

Praxis und Perspektiven von Qualifizierungstarifverträgen

Dr. Reinhard Bahnmüller

Die tarifliche Regulierung von Weiterbildung ist erneut in der Diskussion. In einigen Branchen wurden in den letzten Jahren spezielle Qualifizierungstarifverträge oder Regelungen zu dem Thema abgeschlossen, in anderen wird darüber diskutiert. Zurecht wie ich meine. Die Mängel-liste der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ist lang. Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland bestenfalls eine Mittelposition ein. Es ist dringend an der Zeit dies zu ändern.

In meinem Beitrag will ich kurz auf die Entstehungsgeschichte von Qualifizierungstarifverträgen eingehen, den Verbreitungsgrad ansprechen, die unterschiedlichen Ansatzpunkte einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung skizzieren, Wirkungen beschreiben um abschließend kurz auf die Perspektiven einzugehen.

1. Stationen der Entwicklung und Verbreitungsgrad tariflicher Regelungen

Die deutschen Gewerkschaften haben sich schon sehr früh, fast von ihrer Gründung an mit Fragen der beruflichen Bildung befasst, allerdings fokussiert auf die berufliche Erstausbildung, weniger auf die Weiterbildung. Weiterbildung wurde erst in den 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts zu einem Thema. Die gewerkschaftlichen Forderungen richteten sich jedoch zunächst primär an den Staat. Kronzeuge war der Deutsche Bildungsrat, der den Ausbau und die Systematisierung dieses Bildungssektors als öffentliche Aufgabe deklarierte und von dieser sollte er nach dem Dafürhalten der Gewerkschaften durch tarifpolitische Initiativen nicht entlastet werden (Mahnkopf 1990). Hauptsächlich Adressat ihrer Forderungen waren deshalb bis weit in die 80er-Jahre nicht primär die Arbeitgeber, sondern die Bundes- und Landesregierungen (Ehrke/Heilmann 1995). Diese erfüllten die Erwartungen der Gewerkschaften nur partiell, indem einzelne – aber nicht alle – Bundesländer Bildungsurlaubsgesetze erließen, deren Wirkungen zudem alles in allem sehr bescheiden blieben.

Trotz vieler Bemühungen gelang es den Gewerkschaften bekanntermaßen nicht, den jeweiligen Bundes- und Landesregierungen weitere Schritte abzunötigen. Also machten sie aus der Not eine Tugend und nahmen sich des Themas im Rahmen der Tarifpolitik an. Sie kamen aus der Defensive und defensiv war zunächst auch ihr Umgang mit dem Thema. Tarifvertraglich aufgegriffen wurden Weiterbildungsfragen erstmals in den Rationalisierungsschutzabkommen der späten 60er- und der 70er-Jahre. Qualifizierung spielte in ihnen jedoch eine eher randständige Rolle. Es ging vor allem um Kündigungsschutz und Verdienstsicherung und erst an dritter Stelle, quasi als ultima ratio des Rationalisierungsschutzes, um Qualifizierung, genauer gesagt um Umschulung.

Eine offensive und präventive Wendung erhielt die gewerkschaftliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsdiskussion erst im Verlauf der 80er-Jahre. Befördert wurde dieser Einstellungswandel durch die Engpässe am Arbeitsmarkt im Gefolge des Einzugs der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in die Betriebe und Verwaltungen sowie die sich langsam verbreiternde Erkenntnis, dass die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifikation der Beschäftigten zu einer notwendigen Bedingung zur Vermeidung von Beschäftigungs- und Verdienstrisiken wird. Damit veränderte sich die Perspektive. Tarifpolitisch konnte es aus Sicht der Gewerkschaften nicht mehr nur darum gehen, eine bloß reaktive und defensive Schutzpolitik zu betreiben. Vielmehr musste Weiterbildung als Politik der Risikoprävention angelegt werden. Dementsprechend wollten die Gewerkschaften einen Anspruch auf Weiterbildung durchsetzen und sicherstellen, dass die betrieblichen Planungsprozesse, insbesondere die Investitionsplanung mit der Qualifizierungsplanung verknüpft werden.

Aus dem geforderten Recht auf Weiterbildung für alle wurde zwar zunächst nichts, aber den Gewerkschaften gelang es immerhin, einige wenige Vereinbarungen abzuschließen, die Regelungen zur Qualifizierung in den Kontext technischen und organisatorischen Wandels stellten

(Bahnmüller et al. 1993; Bispinck 2000). Damit war immerhin ein Anfang gemacht. Der Aufschwung, den die tariflichen Regelungen von Weiterbildungsfragen im Sinne einer prophylaktischen Qualifizierungspolitik erfahren hatten, war allerdings kurz und deren Wirkungen blieben bescheiden (Bahnmüller et al. 1993; Seitz 1997; Düll/Bellmann 1998).

Für die 90er-Jahre hatten die Gewerkschaften sich vorgenommen, dies zu ändern. Tarifpolitische Konzepte lagen vor, der rasche Vollzug der deutschen Einheit und die ab 1992 einsetzende Wirtschafts- und Beschäftigungskrise auch im Westen machten die tarifpolitischen Planungen jedoch 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 qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe, sondern um den Ausbau der Instrumente zur Bewältigung einer bereits akuten Beschäftigungskrise. Der zeitliche Horizont verkürzte sich, der „Feuerwehrcharakter“ von Weiterbildung kehrte zurück. Qualifiziert wurde mehr den je, allerdings vielfach „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.

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“, „Wissengesellschaft“, „Green-Card-Debatte“, „demographische Entwicklung“ und „neuer Facharbeitermangel“. Die sich hierum entwickelnden Debatten beflügelten auch die tarifpolitische Diskussion, die schließlich auch zu neuen Tarifabkommen führte. Die meisten Abkommen wurden jedoch nicht auf sektoraler, sondern auf betrieblicher Ebene abgeschlossen (Heidemann 1999; Kohl 2000). Aber auch einige Branchenvereinbarungen zur Weiterbildung konnten vereinbart werden, etwa der Tarifvertrag zur Einrichtung eines Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft von 1995¹, der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Textil- und Bekleidungsindustrie aus dem Jahr 1997 (auf den wir noch genauer eingehen), der Qualifizierungstarifvertrag für die Metallindustrie Baden-Württembergs aus dem Jahr 2001 (dto.) der 2006 im Kern auf die anderen Tarifregionen der M+E-Industrie übertragen wurde, der Qualifizierungstarifvertrag für die Chemische Industrie aus dem Jahr 2003¹, der Tarifvertrag in der Feinstblechindustrie, der 2004 abgeschlossen wurde² und schließlich die Qualifizierungsbestimmungen des TVöD aus dem Jahr 2005³.

