern und der Möglichkeit dieses abzulehnen, wenn bereits 2% der Beschäftigten im laufenden Jahr für Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend dem Tarifvertrag freigestellt wurden. Dem Einspruchsrecht mit einer Konfliktregelung durch die Tarifparteien können die Betriebsräte noch etwas mehr abgewinnen als der 2%-Begrenzung, wobei beides von mehr als drei Viertel für weniger gut oder schlecht gehalten wird. Gerade umgekehrt ist es bei den Managern. Drei Viertel finden die einschränkenden Regelungen zum Freistellungsanspruch sehr gut bzw. gut und lediglich 18 bzw. 13% halten sie für weniger gut oder schlecht.

Unterschiedlich bewertet wird schließlich der Passus des Tarifvertrags, wonach vorrangig Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche gefördert werden sollen. Drei Viertel der Betriebsräte halten dies für (sehr) gut, lediglich 21% für weni-

ger gut oder schlecht. Die Manager finden diese Empfehlung mehrheitlich weniger gut bzw. schlecht.

Tabelle 33

Beurteilungen einzelner Regelungen des Tarifvertrags (tarifgebundene Betriebe; Angaben in Prozent)

	Manager				Betriebsräte			
	Sehr gut/gut	Weniger gut	Schlecht	Weiß nicht	Sehr gut/gut	Weniger gut	Schlecht	Weiß nicht
Abführung eines festen Geldbetrags für Weiterbildungszwecke für jeden Arbeitnehmer und Auszubildenden an einen zentralen Fonds	35	32	30	3	77	12	5	7
Verwaltung der abgeführten Mittel durch einen von den Tarifparteien getragenen Verein und durch eine paritätische Kommission	50	18	25	7	78	11	5	6
Häufiges Vorschlagsrecht bzw. häufige Inanspruchnahme der abgeführten Mittel durch die Arbeitgeber und die Gewerkschaft	33	25	26	10	64	25	5	6
Freistellungsanspruch für Weiterbildungszwecke für maximal sieben Tage im Jahr	28	28	39	5	71	17	9	3
Einspruchsrecht des Arbeitgebers bei Freistellungsbegehren von Arbeitnehmern und Konfliktregelung durch die Tarifparteien	75	15	3	7	22	47	27	4
Möglichkeit zur Ablehnung der Freistellung durch den Arbeitgeber, wenn bereits zwei Prozent der Arbeitnehmer im Jahr für Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend dem Tarifvertrag freigestellt wurden	79	10	3	7	9	57	30	5
Vorrangige Förderung von Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche	38	34	19	9	74	17	4	6

Aus der relativ kritischen Haltung der Manager und Betriebsräte zu einzelnen Regelungen des Tarifvertrags könnte der Schluss gezogen werden, das Vertragswerk sei von den Betriebsparteien nicht akzeptiert. Gegen diese Deutung spricht jedoch, dass, wie bereits dargestellt, keiner der befragten Betriebsräte und weniger als 10% der Manager den Tarifvertrag für unnötig oder hindernd halten. Zudem plädiert nur eine kleine Minderheit für seine Abschaffung. In der Kritik einzelner Regelungen spiegelt sich offensichtlich mehr die interessenpolitische Grundhaltung der beiden betrieblichen Akteure, durch die die grundsätzliche Akzeptanz des Tarifvertrags als Kompromiss nicht in Frage gestellt wird.

Veränderungsbedarf wird allerdings gesehen, von den Managern mehr, wobei die Gruppe, die sich hierzu konkret äußert, relativ klein ist (s.u.). Bei den Managern liegt

die Quote jener, die Veränderungen am Tarifvertrag oder in seiner Handhabung für notwendig halten bei 22%. Fast ebenso viele, nämlich 20%, sehen keinen Veränderungsbedarf. Die größte Gruppe (58%) hat sich mit dieser Frage offensichtlich nicht befasst und antwortet mit „weiß nicht“. Bei den „Nutzern“ des Tarifvertrags liegt der Anteil jener, die dafür plädieren, Veränderungen vorzunehmen, mit 37% höher, 16% wollen keine Veränderungen vornehmen und 47% haben keine abgeschlossene Meinung. Die Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens hat keinen Einfluss darauf, ob ein Veränderungsbedarf gesehen wird oder nicht. Manager in kleineren Betrieben (>150) antworten deutlich häufiger als ihre Kollegen in größeren Betrieben mit „weiß nicht“ (60%:36%).

Betriebsräte sehen erheblich seltener einen Bedarf, den Tarifvertrag zu verändern (alle 12%, Nutzer 15%). Auch bei ihnen ist allerdings der Anteil, der mit „weiß nicht“ geantwortet hat mit 32% der Nutzer (alle 44%) sehr hoch. Die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage zeigt bei ihnen ebenfalls keinen Einfluss. Betriebsräte in größeren Unternehmen lehnen Veränderungen am Tarifvertrag entschiedener ab als solche in kleineren (67%:30%) und antworten seltener mit „weiß nicht“ (21%:50%).

Auf die offen gestellte Frage, welche Regelungen geändert werden sollen, hat nur eine kleine Gruppe von Managern (n=20) geantwortet, die auch Veränderungsvorschläge formulierten. Diese gehen in vier Richtungen:

- **Abschaffung des Tarifvertrages:** Eine erste Gruppe von sechs Managern, bezogen auf die Gesamtzahl der Befragten sind dies 6%, plädiert für die Abschaffung des Tarifvertrags. Betriebliche Weiterbildung, so der Tenor ihrer Äußerungen, müsse sich an den Bedürfnisse der Unternehmen ausrichten und bedürfe keines Tarifvertrags. Die übrigen 14 Manager machen Vorschläge zur Optimierung seiner Anwendung.
- **Inhaltliche Zielsetzungen der Weiterbildungsmaßnahmen:** Sieben der Vorschläge zielen auf die Themen, den Nutzen und den Praxisbezug der geförderten Maßnahmen. Es würde „zu viel Allgemeines“ angeboten. Reklamiert wird die aus ihrer Sicht mangelhafte oder fehlende Verbindung zum betrieblichen Bedarf. Der Nutzen und der Praxisbezug müsse verstärkt werden. Die Themenvorgaben sollten enger und weniger beliebig sein. Zudem sollten die Seminare verstärkt regional angeboten werden, „nicht nur über die Kritische Akademie Inzell“. Auch die mangelnde Zukunftsorientierung wird kritisiert. Die Maßnahmen, insbesondere die mit Mitteln der Arbeitnehmerseite geförderten, sollten mehr auf die Zukunft ausgerichtet sein. Auch eine stärkere Zielgerichtetheit auf die jeweilige Person wird angemahnt. „Nicht alle sind für alles geeignet.“ Wichtig sei, so ein Manager unserer Fallstudienbetriebe, die Beschäftigten an Eigenverantwortung heranzuführen: „Was kann ich selbst tun, was kann ich machen, wie komme ich an entsprechende Informationen, in welcher Richtung macht es Sinn, dass ich etwas mache, welche Jobs sind gefragt.“ Dabei sei es allerdings auch notwendig, „alle Beteiligten an den Tisch zu bekommen, um definieren zu können, wohin es in Zukunft geht und was dazu an Weiterbildung notwendig ist.“
- **Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen:** Eine dritte Gruppe von Veränderungsvorschlägen zielt auf die Dauer der Maßnahmen. Mehrfach gefordert wird, nicht primär einwöchige Veranstaltungen zu fördern, sondern auch solche mit kürzerer

Dauer. Vier Manager, die sich im Rahmen der schriftlichen Befragung geäußert haben, plädieren dafür und auch solche unserer Fallstudienbetriebe. Ihres Erachtens sollte die Orientierung, vorrangig einwöchige Veranstaltungen zu fördern, überdacht werden.

