

Reinhard Bahnmüller, Stefanie Fischbach

Qualifizierung und Weiterbildung in Baden-Württemberg

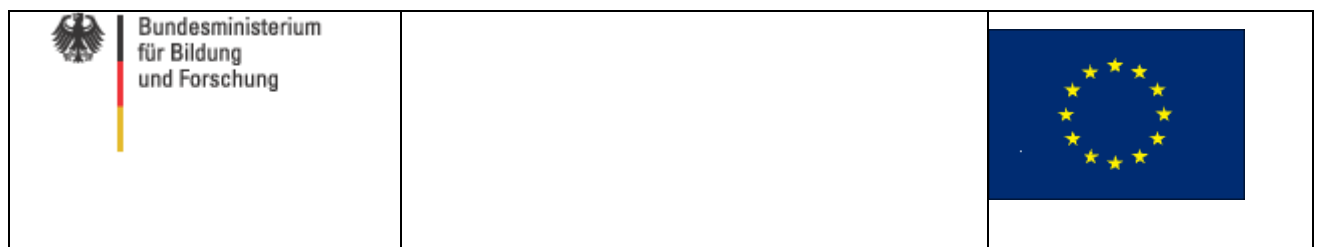
**Berufliches und betriebliches Weiterbildungsverhalten und
erste Erfahrungen mit dem Qualifizierungstarifvertrag für
die Metall- und Elektroindustrie**

Zwischenbericht des Projektes

„Implementierung, Anwendung und Wirkungen des Qualifizierungstarif-
vertrags für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs“

F.A.T.K. Forschungsinstitut
für Arbeit
Technik und Kultur

an der Universität Tübingen



Tübingen, Oktober 2003

Inhalt

1.	Berufliche und betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg . 7
1.1.	Die Diskussion um berufliche und betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg und Deutschland 7
1.2.	Institutionelle Strukturen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg und die aktuellen Schwerpunkte der verschiedenen Behörden 9
o	Das Wirtschaftsministerium..... 9
o	Das Landesgewerbeamt 10
o	Der Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung..... 11
o	Die Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg..... 11
o	Resümee..... 14
1.3.	Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung in Baden-Württemberg..... 16
1.3.1	Das Weiterbildungsverhalten nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung..... 16
o	Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen 16
o	Formen und Zielsetzung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen 19
o	Die Beteiligung an informeller Weiterbildung 20
o	Informeller beruflicher Kenntniserwerb - Arbeiten oder Lernen? 22
o	Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung..... 22
o	Träger der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen 23
o	Zusammenfassung..... 24
1.3.2.	Das Weiterbildungsverhalten nach dem Mikrozensus 25
o	Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung..... 26
o	Teilnahme nach Geschlecht..... 28
o	Zweck der Teilnahme..... 28
o	Orte der beruflichen Aus- und Weiterbildung 29
o	Dauer der Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung 30
o	Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden 31
o	Zusammenfassung..... 32

1.4.	Das Weiterbildungsverhalten der Betriebe.....	33
1.4.1.	Ergebnisse des IAB-Betriebspanels.....	33
	o Umfang der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	34
	o Soziale Zusammensetzung der TeilnehmerInnen.....	38
	o Gründe für die Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildung.....	39
	o Thematische Schwerpunkte.....	39
	o Zusammenfassung.....	40
1.4.2.	Ergebnisse der IG Metall Befragung.....	41
	o Quantität und Qualität des Angebots.....	41
	o Selektivität der Weiterbildungsteilnahme.....	42
	o Beurteilung des Qualifizierungsbedarfs.....	43
	o Qualifizierungs- und Personalplanung.....	44
	o Zusammenfassung.....	45
1.4.3.	Ergebnisse der FATK-Befragung.....	46
	o Befragungsform und Stichprobe.....	46
	o Wirtschaftliche Rahmendaten.....	48
	o Zuständigkeit für Weiterbildungsfragen.....	50
	o Betriebsvereinbarungen als Regulationsgrundlage.....	51
	o Weiterbildungsplanung.....	51
	o Weiterbildungsbedarf.....	52
	o Bedarfsermittlung.....	53
	o Volumen und Qualität des betrieblichen Weiterbildungsangebots.....	54
	o Qualität der Angebote.....	57
	o Kostensplitting: Wie weit verbreitet und welche Formen?.....	58
	o Förderung „persönlicher Weiterbildung“: Häufigkeit und Formen der Förderung.....	60
	o Das Vorgesetzten-Mitarbeitergespräch.....	61
	o Aktuelle Probleme in der betrieblichen Weiterbildungspraxis.....	64
	o Weiterbildung und Betriebsratsarbeit.....	67
	o Zusammenfassung.....	70

2. Der Qualifizierungstarifvertrag.....	73
2.1. Vorläufer des Qualifizierungstarifvertrags	73
2.2. Ausgangsüberlegungen und Forderung der Tarifparteien	76
2.3. Tarifbewegung und Verhandlungsprozess.....	78
2.4. Bewertung des Tarifergebnisses	81
2.4.1 Bewertung der betrieblichen Regelungen	81
o Medien	81
o Tarifparteien.....	81
o Regionale Akteure.....	85
o Betriebsparteien	87
2.4.2. Bewertung der Weiterbildungsagentur.....	91
2.5. Umsetzungsstrategien, Stand der Umsetzung, Umsetzungsprobleme	97
2.5.1 Umsetzungsstrategien und -hilfen der Tarifparteien	97
o Umsetzungsaktivitäten des Arbeitgeberverbands	99
o Umsetzungsaktivitäten der Gewerkschaft	103
2.5.2 Umsetzungsaktivitäten der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Q-Agentur)	108
2.5.3. Stand der betrieblichen Umsetzung.....	113
3. Zusammenfassung und einige Schlussfolgerungen	117
o Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg	117
o Weiterbildungsteilnahme und betriebliche Weiterbildungspraxis	117
o Bewertung des Qualifizierungstarifvertrags.....	120
o Umsetzungsaktivitäten	122
Literatur	125
Anhang:.....	129
o Text des Qualifizierungstarifvertrags.....	129
o Synopse der Musterbetriebsvereinbarungen von Südwestmetall und IG Metall	137

1. Berufliche und betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

1.1. Die Diskussion um berufliche und betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg und Deutschland

Orientiert man sich an der Verfassung des Landes, genießt die Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg einen hohen Rang. Im Artikel 22 der Landesverfassung heißt es: „Die Erwachsenenbildung ist vom Staat, den Gemeinden und den Landkreisen zu fördern.“ Der Weg von der verfassungsrechtlichen Anerkennung bis zur politischen Ausgestaltung währte jedoch lange und fiel im Verhältnis zu anderen Bundesländern eher bescheiden aus. Erst in den 70er Jahren kam auch in Baden-Württemberg die Diskussion über die vierte Säule des Bildungswesens in Gang. Anders als in sozialdemokratisch regierten Ländern mündete die Debatte jedoch nicht in ein Bildungsurlaubsgesetz, sondern in das „Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens“. Es wurde 1975 verabschiedet und 1980 novelliert. Gemeinnützigen Weiterbildungseinrichtungen (Volkshochschulen, kirchlichen und verbandlichen Bildungseinrichtungen) und Bibliotheken werden demnach in begrenztem Umfang Zuschüsse zum Bau und zum Erhalt von Bildungseinrichtungen gewährt. Damit war die gesetzgeberische Initiative erschöpft. Das entsprach den ordnungspolitischen Vorstellungen der Landesregierung, die die Förderung von Weiterbildung und die Strukturierung der Weiterbildungslandschaft nicht als ihre unmittelbare Aufgabe ansah. Gesetz wurde auf die Initiative des/der Einzelnen, der Verbände und nicht zuletzt auf den Markt.

Gleichwohl gingen von der Landespolitik vor allem in den 80er und frühen 90er Jahren immer wieder Impulse aus. In den 80er Jahren sorgte der damalige Ministerpräsident Lothar Späth mit einer Serie von „Zukunftskongressen“ für eine Belebung der Debatte. Er setzte u.a. eine „Kommission Weiterbildung“ ein, die die Defizite analysieren und Vorschläge für eine zukunftsorientierte Gestaltung machen sollte. Das Gutachten kam zum Ergebnis, dass „mit den zur Zeit zur Verfügung stehenden staatlichen Zuschüssen die Förderung in Baden-Württemberg weit unter derjenigen in vergleichbaren Bundesländern (liegt) und in keinem Verhältnis zu den Gesamtaufwendungen im Bildungsbereich (steht)“ (Landesregierung Baden-Württemberg 1984a, S. 57). Als Hauptprobleme wurden genannt:

- mangelnde Einsicht in die Notwendigkeit des lifelong learning
- mangelnde Transparenz des Weiterbildungsangebots
- die Diskontinuität der finanziellen Förderung durch das Land
- unzureichende Sicherung der Qualität der Weiterbildungsangebote
- ein starkes Bildungsgefälle zwischen den Verdichtungsräumen und den ländlichen Gebieten
- unzureichende Verzahnung der Bildungseinrichtungen (ebd. S. 36 f.).

Zur Behebung dieser Defizite wurden eine Reihe von Empfehlungen ausgesprochen. Land und Kommunen sollten durch Erhöhung und Verstetigung der Zuschüsse die Arbeit der Weiterbildungseinrichtungen verbessern und erleichtern, die Kooperation

der Weiterbildungsträger fördern und die Voraussetzungen für eine systematische Forschung schaffen. Zum Abbau der regionalen Ungleichgewichte sollten organisatorische Netzwerke ausgeweitet und neue Medien eingesetzt werden. Der Staat sollte im Rahmen seiner Hoheit im Ausbildungsbereich für eine bessere Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung sorgen und seinen Teil dazu beitragen, dass in der beruflichen Ausbildung die Ausbildungsordnungen schneller als in der Vergangenheit aktualisiert werden. Verbessert werden sollte auch die Weiterbildungswerbung und -beratung u.a. durch die Einrichtung von lokalen und regionalen Beratungsstellen. Nicht zuletzt sollte die Landesregierung im Verbund mit den gesellschaftlichen Gruppen und Weiterbildungsträgern für ein weiterbildungsfreundliches Klima sorgen. Beibehalten werden sollten aber die Grundstrukturen: Weiterbildung sollte zwar als öffentliche Aufgabe begriffen werden, die Rolle des Staates sollte sich aber „auf die Schaffung und Überwachung der Einhaltung von bestimmten Rahmenbedingungen konzentrieren. Darüber hinaus sollte sie sich auf die Rolle des Förderers und Helfers beschränken, insbesondere durch Motivationshilfen zur Weiterbildung, durch Informations- und Werbemaßnahmen, durch finanzielle Unterstützung beim Aufbau der Grundausstattung von Trägern sowie durch finanzielle Unterstützung vor allem von Problemgruppen der Weiterbildung“ (Landesregierung Baden-Württemberg 1984a, S.50).

Im Zuge der in der Folge ausgerufenen „Weiterbildungsoffensive“ hat die Landesregierung, wie sie in einer ihrer Selbstdarstellungen formulierte, „das Förderungsinstrumentarium erheblich ausgeweitet und verfeinert, die Kooperation der Träger auf Landes- und Kreisebene verbessert, den Dialog mit den kommunalen Landesverbänden über den Abbau von Defiziten der Bibliotheksversorgung intensiviert und im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine Fülle von Maßnahmen durchgeführt“ (Staatsanzeiger Baden-Württemberg, Nr. 27 vom 5.4.1989). An den Grundproblemen, insbesondere der mangelnden Transparenz, den regionalen Disparitäten sowie der hohen sozialen Selektivität bei der Nutzung beruflicher Weiterbildungsangebote, haben diese Einzelmaßnahmen kaum etwas geändert.

Das Thema Qualifizierung blieb auf der Tagesordnung. Ein neuer Anlauf wurde im Rahmen der 1991 gebildeten großen Koalition aus CDU und SPD gemacht. Die Initiative ging vom Wirtschaftsministerium aus. Im Rahmen seiner „dialogorientierten Wirtschafts- und Industriepolitik“ wurde wiederum eine Zukunftskommission „Wirtschaft 2000“ eingesetzt, die in ihren Empfehlungen zur Aus- und Weiterbildung auf die noch nicht erledigten „Hausaufgaben“ früherer Kommissionen verwies. Sie kritisierte, „dass das Land Baden-Württemberg noch nicht umgesetzte Vorschläge früherer Kommissionen – soweit diese auch aufgrund veränderter Rahmenbedingungen bei dem Arbeitskräftepotential und bei der Arbeitskräftenachfrage noch relevant sind – zügig prüfen und nach Möglichkeit umsetzen sollte. Insbesondere geht es um die Vorschläge der Kommission Weiterbildung (1984) sowie die des Arbeitskreises Qualifikationsbedarf 2000“ (1991). Der Arbeitskreis Qualifikationsbedarf 2000 hatte seine Vorschläge auf vier Schwerpunkte konzentriert:

- Erhöhung der Flexibilität zwischen Bildungsphasen und Berufstätigkeit
- Ausbau der Organisations- und Personalentwicklungskapazitäten zugunsten kleiner und mittlerer Unternehmen

- Aufbau einer Qualifizierungsberatung zugunsten von Arbeitnehmern im Rahmen eines Pilotprojektes und
- Aufbau einer Infrastruktur zur besseren Nutzung der modernen Informationstechnik in der Aus- und Weiterbildung.

Die darüber hinausgehenden Empfehlungen der Kommission Wirtschaft 2000 konzentrieren sich darauf, dem Thema Wirtschaft und Technik in der Ausbildung von Schülern und Lehrern einen höheren Stellenwert beizumessen und - wie gehabt - das Bewusstsein für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens in der Bevölkerung zu stärken.

Nach Beendigung der großen Koalition blieben weitere auch in einer breiteren Öffentlichkeit wahrnehmbare Initiativen zum Ausbau und zur Förderung von Weiterbildung aus. Eher lautlos wurde zumindest einen Teil der Empfehlungen der verschiedenen Kommissionen abzuarbeiten. Dabei folgte die Landespolitik weiterhin dem Prinzip der Subsidiarität, d.h. sie konzentrierte sich auf die Schaffung von Rahmenbedingungen sowie auf die Förderung von (Markt-) Transparenz, wobei ein – nicht leicht zu durchschauendes – Set von Institutionen koordinierende, teilweise auch initiierende Funktionen einnimmt.

1.2. Institutionelle Strukturen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg und die aktuellen Schwerpunkte der verschiedenen Behörden

Das Wirtschaftsministerium

Wie in anderen Bundesländern zeichnet sich für die berufliche Bildung das Wirtschaftsministerium zuständig, während die „allgemeine“ Weiterbildung dem Wissenschaftsministerium zugeordnet ist. Zur Koordination der Arbeit zwischen den Ministerien und deren diversen Gremien und Ausschüssen gibt es eine interministerielle Arbeitsgruppe. Die Trennung der Zuständigkeiten für „allgemeine“ und „berufliche“ Weiterbildung ist historisch überkommen und wird von einigen der von uns befragten Experten nicht nur wegen des damit verbundenen Koordinierungsaufwands, sondern auch wegen der immer größer werdenden Schnittmengen zwischen beiden Bereichen (Stichwort Kompetenzentwicklung, soziale Qualifikationen etc.) für problematisch gehalten. Berufliche und allgemeine Bildung seien „sinnvollerweise gar nicht trennbar“, weshalb auch eine geteilte politische Zuständigkeit ein nicht mehr zeitgemäßes Verständnis von Weiterbildung zementiere.

Die zentrale Rolle in der Gestaltung der Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung nimmt also das Wirtschaftsministerium ein. Von ihm wird der Landesausschuss für Berufsbildung betreut, einem auf dem Berufsbildungsgesetz basierenden drittelparitätlich besetzten Gremium, das bezogen auf das duale System der beruflichen Erstausbildung Empfehlungen an die Landesregierung ausspricht. Zudem verfügt das Wirtschaftsministerium „über ein vielgestaltiges Set an Fördermaßnahmen und über entsprechende Möglichkeiten, einen Dialog zwischen den Betrieben und zwischen den Sozialpartnern zu initiieren und zu moderieren“ (Mangold et al. 1996, S. 139). Hierzu zählen an erster Stelle Projekte, die aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds (EFS) nach dem Programm Ziel 3, finanziert werden. Das Ziel 3

des ESF dient der Entwicklung der Humanressourcen zur Unterstützung der europäischen Beschäftigungsstrategie. Entsprechend der Schwerpunktsetzung liegt die Akquisition von ESF-Mitteln nicht alleine in der Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums. Maßnahmen zur Qualifizierung von Arbeitslosen werden vom Sozialministerium gefördert, das mit 70% der ESF-Mittel über den größten Teil des Kuchens verfügt. Die dem Wirtschaftsministerium zugewiesenen 30% der ESF-Mittel werden für Maßnahmen aufgewendet, die im Schwerpunkt einen direkten Wirtschaftsbezug haben. Die Förderung ist grundsätzlich überbetrieblich, d.h. die individuelle Weiterbildung wird ebenso wenig gefördert wie die einzelbetriebliche. Grundlage dafür ist das Mittelstandförderungsgesetz sowie die darauf basierenden Richtlinien. Gleichwohl können auch einzelne Unternehmen – wenn auch nur mittelbar – in den Genuss der ESF-Förderung kommen. Zur Realisierung der Projekte werden meist unter Federführung von Bildungsträgern Netzwerke errichtet, an denen sich Unternehmen und Weiterbildungsträger beteiligen, wobei beide in der Regel einen finanziellen Eigenanteil einbringen. Die nach den ESF-Kriterien notwendige Kofinanzierung wird jedoch aus Landesmitteln bestritten. Durch die Haushaltskürzungen im Jahr 2003 liegt diese Form der Kofinanzierung und damit auch die zukünftige Durchführung von ESF-Projekten derzeit auf Eis.

Bei der Prüfung und Bewilligung hält sich das Wirtschaftsministerium nach eigener Darstellung zurück. Lediglich bei Projekten mit landesweiter Bedeutung, die ein Drittel der dem Wirtschaftsministerium zugewiesenen Mittel ausmachen, erfolgt die Prüfung der Anträge unmittelbar durch das Wirtschaftsministerium. Ansonsten übernehmen diese Aufgabe regionale Arbeits- bzw. Projektkreise, bestehend aus den Tarifpartnern, den Industrie- und Handelskammern, der Arbeitsverwaltung und der Frauenbeauftragten. Dadurch soll die arbeitsmarktpolitische Kompetenz der regionalen Akteure genutzt und ihre Selbstverantwortung gestärkt werden. Eine Projektbewilligung können diese Arbeitskreise jedoch nicht aussprechen. Ihr Votum hat vielmehr den Charakter einer Vorprüfung. Nach der Abgabe des Votums werden die Anträge an das Landesgewerbeamt weitergeleitet, das unter Berücksichtigung der regionalen Wünsche die Anträge nochmals prüft und dann gegebenenfalls ohne Beeinflussung durch das Wirtschaftsministerium die Bewilligung ausspricht. Dem Landesgewerbeamt obliegt auch die weitere Projektabwicklung.

Das Landesgewerbeamt

Eine baden-württembergische Besonderheit ist das Landesgewerbeamt (LGA). Seine Hauptaufgabe ist die finanzielle und ideelle Förderung der kleinen und mittleren Betriebe. Als dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg nachgeordnete Behörde arbeitet es eng mit diesem zusammen. Diese Kooperation betrifft zum einen die Diskussion über die Ausrichtung von Dienstleistungen und Fördermaßnahmen und zum anderen die direkte Umsetzung dieser Instrumente. So führt das Landesgewerbeamt vom Wirtschaftsministerium beschlossene Veranstaltungen durch und bearbeitet die von diesem Ministerium bewilligten ESF-finanzierte Landesprojekte (s.o.).

Das LGA ist jedoch nicht nur ausführendes Organ des Wirtschaftsministeriums. Regionale Projekte werden neben den Weiterbildungsträgern, den Kammern und Unternehmen auch vom LGA initiiert und ohne Einfluss des Wirtschaftsministeriums bewilligt. Die zur Durchführung von Projekten notwendige Bildung von Netzwerken

muss aus eigener Kraft erfolgen, das LGA unterstützt diese jedoch durch eine Anstoßfinanzierung. Darüber hinaus unterstützt das LGA die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung.

Zur Analyse von künftigen Weiterbildungsthemen arbeitet das LGA eng mit dem Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung und den regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung zusammen. In Form von Förderprogrammen, Veranstaltungen und Publikationen wird über neue Trends informiert und Anstöße gegeben, sich damit auseinander zu setzen. Aktuelle Themen, die vom LGA protegiert werden, sind momentan die Weiterbildung von Älteren, von An- und Ungelernten und Frauen in der IT-Branche.

Der Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung

Dieses Gremium erfüllt im wesentlichen eine Beratungsfunktion für das Referat „Berufliche Bildung“ des Landesgewerbebeamten. Unter dem Vorsitz des Präsidenten des Landesgewerbebeamten sind hier Träger der Weiterbildung auf Landesebene vertreten, wie z.B. der baden-württembergische Industrie- und Handelskammertag, die Handwerkskammern, Bildungsträger aus dem Bereich der Gewerkschaften und der Wirtschaft, aber auch staatliche Einrichtungen und Unternehmen, die neue Trends im Bereich der beruflichen Weiterbildung bearbeiten. Zu diesem Zweck werden Projektgruppen gebildet, innerhalb derer relevante Themen diskutiert werden. Die Ergebnisse werden in Form von Publikationen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Aktuell gibt es zwei Projektgruppen: „Frauen und berufliche Bildung“ sowie „Ältere Arbeitnehmer.“

Die Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg

Bei den 39 regionalen Arbeitsgemeinschaften handelt es sich um ein für Baden-Württemberg spezifisches Netzwerk von Weiterbildungsträgern. Initiiert wurden diese freiwilligen Zusammenschlüsse vom Landesgewerbebeamten, das deren Arbeit auch betreut und finanziell fördert. Den Arbeitsgemeinschaften gehören alle wichtigen regionalen Träger der Weiterbildung in den verschiedenen Stadt- und Landkreisen an. Der überregionale Informationsaustausch und die gegenseitige Abstimmung wird durch die vom Landesgewerbebeamten vorbereiteten Jahrestagungen gewährleistet, auf denen sich die Vorsitzenden der regionalen Arbeitsgemeinschaften treffen. Aufgabe der Arbeitsgemeinschaften ist es, das regionale Weiterbildungsangebot transparent zu machen, Beschäftigte und Unternehmen für die Weiterbildung zu sensibilisieren und mit gemeinsamen Veranstaltungen und Bildungsmessen zu werben (www.lgabw.de/bildung/aktuell.htm).

Im Februar 2003 wurde das erste von insgesamt 13 geplanten Regionalbüros für berufliche Fortbildung eröffnet. Sie sollen die Arbeitsgemeinschaften „bei ihren Aufgaben unterstützen, in der jeweiligen Region ein Klima schaffen, das Weiterbildung fördert, die Träger über neue Trends informieren sowie die Träger selbst zu qualifizieren.“ Die Aufgaben umfassen im Einzelnen:

- Die Information über die Weiterbildungsangebote der Region.
- Die Werbung für Weiterbildungsaktivitäten.

- Die Organisation und Realisierung von öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Arbeitsgemeinschaften.
- Die Bildung von regionalen Initiativen und Netzwerken.
- Analysen zum Qualifizierungsbedarf und die Umsetzung der Ergebnisse.
- Die Schulung insbesondere der Bildungseinrichtungen zu innovativen Entwicklungen und Trends in Baden-Württemberg.
- Die Verbesserung der Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt.

Die Regionalbüros sind mit einer Person bestückt, die vom Landesgewerbeamt aus Mitteln der Zukunftsoffensive „Junge Generation“ finanziert wird. Insgesamt stellt die Landesregierung für die Einrichtung von 13 Regionalbüros bis zum Jahr 2007 1,3 Millionen Euro zur Verfügung.

Für die Aufnahme neuer Mitglieder in die 39 regionalen Arbeitsgemeinschaften (Argen) gibt es Qualitätskriterien. Sie betreffen die Qualifikation des Personals, die Qualität des Unterrichts und der Ausstattung, die Transparenz des Angebots, Teilnahmenachweise und Vertragsbedingungen. Die Arbeitsgemeinschaften verstehen sich als Qualitätsgemeinschaft, deren Standards die Mitglieder anzuerkennen haben. Dabei handelt es sich um eine Selbstverpflichtung, da die Einhaltung der Standards nicht überprüft wird.

Wichtigstes Ziel der regionalen Arbeitsgemeinschaften ist die Verbesserung der Transparenz des beruflichen Weiterbildungsangebots. Die Instrumente, die diesbezüglich eingesetzt werden, sind eine Kursdatenbank im Internet („Marktplatz für berufliche Fortbildung“ www.fortbildung.bw/) sowie die regelmäßige Veröffentlichung der Veranstaltungsübersicht „fit durch fortbildung“ in einer Druckversion. Die Internetseite der Arbeitsgemeinschaft für berufliche Fortbildung wurde im Juli 2002 von insgesamt 18.262 Besuchern aufgesucht (598 pro Tag).

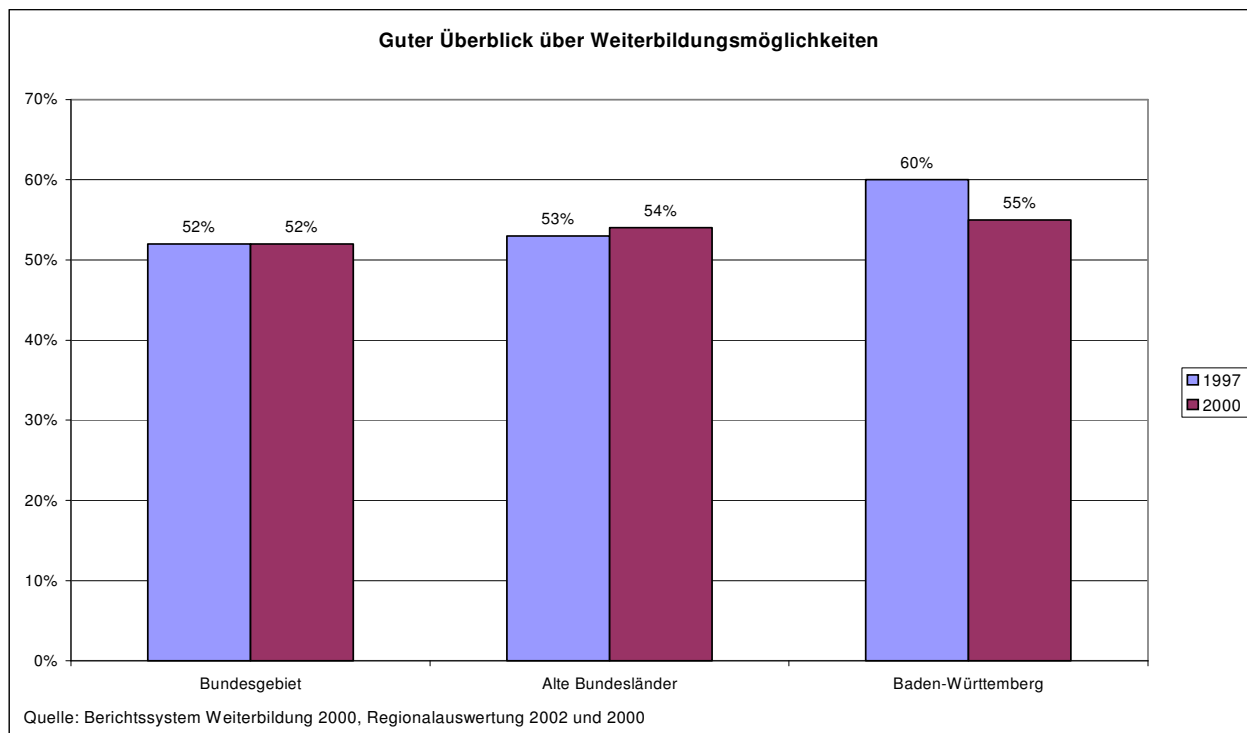
Die im Auftrag des Wirtschaftsministeriums von Infratest Sozialforschung durchgeführte Regionalauswertung des Berichtssystems Weiterbildung „Weiterbildung in Baden-Württemberg“ unterstreicht den Bekanntheitsgrad der Arbeitsgemeinschaften zumindest bei jenen, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben. Knapp ein Drittel der Befragten gaben an, diese regionalen Netzwerke zu kennen. Jedoch nur 8% wurden durch deren Publikation „fit durch fortbildung“ auf die von ihnen besuchte berufliche Weiterbildungsmaßnahme aufmerksam und nur bei 7% wurde dadurch das Interesse geweckt, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (vgl. BMBF 2001a, 2002).

Trotz des relativ hohen Bekanntheitsgrades der regionalen Arbeitsgemeinschaften sind Vertreter des Landesgewerbeamtes, aber auch anderer Einrichtungen, der Meinung, das Angebot sei noch nicht transparent genug. Sie plädieren deshalb dafür, bereits bestehende Plattformen weiter auszubauen, die Werbung für Weiterbildung zu intensivieren und regionale Akzente zu verstärken.

Das unterstreichen auch die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung. Trotz der Aktivitäten der regionalen Arbeitsgemeinschaften liegen die Werte für die subjektiv wahrgenommene Transparenz in Baden-Württemberg kaum über denen des Bundes bzw. der alten Bundesländer. Von den 19 bis 64-Jährigen gaben in Baden-

Württemberg 55% an, einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, in den alten Bundesländern waren es 54% und im Bundesgebiet 52%. Zudem ist für Baden-Württemberg der Wert zwischen 1997 und 2000 gesunken (-5%), während er sich in den alten Bundesländern geringfügig verbessert hat (+1%) und im Bundesgebiet gleich geblieben ist. Der Wunsch nach mehr Information und Beratung ist in Baden-Württemberg nicht stärker, aber auch nicht geringer ausgeprägt als im Bund (36%).

Abbildung 1



Wie sich auch zeigt, fungierten die eingesetzten Instrumente bisher noch relativ selten als Entscheidungsgrundlage bei der Wahl von bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen. Das gilt, wie die Befragungsergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung zeigen, für Einzelpersonen, aber auch für Betriebe. Diese beriefen sich letztlich „dann doch auf bewährte Strukturen, wie beispielsweise die Angebote der Kammern oder gute Erfahrungen mit einem bestimmten Weiterbildungsträger.“

Für die Weiterbildungsanbieter haben die regionalen Arbeitsgemeinschaften offensichtlich auch nur beschränkte Bedeutung. Darauf lassen jedenfalls Äußerungen der von uns Befragten schließen:

„Für uns hat das eine marginale Bedeutung, weil die Hauptaktivität in der Arbeitsgemeinschaft ist ein gemeinsamer Prospekt zu machen, das dann an alle Haushalte verteilt wird. Wir sind da auch drin mit unseren Langzeitangeboten. Und die Buchungen, die wir da drüber kriegen sind marginal. D.h. da leisten wir uns einen Beitrag. Für unser Geschäft ist es von marginaler Bedeutung; für andere mag das anders sein.“

Auch die Versuche der regionalen Arbeitsgemeinschaften, verschiedene Aktivitäten zu koordinieren und sich bei den Angeboten abzusprechen, wird kritisch bewertet:

„Das ist deshalb relativ schwierig, weil wir Wettbewerber sind. Das funktioniert nur, wenn sie einmal was abgeben und ein anderes Mal wieder zurückkriegen. Das ist ein Bereich, der unterentwickelt ist. Wobei ich nicht weiß, ob man den weiter entwickeln könnte. Das haben wir schon einmal probiert und es hat nicht funktioniert.“

Der Versuch, einerseits das Marktgeschehen nur gering zu beeinflussen, andererseits die Anbieter zu Absprachen zu motivieren, um auf diese Weise Mehrfachangebote zu verhindern, ist demnach selten von Erfolg gekrönt.

Resümee

Das Netz an Institutionen und Gremien, über das Baden-Württemberg verfügt, ist dicht geknüpft, dichter als in manch anderem Bundesland. Beispielhaft hierfür sind die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Bildung, über die in dieser Engmaschigkeit kein anderes Bundesland verfügt. Sie leisten wichtige Beiträge zur Stärkung der Selbstverantwortung der regionalen Akteure und der Verbesserung der Transparenz über das regionale Weiterbildungsangebot. Gleichwohl ist die Transparenz – auch im Urteil der befragten Experten – noch nicht ausreichend gewährleistet und die Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Weiterbildung, haben für die konkreten Weiterbildungsentscheidungen der Betriebe und Einzelpersonen nur beschränkte Bedeutung. Auf regionaler Ebene gibt es weiterhin Parallelstrukturen, die in Konkurrenz zu den regionalen Arbeitsgemeinschaften stehen (z.B. die Weiterbildungsinitiative Neckar-Alb; www.wina.de). Mit der Existenz solcher Parallelaktivitäten besteht die Gefahr, dass unterschiedliche Akteure und Initiativen, die mit dem Ziel angetreten sind, Übersichtlichkeit auf dem Weiterbildungsmarkt zu schaffen, eine neue Unübersichtlichkeit entstehen lassen. Es ist davon auszugehen, dass Weiterbildungsinteressierte kaum abschätzen können, welche Initiative hinsichtlich Qualität und Angebotsbreite eine größere Seriosität gewährleistet.

Die regionalisierten Strukturen, die bisher entwickelt wurden und die weiter ausgebaut werden, haben viele Vorteile. U.a. haben sie mit dazu beigetragen, dass sich ein flächendeckendes Angebot an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung entwickelt hat und damit auch ländliche Regionen relativ gut versorgt sind. Die relativ schwache Koordination der Arbeitsgemeinschaften hat jedoch auch negative Aspekte. Sie betreffen nicht zuletzt die Qualitätsstandards. Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaften haben sich zur Einhaltung recht allgemein gehaltener Qualitätsstandards verpflichtet, sie kontrollieren dies aber nicht. Hinsichtlich der Qualitätsstandards gibt es sicherlich, wie ein Befragter zurecht konstatiert, „keinen Königsweg“. Der bisher verfolgte Weg einer freiwilligen Selbstverpflichtung ohne (Selbst-)Kontrolle ist jedoch unzureichend. Für die Nachfrager nach Weiterbildung, unabhängig ob es sich um Einzelpersonen oder Betriebe handelt, ist es kaum möglich, sich im Vorfeld einer Investition in Weiterbildung einen verlässlichen Überblick zu verschaffen. Regionale Kooperativen sind mit der Aufgabe, einheitliche Standards zu etablieren, überfordert. Zwar besteht in Baden-Württemberg durch die überregionale Zusammenarbeit und Bereitstellung von Ressourcen dieses Problem bezüglich der Qualitätsstandards nur in abgemilderter Form, aber die Politik ist hier gefragt, um im Sinne eines Verbraucherschutzes eine größere Verbindlichkeit herzustellen.

Überregionales Engagement ist aber auch gefragt, wenn es um die Analyse des künftigen Qualifizierungsbedarfs geht. Die vom Landesgewerbeamt geförderten Regionalbüros haben zwar die Aufgabe, den regionalen Qualifizierungsbedarf zu analysieren und die Ergebnisse umzusetzen, dies ist jedoch durch eine überregionale Perspektive zu ergänzen, will man nicht Gefahr laufen, den Blick regional zu ver-

gen und mögliche Entwicklungspfade zu vernachlässigen (vgl. Bosch 1995). Durch die Landesprojekte, die das Wirtschaftsministerium initiiert und koordiniert, wird dieser Gefahr zwar entgegen gewirkt, welche Diffusionseffekte von diesen Projekten ausgehen, die überregional bedeutsame Trends und Problemfelder aufgreifen, ist jedoch unklar.

Die Stärkung regionaler Akteure entlastet also nicht vom Bedarf nach Koordinierung auf überregionaler Ebene. Durch Gremien wie das Landesgewerbeamt ist ein Austausch zwischen den Regionen und verschiedenen, im Bereich der Weiterbildung relevanten, Akteuren zumindest teilweise gewährleistet, die aber, wenn man z.B. an die Trennung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung denkt, sicherlich noch intensivierbar ist. Um eine Effektivität auf allen Ebenen zu gewährleisten, wäre auch darüber nachzudenken, ob bestehende Doppelstrukturen in Form zahlreicher Arbeits- und Projektgruppen nicht abbaubar sind, um damit eine Übersichtlichkeit über relevante Ansprechpartner und den Austausch zu sichern und Mehrfacharbeit zu vermeiden.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass das Netz an Institutionen, das sich mit beruflicher Weiterbildung befasst, lückenhaft ist. Das betrifft nicht zuletzt die Universitäten. In Baden-Württemberg gibt es keinen Lehrstuhl, der sich schwerpunktmäßig mit beruflicher Aus- und/oder Weiterbildung befasst. Eine angewandte Berufsbildungsforschung in entwickelter und systematisierter Form existiert nicht. Auch außerhalb der Universitäten gibt es kein Forschungszentrum, das sich mit diesem Themenbereich beschäftigt. Für ein Bundesland, das mehr noch als andere an der ständigen Aktualisierung der Wissensbestände der Beschäftigten und einer guten Versorgung der Betriebe mit entsprechend qualifiziertem Personal interessiert sein müsste, ist dies eine unhaltbarer Zustand.

Woran es weiter mangelt, sind Supportstrukturen, die nicht nur auf „Komm-Strukturen“ setzen, sondern insbesondere bisher an beruflicher Weiterbildung wenig interessierten Personenkreisen die Türen öffnen. Ausgebaut werden sollte die individuelle Weiterbildungsberatung. Einzelne Weiterbildungseinrichtungen stellen diese zwar in gewissem Umfang bereit, die Angebote müssten jedoch quantitativ ausgebaut und so platziert werden, dass die Zielgruppen, die einen besonderen Qualifizierungsbedarf haben, diesen aber nicht oder zu spät erkennen, erreicht werden. Betriebe wären hier sicherlich ein geeigneter Ort, an dem eine individuelle Weiterbildungsberatung gut platziert wäre, über die Finanzierungsmodalitäten müsste weiter nachgedacht werden.

1.3. Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung in Baden-Württemberg

Aussagen über das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung lassen sich vor allem auf der Basis zweier Datenquellen machen: den alle drei Jahre durchgeführten Befragungen des „Berichtssystems Weiterbildung“¹ und den jährlichen Erhebungen im Rahmen des Mikrozensus. Für beide Befragungen liegen Regionalauswertungen für Baden-Württemberg vor. Die Mikrozensus-Daten wurden vom Statistischen Landesamt zusammengestellt, die Regionalauswertung der Befragungsergebnisse durch das Berichtssystem Weiterbildung wurde vom Wirtschaftsministerium in Auftrag gegeben und uns – leider nur auszugsweise – zur Verfügung gestellt. Daher ist ein Vergleich zwischen Baden-Württemberg und dem Bund auf der Basis des Berichtssystems Weiterbildung in allen Facetten der Weiterbildung nur eingeschränkt möglich.

1.3.1 Das Weiterbildungsverhalten nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

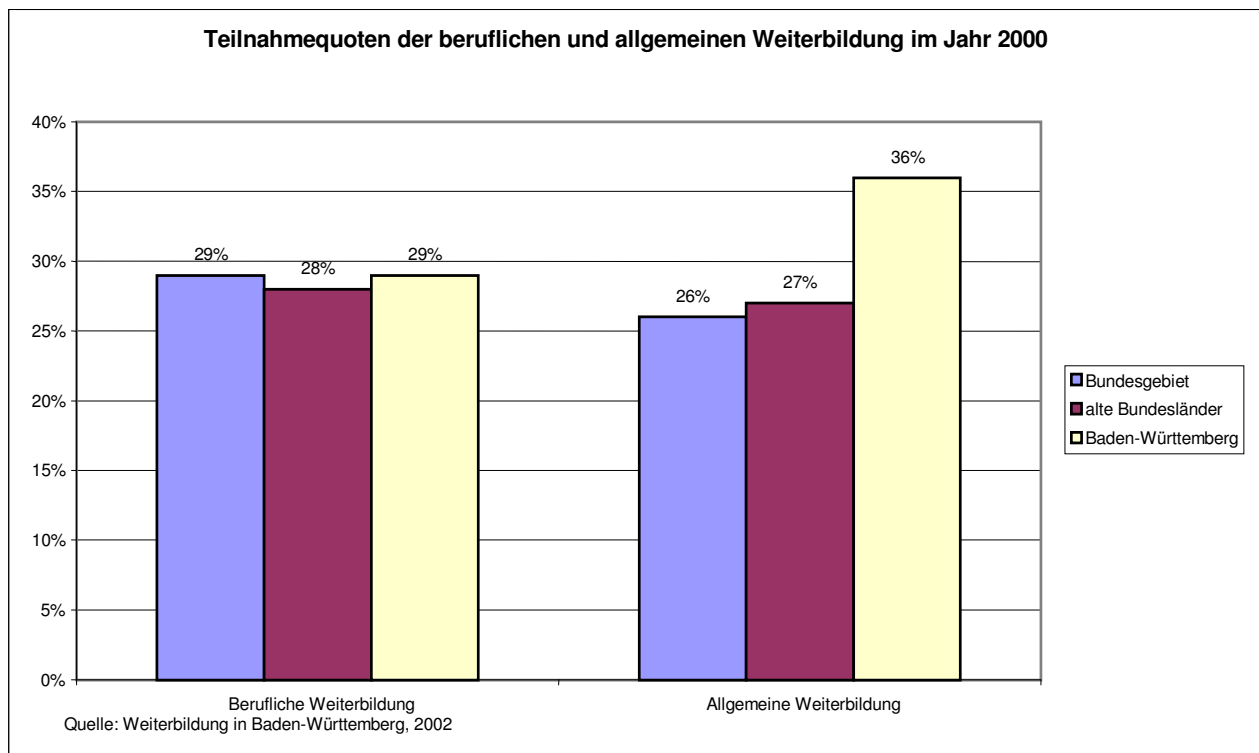
Die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist seit Beginn der Befragung 1979 mit Ausnahme 1985 kontinuierlich angestiegen. 1997 wurde mit einer Teilnahmequote von 48% der bisherige Höchststand erreicht, um dann im Jahr 2000 fast auf die Beteiligungsquote im Jahr 1994 von 42% abzusinken. Von einem Trend rückläufiger Entwicklung kann bei diesem einmaligen Rückgang noch nicht gesprochen werden.

Differenziert nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung zeigt sich, dass Baden-Württemberg eine überdurchschnittliche Beteiligungsquote bei der allgemeinen Weiterbildung aufweist (vgl. Abbildung 2). Hier nehmen von den 19 bis 64-Jährigen 10% mehr teil als im Bundesgebiet und 9% mehr als in den alten Bundesländern. Dagegen ist die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung mit einem Prozentpunkt nur geringfügig höher als in den alten Bundesländern und gleich hoch wie im Bundesgebiet.

¹ Das Berichtssystem Weiterbildung ist eine Befragung durch Interviewer zum individuellen Weiterbildungsverhalten. Die Untersuchung wird im Auftrag der Bundesregierung von Infratest/Burke Sozialforschung alle drei Jahre durchgeführt. Befragt werden bundesweit jährlich ca. 7.000 erwerbstätige und nicht erwerbstätige Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren. Seit 1997 wird auch die nichtdeutsche Bevölkerung berücksichtigt. Allerdings werden nur die Personen ohne deutschen Pass befragt, deren Deutschkenntnisse ein mündliches Interview ermöglichen.

Das Berichtssystem Weiterbildung orientiert sich an dem Weiterbildungsbegriff des Deutschen Bildungsrates. Weiterbildung wird danach sehr weit gefasst als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet (...). Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197, zit. n. Berichtssystem Weiterbildung 2000, S. 10)

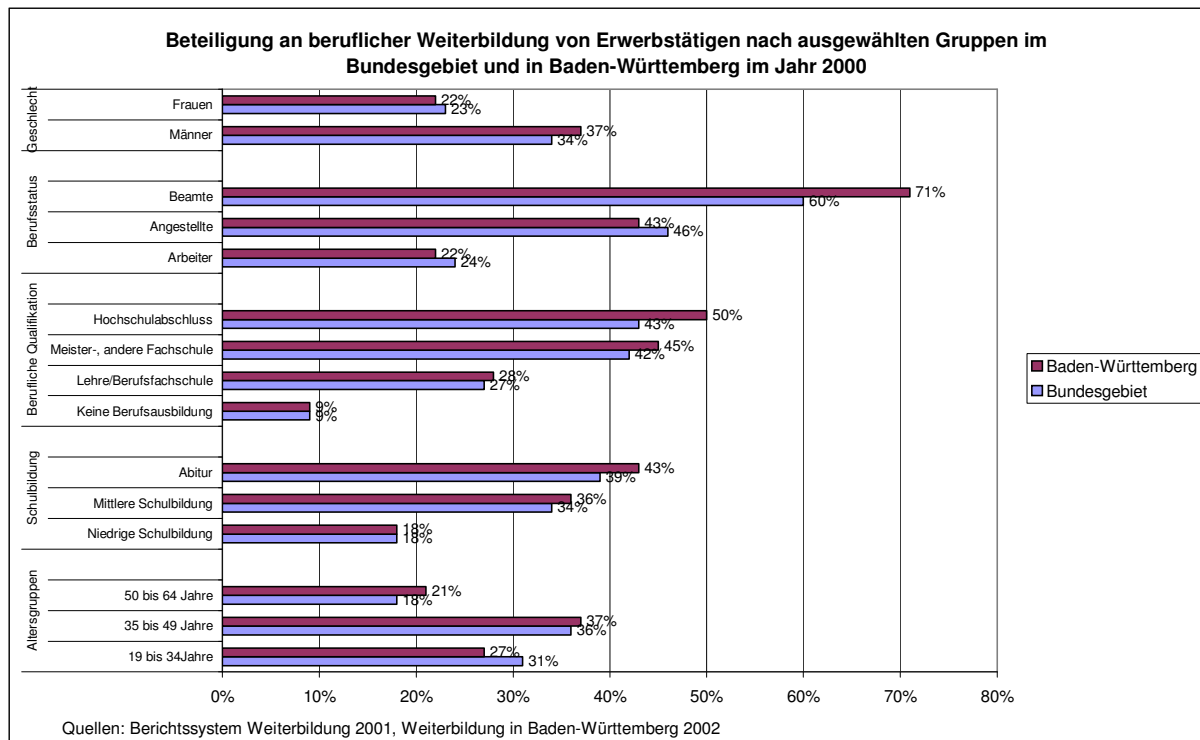
Abbildung 2



Von 1997 bis 2000 ist die Teilnahme sowohl an der allgemeinen als auch an der beruflichen Weiterbildung gesunken. Wie der Abbildung 3 jedoch zu entnehmen ist, verteilt sich der Rückgang nach *Geschlecht* keineswegs gleichmäßig. Bei der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung sind die Frauen (1997: 34%; Männer: 28%) besser vertreten. Diese Differenz hat im Jahr 2000 abgenommen, aber nicht, weil die Männer bei der Teilnahme zugelegt haben, sondern weil die Teilnahme der Frauen an allgemeiner Weiterbildung stärker abgenommen hat: Der Rückgang betrug bei den Frauen 6% auf 28%, bei den Männern 3% auf 25%. Umgekehrt ist die Entwicklung bei der beruflichen Weiterbildung: Hier sind die Männer traditionell stärker vertreten. 43% der erwerbstätigen Männer nahmen 1997 an beruflicher Weiterbildung teil (2000: 42%). Die Teilnahme der erwerbstätigen Frauen liegt 1997 mit 41% nur unbedeutend unter der der Männer, der Abstand vergrößert sich aber im Jahr 2000 mit einem stärkeren Sinken der Teilnahmequote von Frauen auf 37%.

In Baden-Württemberg ist die geschlechtsspezifische Selektivität noch stärker ausgeprägt (vgl. Abbildung 3). Im Jahr 2000 nahmen hier 37% der erwerbstätigen Männer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, von den Frauen waren es nur 22%. Während also die Differenz in der Teilnahme im Bundesgebiet „nur“ 11% beträgt, liegt sie in Baden-Württemberg bei 15%.

Abbildung 3



Die *Altersgruppe* der 35 bis 49jährigen ist sowohl in Baden-Württemberg (37%) als auch im Bundesgebiet (36%) die Gruppe mit der stärksten Teilnahmequote (vgl. Abbildung 3). Größere Unterschiede gibt es bei den Jüngeren (19-34jährige) und bei den Älteren (50-64-jährigen). Während die Gruppe der Älteren in Baden-Württemberg weiterbildungsaktiver ist als im Bund, liegt die Quote der Jüngeren um 4% niedriger.

Wie im Bundesgebiet liegt auch in Baden-Württemberg die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Personen mit niedrigem *Schulabschluss* bei 18% (vgl. Abbildung 3). Eine etwas stärkere Teilnahme als im Bundesgebiet zeigen in Baden-Württemberg jedoch die Personengruppen mit mittlerem (36%; Bund: 34%) und mehr noch mit höherem Schulabschluss (43%; Bund: 39%).

Bei der Betrachtung der Teilnahme nach *beruflicher Qualifikation* zeigen sich ähnliche Effekte (vgl. Abbildung 3). Mit einer Quote von 9% ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Personen ohne berufliche Qualifikation in Baden-Württemberg gleich groß wie im Bundesgebiet. Je höher die berufliche Qualifikation wird, desto größer werden die Abstände zum Bundesdurchschnitt. Bei Personen mit abgeschlossener Lehre liegt Baden-Württemberg 1% über dem Bund, bei Personen mit abgeschlossener Meisterausbildung oder Fachschule 3% und bei der Gruppe mit Hochschulabschluss 7%.

Auffallende Unterschiede gibt es schließlich beim *beruflichen Status*. Arbeiter und Angestellte in Baden-Württemberg beteiligen sich mit 22% bzw. 43% weniger an beruflicher Weiterbildung als im Bund (24% bzw. 46%). Die höhere Weiterbildungsteilnahme in Baden-Württemberg ist demnach zu einem erheblichen Teil auf das signifikant höhere Aktivitätsniveau der Beamten zurückzuführen, deren Weiterbildungsquote 11% über dem Bundesdurchschnitt liegt (vgl. Abbildung 3).

Formen und Zielsetzung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

Bei Zielsetzungen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich im Zeitverlauf, dass der Anteil jener, die berufliche Weiterbildung zum Zweck der Umschulung betreiben, relativ stetig ist. Zwischen 1979 und 2000 schwankt er zwischen 10% und 6%, wobei der Wert seit 1994 bei ca. 7% relativ stabil zu sein scheint. Anteilsmäßig rückläufig sind dagegen Maßnahmen, die dem beruflichen Aufstieg dienen. Sie gingen von 20% auf 10% zurück. Rückläufig ist auch die Teilnahme an Lehrgängen und Kursen zur Einarbeitung in eine neue Arbeit. In der Kategorie sank der Anteil von 30% auf 21%, wobei sich der Rückgang vor allem in den 80er Jahren vollzog. Erhebliche Zuwächse verzeichnete in den 80er Jahren einzig die Restkategorie „Sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf“. Der Rückgang in den 90er Jahren ist u.a. darauf zurückzuführen, dass seit 1988 die neue Kategorie „Teilnahme an Lehrgängen/Kursen zur Anpassung an neue Aufgaben im Beruf“ gesondert ausgewiesen wird.

Zwischen Baden-Württemberg und den alten Bundesländern bzw. dem Bundesgebiet insgesamt gibt es so gut wie keine Unterschiede. Ausnahme ist die Teilnahme an der Anpassungsweiterbildung, die in Baden-Württemberg mit 41% um 2% bzw. 3% leicht höher liegt als in den alten Bundesländern und im Bundesgebiet.

Abbildung 4

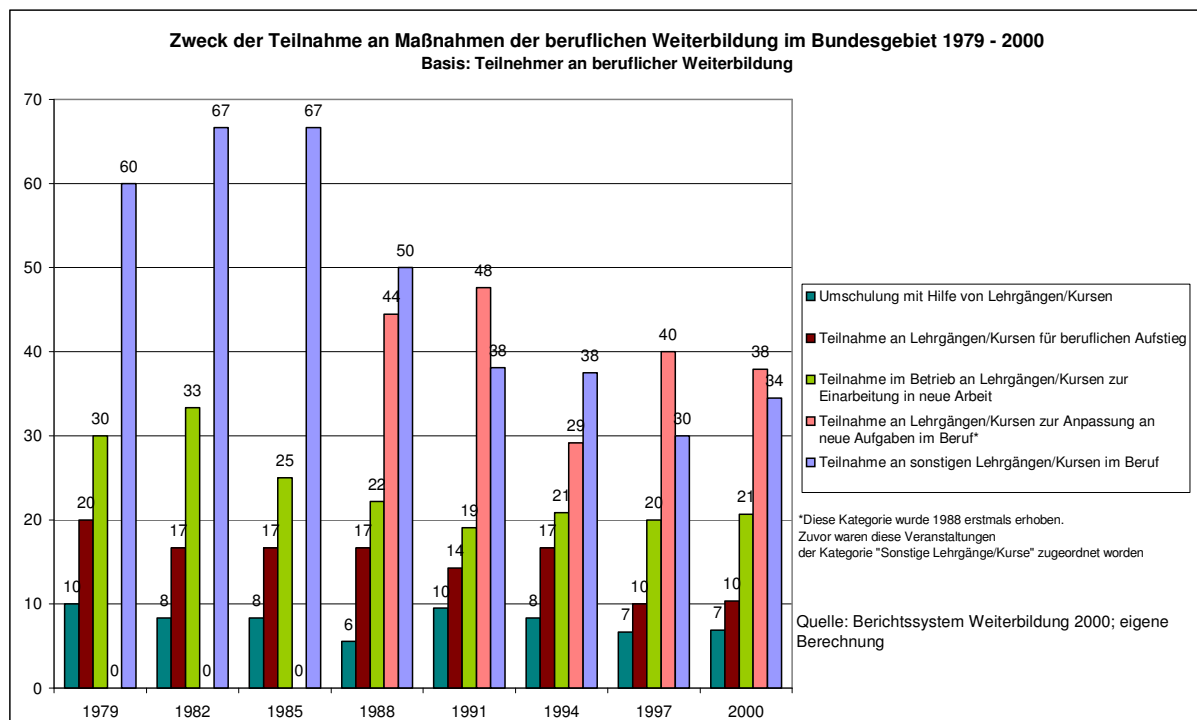
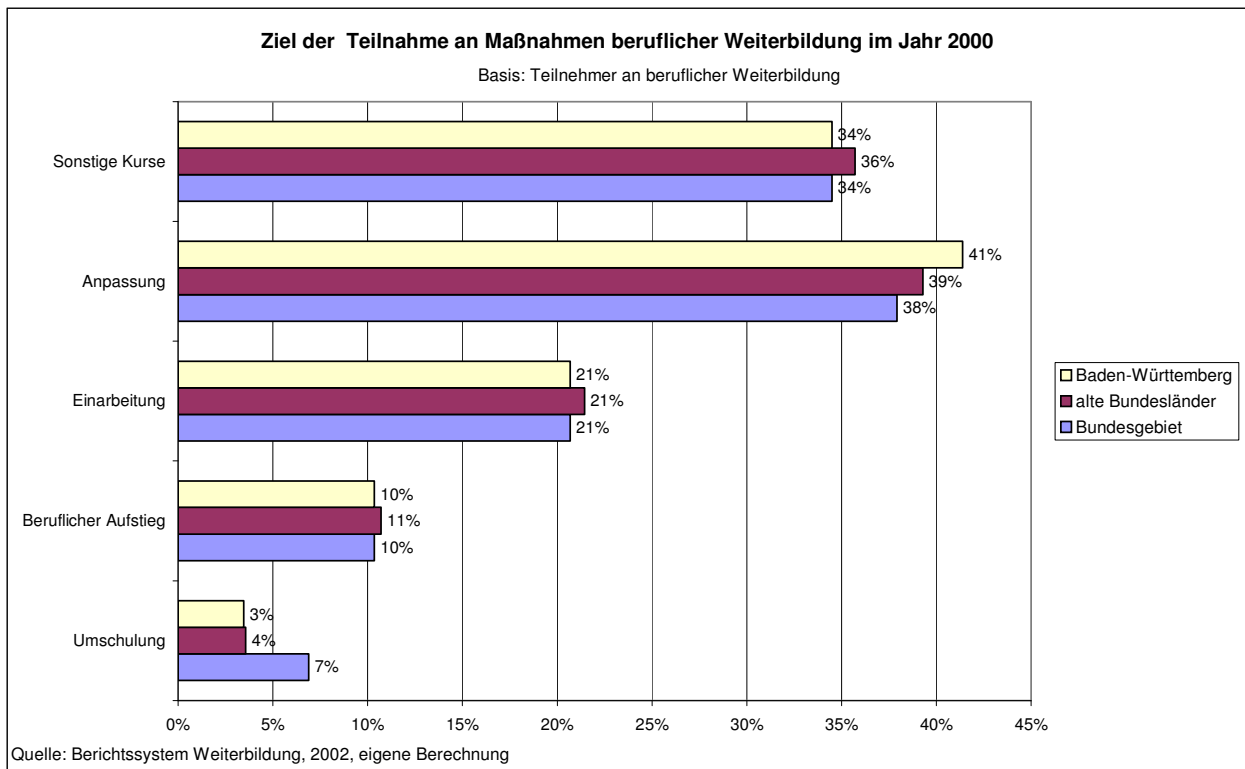


Abbildung 5



Die Beteiligung an informeller Weiterbildung

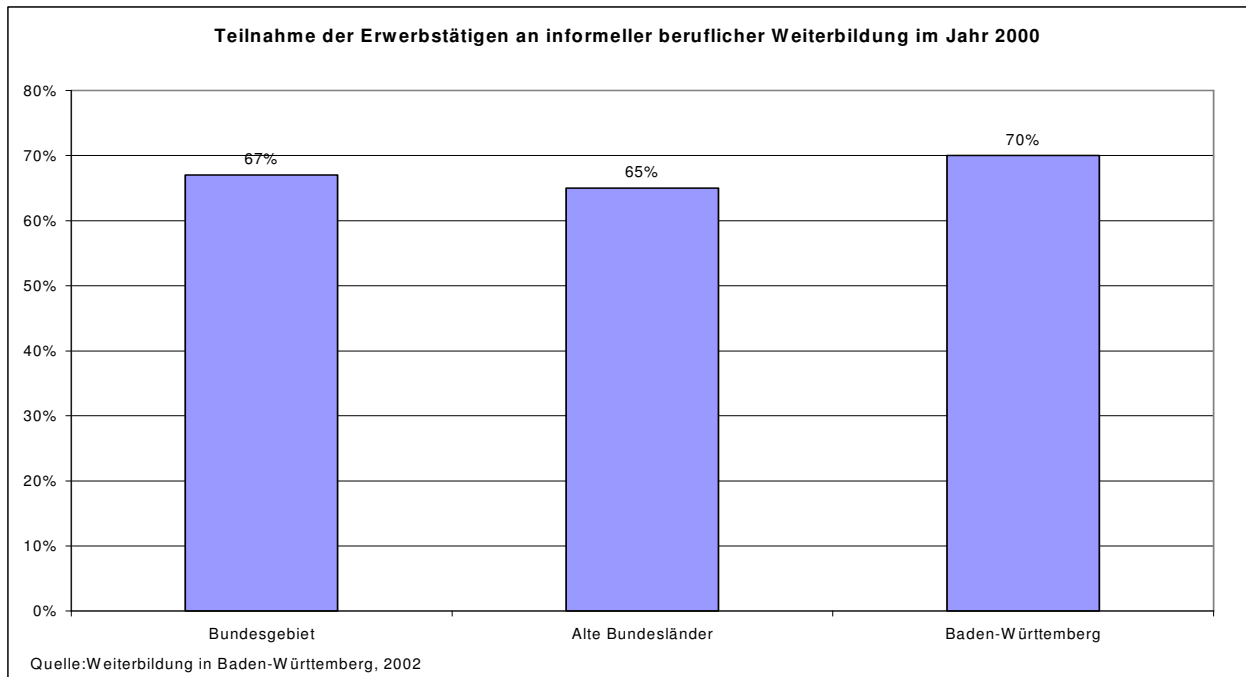
Seit 1994 bildet der Themenkomplex der informellen beruflichen Weiterbildung einen inhaltlichen Schwerpunkt des Berichtssystems Weiterbildung. Bei diesem informellen Lernen handelt es sich um weniger formalisierte Lernformen, die das institutionelle Lernen ersetzen sollen und die Selbststeuerung und Selbstorganisation des Lernenden betonen (vgl. Nagel 2002, S. 106).