Die Notwendigkeit und der Nutzen von Qualifizierungstarifverträgen bleiben dennoch weiterhin umstritten. Strittig sind dabei nicht nur verteilungspolitische Fragen. Arbeitgeber sehen vielfach keine Notwendigkeit für Tarifverträge, weil die betrieblichen Anstrengungen und Aufwendungen ihres Erachtens schon erheblich sind. Zudem fürchten sie eine Einschränkung ihres Handlungsspielraums, einen Verlust an Flexibilität, eine Bürokratisierung der Abläufe und die Fehlallokation von Mitteln. Ihre Bereitschaft, sich auf tarifliche Regelungen einzulassen, ist teilweise allerdings gestiegen und dies umso mehr, je „sanfter“ die Regelungen ausfallen und die Gewerkschaften auf die Durchsetzung generalisierter und zeitlich quantifizierter Freistellungsansprüche für alle Beschäftigte verzichten. Ein eigenständiges Interesse an Qualifizierungsregelungen haben sie bezogen auf die Finanzierung von Weiterbildung. Diesbezüglich besteht ihr Interesse darin, Weiterbildung zu einer Bringschuld der Arbeitnehmer zu machen und einen Gutteil der bisher vom Betrieb getragenen Weiterbildungskosten (i.d.R. in Form unbezahlter Qualifizierungszeit) auf sie zu verlagern. In einer Reihe von Fällen ist ihnen dies auch gelungen.

Trotz der in den letzten Jahren abgeschlossenen neuen Qualifizierungstarifabkommen sind diese weiterhin selten. Im Jahr 2005 wurde der Anteil der Tarifverträge, die Regelungen zur Weiterbildung enthalten, auf 1% geschätzt. Ähnlich bescheiden ist der Anteil der Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Weiterbildung tarifvertraglich begründen konnten (1% bis 3%) (vgl. Weiß 2005). Mittlerweile dürften die Anteile höher ausfallen, nach wie vor gelten tarifliche Qualifizierungsregelungen für die große Mehrheit der Beschäftigten wie der Betriebe nicht.

2. Ansatzpunkte, Formen und Regelungsinhalte

Es gibt kein Standardmodell der tariflichen Regulierung von Weiterbildung, dem die deutschen Gewerkschaften folgen. Vielmehr zeigt sich ein breites Spektrum von Regulierungsansätzen, die auf unterschiedliches zielen und bei denen die Fragen der Freistellung für Weiterbildung und der Finanzierung in unterschiedlicher Weise angegangen werden. Die Spannbreite reicht von relativ unverbindlichen Absichtserklärungen auf Unternehmens- und Verbandsebene über Firmentarifverträge bis hin zu Flächentarifverträge für große Tarifgebiete. Ebenso breit ist das inhaltliche Spektrum. Es finden sich wenig konkretisierte Förderbestimmungen ebenso wie ausdifferenzierte inhaltliche wie verfahrens- und kostenbezogene Regelungen (Bispinck 2000, S.18).

Mit Blick auf die verteilungspolitischen Fragen von Zeit und Geld lassen sich drei Ansätze unterscheiden, nämlich

1. solche, bei denen die betriebliche Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung im Mittelpunkt stehen und bei denen Zeit- und Kostenfragen indirekt und als Folgeproblem angegangen werden (z.B. M+E-Industrie, Öffentlicher Dienst),
2. solche, bei denen der Anspruch auf eine bestimmte Qualifizierungszeit und die Verteilung der damit verbundenen Kosten im Zentrum stehen (z.B. T+B-Industrie, Auto 5000), die also die Verteilungsfragen direkt angehen und schließlich
3. solche, die die verteilungspolitischen Fragen der Qualifizierungszeit und der Kostenübernahme ausklammern und sich auf die Finanzierung und Ausgestaltung überbetriebliche, von den Tarifparteien gemeinsam getragener und finanzierter Informations- und Beratungsangebote für die Betriebe beschränken (Chemische Industrie).

Ich will mich auf die ersten beiden Formen beschränken, wobei der Entwicklung von überbetrieblicher, von den Tarifparteien mit getragenen bzw. unterstützten Beratungsstrukturen insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe und für Betriebsräte dieser Unternehmen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zukommt.

Bedarfs- und prozessorientierte Ansätze

Als Türöffner einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung erweisen sich derzeit Regelungen der ersten Variante, die also nicht die Qualifizierungszeit und die Kostenverteilung ins Zentrum stellen, sondern am Bedarf bzw. der Bedarfsermittlung ansetzen und prozedurale Fragen regeln. Solche Regelungen gibt es mittlerweile flächendeckend u.a. für die M+E-Industrie und für den Öffentlichen Dienst. Im Kern geht es dabei um eine verpflichtende Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durch den Arbeitgeber, wobei Qualifizierungsgespräche mit allen Beschäftigten obligatorisch vorgesehen sind. Der Bedarf muss mit dem Betriebsrat beraten und in eine Qualifizierungsplanung übersetzt werden. Einen zeitlich quantifizierten und für alle gleichen Mindestanspruch auf Freistellung gibt es bei diesem „Soft Law-Ansatz“ nicht. Der Zeit- bzw. Freistellungsbedarf ergibt sich aus dem ermittelten individuellen bzw. betrieblichen Qualifizierungsbedarf. Hinterlegt ist ein Konfliktregelungsmechanismus zur Klärung von Streitfällen.

Bei der Finanzierung wird i.d.R. zwischen „betrieblicher“ und „persönlicher“ Weiterbildung unterschieden.⁴ Bei „betrieblicher“ Weiterbildung gilt der Grundsatz, dass Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit zu behandeln und entsprechend zu vergüten ist. Ein Eigenanteil der Beschäftigten ist nicht vorgesehen, wobei hier die Einschränkung zu machen ist, dass Maßnahmen, die dazu dienen, eine höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können, die also der Entwicklungsqualifizierung zuzurechnen sind, nur in wenigen Fällen ausschließlich vom Arbeitgeber zu finanzieren sind. In den meisten Tarifregionen der M+E-Industrie müssen die Beschäftigten 50% der erforderlichen Qualifizierungszeit in Form unbezahlter Arbeitszeit einbringen. Die Kosten der „persönlichen“ Weiterbildung müssen die Beschäftigten durchweg selbst tragen. Im günstigsten Fall haben sie einen Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung und ein zeitlich begrenztes Rückkehrrecht in den Betrieb nach Abschluss ihrer Weiterbildung (so etwa in Baden-Württemberg).

Generell lässt sich zur Frage der Finanzierung bzw. Kostenübernahme sagen: Je zeitaktueller, betriebspezifischer und näher am unmittelbaren betrieblichen Nutzen die Maßnahme ist, desto eher erfolgt eine Freistellung mit Entgeltfortzahlung und eine Übernahme der Qualifizierungskosten. Und umgekehrt: Je betriebsferner und allgemeiner die Weiterbildungsmaßnahme ausfällt, umso restriktiver sind die Finanzierungsregelungen.

Regelungen mit zeitlich quantifizierten Freistellungsansprüchen

Tarifregelungen mit einem zeitlich quantifizierten Anspruch aller Beschäftigten oder auch nur eines Teils auf Weiterbildung gibt es sehr wenige und wenn, dann am ehesten in Form von Firmentarifverträgen. Eine der wenigen flächentariflichen Regelungen existiert in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, sie ist jedoch auf einen kleinen Anteil der Beschäftigten beschränkt. Maximal 2% der Beschäftigten (ca. 1300 Personen) haben dort einen Freistellungsanspruch von bis zu einer Woche im Jahr. Gefördert werden Maßnahmen, die der beruflichen Weiterbildung dienen und die einem von den Tarifparteien festgelegten thematischen Kanon an Inhalten entsprechen.