- **Verwaltungsaufwand:** Mehrere Vorschläge plädieren schließlich für eine Optimierung und Entbürokratisierung des Verfahrens. Die Abwicklungsformalitäten seien „kompliziert, zeitaufwändig und bürokratisch“. Die Antragstellung für Fördermittel sei umständlich. Über die Fördermittel solle schneller entschieden werden. Die Verteilung der Fondsmittel solle gerechter sein. Die Kritik am Verfahren wird auch vom Management eines unserer Fallbetriebe unterstützt. Das Abwicklungsverfahren sei umständlich und aufwändig, der Zeitraum, bis über die Anträge entschieden worden ist, sei zu lang.⁴²

Auch bei den Betriebsräten äußerten sich nur 18 Personen. Sie setzen erwartungsgemäß andere Schwerpunkte:

- **Freistellungsquote:** Die größte Gruppe plädiert für eine Streichung bzw. Erhöhung der 2%-Quote bzw. dafür, eine bestimmte Weiterbildungsquote für den Arbeitgeber verpflichtend zu machen (n=7).
- **Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen:** Ein zweiter Schwerpunkt ist die Dauer der Maßnahmen. Anders als die Manager sprechen sich die Betriebsräte, die sich hierzu äußern, eher für eine Verlängerung der Maßnahmen bzw. des individuellen Anspruchs aus. Es sollten auch mehrwöchige Maßnahmen bzw. zweimal jährlich eine einwöchige Maßnahme möglich sein.
- **Finanzvolumina:** Hinsichtlich der Finanzierung wird von drei Betriebsräten eine Aufstockung des Arbeitgeberanteils verlangt. Betrieblich notwendige Weiterbildungsmaßnahmen sollten nicht über den Arbeitnehmeranteil des Tarifvertrags gefördert werden. Schließlich sollte die Unabhängigkeit der arbeitnehmerseitig geförderten Maßnahmen unterstrichen und besser dargestellt werden.
- **Verfügbarkeit/Transparenz der Fördermittel:** Betriebsräte, die wir im Rahmen der Betriebsfallstudien befragt haben, äußern zudem auch Kritik an der Steuerung der finanziellen Mittel auf Arbeitnehmerseite. Probleme ergäben sich, wenn interessierten Beschäftigten eine feste Förderungssumme annonciert wird, die wegen der starken Inanspruchnahme nicht gehalten werden können. „Es ist ein Problem, wenn wir das als Werbemittel einsetzen wollen und dann kein Geld mehr da ist.“ Die Konsequenz: „Wir sagen jetzt keine Summen mehr zu sondern sagen, dass es davon abhängig ist, wie viel Geld noch im Topf ist.“

⁴² Die Kritik bezieht sich in diesem Fall vor allem auf die Abrechnung der Nebenkosten der Weiterbildungsmaßnahmen (Reisekosten etc). Das vorgeschriebene Standardformular könne oft nicht vollständig ausgefüllt werden, weil entsprechende Informationen (z.B. Kilometer) nicht verfügbar seien. Plädiert wird dafür, entweder auch andere Nachweisformen zuzulassen oder nur noch die Kosten der Maßnahmen zu fördern.

7.1.2 Wirkungen des Tarifvertrags

Welche Effekte hatte bisher der Tarifvertrag aus Sicht der Betriebsparteien? Wird dem Thema Weiterbildung nun mehr Aufmerksamkeit geschenkt? Hat sich das Angebot von und die Nachfrage nach Weiterbildung verändert? Zeigen sich Wirkungen bei der betrieblichen Weiterbildungsplanung? Konnte die soziale Selektivität der Weiterbildungsteilnahme positiv beeinflusst werden?

Wir haben die Betriebsparteien zunächst pauschal danach gefragt, wie stark sie die auf den Tarifvertrag zurückzuführenden Veränderungen der betrieblichen Weiterbildungspraxis einschätzen. In einem zweiten Schritt wurden die Meinungen eingeholt, ob konkret benannte Effekte in ihrem Unternehmen ganz, teilweise oder nicht eingetreten sind. Die Antworten auf die pauschale Frage nach den Wirkungen wurde im vorangegangenen Abschnitt bereits dargestellt. Die Mehrheit der Manager, aber auch der Betriebsräte gesteht dem Tarifvertrag demnach nur eine geringe Wirkung auf die betriebliche Weiterbildungspraxis zu. Nur eine kleine Minderheit der Manager (8%) und eine deutlich größere Gruppe der Betriebsräte (40%) konstatiert Verbesserungen, die sich unmittelbar im betrieblichen Weiterbildungsgeschehen niederschlagen. Nimmt man nur die „Nutzer“ des Tarifvertrags, ist das Ergebnis etwas, aber nicht grundlegend besser.

Die Schlussfolgerung, dem Tarifvertrag damit geringe Bedeutung zuzusprechen, wäre allerdings vorschnell. Nicht nur, dass Aspekte ausgeblendet würden, die *außerhalb* des unmittelbaren betrieblichen Handlungsfeldes liegen und die durch den Tarifvertrag in durchaus relevantem Maße verändert wurden (z.B. Zusatzangebot an arbeitnehmerseitig geförderten Maßnahmen, Anspruch auf Teilnahme an diesen Maßnahmen), eine differenzierte Nachfrage nach möglichen Einzeleffekten auf unterschiedlichen Ebenen des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens ergibt auch eine deutlich positivere Wirkungsbilanz.

Motivation und Sensibilität

Der wichtigste positive Effekt, ist die Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten. In Betrieben, die den Tarifvertrag seit seinem Inkrafttreten genutzt haben, haben zwei Drittel der Betriebsräte und die Hälfte der Manager diese Erfahrung gemacht. Fast ebenso viele konstatieren eine intensivere betriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Die Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten und eine intensivere Beschäftigung mit Weiterbildungsfragen wird in kleineren Betrieben von den Managern und Betriebsräten nicht weniger festgestellt als in den größeren. Es ist also ein durchgehender Effekt, der in der Mehrheit der Unternehmen aufgetreten ist.

Die Stärkung der Weiterbildungsmotivation hat auch eine Kehrseite, die von den Betriebsräten sogar noch häufiger wahrgenommen wird als von Managern: ein gestiegenes Anspruchdenken der Beschäftigten. 54% der Betriebsräte und 44% der Manager bestätigen dies voll oder teilweise. Wie dieses gestiegene Anspruchdenken bewertet wird, kann unterschiedlich sein. Manager dürften es eher beklagen, Betriebsräte können darin auch einen Ausdruck gestiegenen Selbstbewusstseins sehen. Konstatieren lässt sich jedenfalls, dass die Häufigkeit des Auftretens dieses Phänomens von der Betriebsgröße unabhängig ist und auch keinen Zusammenhang mit der Belegschaftsstruktur zeigt.

Kooperation und Konflikt

Ein zweiter, ebenfalls von Managern und Betriebsräten häufig festgestellter Effekt ist die stärkere Einbeziehung des Betriebsrates. Bei den Managern rangiert dieser Punkt sogar an erster Stelle. In mehr als der Hälfte der Betriebe sehen die Manager die Betriebsräte jetzt mehr einbezogen (56%), die Betriebsräte sogar noch etwas häufiger (59%). Die stärkere Einbeziehung des Betriebsrats hat nur in einer kleinen Minderheit der Betriebe zu mehr Konflikten mit dem Betriebsrat geführt. Lediglich in 10% der Fälle ist es nach Darstellung der Manager hierzu gekommen, 90% sehen diesen Effekt nicht. Demgegenüber registrieren 30% ausdrücklich eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Management bestätigen auch die Betriebsräte und dies vergleichbar häufig.