Die wachsende Bedeutung dieser Lernform ist darin begründet, dass komplexere Lehrziele, wie die Vermittlung von Schlüsselqualifikation, sich nur noch begrenzt didaktisieren und in simulierten Lernsituationen vermitteln lassen. Als weitere Vorteile gelten die motivierende Wirkung und die ökonomische Effizienz dieser Lernform, da sie die Möglichkeit bietet, Erlerntes unmittelbar umzusetzen (vgl. Schlaffke 1995, S. 222f.).

1994 gaben 52% aller 19 bis 64jährigen Erwerbstätigen² an, informelle Formen von Weiterbildung betrieben zu haben, 1997 waren es 72%. Im Jahr 2000 nahm die Beteiligung allerdings um 5% auf 67% ab. In den alten Bundesländern liegt die Beteiligung an der informellen Weiterbildung bei lediglich 65%, d.h. die Teilnahme in Baden-Württemberg ist mit 70% überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 6).

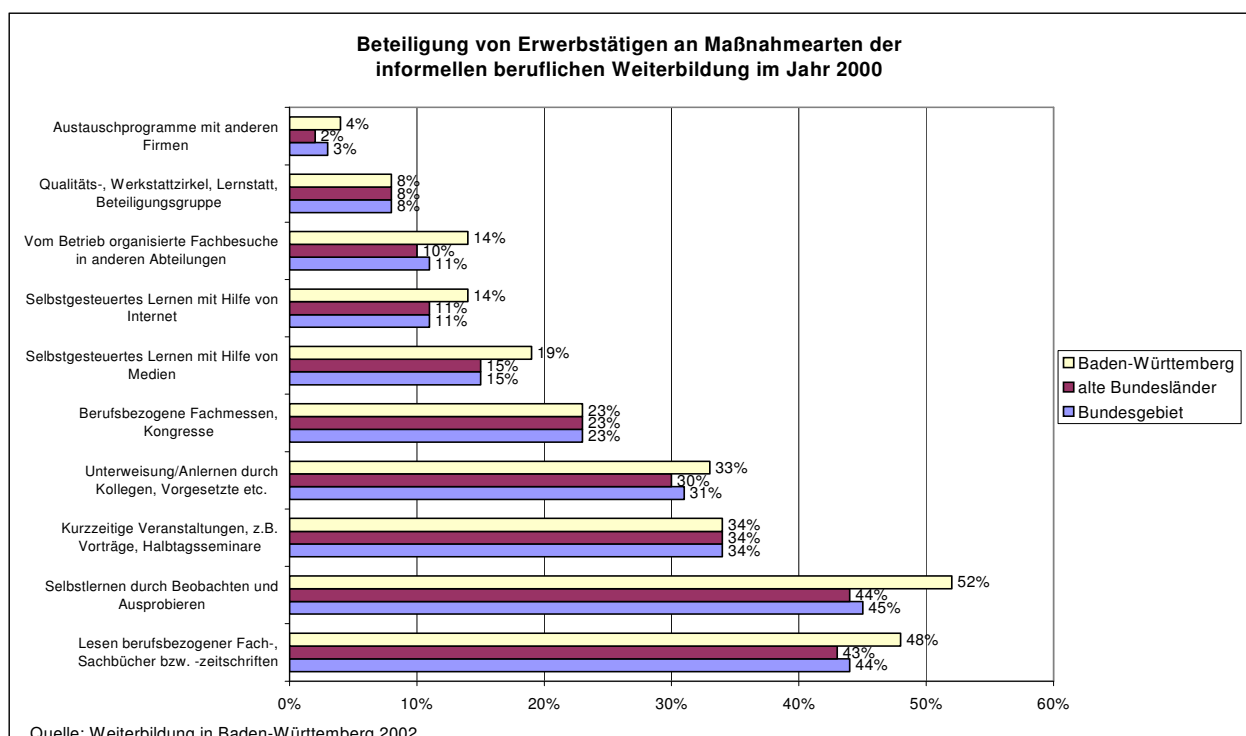
² 1994 bezog sich die Erhebung ausschließlich auf 19-64jährige Deutsche.

Abbildung 6



Die überdurchschnittliche Bedeutung informeller Lernformen in Baden-Württemberg zeigt sich auch bei den verschiedenen Formen informellen Lernens. Fast durchweg liegen die Werte für Baden-Württemberg über denen des Bundes, wenn sich auch die gleiche Rangreihe wie im Bundesgebiet bzw. den alten Bundesländern zeigt. Besonders groß ist der Unterschied zwischen Baden-Württemberg und den alten Bundesländern bzw. dem Bundesgebiet beim Selbstlernen durch Beobachten und Probieren (52% vs. 43% bzw. 44%) (vgl. Abbildung 7).

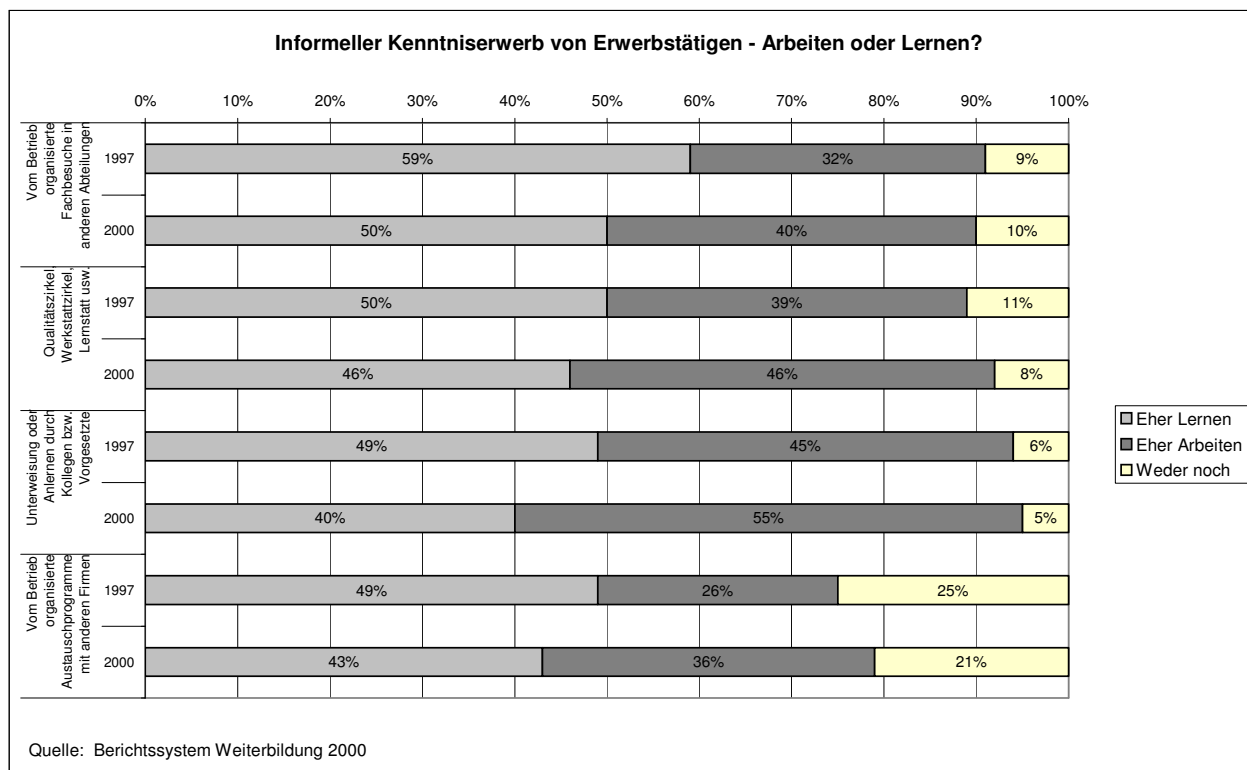
Abbildung 7



Informeller beruflicher Kenntniserwerb - Arbeiten oder Lernen?

Eine Begleiterscheinung des informellen Lernens ist das Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen. Wie hoch der Arbeitsanteil der verschiedenen Lernformen bzw. der Lernanteil verschiedener Arbeitsformen ist, wird unterschiedlich gesehen (vgl. Abbildung 8). So gaben im Jahr 2000 je 46% der Befragten an, dass der informelle Kenntniserwerb durch Qualitäts- und Werkstattzirkel eher Lernen bzw. eher Arbeiten sei. Fachbesuche wurden im Jahr 2000 mit 50% mehrheitlich dem Lernen zugeordnet. Lediglich die Unterweisung durch Kollegen bzw. Vorgesetzte wird im Jahr 2000 mit 55% mehrheitlich als eine Lernform bezeichnet, bei der eher das Arbeiten als das Lernen im Vordergrund steht. Auffällig ist auch die hohe Zahl der Unentschiedenen bei vom Betrieb organisierten Austauschprogrammen mit anderen Firmen: Diese Form des informellen Kenntniserwerbs halten im Jahr 2000 43% eher für Arbeiten, 36% eher für Lernen und 21% nehmen keine Zuordnung vor. Auch wenn die einzelnen Formen fast durchgehend von den Befragten als Lernen bewertet werden, nimmt von 1997 bis 2000 die Anzahl derer zu, die den informellen Kenntniserwerb für Arbeit halten.

Abbildung 8

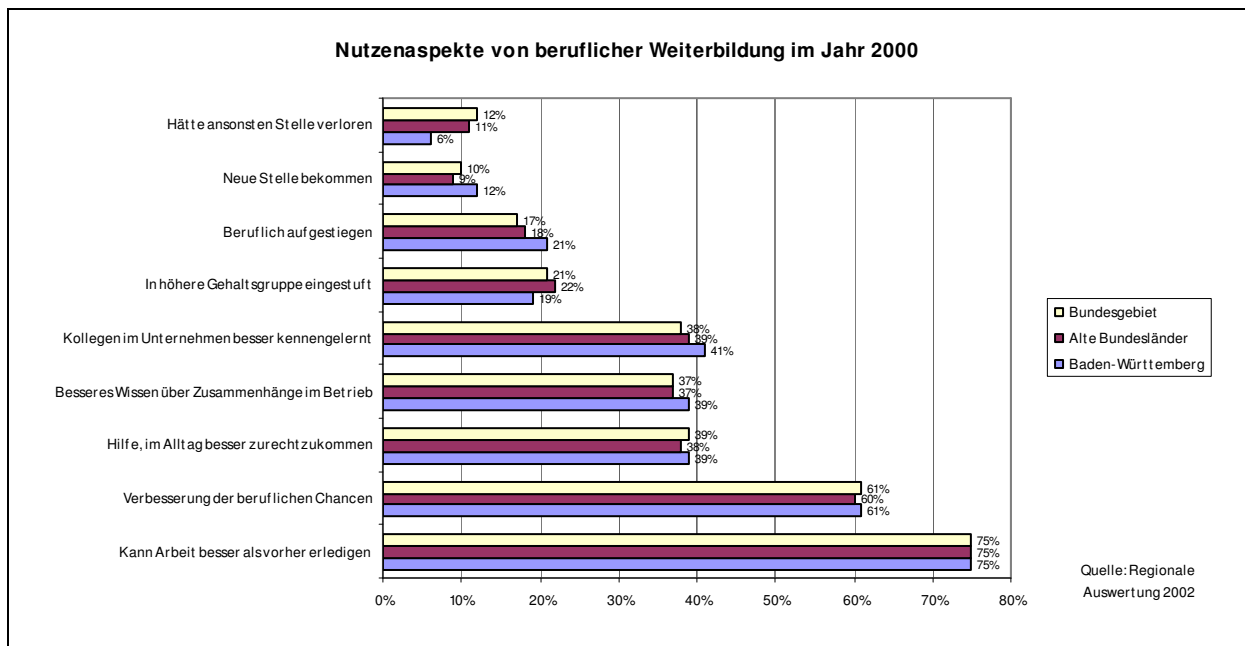


Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung

In der Bewertung des Nutzens unterscheiden sich die Befragten in Baden-Württemberg kaum vom Rest der Republik. An erster Stelle genannt wird die Arbeit besser erledigen zu können, gefolgt von der Verbesserung der beruflichen Chancen, und der Hilfe, im Alltag besser zurecht zu kommen. Etwas wichtiger ist den Baden-Württembergern ein besseres Wissen über die betrieblichen Zusammenhänge, die Verbesserung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und die Chance, eine neue Stelle zu bekommen. Die Angst vor dem Verlust der Stelle ist demgegenüber etwas

geringer ausgeprägt, ebenso der Nutzen in Form einer höheren Gehaltsgruppe (vgl. Abbildung 9).

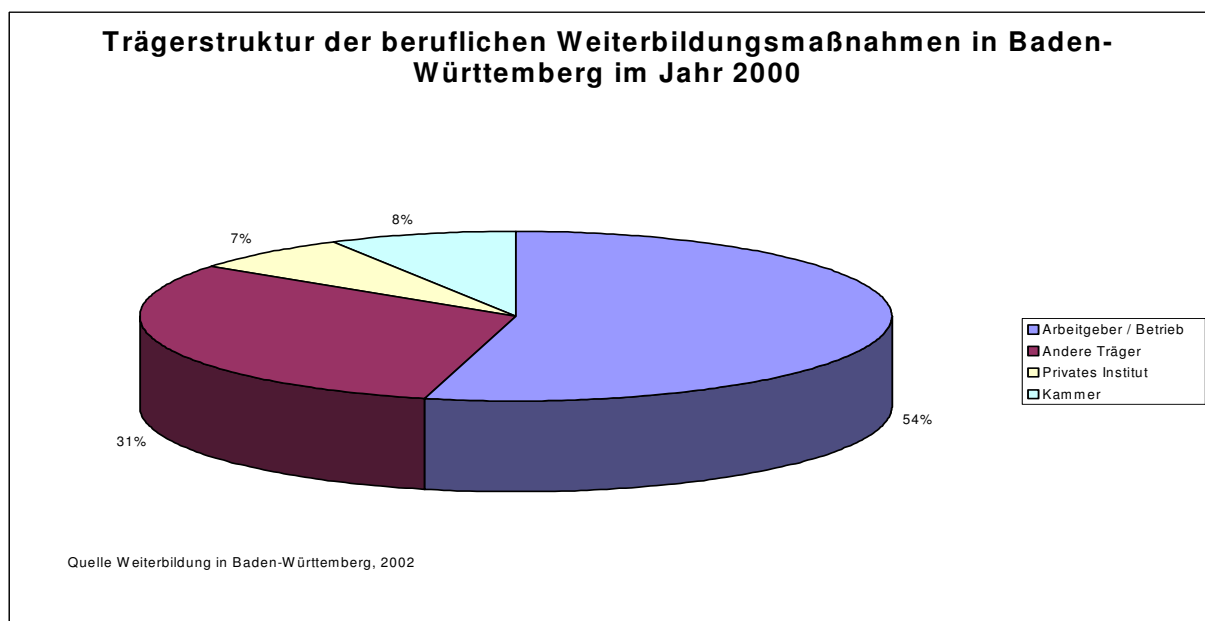
Abbildung 9



Träger der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

Auch das Berichtssystem Weiterbildung bestätigt die tragende Rolle der Betriebe bei der beruflichen Weiterbildung. In Baden-Württemberg scheint deren Gewicht noch höher zu sein als in den anderen alten Bundesländern. Im Jahr 1997 wurden 54% der Maßnahmen im Land von den Betrieben durchgeführt, in den anderen Altländern waren es 48%. Die Quote hat sich auch im Jahr 2000 für Baden-Württemberg nicht verändert. Auch die Anteile der anderen Träger sind relativ konstant geblieben.

Abbildung 10



Zeitliche Lage der Maßnahmen, Freiwilligkeit und Kostenübernahme

Im Jahr 2000 fanden in Baden-Württemberg etwa drei von vier Weiterbildungsmaßnahmen teilweise oder ganz während der Arbeitszeit statt. Damit ist dieser Anteilswert seit 1994 kontinuierlich gestiegen (vgl. Weiterbildung in Baden-Württemberg 2002).

Die Hälfte der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nahmen aus eigenem Antrieb an einer Maßnahme teil. Ein Viertel der Teilnehmer gaben im Jahr 2000 an, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch Vorgesetzte oder Arbeitgeber initiiert wurde, ein Fünftel der Teilnahme wurde im Rahmen betrieblicher Anordnungen vollzogen.

Die Kosten der beruflichen Weiterbildung wurden von ca. 11% der Teilnehmer vollständig und von 4% teilweise übernommen. Der Anteilswert der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg, die zum Zwecke der Weiterbildung bei Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung freigestellt wurden, ist mit 12% im Vergleich zum Bundesgebiet und den alten Bundesländern unterdurchschnittlich (vgl. ebd.).

Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich folgende Unterschiede konstatieren:

- Die Weiterbildungsteilnahme ist in Baden-Württemberg höher als im Bundesdurchschnitt und auch im Vergleich zu den alten Bundesländern. Zurückzuführen ist dies auf eine ca. 10% höhere Teilnahmequote bei der allgemeinen Weiterbildung, die Teilnahmequote bei der beruflichen Weiterbildung liegt auf durchschnittlichem Niveau.
- Frauen beteiligen sich an der beruflichen Weiterbildung so häufig wie im Bund, Männer deutlich häufiger. Dementsprechend ist die geschlechtsspezifische Selektivität in Baden-Württemberg stärker ausgeprägt.
- Ältere heben sich in ihrem Teilnahmeverhalten positiv gegenüber den Vergleichsgruppen in anderen alten Bundesländern ab, die Teilnahmequote der Jüngeren liegt erheblich unter dem Niveau des Bundes.
- Erwerbstätige mit niedriger Schulbildung oder keiner Berufsausbildung beteiligen sich gleich häufig an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen als die Vergleichsgruppen im Bundesgebiet, die Beteiligung der schulisch oder beruflich besser Qualifizierten ist dagegen in Baden-Württemberg stärker ausgeprägt.
- Besonders weiterbildungsaktiv sind die Beamten des Landes, während Arbeiter und Angestellte unter dem Bundesdurchschnitt liegen.
- Hinsichtlich der Zielsetzungen bzw. dem Zweck der Weiterbildungsmaßnahmen gibt es keine Differenzen.
- Informelle Formen der Weiterbildung werden in Baden-Württemberg etwas häufiger praktiziert als im Bund. Vor allem beim „Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren“ liegen die Werte deutlich über dem Durchschnitt.

- Die Transparenz des Weiterbildungsmarkts ist in Baden-Württemberg nicht besser als anderswo. Der Wunsch nach zusätzlicher Information und Beratung ist eher schwächer ausgeprägt.
- In der Beurteilung des Nutzens der beruflichen Weiterbildung unterscheidet sich die Bevölkerung Baden-Württembergs nicht von anderen Bundesbürgern. Die kleinen Differenzen hinsichtlich der Aufstiegschancen oder der Vermeidung eines Stellenverlustes erklären sich wohl über die vergleichsweise gute Arbeitsmarktsituation.
- Den Betrieben kommt in der regionalen Weiterbildungslandschaft eine noch größere Bedeutung zu als im Bund. Mehr als die Hälfte aller Maßnahmen laufen in ihrer Regie.
- Der Anteilswert der Erwerbstätigen, die für Weiterbildungszwecke von Lohn- und Gehaltszahlungen freigestellt sind, ist mit 12% im Vergleich zum Bundesgebiet unterdurchschnittlich.

1.3.2. Das Weiterbildungsverhalten nach dem Mikrozensus

Eine zweite Datenquelle, die Informationen zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung in Baden-Württemberg liefert, ist der Mikrozensus. Die Daten zur Weiterbildung sind allerdings mit einigen Problemen behaftet.

Das erste Problem ergibt sich daraus, dass der Mikrozensus berufliche Ausbildungsmaßnahmen ebenso berücksichtigt wie Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen. Das ergibt sich aus dem zugrunde gelegten Verständnis von beruflicher Fortbildung. „Berufliche Fortbildung“ hat demnach zum Ziel, „berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten aufrecht zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Sie knüpft an bereits vorhandene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten an“ (Interviewerhandbuch Mikrozensus, Teil 2). Dementsprechend ordnet der Mikrozensus den Besuch von Meister-/Technikerschulen, betriebliche Kurse zur Erhaltung und Ergänzung des beruflichen Wissens, Umschulung, Fernunterricht und sonstige Kurse oder Lehrgänge der beruflichen Fortbildung ebenso zu wie die berufliche Erstausbildung. Eine eindeutige Trennung von Aus- und Weiterbildung ist damit nicht möglich.

Man kann zwar versuchen diese Unschärfe zu begrenzen, indem man die Aussagen auf die (allerdings erst seit 1998) separat ausgewiesene Gruppe der Erwerbstätigen ohne Auszubildenden beschränkt. Allerdings enthält der „Rest“ immer noch einen erklecklichen Anteil an Personen (1999 z.B. 19,7%), die angeben, Zweck der besuchten Maßnahmen sei eine Berufsausbildung. Dem Problem wird man insofern nur näherungsweise Herr.

Ein zweites Problem ergibt sich durch die Veränderung der Fragen im Zeitverlauf. 1996 und 1999 wurden die Fragen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung neu gestaltet, mit der Folge, dass die Ergebnisse mit den Vorjahren nicht oder nur eingeschränkt vergleichbar sind.

Ein drittes Problem liegt in der Erhebungsmethode. Befragt wird ein Haushaltsmitglied, das Auskunft über alle Haushaltsmitglieder geben soll. Ob die befragte Person

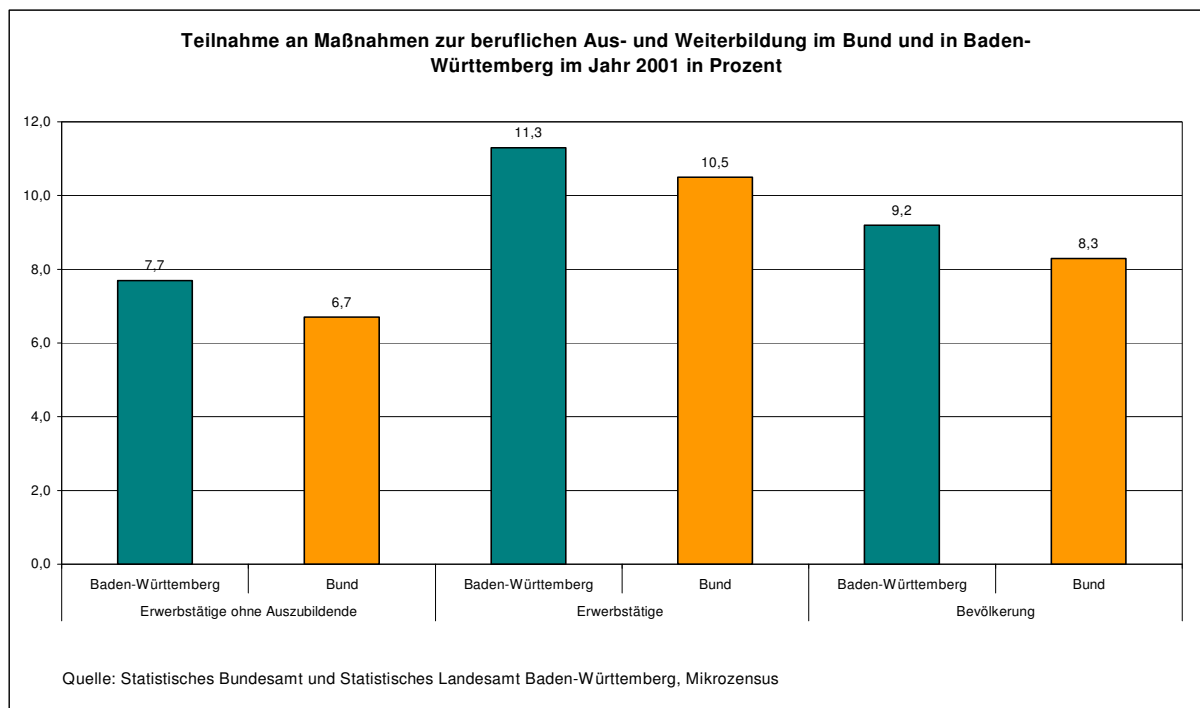
über die einzelnen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten aller Haushaltsmitglieder im Bilde ist, darf bezweifelt werden.

Ein viertes Problem besteht in einem recht engen Verständnis von Weiterbildung.

Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung

Nach dem Mikrozensus fällt die Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung sehr viel niedriger aus als nach dem Berichtssystem Weiterbildung: Dort wird für das Jahr 2000 im Bundesgebiet und in Baden-Württemberg eine Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen von 29% ausgewiesen, der Mikrozensus kommt dagegen zu dem Ergebnis, dass sich in diesem Jahr lediglich 8,3% der Bevölkerung im Bundesgebiet und 9,2% der Bevölkerung in Baden-Württemberg an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beteiligt haben. Die Teilnahme der Erwerbstätigen liegt mit 10,5% im Bundesgebiet und 11,3% in Baden-Württemberg erwartungsgemäß höher, aber immer noch weit unter der vom Berichtssystem (vgl. Abbildung 11)³. Baden-Württemberg weist bezogen auf die Gesamtbevölkerung, die Erwerbstätigen sowie die Erwerbstätigen ohne Auszubildende eine höhere Teilnahmequote aus als der Bund.

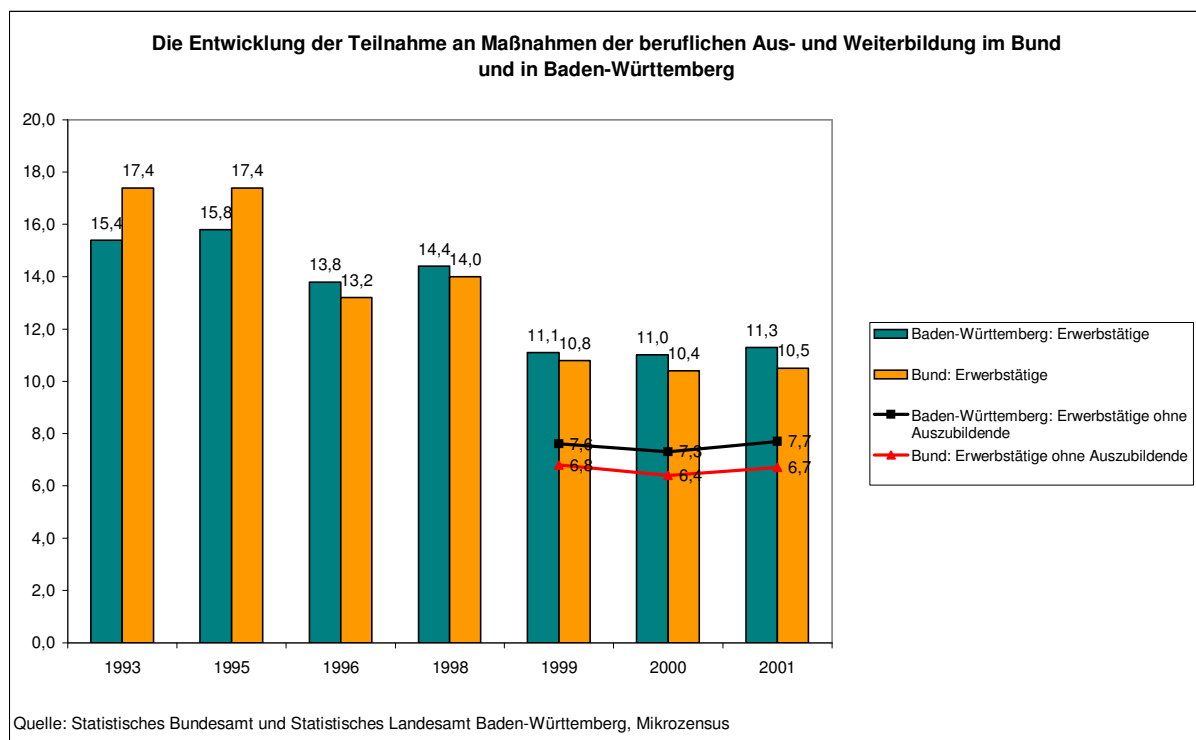
Abbildung 11



³ Was die Unterschiede zum Berichtssystem Weiterbildung erklärbar macht, lässt sich nicht ohne weiteres aufhellen. Heidemann (2001, S.12) sieht den Grund vor allem in der Einbeziehung von Personen, die sich in Ausbildung befinden. Das ist allerdings nicht plausibel, da deren Einbeziehung die Quote eher höher ausfallen lassen müsste. Von uns vorgenommene Vergleichsrechnungen zeigen denn auch, dass die Quote weiter fällt, wenn man versucht, jene Personen herauszurechnen, die sich in einer beruflichen Erstausbildung befinden. Werden von den Erwerbstätigen jene abgezogen, die eine Hochschule oder eine berufliche Schule besuchen oder eine Lehr-/Anlernausbildung bzw. ein betriebliches Praktikum machen, beläuft sich die Teilnahmequote im Jahr 2001 im Bund nur noch auf 5,5% und in Baden-Württemberg auf 6,4%. Die Teilnahmequoten sind damit noch niedriger als bei den Erwerbstätigen mit Auszubildenden und Erwerbstätigen ohne Auszubildende.

Im Zeitverlauf entspricht die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in etwa dem im Berichtssystem Weiterbildung dargestellten Trend. Nach dem Mikrozensus ist die rückläufige Entwicklung der Teilnahmequote allerdings schon seit 1995 feststellbar. Nach dem Berichtssystem Weiterbildung zeigt sich dieser erst ab 1997, was aber vermutlich der Tatsache geschuldet ist, dass nur alle drei Jahre eine Befragung durchgeführt wird. Nach den Daten des Mikrozensus (vgl. Abbildung 12) war der Abschwung in Baden-Württemberg, der vor allem zwischen 1995 und 1999 stattfand, weniger stark ausgeprägt als im Bund. In diesem Zeitraum sank die Teilnahmequote im Bund um 6,4%, in Baden-Württemberg um 4,7%. Seit 1998 liegt die Quote in Baden-Württemberg über der des Bundes.

Abbildung 12

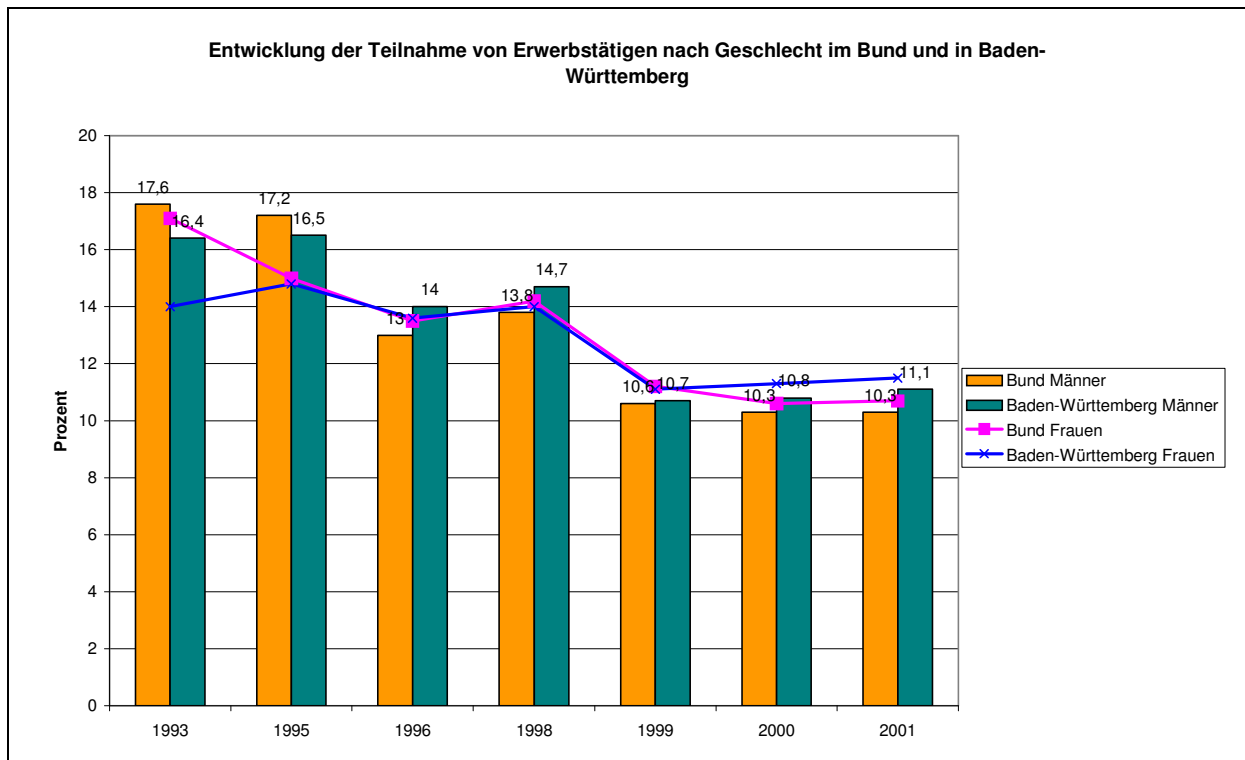


Auch bei den Erwerbstätigen ohne Personen in der beruflichen Erstausbildung (vgl. Abbildung 13) zeigt sich im Jahr 1999 ein starker Rückgang in der Weiterbildungsteilnahme von 9,1% auf 6,2% in Baden-Württemberg und von 8,4% auf 5,6% im Bundesgebiet. Im Bundesgebiet ist im Gegensatz zu Baden-Württemberg in dieser Gruppe zwischen den Geschlechtern über die Jahre hinweg kein relevanter Unterschied in der Beteiligung festzustellen. In Baden-Württemberg betrug 1996 die Differenz in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Männern (9,4%) und Frauen (8,6%) 0,8%. Im Jahr 1998 wuchs diese Differenz auf 1,3% an, um sich im Zuge des rückläufigen Trends im Jahr 1999 auf 0,1% zu verkleinern. Der Abstand zwischen den Männern und Frauen vergrößerte sich bei insgesamt gleichgebliebener bzw. minimal veränderter Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2001 wieder auf 0,9% (2000: 0,4%).

Teilnahme nach Geschlecht

Nach der letzten Mikrozensususerhebung weisen Frauen sowohl im Bund als auch im Land eine leicht höhere Teilnahmequote aus. Die Frauen in Baden-Württemberg haben zwischen 1993 und 1995 auf Bundesniveau aufgeschlossen und dieses seit dem Jahr 2000 sogar etwas überschritten. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei den Männern. Auch diese lagen bis Mitte der neunziger Jahre noch zurück, seit 1996 liegt ihre Teilnahmequote über dem Bundesdurchschnitt.

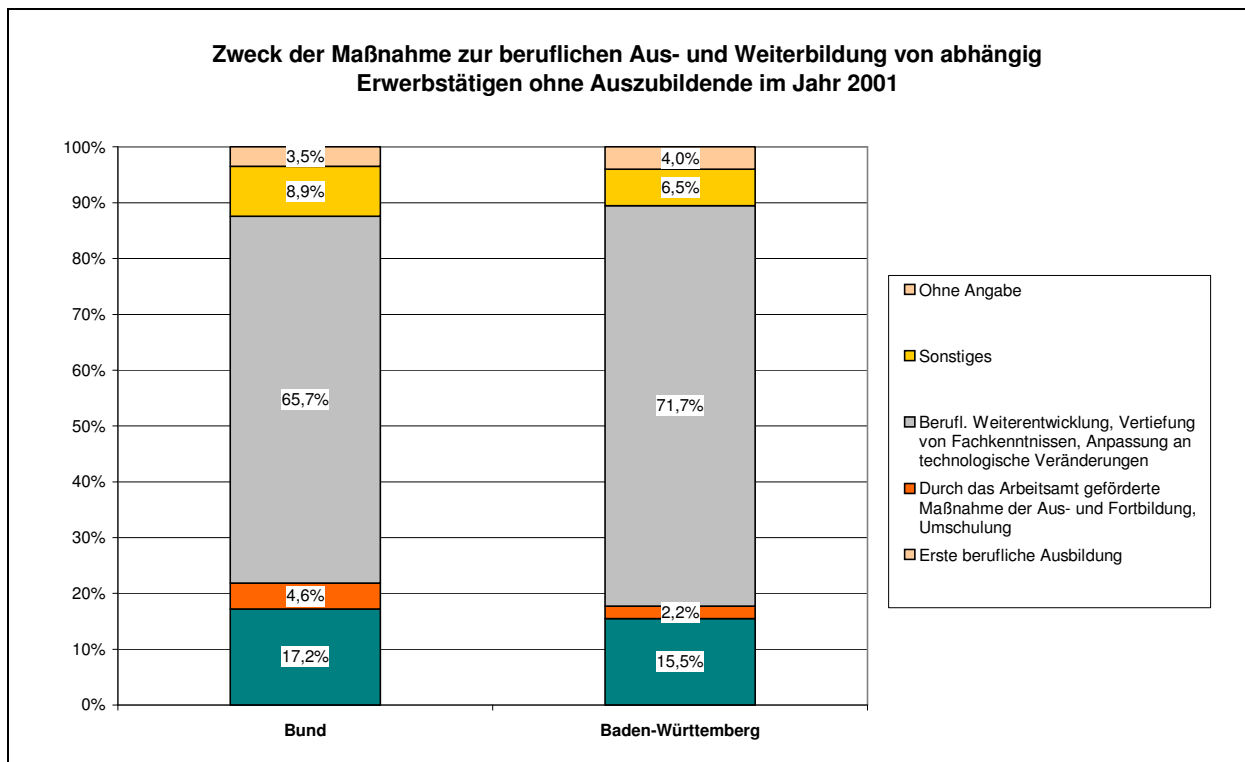
Abbildung 13



Zweck der Teilnahme

Kommen wir zum Zweck der Maßnahmen. Diesbezüglich zeigt sich ein nicht ganz geringer Unterschied bei Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung, der Vertiefung von Fachkenntnissen und der Anpassung an technologische Veränderungen dienen. Deren Anteil ist bei den abhängig Erwerbstätigen in Baden-Württemberg (ohne Auszubildende) um 6% höher als im Durchschnitt der restlichen Bundesländer. Anteilsmäßig geringer besetzt sind die durch das Arbeitsamt geförderten Maßnahmen und die Maßnahmen, die (außerhalb des dualen Systems) einer beruflichen Erstausbildung dienen.

Abbildung 14

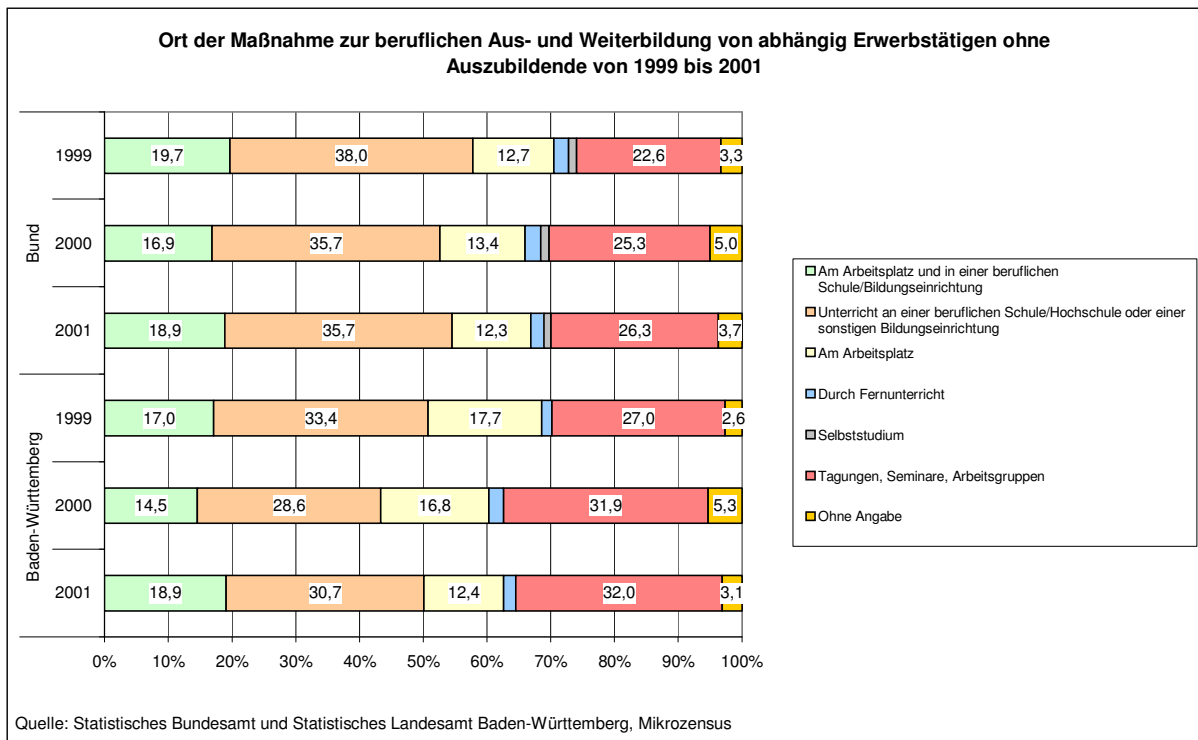


Orte der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Wo werden die Maßnahmen durchgeführt, und welche Veränderungen zeigen sich bei den Lernorten? Die stärkste Besetzung weist in Baden-Württemberg mit 35,7% die Rubrik „Unterricht an einer beruflichen Schule/Hochschule oder an einer sonstigen Bildungseinrichtung“ auf, in den restlichen Bundesländern liegen „Tagungen, Seminare, Arbeitsgruppen“ mit einem Anteil von 32% an erster Stelle (BaWü 26,3%). „Am Arbeitsplatz und in einer beruflichen Schule/Bildungseinrichtung“, eine Lernortkombination, die für das duale System der beruflichen Erstausbildung, aber auch für Beamtenanwärter oder Berufsakademien typisch ist, finden sowohl im Bund als auch im Land 18,9% der Maßnahmen statt. Der Anteil der Maßnahmen, die nur am Arbeitsplatz durchgeführt werden, unterscheidet sich ebenfalls nicht (Bund 12,4%, BaWü 12,3%). Eine marginale Rolle spielt der Fernunterricht (Bund 2,1%; BaWü 1,9%). Dasselbe gilt für das Selbststudium, dessen Anteil für Baden-Württemberg wegen der geringen Besetzung gar nicht ausgewiesen ist.

Seit 1999 hat die Bedeutung von Tagungen, Seminaren und Arbeitsgruppen im Bund und in Baden-Württemberg bei den abhängig Erwerbstätigen ohne Auszubildende zugenommen. Allerdings spielen Tagungen u.a. in Baden-Württemberg eine größere Rolle. Ebenfalls eine größere Rolle als im Bund spielten bis zum Jahr 2002 in Baden-Württemberg am Arbeitsplatz durchgeführte Maßnahmen. Allerdings nahm die Bedeutung von an diesem Ort durchgeführten Maßnahmen enorm ab, so dass im Jahr 2001 hier zwischen Baden-Württemberg und dem Bund keine Unterschiede mehr festzustellen sind.

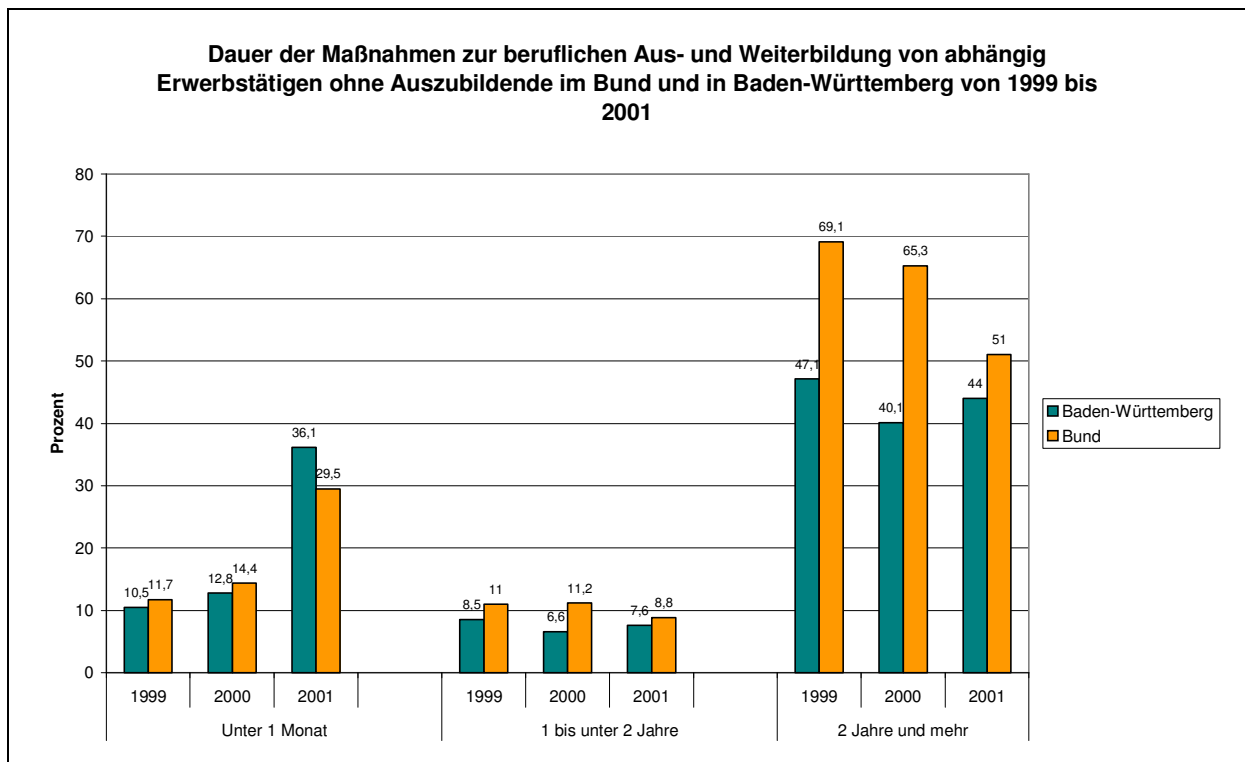
Abbildung 15



Dauer der Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Bei der Dauer der Maßnahmen, die die Befragten absolviert haben, gibt es zwischen Baden-Württemberg und dem Rest der Republik einige Unterschiede. Maßnahmen, die zwei Jahre oder länger dauern, nehmen im Land mit 44% einen deutlich geringeren Anteil ein als im Bund (51%). Ähnlich groß ist der Unterschied – allerdings in anderer Richtung – bei den kurzfristigen Maßnahmen, die weniger als einen Monat dauern. Deren Anteil liegt in Baden-Württemberg derzeit bei 36,1%, im Bund bei 29,5%. In den Bereichen zwischen einem Monat und zwei Jahren sind die Unterschiede gering. Insofern lässt sich sagen, dass kurzfristige Maßnahmen in Baden-Württemberg deutlich häufiger praktiziert werden als anderswo. Sieht man sich die Dauer der Maßnahmen im Zeitverlauf an ist der Trend eindeutig: Er geht in Richtung von Kurzfristmaßnahmen, wobei insbesondere zwischen dem Jahr 2000 und 2001 ein gewaltiger Sprung zu verzeichnen ist.

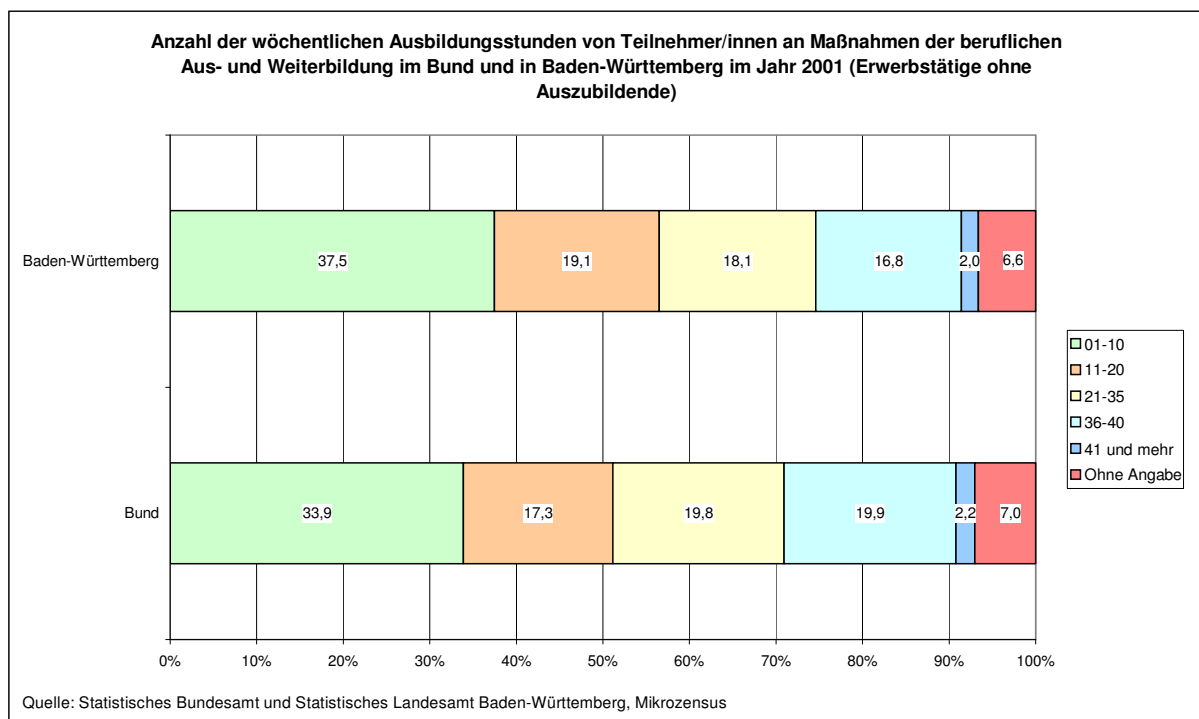
Abbildung 16



Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden

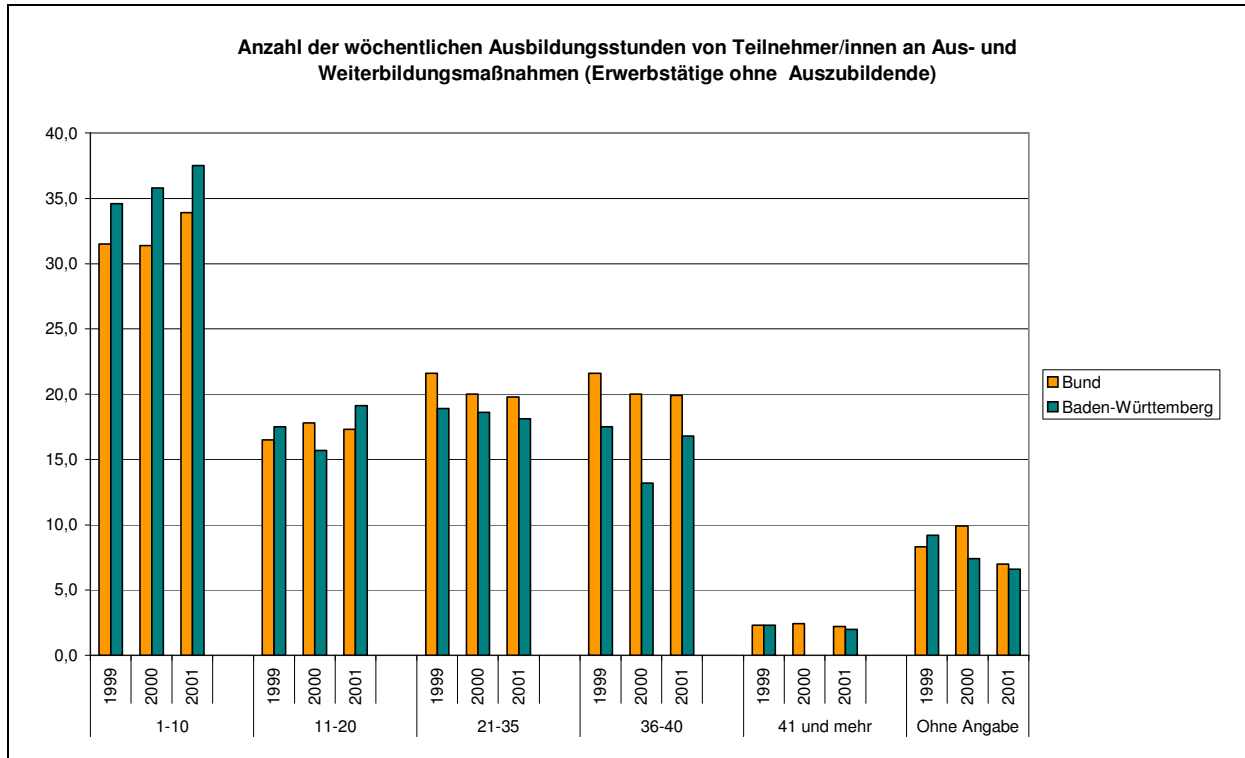
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den wöchentlichen Ausbildungsstunden. Auch hier liegt Baden-Württemberg bei den wöchentlichen Stundenzahlen von eins bis zehn Stunden und von 11 bis 20 Stunden über dem Bund.