Die (auch im internationalen Vergleich) weitestgehende Regelung, allerdings in Form eines Firmentarifvertrags, gibt es bei Auto 5000, einem Tochterunternehmen der VW AG. Alle Beschäftigten haben hier einen Anspruch aber auch eine Verpflichtung zur Weiterbildung von 3 Stunden pro Woche. Die Hälfte der Zeit müssen sie unbezahlt einbringen. Der Tarifvertrag zielt darauf, die Trennung von Arbeiten und Lernen aufzuheben. Vermittelt werden Fähigkeiten zur Kooperation und Kommunikation, die Offenheit für neue Formen der Arbeitsteilung, die Fähigkeit kooperativ Konflikte zu lösen sowie Kompetenzen, im Team Aufgaben selbstorganisiert und unter Berücksichtigung hoher Qualitätsansprüche zu bewältigen (Sanders 2006, S. 79). Thematisch umfassen die Kurse die ganze Bandbreite fachlicher, sozialer und organisatorischer Inhalte. Alle Formen der Wissensaneignung werden genutzt, formalisierte, non-formale und informelle. Das Qualifizierungsangebot erstreckt sich über learning-on-the-job, Kurzschulungen in den produktionsnahen Lernfabriken vor Ort bis hin zu Seminaren bei externen Bildungsanbietern.

Beide Regelungen kamen im Rahmen von betrieblichen bzw. tariflichen Standortbündnissen für Arbeit, also nicht im Rahmen einer „normalen“, mit Aktivierung und Mobilisierung der Belegschaften verbundenen Tarifbewegung zustande und sie hatten einen Preis.

Branchenbezogene Fondslösungen

Branchenbezogene Fondsregelungen gibt es bisher wenige, wenn dann in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Branchen, etwa im Baugewerbe bzw. Gerüstbau, in der T+B-Industrie oder in der Land- und Forstwirtschaft. Teilweise werden damit Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung, teilweise der Weiterbildung, teilweise aber auch beides finanziert.

Kern des Tarifvertrags in der westdeutschen T+B-Industrie, einer derjenigen, den wir näher untersucht haben, ist ein durch eine Umlage gespeister Fonds, in den jährlich Mittel einbezahlt werden, die hälftig den Unternehmen und der IG Metall zur finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Der Bildungsbeitrag, den die Unternehmen abzuführen haben, beläuft sich derzeit auf 12,50 Euro pro Beschäftigten. Anspruchsberechtigt sind, wie bereits erwähnt, 2% der Beschäftigten eines Betriebes, die sich maximal bis zu einer Woche pro Jahr für fondsfinanzierte Bildungsmaßnahmen freistellen lassen können. Für die Zeit der Freistellung wird das Entgelt vom Betrieb weiter gezahlt. Die Verwendung der Mittel ist durch einen im Tarifvertrag festgelegten Kanon an förderungsfähigen Themen festgelegt. Eine paritätische Kommission überwacht die tarifkonforme Verwendung der Gelder und legt die Förderbedingungen fest. Die Verwaltung der Bildungsbeiträge obliegt einem Verein, den die Tarifparteien eigens gegründet haben. Er ist für die Entgegennahme bzw. den Einzug des Bildungsbeitrages zuständig sowie für die Auszahlung von Zuschüssen bzw. Fördermitteln an die Betriebe und an die zuständige Einrichtung auf der Arbeitnehmerseite.

Die Beantragung und der Rückfluss der Gelder an die Betriebe bzw. die Beschäftigten sind zweigeteilt. Betriebe, die Bildungsmaßnahmen gefördert bekommen wollen, stellen ihre Anträge über ihren Landesarbeitgeberverband, der diese an eine zentrale „Sammelstelle“ weiterleitet.

Nachdem dort alle Anträge eingegangen sind, wird entschieden, wie hoch die Bezuschussung ausfällt. Gehen mehr Anträge ein als Mittel vorhanden sind, wird nur ein bestimmter Anteil erstattet. Zudem erfolgt bei den Mitteln, die die Arbeitgeberseite zu verteilen hat, eine Quotierung nach Regionen.

Die Mittel, über die die Arbeitnehmerseite verfügen kann, werden über eine Stiftung der Arbeitnehmerseite bzw. deren Bildungseinrichtung (Kritische Akademie Inzell) zugeleitet. Hier bestehen drei Fördermöglichkeiten: (1) durch ein zentrales Bildungsangebot, das die „Kritische Akademie“ bereitstellt, (2) durch regionale Angebote, die durch die Verwaltungsstellen der IG Metall organisiert bzw. angeboten werden, (3) auf dem Weg individueller Förderung einzelner Arbeitnehmer.

Jede zentrale, regionale oder individuelle Beantragung einer Weiterbildungsmaßnahme, die über den Arbeitnehmeranteil finanziert wird, erfolgt über eine IG Metall Verwaltungsstelle oder einen IG Metall Bezirk. Dort wird geprüft, ob der oder die Beschäftigte Mitglied in der IG Metall ist, was i.d.R. zu einer bevorzugten Behandlung führt. Hernach werden die Anträge an die „Kritische Akademie“ weitergeleitet, die auch die Auszahlung der Gelder an die regionalen Bildungsträger/Verwaltungsstellen der IG Metall und die Beschäftigten vornimmt.