Angebot von und Nachfrage nach Weiterbildung

Die Ausweitung des *betrieblichen* Angebots an Weiterbildung war ein möglicher, aber kein zwingender Effekt des Tarifvertrags. Insofern ist durchaus bemerkenswert, dass etwa ein Drittel der Manager und knapp die Hälfte der Betriebsräte eine Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots konstatieren und dies wenn nicht voll, dann teilweise dem Tarifvertrag zurechnen. Eine Erhöhung der Nachfrage nach Weiterbildung registrieren ein Drittel der Manager und mehr als die Hälfte der Betriebsräte. Die höhere Quote bei den Betriebsräten ist insofern nicht verwunderlich, weil nunmehr auf Arbeitnehmerseite ein eigenes Weiterbildungsangebot besteht und sie in den Beantragungsprozess eingeschaltet sind. Sie informieren die Beschäftigten über dieses Angebot, sind die erste Anlaufstelle für Interessierte und registrieren somit mehr als bisher, wie sich die Nachfrageseite entwickelt.

Mit der Ausweitung des betrieblich angebotenen Weiterbildungsvolumens sind steigende Kosten verbunden. Diese werden von 56% der Betriebsräte und 40% der Manager registriert und in Verbindung mit dem Tarifvertrag gebracht. Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben gibt es nicht und auch nicht zwischen solchen, denen es aktuell gut bzw. schlecht geht. Ob die Verbindung zwischen gestiegenen Weiterbildungskosten und dem Tarifvertrag berechtigt ist, kann hier nicht entschieden werden, wichtig ist jedenfalls, dass dies so wahrgenommen wird. Möglicherweise ist dieser relativ hohe Wert auch darauf zurückzuführen, dass die Befragung unmittelbar nach Abschluss der Tarifrunde 2004 erfolgte, bei der der an den Weiterbildungsfonds abzuführende Geldbetrag, nachdem er lange eingefroren war, verdoppelt wurde.

Flexibilität und Bürokratie

Kritiker einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung argumentieren häufig mit einer Abnahme betrieblicher Flexibilität bei der Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. Langwierige Konsultationen seien erforderlich, schnelle und sachgerechte Entscheidungen würden behindert. Zudem sei insbesondere bei Fondslösungen eine Bürokratisierung zu befürchten, bei der zudem, wie das französische Beispiel zeige, ein beträchtlicher Anteil der einbezahlten Gelder für den Betreuungs- und Verwaltungsaufwand verzehrt werde. U.a. aus diesem Grund lehnte die „Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ mehrheitlich die generelle und ggf. auch gesetzlich flankierte Einrichtung von Branchenfonds ab (Kommission 2004, S. 240ff.).

Einen Flexibilitätsverlust sehen die Betriebsparteien der Textil- und Bekleidungsindustrie nicht. Die Abnahme an Flexibilität ist die Befürchtung, die sich am wenigsten bestätigt hat. Lediglich 2% der Manager stimmen voll und weitere 6% teilweise zu, dass sich diese Befürchtung bewahrheitet hat (BR 5% bzw. 23%). Mehr als 90% der Manager weisen somit dieses Statement ab. Von den Betriebsräten sind es etwas weniger, aber ebenfalls etwa drei Viertel.

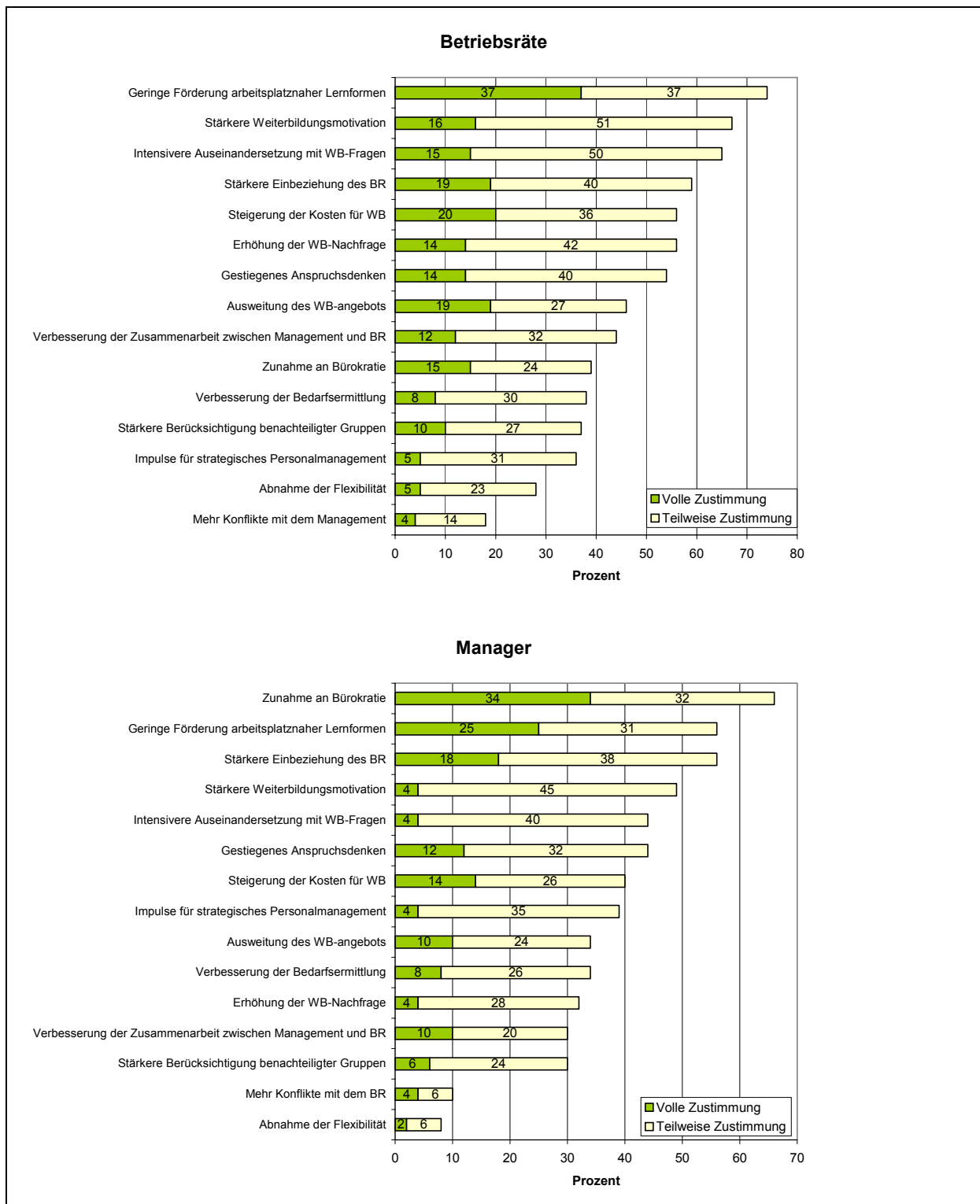
Etwas anders sieht es mit der Bürokratie aus. Dass diese zugenommen habe, wird von einem Drittel der Manager voll und von einem weiteren Drittel teilweise bestätigt. Insgesamt zwei Drittel registrieren somit eine Zunahme an Bürokratie und bringen sie in Zusammenhang mit dem Tarifvertrag. Insbesondere große und weiterbildungsaktive Unternehmen beklagen den bürokratischen Aufwand, der ihres Erachtens in einem problematischen Verhältnis zum Ertrag steht. „Wegen ein paar Euro solch einen Aufwand zu machen“, so ein Manager eines unserer Fallunternehmen, „das lohnt sich eigentlich nicht.“ Dennoch wird auch in diesem Fall der Aufwand in Kauf genommen, ein Verzicht auf die Nutzung oder ein Ausstieg wird nicht erwogen. Die Betriebsräte setzen das Bürokratieproblem erheblich niedriger an. 15% bestätigen das entsprechende Statement voll, weitere 24% teilweise, 61% sehen darin kein Problem.