Abbildung 17



Im Zeitverlauf geht die Entwicklung im Bund wie in Baden-Württemberg in dieselbe Richtung. Maßnahmen mit einer geringeren wöchentlichen Stundenzahl nehmen an Bedeutung zu, solche mit einer längeren nahmen ab. Wiederum ist diese Entwicklung in Baden-Württemberg stärker ausgeprägt als im Bund.

Abbildung 18



Zusammenfassung

- Aufgrund der mangelnden Differenzierung von Aus- und Weiterbildung ist der Mikrozensus bezüglich der Teilnahme an Weiterbildung nur eingeschränkt aussagefähig. Dennoch zeigen sich anhand der Daten Trends, die weitgehend im Einklang mit den Befunden des Berichtssystems Weiterbildung stehen.
- Unabhängig davon, ob Erwerbstätige, Erwerbstätige ohne Auszubildende oder Erwerbstätige ohne Personen in beruflicher Erstausbildung als Grundgesamtheit ausgewählt werden, ist in Baden-Württemberg eine höhere Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung festzustellen. Auch der Personenkreis derer, die an solchen Maßnahmen zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, die für eine Interpretation der Weiterbildungsteilnahme eigentlich interessante Kategorie, teilnahmen, ist in Baden-Württemberg größer.
- Wie das Berichtssystem Weiterbildung zeigen auch die Daten des Mikrozensus ab Mitte bis Ende der 90er Jahre eine rückläufige Entwicklung bei der Teilnahme. Der Abschwung war in Baden-Württemberg weniger stark als im Bund. Seit dem Jahr 1999 haben sich die Teilnahmequoten im Bund wie in Baden-Württemberg stabilisiert, sie liegen jedoch deutlich unter dem Niveau des Jahres 1993.
- Die Frauen in Baden-Württemberg haben bis Mitte der 90er Jahre zum Niveau des Bundes aufgeschlossen und es danach leicht überschritten. Ihre Teilnahmequote liegt im Land wie im Bund über jener der Männer. Rechnet man die Auszu-

bildenden jedoch heraus, verändert sich für Baden-Württemberg das Bild. In dieser Gruppe weisen sie eine geringere Teilnahmequote aus als die Männer, in den anderen Bundesländern spielt das Geschlecht keine Rolle.

- In Baden-Württemberg ist der Anteil der Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung, der Vertiefung der Fachkenntnisse und der Anpassung an technologische Veränderungen dienen, höher als im Bund. Maßnahmen, die der beruflichen Erstausbildung dienen und solche, die vom Arbeitsamt gefördert werden, sind anteilmäßig schwächer vertreten.
- Der Trend zu kürzeren Maßnahmen ist in Baden-Württemberg stärker ausgeprägt als in den restlichen Bundesländern. Das zeigt sich sowohl bei der Dauer der Maßnahmen als auch bei den wöchentlichen Ausbildungsstunden.

1.4. Das Weiterbildungsverhalten der Betriebe

Wechseln wir die Perspektive und betrachten wir das Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Hierzu stehen drei Datenquellen zur Verfügung, die Informationen zur Weiterbildungspraxis der Betriebe in Baden-Württemberg bzw. der Metall- und Elektroindustrie liefern: das IAB-Betriebspanel, die Befragung von Betriebsräten, die die IG Metall im Jahr 2000 durchgeführt hat, sowie die Ergebnisse der FATK-Befragung aus dem Jahr 2003.⁴

1.4.1. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine Längsschnitterhebung, die jährlich seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Es zeichnet sich durch einen außergewöhnlich hohen Standard hinsichtlich der erfassten Betriebe, der Qualität der Stichprobe, der Feldarbeit und der erhobenen Daten aus. Einbezogen sind ein Drittel aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2000 wurden erstmals regionale Aufstockungen der Stichprobe für einzelne westliche Bundesländer, u.a. von Baden-Württemberg, in Auftrag gegeben. Im Jahr 2001 wurde dies wiederholt. Die Zahl der Betriebe wurde von vormals 650 auf 1.103 aufgestockt. Die Auswertung der regionalen Datensätze für Baden-Württemberg besorgte das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) im Auftrag des Wirtschaftsministeriums (IAW 2002).

Der umfangreiche Fragenbogen (24 Seiten) enthält auch Fragen zum Komplex Fort- und Weiterbildung, die nachfolgend dargestellt werden. Sie sind dem zitierten Bericht des IAW entnommen und wurden ergänzt durch Zusatzberechnungen, die das IAW für das FATK vorgenommen hat.

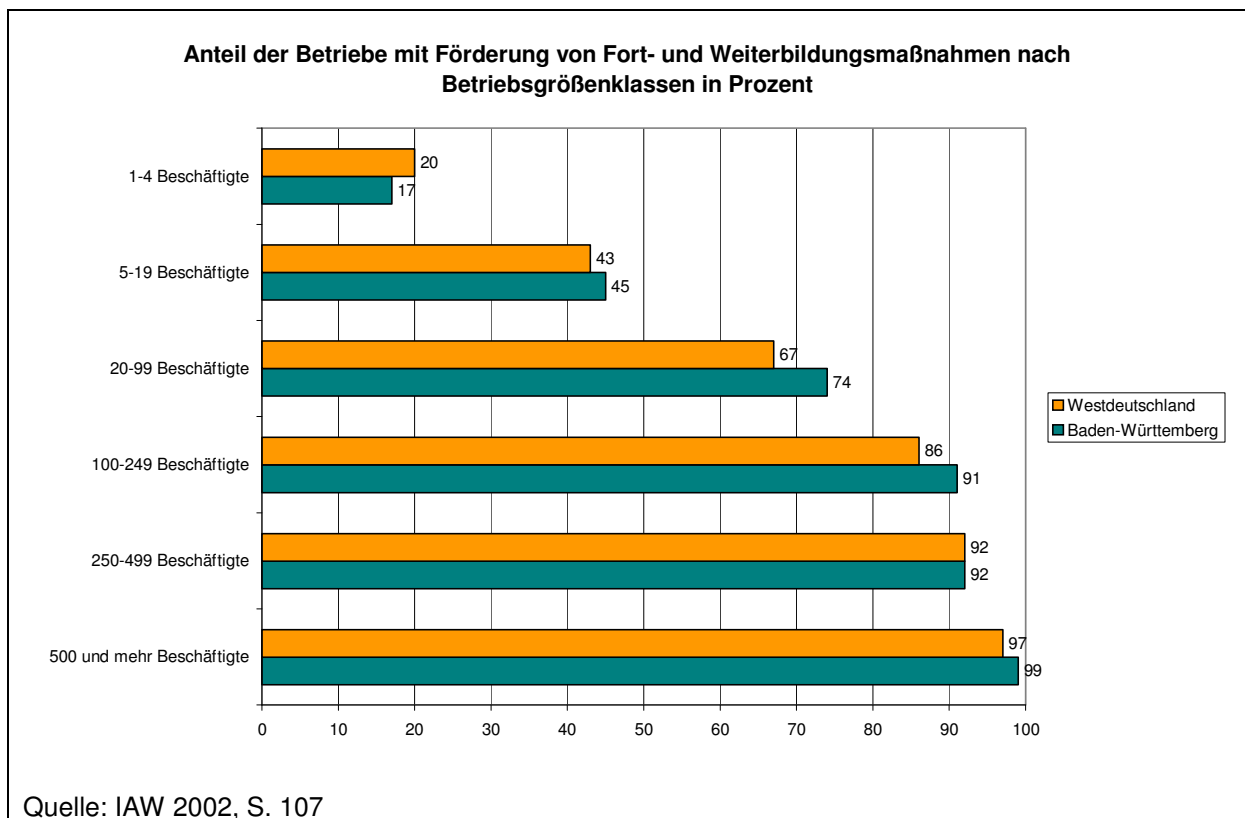
⁴ Es gibt prinzipiell auch noch andere Datenquellen, die Informationen zum Weiterbildungsverhalten der Betriebe im Bundesgebiet liefern, wie etwa die Erhebungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft, des BIBB oder die CVBS-Befragung. Regionalauswertungen für Baden-Württemberg oder für andere Bundesländer liegen unseres Wissens jedoch bisher nicht vor.

Umfang der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2001 die inner- oder außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen durch Freistellung oder Übernahme von Kosten förderten, lag in Baden-Württemberg bei 37% und damit nur knapp über dem westdeutschen Durchschnitt (36%). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil deutlich gesunken (2000: BaWü 43%).

Die Zahl der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betriebe nimmt mit steigender Betriebsgröße deutlich zu (siehe Abbildung 19). Bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt der Anteil über 90%, bei den Kleinstbetrieben nur noch bei ca. 20%. In den Betriebsgrößenklassen zwischen 5 bis 250 Beschäftigten liegt Baden-Württemberg durchweg über dem Durchschnitt der westdeutschen Betriebe, darunter liegt das Land nur bei den Kleinstbetrieben.

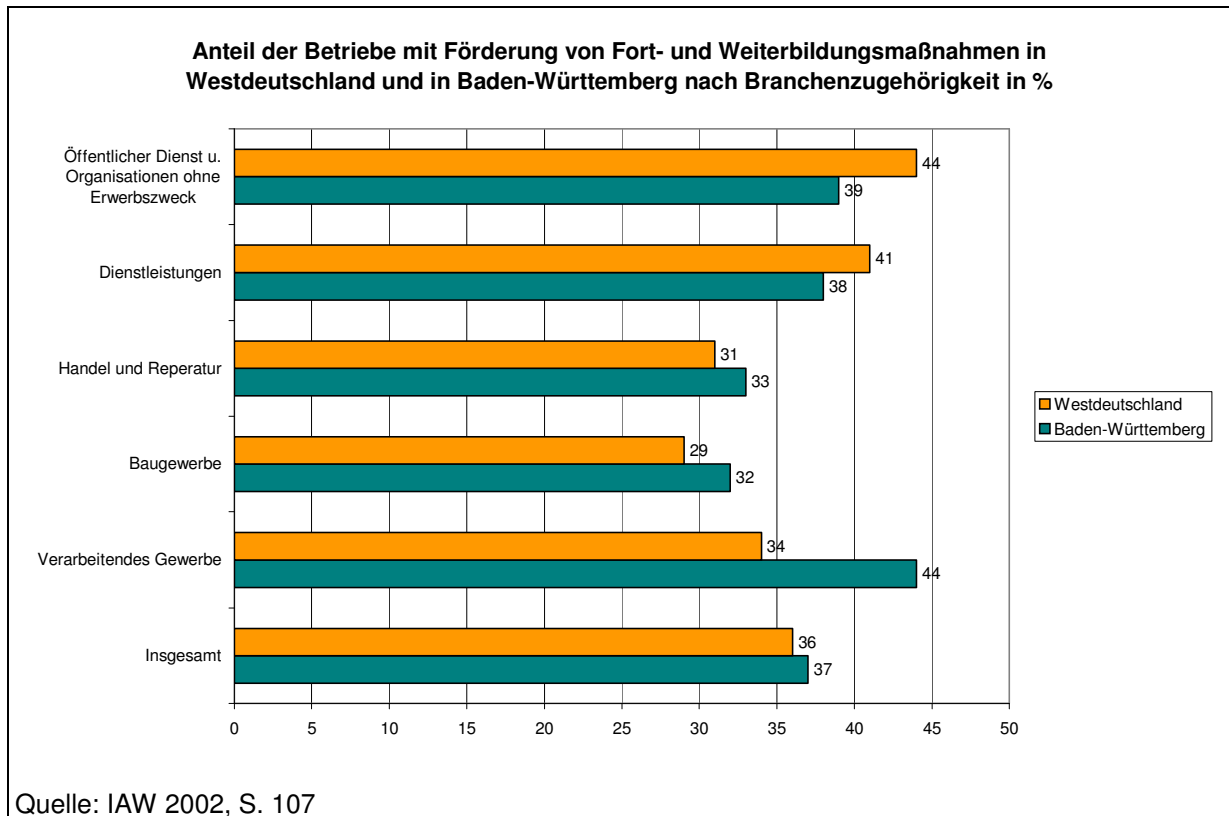
Abbildung 19



Der Rückgang der Förderung gegenüber dem Vorjahr ist bei den Kleinst- und Kleinbetrieben besonders stark ausgefallen. Die Autoren des IAW-Berichts führen den relativ geringen Anteil der Klein- und Mittelbetriebe darauf zurück, „dass sie Weiterbildungsträger und Weiterbildungsinhalte nicht hinreichend gut einschätzen können“ (IAW 2002, S. 106). Es fehle an Transparenz, was bei „gegenwärtig rd. 400.000 Weiterbildungsangeboten von rd. 35 Tausend Veranstaltern in Deutschland“ nicht wundert. Dringend erforderlich erscheint ihnen, „die asymmetrische Informationslage auf dem Weiterbildungsmarkt zu beheben. Insofern ist der von der Bundesanstalt für Arbeit und von der Bundesregierung jüngst angestoßenen Debatte über Kontrolle, Standards und Qualitätsbewertungen im Weiterbildungsmarkt eine rasche Umsetzung zu wünschen“ (ebd., S.107).

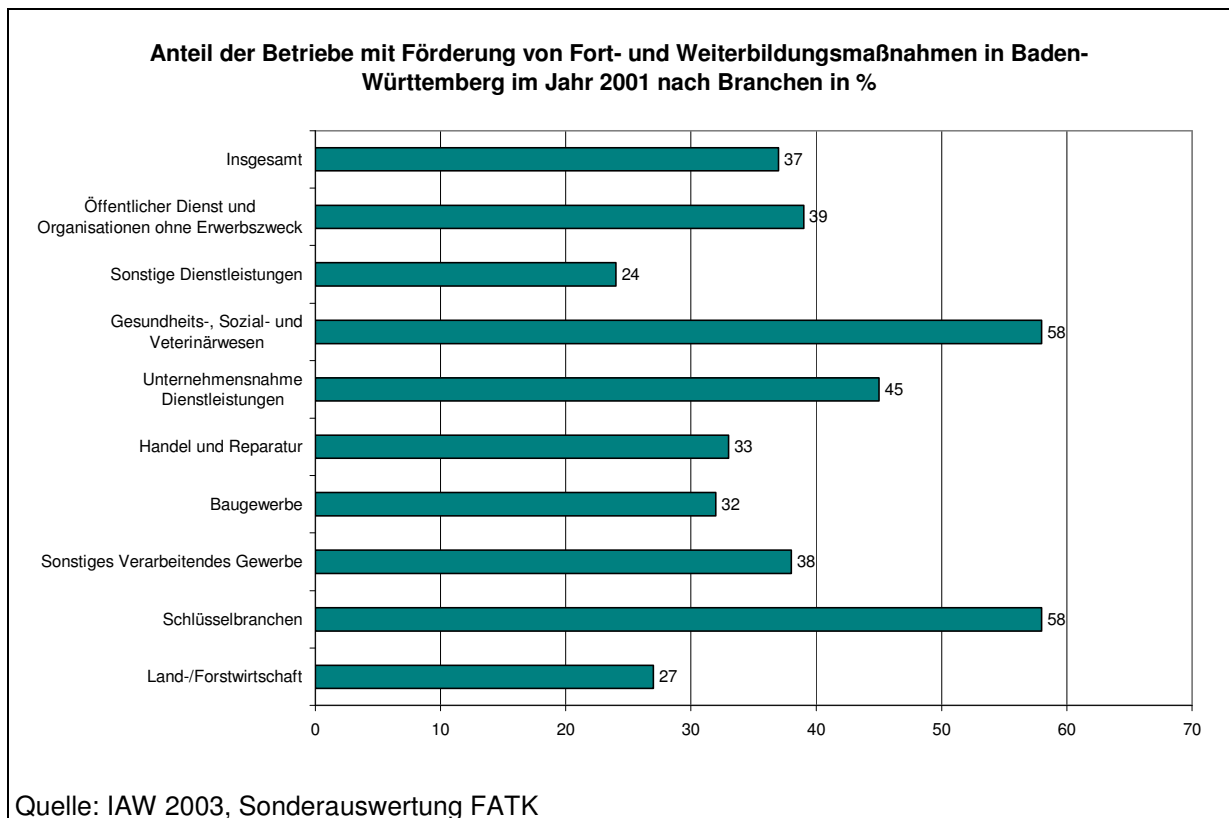
Differenziert nach Branchen zeigt sich folgendes Bild: Bis auf den Dienstleistungssektor und den öffentlichen Dienst liegen die Betriebe in Baden-Württemberg durchweg über dem Durchschnitt Westdeutschlands. Das gilt insbesondere für das Verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe sich weit überdurchschnittlich an der Förderung von Fort- und Weiterbildung beteiligen.

Abbildung 20



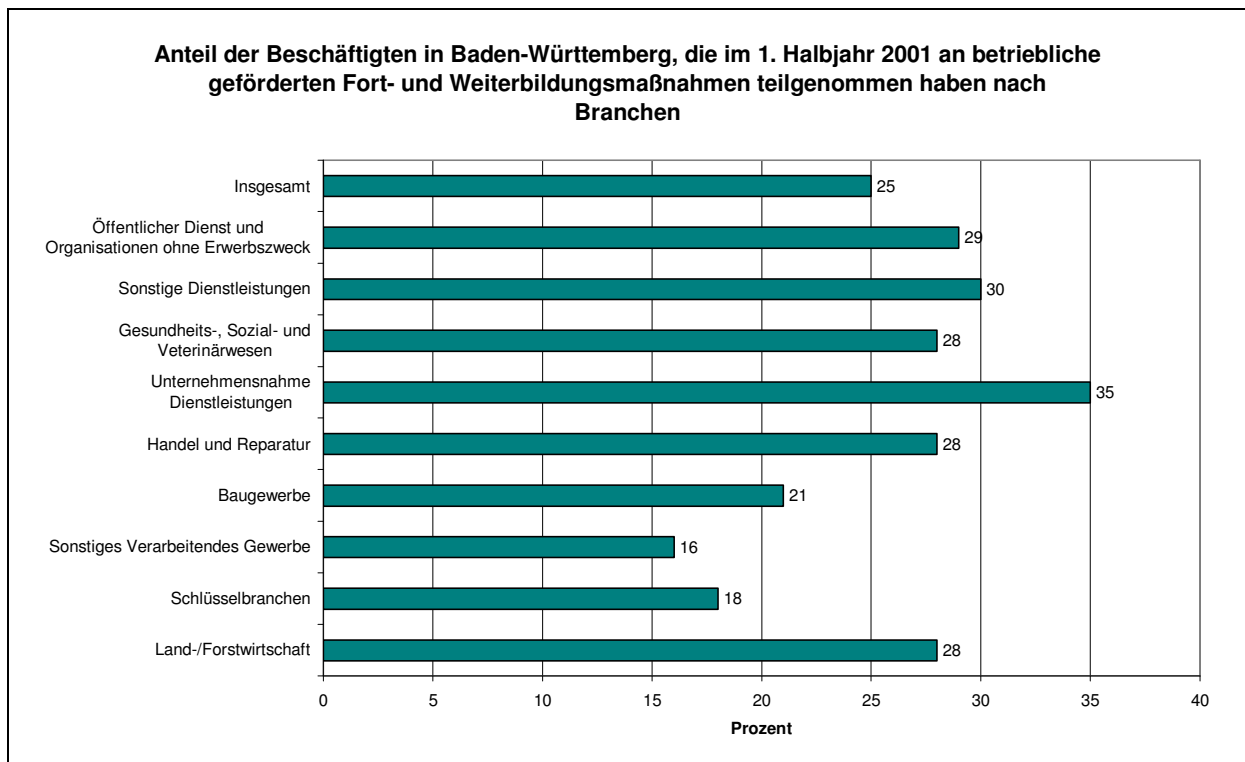
Schlüsselt man die Branchen noch etwas genauer auf, stehen die Schlüsselbranchen des Landes (Maschinenbau, Kraftfahrzeugbau, Elektrotechnik, Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau) noch besser da. Die Quote der Betriebe, die Weiterbildung in welchem Umfang auch immer fördern, liegt mehr als 20% über dem Landesdurchschnitt. Ein gleich hoher Wert wird nur noch im Gesundheits- und Sozialwesen erreicht. Demnach scheint es um die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe, insbesondere jener der Metall- und Elektroindustrie, überdurchschnittlich gut bestellt zu sein.

Abbildung 21



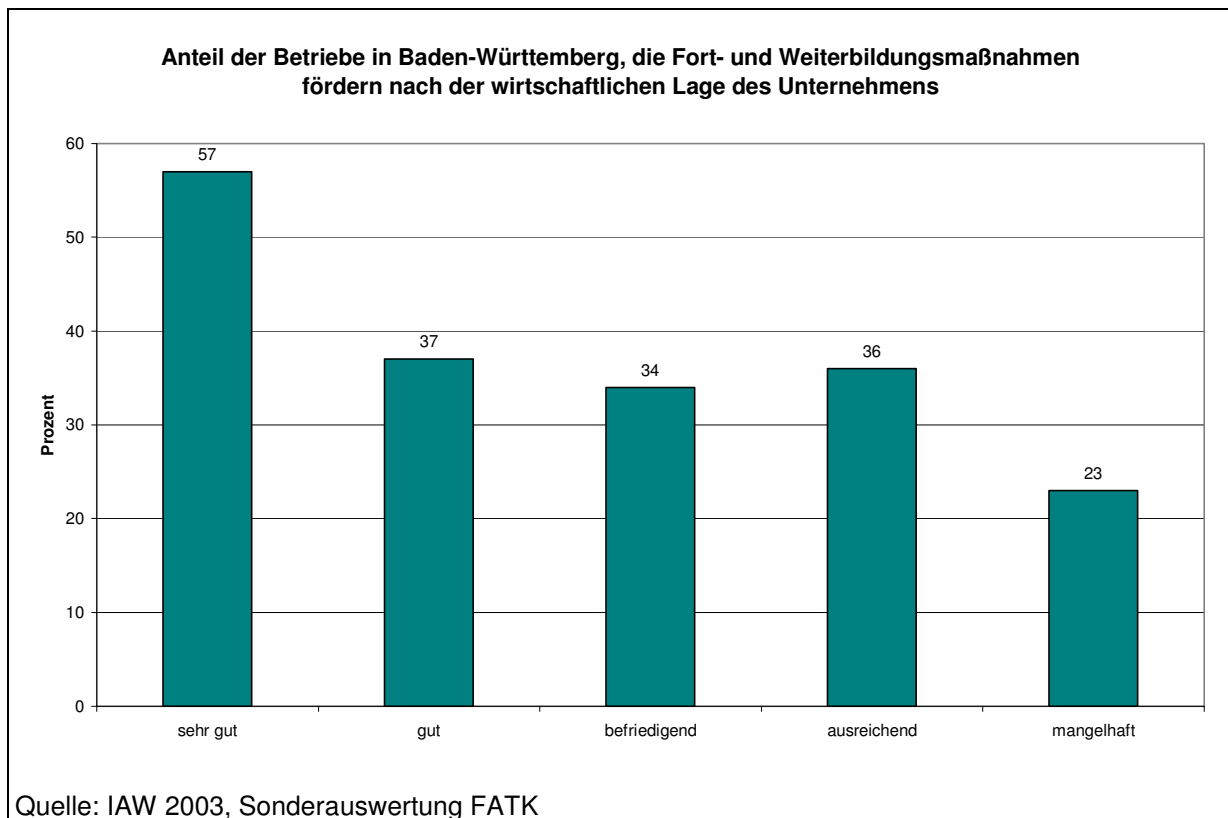
Dies ist allerdings nur die halbe Wahrheit. Die andere Seite ist die Chance der einzelnen Beschäftigten, in den Genuss dieser Förderung zu kommen. Und diesbezüglich sieht das Bild ganz anders aus. Bildet man nämlich aus der Anzahl an Personen, die im ersten Halbjahr 2001 an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben und der Zahl der Beschäftigten des Landes bzw. der jeweiligen Branchen einen Quotienten, ergibt sich für Baden-Württemberg insgesamt ein Wert von 25%, d.h. ein Viertel aller Beschäftigten hat an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Differenziert man dies noch nach Branchen, so verblasst der Stern der Schlüsselbranchen. Sie bilden zusammen mit dem „Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe“ nämlich das Schlusslicht. Die Spitzenposition wird von den unternehmensnahen Dienstleistungen eingenommen. Mehr als doppelt so viele Beschäftigte dieser Branche haben an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen als in den Schlüsselbranchen des Landes.

Abbildung 22



Kehren wir wieder zu den Betrieben zurück. Deren Bereitschaft, Weiterbildung zu fördern hängt in hohem Maße davon ab, ob die Betriebe innovativ sind oder nicht. Als innovativ gelten der IAW-Klassifizierung nach jene Betriebe, „die in den vergangenen zwei Jahren ein bereits vorhandenes Produkt, eine Leistung oder ein Verfahren in das betriebliche Angebot neu aufgenommen, ein vorhandenes Produkt, eine Leistungs- oder ein Verfahrensangebot verbessert bzw. weiterentwickelt oder ein völlig neues Produkt, eine Leistung oder ein Verfahren eingeführt (haben).“ (IAW 2002, S. 6). Solche Betriebe fördern die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter mehr als dreimal so häufig (65%) als jene, die als nicht innovativ eingestuft wurden (28%). Organisatorische Veränderungen allein reichen dagegen als Impulsgeber nicht aus. Eindeutig ist dagegen der Zusammenhang mit der Ertragslage des Unternehmens. Ist sie sehr gut, wird Weiterbildung zweieinhalb mal häufiger gefördert als wenn sie mangelhaft ist.

Abbildung 23



Auch die Rechtsform, die wiederum in hohem Maße mit der Betriebsgröße korreliert, spielt eine Rolle. Einzelunternehmen mit persönlich haftenden Personen fördern die Fort- und Weiterbildung erheblich seltener (26%) als Kapitalgesellschaften (68%) oder Körperschaften des öffentlichen Rechts (61%). Personengesellschaften (KG, OHG, GbR) liegen mit einer Förderungsquote von 35% etwa auf Landesniveau, GmbHs mit 51% schon erheblich darüber.

Schließlich ist, was auch nicht verwundert, die Qualifikationsstruktur der Belegschaft eine wichtige Einflussvariable. Ist das durchschnittliche Qualifikationsniveau hoch, steigt auch die Häufigkeit, mit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden. In Betrieben mit einem sehr hohen Qualifikationsniveau der Belegschaft ist das doppelt so häufig der Fall wie in Betrieben mit einer sehr niedrigen.

Soziale Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Die Qualifikationsstruktur der TeilnehmerInnen an betrieblicherseits geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet sich nicht von der des Bundes (West). Weiterbildung ist in der Hauptsache nach wie vor eine Angelegenheit für qualifizierte Angestellte und Beamte. Sie stellen 68% der TeilnehmerInnen, Angestellte und Beamte mit einfacher Tätigkeit 5% und damit ähnlich wenig wie un- und angelernte Arbeiter (7%). Facharbeiter halten einen Anteil von 18% (Westdeutschland) bzw. 19% (Baden-Württemberg).

Gründe für die Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildung

In der Erhebung des Jahres 2000 wurde nach den Gründen für die Förderung betrieblicher Weiterbildung gefragt. An erster Stelle stand danach die Entwicklung neuer Produkte, gefolgt von neuen Prozessen in der Produktion. An dritter und vierter Stelle rangierten Leistungsanreize für Mitarbeiter sowie die Einführung neuer Organisationsstrukturen. Defizite in der Ausbildung sowie Facharbeitermangel folgten erst an fünfter und sechster Stelle. Dieses Begründungsmuster zog sich über alle Größenklassen hinweg (IAW 2002, S. 110f.). Die Einführung neuer Produkte und neuer Prozesse der Produktion standen in den Schlüsselbranchen wie auch im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt im Vordergrund. Im Verarbeitenden Gewerbe wurde auch überdurchschnittlich häufig Facharbeitermangel als Grund angegeben.

In der Befragung des Jahres 2001 wurde die Frage variiert. Gefragt wurde nun, ob im Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte oder Leistungen bzw. bei größeren Investitionen in Sachkapital Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich waren und wann diese stattfanden. Von jenen Betrieben, die neue Produkte oder Leistungen eingeführt haben, gaben 49% an, es seien keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich gewesen, wurden Investitionen in Sachkapital getätigt, kamen sogar 68% ohne Qualifizierungsmaßnahmen aus.

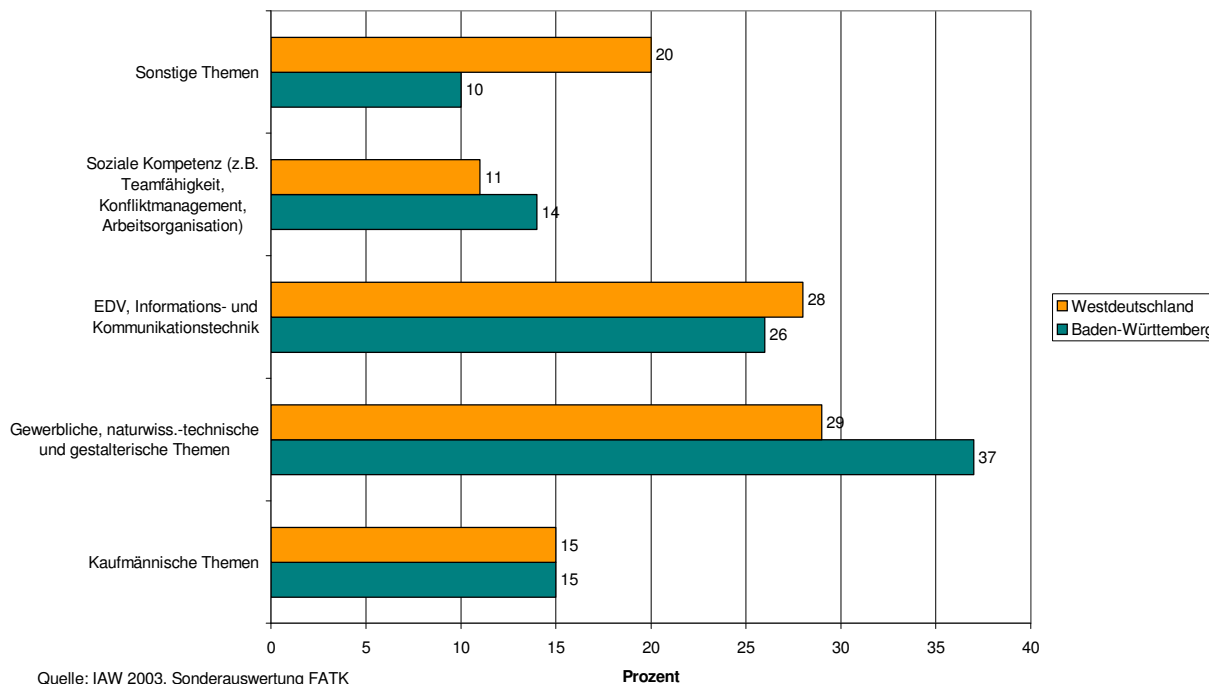
Sofern Weiterbildungsmaßnahmen für nötig erachtet wurden, fanden sie mehrheitlich während des Einführungsprozesses statt (53% bzw. 59%). Bei der Einführung neuer Produkte oder Leistungen wurde in 35% der Fälle eher vorher qualifiziert, bei Investitionen in Sachkapital noch seltener (19%). Von einer vorausschauenden Qualifizierungspolitik und praktizierter Integration strategischer Unternehmensplanung, Produkt-, Investitions- und Personalplanung zeugen diese Befunde nicht.

Thematische Schwerpunkte

Was die thematischen Schwerpunkte anbelangt, zeigt sich für Baden-Württemberg eine stärkere Akzentsetzung auf gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen. Insgesamt scheinen die Themen stärker gebündelt, zumindest deutet die erheblich schwächere Besetzung der Restkategorie „Sonstiges“ darauf hin.

Abbildung 24

Wichtigster Themenschwerpunkt der betriebliche geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Westdeutschland und in Baden-Württemberg



Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Bezogen auf die gesamte Wirtschaft liegt der Anteil weiterbildungsfördernder Betriebe in Baden-Württemberg mit 37% nur unwesentlich über dem Niveau der westlichen Bundesländer. Differenziert nach Branchen schneiden die Schlüsselbranchen des Landes, zu denen der Maschinenbau, der Kraftfahrzeugbau, die Elektrotechnik, die Herstellung von Metallerzeugnissen sowie der Stahl- und Leichtmetallbau zählen, sehr gut ab. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die durch Übernahme von Kosten der Maßnahmen oder Freistellungen von der Arbeit die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen fördern, 21% über dem Landesdurchschnitt. Das spricht grundsätzlich für eine überdurchschnittlich ausgeprägte Sensibilität der Betriebe für Weiterbildungsfragen.
- Wechselt man die Perspektive und fragt nicht nach dem Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, sondern nach jenem der Beschäftigten, die an diesen Maßnahmen partizipieren, kommt man zu einem anderen Bild. Danach haben die Beschäftigten in den Schlüsselbranchen und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe die geringsten Chancen, an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zu partizipieren.
- Die soziale Zusammensetzung der TeilnehmerInnen an betrieblich geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet sich nicht vom Durchschnitt der restlichen westlichen Bundesländer. Weiterbildung der traditionellen Form wird in der Hauptsache qualifizierten Angestellten und Beamten offeriert, Ange-

stellte und Beamte mit einfacher Tätigkeit bzw. un- und angelernte Arbeiter sind fast zehnmal seltener vertreten.

- Die Einführung neuer Produkte oder Leistungen ist der wichtigste Auslöser für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Investitionen in Sachkapital folgen an zweiter Stelle. Wenngleich solche Veränderungen häufig mit Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sind, zwingend ist der Zusammenhang nicht. Annähernd die Hälfte der Betriebe, die neue Produkte und Leistungen entwickelten, konnten dies, ohne dass Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich waren, bei Investitionen in Sachkapital waren es sogar stark zwei Drittel.
- Wenn Weiterbildungsmaßnahmen für erforderlich gehalten wurden, dann fanden sie mehrheitlich während des Einführungsprozesses statt. Eine vorausschauende Qualifizierungspolitik ist offensichtlich weiterhin eher die Ausnahme als die Regel. Sie findet am ehesten bei Veränderungen der Produkt- und Leistungspalette statt, die die Unternehmen offerieren, erheblich seltener bei Investitionen in Sachkapital.

1.4.2. Ergebnisse der IG Metall Befragung

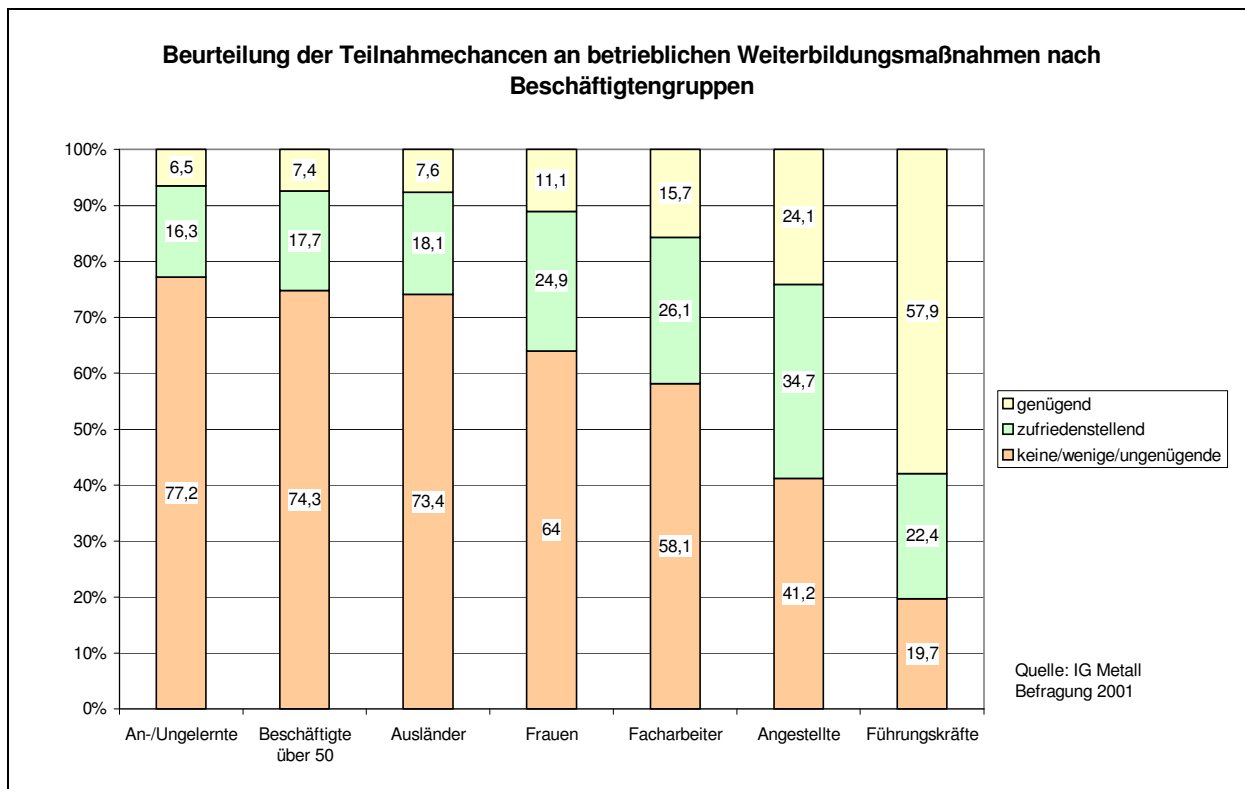
Im Vorfeld der Tarifbewegung 2001 führte die IG Metall im Rahmen ihrer Aktion „Unternehmen auf dem Prüfstand“ bei den Betriebsräten eine Umfrage zum Thema Qualifizierung durch (Allespach o.J.). 373 Betriebe beteiligten sich daran. In diesen Betrieben arbeiten 337.909 Beschäftigte. Die Betriebsgröße umfasst eine Spannweite von 17 bis 39.909 Beschäftigten.

Quantität und Qualität des Angebots

Nach Darstellung der Betriebsräte bieten 79% der Betriebe ihren Beschäftigten Qualifizierungsmaßnahmen an, 21% verneinen dies. Dieser Wert liegt deutlich über der Quote des IAB-Betriebspanels, was angesichts der meist kritischeren Deutung der betrieblichen Verhältnisse durch die Betriebsräte verwundern mag. Wahrscheinlich ist dies auf die Unterrepräsentanz der Kleinst- und Kleinbetriebe in dem IG-Metall-Sample zurückzuführen. Dafür spricht, dass in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten die Quote in etwa auf dem Niveau der IAB-Befragung (93%) liegt. In Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten geben 30% der Betriebsräte an, es gebe keine Weiterbildungsangebote.

Die Bewertung der Qualität der angebotenen Maßnahmen fällt eher schlecht aus. 57% bewerten sie als ungenügend, 34% als zufrieden stellend und lediglich 10% halten sie für gut. Die Beurteilung korreliert mit der Betriebsgröße. Je größer die Betriebe sind, desto besser ist sie. In der Betriebsgrößenklasse größer 2000 zeigt der Positiv-Trend jedoch einen Knick nach unten. Allespach (2001, S.3) vermutet, „dass es bei diesen Beschäftigten ein entwickeltes Weiterbildungsverständnis gibt, konkrete Qualifizierungsvorstellungen vorliegen, die in der Praxis aber oftmals nicht eingelöst werden.“

Abbildung 25

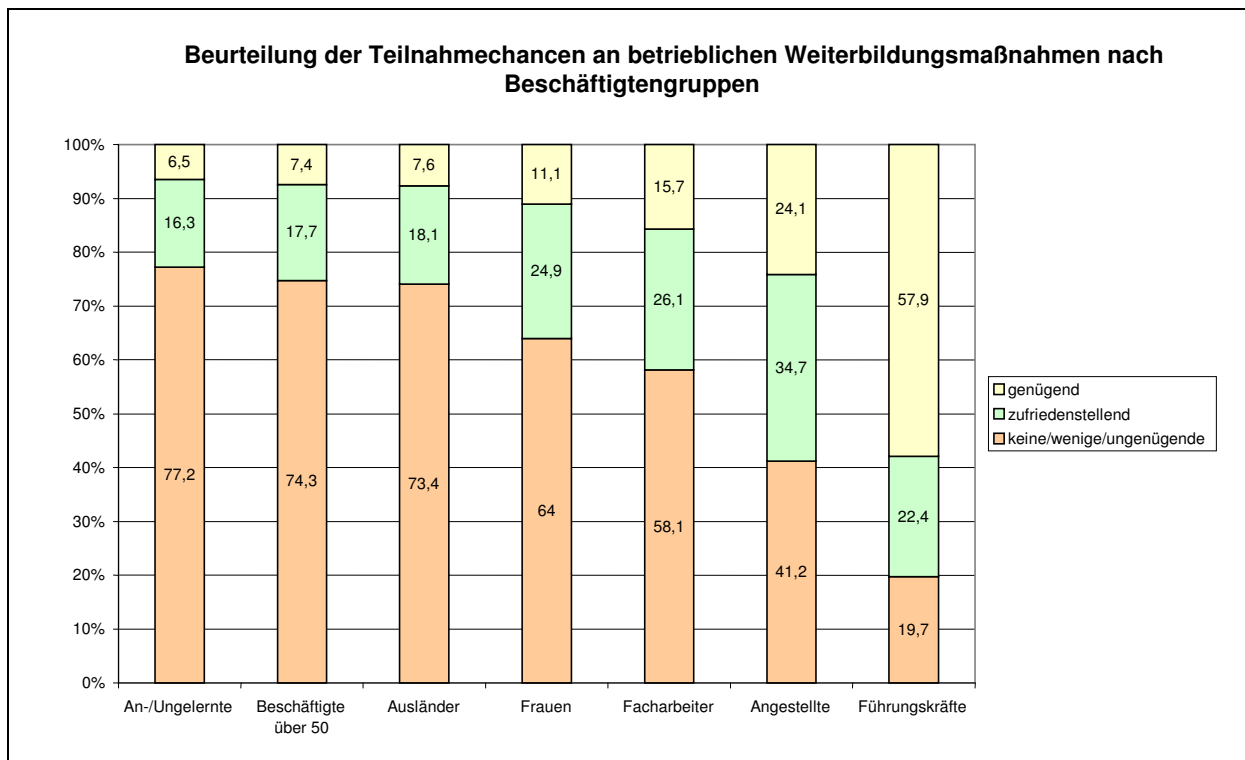


In einem Teil der Betriebe (162) wurde danach gefragt, ob die Betriebe genügend für die Weiterbildung tun. Auch diesbezüglich fällt das Urteil der Betriebsräte kritisch aus. Mehr als Dreiviertel verneinen diese Frage, nur ein knappes Viertel meint, es werde genügend bzw. sehr viel getan.

Selektivität der Weiterbildungsteilnahme

Den Einschätzungen der Betriebsräte zufolge hängen die Chancen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen zu können in starkem Maße vom Alter, vom Geschlecht, der Nationalität und vom Qualifikationsniveau ab. Für die un- und angelernten Arbeiter, die Beschäftigten über 50 Jahre, die ausländischen Arbeitnehmer und die Frauen sind ihres Erachtens die Chancen am schlechtesten. Auch für die Facharbeiter sind die Teilnahmechancen nach Meinung der Betriebsräte mehrheitlich unbefriedigend bis nicht vorhanden. Bezogen auf die Angestellten fällt das Urteil etwas besser aus. Die besten Teilnahmechancen werden den Führungskräften attestiert.

Abbildung 26



Beurteilung des Qualifizierungsbedarfs

Die Betriebsräte konstatieren ein erhebliches Gefälle zwischen dem Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und dem Qualifizierungsbedarf. Der Bedarf ist ihres Erachtens bei den Angestellten nicht geringer ausgeprägt als bei den Un- und Angelernten. Ihrer Meinung nach resultiert der Qualifizierungsbedarf bei den Un- und Angelernten stärker aus den technischen, etwas weniger stark aus den arbeitsorganisatorischen Veränderungen. Bei den Facharbeitern sehen sie beide Faktoren als gleichgewichtig an, bei den Angestellten halten sie Veränderungen in der Arbeitsorganisation für noch wichtiger als technische Entwicklungen.

Tabelle 1**Weiterbildungsbedarf nach Beschäftigtengruppen und Auslöser**

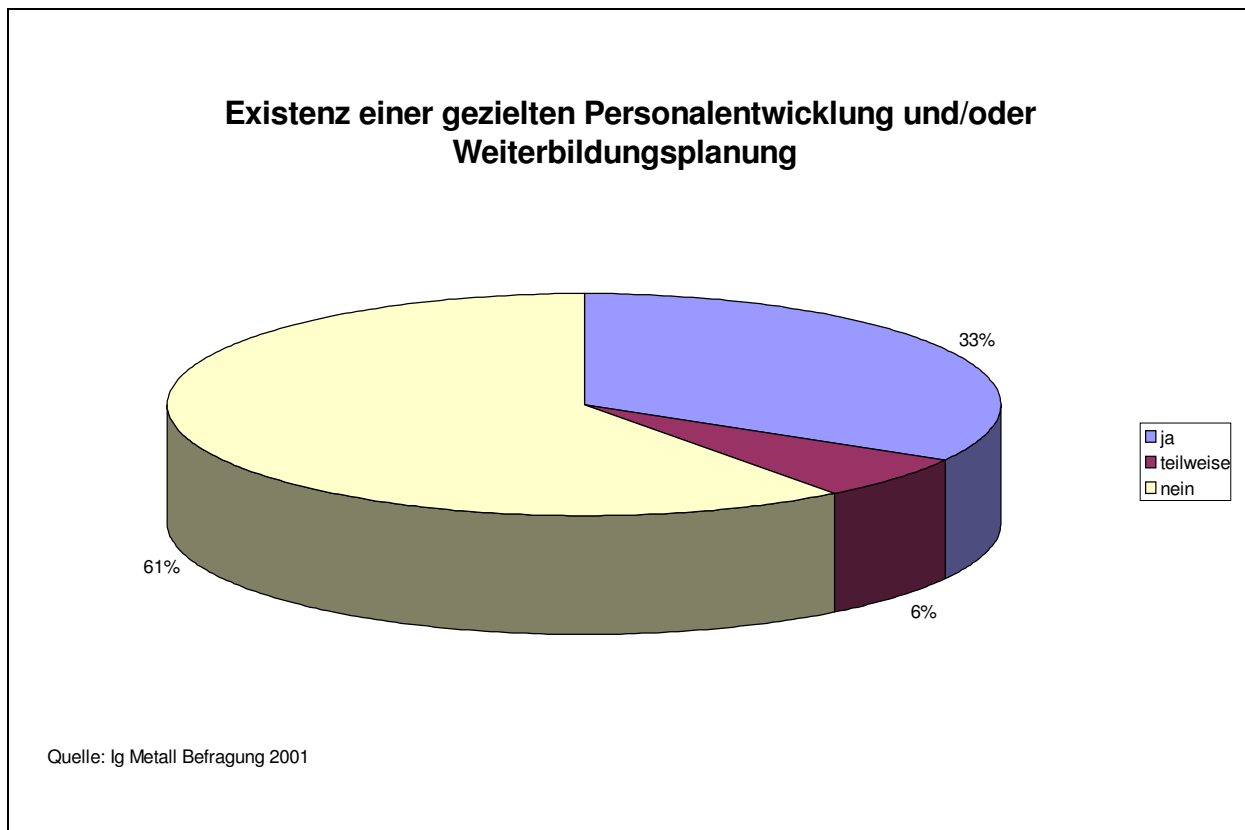
	Hoher Qualifizierungsbedarf	Mittlerer Qualifizierungsbedarf	Geringer/kein Qualifizierungsbedarf
An-/Ungelernte			
Aufgrund technischer Entwicklung	64,1	6,2	29,6
Aufgrund arbeitsorganisatorischer Entwicklung	51,4	11,6	36,9
Facharbeiter			
Aufgrund technischer Entwicklung	67,9	5,7	26,4
Aufgrund arbeitsorganisatorischer Entwicklung	62,2	10,1	27,8
Angestellte			
Aufgrund technischer Entwicklung	66,5	7,7	25,8
Aufgrund arbeitsorganisatorischer Entwicklung	72,0	10,0	18,0

Unbefriedigend sind nach Meinung der Betriebsräte auch die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre persönlichen Weiterbildungswünsche einzubringen. Lediglich ein knappes Drittel sieht diese Chance als gegeben an, 37% teilweise und 31% verneinen dies. Die IG Metall sieht darin eine Bestätigung ihrer Forderung nach einem persönlichen Qualifizierungsgespräch, durch das die Chancen der Beschäftigten, ihre Interessen zur Geltung zu bringen, verbessert würden.

Qualifizierungs- und Personalplanung

Im Urteil der Betriebsräte ist die Qualifizierungs- und Personalplanung nach wie vor defizitär. Lediglich in einem Drittel der Betriebe gibt es ihrer Darstellung nach eine *systematische* Qualifizierungs- und/oder Personalplanung. In der großen Mehrheit der Betriebe scheint es diese nicht zu geben.

Abbildung 27



Zusammenfassung

Fassen wir die Ergebnisse zusammen:

- Jenseits einer Beschäftigtenzahl von mehr als 500 sind Betriebe, die komplett auf Weiterbildungsangebote verzichten, kaum zu finden. Qualifizierung und Weiterbildung ist somit zumindest in den mittleren und größeren Betrieben ein Thema – aber keines für alle Beschäftigten. Darauf bezieht sich die Hauptkritik der Betriebsräte. Ihres Erachtens wird einiges getan, aber insgesamt gesehen noch zu wenig und zu selektiv.
- Die geringsten Chancen, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wird den Älteren, den Frauen, den Ausländern und den Un- und Angelern-ten attestiert, die besten den Führungskräften.
- Der Qualifizierungsbedarf wird über alle Beschäftigtengruppen hinweg als hoch eingeschätzt, die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Weiterbildungswünsche einzubringen als zu gering und entwicklungsbedürftig.
- Eine systematische Qualifizierungs- und Personalplanung gibt es ihrer Darstellung nach lediglich in einem Drittel der Betriebe, im Gros der Betriebe ist dies nicht der Fall.

1.4.3. Ergebnisse der FATK-Befragung

Befragungsform und Stichprobe

Die Befragung wurde zwischen Dezember 2002 und April 2003 durchgeführt. Befragt wurden Personalmanager und Betriebsräte ausgewählter Betriebe der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Der Zugang zu den Betriebsräten und Personalmanagern erfolgte auf unterschiedlichen Wegen. Die Betriebsräte wurden auf der Grundlage einer Adressdatei der IG Metall direkt angeschrieben, den Personalmanagern wurde der Fragebogen im Rahmen von Personalleitertreffen des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall ausgehändigt.

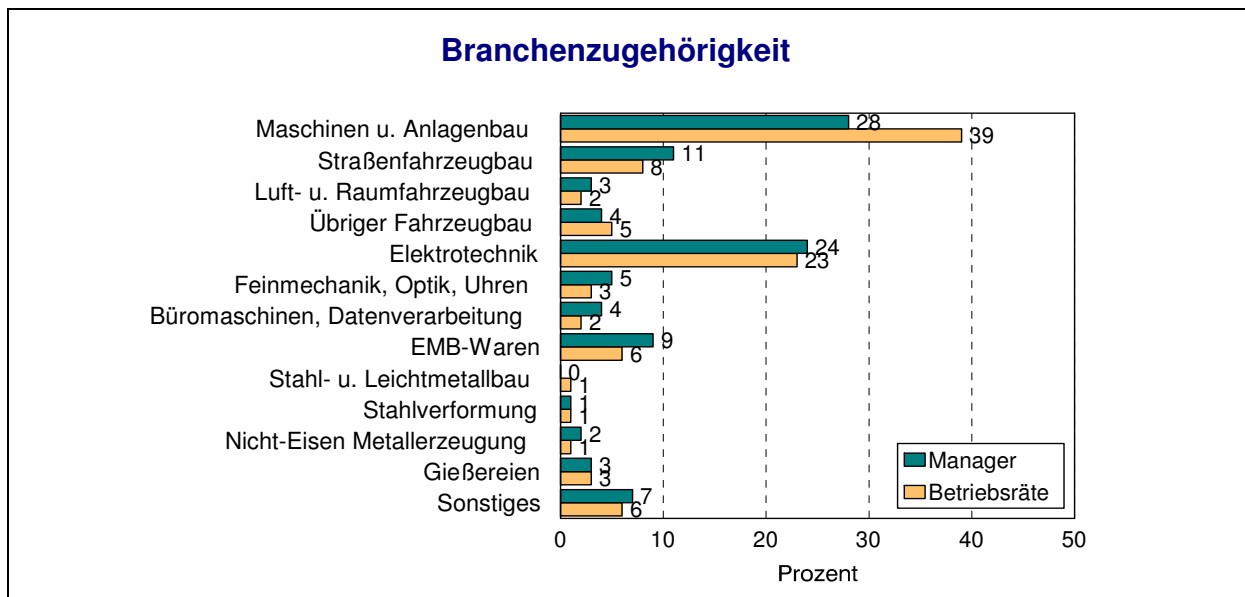
Bei den Betriebsräten wurden im ersten Durchgang 549 Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten angeschrieben. Im Nachgang zur Befragung der Personalleiter wurde jenen Betriebsräten, die nicht schon im ersten Durchgang einen Fragebogen erhalten hatten, ein Exemplar zugesandt. Insgesamt wurden an Betriebsräte 608 Fragebögen ausgegeben. Auswertbare Fragebögen kamen von 240 Unternehmen zurück. Die Rücklaufquote beträgt somit 39,5%.

Auf den Regionaltreffen der Personalleiter des Arbeitgeberverbandes wurden ca. 350 Fragebogen ausgegeben. Die exakte Zahl lässt sich nicht ermitteln, da teilweise der Fragebogen den Personalleitern durch die Bezirksgruppen von Südwestmetall direkt per E-Mail zugesandt wurde. Auswertbare Fragebögen kamen 153 zurück. Die Rücklaufquote beträgt damit ebenfalls ca. 40%.

Aus 51 Betrieben sind uns sowohl die an die Manager wie an die Betriebsräte gerichteten Fragebogen zugegangen. Dieses spezielle Sample firmiert nachfolgend als „identische Betriebe“. Soweit darauf Bezug genommen wird, erfolgt ein gesonderter Hinweis.

Die Branchenverteilung des Gesamtsamples der Manager- und Betriebsrätebefragung ist nachfolgendem Schaubild zu entnehmen. Beim Maschinen- und Anlagenbau sind Betriebsräte stärker vertreten als Personalmanager. Ansonsten sind die Unterschiede in der Besetzung der jeweiligen Subbranchen gering.

Abbildung 28



Bei der Betriebsgröße spiegelt sich wider, dass bei den Betriebsräten lediglich Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten angeschrieben wurden, bei der Managerbefragung i.d.R. nur solche Unternehmen einbezogen wurden, die über ein hauptamtliches Personalmanagement verfügen. Dementsprechend sind Kleinbetriebe unterrepräsentiert. Im Betriebsrätesample sind Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten so gut wie nicht vertreten, bei den Managern liegt der Anteil bei 14,5%. Aussagen über Kleinbetriebe unter 100 Beschäftigte erlaubt die Befragung somit nicht, wohl aber über Betriebe mittlerer Größe. Der Anteil der Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten beläuft sich bei den Betriebsräten auf 55%, bei den Managern auf 52%. Diese Zweiteilung wurde in der nachfolgenden ersten Auswertung der Befragungsergebnisse verwandt. Sofern die Ergebnisse nach Betriebsgröße differenziert werden, beziehen sie sich i.d.R. auf die Befragung der Manager.

Die durchschnittliche Betriebsgröße in der Managerbefragung liegt bei 932 Beschäftigten, der Median bei 460 (Betriebsräte 1109 bzw. 441). Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die die Betriebe repräsentieren, beläuft sich bei den Managern auf 141.665, bei den Betriebsräten auf 266.134, umfassen also ca. 1/3 (Managerbefragung) bzw. 1/2 (Betriebsrätebefragung) der Beschäftigten der M+E-Industrie in Baden-Württemberg.

Tabelle 2

Beschäftigte in der M+E-Industrie nach Betriebsgröße: Vergleich des FATK-Samples mit den Daten des Statistischen Landesamtes

	Statistisches Landesamt		FATK-Sample	
	absolut	prozentual	Betriebsräte	Manager
unter 500 Beschäftigte	4605	94,29%	55,4%	52,0%
über 500 Beschäftigte	279	5,71%	44,6%	48,0%

Die Belegschaftsstruktur weicht leicht von jener der M+E-Industrie in den westlichen Bundesländern ab. Der Anteil der Frauen liegt mit 24% etwas über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (22%). Dasselbe gilt für ausländische ArbeitnehmerInnen (Bund West 11%). Der Anteil der gewerblichen ArbeitnehmerInnen ist geringer (Bund West 63%, FATK-Befragung 55%), jener der Angestellten höher.