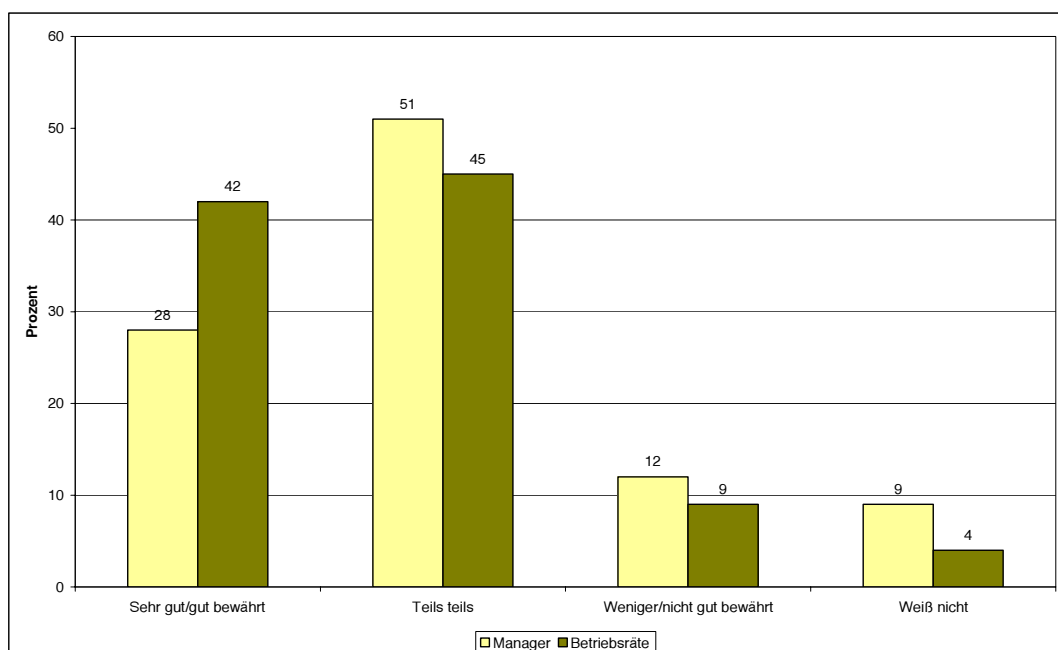
3. Akzeptanz der Regelungen

Bedarfs- und prozessorientierte Ansätze

Soweit valide Einschätzungen und Bewertungen der einschlägigen Tarifregelungen durch die tariflichen und betrieblichen Akteure vorliegen, was bisher nur für die M+E-Industrie Baden-Württembergs zutrifft und worauf ich mich hier vor allem beziehe, sind diese gut akzeptiert (Bahnmüller/Fischbach 2006). Auf Arbeitgeberseite gibt es weder im betrieblichen Management noch innerhalb der Verbände eine ins Gewicht fallende Gruppe grundsätzlicher Kritiker, die sich für eine Kündigung oder Abschaffung der Qualifizierungsbestimmungen stark machen würde. Der Qualifizierungstarifvertrag war arbeitgeberseitig nicht gewollt, man steht jetzt aber zu ihm und kann ihm zunehmend positive Seiten abgewinnen (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Bewährung des Qualifizierungstarifvertrags für die M+E-Industrie Baden-Württembergs aus Sicht der Betriebsparteien im Jahr 2005 (Tarifgebundene Betriebe größer 200)

Frage: Haben sich die Regelungen des Tarifvertrags Ihres Erachtens insgesamt gesehen bewährt/als sinnvoll erwiesen?



Die Tarifvorgaben werden zwar nicht durchgängig, aber in ihrem Kern eingehalten. Hinsichtlich des Herzstücks des baden-württembergischen Tarifvertrags, dem Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch, verhalten sich die Betriebe weitgehend tarifkonform. Die Gespräche werden nunmehr fast flächendeckend praktiziert. Es gibt innerbetrieblich weiterhin „weiße Flecken“ und auch Kritik an der Qualität ihrer Durchführung, grundsätzlich wird der Nutzen dieser Gespräche jedoch nicht infrage gestellt und auch die Verpflichtung zur Durchführung derselben wird mittlerweile auch vom Management für sinnvoll erachtet. Auch andere Vorgaben, wie etwa die Verpflichtung zur Dokumentation und Zertifizierung der Weiterbildungsteilnahme werden weitgehend eingehalten. Gewisse Abstriche sind bei der Übernahme der Kosten für „betriebliche“ Weiterbildung zu machen. Hier hätten die Arbeitgeber lieber eine Regelung gesehen, die es ihnen erlaubt hätte, einen Teil dieser Kosten (nunmehr auch tarifkonform) auf die Beschäftigten abzuwälzen, die Mehrheit der Betriebe hält sich jedoch an die Tarifbestimmungen während (nach überstimmender Einschätzung von Managern und Betriebsräten) nur eine Minderheit von ca. 10% regelmäßig dagegen verstößt. In Zeiten, in denen die Privatisierung der Weiterbildungskosten voranschreitet und tarifkonformes Verhalten alles andere als selbstverständlich ist, kann dies als Erfolg gewertet werden (siehe Tab. 1).

Tabelle 1: Vollständige oder teilweise Einhaltung bzw. Anwendung der Vorgaben des Qualifizierungstarifvertrags in der M+E-Industrie Baden-Württembergs (Tarifgebundene Betriebe größer 200; Angaben in Prozent)

Frage: In dem Tarifvertrag sind verschiedene Aspekte geregelt. Können Sie bitte angeben, welche Regelungen in Ihrem Unternehmen angewandt werden bzw. eine Rolle spielen?

	Manager		Betriebsräte	
	eingehalten/ angewandt	davon teilweise	einhalten/ angewandt	davon teilweise
Dokumentation der Teilnahme an Maßnahmen	99	11	80	21
Jährliche Durchführung von Qualifizierungsgesprächen	95	25	86	32
Übernahme der Kosten für „betriebliche“ Weiterbildung durch den Arbeitgeber	86	27	89	40
Information des BR über Qualifizierungsbedarf und Maßnahmen	80	25	80	43
Freistellung/Teilzeit für „persönliche“ Weiterbildung	62	32	53	27
Beratung mit BR über Umsetzung der Maßnahmen	59	31	55	32
Prüfung der Notwendigkeit von Maßnahmen für An- und Ungelernte	54	38	52	36
Bevorzugte Berücksichtigung von Beschäftigten in restriktiven Arbeitsverhältnissen bei Besetzung offener Stellen	52	44	54	47
Einrichtung einer paritätischen Kommission zur Konfliktlösung	27	3	27	3
Qualifizierungsgespräche für Beschäftigte im gesetzlichen Elternurlaub	19	13	23	19

Zur hohen Akzeptanz hat die geringe Konfliktintensität bei der Umsetzung des Tarifvertrags beigetragen. Die Umsetzung war, wie es ein Verbandsvertreter der Arbeitgeber formulierte, insgesamt „eine friedliche Veranstaltung“. Wo Betriebsräte den Tarifvertrag zum Anlass nahmen, mit Forderungen an das Personalmanagement bzw. die Geschäftsführung heranzutreten, gab es Diskussionen über den betrieblichen Veränderungsbedarf und die Richtung, in der Veränderungen vorgenommen werden sollten; eine anhaltende Belastung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen entstand daraus jedoch nicht. Im Gegenteil. Die Zusammenarbeit zwischen Manage-

ment und Betriebsrat wurde eher besser als schlechter. Die Tarifparteien waren selten als Schlichter von betrieblichen Konflikten gefordert.

Kritik, vor allem die von Betriebsräten, macht sich an dem formalen Charakter der Tarifvorgaben und dem fehlen von Gütekriterien für die Umsetzung fest. Die Vorgaben des Tarifvertrags sind prozessualer Art. Sie eröffnen einen betrieblichen Handlungs- und Gestaltungsrahmen, der in unterschiedlicher Art und Weise ausgefüllt werden kann. Es kommt auf die Betriebsparteien an, ob und wie sie den Ball aufgreifen. Sie können die Vorgaben des Tarifvertrags nur formal erfüllen, ohne dass sich an der betrieblichen Weiterbildungspraxis etwas ändert bzw. ändern muss und ohne dass die Arbeitgeberseite eines Verstoßes gegen den Tarifvertrag bezichtigt werden könnte. Gütekriterien, welche inhaltlichen Mindestbedingungen etwa ein Qualifizierungsgespräch erfüllen oder wie Informations- und Konsultationsprozesse gestaltet sein sollen, enthält der Tarifvertrag nicht. Er ist an dieser Stelle „zahnlos“: Daran macht sich auch das bestehende Unbehagen von Betriebsräten fest und sie schränkt die Wirksamkeit des Tarifvertrags ein. Er kann leicht unterlaufen werden, weil unter Bezugnahme auf den Tarifvertrag keine Möglichkeit eröffnet wird, auf Qualität zu pochen.

Ein zweiter Problempunkt liegt in der Verbindlichkeit der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen, die sich aus dem im Rahmen der Qualifizierungsgespräche konstatierten Bedarf ergeben und die dort auch verabredet wurden. Während die Gewerkschaft den Tarifvertrag so interpretiert, dass bei festgestelltem Bedarf und einer Verständigung auf darauf bezogene Weiterbildungsmaßnahmen diese auch zu realisieren sind, stellen die Arbeitgeber dies in Abrede. Nicht selten hat der Tarifvertrag somit zu einer Klärung und Offenlegung des Qualifizierungsbedarfs geführt, die Durchführung der Maßnahmen lässt jedoch auf sich warten.