Die bürokratischen Begleiterscheinungen des Verfahrens werden somit insbesondere von den Managern negativ verbucht, Kritik an einem zu teuren und aufgeblähten Verwaltungsapparat, der einen zu großen Anteil der Mittel absorbiert, scheint es nicht zu geben. Dazu gibt es auch kaum Anlass. Die Verwaltung des Fonds ist schlank und wirtschaftlich. Die Verwaltungskosten liegen bei 5% der jährlichen Fördersumme. Das Verfahren der Mittelzuführung und der Beantragung der Maßnahmen ist einfach. Wenn Verbesserungen angemahnt werden, betreffen sie die Abrechnung der Maßnahmen und den Zeitraum zwischen Beantragung und Entscheidung über die Zuschussung. Hier scheint es Optimierungsbedarf zu geben.

Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung

Dass der Tarifvertrag Effekte auf der Ebene der Organisation, Bedarfsermittlung und Planung von Weiterbildung innerhalb der Betriebe haben könnte, war nicht auszuschließen und gewerkschaftlicherseits durchaus erhofft, erwartbar waren sie nicht. Dennoch sind sie den Angaben der Betriebsparteien zufolge in einem durchaus beachtlichen Umfang eingetreten. So sind immerhin etwas mehr als ein Drittel der Manager und auch der Betriebsräte der Meinung, es habe Verbesserungen bei der Bedarfsermittlung gegeben. Auch Impulse für ein strategisches Personalmanagement werden gesehen und dem Tarifvertrag zugeschrieben, von den Managern etwas häufiger (39%) als von den Betriebsräten (36%). Über die Art der Impulse und die Qualität der Verbesserungen bei der Bedarfsermittlung lässt sich zwar nichts weiter sagen, der Umstand, dass ein Drittel der Befragten Fortschritte auf diesen Gebieten sieht, spricht jedoch dafür, dass der Tarifvertrag erstaunlich häufig spill-over-Effekte auch auf ganz andere Dimension des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens hatte.

Abbildung 17: Voll oder teilweise bestätigte Wirkungen des Tarifvertrags (Nutzer des Tarifvertrags)



Soziale Selektivität

Die Verringerung der sozialen Selektivität bei der Weiterbildungsteilnahme gehört zu den zentralen Anliegen der Gewerkschaft und auch der Betriebsräte. Dem stehen auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite vielfältige Hindernisse entgegen, auf der Nachfrageseite u.a. die von den befragten Betriebsräten und Managern stark thematisierten Motivationsprobleme der Geringqualifizierten, auf der Angebotsseite die oft fehlenden zielgruppenspezifischen Maßnahmen. Der Tarifvertrag selbst und der Themenkatalog, auf dessen Basis über die Förderungswürdigkeit von Maßnahmen entschieden wird, hat keine zielgruppenspezifische Komponente, insbesondere keine, die eine Akzentsetzung auf Geringqualifizierte vorzieht. Die von den Betrieben durchgeführten Maßnahmen orientieren sich stark am aktuellen betrieblichen Bedarf und der wird bei den Geringqualifizierte am seltensten gesehen. Im Rahmen der arbeitnehmerseitig finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen wurde zwar teilweise versucht, zielgruppenspezifische Angebote zu machen, sie fanden jedoch nicht den erhofften Zuspruch. Insofern ist es erstaunlich, dass 10% dem Statement, „bisher benachteiligte Beschäftigtengruppen werden jetzt stärker berücksichtigt“ voll und weitere 27% teilweise zustimmen. Von den Managern sind es kaum weniger. 6% stimmen dem Statement voll, 24% teilweise zu. Trifft dies zu und haben die Betriebsparteien nicht im Sinne sozialer Erwünschtheit geantwortet, ist die Entwicklung nur zu begrüßen. Die Antworten kontrastieren allerdings mit den Erfahrungen, die uns im Rahmen der Expertengespräche und der betrieblichen Fallstudien berichtet wurden.

Arbeitsplatznahes Lernen

Arbeitsplatznahe Lernformen haben in der Textil- und Bekleidungsindustrie ein überdurchschnittliches Gewicht (vgl. Kap 5). Der Tarifvertrag sieht hinsichtlich der Formen der Weiterbildung keine Präferenzen vor, schließt also arbeitsplatznahe Lernformen nicht aus. Durch die Ausgestaltung des Tarifvertrags und in der Praxis werden jedoch vorrangig „klassische“, d.h. seminarförmige, externe, einwöchige Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Das findet die Kritik der Betriebsräte wie der Manager. Bei den Betriebsräten steht dieser Punkt an erster, bei den Managern an zweiter Stelle. 37% der Betriebsräte stimmen dem Statement „arbeitsplatznahe Lernformen werden zu wenig gefördert“ voll zu, weitere 37% teilweise, bei den Managern sind es 25% bzw. 31%. Kein anderes Statement der vorgelegten Liste erhält eine stärkere ungeteilte Zustimmung. So sinnvoll die Förderung „klassischer“ Weiterbildungsformen via Tarifvertrag ist, es kann wenig Zweifel geben, dass hierdurch die soziale Selektivität eher verstärkt als verringert wird. Arbeitsplatznahe Lernformen bieten dafür zwar auch keine Gewähr, aber sie schaffen bessere Voraussetzungen zur Weiterbildungsteilnahme lernungsgewohnter Beschäftigtengruppen.

Zusammenfassend lässt sich somit sagen: Der Tarifvertrag ist bei den Betriebsparteien im Großen und Ganzen akzeptiert. Es gibt auf Managementseite nur eine kleine Minderheit, die ihn für unnötig oder hindernd hält und ihn abschaffen will. Von den Betriebsräten vertritt niemand diese Meinung. Bei beiden gibt es Kritik an einzelnen Regelungen, die aus den Grundsatzpositionen herrühren, die beide Seiten beibehalten haben, die aber die Akzeptanz des Kompromisses nicht nachhaltig mindern. Die Manager stehen dem individuellen Rechtsanspruch kritisch gegenüber, die Betriebsräte der Begrenzung dieses Anspruchs. Die Fondslösung und die hälftige Aufteilung der Mittel zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite haben bei den Be-

etriebsräten einen stärkeren Rückhalt als bei den Managern, aber auch von ihnen ist nur etwa ein Drittel der Meinung, dies sei eine schlechte Lösung. Ansonsten gibt es verhaltene Kritik an der vorrangigen Förderung einwöchiger Veranstaltungen und mäßige an der Palette der geförderten Weiterbildungsthemen.

Die Wirkungen bezogen auf die betriebliche Weiterbildungspraxis werden pauschal verhalten beurteilt, bei genauer Nachfrage kommen jedoch Effekte in den Blick, die zu einer insgesamt ansehnlichen Wirkungsbilanz führen. Der Tarifvertrag hat betriebliche Diskussionen in Gang gebracht, und er hat sensibilisierend und motivierend gewirkt. Zudem werden Betriebsräte nun stärker mit einbezogen. Beide Seiten sehen und schätzen das, die Betriebsräte noch mehr als die Manager. „Harte“ Effekte im Sinne der Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots, der Erhöhung der finanziellen Aufwendungen für Weiterbildung, der Implementierung und Verbesserung von bestehenden Weiterbildungsstrukturen und -prozessen oder der stärkeren Berücksichtigung bisher benachteiligter Gruppen werden von Managern und Betriebsräten in ca. einem Drittel bis der Hälfte der Betriebe konstatiert. Als großes Defizit wird die zu geringe Förderung arbeitsplatznaher Lernformen bewertet, ein weiteres Manko, allerdings mehr aus Sicht der Manager als jener der Betriebsräte, ist die Zunahme der Bürokratie. Mehr Konflikte zwischen den Betriebsparteien hat es sehr selten gegeben und noch seltener einen Flexibilitätsverlust.