Tabelle 3

Belegschaftsstrukturdaten M+E-Industrie: Vergleich des FATK Befragungssamples mit den IMU-Strukturdaten

	IMU-Daten*			FATK-Sample	
	absolut	prozentual		Betriebsräte	Manager
Anteil Arbeiter (**)	509.667	59,52%		54,33 %	55,45 %
Anteil Angestellte (**)	346.657	40,48%		44,06 %	43,57 %
Anteil An-/Ungelernte (***)	222.897	23,98%		21,85 %	21,82 %
Anteil Nicht-Deutsche	132.552	14,26 %		14,25 %	16,73 %
Frauenanteil	213.947	23,02 %		23,55 %	24,22 %

* Die Daten des IMU basieren auf den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

** Die Zahlen für Arbeiter und Angestellte stammen von Gesamtmetall (Hrsg.): Die M+E-Industrie in Zahlen, Ausgabe 2003.

*** Die Zahlen für Un-/angelernte wurden aus der Summe von Hauptschul-/Realschulabschluss ohne Berufsausbildung und Abitur ohne Berufsausbildung errechnet

Beantwortet haben die Fragen bei den Managern zu 78% die Personalleiter, zu 7% MitarbeiterInnen der Personalabteilung und zu 5% die Leiter der Weiterbildung. Geschäftsführer, Eigentümer oder Betriebsleiter sind zusammen mit 6% vertreten. Bei den Betriebsräten füllten den Fragebogen zu 65% die Betriebsratsvorsitzenden, zu 11% deren Stellvertreter und zu 24% ein anderes Mitglied des Gremiums aus.

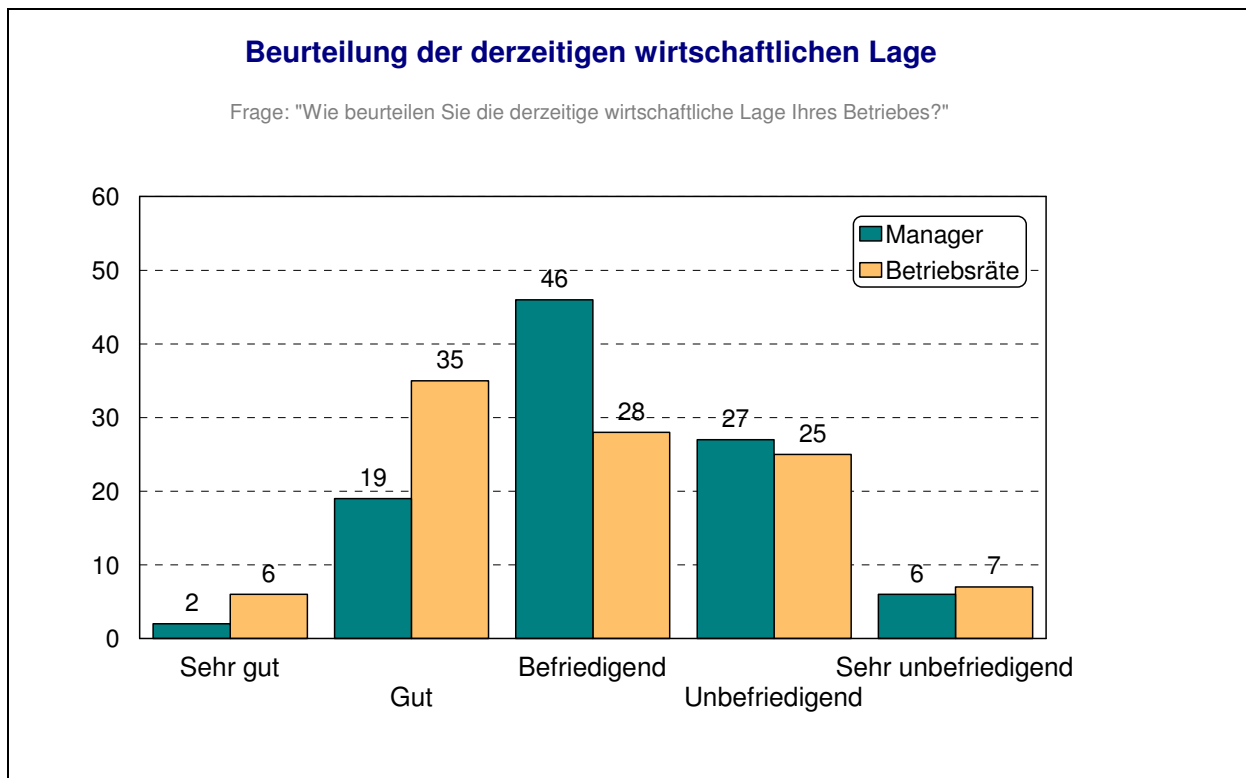
Wirtschaftliche Rahmendaten

Das wirtschaftliche Umfeld im Zeitraum der Befragung war durch Stagnation bzw. Auftrags- und Umsatzrückgänge gekennzeichnet. In der M+E-Industrie stagnierte der Umsatz, das Auftragsvolumen, insbesondere das inländische, ging zurück, und das Beschäftigungsvolumen war rückläufig.

Von der konjunkturellen Schwäche waren die befragten Unternehmen in unterschiedlichem Maß betroffen, wobei die Gruppe jener, die die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes als „sehr gut“ bezeichneten, klein war. Nach Darstellung der befragten Manager konnte davon lediglich in 2% der Fälle gesprochen werden, nach jener der Betriebsräte in 6%. In einem Drittel der Betriebe wurde die wirtschaftliche Lage von Managern und Betriebsräten übereinstimmend als „unbefriedigend“ bzw. „sehr unbefriedigend“ bezeichnet. Die größten Bewertungsunterschiede zwischen den beiden be-

trieblichen Akteuren betreffen die mittleren Bewertungen „befriedigend“ bzw. „gut“. Die Betriebsräte tendieren hier zu einer besseren Einschätzung der Lage.⁵

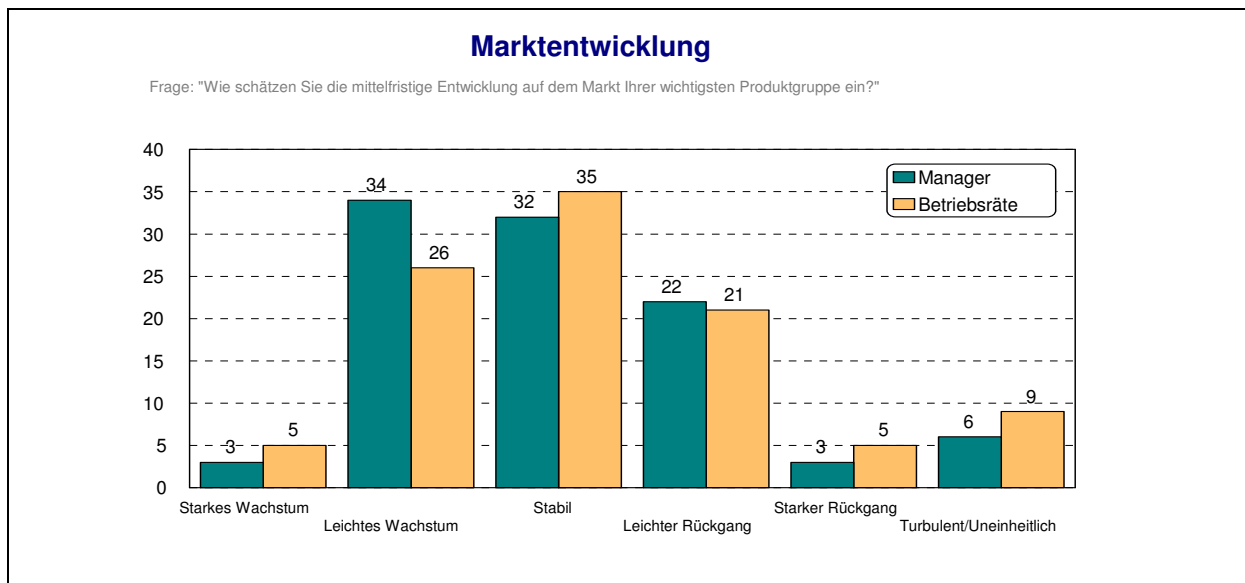
Abbildung 29



Relativ konform ist die Einschätzung der mittelfristigen Entwicklung des Marktes für die wichtigste Produktgruppe. In ca. einem Drittel der Fälle wird der Markt als stabil eingeschätzt, in einem weiteren Drittel als wachsend, in etwa einem Viertel als schrumpfend und im Rest als turbulent bzw. uneinheitlich.

⁵ Im Sample der „identischen Betriebe“ sind die Bewertungsunterschiede interessanterweise größer als im Gesamtsample. Hier beurteilen die Betriebsräte die wirtschaftliche Lage zu 42% als sehr gut bzw. gut, 26% als befriedigend und 32% als unbefriedigend bzw. sehr unbefriedigend. die entsprechenden Werte für die Manager liegen bei 21% (sehr gut/gut), 40% (befriedigend) und 40% (unbefriedigend/sehr unbefriedigend).

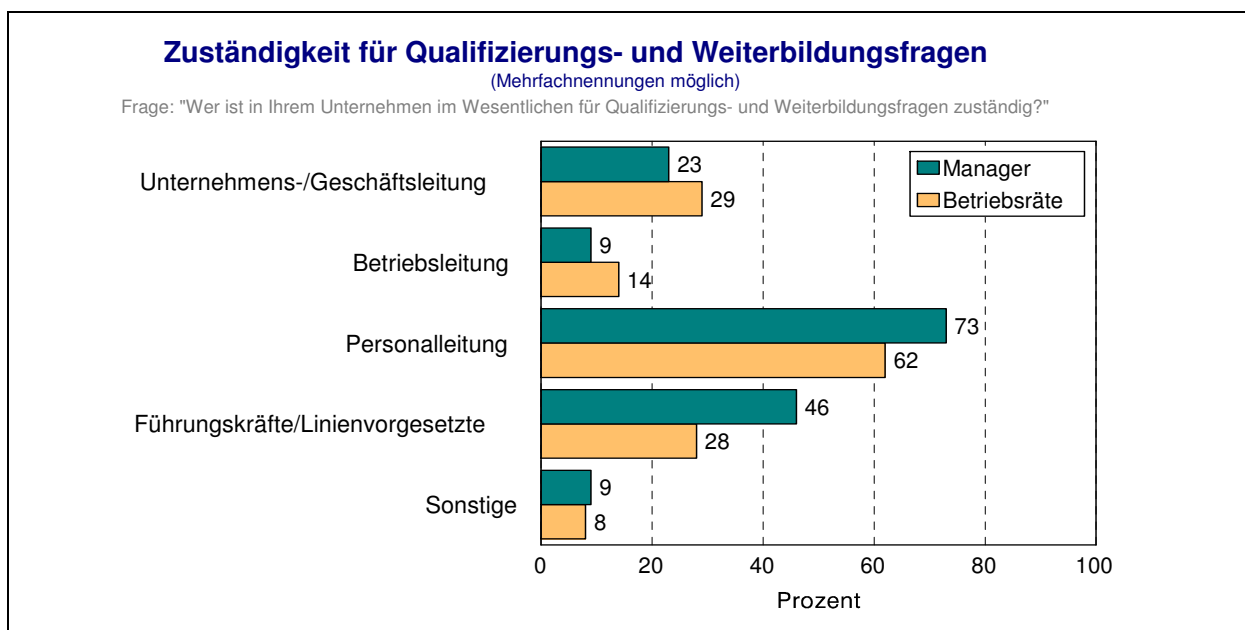
Abbildung 30



Zuständigkeit für Weiterbildungsfragen

Weiterbildung ist ein Querschnittsthema, mit dem in aller Regel nicht nur eine Abteilung bzw. Hierarchieebene betraut ist. Gleichwohl gibt es primäre und sekundäre Zuständigkeiten. Primär zuständig ist im Gros der Fälle die Personalleitung, die es in fast allen in unser Sample einbezogenen Betrieben gibt. An zweiter Stelle rangieren die Linienvorgesetzten (vor allem aus Sicht der Personalmanager, weniger aus Sicht der Betriebsräte), an dritter Stelle die Unternehmens-/Geschäftsleitung. In Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten ist die Unternehmens-/Geschäftsleitung häufiger zuständig als in größeren (32:14), die Personalleitung ist seltener der erste Ansprechpartner (67:79), Linienvorgesetzte werden dagegen in gleichem Maße als zuständig gesehen.

Abbildung 31



Hauptamtliches Personal, das sich ausschließlich mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsfragen beschäftigt, gibt es erwartungsgemäß nur bei einer Minderheit von Betrieben (PL 35%, BR 26%), in kleineren Betrieben deutlich seltener als in größeren (13:59).

Betriebsvereinbarungen als Regulationsgrundlage

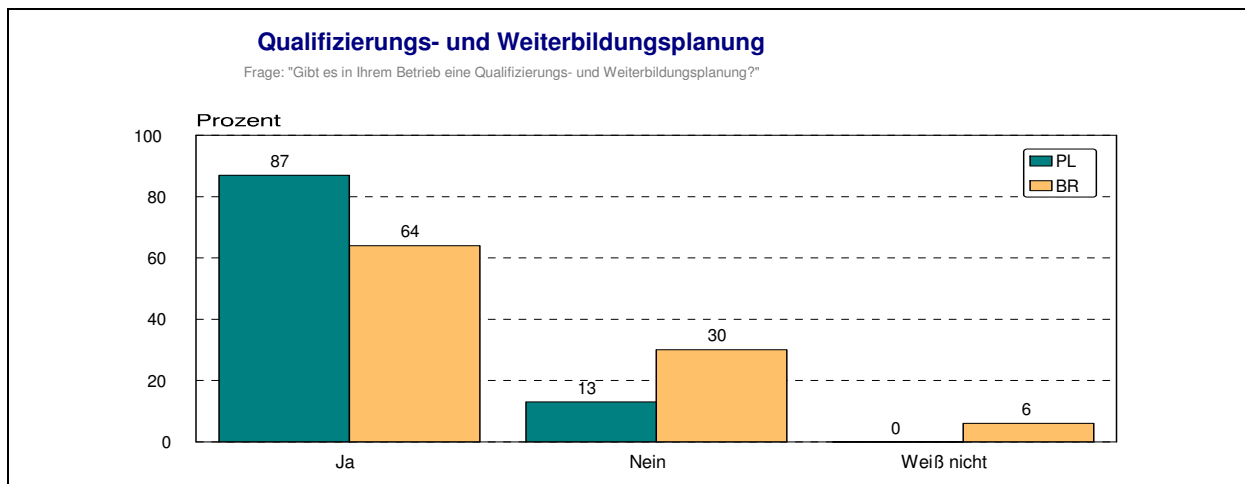
Betriebsvereinbarungen, in denen Fragen der betrieblichen und/oder persönlichen Weiterbildung geregelt sind, gibt es derzeit nach übereinstimmender Darstellung der Personalmanager und der Betriebsräte in einem knappen Viertel der Betriebe. Geplant sind sie aus Sicht des Managements in 14% und aus Sicht der Betriebsräte in 24% der Fälle. In Betrieben < 500 sind Betriebsvereinbarungen erheblich seltener als in größeren (9:34) und werden auch seltener geplant (9:17). Betriebe, denen es wirtschaftlich gut geht, haben oder planen häufiger eine Betriebsvereinbarung als solche, deren Situation unbefriedigend ist.

Weiterbildungsplanung

Eine wie auch immer geartete Qualifizierungs- und Weiterbildungsplanung haben nach Darstellung der Personalmanager 87% der Betriebe, nach jener der Betriebsräte 64%.⁶ Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten planen kaum seltener als größere (81:93). Ob geplant wird oder nicht hängt nicht mit der aktuellen wirtschaftlichen Lage und auch nicht mit der Marktentwicklung zusammen, wohl aber damit, ob hauptamtliches Personal für Weiterbildung vorhanden ist. Ist dem so, gibt es signifikant häufiger auch eine Qualifizierungsplanung.

Wenn geplant wird, dann bezieht sich der Planungszeitraum in der Regel auf ein Jahr. Größere oder kleinere Planungszeiträume sind selten. Zwischen kleineren und größeren Betrieben gibt es kaum Unterschiede, größere zeigen jedoch im zweijährigen Bereich eine etwas stärkere Besetzung (3:15).

Abbildung 32



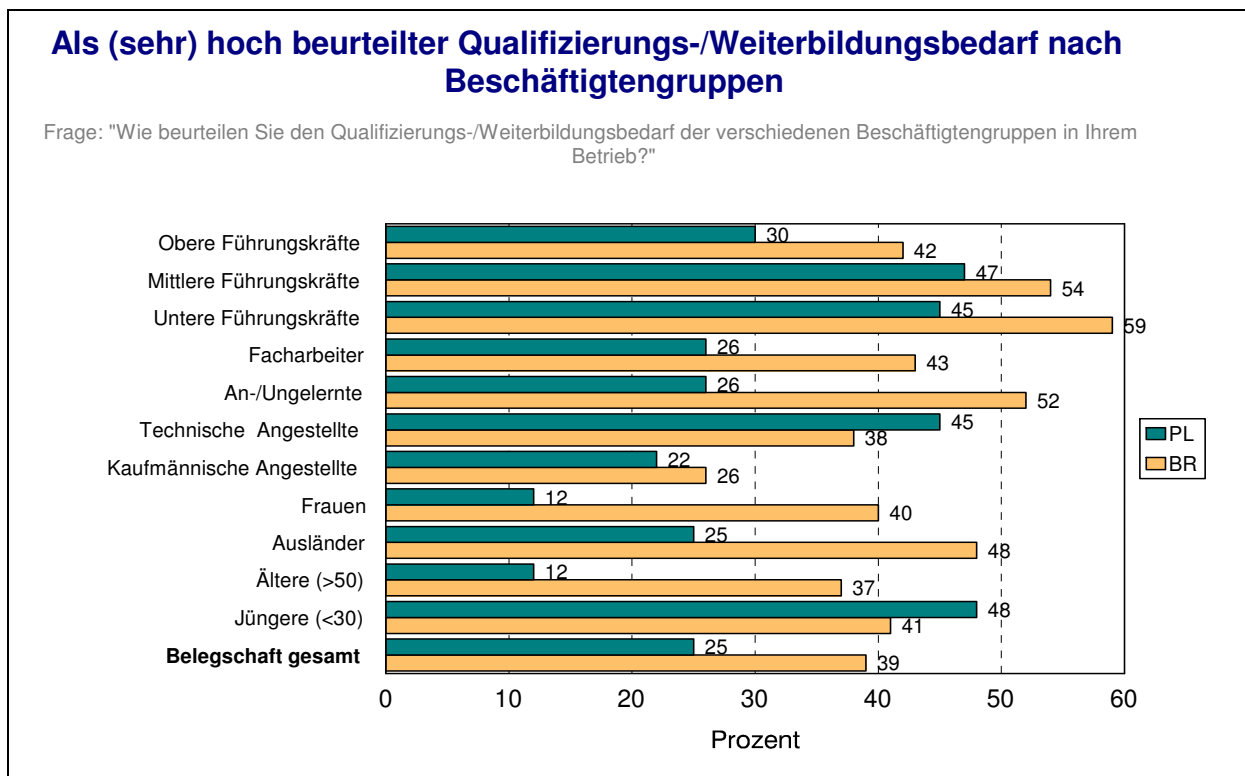
⁶ Die Unterschiede zwischen Managern und Betriebsräten in der Einschätzung, ob es eine Qualifizierungsplanung gibt oder nicht, erklären sich nicht daraus, dass Betriebsräte eine andere Realität bewerten als Manager. Darauf deuten jedenfalls die Befunde des Samples der „identischen Betriebe“ hin. Hier sind die Bewertungsunterschiede nicht geringer als im Gesamtsample aller Befragten.

Weiterbildungsbedarf

Der Weiterbildungsbedarf der Belegschaft insgesamt sowie der verschiedenen Belegschaftsgruppen wird zwischen Personalmanagern und Betriebsräten unterschiedlich beurteilt. Betriebsräte sehen generell einen höheren Weiterbildungsbedarf als Personalmanager. Das gilt insbesondere bei älteren Beschäftigten, Frauen, ausländischen Arbeitnehmern sowie An- und Ungelernten, in geringerem Maße auch bei Facharbeitern und unteren Führungskräften. Personalmanager sehen einen höheren Bedarf als Betriebsräte bei technischen Angestellten und jüngeren Beschäftigten. Im Sample der „identischen Betriebe“ zeigt sich derselbe Befund.

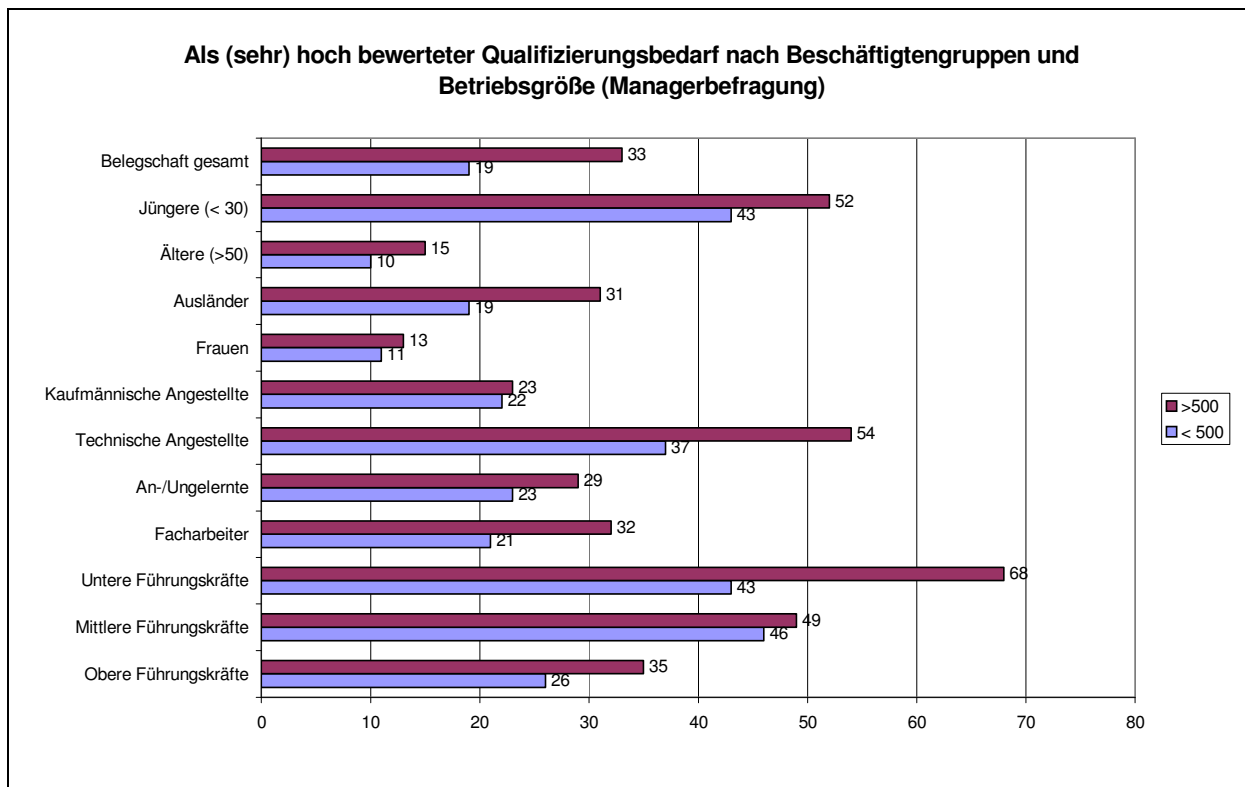
Bemerkenswert ist, dass die Betriebsräte den Weiterbildungsbedarf der unteren und mittleren Führungskräfte höher ansetzen als den der Un- und Angelernten, der Ausländer, der Frauen und auch der Facharbeiter.

Abbildung 33



Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten beurteilen den Qualifizierungsbedarf ihrer Belegschaft insgesamt geringer als die größeren. Während Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten den Bedarf der Gesamtbelegschaft zu einem Drittel als „sehr hoch“ bzw. „hoch“ einstufen, sind es in den kleineren Betrieben lediglich 19%. In keiner Beschäftigtengruppe wird in den kleineren Betrieben der Qualifizierungsbedarf höher eingeschätzt als in den größeren. Besonders eklatant sind die Unterschiede bei den unteren Führungskräften (43:68), bei technischen Angestellten (37:53), bei Ausländern (19:31), aber auch bei Facharbeitern (21:32).

Abbildung 34



Manager in Betrieben, deren wirtschaftliche Lage unbefriedigend bzw. sehr unbefriedigend ist, beurteilen den Qualifizierungsbedarf der Belegschaft insgesamt nicht anders als jene, deren Betriebe es sehr gut oder gut geht. Bezogen auf einzelne Beschäftigtengruppen sehen sie einen leicht höheren Bedarf als die Vergleichsgruppe bei den mittleren und unteren Vorgesetzten, einen etwas geringeren bei den Un- und Angelernten, den ausländischen Arbeitnehmern und den technischen Angestellten.

Bedarfsermittlung

Eine Bedarfsermittlung findet nach Darstellung der Personalmanager in 75% der Fälle regelmäßig, in 20% unregelmäßig und nur in 5% überhaupt nicht statt. Betriebe unter 500 Beschäftigten ermitteln den Bedarf weniger regelmäßig, die Quote jener, die den Bedarf überhaupt nicht ermitteln, ist bei ihnen mit 8% jedoch ebenfalls nicht sehr hoch. Die aktuelle wirtschaftliche Lage des Betriebes hat auf die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs keinen Einfluss.

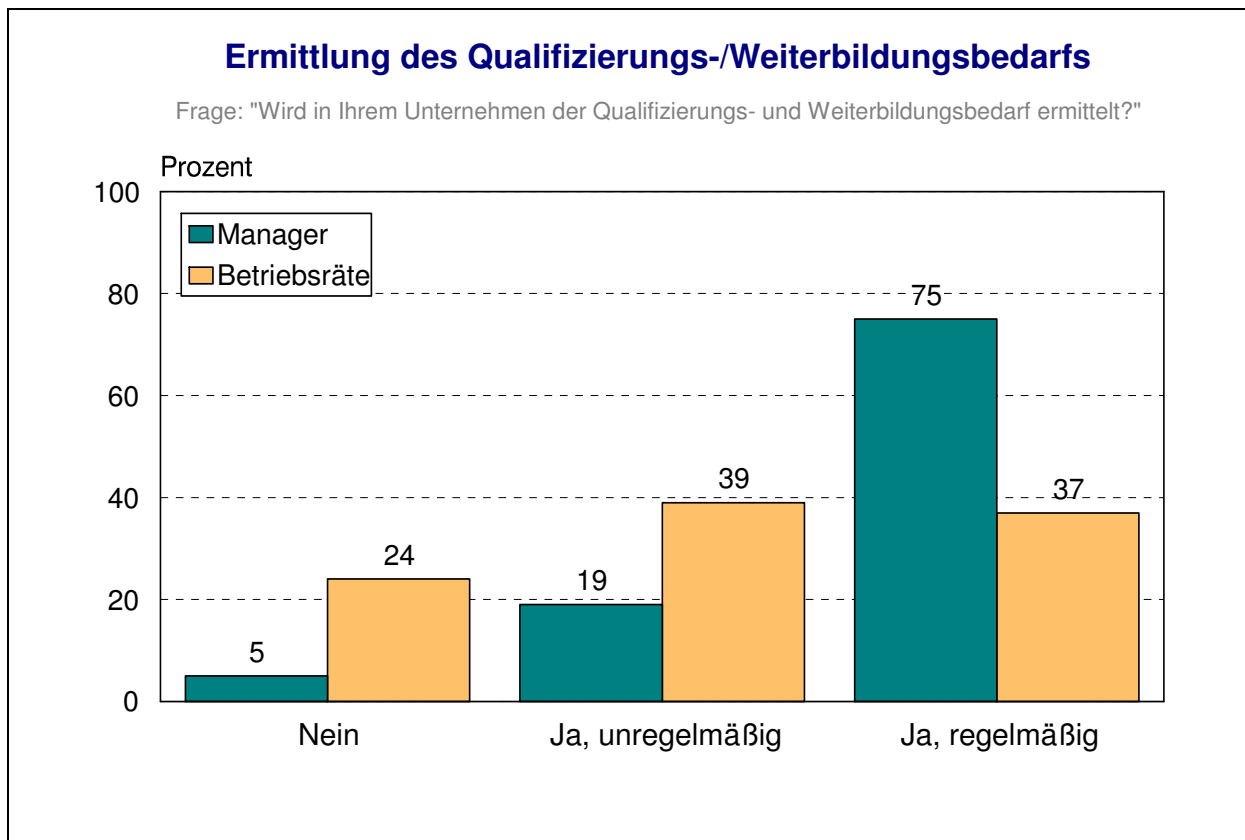
Aus Sicht der Betriebsräte steht es um die Bedarfsermittlung nicht so gut, wie die Personalmanager es darstellen. Fast ein Viertel meldet „Fehlanzeige“, in 37% der Fälle wird der Bedarf regelmäßig ermittelt, in 39% unregelmäßig.⁷

Wenn der Bedarf ermittelt wird, dann fast durchweg jährlich (PL 94%). Das gilt für größere wie für kleinere Betriebe. In der Tendenz bestätigen dies auch die Betriebsrä-

⁷ Auch hier zeigen sich im Sample der „identischen Betriebe“ erhebliche Bewertungsunterschiede. So kommen 20% der Betriebsräte zu dem Urteil, es gäbe keine Bedarfsermittlung, während dies nur 9% der Manager so sehen. Umgekehrt geben 72% der Manager an, der Bedarf würde regelmäßig ermittelt, die Betriebsräte aus den selben Unternehmen sehen dies jedoch nur in 32% der Fälle so.

te, denen zufolge die Bedarfsermittlung zu 83% jährlich erfolgt, zu 11% in längeren Abständen und zu 6% in kürzeren.

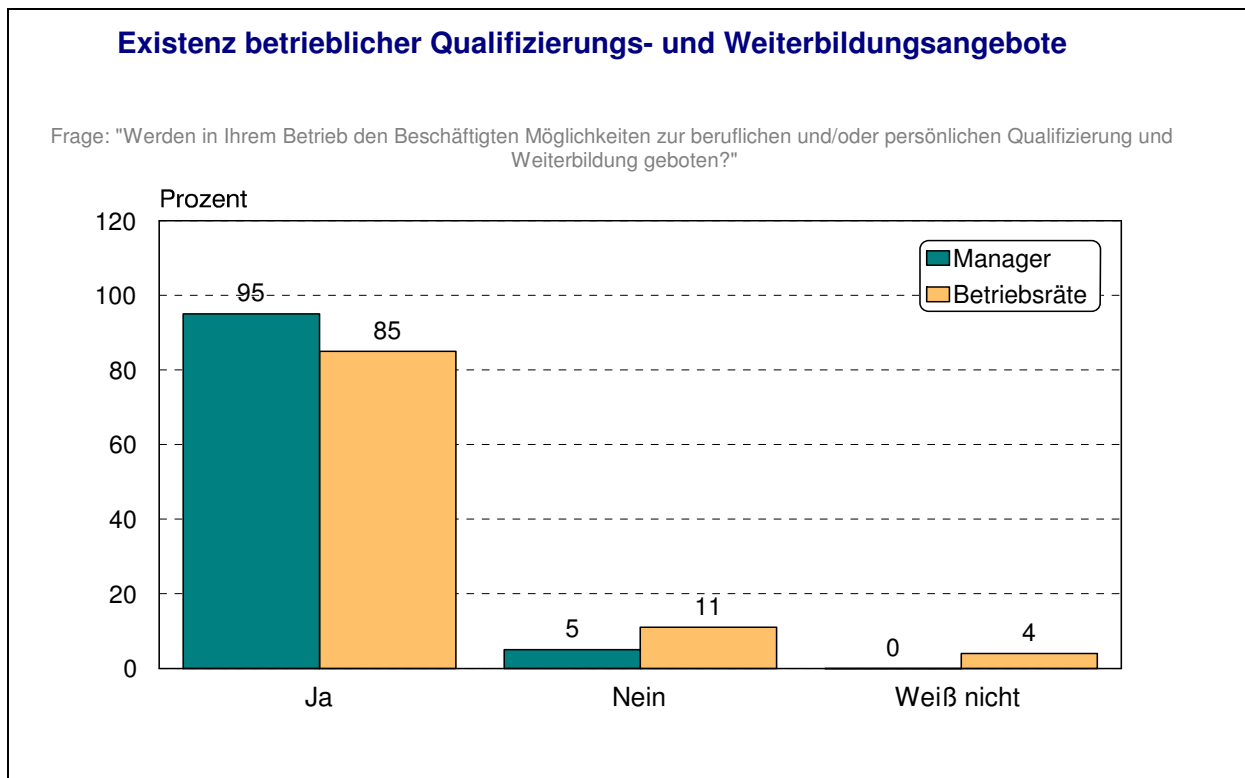
Abbildung 35



Volumen und Qualität des betrieblichen Weiterbildungsangebots

Möglichkeiten für die Beschäftigten zur beruflichen und/oder persönlichen Weiterbildung werden nach Darstellung der Personalmanager bis auf wenige Ausnahmen (5%) fast durchweg geboten. Hierbei unterscheiden sich kleinere kaum von größeren Betrieben (92:97) und Betriebe, denen es wirtschaftlich nicht gut geht nur etwas von jenen, denen es gut geht (100: 92). Die Betriebsräte sind auch hier wieder etwas kritischer, aber auch von ihnen sind nur ein Zehntel der Meinung, es gebe keine Angebote.

Abbildung 36

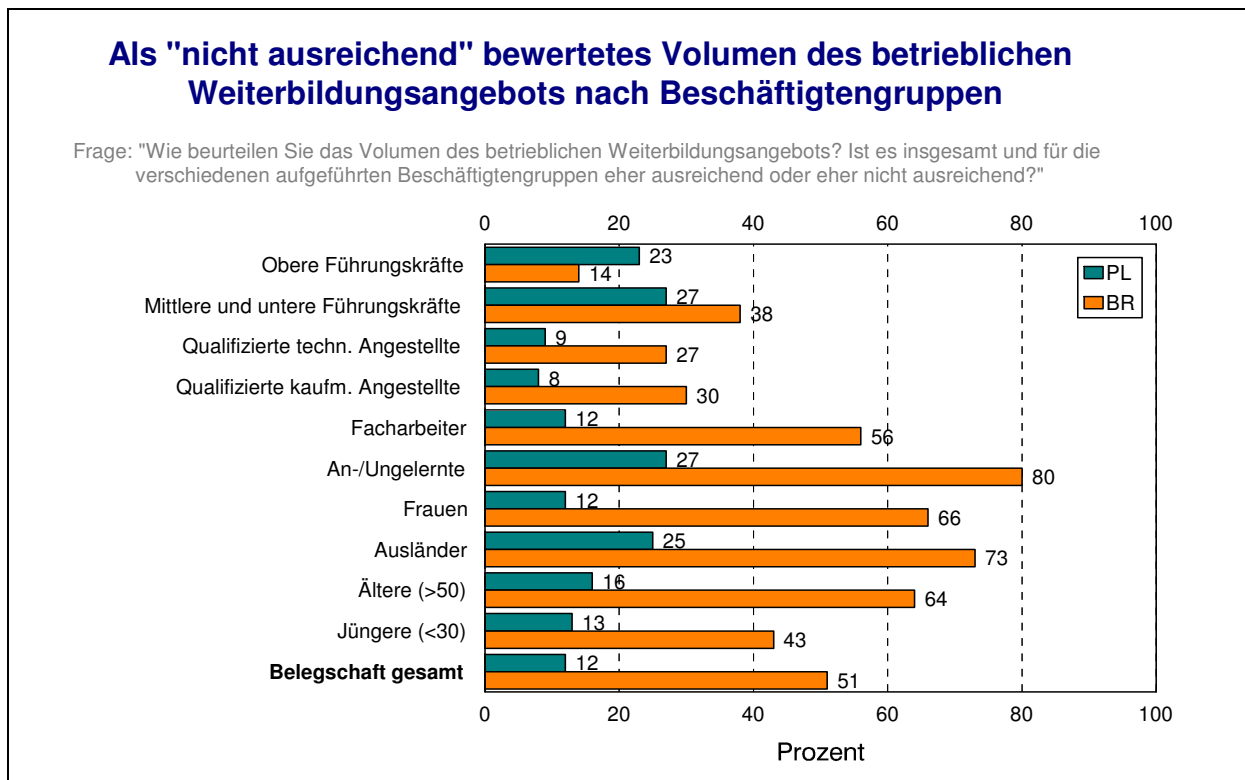


Ob das Volumen der Angebote ausreicht, wird sehr unterschiedlich beurteilt. Betriebsräte sehen erwartungsgemäß erheblich mehr Angebotslücken. Das gilt insbesondere für Un-/Angelernte, Frauen, Ausländer und Ältere. Auffallend ist die recht hohe Übereinstimmung zwischen Betriebsräten und Personalmanagern, dass bei den mittleren und unteren, teilweise auch bei oberen Führungskräften das Angebot nicht befriedigend ist.

Personalmanager in größeren und kleineren Betrieben unterscheiden sich in ihrer Beurteilung kaum. Einzige Ausnahme: Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte. Hier sehen die Personalmanager in größeren Betrieben eine deutlich größere Angebotslücke (19:35).

Die wirtschaftliche Lage des Betriebes schlägt sich auf die Beurteilung des Volumens nieder. Personalmanager in Betrieben, denen es wirtschaftlich schlecht geht, halten das Weiterbildungsvolumen für die gesamte Belegschaft zu 18% für nicht ausreichend, bei Managern in Betrieben, denen es wirtschaftlich gut bis sehr gut geht, ist das bei niemandem der Fall.

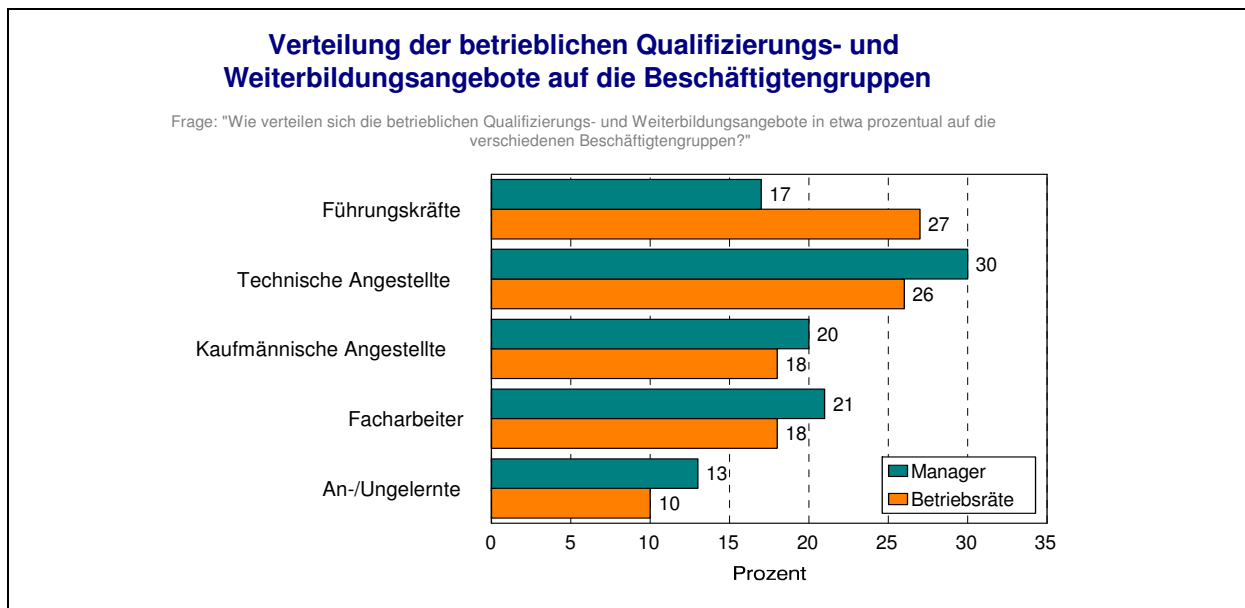
Abbildung 37



Die tatsächliche Verteilung der betrieblichen Weiterbildungsangebote auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen stellt sich mit Ausnahme der Führungskräfte zwischen Managern und Betriebsräten recht einheitlich dar. Aus Sicht der Betriebsräte entfällt mehr als ein Viertel der Angebote auf die Führungskräfte, aus Sicht der Manager zehn Prozent weniger. Eine Konzentration der Angebote gibt es aus Sicht beider bei den technischen Angestellten. Auf die kaufmännischen Angestellten und Facharbeiter entfallen ca. 20%, Un- und Angelernte bilden mit 13% (PL) bzw. 10% (BR) das Schlusslicht.⁸

⁸ Bei den „identischen Betrieben“ liegen Manager und Betriebsräte insgesamt noch dichter beieinander. Aber auch hier divergiert die Einschätzung bezüglich der Angebote für die Führungskräfte am stärksten.

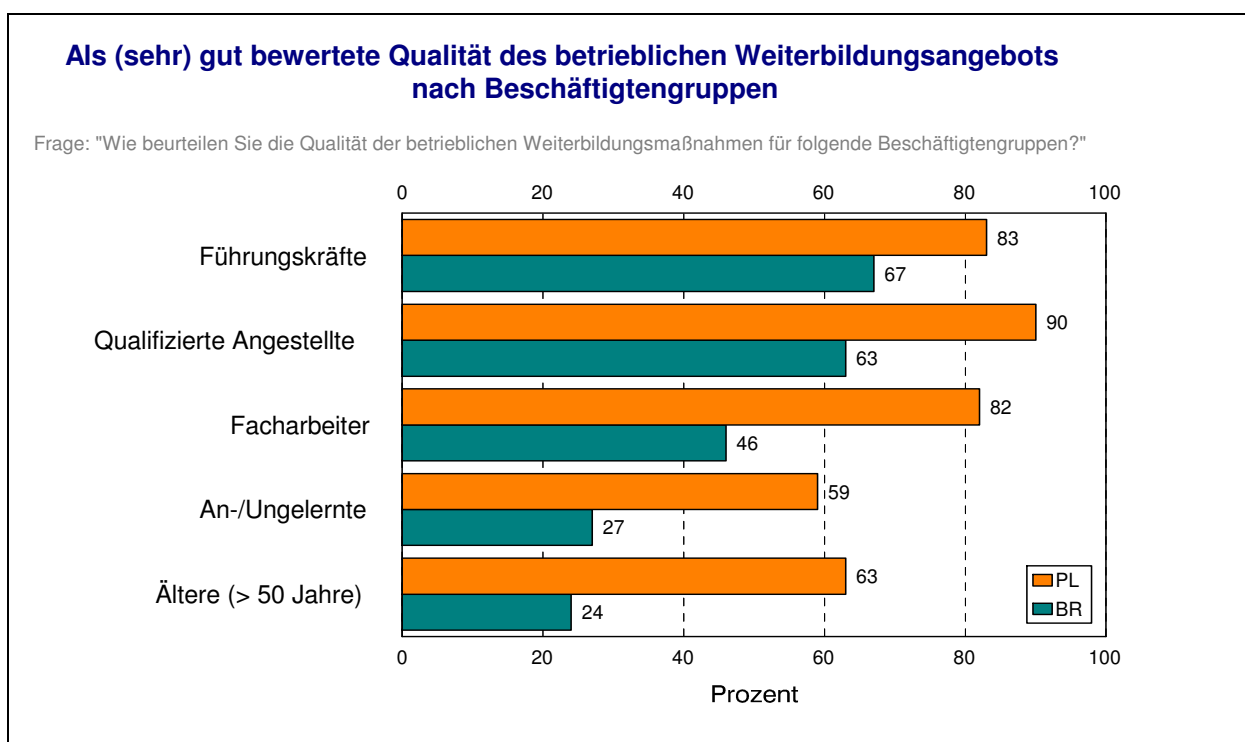
Abbildung 38



Qualität der Angebote

Betriebsräte bewerten die Qualität der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen kritischer als Manager. Bezogen auf die Maßnahmen für einzelne Beschäftigtengruppen schneiden bei beiden diejenigen für Führungskräfte und qualifizierte Angestellte am besten ab. Allerdings geben die Betriebsräte auch hier erheblich häufiger die schlechtere Note „befriedigend“. Die größten Qualitätsmängel sehen Betriebsräte wie Manager bei Maßnahmen für Ältere und Geringqualifizierte. Kleinere Betriebe beurteilen die Qualität der Maßnahmen fast durchweg kritischer als die größeren.

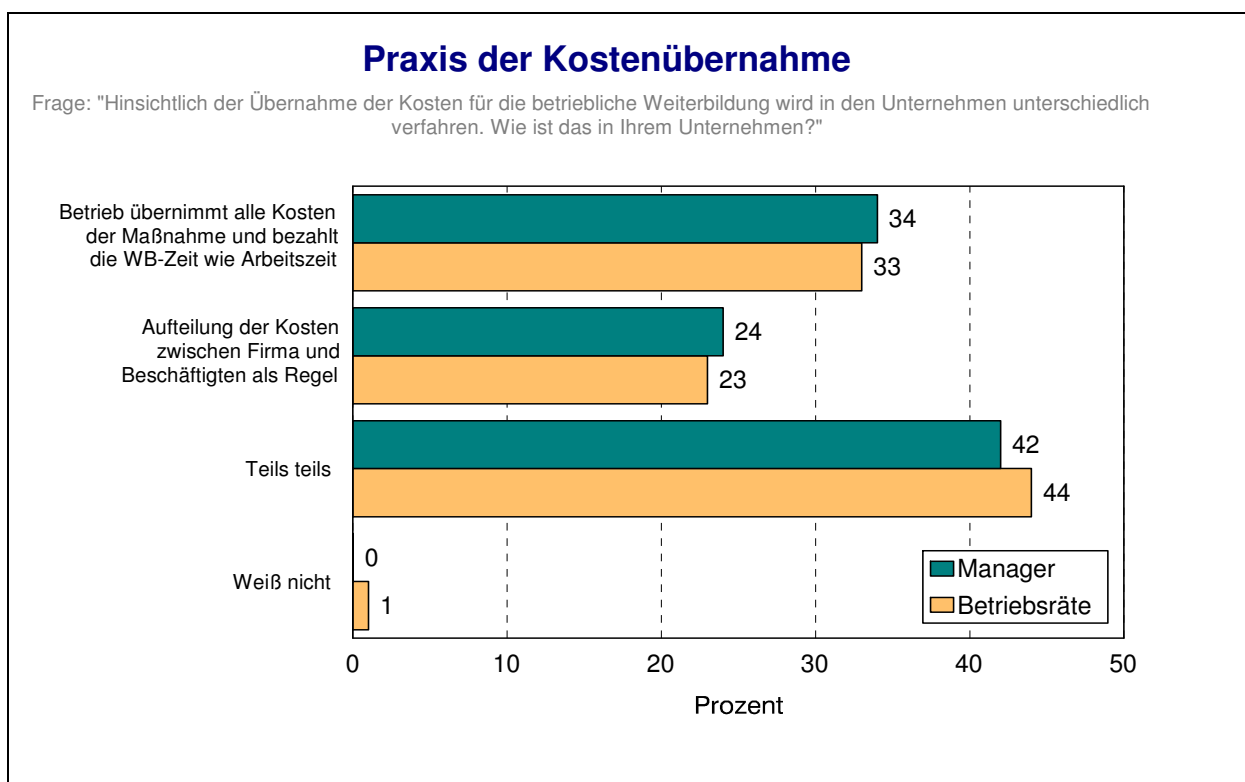
Abbildung 39



Kostensplitting: Wie weit verbreitet und welche Formen?

Ein Kostensplitting zwischen Beschäftigten und Unternehmen bei Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung ist weit verbreitet. Das sehen Personalmanager und Betriebsräte ganz ähnlich.⁹ Der Fall, dass der Betrieb alle Kosten übernimmt und Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit behandelt, ist nicht die Regel. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens hat keinen Einfluss auf die Häufigkeit, mit der ein Kostensplitting praktiziert wird, wohl aber auf die Form. Betriebe, denen es schlecht geht, fordern öfter einen Beitrag in Form eingebrachter Zeit als solche, denen es gut geht. Ob die Kosten vom Betrieb übernommen werden oder ein Kostensplitting stattfindet, hängt im übrigen nicht davon ab, ob es eine Betriebsvereinbarung gibt. Sowohl im Sample der Manager als in dem der Betriebsräte zeigt sich diesbezüglich kein signifikanter Zusammenhang.

Abbildung 40

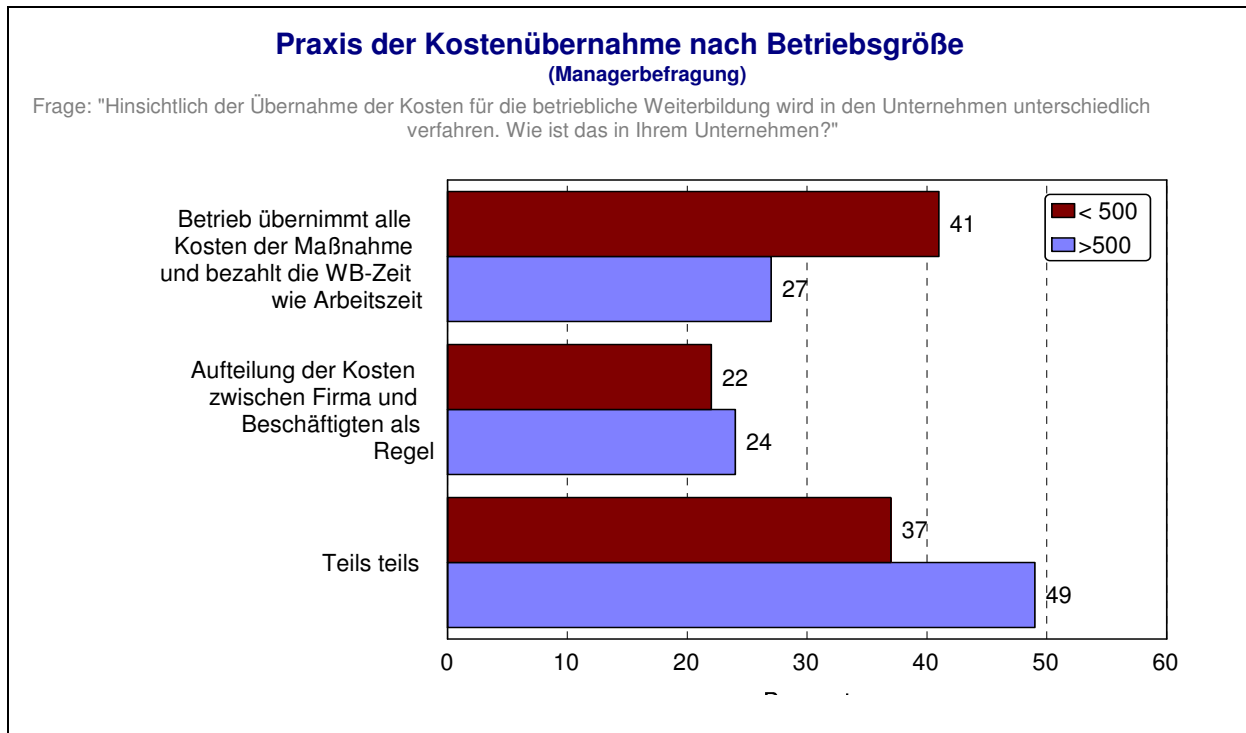


Überraschend ist auch, dass kleinere Betriebe die gesamten Weiterbildungskosten häufiger übernehmen als die größeren (41:27). Eine Aufteilung als Regel praktizieren beide in gleichem Maße, eine teilweise Kostenübernahme bzw. -teilung wird in größeren Betrieben häufiger praktiziert als in kleineren (37:49).¹⁰ Eine mögliche Erklärung ist, dass kleinere Unternehmen in geringerem Umfang Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, aber wenn sie es tun, ein unmittelbarer betrieblicher Bedarf besteht, für dessen kostenmäßige Abdeckung sich die Unternehmen in der Pflicht sehen.

⁹ Im Sample der „identischen Betriebe“ liegen Betriebsräte und Manager weiter auseinander. Die Betriebsräte sind hier zu 34% der Meinung, der Betrieb übernehme i.d.R. alle Kosten, die Manager zu 44%. Von einer Aufteilung der Kosten zwischen Beschäftigten und Betrieb als Regelfall geht ein Viertel der Betriebsräte aus, die Manager zu 31%. Dass dies teils so, teils so geregelt wird, meinen 39% der Betriebsräte und 25% der Manager.

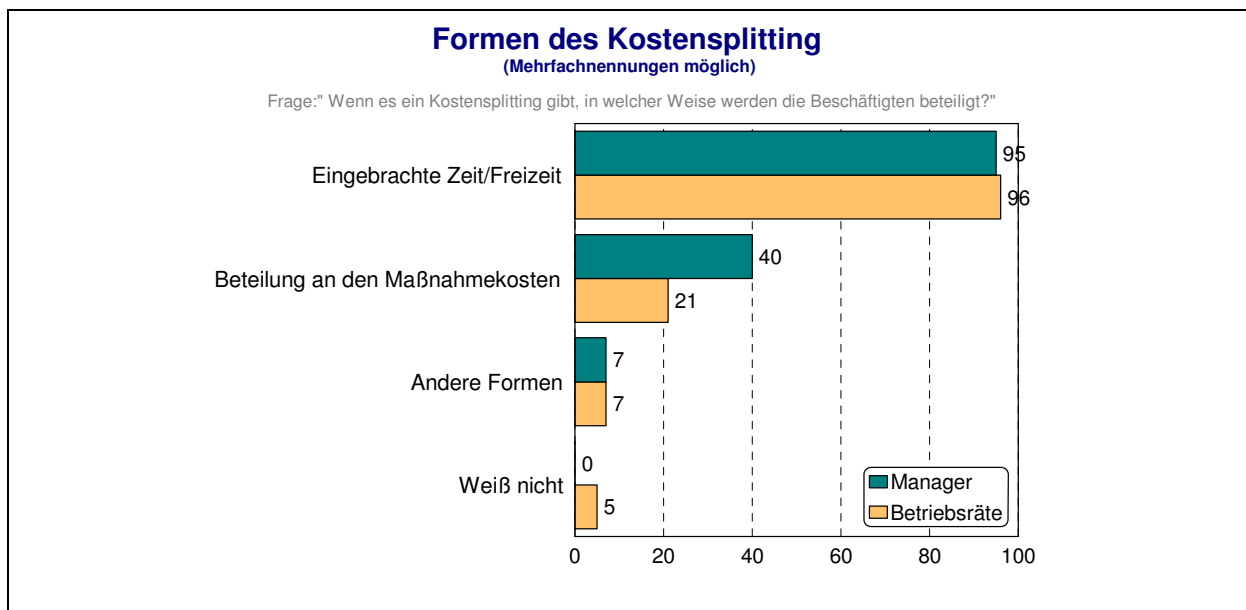
¹⁰ Auch dieser Befund bestätigt sich im Sample der „identischen Betriebe“.

Abbildung 41



Die Art der Beteiligung an den Kosten betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen variiert. In der Regel wird von den Beschäftigten Zeit eingebracht (PL 95%, BR 96%), in relevantem Umfang übernehmen die Beschäftigten aber auch anteilig Kosten der Maßnahmen selbst (PL 40%, BR 21%). Größere Betriebe machen dies häufiger als kleine. Die Existenz einer Betriebsvereinbarung hat auf die Formen des Kostensplitting keinen Einfluss.