Regelungen mit zeitlich quantifizierten Freistellungsansprüchen

In den (wenigen) Branchen und Betrieben, in denen es Qualifizierungstarifverträge mit einem zeitlich quantifizierten Freistellungsanspruch gibt, sind die Tarifparteien damit im Grundsatz zufrieden. Im Fall von Auto 5000 gilt der Qualifizierungstarifvertrag für das Management, den Betriebsrat wie für die die wissenschaftliche Begleitforschung als unabdingbarer Bestandteil des dort erfolgreich praktizierten neuen Produktionskonzeptes und solides Fundament für eine darauf aufbauende innovative, Arbeiten und Lernen integrierende Qualifizierungspolitik. Das Unternehmen habe damit einen „klaren und eindeutigen Qualifizierungsauftrag für alle Mitarbeiter der Auto 5000“, die Mitarbeiter umgekehrt „aber auch eine vertragliche Verpflichtung, sich durchschnittlich drei Stunden pro Woche fortzubilden“ und das Ergebnis überzeuge (Kaminske 2006, S.45). Es sei gelungen, „den Beweis anzutreten, dass Arbeitsplätze unter wettbewerbsfähigen Bedingungen am Standort Deutschland zu halten sind“ und der Qualifizierungstarifvertrag habe hierzu Wesentliches beigetragen.

Bei den Beschäftigten selbst gibt es allerdings auch Kritik. Als unfair kritisiert wird von einem erheblichen Teil der Preis für die umfassende Qualifizierung: die zur Hälfte unbezahlte Qualifizierungszeit. Der Nutzen wird eher beim Betrieb als bei den Beschäftigten gesehen. Zudem werden Zweifel am Sinn einer für alle gleichen Qualifizierungszeit angemeldet. Was den einen zu viel ist, scheint anderen zu wenig (Sanders S. 84). Es bleibt somit auch in diesem Fall die Suche nach einer den unterschiedlichen Bedürfnissen angemessenen Qualifizierungszeit und einer fairen, von den Beschäftigten auch akzeptierten Verteilung der Kosten.

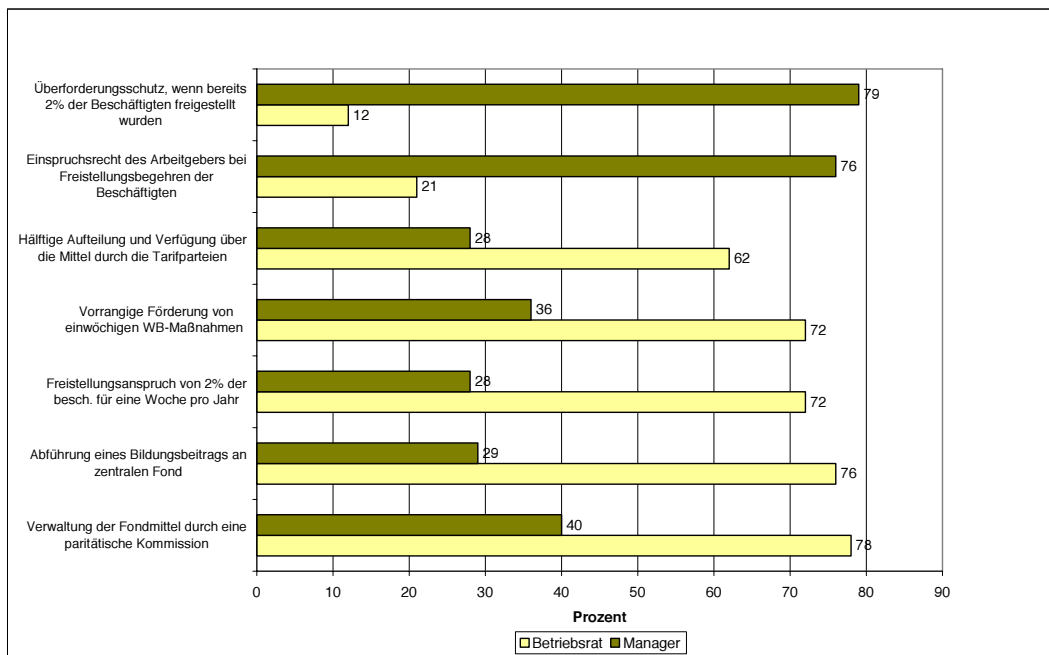
In der T+B-Industrie wird der auf 5% der Beschäftigten eingeschränkte Freistellungsanspruch der Beschäftigten von den Betriebsparteien unterschiedlich bewertet. Die Betriebsräte halten dies – erwartungsgemäß – mehrheitlich für eine gute Sache, wünschen sich aber oft auch eine Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten. Die Arbeitgeber stehen dem Freistellungsanspruch grundsätzlich eher skeptisch gegenüber, können mit der jetzigen Regelung aber gut leben, zumal ihnen tarifvertraglich ein „Überforderungsschutz“ eingeräumt wurde. Sie können Freistellungsbegehren von Beschäftigten ablehnen, sofern sie bereits 2% ihrer Belegschaft freigestellt haben und sie können ihm auch widersprechen, sofern betriebliche Belange dagegen stehen. Beide Regelungen werden von den Arbeitgebern sehr positiv bewertet, von den Betriebsräten verständlicherweise nicht (siehe Abb. 2).

Branchenbezogene Fondslösungen

Auch Fondslösungen, wie sie in der T+B-Industrie praktiziert werden, sind mehrheitlich akzeptiert. Die Grundstrukturen haben sich bewährt. Die Tarifvorgaben werden in hohem Maße befolgt, die Anwendung verläuft weitgehend konfliktfrei, die Themenpalette der geförderten Maßnahmen ist breit akzeptiert. Anlass für eine Abkehr von dem eingeschlagenen Weg sieht keine der Tarifparteien. Vielmehr wurde die Laufzeit des Tarifvertrages schon mehrfach verlängert. Auch der Freistellungsanspruch für maximal fünf Tage pro Jahr und 2% der Beschäftigten wird derzeit von keiner Tarifpartei infrage gestellt (Bahnmüller/Jentgens 2006). Die Gewerkschaft will zwar den Anspruch auf einen größeren Personenkreis ausweiten, sieht dazu derzeit aber keine Realisierungschancen. Die Arbeitgeber sehen zu einer Ausweitung ohnehin keine Veranlassung. Es ist insofern recht unwahrscheinlich, dass sich in absehbarer Zeit diesbezüglich Wesentliches ändert.

Etwas durchmischter ist die Bewertung der Tarifregelung durch die Betriebsparteien. Manager wie Betriebsräte finden am Tarifvertrag Aspekte, die ihnen gut bzw. weniger gut gefallen, wobei, was der einen Seite missfällt, in hohem Maß die Zustimmung der anderen Seite erfährt (siehe Abb. 2). Der Tarifvertrag ist, wie man den Bewertungen entnehmen kann, ein Kompromiss, bei dem sich jede Seite eine bessere Lösung vorstellen kann. Dennoch wird der Tarifvertrag auch von den Betriebsparteien nicht infrage gestellt. Für unnötig und eher behindernd als fördernd halten ihn weniger als 10% der Manager und keiner der Betriebsräte (Bahnmüller/Jentgens 2006, S.100). Allerdings wird der Einfluss des Tarifvertrags auf die betriebliche Weiterbildungspraxis als relativ schwach bewertet.