7.2. Bewertungen und Wirkungen aus Sicht der Tarifparteien

7.2.1 Die Sicht des Gesamtverbandes Textil und Mode

Die Bewertung des Tarifvertrags durch den Arbeitgeberverband Textil und Mode fällt insgesamt positiv aus. Der Vertrag ist akzeptiert, er wird rege genutzt, Streitfälle gibt es „praktisch keine“, so der für Tarifpolitik zuständige Hauptgeschäftsführer des Verbandes Krollmann. Es gibt vereinzelt Themen, die seitens der IG Metall für förderungswürdig erachtet werden, bei denen der Verband die Sinnhaftigkeit und den Nutzen für die Betriebe nicht unbedingt einsieht, es handelt sich aber um „Randphänomene“, die, sofern sie zahlenmäßig nicht zunehmen, als nicht wirklich problematisch erachtet werden. „Insgesamt würde ich sagen, ist der Tarifvertrag in der Anwendung problemlos. Bisher zumindest.“

Innerhalb des Verbandes gab es nach Abschluss des Tarifvertrages keine kritische Diskussion, nicht zuletzt wegen der Finanzierungsregelungen, wonach die Finanzierung des Bildungsbeitrags durch den arbeitnehmerseitigen Verzicht auf eine stärkere Erhöhung des Urlaubsgeldes kostenneutral war. Auch die anderen wesentlichen Komponenten des Tarifvertrags, die Abführung eines Bildungsbeitrags an einen Fonds, der Anspruch von 2% der Beschäftigten auf Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend dem Tarifvertrag, die paritätische Kommission und die Aufteilung der Mittel in einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmerteil sind verbandsintern nicht umstritten. Die Abführung des Bildungsbeitrags an eine gemeinsame Einrichtung „läuft, funktioniert und ist auch unstrittig“. Das zweite Element, der Anspruch von 2% der Beschäftigten eines Unternehmens auf Weiterbildung ist derzeit auch nicht strittig. Aktuell wird diesbezüglich kein Änderungsbedarf gesehen. Falls es einen gäbe, beträfe er nicht die Höhe der Quote, „sondern man müsste insgesamt über den Anspruch reden. Auch das dritte Element, die paritätischen Strukturen und die jeweils hälftige Verfügung über die Fondsmittel habe sich bewährt. Nach Meinung des Ver-

bandes ist Weiterbildung „sicherlich ein Thema, das sehr gut in einer paritätischen Kommission aufgehoben ist. Man hätte sicherlich auch andere Wege gehen können, aber ich denke, der Weg, der hier gegangen worden ist, war ein guter Weg und es ist auch ein Weg, den wir weiter so gehen sollten (...). Wir sehen keine Notwendigkeit bei den Grundstrukturen des Tarifvertrags nachzubessern. Die Grundstruktur steht, und die Grundstruktur ist arbeitsfähig.“ (Krollmann)

Das gilt auch für den Themenkanon der förderungswürdigen Maßnahmen. Ein zielgruppenspezifischer Einsatz der Mittel oder Teile davon, etwa für die Gruppe der Geringqualifizierten, wird nicht für sinnvoll erachtet und auch nicht der Versuch, die Mittel auf Projekte und Maßnahmen zu lenken, die darauf ausgelegt sind, den künftigen Qualifikationsbedarf der Branche zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu konzipieren und zu realisieren. Diesen Weg, den die Tarifparteien der Chemischen Industrie gewählt haben, ist die Textil- und Bekleidungsindustrie bewusst nicht gegangen. Er entsprach nicht dem Interesse der Arbeitgeberseite und nach Meinung des Verbandes auch nicht dem der Gewerkschaft. Für zukunftsbezogene Fragen zeigt sich der Verband gleichwohl offen. „Wir haben Veränderungen in der Industrie in den nächsten Jahren vor uns. Wir müssen darüber reden, wie wir diese bewältigen können. Wir werden auch darüber reden müssen, wie ein Arbeitnehmer in der Textil und Bekleidungsbranche in fünf oder zehn Jahren beschaffen sein soll und welchen Qualifikationsstand er braucht.“ Allerdings sollte die Diskussion und Verständigung darüber außerhalb der bestehenden tarifvertraglichen Institutionen stattfinden. „Das ist für mich kein Prozess, den wir institutionalisiert haben sollten.“ (Krollmann)

Und was ist aus Sicht des Verbandes der wichtigste Effekt des Tarifvertrags? „Der Haupteffekt dieses Tarifvertrages ist, dass er die Frage von Fort- und Weiterbildung, durchaus stärker in das Bewusstsein der Industrie gerückt hat.“ Das gilt für die betrieblichen Akteure wie für die Tarifparteien selbst. Das Thema wird ernster genommen. Ob sich dies auch in einer Zunahme an Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben ausdrückt, kann verbandsseitig nicht mit Sicherheit beurteilt werden. Der Eindruck ist, „dass es auch ein gewisses Mehr gibt“, das sich allerdings nicht quantifizieren lässt. Was sich auf jeden Fall konstatieren lässt, ist eine Veränderung der Bewusstseinslage. Ein guter Anfang ist gemacht und vorläufig bedarf es aus Sicht des Verbandes keiner weiteren Schritte.

7.2.2. Die Sicht der IG Metall

Dass ein guter Anfang gemacht wurde, wird auch von der IG Metall so gesehen. Man hat den Eindruck, auf dem richtigen Weg zu sein. Der Weg ist, wie die Umsetzungserfahrungen zeigten, mühsam und langwierig, aber er sollte weiter gegangen werden. Der Tarifvertrag in seinem jetzigen Zuschnitt sollte allerdings einen ersten, nicht den letzten Meilenstein markieren. Es gibt Veränderungs- und Erweiterungsvorstellungen, sie berühren aber nicht die Grundelemente des Tarifvertrags. Auch sie konstatiert, dass der Tarifvertrag gut akzeptiert ist, die Strukturen funktionieren, er insgesamt gut genutzt wird und es selten Konflikte gibt. Die Aufstockung des Bildungsbeitrags von anfänglich 5,50 Euro auf künftig 12,50 Euro wird als Erfolg verbucht und auch der Umstand, dass diese Steigerung ohne Konflikt von statten ging. Durch den Verhandlungsverlauf in der Tarifrunde 2004 sieht sie die Akzeptanz des Weges auch arbeitgeberseitig unterstrichen. Demnach wurde von deren Seite das Motto ausge-

geben, „alle Tarifverträge auf den Prüfstand zu stellen“. Einzig ausgenommen davon war der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung. „Das war schon ein Punkt, der zeigt, dass das Thema auch auf Arbeitgeberseite als sinnvoll erkannt wird.“ (Donath)

Auf Gewerkschaftsseite ist aus Sicht der Befragten die Wichtigkeit des Themas ohnehin nicht umstritten und auch nicht die Art und Weise, wie der Tarifvertrag ausgelegt ist. Schwachpunkte werden an einzelnen Punkten gesehen, nicht aber an den Grundstrukturen. Die Finanzierung über eine Bildungsumlage ist ebenso wenig strittig wie die paritätische Verwaltung der Mittel bei gleichzeitiger hälftiger Aufteilung zwischen den Tarifparteien. Daran sollte auch in Zukunft festgehalten werden. Veränderungsbedarf wird bei der Limitierung des Weiterbildungsanspruchs auf 2% der Beschäftigten gesehen. Diese Grenze sollte aus gewerkschaftlicher Sicht fallen oder nach oben korrigiert werden.