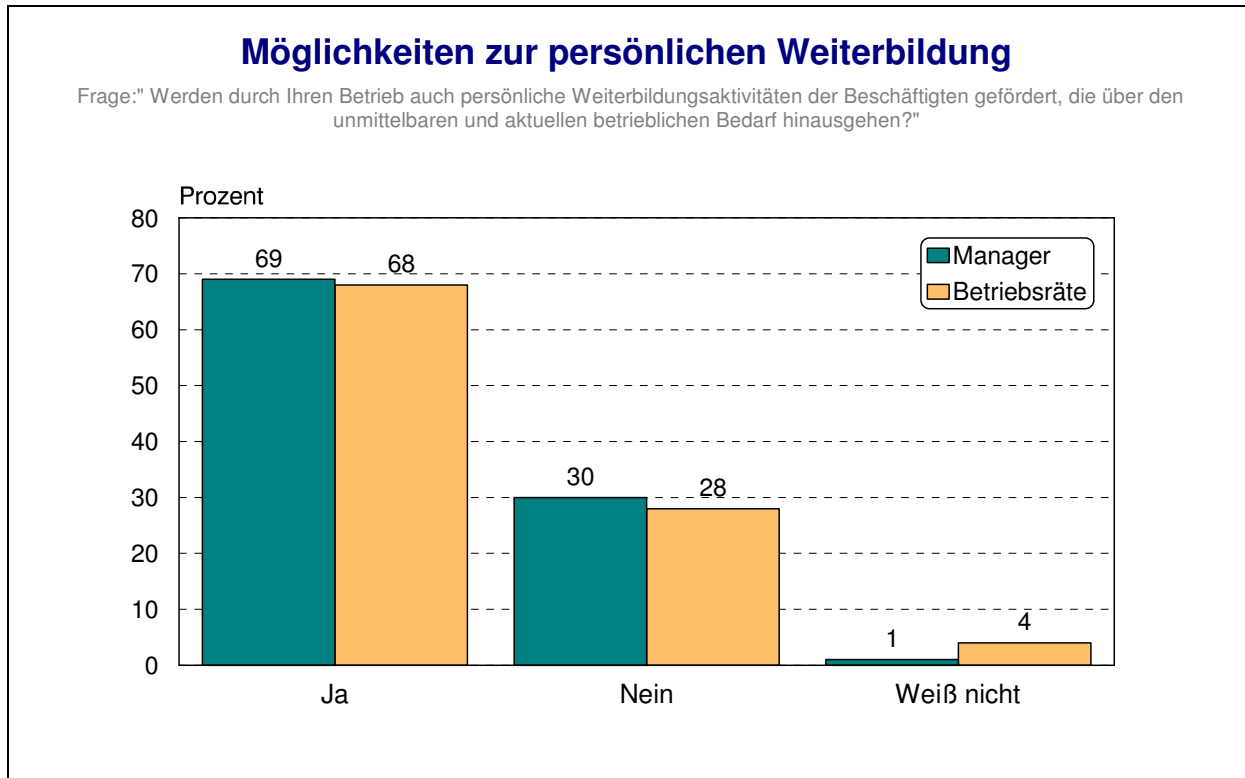
Abbildung 42



Förderung „persönlicher Weiterbildung“: Häufigkeit und Formen der Förderung

Möglichkeiten zur „persönlichen Weiterbildung“, die über den unmittelbaren und aktuellen betrieblichen Bedarf hinausgehen, werden nach übereinstimmender Einschätzung der Personalmanager und Betriebsräte in ca. zwei Dritteln aller Betriebe geboten.¹¹ Kleinere Betriebe bieten diese Möglichkeit seltener als größere (56:81).

Abbildung 43



Gefördert wird die persönliche Weiterbildung den Managern zufolge in folgender Reihenfolge:

- (1) Beteiligung an den Kosten der Maßnahme
- (2) Unbezahlte Freistellung von der Arbeit
- (3) Garantiertes Rückkehrrecht
- (4) Bezahlte Freistellung von der Arbeit
- (5) Reduzierung der Arbeitszeit/Übergang in Teilzeitarbeit

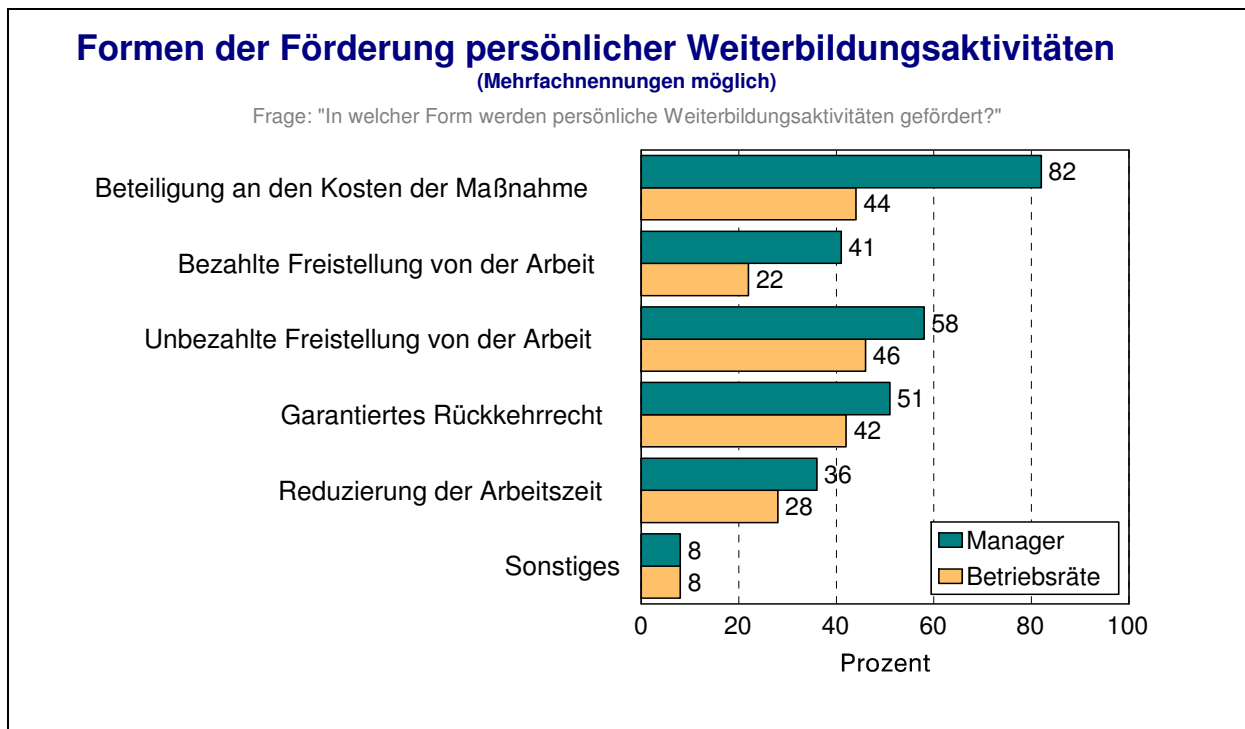
Kleinere Betriebe fördern häufiger durch Kostenbeteiligung (93:74), gewähren seltener unbezahlte Freistellung (46:65) oder Reduzierung der Arbeitszeit/Teilzeitarbeit (20:49) und tun sich insbesondere schwer mit einem garantierten Rückkehrrecht (29:65).

Betriebsräte sehen die unbezahlte Freistellung von der Arbeit an erster Stelle, dicht gefolgt von der Beteiligung an den Kosten der Maßnahme und dem garantierten

¹¹ Diesbezüglich stimmt auch die Einschätzung der Manager und der Betriebsräte im Sample der „identischen Betriebe“ weitgehend überein.

Rückkehrrecht. Die Reduzierung der Arbeitszeit und die bezahlte Freistellung von der Arbeit stehen auch bei ihnen auf den letzten Rängen.¹²

Abbildung 44



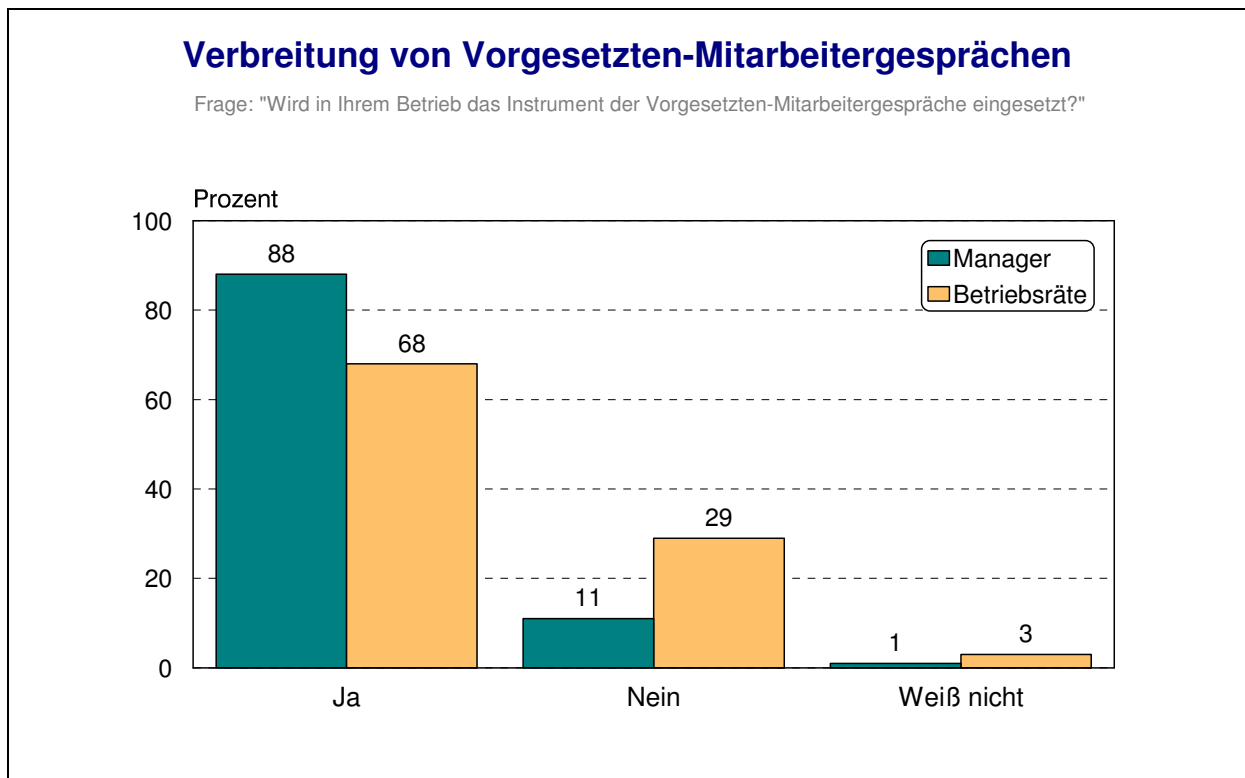
Das Vorgesetzten-Mitarbeitergespräch

Vorgesetzten-Mitarbeitergespräche sind weit verbreitet. Nach Darstellung der Manager finden sie sich in 88% der Unternehmen, nach jener der Betriebsräte in 68%.¹³ In größeren Betrieben wird mit dem Instrument etwas häufiger gearbeitet als in kleineren (84:93). In aller Regel werden die Gespräche jährlich geführt (PL 90%, BR 80%), in ca. 10% der Fälle nach Bedarf. Die meisten Betriebe haben schon eine mehrjährige Erfahrung mit diesem Instrument. Die Mehrheit arbeitet schon mehr als drei Jahre damit (PL 69%, BR 66%). Nur eine Minderheit (PL 10%, BR 16%) hat das Instrument erst vor kurzem eingeführt. Der Erfahrungszeitraum der kleineren Betriebe ist kaum geringer als jener der größeren.

¹² Im Sample der „identischen Betriebe“ stimmt die Rangreihe zwischen Managern und Betriebsräten überein.

¹³ Auch in den „identischen Betrieben“ ist nach Darstellung der Manager das Instrument der Vorgesetzten-Mitarbeitergespräche weiter verbreitet als nach jener der Betriebsräte (90:78).

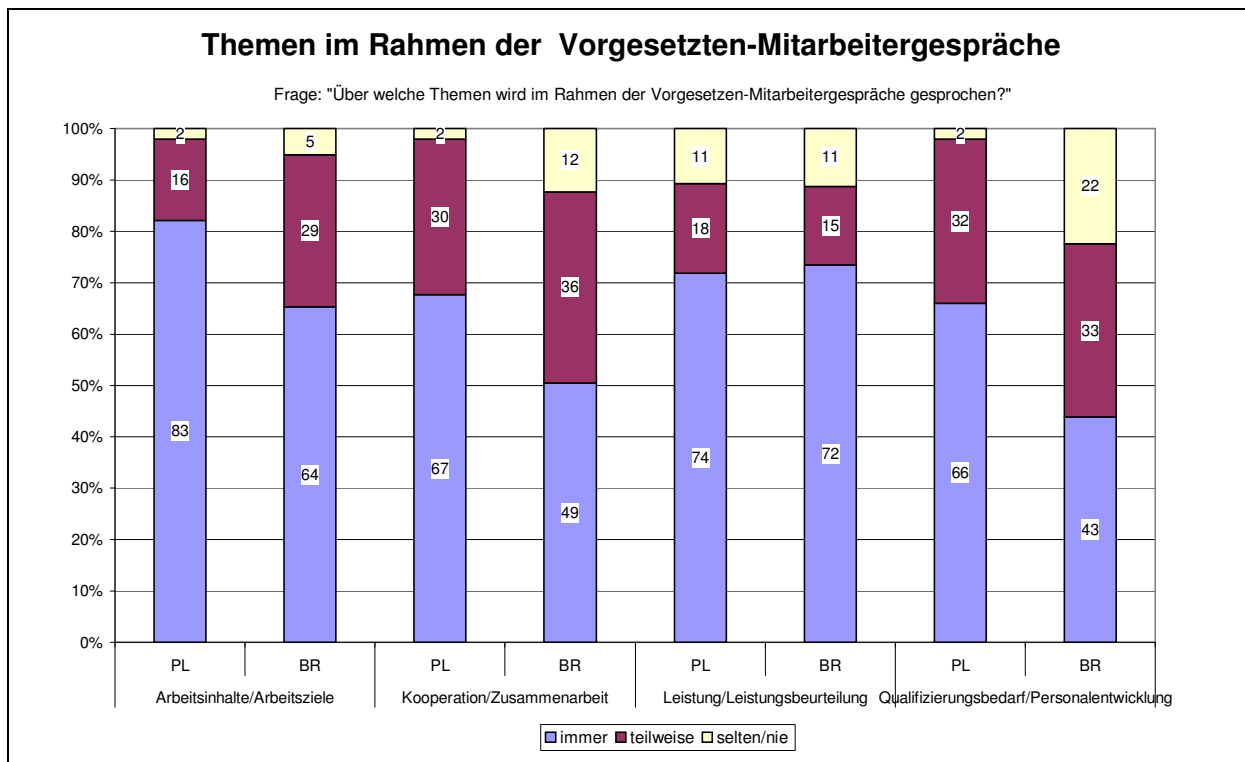
Abbildung 45



Wenn Mitarbeitergespräche stattfinden, dann werden sie nach übereinstimmender Darstellung der Manager und Betriebsräte in der Mehrzahl der Fälle mit allen Beschäftigten geführt (PL 67%, BR 65%). Darin unterscheiden sich auch die größeren Betriebe nicht von den kleineren. Wenn selektiv verfahren wird, was in ca. einem Drittel der Betriebe der Fall ist, dann bestehen vor allem im gewerblichen Bereich und hier bei den Geringqualifizierten Lücken.

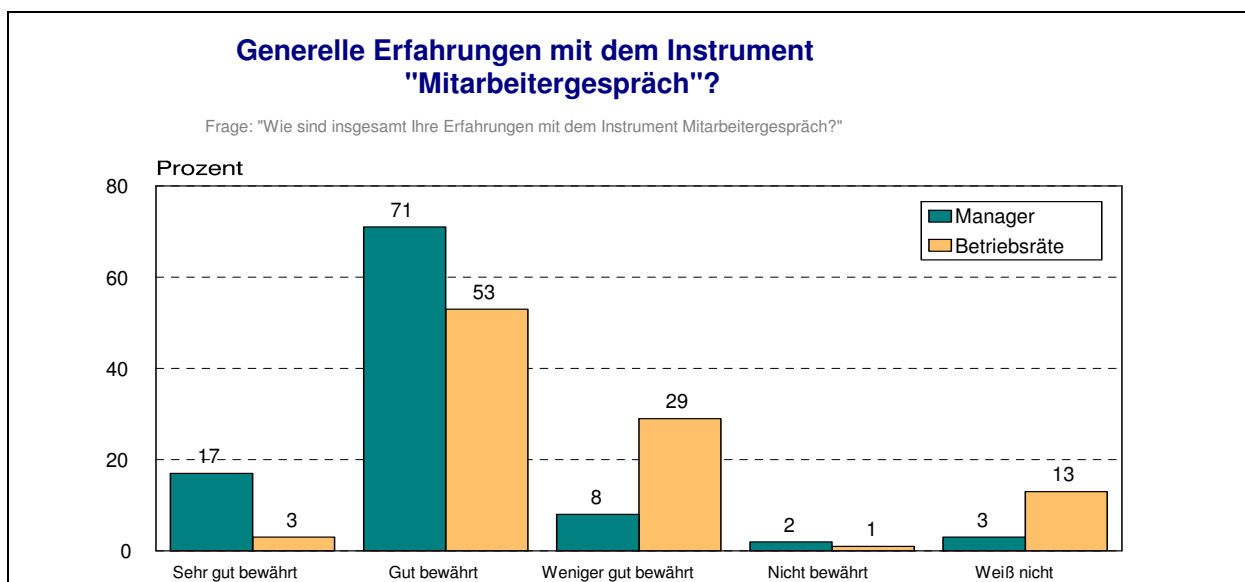
In aller Regel liegt den Gesprächen ein formalisiertes und schriftliches Konzept zugrunde. In Betrieben >500 ist das in 90% der Fälle so, in Betrieben <500 in 71%. Bei den Themen, über die gesprochen wird, rangiert nach Darstellung der Manager der Arbeitsinhalt und die Arbeitsziele an erster Stelle, gefolgt von der Leistung/Leistungsbeurteilung. Aus Sicht der Betriebsräte ist die Rangreihe umgekehrt. Kooperation/Zusammenarbeit sowie Qualifizierungsbedarf/Personalentwicklung folgen bei beiden fast gleichauf auf den Rängen drei und vier, wobei Betriebsräte den Themenbereich Qualifizierungsbedarf/Personalentwicklung in 17% der Fälle selten, in 5% nie angesprochen sehen, während die Manager diesbezüglich kaum Ausfälle registrieren.

Abbildung 46



Die Erfahrungen mit dem Instrument „Mitarbeitergespräch“ sind mehrheitlich gut bis sehr gut, wobei die Betriebsräte in ihrem Urteil etwas kritischer sind als die Manager.¹⁴ Mehrheitlich hat sich aber auch aus ihrer Sicht das Instrument gut bis sehr gut bewährt. Kleinere Betriebe unterscheiden sich in ihrem Urteil wenig von den größeren.

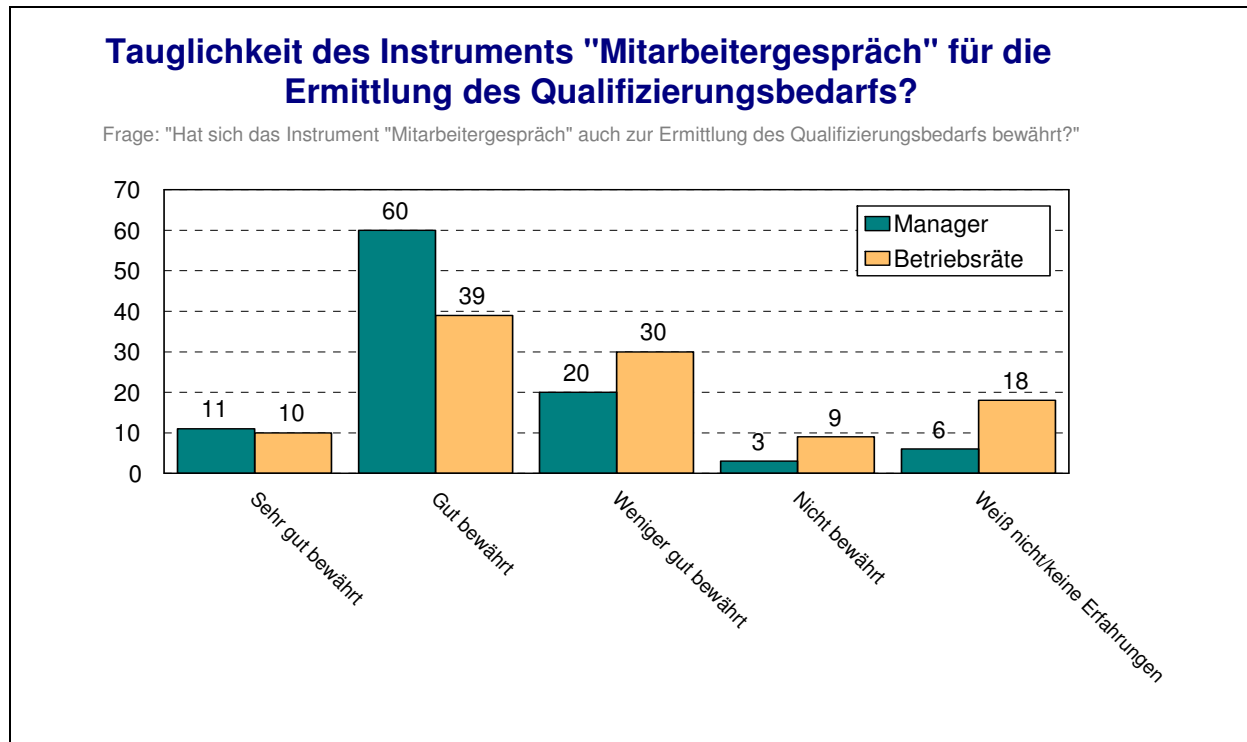
Abbildung 47



¹⁴ Das ist auch bei den „identischen Betrieben“ so. Hier sind 22% der Manager der Meinung, es habe sich sehr gut gewährt (BR 8%) und weitere 67%, es habe sich gut gewährt (BR 53%).

Ob sich Mitarbeitergespräche als Instrument zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs bewährt haben, wird mehrheitlich bejaht. Eine relevante Minderheit von 23% (PL) bzw. 39% (BR) vertritt jedoch die Position, es habe sich „weniger gut bewährt“ bzw. „nicht bewährt“. Manager in kleineren Betrieben vertreten diese Position häufiger als jene in größeren (32:15).

Abbildung 48



Personalmanager aus Betrieben, in denen das Mitarbeitergespräch eingesetzt wird, bewerten im Übrigen den Qualifizierungstarifvertrag deutlich besser. Sie halten den Tarifvertrag zu 20% für eine gute Sache, während von jenen, die nicht mit diesem Instrument arbeiten, niemand diese Position vertritt. Die konkreten Erfahrungen, die mit dem Instrument gemacht wurden, haben demgegenüber auf die Einstellung zum Tarifvertrag keinen Einfluss.

Aktuelle Probleme in der betrieblichen Weiterbildungspraxis

Die Rangreihe der Probleme, mit denen die Betriebe in Sachen Weiterbildung zu kämpfen haben, unterscheidet sich erwartungsgemäß zwischen Personalmanagern und Betriebsräten.

Für die Betriebsräte steht an erster Stelle die unzureichende Chancengleichheit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. An zweiter Stelle stehen gleichauf die mangelnde Systematik und Qualität der Bedarfsermittlung, die unzureichende innerbetriebliche Transparenz des Angebots sowie an dritter Stelle die Abstimmung der verschiedenen betrieblichen Planungsprozesse.

Für das Personalmanagement rangiert an erster Stelle die Beurteilung der Qualität der Weiterbildungsanbieter. An zweiter Stelle folgt die Evaluierung und das Controlling von Weiterbildungsmaßnahmen, an dritter Stelle rangieren die Kosten der Weiterbildung.

Abbildung 49

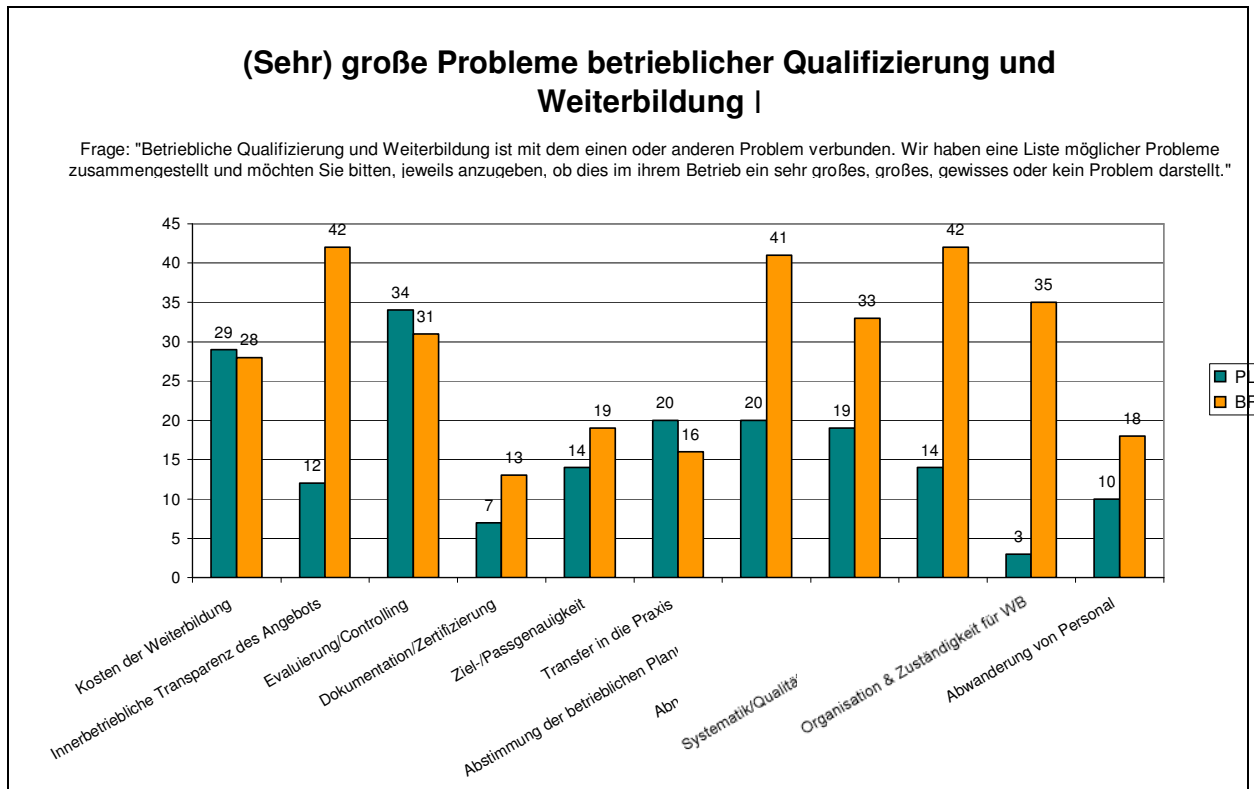
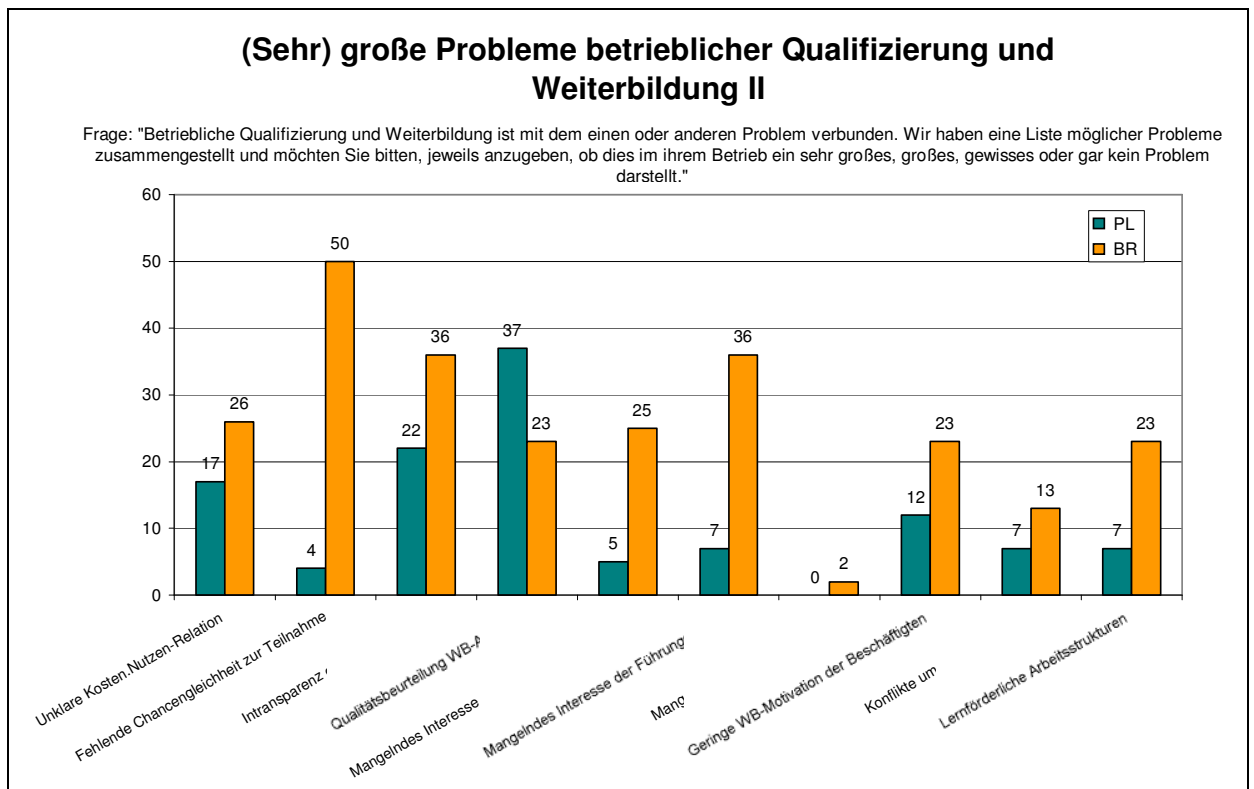


Abbildung 50



Betriebe in wirtschaftlich schwieriger Situation machen vor allem die Kosten zu schaffen. Für 35% von ihnen stellen die Kosten der Weiterbildung ein (sehr) großes Problem dar, für Betriebe, denen es wirtschaftlich gut oder sehr gut geht, ist das nur bei 7% der Fall. Auch die Abwanderung von geschultem Personal ist für sie ein größeres Problem. Zudem scheinen sie stärker unter mangelnder Weiterbildungsmotivation zu leiden. Das reicht von der Spitze bis nach unten. Überdurchschnittlich häufig klagen sie über mangelndes Interesse der Unternehmensleitung, der Führungskräfte, der Beschäftigten und des Betriebsrats.

Auch kleine und größere Betriebe drückt der Schuh nicht immer an derselben Stelle. Das Problem der Qualitätsbeurteilung der Weiterbildungsanbieter drückt sie wesentlich mehr als die größeren (43:29), wie ihnen generell die Intransparenz des Weiterbildungsmarktes stärker zu schaffen macht. Auch der geringer werdende Planungshorizont stellt für sie ein größeres Problem dar, ebenso die unklare Kosten-Nutzen-Relation von Weiterbildung (21:13). In der Beurteilung der Kosten der Weiterbildung gibt es demgegenüber keine Unterschiede. Die größeren Betriebe kämpfen dagegen vor allem mit dem Problem der Evaluierung und des Controlling von Weiterbildung. Auch der Transfer in die Praxis stellt sie vor größere Schwierigkeiten, ebenso wie die Abstimmung zwischen den verschiedenen betrieblichen Planungsprozessen.

Abbildung 51

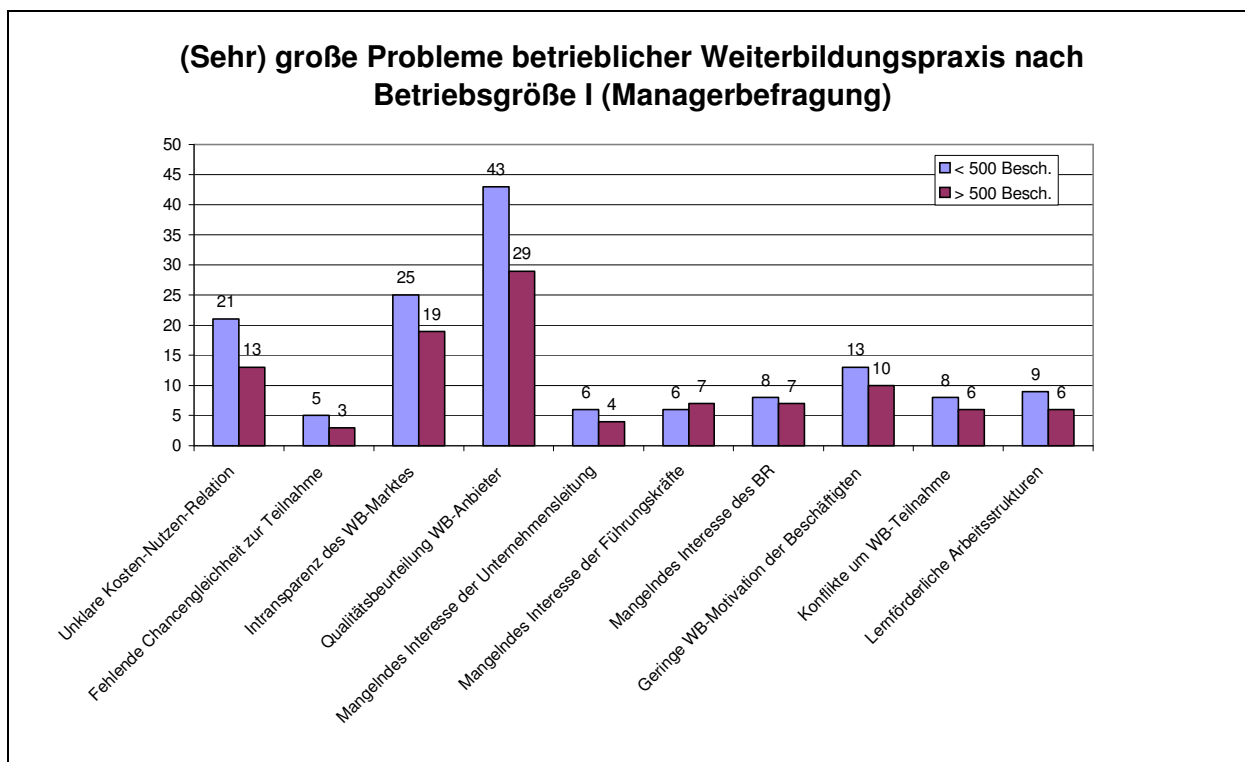
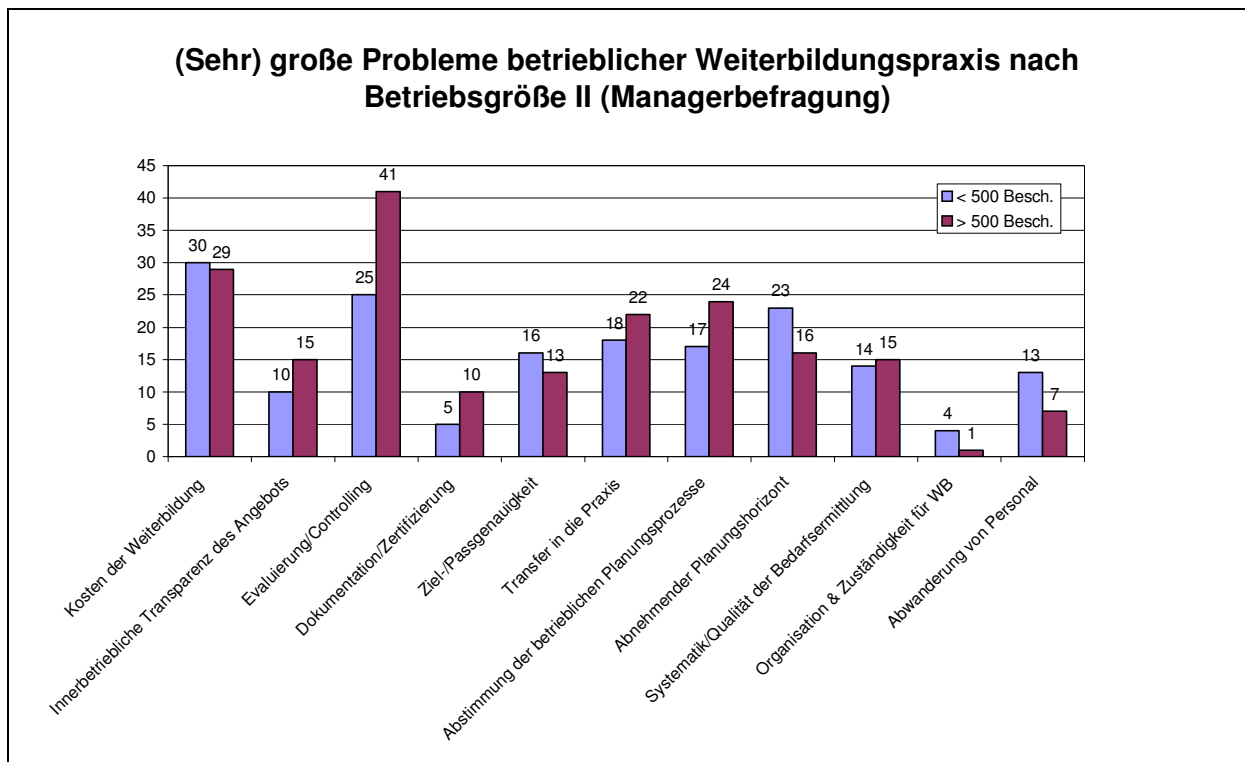


Abbildung 52

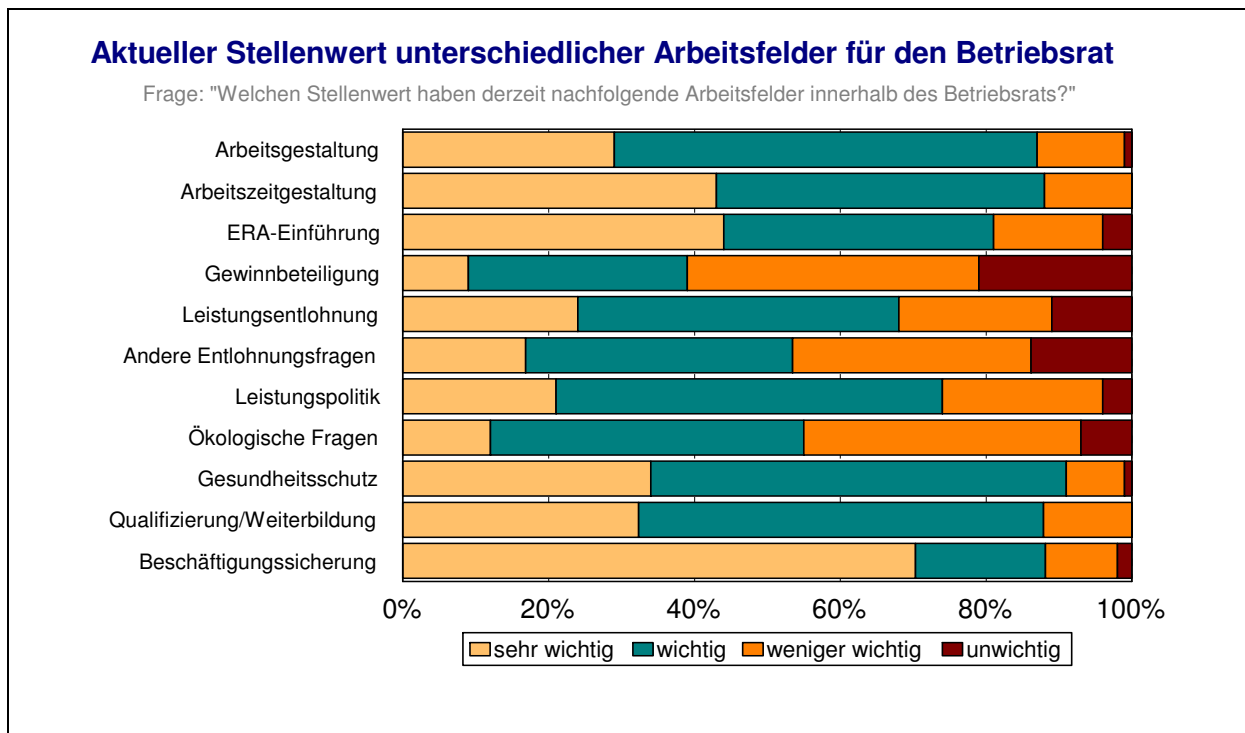


Weiterbildung und Betriebsratsarbeit

Qualifizierungs- und Weiterbildungsfragen nehmen nach Darstellung der Betriebsräte derzeit in ihrer Arbeit einen mittleren Rang ein (32% sehr wichtig). Eindeutig im Vordergrund steht aktuell die Beschäftigungssicherung (71% sehr wichtig). Mit deutlichem Abstand folgen die Einführung des ERA und die Arbeitszeitgestaltung. Auf den hinteren Rängen liegen Gewinnbeteiligung sowie ökologische Fragen.

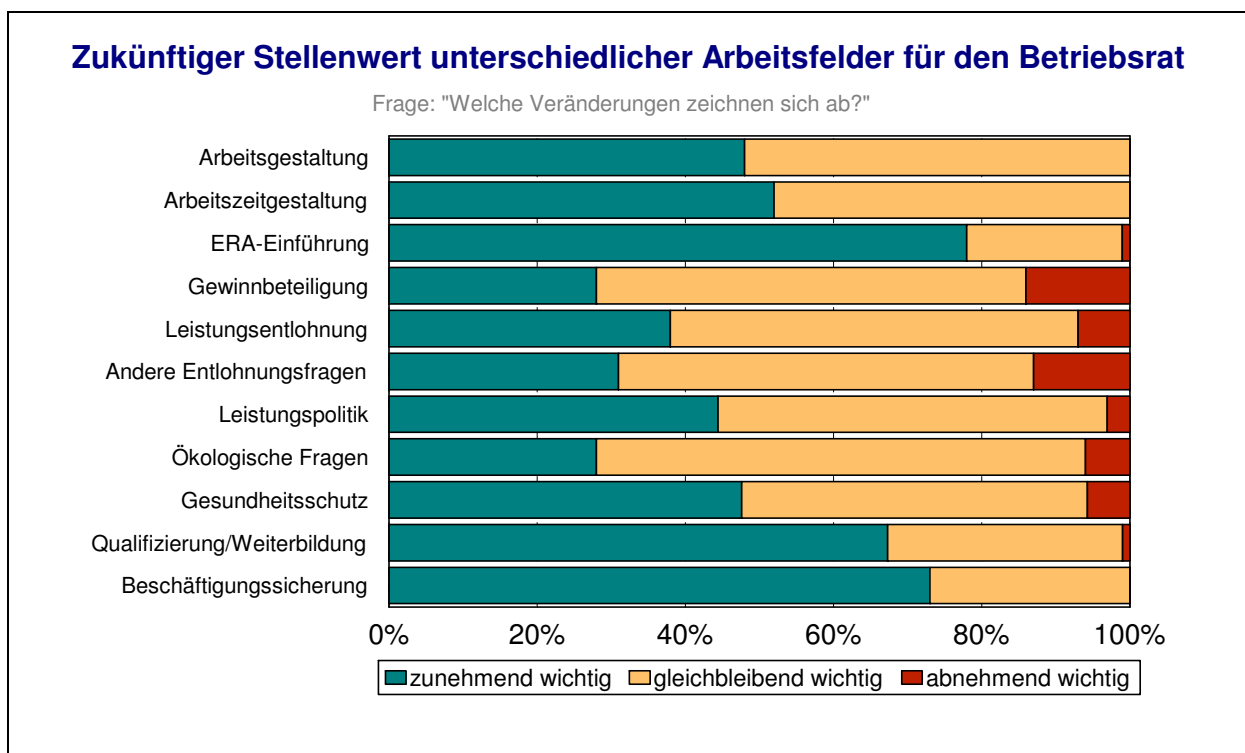
Welche Relevanz das Thema Qualifizierung im Betriebsrat hat, hängt weder von der aktuellen wirtschaftlichen Lage noch von der Entwicklung der Märkte ab, auf denen die Unternehmen agieren. Auch die Betriebsgröße und die Belegschaftsstruktur (Anteil Geringqualifizierte, Gewerbliche, Frauen, Ausländer) zeigen keinen Einfluss. Dasselbe gilt für die Qualität der Kooperation zwischen Management und Betriebsrat. All diese Faktoren haben, von einigen Ausnahmen abgesehen, auch auf den Stellenwert der meisten anderen Aufgabenfelder in der Betriebsratsarbeit keine signifikanten Auswirkungen. Das gilt für die Arbeitsgestaltung, den ERA, Entlohnungsfragen, die Leistungs politik oder den Gesundheitsschutz. Lediglich bei drei Aufgabenfeldern findet sich ein Zusammenhang zu einem dieser Faktoren, der aktuellen wirtschaftlichen Lage des Betriebes: bei ökologischen Fragen, bei der Gewinnbeteiligung und, was nahe liegt, bei der Beschäftigungssicherung. Dabei gilt für die ökologischen Fragen wie für die Gewinnbeteiligung: je besser es den Betrieben geht, desto wichtiger ist das Thema für den Betriebsrat. Beim Thema Beschäftigungssicherung ist der Zusammenhang umgekehrt: Je schlechter es den Betrieben geht, desto wichtiger wird es.

Abbildung 53



ERA-Einführung, Beschäftigungssicherung und Weiterbildung/Qualifizierung sind jene drei Themen, die aus Sicht der Betriebsräte künftig an Bedeutung für ihre Arbeit gewinnen werden. Arbeitszeitgestaltung, Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung folgen mit deutlichem Abstand auf den nächsten Rängen. Gewinnbeteiligung, ein Thema das in jüngster Zeit als tarifliches und betriebliches Gestaltungsfeld hoch gehandelt wurde, rangiert auch bei den Zukunftsthemen an letzter Stelle.

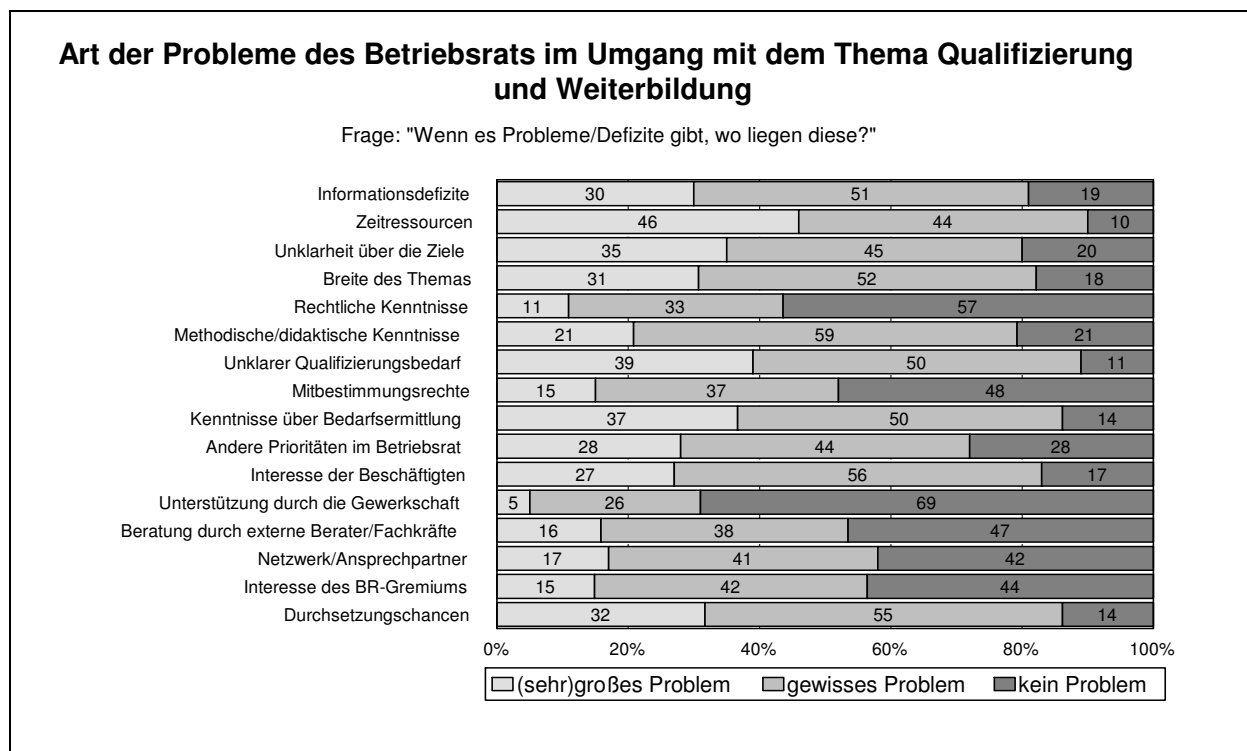
Abbildung 54



Nach Darstellung der Betriebsräte ist das Thema Qualifizierung und Weiterbildung keines, mit dem sie große Probleme haben. Nur wenige, nämlich 9% konzedieren dies. Immerhin 68% geben allerdings an, es gäbe gewisse Probleme, ein knappes Viertel sieht keine. Die Betriebsgröße hat darauf keinen Einfluss, wohl aber das Verhältnis zum Management. In Betrieben, in denen dieses unbefriedigend ist, haben die Betriebsräte signifikant häufiger Probleme als in jenen, in denen es gut bis sehr gut ist.

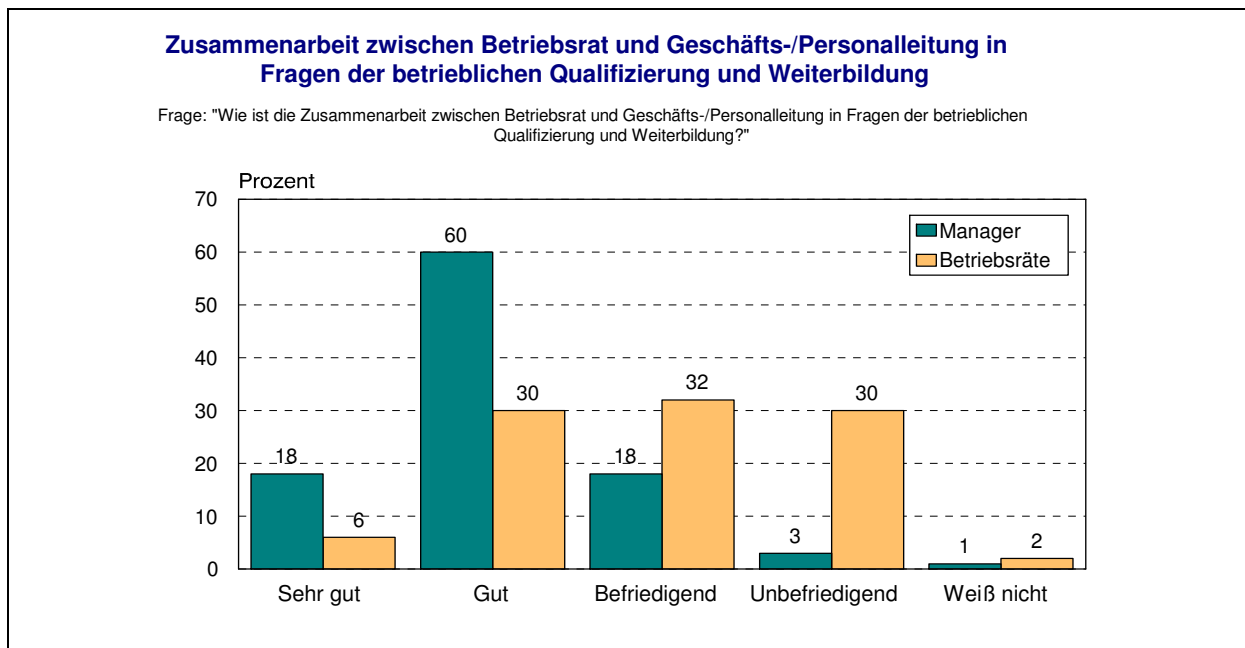
Wenn es Probleme gibt, dann sind es vor allem die begrenzten Zeitressourcen, die Schwierigkeiten machen. 46% haben damit sehr große bzw. große Probleme. Weitere relevante Punkte sind Unklarheiten über den Qualifizierungsbedarf (39%) sowie Kenntnisse über die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs (37%). Unklarheit über die Ziele, die erreicht werden sollen, unbefriedigende Durchsetzungschancen, die Breite des Themas und Informationsdefizite sind ebenfalls von Bedeutung. Kritik an der mangelnden Unterstützung durch die Gewerkschaft gibt es dagegen kaum. Auch hinsichtlich der rechtlichen Kenntnisse, der Mitbestimmungsrechte, der Beratung durch externe Berater, der Netzwerke/Ansprechpartner und des Interesses des Betriebsratsgremiums werden relativ wenig Probleme gesehen.

Abbildung 55



Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäfts- bzw. Personalleitung in Fragen der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung wird von beiden Seiten unterschiedlich beurteilt. Aus Sicht der Manager ist sie deutlich besser als aus jener der Betriebsräte, wobei auch letztere sie zu mehr als zwei Drittel für befriedigend bis sehr gut halten. Weder die Betriebsgröße noch die wirtschaftliche Lage hat bei den Personalmanagern Einfluss auf die Beurteilung des Verhältnisses zum Betriebsrat. Im Gros der Betriebe, so lässt sich abschließend sagen, bestehen somit gute Voraussetzungen für eine kooperative Zusammenarbeit beider Seiten.

Abbildung 56



Zusammenfassung

- Für Weiterbildungsfragen zeichnet in erster Linie die Personalleitung zuständig, in relativ hohem und wohl auch steigendem Maße die Linienvorgesetzten. In kleineren und mittleren Unternehmen ist die Unternehmens- bzw. Geschäftsleitung für dieses Thema (mit) zuständig.
- Betriebsvereinbarungen, in denen Fragen der betrieblichen und/oder persönlichen Weiterbildung geregelt sind, gibt es derzeit in einem Viertel der befragten Betriebe, in weiteren 14% (PL) bzw. 24% (BR) ist eine Vereinbarung geplant. Dabei ist jedoch in Rechnung zu stellen, dass Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten kaum vertreten sind.
- In der absoluten Mehrheit der Betriebe gibt es eine wie auch immer geartete Qualifizierungs- und Weiterbildungsplanung. Nach Darstellung der Manager ist dies häufiger der Fall als nach jener der Betriebsräte. Kompletzt darauf verzichtet wird nach Darstellung der Betriebsräte in 30%, nach jener der Manager in 13% der Betriebe. Wenn geplant wird, ist der Planungszeitraum in aller Regel ein Jahr.
- Betriebsräte sehen erwartungsgemäß einen höheren Weiterbildungsbedarf als die Manager. Das gilt für die Belegschaft insgesamt wie für einzelne Beschäftigtengruppen. Den höchsten Bedarf sehen Betriebsräte bei den unteren und mittleren Führungskräften, den Un- und Angelernten, den Frauen und den Ausländern. Die Manager setzen den Bedarf bei den Jüngeren, den mittleren und unteren Führungskräften und bei den technischen Angestellten am höchsten an.
- Ermittelt wird der Bedarf nach Darstellung der Manager in drei Viertel der Betriebe regelmäßig, in 20% unregelmäßig und lediglich in 5% überhaupt nicht. Die Betriebsräte melden für ein Viertel der Betriebe „Fehlanzeige“, eine regelmäßige Bedarfsermittlung erfolgt ihnen zufolge lediglich in 37% der Betriebe, eine unregelmäßige in 39%.