Abbildung 2: Als „sehr gut“ bzw. „gut“ bewertete Einzelregelungen des Tarifvertrags zur Aus- und Fortbildung für die westdeutschen T+B-Industrie (Tarifgebundene Betriebe; Angaben in Prozent)



4. Wirkungen

Die Wirkungen der Qualifizierungstarifverträge unterscheiden sich je nach Art der Regelung aber auch danach, wie sie zustande gekommen sind. Ging dem Abschluss eines Tarifvertrags keine breite Diskussion in den Tarifverbänden und ggf. auch eine Mobilisierung der Mitglieder zur Durchsetzung der Forderungen voran, sind die Wirkungen verhaltener. Das bekamen die Tarifparteien der M+E-Industrie in Baden-Württemberg 1988 zu spüren, als weitsichtige Tarif-

politiker beider Seiten sich auf die erste flächentarifliche Regelung von Weiterbildung verständigt und die Betriebsparteien damit überraschten. Die Mitgliedschaft des Arbeitgeberverbandes reagierte aufgebracht, die Betriebsräte und Beschäftigten mussten im Nachgang zu dem Abschluss erst informiert und aktiviert werden. Die Wirkungen waren relativ gering (Bahnmüller et al. 1993, Seitz 1997).

Die Bilanz der nächsten Generation von Qualifizierungstarifverträgen, die den Faden von 1988 wieder aufnahmen und ebenfalls einen an der Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung ansetzenden Ansatz verfolgt, fällt deutlich besser aus. Das gilt zumindest für die M+E-Industrie Baden-Württembergs, wo der Qualifizierungstarifvertrag in einer eigenen Tarifbewegung erstritten wurde. Ob es in anderen Regionen bzw. Branchen, in denen die Forderung nach einem Qualifizierungstarifvertrag relativ kurzfristig auf das tarifpolitische Panier gehoben wurde und das erreichte Abkommen ein erfreuliches „Nebenergebnis“ eines komplexen Kompromissbildungsprozesses war, muss sich erst noch zeigen.

Für die M+E-Industrie Baden-Württembergs lassen sich jedenfalls in bemerkenswerter Breite Wirkungen feststellen, zumal wenn man den Charakter des Tarifvertrags in Rechnung stellt, der nur wenige substantielle Mindestnormen kennt (Anspruch auf mindestens ein Qualifizierungsgespräch pro Jahr) und sich ansonsten auf prozedurale Vorgaben beschränkt. Wirkungen hatte der Tarifvertrag auch hier nicht überall, aber immerhin in etwa der Hälfte der Betriebe. Dort ist etwas in Gang gekommen, was ohne Tarifvertrag nicht, zumindest jetzt nicht stattgefunden hätte. In der Mehrzahl der Fälle, wir taxieren den Anteil auf 35% bis 40%, wurden mehr oder weniger weitreichende Veränderungen und Verbesserungen bestehender Strukturen und Prozesse vorgenommen, Instrumente der Bedarfsermittlung oder der Evaluation verbessert oder neu eingeführt, der Kreis der Personen erweitert, mit denen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden, Schulungsmaßnahmen ausgeweitet, kurzum die bisherige Praxis optimiert. In weiteren 10% bis 15% der Betriebe wirkte der Tarifvertrag als Initialzündung, markierte er einen Startpunkt oder Neuanfang.

Von der Hälfte der Betriebe wird der Qualifizierungstarifvertrag jedoch ignoriert und dies teils aus „guten“, teils aus weniger guten Gründen. Zu den „guten“ Gründen gehört eine bereits entwickelte betriebliche Weiterbildungspraxis, die besser ist oder für besser gehalten wird, als die aus dem Tarifvertrag resultierenden Vorgaben. Hier sind die Betriebsparteien zufrieden und das mit gutem Grund. Der Tarifvertrag wird zur Kenntnis genommen, ein Bezugspunkt in den betrieblichen Diskussionen ist er nicht. In anderen Fällen gäbe es durchaus Anlass, die betriebliche Weiterbildungspraxis auf den Prüfstand zu stellen, den Managern und Betriebsräten ist das Thema aber nicht wichtig oder sie haben mit anderen Problemen zu kämpfen, die ihnen hierfür keine Zeit lassen.

Wo es Impulse und Veränderungen gab, beziehen sie sich auf unterschiedliche Ebenen. Am häufigsten konstatiert wird eine *Sensibilisierung und Motivierung der betrieblichen Akteure* sowie eine sichtbare *Steigerung ihres Engagements*. Das Thema wird ernster genommen, die Führungskräfte interessieren sich und der Betriebsrat kümmert sich mehr und bei einem nicht geringen Teil der Beschäftigten wurde die Motivation zur Weiterbildung gestärkt. Ein zweiter Wirkungskomplex sind die verbesserten Artikulations- und Partizipationschancen der Beschäftigten. Mehr als die Hälfte der von uns befragten Manager und Betriebsräte bestätigen, dass die Beschäftigten, insbesondere die Gewerblichen, nun intensiver in den Bedarfsermittlungs- und Planungsprozess einbezogen sind und ihre Weiterbildungsinteressen nun stärker berücksichtigt werden. Eine dritte Wirkungsebene ist die der Verbesserung der Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung. In annähernd der Hälfte der Betriebe wurden erstmals Qualifizierungsgespräche durchgeführt, in ebenso vielen wurde der Kreis der Beschäftigten, mit denen sie geführt werden, ausgeweitet. Davon profitierten wiederum vor allem die Gewerblichen. Vorhandene Instrumente der Bedarfsermittlung wurden optimiert oder neu entwickelt, die Dokumentation und Zertifizierung verbessert, Maßnahmen ergriffen, um die Transparenz des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens zu erhöhen. Jeweils zwischen 40% und 50% der Betriebsräte wie der Manager konstatieren solche Effekte.

Tabelle 2: Effekte des Qualifizierungstarifvertrags für die M+E-Industrie Baden-Württembergs
(Tarifgebundene: Betriebe größer 200; Angaben in Prozent)

Wirkungsdimensionen	M+E-Industrie	
	Betriebsräte	Manager
Sensibilisierung, Engagement und Kooperation		
▪ Intensivere Auseinandersetzung mit Weiterbildungsfragen/Thema wird wichtiger genommen	63	45
▪ Stärkeres Engagement des Betriebsrats	57	39
▪ Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten	37	21
▪ Führungskräfte/Vorgesetzte wurden stärker für das Thema gewonnen	37	37
Artikulations- und Partizipationschancen		
▪ Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten	55	52
▪ Stärkere Berücksichtigung der Weiterbildungsinteressen der Gewerblichen	40	40
▪ Zunahme des Selbstbewusstseins der Beschäftigten in der Aushandlung ihres Qualifizierungsbedarfes	27	20
Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung		
▪ Erstmalige Durchführung von Qualifizierungsgesprächen	49	39
▪ Ausweitung der Qualifizierungsgespräche auf bisher nicht einbezogene Beschäftigtengruppen	46	42
▪ Entwicklung und Einsatz neuer Instrumente der Bedarfsermittlung	39	33
▪ Optimierung vorhandener Instrumente der Bedarfsermittlung	39	56
▪ Verbesserung der Dokumentation und Zertifizierung	53	51
▪ Verbesserung der innerbetrieblichen Transparenz des WB-Geschehens	38	44
Weiterbildungsnachfrage, Angebot und Kosten		
▪ Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots	46	29
▪ Möglichkeiten zur „persönlichen“ Weiterbildung werden stärker in Anspruch genommen	44	25
▪ Gestiegene Weiterbildungskosten	49	45
Soziale Selektivität		
▪ Stärkere Berücksichtigung bisher benachteiligter Gruppen	25	16
Flexibilität und Bürokratie		
▪ Zunahme der Bürokratie	34	58
▪ Abnahme der Flexibilität	7	11
Konflikte		
▪ Vermehrte Konflikte zwischen Management und Betriebsrat	22	9