Interesse besteht zudem daran, die Zukunftsthemen der Branche stärker in den Blick zu nehmen und darauf bezogen zu klären, welcher Qualifikations- bzw. Weiterbildungsbedarf sich daraus ergibt. Ob und wie dies im Rahmen des Tarifvertrags möglich ist, scheint bisher noch nicht geklärt, die Notwendigkeit sich mit diesen Fragen auseinander zu setzen, wird allerdings gesehen. Überlegungen sich den Zukunftsthemen zuzuwenden, gab es in den 90er Jahren immer wieder, sie sind aber auf Grund mangelnden Interesses auf Arbeitgeberseite im Sande verlaufen. Ein „Bildungsrat“, besetzt mit Spitzenvertretern der Tarifparteien, der sich damit befassen sollte, wurde 1999 beschlossen, konstituiert hat er sich bisher nicht. Diesen Strang der Diskussion und die Klärung des künftigen Qualifikations- und Qualifizierungsbedarfs in welcher Form auch immer wieder aufzunehmen, wird weiterhin für dringend erachtet.

Einer Einengung des Themenkatalogs der forderungsfähigen Maßnahmen auf rein branchenbezogene Themen steht die IG Metall skeptisch gegenüber. Die Textil- und Bekleidungsindustrie hat ihres Erachtens einen Strukturwandel zu bewältigen, an dessen Ende nicht mehr, sondern weniger Beschäftigte stehen werden. Es gilt deshalb auch, Beschäftigte mit Maßnahmen zu fördern, die ihre Beschäftigungschancen nicht nur in der Branche sondern generell auf dem Arbeitsmarkt verbessern. „Wir schränken das auch nicht ein, und wir beziehen das nicht auf die aktuelle berufliche Tätigkeit oder den Betrieb, sondern wir schaffen den Leuten einen relativ breiten Korridor. Wenn man so will, war das auch ein Stück weit der Deal, dass man gesagt hat: ‘Okay, politische Bildung gibt es in diesem Tarifvertrag nicht, aber dafür gibt es berufliche Bildung in ganz breitem Umfang.’“ (Donath). Von dieser Position soll nicht abgewichen werden.

Sinnvoll wäre aus der Sicht der IG Metall eine Erweiterung des Tarifvertrags um einen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch analog der Tarifvertragsregelung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie. Mit ihnen soll die aktive Auseinandersetzung mit dem individuellen Entwicklungsinteresse und Qualifizierungsbedarf gefördert und die Entwicklung einer nachhaltigen betrieblichen Weiterbildungsplanung gestärkt werden. Die Forderung wurde in der Tarifrunde 2004 auch eingebracht, von den Arbeitgebern allerdings zurückgewiesen. Es ist zu erwarten, dass die IG Metall dieses Thema nicht fallen lässt, zumal die Erfahrungen mit diesem Instrument, wie die im Abschluss begriffene Evaluierung des Qualifizierungstarifvertrages in Baden-Württemberg zeigt, arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig gut sind.

Die Veränderungsvorstellungen und Forderungen der Gewerkschaft berühren somit nicht den Kern des Tarifvertrags. Sie zielen auf den Ausbau der verfügbaren Volumina, die Lockerung der anspruchsbegrenzenden Quoten, die stärkere Berücksichtigung zukunftsbezogener Fragen der Branche ohne Begrenzung der Förderung auf diese, sowie auf die Aufnahme einer zusätzlichen Komponente in den Tarifvertrag, die stärker auf die betrieblichen Strukturen und Prozesse der Weiterbildungsplanung zielt: das Qualifizierungsgespräch. Ein großer Teil dieser Forderung wurde in die Tarifrunde 2004 eingebracht und mit der Mitgliedschaft diskutiert. Die Reaktion der Funktionäre und Beschäftigten wird als Bestärkung des eingeschlagenen Weges empfunden. Aus der Warte der IG Metall war spürbar, dass „durch diesen Tarifvertrag das Thema Qualifizierung, bei allen Schwierigkeiten die es gibt, eine stärkere Breite bekommen hat“. Das Thema Weiterbildung stand zwar nicht im Mittelpunkt der Mobilisierung, „wir haben aber schon gemerkt, dass es für die Betriebsräte ein wichtigeres Thema geworden ist“.

Mit dazu beigetragen hat nicht nur der Umstand, dass Beschäftigten zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden und sie einen, wenn auch zahlenmäßig limitierten Anspruch darauf haben, sondern auch wegen der organisationspolitischen Komponente des Tarifvertrags. Man wollte die Kontur der Gewerkschaft schärfen, sie in Sachen Weiterbildung zu einem relevanten und anerkannten Partner für Unternehmen und Beschäftigte machen, die Betriebsräte auf ein wichtiger werdendes Thema stoßen und nicht zuletzt den Mitgliedern erkennbar deutlich machen, welche Vorteile eine Gewerkschaftsmitgliedschaft hat. Diese organisationspolitischen Zielsetzungen sind auf Arbeitgeberseite anerkannt und sie werden von den Betriebsräten geschätzt. Für sie ist der Tarifvertrag auch ein Werbeargument, das eingesetzt wird, das Anklang findet und auf das sie nicht mehr verzichten wollen. Für weiterbildungsinteressierte Beschäftigte sind Betriebsräte, nicht selten erstmals, zu einem Ansprechpartner geworden. Die neue Rolle, die ihnen zugedacht wurde und die sie nun auszufüllen haben, wird unterschiedlich angenommen. Teilweise fungieren sie lediglich als „Briefkasten“, um Anfragen und Wünsche an die lokale Gewerkschaft weiter zu leiten, teilweise nutzen sie die neuen Möglichkeiten zum Kompetenzerwerb und um mit den Beschäftigten und der Arbeitgeberseite intensiver ins Gespräch zu kommen. Auf lokaler Ebene wurde das Profil der Gewerkschaft bisher nur vereinzelt geschärft. Das Vorzeigebeispiel der Verwaltungsstelle Bocholt der IG Metall fand trotz intensiver Bemühungen bisher nicht die erhofften Nachfolger. Insofern sind diesbezüglich die Hoffnungen der Gewerkschaft bisher nicht erfüllt worden. Dennoch, das Gesamturteil ist positiv. Insgesamt wird resümierend festgestellt: „Ich glaube, dass es gelungen ist, das Thema ein Stück weit in den Betrieben zu platzieren und dass man in dem einen oder anderen Bereich auch etwas angestoßen hat.“ (Donath)

8. Schlussbemerkungen

Nimmt man eine Gesamtbewertung vor, lassen sich Stärken und Schwächen des Tarifvertrags nennen. Positiv zu bewerten ist, dass die Tarifparteien ihre gemeinsame Verantwortung für die Sicherung und Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dieser Branche zum Ausdruck gebracht und dies nicht nur in die einzelbetriebliche Verantwortung gestellt haben. Weiterbildung zu fördern wurde als Aufgabe der Tarifparteien anerkannt und als eine, die alle Unternehmen angeht. Durch die Verständigung auf einen umlagefinanzierten Fonds, in den alle Unternehmen der Branche einzahlen, wird dies unterstrichen. Positiv ist auch, dass den Beschäftigten grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbildung zuerkannt wurde. Allerdings ist dieser zugleich so stark begrenzt, dass damit zwangsläufig ein hohes Maß an sozialer Selektivität verbunden ist. Auch die Unabhängigkeit des Bildungsbeitrags von der aktuellen wirtschaftlichen Lage der Unternehmen kann auf der Haben-Seite verbucht werden, wird dadurch doch der Konjunkturabhängigkeit von Investitionen in Weiterbildung entgegengewirkt.

Ein weiterer Pluspunkt ist die weitgehend konfliktfreie Steuerung der Fondsmittel über eine paritätische Kommission und einen gemeinsam getragenen Verein. Konflikte über die Art der Mittelverwendung gibt es äußerst selten. Grundlage für die Verwendung der Mittel ist der tariflich vorgegebene Katalog förderungsfähiger Themen sowie die Ausführungsrichtlinien, die die paritätische Kommission erarbeitet hat. Nur im Zweifel werden Weiterbildungsmaßnahmen in der paritätischen Kommission behandelt. Von der Anlage des Tarifvertrages her, könnte dort auch gemeinsam darüber beraten werden, wie der Kurzfristorientierung in Sachen Weiterbildung entgegengewirkt werden und allgemeine Brancheninteressen aufgegriffen werden können. Durch die Aufteilung der Mittel zwischen den Tarifparteien und die weitgehend „freie“ Verfügung jeder Seite über „ihren“ Teil kommt allerdings der Dialog und die Verständigung auf zukunftsrelevante Themen, die eine Fondslösung strukturell bietet, faktisch jedoch nicht zustande.