- Fast in allen Betrieben werden den Beschäftigten Möglichkeiten zur beruflichen und/oder persönlichen Qualifizierung geboten. Ob das Volumen des Angebots ausreicht, wird von Managern und Betriebsräten sowohl bezogen auf die Gesamtbelegschaft wie auf einzelne Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich beurteilt. Manager halten etwa zu einem Viertel das Angebot für Un- und Angelernte, für mittlere und untere Führungskräfte und für Ausländer für nicht ausreichend. Bei Betriebsräten ist die Liste erheblich länger und die Kritik an der Versorgungslücke deutlicher ausgeprägt.
- Die technischen Angestellten sind nach Darstellung der Manager wie der Betriebsräte jene Gruppe, auf die anteilsmäßig die meisten betrieblichen Qualifizierungsangebote entfallen. An zweiter Stelle rangieren den Betriebsräten zufolge die Führungskräfte, den Managern nach die Facharbeiter gefolgt von den kaufmännischen Angestellten. Mit einem Anteil von 13% (PL) bzw. 10% (BR) nehmen die Un- und Angelernten das Schlusslicht ein.
- Das Urteil über die Qualität des Angebots ist bei den Managern insgesamt recht gut. Am besten schneiden die Angebote für die qualifizierten Angestellten, die Manager und die Facharbeiter ab. Abstriche werden bei den Angeboten für Un- und Angelernte sowie für Ältere gemacht. Betriebsräte bewerten die Qualität durchweg schlechter. Die größten Probleme sehen sie, wie die Manager, bei den Angeboten für Un- und Angelernte und für Ältere.
- Eine Aufteilung der Kosten für Weiterbildung zwischen Betrieb und Beschäftigten ist weit verbreitet. Das bezieht sich auf die betriebliche wie auf die persönliche Weiterbildung. Dass der Betrieb alle Kosten der Maßnahme übernimmt und die Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit bezahlt, ist nach übereinstimmender Darstellung von Managern und Betriebsräten nur in einem Drittel der Betriebe der Fall. Als Regelfall erfolgt eine Aufteilung zwischen Firma und Beschäftigten in einem Viertel der Betriebe, im (großen) Rest wird – vermutlich in Abhängigkeit von der konkreten Maßnahme – unterschiedlich verfahren.
- Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung bieten – wiederum nach übereinstimmender Darstellung beider Seiten – stark zwei Drittel der Betriebe. Die Unternehmen beteiligen sich dabei vor allem durch Übernahme eines Teils der Maßnahmekosten, durch unbezahlte Freistellung von der Arbeit und durch ein garantiertes Rückkehrrecht. Eine bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt den Managern zufolge ebenfalls recht häufig, nämlich in 41% der Fälle.
- Vorgesetzten-Mitarbeitergespräche sind bereits weit verbreitet. Nach Darstellung der Manager finden sie sich in 88% der Betriebe, nach jener der Betriebsräte in 68%. Die meisten Betriebe haben schon eine mehrjährige Erfahrung damit und ihr Urteil fällt mehrheitlich positiv aus, wobei die Betriebsräte etwas zurückhaltender sind. Für die große Mehrheit der Manager (71%) hat sich das Instrument auch zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs bewährt, eine relevante Minderheit (PL 23%, BR 39%) hat jedoch weniger gute oder schlechte Erfahrungen gemacht.
- Probleme in der betrieblichen Weiterbildungspraxis ergeben sich aus Sicht der Manager vorrangig aus der Beurteilung der Qualität der Weiterbildungsanbieter,

dem Controlling von Weiterbildung und den Kosten. Für die Betriebsräte steht an erster Stelle die unzureichende Chancengleichheit beim Zugang zu den Maßnahmen, an zweiter Stelle rangiert die mangelnde Systematik und Qualität der Bedarfsermittlung sowie die unzureichende Transparenz des Angebots und an dritter Stelle die unbefriedigende Abstimmung der verschiedenen betrieblichen Planungsprozesse bzw. -stränge.

- Das Thema Qualifizierung und Weiterbildung nimmt im Aufgabenfeld der Betriebsräte einen mittleren Rang ein. Priorität hat derzeit die Beschäftigungssicherung und die Einführung des ERA. ERA-Einführung, Beschäftigungssicherung und Weiterbildung sind auch die Felder, denen am häufigsten zunehmende Wichtigkeit attestiert wird.
- Nur wenige Betriebsräte haben ihrer eigenen Darstellung nach große Probleme mit dem Thema, stark zwei Drittel konzedieren allerdings gewisse Probleme zu haben. Wenn Probleme gesehen werden, dann vor allem aufgrund der begrenzten Zeitressourcen, Unklarheiten über den Qualifizierungsbedarf und nicht ausreichender Kenntnisse über die Möglichkeiten seiner Ermittlung.
- Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management in Fragen der betrieblichen Weiterbildung ist den Managern zufolge in mehr als drei Vierteln aller Betriebe gut bis sehr gut. Aus Sicht der Betriebsräte ist die Zusammenarbeit weniger gut. Jeweils etwa ein Drittel hält sie für (sehr) gut, befriedigend bzw. unbefriedigend.

2. Der Qualifizierungstarifvertrag

2.1. Vorläufer des Qualifizierungstarifvertrags

Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metallindustrie in Baden-Württemberg, der im Sommer 2001 abgeschlossen wurde, hat bekanntermaßen einen Vorgänger, der aus den späten achtziger Jahren stammt: den § 3 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I (LGRTV I) für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden. Er stammt aus einer Ära, in der die Gewerkschaften vermehrt qualitative Fragen der Tarifpolitik zum Gegenstand machten, u.a. auch die betriebliche Weiterbildung. Komplettes tarifpolitisches Neuland war dies schon damals nicht mehr. Die Vorläufer reichen bis in die späten sechziger Jahre zurück, als im Rahmen von Rationalisierungsschutzabkommen Weiterbildung erstmals zum Gegenstand von Tarifabkommen wurde. Allerdings war das Verständnis von und der Zugriff auf Weiterbildung ein anderer. Weiterbildung galt als ultima ratio des Rationalisierungsschutzes. Von der Notwendigkeit, die beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren, war noch nicht die Rede. So blieb es im Wesentlichen auch bis Mitte der achtziger Jahre. Die tariflichen Regelungen beinhalteten hauptsächlich Umschulungsregelungen, sie blieben defensiv, eine prophylaktische Dimension war nicht zu erkennen.

Ein Perspektivenwechsel zeichnete sich erst ab, als sich im Gefolge des Einzugs der Informations- und Kommunikationstechnologien die Erkenntnis verbreitete, dass sich die „Halbwertszeit des Wissens“ rapide verkürzt und dementsprechend die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifikation der Beschäftigten zu einer notwendigen Bedingung wird, sollen Beschäftigungs- und Verdienstrisiken vermieden werden. Damit erhielten Weiterbildungsfragen nicht nur einen anderen Status, auch der tarifpolitische Zugriff auf das Thema änderte sich. Aus Sicht der Gewerkschaften konnte es tarifpolitisch nun nicht mehr nur darum gehen, eine reaktiv ausgelegte Schutzpolitik zu betreiben. Vielmehr sollte Weiterbildung nun als Politik der Risikoprophylaxe angelegt werden. Dementsprechend sollte ein individuelles Recht auf Weiterbildung erkämpft und sichergestellt werden, dass die betrieblichen Planungsprozesse, insbesondere die Investitions- und die Qualifizierungsplanung miteinander verknüpft werden.

Diese Ausrichtung der Gewerkschaften setzte sich allerdings erst allmählich und auch erst als „Nebenprodukt“ anderer tarifpolitischer Initiativen durch. Dies galt auch für die IG Metall in Baden-Württemberg. Als diese im Herbst 1985 die Verhandlungen mit dem Verband der Metallindustrie (VMI) zur Novellierung des schon 13 Jahre in Nachwirkung befindlichen LGRTV I aufnahm, ging die IG Metall ohne Forderungen zur Weiterbildung in die Verhandlungen. Diese kristallisierten sich erst im Laufe der Zeit heraus. Sie waren Folge des Umstandes, dass der VMI sich kategorisch weigerte, bei der Überarbeitung der Kriterien der analytischen Arbeitsbewertung, um die es hauptsächlich gehen sollte, vom Grundsatz der anforderungsorientierten Arbeitsbewertung abzurücken. Just dies schwebte jedoch zunächst der IG Metall vor. Sie wollte bei der Grundentgeltfindung zu einer qualifikationsbasierten Bewertung übergehen. Um diese Forderung durchzusetzen, fehlten jedoch in mehrfacher Hinsicht die Voraussetzungen. Weder war diese Forderung gewerkschaftsintern bereits ausreichend diskutiert und verankert, noch gab es Zeit, eine entsprechende Kampagne

vorzubereiten und durchzuführen. Andere tarifpolitische Themen hatten Priorität, insbesondere der nächste Schritt zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. Ein zweites Konfliktfeld, das ohne Arbeitskampf wohl nicht hätte realisiert werden können, hatte da keinen Platz. Folglich wurde die Forderung nach einem Wechsel vom Anforderungsbezug zum Qualifikationsbezug (vorläufig) fallen gelassen. Als Kompensation dafür sollten in den novellierten LGRTV I zumindest „qualifikationsfördernde Elemente“ eingebaut werden. Darüber waren die Arbeitgeber bereit zu verhandeln. Ihr Vorschlag war es, die Qualifizierungsfrage mit Personalgesprächen und der Investitionsplanung zu verbinden. Diese Gedanken griff die IG Metall auf und baute sie in der Weise aus, dass die technischen und organisatorischen Veränderungen mit der Qualifizierungsplanung zu verbinden sind. So entstand im Gesprächs- und Verhandlungsprozess die Grundidee des § 3 (vgl. Bahn Müller et al. 1993, S. 51ff.).

Im Rahmen dieser Verhandlungen wurde seitens der IG Metall auch schon ein weiterer Ansatz ins Spiel gebracht, der im Qualifizierungstarifvertrag des Jahres 2001 wieder aufgegriffen wurde: die dezentrale Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs. Die IG Metall wollte erreichen, so ihr damaliger Verhandlungsführer und Bezirksleiter Walter Riester, „dass der Qualifikationsbedarf da ermittelt wird, wo das Manko auch auftritt: in den Werkstätten und in den Büros“. Die Dezentralisierungsüberlegungen gingen jedoch noch nicht so weit, den Qualifizierungsbedarf unmittelbar zwischen den Beschäftigten und ihren jeweiligen Vorgesetzten aushandeln zu lassen, wie dies der Qualifizierungstarifvertrag von 2001 vorsieht. Vielmehr sollte die Bedarfsermittlung durch einen vom Betriebsrat für jede Abteilung benannten Qualifizierungsbeauftragten erfolgen. Die Vorgesetzten sollten den Bedarf aus ihrer Sicht ermitteln, um hernach unter Einbeziehung des von den Qualifizierungsbeauftragten ermittelten Bedarfs mitbestimmt durch den Betriebsrat einen Weiterbildungsplan zu erstellen. Dieser Vorschlag wurde durch den VMI abgelehnt, da befürchtet wurde, es könnte sich daraus eine neue und erweiterte Struktur des Betriebsrats ergeben. Dies kollidierte mit der Grundsatzposition der Arbeitgeber, nicht über das Betriebsverfassungsgesetz hinauszugehen. Kurz vor Abschluss der Verhandlungen wurde die abteilungsbezogene Bedarfsermittlung und die Benennung von Qualifizierungsbeauftragten aus dem Verhandlungsstand gestrichen.

Trotz dieser Abstriche galten die Qualifizierungsregelungen des LGRTV I als Meilenstein, dem schnell Pilotfunktion zugesprochen wurde und an dem sich auch andere Gewerkschaften in ihrer Forderungsdiskussion orientierten. Zudem ist es bis heute der wichtigste empirische Bezugspunkt im Streit um die Frage geblieben, ob Tarifverträge ein taugliches Mittel sind, um die betriebliche Weiterbildung zu fördern und Fehlentwicklungen in der Weiterbildungspraxis zu korrigieren (Mahnkopf 1990; Baethge 1992; Bahn Müller et al. 1993; Bahn Müller 1999; 2001; 2002; Drexel 1995; Seitz 1997; Kohl 1998; Düll/Bellmann 1998; Schmid et al. 2001; Dobischat et al. 2003).

Die verschiedenen Untersuchungen, die sich mit dessen Effekten befassten, kamen insgesamt gesehen zu einem eher ernüchternden Ergebnis. Weder kam es zu einer nachweisbaren Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, noch konnten die Selektionseffekte in der Nutzung der betrieblichen Weiterbildungsangebote korrigiert werden. Auch die Auswirkungen auf den betrieblichen Planungsprozess

blieben bescheiden. Wenn es Effekte gab, dann lagen sie primär in einer Sensibilisierung der betrieblichen Akteure für betriebliche Qualifizierungsfragen, aber auch dieser Effekt verblasste nach wenigen Jahren.

Die Ursachen für die geringe Wirkung des Tarifvertrags sind vielschichtig und können hier nur in Stichworten genannt werden (vgl. Bahn Müller/Bispinck/Schmidt 1993; Seitz 1997):

- Mangelnde Vorbereitung der Tarif-, vor allem jedoch der Betriebsparteien auf diese Tarifregelung,
- überschätzte Systematik betrieblicher Planungsprozesse und die unterschätzten institutionellen und qualifikatorischen Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, damit eine auf Risikoprävention zielende betriebliche Weiterbildungspolitik greifen kann (professionelles und durchsetzungsstarkes Personalmanagement, ausreichende zeitliche und qualifikatorische Ressourcen auf Betriebsrats- wie auf Managementseite),
- Regelungslücken und Regelungsschwächen des Tarifvertrags (kein genereller Rechtsanspruch auf Weiterbildung, keine besondere Förderregelung für Geringqualifizierte und Frauen, enger Qualifizierungsbegriff, Lohnzuschlag bei fehlerhafter Weiterbildungsplanung),
- mangelhafte Umsetzungsbegleitung durch die Tarifparteien oder andere Institutionen.

Aus diesen Erfahrungen lernend, setzte in der IG Metall Baden-Württemberg im Kontext der Gespräche und Verhandlungen um einen einheitlichen Entgelttarifvertrag für Arbeiter und Angestellte (ERA) eine Diskussion ein, wie die Akzente bei einer Novellierung der bisherigen Regelungen anders gesetzt werden können. Ein Verzicht auf eine tarifliche Regelung von Weiterbildung stand trotz der bescheidenen Effekte der bisherigen Regelungen nicht zur Debatte. Der Gesetzgeber zeigte zudem auch nach dem Regierungswechsel 1998 nur wenig Neigung, ein von den Gewerkschaften gefordertes bundeseinheitliches Weiterbildungsgesetz zu erlassen. Vielmehr bestärkte er die Tarifparteien, eigenständig Regelungen zu treffen, was im Jahr 2000 in einer entsprechenden Empfehlung des damals noch existierenden „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ mündete. Gleichwohl gab es gesetzgeberische Impulse durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, die, worauf noch eingegangen wird, auch eine Ausweitung der Rechte auf dem Feld der beruflichen Bildung und Qualifizierung mit sich brachten. Diese verbesserten aus gewerkschaftlicher Sicht zwar die betrieblichen Rahmenbedingungen für intensivere Auseinandersetzung mit Weiterbildungsfragen durch den Betriebsrat, machten jedoch eine verbesserte tarifliche Regulierung nicht überflüssig. Im Gegenteil. Mit der in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre einsetzenden Diskussion um die „Informations- bzw. Wissensgesellschaft“ wurde ihnen klarer denn je, dass sie (Weiter-)Bildungsfragen zum Gegenstand ihrer Politik, nicht zuletzt ihrer Tarifpolitik machen müssen, wollen sie nicht Gefahr laufen, die Kontrolle über die Arbeitsmärkte zu verlieren. Deren Zurichtung und Entwicklung wurde lange Zeit von der beruflichen Erstausbildung bestimmt, auf deren Ausgestaltung die Gewerkschaften bekanntermaßen starken Einfluss haben. Nun tritt neben diese die berufliche und betriebliche Weiter-

bildung. Sie entscheidet zunehmend darüber, ob und unter welchen Bedingungen die Arbeitskraft verkauft werden kann. Hier ist der Einfluss der Gewerkschaften bis dato gering. Es fehlt ein der beruflichen Erstausbildung vergleichbares institutionelles Setting, das ihnen Einfluss garantiert und auch seitens der Beschäftigten wird ihnen bislang auf diesem Feld nicht die Kompetenz zugeschrieben, die ihnen bei der beruflichen Erstausbildung attestiert wird. Deshalb ist den Gewerkschaften auch aus organisationspolitischen Gründen daran gelegen, sich besser zu profilieren, nicht zuletzt gegenüber ihrem Zukunftsklientel: den Angestellten. Weiterbildung, so die Hoffnung, könnte eines jener Betätigungsfelder sein, mit dem sich bisher noch schwach organisierte Beschäftigtengruppen für die Gewerkschaften gewinnen lassen.

2.2. Ausgangsüberlegungen und Forderung der Tarifparteien

Im Jahr 2001 bot sich aus Sicht der IG Metall in Baden-Württemberg eine günstige Gelegenheit, die Regulierung der betrieblichen Weiterbildung voranzutreiben und die Mängel des § 3 auszubügeln. Es fanden keine Lohn- und Gehaltsverhandlungen statt, da im Jahr zuvor ein über zwei Jahre laufendes Abkommen abgeschlossen worden war. Die nächste Lohn- und Gehaltsrunde stand für 2002 an und in diesem Jahr sollte auch der Einstieg in den Einheitlichen Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte (ERA) erfolgen. Das Jahr 2001 war also „frei“ für andere Themen. Die IG Metall wollte neue bzw. verbesserte Regelungen auf zwei Feldern erreichen: der betrieblichen Weiterbildung und der Leistungspolitik. Sie kündigte deshalb fristgerecht den LGRTV I und forderte für alle drei Tarifgebiete (Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern, Südbaden) einen Tarifvertrag zur Qualifizierung und Beteiligung.

Ursprünglich sollte das Thema Qualifizierung wie der Schutz vor Leistungsüberlastung Teil der ERA-Verhandlungen sein, die sich schon seit 1992 mit mehreren Unterbrechungen hinzogen. Die IG Metall entschloss sich jedoch dazu, diese Teile aus dem Gesamtpaket herauszunehmen und eigenständig zu verhandeln. Der Grund dafür lag Bezirksleiter Berthold Huber zufolge darin, dass „das Thema Qualifizierung in dem Prozess quantitativ und qualitativ untergegangen wäre“. Verhandlungstaktische Gesichtspunkte spielten demnach eine nicht geringe Rolle. „Wir hätten das nicht hinbekommen, wenn wir das im großen Paket ERA verhandelt hätten.“ (Huber) Zudem spielte wohl auch die Erwägung eine Rolle, dass ein Teil der Angestellten im Gefolge des ERA über eine längere Phase teilweise geringere Gehaltszuwächse haben dürfte, also nicht zu den hauptsächlich Begünstigten des ERA zählt und für diese Gruppe deshalb im Vorfeld eine für sie interessante Regelung durchgesetzt werden sollten. „Im Maschinenbau sind heute fast schon die Hälfte Angestellte: Und es ist bekannt, dass wir Organisationsschwächen bei den Angestellten haben. Wie kommen wir an die Leute ran? Da muss man etwas bieten, und zwar ein bisschen mehr als wir heute mit Lohn und Gehalt bieten.“ (Huber)

Welche Schlussfolgerungen wurden aus den Mängeln des § 3 gezogen? Die erste bestand darin, die Individualrechte der Beschäftigten zu stärken. „Unsere Philosophie ist an dieser Stelle eine andere, wie sie die IG Metall ansonsten mehrheitlich hat. Es ist eine unserer Thesen, dass auch die Tarifpolitik sich stärker am Individuum orientierten sollte. Denn er oder sie müssen sie ja machen.“ (Huber) Als zweites sollten „zwingendere Verhältnisse“ geschaffen werden. Diese „zwingenderen Verhältnisse“

sollten jedoch nicht über die Quantifizierung eines Anspruchs erfolgen, denn zum einen „gibt [es] schließlich nicht den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie mit einem klar umrissenen Qualifizierungsbedarf“ und zum anderen wäre wie beim Bildungsurlaubsgesetz „das Problem der Inanspruchnahme entstanden“. Deshalb sollte auf eine zeitliche Quantifizierung verzichtet und vielmehr ein Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch durchgesetzt werden, in dessen Rahmen der individuelle Bedarf diskutiert und festgelegt werden sollte. Das ganze sollte mit einer „scharfen Konfliktregelung“ hinterlegt werden. Mit der Forderung nach einem Qualifizierungsgespräch sollten nicht nur die Individualrechte gestärkt, sondern auch eine Überlastung des Betriebsrats verhindert werden. Stand dieser in den Regelungen des alten LGRTV I noch im Zentrum der Bedarfsermittlung, sollte er nun mehr die Rolle einer Reklamationsinstanz erhalten, die nur im Bedarfsfall eigenständig den Qualifizierungsbedarf erheben sollte.

Eine weitere Forderung der IG Metall bestand darin, dass die Gefahr für ältere Beschäftigte, von technologischen Innovationen abgehängt zu werden, durch einen quantifizierten Anspruch auf Qualifizierung von bis zu drei Monaten ab dem 40. und 50. Lebensjahr vermindert werden sollte. Aus den Engpässen in der Facharbeit, so in der Begründung, resultiere die Notwendigkeit eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Weiterbildungsplanung für die Gruppe der un- und angelernten ArbeitnehmerInnen. Angesichts des arbeitspolitischen Roll-backs müsse darüber hinaus, wie schon im LGRTV I, in Unternehmen ohne qualifikationsförderliche Arbeitsgestaltung für Beschäftigte in restriktiven Arbeitsbedingungen nach 7 Jahren ein Anspruch auf eine höherwertige Tätigkeit (alternativ eine Zulage von 3%) und eine entsprechende Umschulung verankert werden. Darüber hinaus ging die IG Metall mit der Forderung in die Verhandlung, durch einen Anspruch auf Freistellung oder befristete Teilzeit die persönliche Weiterbildung zu fördern.

In den am 3. April 2001 begonnenen Tarifverhandlungen begründete die IG Metall ihre Forderung nach einer weitergehenden tariflichen Regelung der betrieblichen Weiterbildungspraxis mit der unzureichenden Umsetzung der notwendigen ständigen Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten (IG Metall Baden-Württemberg 2001b). 56% der von der IG Metall befragten Betriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, hätten angegeben, diese seien ungenügend. Außerdem habe sich ergeben, dass die Qualität erheblich eine Frage der Betriebsgröße sei. Die festgestellte mangelnde Berücksichtigung persönlicher Weiterbildungswünsche, die in den meisten Betrieben fehlende Personalentwicklung und Weiterbildungsplanung, die von Betriebsgröße, Geschlecht, Alter und dem jeweiligen Qualifikationsniveau abhängige Chance, an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, unterstreiche die Notwendigkeit der Forderungen.

Die IG Metall wollte das Jahr 2001 jedoch nicht nur für einen weiteren Schritt in der Durchsetzung des Rechts auf berufliche Qualifizierung nutzen, sondern auch Regelungen zur Leistungsüberlastung von Zeitlöhnern und Angestellten durchsetzen. Ihnen sollte ein Reklamationsrecht zuerkannt und die Möglichkeit eröffnet werden, ggf. mit Unterstützung des Betriebsrats eine Leistungsvereinbarung durchzusetzen.

Zudem sollte durch ein erweitertes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Neuplanung von Arbeitssystemen ein verbesserter Schutz von einsatzeingeschränkten Beschäftigten erreicht werden.

Die Forderungen der IG Metall für einen Tarifvertrag „Qualifizierung und Beteiligung“ im Überblick

- Durchsetzung eines Reklamationsrechts bei Leistungsüberlastung für Zeitlöhner und Angestellte
- Besserer Schutz von einsatzeingeschränkten Beschäftigten durch die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Neuplanung von Arbeitssystemen
- Anspruch auf eine Qualifizierungsvereinbarung zur Festlegung des Bedarfs und der daraus resultierenden Maßnahmen
- Allgemein berufsfachliche Qualifizierungsansprüche bis zu 3 Monate für Beschäftigte ab dem 40. bzw. 50. Lebensjahr
- Anspruch für Beschäftigte in restriktiven Arbeitsbedingungen ab 7 Jahren auf Qualifizierung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz. Alternativ zum höherwertigen Arbeitsplatz kann eine 3-prozentige Zulage gezahlt werden
- Betriebsrat und Geschäftsleitung sollen für an- und ungelernete Beschäftigte spezielle Qualifizierungsprogramme vereinbaren
- Anspruch auf Freistellung oder befristete Teilzeit für persönliche Weiterbildung

2.3. Tarifbewegung und Verhandlungsprozess

Schon im Vorfeld der Verhandlungen startete die IG Metall die Kampagne „Gute Arbeit“. Mit ihr wollte die IG Metall an die Debatte zur Humanisierung der Arbeit in den siebziger und zur qualifizierten Gruppenarbeit in den späten achtziger Jahren anschließen. Im Oktober 2000 hatte die Große Tarifkommission die Ergebnisse der vorab geführten Diskussion über die Perspektiven der Arbeitsgesellschaft in einer EntschlieÙung zusammengefasst, die zur Grundlage der Kampagne wurde. Neben den Themen Verteilungsgerechtigkeit, Beschäftigungspolitik und Reform der Rahmentarifverträge im Rahmen des ERA-Projektes wurde darin die Forderung nach Durchsetzung einer nachhaltigen Arbeitspolitik fixiert. Diese zielt dem Verständnis der IG Metall zufolge ganz wesentlich „auf die Nutzung und Erweiterung der Qualifikations- und Erfahrungspotenziale der Beschäftigten während ihres gesamten Arbeitslebens“ sowie auf Durchsetzung persönlichkeitsfördernder Arbeits- und Leistungsbedingungen (EntschlieÙung der GTK v. 25.10.2000). Arbeitsgestaltung, Leistungs- und Qualifizierungspolitik wurden als eng verwobene Politikfelder definiert, die nicht isoliert behandelt werden können.

Mit der Kampagne „Gute Arbeit“ erreichte die IG Metall eine intensive Diskussion nicht nur in den verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien, sondern vor allem in den Betrieben, die später ein wesentliches, die Mobilisierung förderndes Element für einen neuen Tarifvertrag sein sollte. Fokussiert auf die Themen Qualifizierung und Leistungs- und Qualifizierungspolitik wurden im Rahmen der Aktion „Unternehmen auf dem Prüfstand“ betriebliche Befragungen durchgeführt. Sie unterstrichen die bekannten Defizite in

der betrieblichen Weiterbildungspraxis auch für die südwestdeutsche Metall- und Elektroindustrie (IG Metall Baden-Württemberg 2001a) und dienten als Begründung für die bereits dargestellten gewerkschaftlichen Forderungen.

Am 3. April 2001 wurden die Verhandlungen aufgenommen. Der Verhandlungsführer von Südwestmetall, Otmar Zwiebelhofer, wies die Forderungen der IG Metall als Überreglementierung zurück und lehnte grundsätzlich einen tariflichen Anspruch auf berufliche Weiterbildung ab. Er betonte vielmehr den schon immer hohen Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen der M+E-Industrie. Die Betriebe hätten außerdem ein großes Eigeninteresse an der Qualifizierung Un- und Angelernter, um damit dem Mangel an Fachkräften entgegen zu treten. Auch böten der § 3 LGRTV I sowie das Betriebsverfassungsgesetz bereits weitreichende Möglichkeiten für die Betriebsräte bei der Qualifizierung. Eine effiziente Weiterbildung, die beiden Seiten im Unternehmen nutzen sollte, könne nicht durch eine überbetriebliche Normierung und Regulierung herbeigeführt werden (vgl. Südwestmetall 2001, S. 12). Kritisiert wurde zudem, dass die IG Metall Forderungen zu Themen aufstellte (z.B. Regelungen für Einsatzeingeschränkte), die bereits in den laufenden Verhandlungen über den ERA diskutiert wurden. Das widerspreche der Absprache, eine Gesamteinigung herbeizuführen und nicht einzelne Aspekte herauszuberechnen.

Südwestmetall formulierte vier Grundsätze, die es bei einer zukunftsorientierten Weiterbildung zu berücksichtigen gelte:

1. Richtschnur der Qualifizierung kann nur die betriebliche Investitions- und Organisationsplanung sein.
2. Qualifizierung muss flexibel ausgestaltet sein, um kurzfristig auf Markt- und Technikveränderungen reagieren zu können.
3. Eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter kann es bei der Qualifizierung ebenso wenig geben, wie es sie bei Lohn und Gehalt geben kann.
4. Betrieb und Beschäftigte sollen sich den mit der Qualifizierung verbundenen Aufwand fair teilen.

Wie sich in der nächsten Verhandlungsrunde zeigte, lehnte Südwestmetall eine Neugestaltung der Qualifizierungsregelungen des LGRTV I nicht grundsätzlich ab. Auch die Einbeziehung der Beschäftigten bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und die stärkere Berücksichtigung älterer Beschäftigter in ihrer beruflichen Entwicklung waren nicht die hauptsächlichen Streitthemen, sondern die Frage, wer darüber entscheidet, ob ein Weiterbildungsbedarf existiert und Maßnahmen durchgeführt werden und wie die Konfliktlösung gestaltet werden könnte. Nachdem der Termin am 10. Mai von den Arbeitgebern nicht wahrgenommen wurde, waren der dritte Verhandlungstermin und die vorangehenden Tage von Warnstreiks mit überraschend hoher Beteiligung geprägt. Nach Beendigung der Friedenspflicht am 16. Mai beteiligten sich vom darauffolgenden Tag bis zum Verhandlungstermin am 21. Mai 98.000 Beschäftigte an den Aktionen. Im Laufe der Verhandlungen sollte die Anzahl der an den Warnstreiks Beteiligten auf ca. 200.000 Beschäftigte anwachsen. Der Schwerpunkt der Beteiligung lag in großen Betrieben, wie Porsche, DaimlerChrysler, Liebherr, Iveco u.a. Vertreter der IG Metall zeigten sich von der hohen Beteiligung überrascht. Ab einem bestimmten Zeitpunkt sei das „ein absoluter Selbstläufer“ gewesen.

Grund dafür sei die vorbereitende und begleitende Kampagne „Gute Arbeit“ gewesen. „Noch nie ist in der IG Metall, in Funktionärsversammlungen, in Betriebsversammlungen so intensiv über ein halbes Jahr hinweg das Thema Weiterbildung diskutiert worden, wie im Rahmen dieser Tarifrunde.“ (Allespach) Zu spüren war dabei, dass sich der Stellenwert von Weiterbildungsfragen im Bewusstsein der Funktionäre, teilweise auch der Mitglieder verändert hatte. Die Forderungen der IG Metall fanden – nicht zuletzt bei den Angestellten – hohe Zustimmung, was sich jedoch (noch) nicht in einer entsprechenden Beteiligung an Warnstreiks niederschlug. „So weit ging die Zustimmung dann doch nicht.“ (Allespach) Es waren die traditionell kampfstarke Betriebe und in ihnen die gewerblichen ArbeitnehmerInnen, die das Gros der Warnstreikenden stellten. Befördert wurde die Mobilisierung zudem durch die Frustration eines Großteils der Beschäftigten über den Tarifabschluss des Jahres 2000. Er hatte zu erheblicher Unzufriedenheit geführt, die bis ins Jahr 2001 anhielt und sich in den Warnstreiks ein Ventil suchte.

Die von Arbeitgeberseite als unverhältnismäßig bezeichneten Warnstreiks zeigten schnell Wirkung. Am 21. Mai konnte die IG Metall einige Erfolge vermelden. Zustimmung seitens der Arbeitgeber gab es zu der ursprünglich verweigerten betrieblichen Konfliktlösung durch eine paritätische Kommission, und auch bezüglich der Forderung nach Teilzeit bzw. Freistellung für persönliche Weiterbildung kam Bewegung in die Sache. Der Forderung der IG Metall, auch den Beschäftigten an Bändern und mit kurzen Takten berufliche Entwicklungschancen und den Einsatzeingeschränkten Schutz vor zu hoher Arbeitsbelastung zu gewährleisten, wollten die Arbeitgeber dagegen auch bei den weiteren Verhandlungen kein Entgegenkommen zeigen. Genau dies aber war eine Forderung, die maßgeblich für die Mobilisierung der „Traditionstruppen“ der IG Metall war.

In der Nacht vom 18. auf den 19. Juni einigten sich die Tarifparteien schließlich doch auf einen neuen Tarifvertrag. Dem strittigen Punkt, besonders Un- und Angelernte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit besonders zu berücksichtigen, wurde insofern Rechnung getragen, als Betriebsrat und Arbeitgeber nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Qualifizierungsprogramme für An- und Ungelernte vereinbaren sollen. Zudem soll der für die Aufgabenerledigung erforderliche Qualifikationsstand bei Älteren durch Maßnahmen gefördert werden, die dem Qualifikationserhalt dienen. Schließlich sollen Beschäftigte in restriktiver Arbeit bei gleicher Eignung bei der Besetzung von anderen gleichwertigen und höherwertigen Arbeitsaufgaben vorrangig berücksichtigt werden (Tarifvertragstext im Anhang).

Erst im Verhandlungsprozess, der von beiden Seiten nach anfänglichen Schwierigkeiten als sehr konstruktiv bezeichnet wird, kristallisierte sich die Bildung einer Weiterbildungsagentur heraus und zwar als Folge des Streits über den Modus der Konfliktlösung. Er wurde gelöst, in dem nicht einer Einigungsstelle, sondern der neu einzurichtenden Weiterbildungsagentur diese Aufgabe übertragen wurde, die nun laut Tarifvertrag auch weitere Aufgaben mit vorwiegend unterstützendem und förderndem Charakter inne hat, um insbesondere die für klein- und mittelständische Unternehmen dringend benötigte Unterstützung bei der Umsetzung des Tarifvertrags zu gewährleisten. Ob die Agentur in ihrer Schlichtungsfunktion tatsächlich häufig angeru-

fen wird, muss sich zeigen. Die Verhandlungsführer beider Seiten gingen jedenfalls beim Abschluss der Vereinbarungen davon aus, dass dies nur sehr selten der Fall sein wird.

2.4. Bewertung des Tarifergebnisses

2.4.1 Bewertung der betrieblichen Regelungen

Medien

Die Resonanz der Medien auf den Tarifabschluss war fast durchweg positiv. Die FAZ kommentierte wohlwollend, erstmals werde das Bekenntnis zur Qualifizierung mit konkreten Inhalten gefüllt. Auch unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten gewann sie dem Tarifvertrag positives ab. „An Stelle eines Rechtsanspruchs sind Regelungen getreten, die das Einverständnis der Betriebsparteien voraussetzen. Weder kommen, wie nach dem Gießkannenprinzip, alle Beschäftigten unabhängig vom konkreten Bedarf in den Genuss von Qualifizierungskursen, noch wird – wie die Bildung der gemeinsamen Weiterbildungsagentur zeigt – die Verantwortung auf den Staat abzuwälzen versucht.“ (zit. nach Südwestmetall 2002, S. 65) Die Stuttgarter Zeitung lobte ebenfalls den Abschluss, meinte jedoch, der IG Metall sei – gemessen an den selbst gesteckten Zielen – der große Erfolg versagt geblieben. Der Reutlinger Generalanzeiger zollte dem Abschluss „höflichen Beifall“ mit der Begründung: „Wenn mit diesem Tarifvertrag die Notwendigkeit von Qualifizierung stärker als bisher in das Bewusstsein der Firmenchefs und der Beschäftigten dringt und eine Agentur den kleinen und mittleren Betrieben (...) praktische Hilfe leistet, kann man zufrieden sein.“ (ebd.) Die Schwäbische Zeitung sah in dem Tarifvertrag einen Schutz der Arbeitgeber „vor manchmal lästigen Grundsatz- und Ideologiedebatten über dieses Thema“ (ebd.) und lobt, mit der Agentur komme mehr Sachverstand in die betriebliche Weiterbildung, was für alle Seiten nur von Vorteil sein könne.

Tarifparteien

Positiv fiel das Urteil bei den Tarifparteien aus. Das galt zunächst für die *IG Metall*. Deren Vorsitzender Zwickel bewertete den Abschluss als „wichtigen Erfolg“. „Dieser Abschluss ist ein Einstieg in weitere tarifvertragliche Qualifizierungsvereinbarungen für die gesamte Metallindustrie.“ Vergleichbare Regelungen sollten nach seiner Auffassung auch in allen anderen Tarifgebieten der M+E-Industrie vereinbart werden (Metall Pressedienst 72/2001). Bezirksleiter Huber stellte heraus: „Zunächst: Wir haben uns in Zukunftsfragen tarifpolitisch positioniert. Weiterbildung ist, davon bin ich überzeugt, eine Zukunftsfrage, die über die berufliche Entwicklung unserer Mitglieder mitentscheidet. Wir haben besonderes Gewicht darauf gelegt, dass spezielle Programme betrieblich vereinbart werden. Für Ältere haben wir vereinbart, dass auch die Erneuerung des Basiswissens zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers gehört. Mit dem nun vorliegenden Tarifvertrag wurde klargestellt, dass auch die Qualifizierung, die notwendig ist, um die Beschäftigung unserer Kolleginnen und Kollegen zu sichern, zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers gehört. Und ein weiteres: Über den Zugang zu Qualifizierung entscheidet nicht mehr allein der Arbeitgeber. Diese Form der ‚Gnadenakte‘ ist Vergangenheit.“ (Metall 7-8, 2001, S.5)

Als „Erfolg für die Metall- und Elektroindustrie des Landes“ wertete *Südwestmetall* den Abschluss. Er unterstreiche die hohe Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Metall- und Elektroindustrie. Besonders herausgestellt wurde die „Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung“, die auf Vorschlag der Arbeitgeber zustande gekommen sei. Sie setze einen neuen Standard in der Tarifpolitik. „Der Agentur“, so der Vorsitzende des Verbandes Otmar Zwiebelhofer, „fällt eine Schlüsselrolle zu, um den Tarifvertrag zur Qualifizierung mit Leben zu erfüllen.“ Die Agentur werde vor allem kleinen und mittleren Betrieben helfen, ihre Mitarbeiter für die steigenden Anforderungen des rasanten technischen Wandels fit zu halten. Zudem habe man mit der an die Agentur übertragenen Schlichtungsfunktion die von der IG Metall geforderte Einigungsstelle abgewehrt und gleichzeitig Gewähr dafür getragen, „dass durch die Hinzuziehung von Fachleuten betriebsnahe Lösungen in der beruflichen Weiterbildung gefunden werden“ (Presserklärung vom 19.6.2001). Sehr positiv bewertet wurde zudem, dass „Training on the Job“ nun ausdrücklich als Qualifizierungsmaßnahme anerkannt sei, was es vor allem den Klein- und Mittelbetrieben erleichtere, die bisher schon geübte Praxis mit dem Tarifvertrag in Einklang zu bringen.

Zufrieden zeigte sich der Verband schließlich auch darüber, dass eine Reihe von Forderungen der IG Metall abgewehrt werden konnten: die Forderung nach einem Reklamationsrecht über die Leistungsbedingungen und den Leistungsumfang für jeden einzelnen Beschäftigten, vor allem die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Sollbesetzung einer Organisationseinheit, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für so genannte „einsatzingeschränkte“ Beschäftigte, ein individuelles Recht auf Gestaltung der Arbeitsplätze entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit sowie schließlich die Forderung nach einer mindestens 16-prozentigen Leistungszulage für Zeitlöhner im Tarifbereich Nordwürttemberg/Hohenzollern. Mit dem Qualifizierungstarifvertrag, so das zusammenfassende Urteil, habe man eine Regelung gefunden, die der betrieblichen Weiterbildungspraxis weitgehend entspreche, „so dass auch künftig nur geringe Auswirkungen zu erwarten sind“ (Südwestmetall 2002, S. 23). Den Tarifvertrag habe man nicht gewollt, er richte aber auch keinen weiteren Schaden an.

Nach Abschluss der Verhandlungen habe es nicht zuletzt deshalb keine Unruhe und keine kritische Diskussion gegeben, „weil wir sehr bald vermitteln konnten, dass das letztlich nichts anderes ist, als das, was schon geschieht“ (Brockner). In der Weiterbildungsöffentlichkeit sei denn auch der Tarifvertrag sehr viel intensiver diskutiert worden als in den Mitgliedsunternehmen. Kritische Diskussionen, die es im Vorfeld vor allem um die Verpflichtung zur Dokumentation und Zertifizierung von Qualifizierungsmaßnahmen gab, konnten zerstreut werden, da dieser Punkt nach Meinung des Verbandes „in den Betrieben eine beträchtliche Konkretisierung erfahren“ dürfte.

Gesammetall bezeichnete den Tarifabschluss als „eine Lösung mit interessanten Details“. Dazu wurde vor allem die Einrichtung der von beiden Seiten getragenen Weiterbildungsagentur gerechnet. Ansonsten wurde der Abschluss mit Gelassenheit aufgenommen. Grundsätzlich sei man weiterhin der Meinung, „dass wir auch ohne tarifvertragliche Regelung auf freiwilliger Basis sehr viel für die Qualifizierung der Mitarbeiter tun“ und eine tarifliche Regelung deshalb nicht nötig ist. Dementsprechend wird der Qualifizierungstarifvertrag in der Verbandszentrale als ein Baden-

Württemberg-spezifischer Einzelfall betrachtet, von dem eine Übertragung auf andere Regionen nicht zu erwarten ist.

„Jeder wusste, egal was in Stuttgart passiert, wenn es im Rahmen des Erträglichen bleibt, wir müssen nicht unbedingt nachziehen. Das war von Anfang an so angekommen bei uns im Kollegium von Gesamtmetall, dass das keine Pflichtveranstaltung ist. Ob das drei Jahre später zur Pflichtveranstaltung für andere wird, das war ja offen. Sicher war man sich allerdings, dass das zumindest kein Pilotabschluss in dem Sinne werden würde, wie wir das z.B. bei Lohn und Gehalt machen.“ (Vanja)

Die Verhandlungsführer, so der befragte Vertreter von Gesamtmetall, hätten das Beste rausgeholt, was raus zu holen war. „Die haben nichts kaputt gemacht. Und trotzdem sind die anderen Verbände der Meinung, wie mit einem Placebo vielleicht, das keinen Schaden anrichtet, aber man muss es auch nicht haben.“

Zur Beruhigung beigetragen hat zudem die Erfahrung, dass man mit dem § 3 des LGRTV I Jahrzehnte lang gelebt hat, „ohne dass andere Verbände ernsthaft bedrängt worden wären von der Gewerkschaft analoge Regelungen bei sich dann auch einführen zu lassen. Deshalb war dann auch die Besorgnis nicht übermäßig groß. Natürlich wurde im Vorstand mehrmals darüber gesprochen und wurde um Information gebeten. Und ich glaube die Stellungnahme, die wir zum Abschluss abgegeben haben, war auch entsprechend. Daraus ging eindeutig hervor, dass wir die Regelung akzeptieren, dass wir aber nicht davon ausgehen, dass dies eine Regelung für die gesamte deutsche Metall- und Elektroindustrie ist.“

Auch in der *Zentrale der IG Metall* wird eine Übertragung der Regelungen aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen und anderer tarifpolitischer Prioritätensetzungen skeptisch beurteilt. In den Ostbezirken stünden etwa die Beschäftigungs- und die Lohnpolitik im Vordergrund, in Nordrhein-Westfalen sei die betriebliche Struktur sehr viel heterogener und weniger von Großbetrieben geprägt, die, wie in Baden-Württemberg, für die Durchsetzung eines Qualifizierungstarifvertrags mobilisieren könnten. Wenn irgendwo eine Chance gesehen wird, Weiterbildung zu einem eigenständigen tarifpolitischen Thema zu machen, dann kommt dem Leiter der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall, Armin Schild, lediglich Bayern in den Sinn. Dass eine Übertragung auf andere Bezirke Schwierigkeiten macht, lehre auch die von der im Sommer 2000 ausgerufene „Qualifizierungsoffensive“. Seines Erachtens war dies ein „voluntaristischer“ Politikansatz.

„Ich bin dagegen, dass wir die Tarifpolitik auf einer Ebene beschließen lassen, auf der sie gar nicht gemacht wird. Natürlich gibt es eine koordinierende, strukturgebende und orientierte Funktion der Zentrale. Das ist notwendig. Ich denke, dass dieser Beschluss als solcher auch richtig war. Aber eine Weiterbildungstarifpolitik kann nicht verordnet werden. Sie braucht eine günstige taktische Situation, sie braucht möglicherweise Träger in anderen tarifpolitischen Feldern. Ich glaube auch, dass das Thema in weiten Teilen der IG Metall nie eines gewesen ist. Das war gar nicht vorbereitet. Dafür braucht man schon, glaube ich, einen anderen Vorlauf. Es reicht nicht, wenn Tarifkommissionen einen Weiterbildungstarifvertrag fordern. Denn am Schluss spricht sich niemand dagegen aus, aber dafür tun will am Ende keiner etwas.“

Aus seiner Sicht war und bleibt Weiterbildung ein tarifpolitisches „Hucke-Pack-Thema“.

„Ich glaube nicht, dass wir flächendeckend ERA und Weiterbildung, respektive Arbeitszeit und Weiterbildung trennen sollten, was ja durchaus möglicherweise ein Tarifprojekt der Zukunft werden könnte. Es spricht vieles dafür, den Hucke-Pack-Gedanken bei zu behalten, aber es gibt historisch-taktische Situationen, in denen man auch davon abweichen kann, und das ist in Stuttgart, wie ich finde durchaus in erstaunlichem Maße gelungen.“

Grundsätzlich plädiert er jedoch dafür, ein in sich geschlossenes tarifpolitisches Konzept, bestehend aus Arbeitszeit, Entgelt und Weiterbildung, zu formulieren, um aus der Ära „der konkreten Einzelforderungen (...) heraus zu gehen“ und durch eine Zuspitzung und Verbindung der Themen des „Gute-Arbeit“-Projekts ein langfristig orientiertes identitätsstiftendes tarifpolitisches Konzept zu entwickeln. Das, was tariflich geregelt werden könne, „darf nicht zerfasern in einzelne Felder, sondern muss getragen sein auf einem verteilungspolitischen Grundverständnis, auf Selbstvertrauen, das wir haben müssen“. Die Nachteile eines solchen Hucke-Pack-Verfahrens lägen allerdings darin, dass die Gefahr bestehe, dass

„so ein Thema (wie Weiterbildung) aus einer Machtkonstellation heraus behandelt wird, aber für etwas ganz anderes mobilisiert wurde. In der Nacht, in der dann unterschrieben wird, hast du noch ein paar Absätze zur Weiterbildung durchgesetzt, für die kein Mensch auf die Strasse gegangen ist. Die sind dann halt da. So was überlebt in den Betrieben dann im Zweifelsfall auch nicht“.

Dementsprechend wird die starke Mobilisierung der Beschäftigten für diesen Tarifvertrag besonders hervorgehoben:

„Also, ich sehe den wichtigsten Fortschritt, den der Tarifvertrag gebracht hat, darin, dass es überhaupt eine Tarifbewegung für ihn gab. Ich glaube, Tarifverträge, die man abschließt, die irgendwo einfach abgeschlossen werden und dann da sind, gerade in solchen Fragen, sind weniger wert als Tarifverträge, denen man vielleicht etwas nicht so schönes drin steht, für den sich Menschen eingesetzt haben.“

Diesbezüglich sei die Tarifbewegung in Baden-Württemberg beispielhaft, wenngleich gesehen werden müsse, dass es die traditionellen Hochburgen waren, die für einen Qualifizierungstarifvertrag die Arbeit niederlegten.

Positiv bewertet wird auch die stärkere Akzentuierung der Individualrechte der Beschäftigten. Die entsprechenden Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags werden als „historischer Kompromiss“ bewertet, „wo wir noch weiter kommen müssen. Wir werden künftig, wie bei jedem Tarifwerk, darüber nachdenken müssen, die Reklamierbarkeit von Weiterbildung stärker zu verankern, als dies im Tarifabschluss gelungen ist“. Diese Reklamierbarkeit solle sich jedoch nicht, wie bisher von der IG Metall gefordert, auf eine bestimmte Anzahl von Tagen beziehen, die im Laufe der Jahre für jeden Beschäftigten gleich anstehen.

„Wo ich strikt dagegen bin, ist ein Rückfall in die Position ‚so und so viele Tage pro Jahr für jede und jeden‘. Ich kenne auch niemand in der IG Metall, also niemand von den tarifpolitisch relevanten Personen, die das noch vertreten.“

Wenn Rechte erworben werden, sollten sie sich vielmehr auf Anlässe beziehen, aufgrund derer Betriebsräte und Beschäftigte Weiterbildungsansprüche anmelden könnten.

„Ich glaube, dass es künftig darauf ankommen wird, Weiterbildungsansprüche zu generieren und tarifpolitisch – möglicherweise auch in ganz unterschiedlichen Tarifverträgen – eine Definition von Anlässen vorzunehmen, in denen dann eine besonders entwickelte Reklamierbarkeit oder Durchsetzungsfähigkeit der Einzelnen oder des Betriebsrats entsteht.“

Weiterentwickelt werden müsse ein „neues Regulationsmodell, das stärker den Einzelnen fordert bei der Ausgestaltung seines Arbeitsverhältnisses. Das aber erfordere eine „entwickelte individuelle Durchsetzungsfähigkeit“, die nicht überall gegeben sei. Beteiligungsorientierte Unternehmensführung sei ja keineswegs das vorherrschende Modell. Diesbezüglich seien in den letzten Jahren, wie auch in der Arbeitspolitik, eher Rückschritte zu verzeichnen. Die betriebliche Situation sei deshalb sehr unterschiedlich und „diese Ungleichzeitigkeit macht mir, ehrlich gesagt, die meisten Sorgen, weil

ein Tarifvertrag, bei allem, was man in ihm an Differenzierung unterbringen kann, ein Modell für mehrere Tausend oder mehrere hunderttausend Menschen ist. Und deshalb muss man ein gewisses Maß an Vereinheitlichung oder Abstrahierung dessen, was man regeln will, akzeptieren. Und je ungleichzeitiger und je ambivalenter die Entwicklungen werden, desto schwieriger wird das“.

Um die Gefahren zu umgehen, einerseits die Umsetzung von Ansprüchen von der individuellen Durchsetzungsfähigkeit allzu sehr abhängig zu machen, andererseits durch eine zu starke Abstrahierung von formulierten Ansprüchen an der betrieblichen Praxis vorbei zu regulieren, schlägt Schild eine Gestaltung der Tarifverträge in „Wenn-Dann-Konstellationen“ vor.

„Ich glaube, das ist eine Vorstellung vom Flächentarifvertrag, von differenziertem Flächentarifvertrag, (...) die nicht den Begriff der Differenzierung als falsche Überschrift trägt für Abstrahierung der Regelungsinhalte, sondern Differenzierung als eher dichtere, aber eben dann differenzierte Regulierung. Und das sehe ich bei der Weiterbildung als Konfliktlinie ganz genau so. Ich glaube, dass so eine Abstraktion von Weiterbildung es eher schwerer macht auch dafür zu mobilisieren.“

In Rechnung gestellt werden müsse allerdings auch: „Der Tarifvertrag hat, gewerkschaftspolitisch gedacht, eine Service-Funktion und eine Haltefunktion für die Kollegen. Und ich sage: die Stuttgarter werden mit dem Weiterbildungstarifvertrag genau in diesen Betrieben (die darauf angewiesen sind; Anm. d. Verf.) auch Probleme bekommen.“

Dieser Punkt schmälert jedoch nicht die insgesamt positive Bewertung des Abschlusses. Dessen innovativer Charakter wird nicht nur an der Stärkung der Individualrechte und der flexiblen Festlegung des Qualifizierungsbedarf in Kombination mit dem Reklamationsverfahren festgemacht, sondern auch an der Weiterbildungsagentur. Die Verständigung auf eine gemeinsame Beratungseinrichtung drücke eine veränderte Haltung der Verbände aus.

„Es ist ja notwendig, über Weiterbildung auch einen Konsens zu haben. Ich glaube auch, dass es perspektivisch notwendig sein wird, nicht immer in so einer dualistischen, auf Konflikt ausgerichteten Denkweise verhaftet zu bleiben. Das muss ich auch haben, aber wenn der Vorgesetzte nicht will oder nicht von seinem Vorgesetzten ein Stück weit dazu angehalten wird, dann hat der Beschäftigte schlechte Karten.“

Weiterbildung wird, ob als Einzelthema oder in Verbindung mit anderen Feldern, auf der tarifpolitischen Agenda bleiben. Am naheliegendsten erscheint Schild dabei die Arbeitszeitpolitik, die im Jahr 2004 wieder auf der Tagesordnung stehen könnte. Hier könnten Regelungen zu Arbeitszeitkonten ein Thema sein, wobei dabei nicht nur zu regeln wäre, wie Zeitkonten „gefüllt“ und geführt werden, „sondern auch darüber zu reden, wie sie abgebaut werden können. Und dann ist man ganz schnell bei der Frage: Können wir dein Zeitkonto für Weiterbildung verwenden? Die Arbeitgeber wollen natürlich gerne, dass solche Zeitguthaben, die erarbeitet wurden, auch dafür verbraucht werden, sich auf eigene Kosten in ein neues Softwaresystem einzuarbeiten und sie das nicht bezahlen müssen. Und ich bin, nicht aus pragmatischen, sondern aus systematischen Gründen der Auffassung, darüber sollte man reden“.

Regionale Akteure

Alle von uns befragten Personen, Vertreter von Ministerien, ihnen nachgeordneten Behörden, Weiterbildungseinrichtungen, Wissenschaftler und Berater waren sich in einem Punkt einig: Das wichtigste an dem Tarifvertrag sei, dass er Qualifizierung

zum Thema mache und daher sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber für das Thema sensibilisiere. Es sei allerdings, so die befragte Vertreterin des Landesgewerbebeamtes, „absolut bezeichnend, dass das zunächst in der Metallindustrie funktioniert hat“. Ob andere Branchen nachziehen werden, gilt den meisten als unwahrscheinlich. Das Wirtschaftsministerium sieht seine Aufgabe jedenfalls nicht darin, die Tarifparteien anderer Branchen zu ähnlichen Regelungen zu animieren.

Trotz der grundsätzlichen Zustimmung zum Tarifvertrag legen die Formulierungen nahe („aber selbst wenn ...“), dass die meisten doch skeptisch sind, ob der Tarifvertrag greifbare Wirkungen haben wird. Der Vertreter der IHK betont, dass die Unternehmen bei Bedarf auch ohne einen Tarifvertrag qualifizieren würden. Aber „wenn der Betriebsrat, die Belegschaft und die Personalabteilung, da etwas Konstruktives draus machen, dann kann es eine sinnvolle Geschichte geben“. Entscheidend sei hierbei der Bedarf des Unternehmens und die Motivation der Mitarbeiter. Qualifizierung dürfe weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten zur „Pflichtübung“ werden, sonst sei „der Erfolg begrenzt“.

Auch die befragten Wissenschaftler und Berufsbildungsexperten machen den Erfolg von den betrieblichen Akteuren abhängig, thematisieren aber weniger die Gefahr, dass Qualifizierung zu einer Pflichtveranstaltung werden könnte. Eher im Gegenteil: Da der Tarifvertrag keine bzw. lediglich formale Normen definieren würde, käme es darauf an, „ob die Betriebsräte erkennen, was die Substanz des Tarifvertrags ist“ (Nowak). Die seien aber oft genug überfordert. Hinzu komme, dass der strategische Widerpart auf Arbeitgeberseite fehle: „Die Personalabteilungen sind zu Personaldienstleistern verkümmert.“ (Iwer) Deren subalterne Position „führt dazu, dass auf der Arbeitgeberseite kein starker Partner dafür vorhanden ist, der in solchen mittelfristig gelagerten Strategieelementen damit umgehen kann“. Weiterhin sei eine Stärke des Tarifvertrags, den Betriebsrat von der Bedarfsermittlung zu entlasten und das Individuum stärker mit Rechten auszustatten und in die Pflicht zu nehmen, auch gleichzeitig dessen Schwäche, denn

„die Frage der Konfliktfähigkeit von tariflichen Normen wurde ein Stück weit auf das Individuum übertragen, denn das Individuum muss nun bei den bestehenden Machtungleichgewichten im Betrieb und ungleichen betrieblichen Traditionen, Ansprüche formulieren. Für die wenigen explizit gut gestellten Gruppen, die über Karriereplanung nachdenken, ist das ein attraktives Instrument, aber weder ein normaler Facharbeiter noch ein Montagearbeiter denkt in der Kategorie ‚Karriereplanung‘, sondern eher in der Kategorie ‚Stressvermeidung‘ oder ‚sicherer Arbeitsplatz‘, vielleicht auch mal an die Erschließung eines neuen Fachgebiets“. (Iwer)

Der Befragte kommt zu dem Schluss, dass man letztendlich „die Tarifpolitik mit der Regulierung dieses Feldes überfordere“ und das daher stärker „mit gesetzlichen Regelungen in Verbindung gebracht werden“ müsse.

Von der Vertreterin des Landesgewerbebeamtes wird die Tatsache, dass kein individuelles Recht auf ein bestimmtes Zeitkontingent besteht, sondern nur der Anspruch auf das einklagbare Weiterbildungsgespräch, als konsequent bewertet. Ein anderer Befragter kritisiert dagegen gerade das Fehlen eines quantifizierten Anspruchs, weist aber darauf hin, dass dann die Tarifrunde einen anderen Charakter bekommen hätte.