Nicht wenige Arbeitgeber fürchteten, die Qualifizierungsregelungen führten zu einer Abnahme der Flexibilität, mehr Bürokratie und einer Zunahme von Konflikten mit dem Betriebsrat. Diese Befürchtungen sind größtenteils nicht eingetreten. Flexibilitätsverluste registrieren lediglich eine Minderheit von ca. 10 % der von uns befragten Manager und noch weniger eine Zunahme der Konflikte mit dem Betriebsrat. Betriebsräte schätzen die Wirkungen auf die Flexibilität ähnlich ein, eine Zunahme der Konflikte mit dem Management konstatieren sie dagegen etwas häufiger. Bürokratisierungstendenzen werden von beiden Akteuren häufiger registriert.

Nicht unterschlagen werden darf allerdings eine seitens der Gewerkschaften intendierte, aber nicht eingetretene Wirkung: die Verringerung der sozialen Selektivität der Weiterbildungsteilnahme. Das Ziel einer nachhaltigen Korrektur der sozialen Schieflage in der Weiterbildungsteilnahme wurde mit dieser Tarifregelung nicht erreicht. Für T-B-Industrie gilt Ähnliches. Den größten Entwicklungsschub gab es diesbezüglich bei Auto 5000, wo alle Beschäftigten einen Freistellungsanspruch von 3 Stunden pro Woche haben und wo auch alle in die Qualifizierungsprozesse einbezogen sind. Aber selbst dort korreliert die Weiterbildungsteilnahme positiv mit der Komplexität der Arbeitsaufgabe und den damit verbundenen Wissensanforderungen. Je vielfältiger die Anforderungen, desto größer die Bereitschaft zur Weiterbildung und umgekehrt.

Dennoch ist die (vorläufige) Bilanz des Qualifizierungstarifvertrags bei Auto 5000 eindeutig positiv. Die auf seiner Basis in Gang gebrachten Qualifizierungsprozesse haben nach Meinung aller betrieblichen wie tariflichen Akteure in ganz entscheidendem Maße zum Erfolg des Gesamtkonzeptes beigetragen. Das Werk gilt als eines der effektivsten, produktivsten und wirtschaftlich erfolgreichsten des VW-Konzerns und dies mit einer Mannschaft, die komplett neu rekrutiert wurde, zuvor arbeitslos war und über keinerlei Erfahrungen in der Automobilproduktion verfügte. Die kontinuierliche Prozessoptimierung, auf die das Qualifizierungskonzept bei Auto 5000 vor allem zielt, bringt nach Meinung des Managements gute Ergebnisse. Das Beispiel Auto 5000 zeigt auch, dass tarifliche Qualifizierungsregelungen avancierten Konzepten der Integration von Arbeit und Lernen keineswegs im Wege stehen, sondern diese vielmehr nachhaltig befördern können.

Auch branchenbezogene Fondsregelungen funktionieren und sie eröffnen zusätzliche Möglichkeiten, die einzelbetrieblich ausgerichtete Ansätze haben. Ein wichtiger Vorzug ist das Überschreiten der einzelbetrieblichen bzw. betriebswirtschaftlichen Logik, der die anderen Ansätze mehr verhaftet bleiben. Das Mittelaufkommen, das sie verwalten und damit das Angebot, das durch sie finanziert wird, ist von der wirtschaftlichen Situation des Einzelbetriebs abgekoppelt und stärker auf die Entwicklung und den Bedarf der Branche ausgerichtet. Die Tarifparteien, die den Kanon der förderungswürdigen Weiterbildungsmaßnahmen festlegen, sind über den künftigen Qualifikationsbedarf der Branche im Dialog, können es zumindest sein. Von Vorteil ist schließlich auch die weitgehende Konjunkturunabhängigkeit des Angebots. Damit sind allerdings mehr die Potenziale einer branchenbezogenen Fondslösung angesprochen als die Realität. Als Medium zur Beförderung eines auch institutionalisierten Branchendialogs hat sich der Weiterbildungsfonds in der T+B-Industrie bisher jedenfalls noch nicht etabliert. Als Schwäche erweist sich zudem die geringe finanzielle Ausstattung der Fonds, die Begrenzung der Freistellungsansprüche auf eine kleine Minderheit von Beschäftigten, die geringe Eingriffstiefe in die Strukturen und Prozesse des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens sowie der Umstand, dass sie in ihrer bisherigen Form Geringqualifizierte kaum erreichen.

Damit wären Qualifizierungstarifverträge für sich genommen allerdings auch überfordert. State of the Art der Debatte um berufliche und betriebliche Weiterbildung ist die Erkenntnis, dass die Lernförderlichkeit von Arbeit die zentrale Größe zur Stabilisierung und Entwicklung der Kompetenz zu Lebenslangem Lernen ist, genauso wichtig, wenn nicht wichtiger als eine qualifizierte Erstausbildung und der Sozialisationshintergrund (Baethge/Baethge-Kinsky 2004). Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass eine nachhaltige betriebliche Weiterbildungspolitik unmittelbar mit der Lernförderlichkeit der Arbeit und damit der Arbeitsgestaltung verbunden ist. Arbeitspolitik und Weiterbildungspolitik gehören zusammen, müssen verschränkt sein und dürfen nicht als zwei Baustellen mit unterschiedlichen Bautrupps verstanden werden.

5. Perspektiven

In die tarifliche Regulierung von Weiterbildung ist Bewegung gekommen. Die Fronten zwischen den Tarifparteien beginnen sich aufzuweichen, neue Abkommen konnten abgeschlossen werden. Die Regulierungsansätze folgen keinem einheitlichen Modell. Das entspricht den unterschiedlichen wirtschaftlichen und qualifikatorischen Bedingungen der Branchen, der Tradition und Kultur der industriellen Beziehungen, der Regulierungsbereitschaft der Arbeitgeber und der Durchsetzungsstärke der Gewerkschaften aber auch dem Experimentierstadium, in dem sich die tarifliche Regulierung dieses Feldes befindet. Es handelt sich um unabgeschlossene Suchbewegung. Es wäre wünschenswert, wenn die Bereitschaft der Tarifparteien zu experimentieren noch zunähme, wozu auch gehört, ggf. sich als falsch oder mit nicht intendierten Folgen verbundene Ansätze zu korrigieren.