Kritikern tariflicher oder gesetzlicher Fondslösungen, die mit überbordender Bürokratie und dem Verzehr eines erheblichen Anteils der Fondsmittel durch einen aufzubauenden Verwaltungsapparat argumentieren, können die Erfahrungen der Branche entgegengehalten werden. Demnach können Branchenfonds sehr effizient und kostengünstig geführt und verwaltet werden. Die Verwaltung ist schlank und wirtschaftlich. Ein gewisser Aufwand ist mit der Einnahme der Bildungsbeiträge und Ausgabe der Fördermittel verbunden. Das Verfahren führt teilweise auch zu Kritik, die Akzeptanz des Tarifvertrags ist dadurch jedoch nicht ernsthaft bedroht. Grundsätzlich ist der Tarifvertrag akzeptiert und geschätzt. Für die Branche wird er als sinnvolle Einrichtung erachtet. Zwischen Managern und Betriebsräten gibt es eine unterschiedliche Bewertung einzelner Regelungen, die allerdings mehr die Grundhaltung und die unterschiedliche Interessenorientierung beider Seiten zum Ausdruck bringt, als eine Ablehnung des Tarifvertrags. Der Nutzen wird beidseitig anerkannt und er schlägt sich auch in Zahlen nieder. Der Anteil an Unternehmen, die Mittel des Fonds in Anspruch nehmen, hat kontinuierlich zugenommen. Die Zahl der Beschäftigten, die jährlich gefördert werden, ist konstant. Der kurzfristige Einbruch bei den arbeitnehmerseitig geförderten Maßnahmen wird durch die beschlossene Erhöhung des Bildungsbei-

trags eine kurzfristige Erscheinung bleiben. Die Zahl der Geförderten dürfte recht schnell wieder das bisherige Niveau erreichen, wenn nicht gar überschreiten.

Angesichts des geringen finanziellen Volumens des Fonds und der bescheidenen Zahl von Beschäftigten, die durch ihn gefördert werden können, sind die Effekte, die die Betriebsparteien registrieren, erstaunlich. Pauschal gefragt sprechen sie dem Tarifvertrag zwar nur eine recht begrenzte Wirkung zu, konkret nachgefragt zeigt sich jedoch ein vielseitigeres und deutlich positiveres Bild. Wirkungen zeitigt der Tarifvertrag hinsichtlich der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten und der Ernsthaftigkeit und Intensität, mit der betrieblich mit dem Thema umgegangen wird. Das ist nicht in allen Betrieben so, aber doch in etwa der Hälfte aller Unternehmen, die die Möglichkeiten des Tarifvertrags auch nutzen. Positive Auswirkungen hat der Tarifvertrag auch auf die Einbeziehung des Betriebsrats in die betrieblichen Planungsprozesse, die allerdings insgesamt gesehen noch wenig entwickelt sind.

Die unterwickelten Strukturen und Prozesse der betrieblichen Weiterbildungsplanung weisen auf einen der Schwachpunkte des Tarifvertrages hin. Von seiner Anlage her ist er nicht darauf ausgerichtet diesbezüglich für Verbesserungen zu sorgen. Ob und wie der Weiterbildungsbedarf ermittelt, Maßnahmen konzipiert, gesucht, geplant, realisiert und ihre Wirkungen kontrolliert werden, ist den Betrieben überlassen und wird durch den Tarifvertrag nicht tangiert. Diesbezüglich gibt es jedoch, wie die dargestellten internationalen Vergleichsuntersuchungen zeigen, in der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie erhebliche Schwächen. Erfreulicherweise hat der Tarifvertrag auch hier teilweise Anstöße geliefert. Sie reichen u.E. allerdings nicht aus, um diesbezüglich in der Breite voran zu kommen. Qualifizierungsgespräche, ein in verschiedenen Unternehmen bereits erfolgreich eingesetztes Instrument, sowie eine Qualifizierungsplanung, die sich an den strategischen Unternehmenszielen ausrichtet, wären eine Möglichkeit, diese wenn nicht zu beheben, so doch zu mildern.

Obwohl nicht definitiv durch den Tarifvertrag ausgeschlossen, wurde als ein Problempunkt seiner Nutzung die unzureichende Förderung arbeitsplatznaher Lernformen genannt. Sowohl Manager als auch Betriebsräte reklamieren dies. Unter arbeitsplatznahen Lernformen kann sehr viel und sehr unterschiedliches verstanden werden. Manches von dem, was diesen modischen Titel trägt, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als qualitativ wenig überzeugend. Vieles ist beiläufig, unsystematisch, kurzatmig und theoretisch nicht unterfüttert. Insofern soll hier arbeitsplatznahe Lernen nicht pauschal das Wort geredet werden. Andererseits sollte auch gesehen werden, dass diese Lernform, richtig eingesetzt, gerade für Geringqualifizierte attraktiver sein kann, als „klassische“, seminarförmige und in der Regel extern durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen, die bisher schwerpunktmäßig durch den Tarifvertrag gefördert werden. Insofern sollte geprüft werden, ob und wie die Durchführung arbeitsplatznaher Lernformen besser unterstützt werden kann.

Angedeutet wurde bereits ein anderer Problempunkt: der schwach entwickelte Zukunftsbezug. Er betrifft die arbeitgeber- und die arbeitnehmerseitig geförderten Maßnahmen in unterschiedlichem Maß. Die arbeitnehmerseitige Förderung ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur beruflichen und persönlichen Entwicklung sowie zur allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit jenseits des aktuellen betrieblichen Bedarfs zu leisten, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Für sie können die Maßnahmen aktuell von Nutzen sein, müssen es aber nicht. Bei den arbeit-

geberseitig geförderten Maßnahmen ist dies i.d.R. anders. Über sie werden zumeist Maßnahmen gefördert, die Ausdruck des aktuellen betrieblichen Bedarfs sind, aber nur sehr selten des sich erst abzeichnenden. Dies abzuändern ist sicherlich nicht einfach, zumal in einer Branche, in der viele Betriebe um ihr Überleben kämpfen. Weiterbildung perspektivisch anzulegen setzt voraus, dass die Unternehmen eine Perspektive sehen und über eine Strategie verfügen, diese zu realisieren. Dazu gehört auch zu wissen, welcher Bedarf an Qualifikation und Qualifizierung nötig ist. Dies muss jeder Betrieb für sich realisieren. Die Tarifparteien könnten und sollten jedoch Hilfestellung leisten, indem sie einen Dialog über den voraussichtlichen Qualifikationsbedarfs der Branche aufnehmen und versuchen Orientierungsmarken für die Betriebsparteien zu entwickeln. Ob und wie die über den Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung geförderten Maßnahmen dann darauf bezogen werden können und sollen, wäre in einem zweiten Schritt zu prüfen.

Ein großes Problem ist schließlich auf Dauer gesehen die stark zurückgehende Tarifbindung und damit verbunden das sinkende finanzielle Aufkommen des Fonds, auch wenn 2004 die Bildungsbeiträge erhöht wurden. Der Beschäftigungsabbau hat sich zwar im Vergleich zur ersten Hälfte der 90er Jahre etwas abgeflacht, die Zahlen sind aber weiter rückläufig und werden dies wohl auch noch weiter sein. Zugleich geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe seit Beginn des Jahrhunderts stark zurück. Zwischenzeitlich sind nur noch knapp die Hälfte der Betriebe in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie tarifgebunden, d.h. mehr als die Hälfte wird von dem Tarifvertrag nicht erfasst, zahlt in den Fonds nicht ein und kann ihn auch nicht nutzen.