Mit dem Einführen des Qualifizierungsgesprächs, so ein Vertreter der Wissenschaft, habe man einen Anlass für Weiterbildung in dem Sinne geschaffen, dass die Individuen nun Initiative ergreifen könnten:

„Da kann jetzt nun ein Weiterbildungsbedarf manifest sein oder auch nicht. Wenn die Initiative dann auch ergriffen wird und man entsprechend Supportstrukturen bereitstellt, wird sich dann vielleicht herausstellen, dass das, was noch nicht zieht, bei entsprechender Information durchaus als eine realistische Möglichkeit eingeschätzt wird. Dahin müssen wir kommen.“

Von einem befragten Berufsbildungsexperten (Nowak) wird die Möglichkeit zur Formulierung eigener Ansprüche im Rahmen von Qualifizierungsgesprächen jedoch kritisch betrachtet:

„Mit so einer normativen Festlegung wird man nichts bewegen. Das wichtigste, und darauf muss man abstellen, ist, dass jede betriebliche Situation und auch dieses Gespräch zunächst mal geprägt ist von Macht- und Herrschaftsdimensionen. Das wird überhaupt nicht diskutiert. Das zweite ist dann, dass so eine Situation von individuell formulierten Perspektiven geprägt sein wird. Wenn ich mir keine Alternative vorstellen kann und nur an der Maschine stehe, welchen Zweck erfüllt dann das Gespräch? Dann verlasse ich mich wieder auf meinen Vorgesetzten, der zu mir sagt, ‚Du bist doch schon gut, eigentlich brauchst du doch nichts‘.“

Daher sei es nun notwendig, begleitende Instrumente zu entwickeln und zu verfeinern, wie beispielsweise den Bildungspass, der eine Art „Reflektionsinstrument für die Beschäftigten“ sei, in dem die Tätigkeiten und Teilnahme an Kursen, aber auch die Alternativen und Ziele der Beschäftigten festgehalten werden.

Die Gefahr, dass es in den Betrieben zu Konflikten kommen könnte, wird, soweit dies von den Befragten angesprochen wurde, als gering erachtet. Sollte es dennoch zu Schwierigkeiten kommen, wird von der Vertreterin des Landesgewerbeamtes die Konfliktregelung durch eine interne Kommission oder eine Weiterbildungsagentur als „ein wichtiger und möglicher Ansatz“ bewertet. Da auf diese Weise beide Tarifparteien eine Rolle spielen, erhofft sie sich dadurch „ein Stück weit mehr Objektivität“.

Betriebsparteien

Wie die Betriebsparteien den Qualifizierungstarifvertrag bewerten, war bisher nur aus der Warte der Tarifparteien bekannt. Demnach wurde er von den betrieblichen Funktionären der IG Metall durchweg gut geheißen. Kritische Diskussion im Nachklang zu der Tarifbewegung gab es keine.

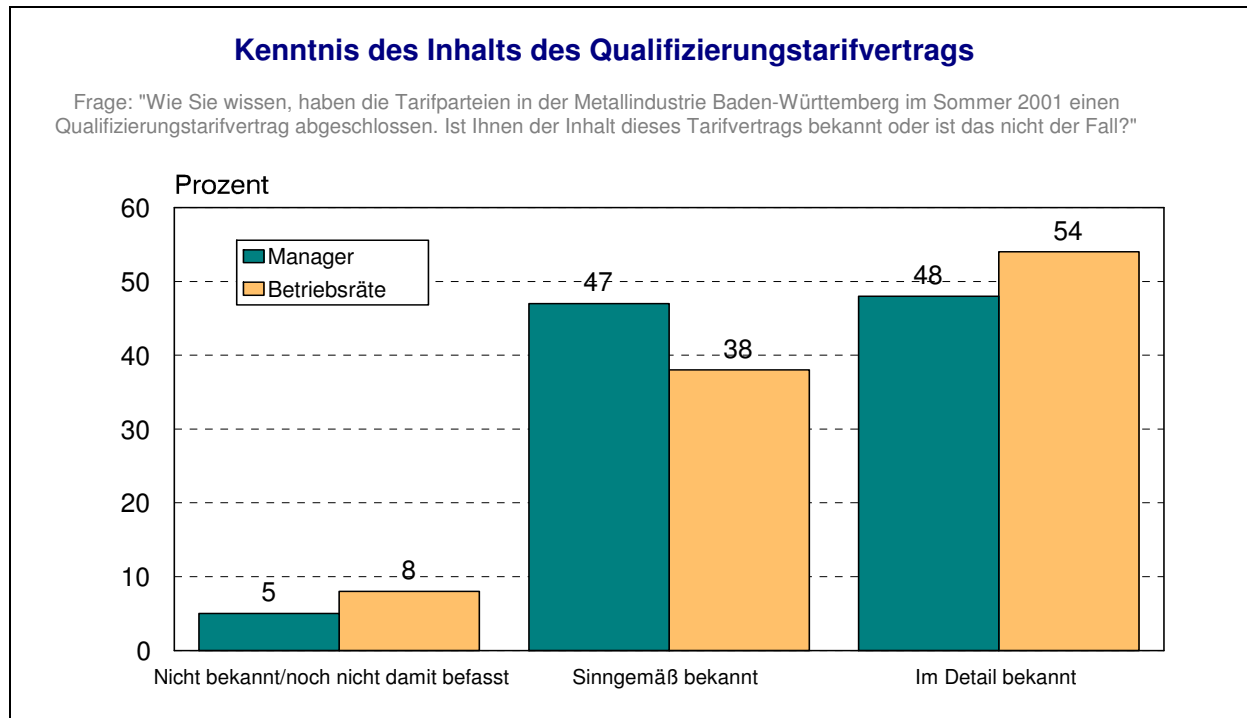
„Die interne Resonanz war selten gut, das war einstimmig. Es gab auch keine Kritik, weil jeder gewusst hat, wenn wir jetzt weiter machen mit dem Thema Leistung und Einsatzingeschränkte, können wir das ohne Urabstimmung und Streik nicht so realisieren, dass wir glücklich sind. Insofern war da eine breite Zustimmung.“ (Huber)

Wenn auch nicht mit großer Begeisterung, so doch mit Zufriedenheit und recht unangeregt wurde der Tarifvertrag von den Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbandes aufgenommen. Die meisten haben einen Tarifvertrag zu diesem Thema nicht unbedingt gewollt, anders als beim Abschluss der Qualifizierungsregelungen des § 3 LGRTV I mussten die Verbandsvertreter jedoch nicht durch die Lande reisen, um die Wogen zu glätten. Einen Überraschungseffekt hatte der Tarifvertrag kaum und wenn, dann bezogen auf die Einrichtung der gemeinsam getragenen Weiterbildungsagentur.

Die Information der Tarifparteien über den Inhalt des Tarifvertrags ist in den Betrieben offensichtlich angekommen. Im Rahmen unserer Befragung von Personalmanagern und Betriebsräten gaben ein Jahr nach Inkrafttreten des Vertrags knapp (Personalmanager) bzw. stark der Hälfte (Betriebsräte) an, der Inhalt sei ihnen „im Detail bekannt“. Weiteren 47% der Manager und 38% der Betriebsräte ist er immerhin „sinngemäß bekannt“, lediglich einer Minderheit ist der Inhalt nicht bekannt bzw. sie

hat sich damit noch nicht befasst. Personalmanager in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten wissen über den Inhalt des Tarifvertrags häufiger im Detail Bescheid als ihre Kollegen in kleineren Betrieben (62:35). Unbekannt ist der TV auch bei letzteren nur einer Minderheit (9%). Die wirtschaftliche Lage hat auf den Kenntnisstand keinen signifikanten Einfluss.

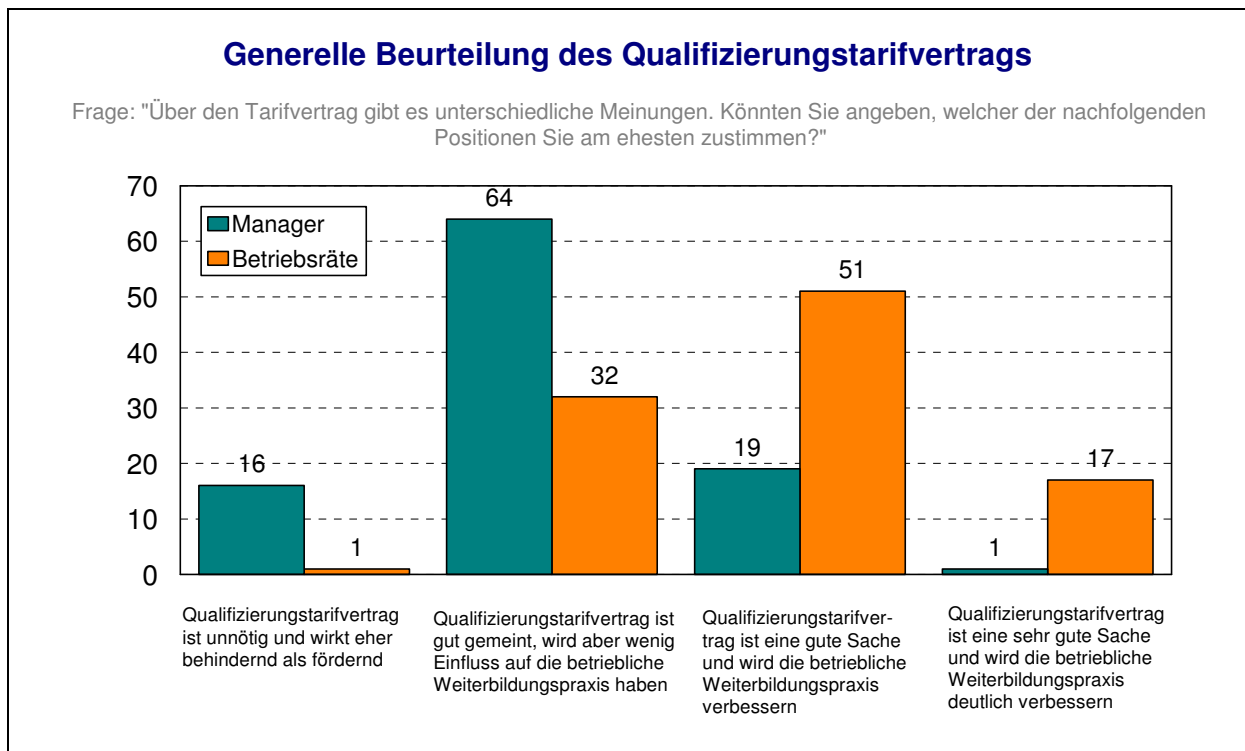
Abbildung 57



Gedämpfte Erwartungen haben die betrieblichen Akteure in Bezug auf die voraussichtlichen Wirkungen des Tarifvertrags. Das gilt vor allem für die Personalmanager. Fast zwei Drittel von ihnen halten den Tarifvertrag für eine Sache, die gut gemeint ist, aber geringe Wirkungen haben wird. An eine durch ihn ausgelöste Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis glauben nur 19%. Von einer „deutlichen Verbesserung“ geht fast niemand aus. Die Gruppe derjenigen, die den Tarifvertrag dezidiert ablehnen, ist mit 16% relativ klein. Personalmanager in kleineren Betrieben lehnen ihn nicht häufiger ab als jene in größeren, sie sind allerdings hinsichtlich von ihm ausgehender Veränderungen der betrieblichen Weiterbildungspraxis noch zurückhaltender. Bei Personalmanagern in Betrieben, die sich in einer unbefriedigenden wirtschaftlichen Lage befinden, sind die Vorbehalte hinsichtlich der Wirkungen nicht größer aber auch nicht kleiner.

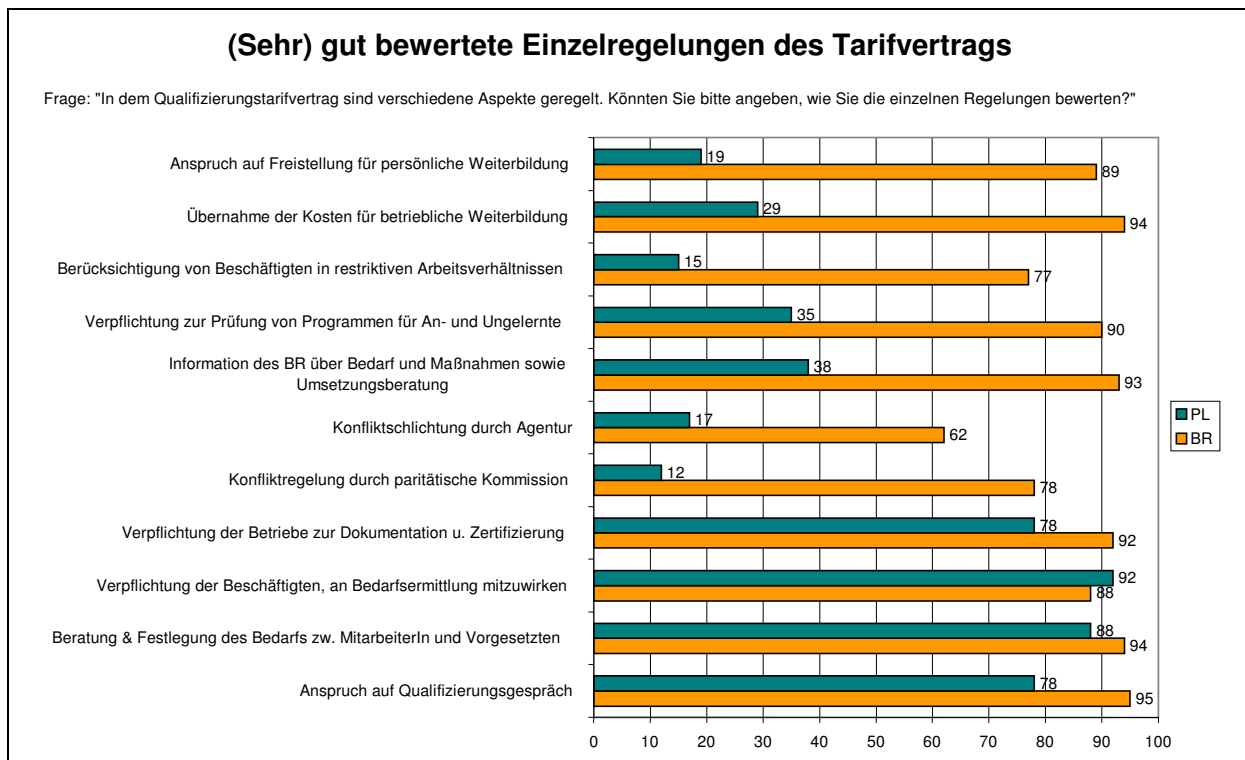
Erwartungsgemäß beurteilen die Betriebsräte den Tarifvertrag erheblich besser als die Personalmanager. Mehr als zwei Drittel erwarten eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis, kaum einer hält ihn für unnötig bzw. hinderlich, immerhin ein Drittel hält ihn allerdings für eine Sache, die gut gemeint ist, aber wenig bewirkt wird.

Abbildung 58



Bei der Bewertung der einzelnen Bestimmungen des Tarifvertrags fällt das Urteil der Betriebsräte ebenfalls durchweg besser aus als das der Personalmanager. Ausnahme ist die Verpflichtung der Beschäftigten an der Bedarfsermittlung mitzuwirken. 92% der Personalmanager und 88% der Betriebsräte halten das für sehr gut bzw. gut. Recht nah beisammen sind beide auch bei der Beratung und Festlegung des Qualifizierungsbedarfs zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten. Bei der Verpflichtung zur Dokumentation und Zertifizierung der Maßnahmen sowie dem Anspruch der Beschäftigten auf ein Qualifizierungsgespräch gehen die Meinungen schon weiter auseinander. Besonders groß sind die Bewertungsunterschiede von Personalmanagern und Betriebsräten beim Anspruch auf Freistellung bzw. Beschäftigung in Teilzeit für Zwecke der persönlichen Weiterbildung, der Konfliktregelung durch eine paritätische Kommission bzw. durch die Weiterbildungsagentur, der Verpflichtung der Betriebe, die Kosten der betrieblichen Weiterbildung zu übernehmen sowie der speziellen Berücksichtigung von Beschäftigten in restriktiven Arbeitssituationen bei der Besetzung von Stellen. Auch die Verpflichtung zur Prüfung von speziellen Maßnahmen für An- und Ungelernte stößt bei Personalmanagern auf erheblich größere Skepsis als bei Betriebsräten. All die genannten Regelungen werden nur von einer Minderheit von Personalmanagern (zwischen 19 und 38%) für sehr gut bzw. gut befunden, während sie bei den Betriebsräten bis auf die Konfliktregelung durch die Agentur von mehr als Dreiviertel (sehr) gut geheißen wird.

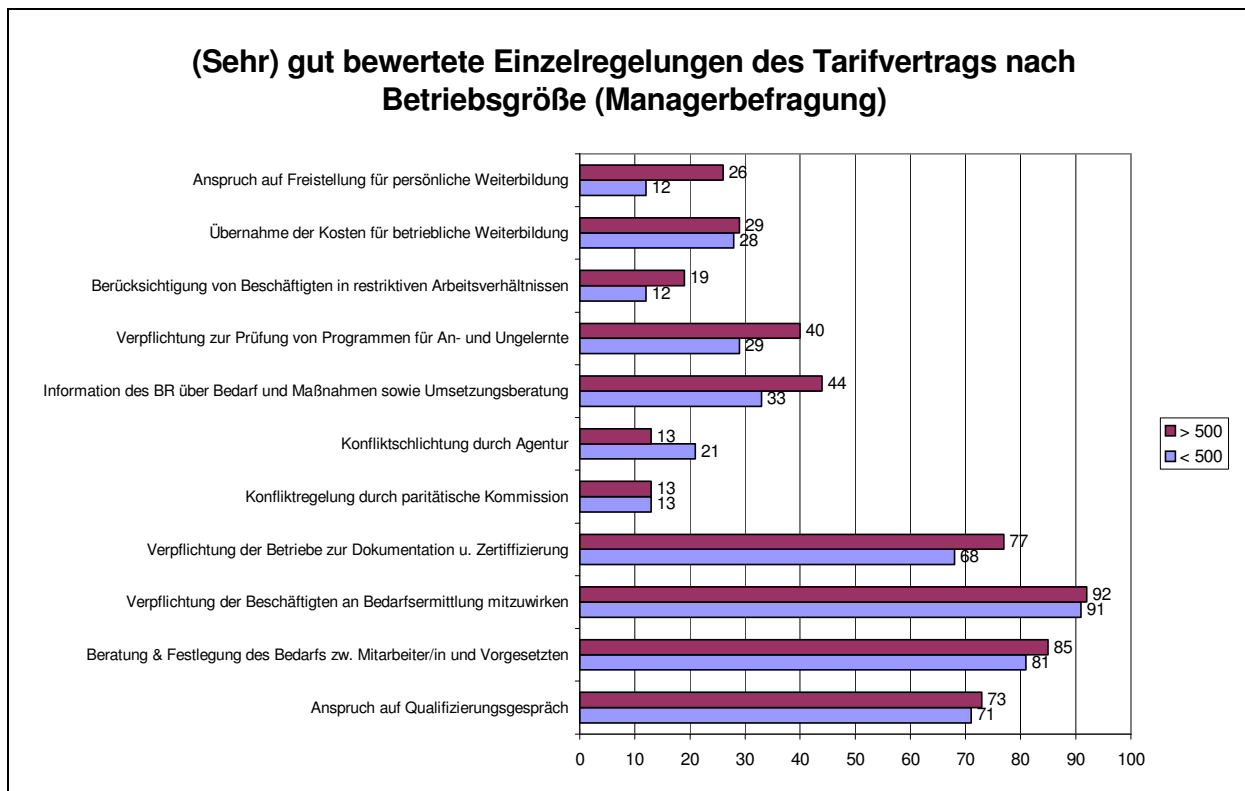
Abbildung 59



Personalmanager in Betrieben, deren wirtschaftliche Lage (sehr) unbefriedigend ist, bewerten die einzelnen Regelungen des Tarifvertrags kritischer als ihre Kollegen in wirtschaftlich florierenden Betrieben. Das gilt, was wenig wundert, an erster Stelle für die Kostenregelung. Deutlich kritischer fällt auch ihr Urteil hinsichtlich der Verpflichtung zur Dokumentation und Zertifizierung der Teilnahme sowie der Prüfung von Programmen für Geringqualifizierte aus.

Ähnliches gilt für Personalmanager in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten. Auch sie sind bezogen auf die einzelnen Bestimmungen insgesamt etwas kritischer als ihre Kollegen in größeren Betrieben. Kritischer sehen sie insbesondere den Freistellungsanspruch zur „persönlichen“ Weiterbildung, die Verpflichtung zur Prüfung von Programmen für Geringqualifizierte, sowie die Notwendigkeit, den Betriebsrat mit einzubeziehen. Dagegen gibt es hinsichtlich der Kostenregelung, die der Tarifvertrag vorsieht, keine Unterschiede. Auch der Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch wird in kleineren und größeren Betrieben ähnlich (positiv) bewertet.

Abbildung 60



2.4.2. Bewertung der Weiterbildungsagentur

Der Weiterbildungsagentur wird, wie im letzten Abschnitt bereits deutlich wurde, besonderes Augenmerk geschenkt. Sind von den Tarifparteien gemeinsam getragene Einrichtungen im Bereich der beruflichen Bildung in anderen Branchen, etwa in der Bauwirtschaft, in der Chemieindustrie oder auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie schon seit längerem bekannt, ist dies für die Metall- und Elektroindustrie Neuland. Dementsprechend groß ist die Aufmerksamkeit, mit der deren Arbeit verfolgt wird.

Die *Verbandszentralen der Tarifparteien* bewerten die Einrichtung einer von beiden Seiten getragenen Agentur, wie im vorherigen Abschnitt bereits deutlich wurde, als Fortschritt. Für den Vertreter Gesamtmetalls ist sie auch eine „elegante Lösung“ des schwierigen Problems Konfliktlösung. Dadurch, dass die Agentur nicht direkt involviert sei, könne davon ausgegangen werden, „dass nicht irgendwelche politischen Loyalitäten, sondern sachliche Erwägungen den Ausschlag geben“. Einige würden allerdings die Einrichtung einer Agentur mit der IG Metall kritisieren. Dies sei jedoch die Minderheit. Seines Erachtens werden „solche gemeinsamen Einrichtungen (...) auf Dauer eher zunehmen als abnehmen, (...) wenn das Verhältnis zwischen den beiden Blöcken (...) sachorientierter wird“. Für ihn ist es auch vorstellbar, dass die Tarifpolitik insgesamt in solche Bahnen gelenkt wird, aber „leider verstehen sich Teile der IG Metall als Kampfverband, die sich aus der Gegnerschaft zum Arbeitnehmerverband definieren“. Was die Einrichtung tatsächlich bewegen könne, ließe sich erst in einigen Jahren sagen. Angesichts der personell bescheidenen Ausstattung dürfe man jedoch keine überzogenen Erwartungen haben.

Auch in der IG Metall-Zentrale wird „die in den Tarifvertragstext gegossene Bereitschaft der Arbeitgeber, über eine gemeinsame Beratungseinrichtung voran zu ge-

hen“, positiv beurteilt. Mit der von beiden Seiten getragenen Weiterbildungsagentur und deren beratenden Funktion zeige sich die veränderte Haltung und Erkenntnis der Verbände, dass gerade der mittelständischen Industrie und deren Managern aus der Ecke herausgeholfen werden müsse, „nur immer bis zur nächsten Quartalsbilanz denken zu dürfen“.

Für die *regionalen Tarifparteien* ist die Weiterbildungsagentur eine wichtige Komponente des Tarifabschlusses. Sie hat für beide Seiten einen hohen symbolischen Wert und von ihr werden auch wichtige praktische Hilfestellungen bei der Umsetzung des Tarifvertrags sowie der Entwicklung einer systematischen und vorausschauenden Weiterbildungspolitik insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben erwartet. Symbolisch wird durch sie die Ernsthaftigkeit unterstrichen, mit der beide Seiten die betriebliche Weiterbildung voranbringen wollen. Die gemeinsam getragene Agentur gilt auch als Zeichen dafür, in welchem Geist dies geschehen soll. Unterstrichen wird beides durch die finanziellen Ressourcen, die beide Seiten für die Agentur bereitstellen. Diese sind beachtlich. Südwestmetall wie IG Metall stellen der Agentur jährlich jeweils 250.000 € zur Verfügung. Dieser Betrag ist für die ersten zwei Jahre fest zugesagt, danach soll geklärt werden, ob er sich durch die Einwerbung von Drittmitteln reduzieren lässt.

Welche praktische Bedeutung der Agentur zugesprochen wird, lässt sich an dem Aufgabenkatalog ablesen, der ihr übertragen wurde. Sie soll motivierend, beratend, initiierend, schlichtend, zertifizierend tätig sein und als Beobachtungs- und Frühwarnereinrichtung in Sachen Qualifikationsentwicklung fungieren (siehe Kasten). Als wichtigste Zielgruppe gelten kleinere und mittlere Betriebe, die kein Personal für Personalentwicklung und Qualifizierung vorhalten können.

Aufgaben der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 6 Qualifizierungstarifvertrag)

- „Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifikationspotentiale der Beschäftigten zu nutzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigten nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z.B. Kindererziehung) zu entwickeln.
- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.
- Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern.
- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.
- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen. Hierzu gehört auch die Beratung bei der Inanspruchnahme von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- In den Fällen des § 4.4 zur Entscheidung beizutragen.
- Qualitätsstandards für betriebliche Weiterbildung zu entwickeln, die Qualität von Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen zu begutachten und ggf. zertifizieren.“

Die Tarifparteien sind sich weitgehend darüber einig, dass angesichts der Fülle der Aufgaben Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Von der IG Metall wird hervorgehoben, dass zunächst die laut Tarifvertrag der Agentur zugewiesene Aufgabe, ein Beratungskonzept für Betriebsräte und Unternehmen zu entwickeln, angegangen werden sollte. Nur wenn die Agentur vor Ort ankomme, könne sie Wirkung entfalten. Weiterhin sei angesichts der „chaotischen Weiterbildungslandschaft“ eine dringende Aufgabe, Empfehlungen auszuarbeiten, „um eine Struktur in der Weiterbildung zu schaffen“. Auch der Entwicklung von Konzepten für Problemgruppen wie z.B. ältere Arbeitnehmern sowie für gering qualifizierte Beschäftigte wird ein hoher Rang eingeräumt. Ob dagegen „die Definierung von Zertifizierungskriterien, die Begutachtung von Maßnahmen und der Träger durch die Agentur gemacht werden kann, muss man sehen“. Es müssten nun Erfahrungen gesammelt werden, was machbar ist und was nicht. Nach zwei Jahren, dem Zeitraum, für den die Anschubfinanzierung in der erwähnten Höhe von beiden Tarifparteien fest zugesagt wurde, werde man genaueres wissen. Südwestmetall hebt vor allem die Servicefunktion für Klein- und Mittelbetriebe hervor. Dieser schwierig zu erreichenden Gruppe, die häufig noch keine vorausschauende Personalplanung betreibt, müssten Hilfen und Instrumente bereitge-

stellt werden, die sie in die Lage versetzen, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Ein weiterer Schwerpunkt sollte auf der Entwicklung von Weiterbildungsmodulen liegen, die mit einem von der Agentur anerkannten Zertifikat durchgeführt werden. Wichtig sei aber, dass die Weiterbildungsagentur nicht als zusätzlicher Wettbewerber auf dem Markt auftrete und auch nicht als Partei in Konfliktfällen. Sie sei eine überparteiliche Einrichtung und ihr Auftrag sei die Vermittlung. Dass die Agentur in ihrer Funktion als Schlichter tätig wird, wird von beiden Parteien nur in den seltensten Fällen angenommen. Daher wird auch die Gefahr, dass die Vertreter der Agentur aufgrund der zugewiesenen schlichtenden, beratenden und vermittelnden Aufgaben in Konflikte und Widersprüche geraten, als gering erachtet.

Seitens der *Wirtschaftsadministration* hält man sich mit bewertenden Äußerungen zur Weiterbildungsagentur zurück. Der Zeitpunkt sei noch verfrüht und zudem läge es in der Autonomie der Tarifverbände, die für ihren Bereich sinnvollen und wirksamen Strukturen und Institutionen zu schaffen. Zu den schon bestehenden Weiterbildungsgremien werden vom Wirtschaftsministerium Berührungspunkte und Ergänzungen gesehen, jedoch keine Überschneidungen der Aufgaben. Die Agentur werde sich wohl schwerpunktmäßig dem Thema der innerbetrieblichen Weiterbildung widmen, während die Aktivitäten des Wirtschaftsministeriums und damit auch seiner Projektgruppen überbetrieblich, d.h. auf einzelne Unternehmen bezogen angelegt sind. Die Breite des Aufgabenkatalogs der Weiterbildungsagentur wird seitens des Landesgewerbebeamten als ein möglicher Problempunkt gesehen. Als eine Möglichkeit der Entlastung wird die Vergabe von Forschungsaufträgen an Dritte gesehen sowie die Delegation von Aufgaben und die Einbeziehung von vorhandenen Strukturen. Sowohl das Landesgewerbeamt als auch das Wirtschaftsministerium haben Kontakt mit der Agentur aufgenommen, um über mögliche Felder der Zusammenarbeit zu sprechen.

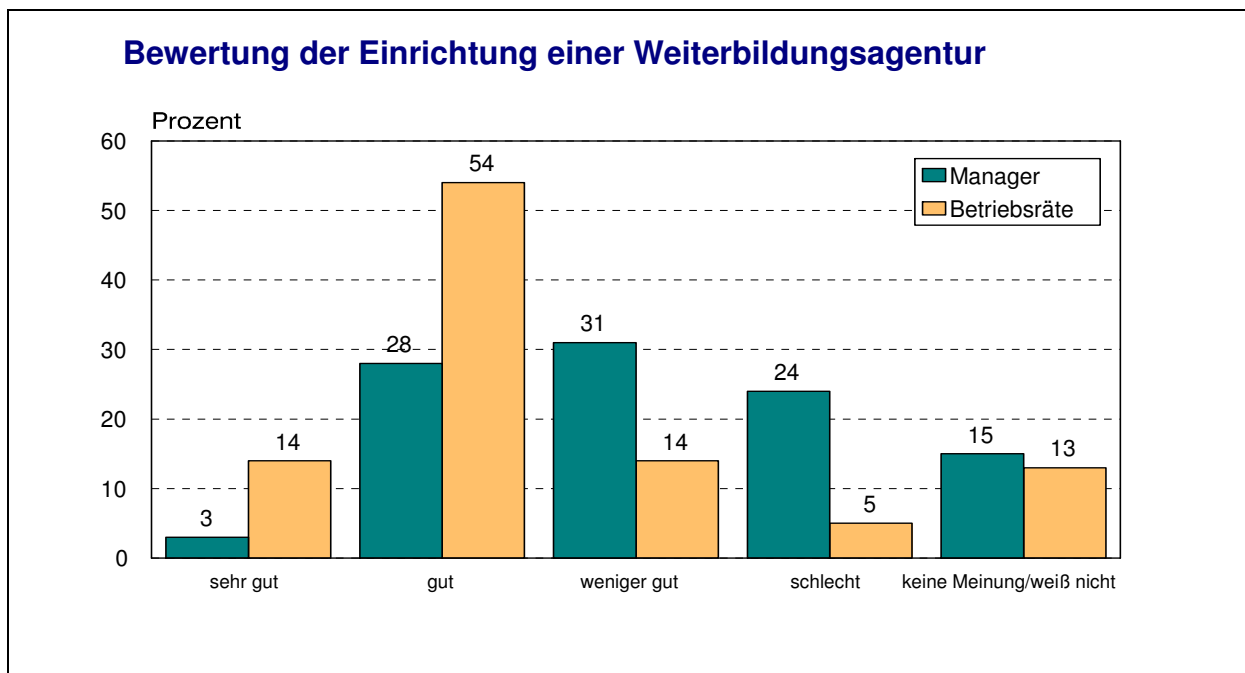
Im Tenor positiv ist die Resonanz auf Seiten der *Weiterbildungsträger und anderer regionaler Bildungsexperten*, wobei einzelne Träger die der Agentur übertragene Aufgabe der Bewertung und Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen und -trägern mit gewisser Skepsis betrachten. Hermann Nowak sieht im Zusammenhang mit dem Manko an Einrichtungen in Baden-Württemberg, die sich mit Berufsbildung beschäftigten, in der Weiterbildungsagentur einen „kleinen Lichtblick“, der aber die ansonsten bestehenden Defizite, z.B. das Fehlen entsprechender Forschungseinrichtungen nicht beheben könne. Ansonsten komme es darauf an, „wie sich die Agentur selbst definiert: Als Feuerwehr, als Konfliktregler oder als Veränderungsbegleiter“. Auch die befragten Vertreter des IMU sind der Meinung, der Agentur seien im Tarifvertrag „ganz interessante Aufgaben“ zugewiesen worden, sie stünden aber „total im Widerspruch zu den zwei Stellen, die unseres Wissens eingerichtet werden sollen“. Die Agentur müsse angesichts der Aufgabenvielfalt Aufträge vergeben und sich Schwerpunkte setzen.

Der Vertreter der IHK hält die Weiterbildungsagentur für eine sinnvolle Sache, wenn sie primär eine Servicefunktion für Unternehmen im Sinne der Schaffung von Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt übernimmt. Die Agentur könne helfen „das Profil zu definieren und dann zu sagen: ‚Da gibt es drei Anbieter auf dem Markt die wir kennen, die machen das gut, die haben auch in der Firma Maier Maßnahmen durch-

geführt. Auf die kannst du dich verlassen, dass die gute Arbeit abliefern.' Dann ist das eine Servicefunktion für das Unternehmen und dann halte ich das für eine sinnvolle Sache.“ Für eine Überforderung hielte er es allerdings, wenn die Agentur daran ginge allein oder in Zusammenarbeit mit Firmen Curricula zu definieren und dann Anbieter suche, die diese abzuarbeiten. „Dann sind sie natürlich schnell am Ende.“ Ähnlich skeptisch wird auch die Aufgabe gesehen, die auf die Metallindustrie bezogene Standards zur Qualität der Anbieter und Maßnahmen zu definieren. „Das ist ein ehrgeiziges Ziel. Kann man machen, aber dann braucht man sehr viel Erfahrung auf dem Markt, sonst geht es schief.“

Auf welche Resonanz stößt die Einrichtung bei den *betrieblichen Akteuren*? Die Meinungen fallen zwischen Personalmanagern und Betriebsräten unterschiedlich aus. Von den Betriebsräten wird die Einrichtung der Weiterbildungsagentur mehrheitlich für sehr gut bis gut bewertet. Lediglich 19% sind skeptischer eingestellt und 13% haben sich noch keine Meinung gebildet. Skeptischer sind demgegenüber die Personalmanager. Nur 3% halten die Einrichtung der Agentur zur Förderung der Weiterbildungsagentur für sehr gut, 28% für gut und über die Hälfte für weniger gut bis schlecht. Weitere 15% haben sich noch keine Meinung gebildet. Zwischen Personalmanagern in großen und kleinen Unternehmen gibt es keine signifikante Unterschiede. Auch die aktuelle wirtschaftliche Lage der Unternehmen hat auf die Urteilsbildung keinen Einfluss.

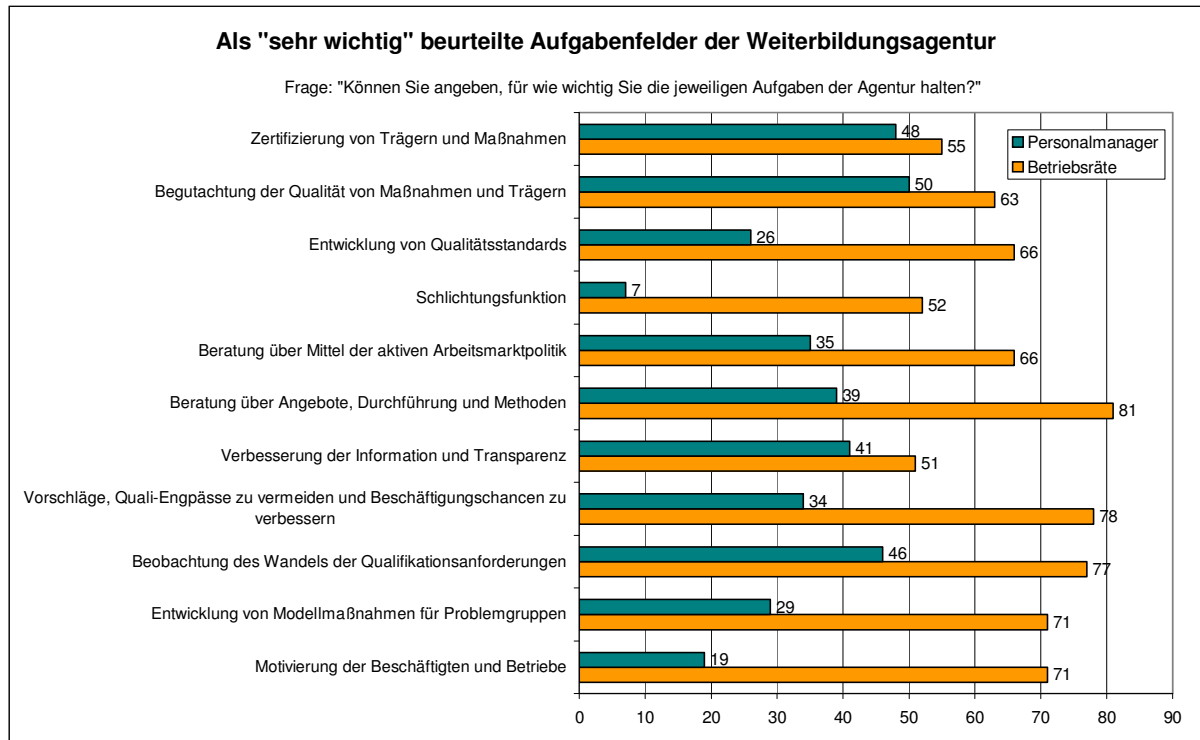
Abbildung 61



Die Beurteilung der Relevanz einzelner Aufgabenfelder der Weiterbildungsagentur fällt bei den Betriebsräten und Personalmanagern unterschiedlich aus. Allerdings ist unter den ersten drei Rangreihenplätzen eine Überschneidung zu finden. Sowohl bei den Personalmanager mit 46% als auch bei den Betriebsräten mit 77% ist die Beobachtung des Wandels der Qualifikationsanforderungen auf dem dritten Platz der für sehr wichtig beurteilten Aufgabenfelder. Auf dem ersten Platz stehen bei den Personalmanagern die Begutachtung der Qualität von Maßnahmen und Trägern (50%) und

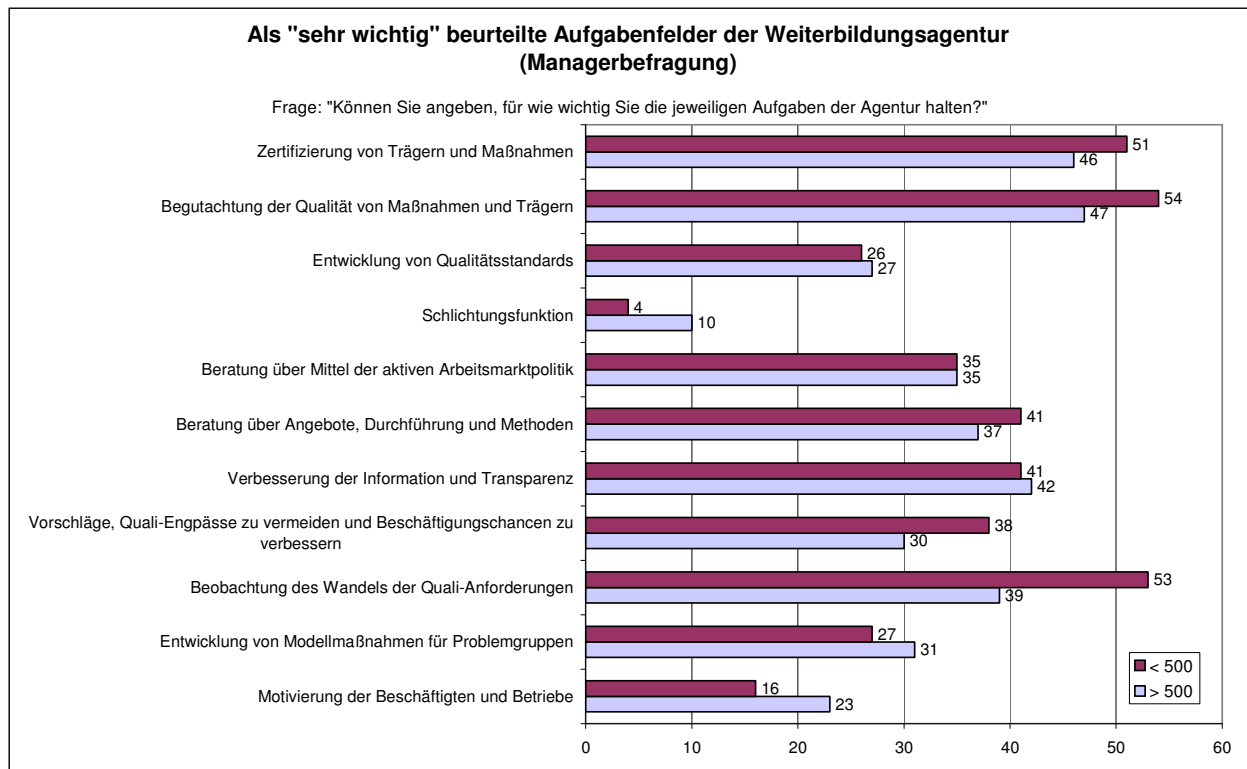
auf dem zweiten Platz die Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen. Von den Betriebsräte halten dagegen die meisten (81%) die Beratung über Angebote, deren Durchführung und Methoden für ein sehr wichtiges Aufgabenfeld. Den zweiten Rang nimmt die Aufgabe ein, Vorschläge zur Vermeidung von Qualifikationsengpässen und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen zu unterbreiten.

Abbildung 62



Einige bemerkenswerte Unterschiede in der Bewertung lassen sich auch zwischen größeren und kleineren Betrieben feststellen. Kleinere Betriebe halten die Beobachtung des Wandels der Qualifikationsanforderungen, die Begutachtung der Qualität von Maßnahmen und Trägern und deren Zertifizierung sehr viel häufiger für „sehr wichtig“ als größere Betriebe. Und auch die Entwicklung von Vorschlägen zur Vermeidung von Qualifikationsengpässen und die Beratung über Angebote, deren Durchführung und Methoden wird von Personalmanagern kleinerer Betriebe für wichtiger erachtet. Die Schlichtungsfunktion der Agentur und deren Aufgabe, Beschäftigte und Betriebe zu motivieren, halten kleinere Betriebe für sehr viel weniger relevant.

Abbildung 63



2.5. Umsetzungsstrategien, Stand der Umsetzung, Umsetzungsprobleme

Der Implementierungs- und Umsetzungsprozess des Qualifizierungstarifvertrags ist mit zeitlicher Verzögerung angelaufen. Das bezieht sich sowohl auf die Entwicklung von Umsetzungshilfen durch die Tarifparteien, die Umsetzung des Tarifvertrags in den Betrieben wie auch auf den Aufbau der Weiterbildungsagentur. Der Grund dafür liegt weniger in Konflikten über die Auslegung des Tarifvertrags, der Schwierigkeit die Tarifregelungen mit der betrieblichen Weiterbildungspraxis grundsätzlich in Einklang zu bringen oder nicht überwindbaren Konflikten zwischen den Tarif- oder Betriebsparteien auf diesem Feld, sondern primär darin, dass die Umsetzung durch die Tarifbewegung 2002 überlagert wurde. Diese verlief bekanntermaßen konfliktär und mündete in einen Streik, der in Baden-Württemberg ausgetragen wurde. Für die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags blieb deshalb im ersten Halbjahr 2002 kein Raum. Erst nachdem sich die Wogen geglättet hatten, konnte mit der Arbeit begonnen werden.

2.5.1 Umsetzungsstrategien und -hilfen der Tarifparteien

Die Zusammenarbeit der Tarifparteien der M+E-Industrie des Landes im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung war schon vor Abschluss des Qualifizierungstarifvertrags vergleichsweise eng. Über die Jahre hinweg hatte sich im Rahmen von Branchendialogen, teilweise auch initiiert und unterstützt durch die Landesregierung, ein recht enges Netz von Kooperationsbeziehungen ergeben. Sie mündeten in gemeinsamen Tagungen, vor allem aber in Projekte, in denen Themen aufgegriffen wurden, die von beiderseitigem Interesse sind. Hierzu zählten zu Beginn der neunziger Jahre etwa gemeinsam initiierte und vom Wirtschaftsministerium geförderte Pro-

jekte zur Qualifizierung von Un- und Angelernten, einem Dauerthema gerade in Baden-Württemberg, das entgegen dem Nimbus, eine Hochburg der Facharbeit zu sein, einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Un- und Angelernten hat.

Diese Zusammenarbeit über Projekte, an denen beide Tarifparteien maßgeblich beteiligt sind, wurde in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre intensiviert. Mehrere, von den Tarifparteien angeregte und von ihnen auch inhaltlich stark geprägte Projekte wurden - i.d.R. in enger Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsministerium - durchgeführt. So wurde etwa bereits im Vorfeld des Qualifizierungstarifvertrags von der IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall das Projekt „Kompass“ initiiert. Das Projekt wird aus ESF-Mitteln finanziert, hat im Juli 2001 begonnen und ist auf drei Jahre ausgelegt. Kompass wendet sich an Klein- und Mittelbetriebe mit nicht mehr als 1.000 Beschäftigten, die eine vorausschauende Personalentwicklung betreiben wollen. 65 Unternehmen sollen zur Mitarbeit gewonnen werden. Für die erste Projektwelle wurden drei Pilotregionen ausgewählt, mit denen ein breites Spektrum an Branchen und regionalen Besonderheiten abgedeckt werden soll (Großraum Pforzheim/Karlsruhe, Neckarsulm/Hohenlohe, Ulm). Zielgruppe des Projekts sind Führungskräfte, Betriebsräte und Facharbeiter, „die – und das ist ein prinzipielles Novum – in funktions- und betriebsübergreifenden Arbeitsgruppen gemeinsam Konzepte erarbeiten und erproben sollen“ (Allespach/Novak 2002). Zielsetzung ist es:

- Praktische Hilfestellung für die Entwicklung und den Einstieg in eine vorausschauende Fort- und Weiterbildung zu geben,
- ein Früherkennungssystem zur Identifizierung des Anforderungswandels und des Qualifikationsbedarfs zu entwickeln,
- Instrumente für die betriebliche Bildungsbedarfsanalyse und zur Selbstanalyse des persönlichen Lernbedarfs der Beschäftigten zu entwickeln,
- ein Verfahren zu entwickeln, welches das vorgegebene Erfahrungswissen und die meist ungenutzten Potenziale der Beschäftigten erfasst und
- konkrete betriebliche Umsetzungshilfen zu geben.

Das Projekt greift damit Fragestellungen und Problemkonstellationen auf, die nicht nur für die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags in Klein- und Mittelbetrieben zentral sind. Es kann insofern wichtige Bausteine für eine Verbesserung der betrieblichen Personalentwicklungs- und Weiterbildungspraxis auch in der Breite liefern. Die IG Metall weist dem Projekt entsprechend einen zentralen strategischen Platz in ihrer Umsetzungsstrategie zu. Dies nicht zuletzt deshalb, weil hier Instrumente entwickelt und erprobt werden sollen, die basierend auf der subjektwissenschaftlichen Lerntheorie von Holzkamp eine auf Nachhaltigkeit zielende betriebliche Weiterbildungspolitik befördern sollen.

Über den Stand des Projektes ist bisher wenig bekannt. Zwischenergebnisse des Projektes liegen vor, sind aber nicht veröffentlicht. Die geplante Zahl an Betrieben, die sich an dem Projekt beteiligen sollten, konnte offensichtlich nicht erreicht werden. Aktiv beteiligt sind derzeit ca. 25 Betriebe. Festgehalten wurde an der Idee des „best practice“ und der Entwicklung regionaler Netzwerke. Die Instrumente zur Bedarfsanalyse sind nach Darstellung von Martin Allespach, dem für die IG Metall zuständi-

gen Ansprechpartner, erfolgreich getestet. Das als Ausgangspunkt verwendete Verfahren einer „Tätigkeitsanalyse durch Beschäftigte (TAB)“ wurde modifiziert und erweitert. Im Verhältnis TAB legen die im Rahmen von Kompass entwickelten Instrumente größeren Wert auf die subjektiven Lerngründe und insgesamt darauf, was dem Qualifizierungsgespräch vorausgeht. Erst so ließe sich das Qualifizierungsgespräch als Aushandlungsprozess anlegen. Gearbeitet wird derzeit an der Verbesserung der Verständlichkeit der Instrumente. Zudem soll ein Transferteam, bestehend aus Vertretern von Südwestmetall, der IG Metall und der Agentur für berufliche Weiterbildung eingerichtet werden. Es soll Unterstützung bei der betrieblichen Umsetzung geben, da die Erfahrung gemacht wurden, dass überbetriebliche Diskussionsrunden zum Informationsaustausch allein wenig Effekte haben.

Umsetzungsaktivitäten des Arbeitgeberverbands

Der Beitrag Südwestmetalls bestand zunächst darin, den Inhalt des Tarifvertrags bekannt zu machen. Zentral und dezentral über das Netzwerk der Bezirksgruppen wurden allgemeine Schulungen und Spezialseminare angeboten. Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft (BBWW) bot zudem Workshops und Schulungen zur Personalentwicklung und zur Führung von Mitarbeitergesprächen an, die auch rege besucht wurden. Diesen Schwerpunkt gab es zwar schon vor Abschluss des Tarifvertrags, das Schulungsangebot wurde jedoch in Folge des Qualifizierungstarifvertrags ausgeweitet. Der Leiter des Bildungswerks betonte aber, dass der betriebliche Informations- und Schulungsaufwand insgesamt hoch gewesen sei und Südwestmetall auch bestrebt sei, alle Firmen zu erreichen, aber „was wir natürlich nicht machen können, und auch nicht wollen, ist, dass wir so einen missionarischen Duktus haben: Die letzte Mitgliedsfirma wird bekehrt“.

Inzwischen bietet Südwestmetall auch eine Handlungshilfe und eine Musterbetriebsvereinbarung für die Mitgliedsunternehmen an. Beides wird nur Mitgliedsfirmen von Südwestmetall zugänglich gemacht und steht damit, anders als die Materialien der IG Metall, nicht allen Interessierten zur Verfügung.

Der Schwerpunkt der Musterbetriebsvereinbarung liegt in der Formulierung von Handlungsspielräumen und der Nennung von Grenzen des Tarifvertrags. Zwischen der Musterbetriebsvereinbarung von Südwestmetall und der IG Metall finden sich zahlreiche Unterschiede. Während die Vorlage des Arbeitgeberverbandes darauf bedacht ist, die fortbestehenden Direktionsrechte des Arbeitgebers herauszustreichen und den Tarifvertrag so auszulegen, damit er möglichst viel von dem abdeckt, was sich in der betrieblichen Praxis bereits findet, interpretiert die gewerkschaftliche Vorgabe den Vertrag eher extensiv, versucht insbesondere hinsichtlich der Bedarfsermittlung und der Durchführung der Maßnahmen den Ablauf detailliert zu regeln und die im Tarifvertrag vorgegebenen Institutionen, wie etwa die paritätische Kommission nicht nur als Schlichtung, sondern auch als inhaltlich zuständiges Gremium der kooperativen Planung und Durchführung von Weiterbildung zu platzieren (siehe Synopse im Anhang). Exemplarisch seien einige Punkte herausgegriffen.

In der Präambel wird in der Mustervereinbarung von Südwestmetall die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betont, während in der entsprechenden Passage der IG Metall die Verantwortung der Führungskräfte herausgestrichen wird. Beim persönlichen Geltungsbereich des Vertrags macht die IG Metall keine

Einschränkungen, während Südwestmetall leitende Angestellte ausnimmt. Die Definition betrieblicher Weiterbildung entspricht im Arbeitgebervorschlag weitgehend dem Wortlaut des Tarifvertrags, während die IG Metall über die individuelle Ebene hinausgeht und auch solche Maßnahmen zum Gegenstand der Betriebsvereinbarung machen will, die den „Aufbau und kontinuierlichen Ausbau des Qualifizierungsbestandes des Unternehmens fördern und damit der Weiterentwicklung des Unternehmens dienen“. Zudem führt die Mustervereinbarung von Südwestmetall neben der betrieblichen und der persönlichen Weiterbildung eine dritte Kategorie von Maßnahmen ein, die der Qualifizierungstarifvertrag nicht kennt: „andere nützliche Weiterbildungsmaßnahmen.“ Damit soll offensichtlich der mittlerweile in vielen Betrieben existierende Graubereich zwischen unbedingt notwendigen, nützlichen und nicht unbedingt erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen abgedeckt und ein Manövriertfeld aufgezeigt werden, um die Frage der Kostenübernahme entsprechend der bisher geübten betrieblichen Praxis handhaben zu können. In der Mustervereinbarung von Südwestmetall heißt es dazu: „Der Betrieb kann über die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen hinaus allgemeinbildende oder betrieblich nützliche Maßnahmen anbieten oder auf Wunsch des Mitarbeiters genehmigen.“ Hält der Arbeitgeber die Maßnahmen für nützlich, kann der Arbeitnehmer freigestellt werden oder, sofern die Maßnahme vom Arbeitgeber selbst angeboten wird, beteiligt er sich an den Kosten durch eingebrachte Zeit. Hinsichtlich des Qualifizierungsgesprächs sind die Maßgaben, nach denen es geführt werden soll, im Arbeitgeberentwurf weniger detailliert als in dem der IG Metall. Das betrifft z.B. die Ankündigung der Qualifizierungsgespräche, den Zeitraum der Durchführung oder die Vorbereitung und Schulung der Vorgesetzten und Mitarbeiter. Auch wird darauf hingewiesen, dass das Qualifizierungsgespräch auch mit einem Gespräch über Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen oder ähnlichen Gesprächen verbunden werden kann.¹⁵ Hintergrund dürfte wohl sein, den Aufwand zu reduzieren und Synergieeffekte zu erreichen. Beiläufig werden dabei auch die Kriterien der Leistungsbewertung tangiert, sieht doch die Mustervereinbarung vor, den Lernerfolg bei Qualifizierungsmaßnahmen als neues Kriterium der Leistungsbewertung zu nutzen. Was das Ergebnis des Qualifizierungsgesprächs angeht, wird in der Vorgabe von Südwestmetall betont, dass auch bei einer Verständigung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten auf einen Qualifizierungsbedarf und eine entsprechende Maßnahme kein Qualifizierungsanspruch entsteht. Auf den Entscheidungsspielraum der Arbeitgeber wird auch besonders bezüglich der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen abgehoben. Hier wird das dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechende Recht des Betriebsrates im Wortlaut wiederholt, Vorschläge hinsichtlich der Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen vorzunehmen. Die weitergehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, nämlich im Falle dass eine Einigung nicht zustande kommt, eine Entscheidung der Einigungsstelle zu for-

¹⁵ Eine Kombination der Qualifizierungsthematik mit anderen Inhalten kann durchaus Sinn machen. Allerdings besteht die Gefahr, dass die daraus resultierenden Anforderungen aufgrund des Entstehens von „Zielkonflikten“ nicht mehr bewältigbar sind (vgl. Breisig 1998, S. 54 ff.). Denn während die Leistungsbeurteilung, gekoppelt an Entlohnung, schnell zu einer Atmosphäre des Misstrauens führen kann, bedarf der Austausch über Entwicklungsperspektiven und Probleme bei der Realisierung von Arbeitsaufgaben, um notwendige Qualifizierungsmaßnahmen vereinbaren zu können, einer Atmosphäre der Offenheit.

dern, werden nicht erwähnt. Vielmehr obliegt nach der Musterbetriebsvereinbarung die Entscheidung über die Umsetzung dieser Vorschläge dem Arbeitgeber.

Unterschiede gibt es auch hinsichtlich der Information des Betriebsrats über die Ergebnisse der Qualifizierungsgespräche. Die Vorlage der IG Metall sieht eine Parallelinformation von Arbeitgeber und Betriebsrat über die Ergebnisse der Einzelgespräche vor, die die Vorgabe von Südwestmetall nicht kennt. Hier laufen die Ergebnisse beim Arbeitgeber zusammen, der den Betriebsrat über den in den geführten Gesprächen ermittelten Qualifizierungsbedarf und die dabei verabredeten Maßnahmen informiert. Die Mustervereinbarung der Gewerkschaft geht hier auch in anderer Hinsicht weiter. Vorgeschlagen wird hier die Verständigung auf einen Bildungsplan für das Gesamtunternehmen, in den nicht nur die Ergebnisse der Qualifizierungsgespräche Eingang finden sollen, sondern auch der darüber hinaus gehende Bedarf, der sich aus Vorschlägen des Betriebsrats, der Beschäftigten und Vorgesetzten sowie den Qualifizierungszielen des Unternehmens ergibt und der auch die im Qualifizierungstarifvertrag vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung spezieller Zielgruppen enthalten soll. Festgelegt werden soll dem Wunsch der IG Metall nach auch ein Budget, das zur Deckung des Bedarfs zur Verfügung steht.