Wie nicht anders zu erwarten sind die Gewerkschaften die Treiber der Entwicklung. Und sie tun gut daran. Weiterbildung ist ein Zukunftsthema für die Gewerkschaften. Sie müssen es anpacken, weil die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer-innen immer mehr davon abhängt, ob sie über ein auf der Höhe der Zeit befindliches Wissen verfügen – und dies wird in immer stärkerem Maße über Weiterbildung vermittelt. Ein Gutteil der Macht der Gewerkschaften hängt von ihrem Einfluss auf die Strukturierung der Arbeitsmärkte ab. Diese wurden und werden noch immer in erheblichem Maß vom dualen System der beruflichen Erstausbildung strukturiert und in diesem Segment sind die Gewerkschaften als kompetente Partner anerkannt, mit garantierten Mitwirkungsrechten ausgestattet, die sie in einem Set von Institutionen zur Geltung bringen können. Aber die Gewichte zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung verschieben sich zugunsten Letzterer. Gelingt es den Gewerkschaften nicht hier in vergleichbarer Weise Fuß zu fassen und Profil zu gewinnen, wird auch ihr Einfluss auf die Zurichtung der Arbeitsmärkte schwinden. Qualifizierungstarifverträge sind ein Weg, den Fluss in der Tür zu behalten, ein notwendiger Weg, ein mühsamer und sicher nicht der einzige.

Weiterbildung tangiert verteilungspolitische Fragen. Es geht um (Weiterbildungs-)Zeit und um die Kosten von Weiterbildung, also um Geld. Diese Fragen müssen geklärt und geregelt sein. Wird der Blick darauf verengt, entstehen jedoch leicht Blockaden, die verhindern, dass sich in der Sache etwas bewegt. Wenn es einen Anspruch auf Weiterbildung gibt und die Verteilungsfragen geregelt sind, beginnt erst die Arbeit und dies nicht nur für die Betriebs- sondern auch für die Tarifparteien. Einen Tarifvertrag abzuschließen ist das eine, ihn umzusetzen und mit Leben zu erfüllen das andere. Dazu bedarf es eines langen Atems, einer Kultur der kooperativen Konfliktpartnerschaft und nicht zuletzt der Initiative und Unterstützung der Tarifparteien, die sich aus der Umsetzung der Tarifverträge nicht verabschieden dürfen.

Literatur

- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker: Der ungleiche Kampf um das Lebenslange Lernen. Münster/New York/München/Berlin, Waxmann, 2004 (Edition Quem Bd. 16).
- Bahn Müller, Reinhard/Bispinck, Reinhard/Schmidt, Werner (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/Mering: Rainer Hampp, 1993.
- Bahn Müller, Reinhard: Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, 2002, Heft 1, S. 38-44.
- Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, VSA, Hamburg, 2006.
- Bahn Müller, Reinhard/Jentgens, Barbara: Weiterbildung durch Tariffonds. Erfahrungen und Befunde aus der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, VSA, Hamburg, 2006.
- Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie/Jentgens, Barbara (2006): Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? In: WSI-Mitteilungen, 2006, Heft 2, S. 71-79.
- Bispinck, Reinhard: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven. Düsseldorf, 2000 (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42)

- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz: 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, 1998, Nr. 39/2, S.205-225.
- Ehrke, Michael/Heimann, Klaus: Berufliche Weiterbildung zwischen Staat und Markt. Wohin geht die Reise? Die aktuelle Auseinandersetzung um die Fortbildungsberufe. In: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, edition sigma, 1995, S.227-249.
- Heidemann, Winfried: Betriebs- und Dienstvereinbarungen „Betriebliche Weiterbildung“. Analyse und Handlungsempfehlungen, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 1999.
- Kamiske, Dinah: Die „lernende Organisation“. In: Schumann, Michael u.a. (Hrsg.): Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? Hamburg, VSA, 2006, S. 41-48.
- Kohl, Heribert: Rolle der Betriebsräte in der Personal- und Organisationsentwicklung – Chancen und Hemmnisse für aktive Gestaltung. In: Personal und Organisationsentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben. Perspektiven der Interessenvertretung, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen, 1988, Nr. 22/23, 1998, S.41-55.
- Mahnkopf, Birgit: Weiterqualifizierung über Tarifvertrag. Zu den Problemen gewerkschaftlicher Qualifikationspolitik. In: Dabrowski, Hartmut u.a. (Hrsg.) Jenseits des Taylorismus: Neue Begründungen und Ziele gewerkschaftlicher Rahmentarifpolitik Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 1990, S. 217-246 (Graue Reihe – Neue Folge 12).
- Sanders, Frauke: Verknüpfung von Arbeit und Lernen. In: Schumann, M. et al. (Hrsg.): Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg?, Hamburg, VSA, 2006; S. 79-89.
- Seitz, B.: Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen: Leske und Budrich, 1997.
- Weiß, Reinhold: Tarifliche Regelungen zur Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung – zentrales zukünftiges Handlungsfeld oder Mythos? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Finanzierung der Beruflichen Weiterbildung. Bonn, 2005, S. 45-58 (Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 103).

Endnoten

- 1 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 von den Arbeitgebern finanziert wird (7/10).
- 2 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.
- 3 Im Zentrum der Qualifizierungsbestimmungen des TVöD steht der Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, in dessen Rahmen geklärt werden soll, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Beschäftigte sollen verbesserte Chancen haben, ihre Weiterbildungsinteressen in den betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozess einzubringen. Es

handelt sich um eine relativ allgemein gehaltene Regelung, die auf die betrieblichen Prozesse und Strukturen abzielt, ohne weitere inhaltliche Vorgaben zu machen. Über den reinen Anspruch auf das Qualifizierungsgespräch hinaus werden keine weiteren normativen Standards vorgegeben. Das Konzept nimmt Anleihen aus dem Tarifvertrag für die M+E-Industrie Baden-Württembergs, ohne allerdings alle seine Komponenten, etwa den Konfliktregelungsmechanismus, den Freistellungsanspruch für persönliche Weiterbildung oder die überbetriebliche und von den Tarifparteien getragene Supporteinrichtung (Agentur Q) zu übernehmen.

- 4 Die Definitionen „betrieblicher“ und „persönlicher“ Weiterbildung unterscheiden sich. Im Qualifizierungstarifvertrag für die M+E-Industrie Baden-Württembergs umfasst „betriebliche“ Weiterbildung neben der Anpassungsqualifizierung (Qualifizierung für veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet) und der Entwicklungsqualifizierung (Qualifizierung für gleichwertige und höherwertige Aufgaben) auch die Erhaltungsqualifizierung (ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens innerhalb des eigenen Aufgabengebiets). „Persönliche“ Weiterbildung ist definiert als eine, die grundsätzlich geeignet sein muss, eine Tätigkeit in dem jeweiligen Betrieb zu übernehmen. Ein aktueller betrieblicher Bedarf muss jedoch nicht vorliegen. Beschäftigte, die sich in diesem Sinne persönlich weiterbilden wollen, können sich nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit mit einem Rückkehrrecht maximal für drei Jahre freustellen lassen. Im Qualifizierungstarifvertrag für die Bayerische M+E-Industrie gibt es bei der „betrieblichen“ Weiterbildung eine Verteilung in Erhaltungsqualifizierung, Anpassungsqualifizierung, Umqualifizierung (bei Wegfall von Arbeitsaufgaben) und Entwicklungsqualifizierung.
- i dbeschreibt 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.