Der gravierendste Schwachpunkt aber ist das äußerst bescheidene Finanzvolumen, das dem Fonds zur Verfügung steht. Durch die Fondsmittel können jährlich kaum 1.500 Beschäftigte gefördert werden, was einem Anteil von etwas mehr als einem Prozent aller Beschäftigten der Branche entspricht. Bezogen auf die Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben sind es etwa zwei Prozent. So sinnvoll und wichtig die über den Fonds finanzierten und zustande kommenden Maßnahmen für die Teilnehmer und für die Betriebe sind, eine nachhaltige Verbesserung der Weiterbildungssituation in der Branche kann nicht erreicht werden, wenn 98% der Beschäftigten überhaupt keine Chance haben, in den Genuss einer tarifvertraglich geförderter Weiterbildung zu kommen. Das schmälert den Wert des Ansatzes nicht, der sich als sinnvoll und praktikabel erwiesen hat, verweist aber auf die sehr engen Grenzen, innerhalb derer die Tarifparteien sich hier bewegen.

Literatur

- Bahn Müller, R./Schmid, J./Seitz, B. (2001): Schritte zu einer sozialverträglichen und humanen Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, Arbeitsheft Nr. 18 der Otto-Brenner-Stiftung, Berlin.
- Bahn Müller, R. (2002): Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 38-44.
- Bahn Müller, R. (2002): Weiterbildung per Tarifvertrag? „Instrumentelle“ Bildungsinteressen und gewerkschaftliche Politik. In: Röder, W.J./Dörre, K. (Hrsg.): Lernchancen und Marktzwänge: Bildungspolitik im flexiblen Kapitalismus, Münster, S. 69-84.
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2003): Betriebliche Weiterbildungspraxis und Erwartungen an den Qualifizierungstarifvertrag. Ergebnisse der Befragung von Personalmanagern und Betriebsräten der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Tübingen (<http://www.uni-tuebingen.de/fatk/publikationen>).
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2003): Qualifizierung und Weiterbildung in Baden-Württemberg. Berufliches und betriebliches Weiterbildungsverhalten und erste Erfahrungen mit dem Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie. Zwischenbericht, Tübingen.
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2004): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 182-189. (http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2004_04_Bahnmueller.pdf).
- Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/Mering
- Bellmann, L. (2003): Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg. Zit. Nach Expertenkommission 2004, S. 47.
- Becker, Th./Reckfort, J. (1998): Organisationsentwicklung und Qualifizierung in kleinen und mittleren Betrieben der münsterländischen Textilwirtschaft, Thomas Becker, Jürgen Reckfort, TAT Transferzentrum für angepasste Technologien GmbH, Institut für Technik und Gesellschaft, Arbeitsbereich Textilwirtschaft.
- Bispinck, R. (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklungen und Perspektiven, Düsseldorf.
- Blanke, S./Roth, Chr./Schmid, J. (2001): Employability – Neue Herausforderungen an die Unternehmen, Arbeitnehmer und den Staat. In: SOWI 16/3.
- Böing, A. (2003): Entwicklungen und zukünftige Anforderungen an die Qualifizierung in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Bad Kissingen.
- Bolder, A./Hendrich, W. (2002): Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 19-24.
- Commerzbank Branchenreports (2005): https://www.commerzbank.de/research/economic_research/branchen_d/index.html
- Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, S. 92-101.
- Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (2002): Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten – ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 25-31.
- Düll, H./Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanel 1997. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 39, Heft 2, S. 205-225.
- Europäische Kommission (Hrsg.)(2002): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2). Detaillierte Tabellen, Luxemburg.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2002) Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, Zwischenbericht, Bielefeld.

- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft, Bielefeld. (http://www.bmbf.de/pub/schlussberichtkommission_III.pdf)
- Felger, S./Paul-Kohlhoff, A. (1998): Mitbestimmung durch kompetente Betriebsräte. In: Bärbel Bergmann (Hg.) Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel. Erste Zwischenergebnisse zum forschungs- und Entwicklungsprogramm, Berlin 1998, S. 81-96.
- Financial Times Deutschland (2005): Deutsche widerstehen der Flut billiger Textilien aus China. Industrie sieht sich gut aufgestellt. Importe nehmen ab, 25.04.2005, S. 20
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)(2005): Textilindustrie wird zur Technologiebranche, 03.06.2005, S. 19
- Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (2004): Jahrbuch 2004 der Textil- und Modeindustrie, Eschborn.
- Gewerkschaft Textil-Bekleidung: Geschäftsbericht 1994 – 1997.
- Grünewald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bielefeld.
- Grünewald, U./Moraal, D. (1996): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei europäischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG Aktionsprogrammes FORCE, Berlin und Bonn.
- Huber, B./Hofmann, J. (2001): Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, S. 464-466.
- Heidemann, W. (1999): Betriebs- und Dienstvereinbarungen „Betriebliche Weiterbildung“. Analyse und Handlungsempfehlungen, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- ISA Consult GmbH, ITA (2001), Entwicklungen und zukünftige Anforderungen an die Qualifizierung in der Textil- und Bekleidungsindustrie, Ausbildung und Qualifizierung in der NRW Textilindustrie.
- Karch, H./Schroeder, W. (2001): Optionen der Arbeitszeitpolitik zwischen den Zeiten. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, S. 16-27.
- Lang, K. (2000): Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? – Thesen zur Diskussion. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4, 208-217.
- Leber, U. (2004): Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000-2003 für den Bereich des Metall- und Elektrogewerbes. Arbeitsheft Nr. 38 der Otto-Brenner-Stiftung, Berlin.
- Leber, U. (2005a): Das IAB-Betriebspanel als Datengrundlage für Weiterbildungsfragen. Unveröffentlichtes Manuskript. Erscheint in :G. Feller: Weiterbildungsmonitoring.
- Leber, U. (2005b): Betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Unveröffentlichtes Handout. Nürnberg.
- Mahnkopf, B. (1990): Weiterqualifizierung über Tarifvertrag. Zu den Problemen gewerkschaftlicher Qualifikationspolitik. In: Dabrowski, H./Jacobi, O./Schudlich, E./Teschner, E. (Hrsg.): Jenseits des Taylorismus: Neue Begründungen und Ziele gewerkschaftlicher Rahmentarifpolitik (Graue Reihe – Neue Folge 12), Düsseldorf, S. 217-246.
- Martin, A./Behrends, Th. (1999): Betriebliche Weiterbildung im Lichte der theoretischen und empirischen Forschung. In: Martin, A./Mayrhofer, W./Nienhäuser, W. (Hrsg.) Die Bildungsgesellschaft im Unternehmen? Festschrift für Wolfgang Weber, München und Mering, S. 449-82.
- Müller-Neumann, Elisabeth, Schenk, Peter (1983), Bildungsurlaub im tarifvertraglichen Kooperationsmodell. Eine Untersuchung der Weiterbildungsmöglichkeiten von Textilarbeiterinnen in der Kritischen Akademie Inzell, AfeB-Taschenbücher Weiterbildung, Heidelberg.
- Voß, G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 131-168.
- Reich, R. B. (1993): Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie, Frankfurt am Main/Berlin.

- Richtlinien zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie (Stand: 18.04.2005)
- Seitz, B. (1997): Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen.
- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2, S. 84-91.
- Volksbanken Raiffeisenbanken, VR Info, Branchespezial, Bericht Nr. 24, November 2004, Textilgewerbe.
- Weiß, R. (1996): Arten, Strukturen und Entwicklungen der Weiterbildungskosten. In: Münch, J. (Hrsg.) Ökonomie und betriebliche Bildungsarbeit, Berlin, 138-158.