Die Mustervereinbarung der IG Metall enthält zudem einen extra Passus über die Durchführung der Maßnahmen (Ankündigung, Lernformen, Dokumentation, Zertifizierung) und zum Controlling. Beides enthält die Arbeitgebervariante nicht. Dafür finden sich bei ihr Regelungen zu den Kosten. Demnach soll der Arbeitgeber die Kosten „notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden“, übernehmen. Die Mustervereinbarung der IG Metall enthält keinen Passus zur Kostenübernahme, was damit begründet wird, dass dies im Tarifvertrag geregelt sei und deshalb nicht wiederholt werden müsse. Auch die persönliche Weiterbildung wird komplett ausgespart, was darauf hindeutet, dass die Grauzone zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung nicht zu stark ausgeleuchtet werden soll.¹⁶ Nicht erwähnt wird dort auch die Verpflichtung, bei der Bedarfsermittlung mitzuwirken und die erworbenen Qualifikationen einzusetzen. Dies tut erwartungsgemäß die Arbeitgeberseite, die zudem vorsieht, dass in diesem Fall der Abgruppierungsschutz für ältere Arbeitnehmer verlustig geht.

Was die Konfliktregelung im Fall der Nichteinigung über den Qualifizierungsbedarf angeht, ist die Variante der Arbeitgeber darauf ausgerichtet, der Einsetzung einer paritätischen Kommission möglichst in jedem Fall ein Schlichtungsgespräch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (unter Hinzuziehung der Konfliktpartner und des nächsthöheren Vorgesetzten) vorzuschalten, die Kommission, so sie denn eingesetzt wird, nicht allzu häufig tagen zu lassen und sie ggf. mit den Eingruppierungskommissionen nach § 8 LGRTV I (getrennt nach Arbeitern und Angestellten) zusammenzulegen.

Unterschiede gibt es schließlich hinsichtlich der Kündigung. Die Musterbetriebsvereinbarung von Südwestmetall sieht eine einmonatliche Kündigungsfrist vor und kop-

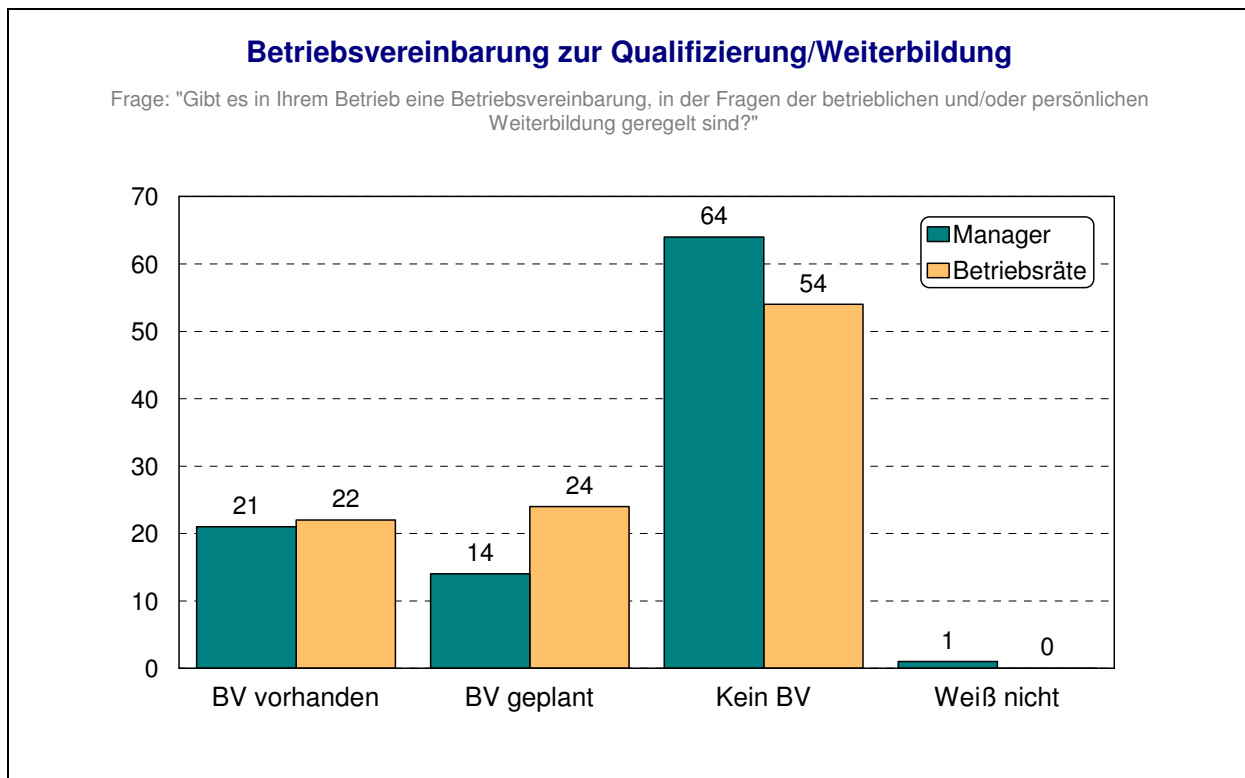
¹⁶ Durch Erfahrungen im Umgang mit der Muster-Betriebsvereinbarung bei betrieblichen Verhandlungen wird mittlerweile empfohlen, persönliche Weiterbildung als eigenen Regelungspunkt in die Betriebsvereinbarungen aufzunehmen.

pelt die Betriebsvereinbarung an den Qualifizierungstarifvertrag. Wird dieser gekündigt, soll automatisch auch die Betriebsvereinbarung ohne Nachwirkung enden.

Wie intensiv die Mustervereinbarungen genutzt werden, lässt sich nicht genau sagen. Grundsätzlich legt unsere Befragung der Personalmanager und Betriebsräte allerdings den Schluss nahe, dass im Gefolge des Qualifizierungstarifvertrags in einer relevanten Anzahl von Betrieben Verhandlungen über Betriebsvereinbarung zu diesem Thema laufen oder anstehen. Nach übereinstimmender Darstellung der Betriebsräte und Personalmanager gibt es in knapp einem Viertel der Betriebe bereits eine Betriebsvereinbarung, in der Fragen der betrieblichen und/oder persönlichen Weiterbildung geregelt sind. Den Managern zufolge ist in 14% der Unternehmen eine Betriebsvereinbarung geplant, nach Darstellung der Betriebsräte sind es erheblich mehr, nämlich 24%. Das weist darauf hin, dass die Initiative in aller Regel von den Betriebsräten ausgeht und die Manager teilweise über deren Planungen (noch) nicht im Bilde sind. Aber selbst wenn die Planungen der Betriebsräte in Erfüllung gehen sollten, liegt der Anteil der Betriebe, die eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorweisen können, bei nur knapp der Hälfte aller Unternehmen.

Der Arbeitgeberverband wird, das lässt sich aus den Äußerungen der Befragten schließen, den Abschluss von Betriebsvereinbarungen auch nicht weiter forcieren. Auch die sonstigen Umsetzungsangebote des Verbandes haben Angebotscharakter und richten sich weniger darauf, den Qualifizierungstarifvertrag als Vehikel für eine Veränderung der betrieblichen Weiterbildungspraxis zu nutzen. Seminarangebote zur Personalentwicklung und zur Führung von Mitarbeitergesprächen werden zwar gemacht und wurden auch ausgeweitet, die generelle Linie bezogen auf den Qualifizierungstarifvertrag ist jedoch die, ihn in Einklang mit der bestehenden betrieblichen Weiterbildungspraxis zu bringen. Das entspricht auch der im Geschäftsbericht 2001 bezogenen Position, wonach nur geringe Auswirkungen des Tarifvertrags zu erwarten sind (Südwestmetall 2002, S. 23).

Abbildung 64



Umsetzungsaktivitäten der Gewerkschaft

Die Umsetzungsaktivitäten der Gewerkschaft kamen erst nach Abschluss der Tarifrunde 2002 richtig in Gang. Unmittelbar nach dem Abschluss des Qualifizierungstarifvertrags im Sommer 2001 bereitete man sich auf die nächste Tarifrunde vor, die, zumindest von bezirklicher Seite, von vorneherein darauf angelegt war, in Baden-Württemberg ausgetragen zu werden. „Wir sind ja praktisch aus der Qualifizierungstarifrunde schon in die Lohntarifrunde 2002 reingekommen.“ (Huber) Noch im Herbst 2001 wurde zwar eine Musterbetriebsvereinbarung sowie ein Schulungskonzept für Betriebsräte ausgearbeitet, viel Energie auf deren Nutzung konnte jedoch darauf nicht verwendet werden. Nach Abschluss der Tarifrunde 2002 gab es wieder etwas mehr Luft, es zeigte sich allerdings auch eine allgemeine Erschöpfung der Funktionäre. „Die Bevollmächtigten sagen mir freundlich, wir können nicht mehr.“ (Huber) Zu viele Themen mussten gleichzeitig behandelt werden. Dies wiederum resultierte aus einem, nicht zuletzt durch die Kampagne um die 35-Stunden-Woche mit verursachten Reformstau in anderen qualitativen tarifpolitischen Themen. Nun mussten parallel Themen bearbeitet werden, „die man eigentlich schon vor zehn Jahren hätte bearbeiten sollen“. Nun hatte sich ein Berg von Problemen aufgehäuft, „die wir lösen müssen, weil ansonsten die ganze Arbeitswelt an uns vorbei läuft. Das war die Frage der Beschäftigungssicherung, das ist die Qualifizierungsgeschichte, das ist der ERA, das nächste muss die Arbeitszeitflexibilisierung sein“. So verständlich die Erschöpfung der Funktionäre war, klar war auch: „Wenn wir es nicht anpacken, das weiß auch jeder, läuft uns alles davon.“ (Huber)

In der ersten Phase machte sich die IG Metall daran, die hauptamtlichen Funktionäre, Betriebsräte und Vertrauensleute über den Inhalt des Tarifvertrags zu informieren. Informationsmaterial wurde bereitgestellt und breit gestreut. Fast flächendeckend wurden in allen Verwaltungsstellen Informationsveranstaltungen durchgeführt. Zudem war der Qualifizierungstarifvertrag regelmäßiger Teil der IG-Metall-internen Besprechungen und Konferenzen (Hauptamtlichen- und Bevollmächtigtentreffen, Bezirkskonferenzen etc.).

In einem zweiten Schritte wurde die bereits erwähnte Musterbetriebsvereinbarung erstellt und die Betriebsräte angehalten, entsprechende betriebliche Abkommen abzuschließen. Auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen wurde viel Wert gelegt, „wohl wissend, dass damit der Tarifvertrag auch noch nicht umgesetzt ist. Aber dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung geht ein betrieblicher Diskussionsprozess voraus und der Tarifvertrag wird auf die betrieblichen Bedingungen hin konkretisiert. Das halte ich schlichtweg für notwendig.“ (Allespach) Unterfüttert wurde die Initiative, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, durch Schulungen für Betriebsräte und Vertrauensleute. Dabei wurde jedoch rasch deutlich, dass es mit Information zu den einzelnen Regelungen des Tarifvertrags nicht getan ist:

„Wir haben selbst in Großbetrieben festgestellt, dass es an Wissen fehlt, um qualifiziert eine Bildungsplanung beurteilen zu können. Welches Wissen braucht man über die Belegschaftsstruktur, über die Investitionsplanung, über die Frage wo es denn hin geht mit dem Unternehmen etc.“ (Allespach)

Dementsprechend wurde das Thema auch qualitativ aufgearbeitet, was zur Entwicklung einer Broschüre führte, mit der den betrieblichen Funktionären detaillierte Handlungsempfehlungen an die Hand gegeben wurden. Diese Broschüre, die in Zusammenarbeit mit einer Beratungseinrichtung entwickelt wurde, stand schließlich im Herbst 2002 zur Verfügung und bildet eine der Grundlagen für die Gestaltung betrieblicher Planungsprozesse und Regelungen sowie für zentrale und dezentrale Schulungen (IG Metall 2002b).

Die Handlungshilfe „Betriebliche Weiterbildung – systematisch organisieren und gestalten“ richtet sich an die Betriebsräte und Vertrauensleute. Mit Hilfe der Broschüre sollen sie klären, ob in den Betrieben die Voraussetzungen für eine aus Sicht der Beschäftigten „guten“ beruflichen Weiterbildung gegeben sind und ggf. darauf drängen, dass diese geschaffen werden. Dazu enthält die Handlungshilfe eine Reihe von Fragen zur Organisation der Weiterbildung, zur Bedarfsermittlung, zur Planung und zur Durchführung der Maßnahmen sowie zur Erfolgskontrolle.

Dargestellt werden die Arbeitsschritte, die regelmäßig und vollständig wiederkehren sollten. Besonders ausführlich behandelt wird die Bedarfserhebung. Um den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten ermitteln zu können, werden zwei Verfahren empfohlen: die bereits erwähnte „Tätigkeitsanalyse durch Beschäftigte“ (TAB), eine Variante der von Ulich entwickelten „subjektiven Tätigkeitsanalyse“ (STA) und eine Bedarfsschätzung durch Fragebogen. Bei der „Tätigkeitsanalyse durch Beschäftigte“ handelt es sich um ein relativ aufwändiges Verfahren. Für die in Gruppen durchzuführende und extern moderierte Analyse wird ein Zeitaufwand von einem Tag veranschlagt. Weniger aufwändig ist demgegenüber die Bedarfsermittlung durch Fragebogen bzw. durch eine Checkliste, die die Beschäftigten in Vorbereitung des Qualifizierungsgesprächs ausfüllen sollen (IG Metall Baden-Württemberg 2002c).

Gesondert thematisiert werden in der Handlungshilfe die Anforderungen an das Gespräch zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs entsprechend § 3.1. des Tarifver-

trages zur Qualifizierung. Empfohlen wird, die Rahmenbedingungen in einer gesonderten Betriebsvereinbarung zu regeln.

Bei der Programmerstellung, dem nächsten Arbeitsschritt, soll der Betriebsrat auf eine zielgruppengerechte Maßnahmenplanung achten und sicherstellen, dass alle Beschäftigten in geeigneter Weise darüber informiert werden, welche Möglichkeiten zur Weiterbildung existieren. Bezogen auf den letzten Arbeitsschritt, der Überprüfung des Nutzens der Maßnahmen bzw. des gesamten Weiterbildungsprogramms, werden verschiedene Verfahren empfohlen, die auch in Kombination genutzt werden könnten: der Vergleich von Kennzahlen (Höhe der Weiterbildungsausgaben, Weiterbildungszeit, Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, Repräsentanz der Qualifikationsstruktur), die Qualitätsbeurteilung durch die Weiterbildungsteilnehmer und ein betrieblicher Weiterbildungsreport.

Alles in allem ist die Handlungshilfe der IG Metall recht offen formuliert. Betont wird die Notwendigkeit, eine den betrieblichen Bedingungen entsprechende Lösung zu finden. Der Etablierung bestimmter Abläufe und Prozesse wird mehr Gewicht beigegeben als der Durchsetzung substanzieller Normen, wie etwa einer bestimmten Quote für bisher benachteiligte Gruppen oder eines Anteils für Weiterbildungsmaßnahmen an den Personalausgaben des Betriebes.

In welchem Umfang die angebotenen Materialien durch die Betriebsräte und Vertrauensleute genutzt werden, lässt sich nicht sagen. Der Informations- und Schulungsbedarf scheint jedoch recht hoch zu sein. Das signalisiert jedenfalls die Teilnehmerzahl an Veranstaltungen, die von der IG Metall, aber auch von der Agentur für betriebliche Weiterbildung angeboten werden.

Die Umsetzung des Tarifvertrags ist nach Darstellung der IG Metall gleichwohl kein leichtes Unterfangen. Der Tarifvertrag eröffne zwar einen Handlungsraum, dieser müsse jedoch betrieblich erst noch ausgefüllt werden. Dabei gehe es „nicht einfach um die Umsetzung einer Lohnerhöhung bzw. um ein einheitliches Kollektivinteresse, sondern um ausdifferenzierte Interessen. Das macht die Sache schwierig.“ (Allespach) Die Umsetzung des Tarifvertrags lässt sich deshalb seiner Meinung nach „nicht einheitlich in der Fläche machen“. Deshalb gibt es auch kein zentrales bezirkliches Umsetzungsprojekt oder eine entsprechende Kampagne, sondern Verbände bzw. Netzwerke von Betrieben bzw. Betriebsräten, die sich mit der Umsetzung des Tarifvertrags und den damit zusammenhängenden Fragen beschäftigen.

Von der Bezirksleitung der IG Metall zentral betreut und koordiniert werden zwei Netzwerke: Das Projekt Kompass und das Betriebsräte-Netzwerk Maschinenbau. In das Kompass Projekt einbezogen sind derzeit ca. 25 Betriebe. Sie sind regional gestreut. Schwerpunkt sind die Regionen Ulm und Karlsruhe. Das aus ESF-Mitteln geförderte und von beiden Tarifparteien getragene Projekt läuft bis Sommer 2004. Derzeit werden die Instrumente zur Bedarfsanalyse, die nach erfolgreichem Einsatz den Stempel beider Tarifparteien tragen werden, in den Projektbetrieben getestet. Weiter verbreitet werden sie noch nicht.

In Eigenregie der IG Metall läuft das „Betriebsrätenetzwerk Maschinenbau“. Es ist Teil eines Projektes „Betriebsräte-Netzwerk Baden-Württemberg“, zu dem auch das Netzwerk „Gute Arbeit in Gruppe und Team“ gehört. Das Projekt, das 2002 aufgelegt

wurde, versteht sich als Angebot der Hilfe zur Selbsthilfe, das inhaltlich und organisatorisch von einem dafür abgestellten hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär betreut wird. Es soll „die Koordinierung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik im Bezirk verbessern und die Betriebsräte bei der Umsetzung und Ausgestaltung der Tarifverträge stärker einbeziehen und unterstützen“ (IG Metall Baden-Württemberg 2002d, S. 4).

Die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags ist ein Schwerpunkt der Aktivitäten des Betriebsrätenetzwerks Maschinenbau. Im Rahmen von Seminaren, die zwei bis dreimal jährlich stattfinden, werden auch andere Themen bearbeitet: Die Gestaltung von Zeitkonten, die ERA-Umsetzung sowie die Beschäftigungssicherung und Krisenbewältigung im Maschinenbau. Die auf den Seminaren präsentierten Materialien bzw. erarbeiteten Ergebnisse stehen auf der Homepage des Netzes zur Verfügung (www.igm-bw/netzwerke/). Hierzu zählen bezogen auf das Qualifizierungsthema Materialien zu den gewerkschaftlichen Zielen bei Qualifizierung und Beteiligung, zum Wandel der Qualifikationsanforderungen im Maschinen- und Anlagenbau, zu den Anforderungen an betriebliche Weiterbildung, zu den Regelungsinhalten einer Betriebsvereinbarung sowie zum Zusammenhang zwischen dem einheitlichen Entgelttarifvertrag (ERA) und dem Qualifizierungstarifvertrag. Auch ein Fragebogen zur Bestandsaufnahme in Sachen Weiterbildung steht im Netz. Zusätzlich gibt es ein Internetangebot, das nur den Mitgliedern des Netzwerkes zugänglich ist. An den Aktivitäten des Netzwerkes beteiligen sich bisher 25 Betriebsräte aus 21 Betrieben kontinuierlich. Insgesamt 39 Betriebsräte waren auf den drei Seminaren, die bisher stattgefunden haben anwesend. Bis Sommer kommenden Jahres sind drei weitere Treffen geplant. Querverbindungen zu dem Projekt Kompass ergeben sich durch Überschneidungen bei zwei Betrieben, die in beiden Projekten vertreten sind, sowie durch Information der Netzwerkbetriebsräte über die im Rahmen des Kompass-Projektes entwickelten Instrumente zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs.

Im Zentrum der Netzwerkarbeit steht der moderierte Informations- und Erfahrungsaustausch, der durch gezielte fachliche Inputs Dritter ergänzt wird. Die Netzwerkbetriebe treffen sich jährlich zwei bis drei Mal auf ein- bis dreitägigen Seminaren, tauschen Erfahrungen in der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags aus, diskutieren Leitplanken für die Umsetzung des Tarifvertrags, verständigen sich auf Mindestanforderungen und koordinieren ihr betriebspolitisches Vorgehen. Auf den Seminaren werden auch betriebsbezogene Ziele gesetzt, die bis zum nächsten Treffen abgearbeitet sein sollen.

Die bisherigen Erfahrungen der NetzwerkteilnehmerInnen sind nach Darstellung des Projektleiters und von Netzwerkteilnehmern positiv. Die Motivation und Kontinuität der Mitarbeit ist hoch. Besonders geschätzt wird die Offenheit der Diskussion und die Transparenz über die tatsächliche betriebliche Situation. Auch die Verbindlichkeit der Arbeit durch das Festlegen von Zielen, die bis zum nächsten Treffen erreicht sein sollen, wird positiv bewertet. Zwar entwickeln sich die betrieblichen Vorhaben teilweise langsamer als erhofft und erwartet, die Mitarbeit im Netzwerk wirkt aber stützend, den Atem zu behalten und in den Aktivitäten nicht nachzulassen.

Neben den zentral koordinierten Aktivitäten gibt es auf der Ebene der Verwaltungsstellen bzw. der Regionen ebenfalls einige überbetrieblich arbeitende Gruppen, die

Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig bei der Entwicklung einer integrierten Weiterbildungsstrategie unterstützen. Hierzu zählt etwa die Region Stuttgart, in der sich schon vor einigen Jahren verschiedene Verwaltungsstellen zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen haben, um die branchenbezogene Betriebsbetreuung zu verbessern. In diesem Rahmen werden nun auch Erfahrungen in der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags besprochen. Lokale Kreise gibt es u.a. in der Verwaltungsstelle Waiblingen und in Heilbronn.

Die Umsetzungsaktivitäten der IG Metall konzentrierten sich demnach in der ersten Phase nach Abschluss des Tarifvertrags auf die Bereitstellung von Informationsmaterialien und die Durchführung von Schulungen, durch die der Inhalt des Tarifvertrags bekannt gemacht werden sollte. In einem zweiten Schritt wurde eine Musterbetriebsvereinbarung entwickelt und dafür geworben, in möglichst vielen Betrieben eine an diese Vorlage angelehnte, aber auf die betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittene Betriebsvereinbarung abzuschließen. In einem dritten Schritt wurden Handlungshilfen ausgearbeitet, mit denen den Betriebsräten und Vertrauensleuten inhaltliche, formale und prozessuale Maßgaben an die Hand gegeben wurden, um den durch den Tarifvertrag vorgegebenen Handlungsraum ausfüllen zu können. Flankiert wurde dies durch Workshops, in deren Mittelpunkt weniger Einzelfragen des Tarifvertrags standen, sondern die inhaltliche Füllung dessen, was „gute“ Weiterbildung auszeichnet. Parallel wurden im Rahmen des Projektes Kompass Instrumente (weiter-)entwickelt, die der subjektiven Bedarfsanalyse bzw. der Bedarfsanalyse seitens des Betriebes dienen sollen. Diese Instrumente werden derzeit modellhaft erprobt, evaluiert und optimiert. Schließlich gibt es, allerdings nur für den Maschinenbau, ein zentral koordiniertes und betreutes Netzwerk von Betriebsräten, das sich im Verbund mit anderen Themen um die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags kümmert und dabei kritisch auf die Handhabbarkeit und Machbarkeit hin diskutierte Hilfestellungen auch für Betriebe außerhalb des Netzwerkes zur Verfügung stellt. Auf lokaler und regionaler Ebene gibt es zu guter letzt ebenfalls betriebliche Netzwerke, über deren Zahl und Arbeitsschwerpunkt sich derzeit jedoch kein genauer Überblick gewinnen lässt.

Die IG Metall hat somit einige Anstrengungen unternommen, die Umsetzung des Tarifvertrags voran zu bringen. Es gibt allerdings auch kritische Stimmen, die eine kohärente Umsetzungsstrategie, die die verschiedenen in Projekten, zentralen und dezentralen Netzwerken verfolgten Ansätze zusammenbindet, vermissen. Weder gebe es bisher ein Konzept, wie die im Rahmen des Kompass-Projektes entwickelten Instrumente über die Modellbetriebe hinaus in die Breite gebracht werden könnten, noch würde ausreichend darüber gesprochen, wie eine gewerkschaftliche Betriebspolitik auszusehen hat, die sich weniger an substantziellen Normen von Tarifverträgen orientieren kann, sondern durch Tarifverträge lediglich einen Handlungsraum eröffnet bekommt, der betrieblich auszufüllen ist. Es gebe „Angst vor Verbetrieblung und Individualisierung“, „Angst vor Kontrollverlusten“ und „Angst vor der Aufweichung des Flächentarifvertrags“. „Das geht alles bunt durcheinander“. Zudem mangle es an einer Konzeption, mit der die verschiedenen Politikfelder, wie die Arbeitsgestaltung, der Arbeitsschutz, die Leistungsgestaltung und die Qualifizierung integriert werden könnten. Das Projekt „gute arbeit“ biete hier zwar gute Ansatzmöglichkeiten, gleichwohl stünde der Qualifizierungstarifvertrag immer noch „wie ein Soli-

tär“ in der Landschaft, mit dem sich, ähnlich wie bei bezeichneten Feldern, nur wenige Spezialisten beschäftigten. Es bestünde deshalb die Gefahr, dass Weiterbildung ein „Nischenthema bleibe, zu dem zwei, drei Handvoll Leute arbeiten, damit betrieblich auch durchaus Erfolg haben, aber was für die Breitenwirkung überhaupt nicht relevant ist. Das ist ein mögliches Szenario“. Es sei deshalb noch nicht entschieden, „ob es wirklich gelingt, das zu einem Thema zu machen, für das sich nicht nur wenige Spezialisten interessieren. Das kann durchaus so enden, wie früher einmal der Arbeits- und Gesundheitsschutz geendet hat: als Nischenthema für wenige Spezialisten“.

2.5.2 Umsetzungsaktivitäten der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Q-Agentur)

Zur Unterstützung und Flankierung ihrer eigenen Umsetzungsbemühungen haben die Tarifparteien die Q-Agentur gegründet. Sie soll sich nicht nur, aber vor allem um die Qualifizierungs- bzw. Personalentwicklung in den Klein- und Mittelbetrieben kümmern. Ihre Gründung verzögerte sich allerdings wegen des Verlaufs der Tarifbewegung 2002. Die Gründungsversammlung fand erst im Februar 2002 statt. Mit der Arbeit konnte jedoch erst im Juli begonnen werden, und sie wurde auch dann noch durch die formalrechtlich nicht abgeschlossene Eintragung des Vereins behindert. In den ersten Monaten stand der organisatorische und infrastrukturelle Aufbau der mit zwei hauptamtlichen Gesprächsführern und einer Sekretariatsstelle ausgestatteten Einrichtung, die Ausarbeitung einer Geschäftsordnung sowie einer Richtlinie für die Konfliktschlichtung und die Verständigung auf die Arbeitsschwerpunkte für die erste Zeit im Vordergrund. Die eigentlichen Umsetzungsaktivitäten mussten dabei notwendigerweise zurückgestellt bzw. konnten nur am Rande erledigt werden. Im Spätherbst letzten Jahres waren die wesentlichsten infrastrukturellen Voraussetzungen vorhanden, die inhaltliche Arbeit konnte beginnen.

Die Agentur hat die Aufgaben, die sie zu erfüllen hat, in vier Bereiche aufgeteilt: informieren, beraten, entwickeln, schlichten.

Informiert werden soll über Modelle, Modellprojekte und Fördermaßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung sowie über Weiterbildungsträger und deren Angebote, „die unsere hohen Anforderungen an Kompetenz und Qualität erfüllen“. Zudem will die Q-Agentur Unternehmen und Betriebsräte in Workshops über die Umsetzungsmöglichkeiten des Qualifizierungstarifvertrags ins Bild setzen. *Beraten* werden sollen Unternehmen und Betriebsräte bei der Umsetzung des Tarifvertrags, bei der Entwicklung von Betriebsvereinbarungen, bei der Vorbereitung und Durchführung von Qualifizierungsgesprächen, bei der Suche nach Lösungen, wenn es zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten zu Konflikten bei der Weiterbildung kommt und schließlich bei der Entwicklung maßgeschneiderter betrieblicher Konzepte zur Qualifizierung. *Entwickelt* werden sollen vor allem Weiterbildungsmaßnahmen, die auf dem Markt der Weiterbildung fehlen und *geschlichtet*, wenn kein Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Betrieb zur beruflichen Weiterbildung erzielt werden kann.

Die verschiedenen Aufgabenfelder wurden mit unterschiedlicher Intensität angegangen. Informiert wurden Unternehmen und Betriebsräte zunächst über die Gründung der Agentur, ihre Aufgaben und ihre Zielsetzung. Hierzu wurde eine Internetplattform

geschaffen, Informationsmaterial produziert, eine Reihe von Gesprächen mit Repräsentanten der Politik, der Weiterbildungsträger und Betriebsvertretern geführt, um die Einrichtung bekannt zu machen. Die Tarifparteien informierten zudem durch Rundschreiben an ihre Mitglieder über Arbeitsschwerpunkte der Agentur. Soweit hierzu Gelegenheit geboten wurde, nutze die Agentur auch Möglichkeiten, sich über Veranstaltungen der Tarifverbände bekannt zu machen. Chancen hierzu wurden ihr aber anfangs eher von der IG Metall als von Südwestmetall geboten, was zu einer gewissen Asymmetrie bei den Auftritten vor Betriebsräten einerseits und Personalmanagern andererseits führte. Zwischenzeitlich hat sich diese Asymmetrie abgeschwächt. Bis Juli 2003 hat die Agentur durch Präsentationen bei den Tarifverbänden knapp 800 Personen, meist Vertreter von Unternehmen erreicht.

Der eigentliche Informationsauftrag, über die Umsetzungsmöglichkeiten des Tarifvertrags, über Modelle, Modellprojekte und Fördermaßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung sowie über Weiterbildungsträger und deren Angebote zu informieren, wurde i.d.R. einzelfallsbezogen angegangen, d.h. Unternehmen oder Betriebsräten, die sich an die Agentur wandten, wurden – soweit verfügbar – Informationen zur Verfügung gestellt. Der Aufbau eigener Datenbanken mit Modellprojekten, zu Fördermöglichkeiten oder zu Angeboten von Weiterbildungsträgern, die für die M+E-Industrie Baden-Württembergs besonders geeignet bzw. relevant sind, ist unserer Kenntnis nach derzeit nicht geplant, wäre jedoch sinnvoll. Ein in die Breite zielendes Informationsangebot zu den Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Umsetzung des Tarifvertrags wurde durch einen im Mai 2003 stattgefundenen Workshop bereitgestellt. Das Interesse an dieser Veranstaltung sprengte bei weitem den geplanten Rahmen. War die Veranstaltung ursprünglich für 40 TeilnehmerInnen angelegt, nahmen schließlich ca. 150 Personen aus 78 Firmen daran teil. Dies signalisiert den Bedarf und das Interesse an Informationen und Beratung zu dem Thema, aber auch den für die Kürze der Zeit doch beachtlichen Bekanntheitsgrad der Q-Agentur. Angesichts der Resonanz liegt es nahe, es nicht bei einer Einzelveranstaltung zu belassen, sondern eine Veranstaltungsreihe zu planen, die auch an verschiedenen Orten des Landes stattfinden könnte. Überlegt wird momentan, dieses Thema gezielt für klein- und mittelständische Unternehmen in einem Workshop aufzubereiten. Weitere Workshops werden im zweiten Halbjahr 2003 zu den Themen „Bedarfsanalyse und Qualifikationsmatrix“ sowie zum „Qualifizierungsgespräch“ durchgeführt. Die Zahl der Anmeldungen zu dem zuerst genannten Workshop (200 Personen) zeigt, dass die Agentur auch bei diesem Angebot die Interessen und Bedürfnisse der Betriebsparteien trifft. Das gilt nicht zuletzt für die Personalmanager. Diese werden voraussichtlich mehr als die Hälfte der Teilnehmer an der Tagung stellen.

Im Zentrum des Auftrags der Agentur liegt neben der Verbreitung von Informationen über die Umsetzungsmöglichkeiten des Tarifvertrags die Beratung der Unternehmen und Betriebsräte in dieser Sache. Die wichtigste Zielgruppe sollen hier Klein- und Mittelbetriebe sein. Voraussetzung hierfür ist, dass die Agentur bei diesem Klientel bekannt und akzeptiert ist und sie Zugangsmöglichkeiten zu ihm hat oder sich schafft. Zumindest in der Startphase ist sie hierbei auf Unterstützung durch die Tarifverbände angewiesen. Diese Unterstützung erfolgte anfangs nur eingeschränkt. Sofern Kontakte zustande kamen, die in einer mehr oder weniger intensiven Beratung mündeten, ergaben sie sich i.d.R. im Gefolge von Präsentationen auf Veranstaltungen.

gen der Gewerkschaft oder dadurch, dass einzelne Betriebe bzw. Betriebsräte sich unmittelbar an die Agentur wandten. Dementsprechend asymmetrisch und „zufällig“ sind die Betriebskontakte. Umgekehrt scheint bisher auch seitens der Agentur kein Konzept entwickelt worden zu sein, wie sie aus eigener Kraft einen systematischeren Kontakt zu ihrem wichtigsten, aber auch – aufgrund meist fehlender Hauptamtlichen für Qualifizierungsthemen – sehr schwer zu erreichenden Klientel, den Klein- und Mittelbetrieben, aufbauen und wie ein darauf bezogenes Beratungskonzept aussehen könnte. Im Rahmen des Projektes Kompass wird ein solches zwar entwickelt und die Agentur ist Mitglied des „Transferteams“ von Kompass, die Konturen des Beratungskonzeptes und die Rolle der Agentur sind unserer Kenntnis nach jedoch bisher nicht geklärt.

Ungeklärt ist auch die Frage, wie weit die Beratung gehen und ab welchem Punkt diese kostenpflichtig werden soll. Grundsätzlich ist die Linie, die Angebote der Agentur für die Mitglieder der Tarifverbände kostenlos anzubieten. Dies ist allerdings nicht möglich, wenn – von Ausnahmen abgesehen – Komplettlösungen für einzelne Unternehmen ausgearbeitet und möglicherweise auch noch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden sollen. Die Agentur träte damit nicht nur in Konkurrenz zu anderen Bildungsträgern und käme in Zielkonflikte mit ihrem Auftrag, die Qualität von Maßnahmen und Trägern zu prüfen und zu zertifizieren, sie würde sich auch hinsichtlich ihrer personellen Kapazitäten übernehmen. Das wird auch von den Geschäftsführern der Agentur so gesehen. Dementsprechend definieren sie ihr Beratungsangebot auch eher als „Hilfe zur Selbsthilfe“. Bei der Klärung dessen, was konkret unter der „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu verstehen ist, befindet sich die Agentur aber noch in einem Prozess der Rollenfindung. Auch die Problematik, ab welchem Schritt die von der Agentur erbrachten Leistungen kostenpflichtig sind, ist noch nicht abschließend geklärt. Die Schwierigkeit besteht insbesondere darin, hier eine Regelung für Verbandsmitglieder zu finden, die schon in Form von Mitgliedsbeiträgen für Leistungen bezahlen. Da sich dieses Problem bisher aber nicht häuft, sehen die Geschäftsführer der Agentur noch keine Notwendigkeit, dies abschließend mit den Tarifparteien zu besprechen.

Beraten will die Agentur schließlich bei der Vorbereitung und der Durchführung von Qualifizierungsgesprächen. Als Hilfe für die Betriebsparteien wurden Formulare und Hinweise erarbeitet, die auch über das Internet zugänglich sind. Für November 2003 ist ein Workshop „Konzepte zur Durchführung von Qualifizierungsgesprächen“ geplant. Ein formal gehaltenes Formular, in dem die Schritte zur Vereinbarung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen festgehalten sind, wurde ebenfalls entwickelt und ins Internet gestellt. Zudem findet sich dort eine Bewertungsbogen für stattgefundene Maßnahmen.

Beratend tätig werden soll die Agentur ausdrücklich nicht bei der Entwicklung von Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung. IG Metall und Südwestmetall sehen darin einen originären Zuständigkeitsbereich der Tarifparteien. Sie haben hierzu, wie dargestellt, Mustervereinbarungen entwickelt. Die Vorlage der IG Metall ist auf der Internetplattform der Agentur abrufbar, jene von Südwestmetall nicht. Die Agentur hat bisher auch keine Erlaubnis, diese ohne Zustimmung von Südwestmetall weiter zu verbreiten. Nach Darstellung der IG Metall wurde von ihrer Seite vorgeschlagen, eine

von beiden Tarifparteien abgeseignete Mustervereinbarung auszuarbeiten. Dazu kam es nicht. Die Agentur bewegt sich insofern beim Thema Betriebsvereinbarung als zur Neutralität verpflichtete Einrichtung zwischen den Fronten.

Den Entwicklungsauftrag, den die Agentur inne hat, hat sie über Modellprojekte angegangen, die durch Dritte finanziert werden (ESF, Land Baden-Württemberg). Aktuell zählen hierzu:

- Ein in Zusammenarbeit mit dem Institut für Technik und Bildung der Universität Bremen konzipiertes Projekt „Weiterbildung im Prozess der Arbeit für Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie“. Zielsetzung ist es, Potenziale für lebenslanges Lernen auszuschöpfen. Dabei soll ein Instrumentenkasten erprobt werden, der es Fachkräften und Unternehmen ermöglicht, Weiterbildung im Prozess der Arbeit zu gestalten und dabei Module zu entwickeln, die auch auf andere Unternehmen übertragbar sind.
- Ein Projekt „Interkulturelle Bildungsansätze für jugendliche Migranten beim Übergang in den Beruf sowie im Beruf“. Hier sollen Weiterbildungsmodule in Zusammenarbeit mit Betrieben der Metall- und Elektroindustrie für un- und angelernte MigrantInnen bis hin zum Berufsabschluss entwickelt werden.
- Die Aufgabe, auch Qualitätsstandards zu entwickeln, geht die Agentur modellhaft anhand einer Weiterbildungsmaßnahme zum 3D-Messtechniker an. In Zusammenarbeit mit der Herstellerfirma und Anwenderfirmen soll auf Vorarbeiten aufbauend die Weiterbildungsmaßnahme im Sinne einer Übertragbarkeit auf andere Unternehmen weiterentwickelt und auf u.a. methodische und didaktische Fragen hin überprüft werden, um schließlich Qualitätsstandards zu definieren und diese auch zu zertifizieren.

Das Projekt „Weiterbildung im Prozess der Arbeit“ wurde vom Wirtschaftsministerium zwar als Landesprojekt, d.h. als Projekt von überregionaler Bedeutung eingestuft, kam aber bisher wegen Finanzierungsschwierigkeiten (obligatorische Kofinanzierung von EFS-Projekten durch das Land) nicht zustande. Über den Status des Projektes „Interkulturelle Bildungsansätze für Migranten“ ist den Autoren nichts bekannt. Als Ergebnis des Projektes „Weiterbildung zum qualifizierten 3D-Messtechniker“ liegt ein Weiterbildungsbaustein vor, der im Mai auf einer Fachtagung präsentiert wurde.

Das vierte und letzte Aufgabengebiet der Agentur ist schließlich die Schlichtung von betrieblich nicht mehr regelbaren Konflikten. Die Tarifparteien haben hierzu Richtlinien vereinbart, die Grundlage für die Arbeit der Geschäftsführer der Agentur sind. Darin ist das Procedere, wie die Mitarbeiter der Agentur einbezogen und ihre Arbeit gestalten sollen, detailliert festgelegt. Betont wird ausdrücklich, dass der Mitarbeiter der Agentur, „sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung, wie auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen“ habe. Die Tarifparteien waren sich bei Abschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung einig in der Einschätzung, dass die Agentur in ihrer Schlichtungsfunktion selten gefordert sein dürfte. Dies hat sich bisher bestätigt. Bis dato haben die Tarifvertragsparteien an keines ihrer Mitglieder die Empfehlung ausgesprochen, die Agentur anzurufen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeit der Agentur gut angelaufen ist. Nach der Phase des organisatorischen Aufbaus der Einrichtung und der Bekanntmachung der Einrichtung bei den Betrieben, Weiterbildungsträgern und im politischen Umfeld, hat die eigentliche inhaltliche Arbeit erst begonnen. Die Beteiligung an den von der Agentur angebotenen Tagungen und Workshops zeigt, dass der Informationsbedarf hoch ist und sie mit ihren Angeboten die Bedürfnisse der Betriebsräte und der Personalmanager trifft. Die Ausweitung, Regionalisierung und Spezifizierung des Tagungsangebots wird diskutiert. Die steigende Zahl von Anfragen aus Betrieben signalisiert ebenfalls, dass die Agentur in wachsendem Maße als kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen wird. Beraterisch tätig in Form telefonischer Beratung oder einer vor Ort war sie bisher nach eigener Darstellung in ca. 40 Betrieben. Womit sich die Agentur bisher noch schwer tut, ist einen systematischen Zugang zu Klein- und Mittelbetrieben zu gewinnen. Es mangelt noch an einem Konzept, wie dieses sicher sehr schwierige Unterfangen angegangen werden kann. Was ihren Entwicklungsauftrag angeht, hat die Agentur in Kooperation mit den Tarifparteien drei Projekte zu wichtigen Zukunftsthemen angestoßen (Lernen im Prozess der Arbeit, Bildungsansätze für jugendliche Migranten, Ausbildung zum 3D-Messtechniker). Wie die Aufgabe, Qualitätsstandards zu entwickeln und Maßnahmen sowie Träger zu zertifizieren über das Modellprojekt 3D-Messtechniker hinaus strategisch angegangen werden kann, ist in der Diskussion.

Die Zusammenarbeit zwischen der Agentur und den Tarifparteien verlief anfänglich nicht immer reibungslos¹⁷, hat sich jedoch insgesamt gut entwickelt. Entsprechend der Satzung des Vereins, der Träger der Agentur ist, besteht der Vorstand aus je einem Vertreter von Südwestmetall und IG Metall. Für Südwestmetall nimmt der Geschäftsführer des Verbandes, für die IG Metall der Bezirksleiter diese Funktion wahr. Die laufenden Geschäfte der Agentur sind zwei gleichberechtigten Geschäftsführern übertragen, die vom Vorstand bestellt werden. Zur fachlichen Unterstützung und Beratung stehen den Geschäftsführern die beiden Bildungsexperten der beiden Tarifverbände zur Verfügung. Sie sind allerdings keine Mitglieder eines Vereinsorgans.¹⁸

¹⁷ Reibungspunkte gab es u.a. wegen der Bereitstellung von Informationen und Materialien. So wurde der Agentur die Musterbetriebsvereinbarung von Südwestmetall recht spät und unter dem Vorbehalt zur Verfügung gestellt, sie nicht ohne Zustimmung des Verbandes an Dritte weiter zu geben. Ähnlich verhielt es sich mit der kommentierten Fassung des Tarifvertrags zur Qualifizierung sowie den Handlungshilfen, die Südwestmetall nur den Verbandsunternehmen zur Verfügung stellt. Eine direkte Weitergabe von Informationsmaterial durch die Agentur ist somit nicht möglich. Sie ist dafür nicht autorisiert und sie verfügt auch nicht über ein Verzeichnis der tarifgebundenen Betriebe der M+E-Industrie in Baden-Württemberg. Aus datenschutzrechtlichen Gründen geben die Tarifverbände diese Information nicht weiter. Asymmetrisch stellten sich anfänglich auch die Möglichkeiten zur Präsentation der Agentur gegenüber Betriebsräten einerseits und Personalmanagern andererseits dar. Die IG Metall vermittelte der Agentur mehr Möglichkeiten als Südwestmetall, was Fragen aufwarf, wie es um das Interesse, die Einrichtung bekannt zu machen, bestellt sei.

¹⁸ In der Geschäftsordnung der Agentur, die vor der mehrfach veränderten entgeltigen Satzung ausgearbeitet wurde, ist noch von „ehrenamtlichen Geschäftsführern“ die Rede, mit denen die hauptamtlichen Geschäftsführer ihre Arbeit abzusprechen haben. Dieser geht auf Satzungsentwürfe zurück, in denen noch ein vierköpfiger Vorstand, bestehend aus den beiden Verbandsvorsitzenden und zwei weiteren Personen vorgesehen war, die jeweils von Südwestmetall und IG Metall benannt werden sollten. Die beiden zusätzlich benannten Personen sollten den „geschäftsführenden Vorstand“ bilden, der die beiden Vorsitzenden in der operativen Arbeit unterstützen und eine enge Kooperation und inhaltliche Abstimmung zwischen der Agentur und den Tarifparteien sicherstellen sollte.

Beide Geschäftsführer betonen, dass sie durch die Tarifparteien bisher einen „sehr großen Handlungsspielraum“ eingeräumt bekamen.

2.5.3 Stand der betrieblichen Umsetzung

Wie weit die Umsetzung des Tarifvertrags in den Betrieben gediehen ist, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht genau sagen. Den befragten Vertretern der Tarifparteien wie den im Feld aktiven Beratern zufolge, hatte sich bis Sommer 2002 noch wenig bewegt. Erst danach wurde das Thema auf die Tagesordnung gesetzt, in der Regel durch die Betriebsräte, die eine Betriebsvereinbarung forderten.

Diesbezüglich scheint sich schon einiges bewegt zu haben. Nach übereinstimmender Darstellung der von uns befragten Manager und Betriebsräte gab es zum Jahreswechsel 2002/2003 in ca. einem Viertel der Betriebe bereits eine Betriebsvereinbarung zu dem Thema. Aus Sicht der Betriebsräte ist in einem weiteren Viertel der Abschluss einer Vereinbarung geplant, nach Darstellung der Manager sind es etwas weniger (14%). Ob der Anlass immer der Qualifizierungstarifvertrag ist, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, liegt aber nahe.

Ob es eine Betriebsvereinbarung bereits gibt oder geplant ist, hängt erwartungsgemäß von der Betriebsgröße ab. Je kleiner die Betriebe sind, um so seltener sind sie zu finden. In Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten gibt es nach übereinstimmender Darstellung der Betriebsräte und Manager nur in ca. 9% der Fälle eine Vereinbarung, während in größeren Betrieben mehr als ein Drittel eine solche bereits abgeschlossen haben. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung korrespondiert aber auch mit der wirtschaftlichen Lage des Betriebes und mit der Marktentwicklung. Starken Einfluss hat zudem die Existenz einer hauptamtlichen Kraft, die sich mit Weiterbildungsfragen in dem Unternehmen befasst. Gibt es diese, existiert auch in etwa der Hälfte der Fälle eine Betriebsvereinbarung, gibt es keine hauptamtlichen Weiterbildungsbeauftragten, gibt es auch eine Betriebsvereinbarung nur selten (< 10%). Dieser Zusammenhang zwischen hauptamtlichem Personal für Weiterbildung und Betriebsvereinbarungen bezieht sich allerdings nur auf bereits vorhandene betriebliche Abkommen. Auf die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung geplant ist, hat das keinen Einfluss. Gänzlich ohne Einfluss ist die Existenz einer Personalabteilung.

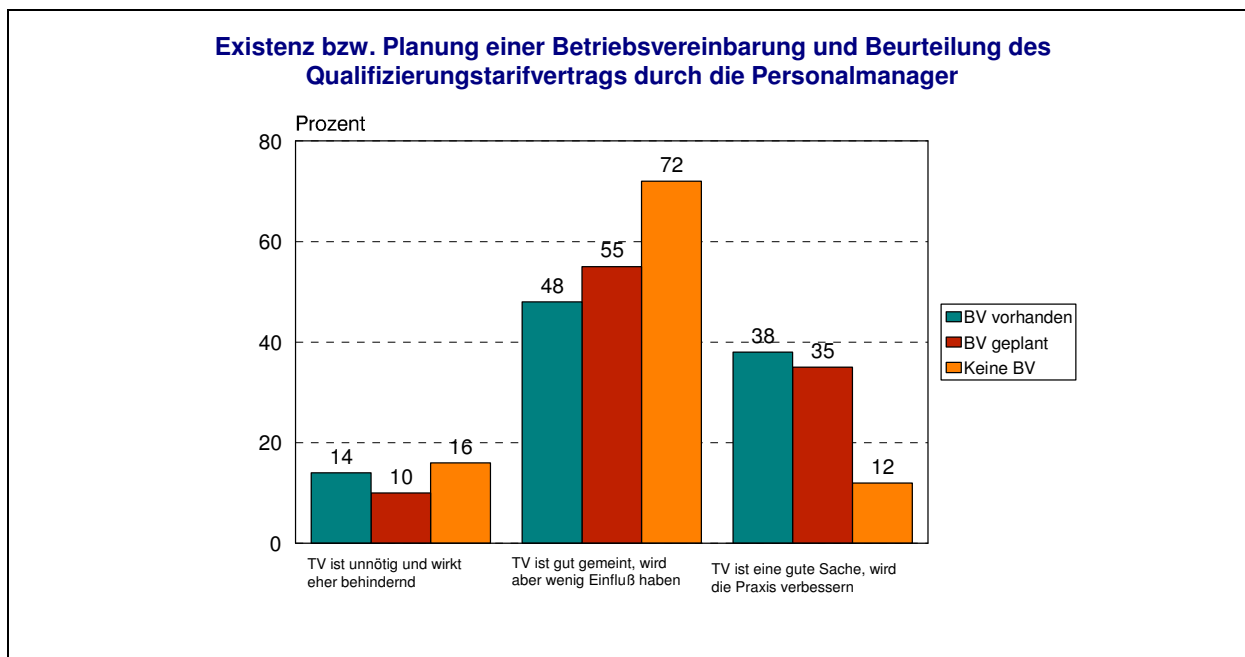
Ob eine Betriebsvereinbarung existiert oder geplant ist, hängt zudem vom Ausbaustand des betrieblichen Weiterbildungswesens ab, wobei die Richtung des Zusammenhangs, ob also z.B. Betriebsvereinbarungen eine systematische Weiterbildungspraxis befördern oder umgekehrt, eine bereits vorhandene gute Praxis eine Betriebsvereinbarung erleichtert, an dieser Stelle noch offen bleiben muss. Jedenfalls finden sich Betriebsvereinbarungen signifikant häufiger in Unternehmen, die eine Qualifizierungsplanung haben und den Qualifizierungsbedarf ermitteln. Dieser, wie die zuvor dargestellten Befunde, werden sowohl durch die Betriebsräte als auch durch die Personalmanagerbefragung bestätigt.

Widersprüchliche Ergebnisse finden sich bei der Einflussgröße „Kooperation zwischen Personalmanagement und Betriebsrat“. Während sich im Betriebsratssample ein hoch signifikanter Zusammenhang derart zeigt, dass bei guter bzw. sehr guter Zusammenarbeit die Wahrscheinlichkeit einer Betriebsvereinbarung erheblich höher

ist als im umgekehrten Fall (34%:16%), zeigt sich im Sample der Personalmanager diesbezüglich kein Zusammenhang.

Aufschlussreich ist schließlich auch der Zusammenhang zwischen der Existenz bzw. Planung einer Betriebsvereinbarung und der generellen Beurteilung des Qualifizierungstarifvertrags. Je besser das Urteil über ihn ausfällt, desto größer ist auch die Bereitschaft, eine Betriebsvereinbarung, sofern sie nicht bereits existiert, abzuschließen. Oder umgekehrt gesagt: Personalmanager in Unternehmen, die eine Betriebsvereinbarung haben oder planen, beurteilen ihn erheblich besser als jene, die weder eine Betriebsvereinbarung haben noch eine planen.

Abbildung 65

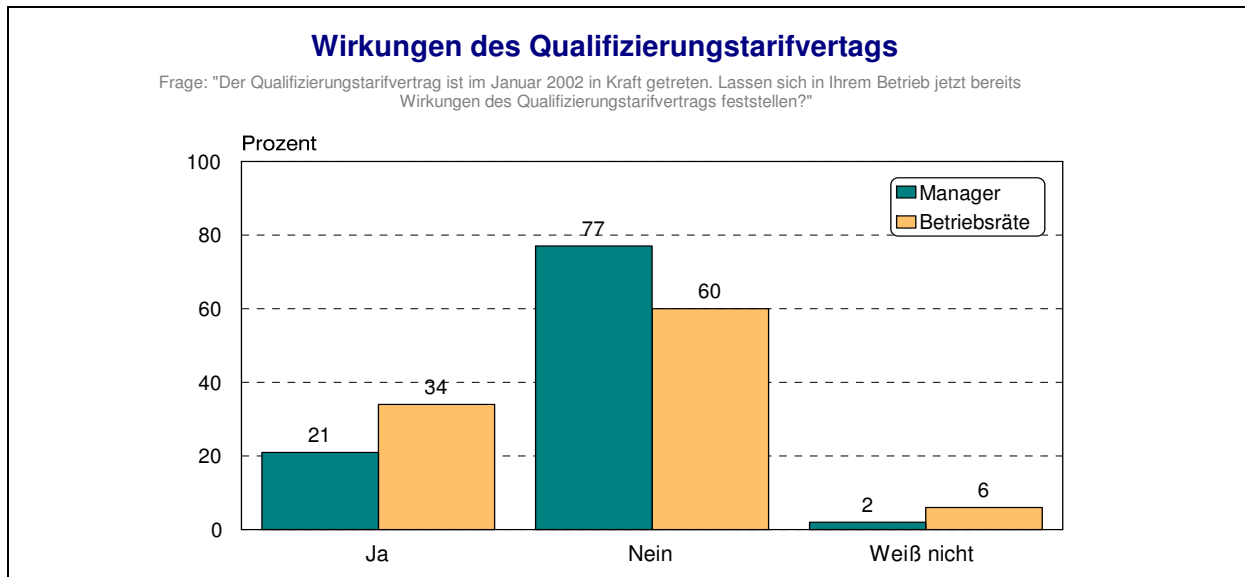


Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen kann als *ein* Indikator für die mittlerweile in Gang gekommene Implementierung des Tarifvertrags in den Betrieben gewertet werden. Sie können, müssen aber nicht unbedingt die bestehende Weiterbildungspraxis verbessern, sondern sie können ebenso gut als „Zeichen“ gegenüber den Verbänden eingesetzt werden, deren Anforderungen genüge getan zu haben. Insofern bleibt zu klären, ob sie Effekte haben oder nicht.

Registrieren die Personalmanager und Betriebsräte derzeit überhaupt schon Wirkungen des Qualifizierungstarifvertrags oder ist der Zeitpunkt noch verfrüht? Angesichts des verzögerten Beginns der Umsetzung in den Betrieben wäre eher letzteres zu erwarten. Unsere Befragung ergibt jedoch ein etwas anderes Bild. Demnach geben zum Jahreswechsel 2002/2003 immerhin 21% der Personalmanager und 34% der Betriebsräte an, dass der Qualifizierungstarifvertrag in ihren Unternehmen bereits Wirkungen gezeigt habe. Von Wirkungen wird vor allem in größeren Betrieben berichtet (PL: 31%), während in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten sich bisher noch recht wenig bewegt hat (PL: 13%). Neben der Betriebsgröße spielt die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Personalmanagement und Betriebsrat eine Rolle. Ist diese gut oder gar sehr gut, zeigen sich häufiger Effekte als im umgekehrten Fall. Einfluss hat, wie bei den Betriebsvereinbarungen auch, wie das Tarifabkommen von

den betrieblichen Akteuren bewertet wird. Je positiver die Personalmanager bzw. die Betriebsräte ihm gegenüber stehen, desto eher werden jetzt schon Wirkungen registriert.

Abbildung 66



Nach der Art der Wirkung wurde offen gefragt. Seitens der Betriebsräte gab es hierzu 119 Nennungen, seitens der Personalmanager nur 26. Entsprechend vorsichtig müssen die Ergebnisse bewertet werden.

Die Personalmanager nennen am häufigsten das Rückkehrrecht nach Teilnahmen zur persönlichen Weiterbildung. Festgestellt wird zudem einerseits eine Sensibilisierung und Motivierung der Beschäftigten, andererseits wird aber auch ein erhöhtes Anspruchsdenken der Beschäftigten und des Betriebsrates beklagt. Kritisch wird auch die abnehmende Flexibilität erwähnt.

Wie die Personalmanager nennen auch die Betriebsräte die Sensibilisierung und Motivierung der Beschäftigten und der Geschäftsleitung sowie das Rückkehrrecht nach persönlicher Weiterbildung häufig als Wirkung des Tarifvertrags. Wichtigster Effekt ist den Nennungen der Betriebsräte zufolge jedoch die Diskussion, Vorbereitung und der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Häufig wird auch die Planung und (die modifizierte bzw. quantitativ und qualitativ ausgeweitete) Durchführung des Personalgesprächs genannt.

Tabelle 4

Art der bisher eingetretenen Wirkungen des Qualifizierungstarifvertrags

(Offene Frage)

	PL	BR	
	N	N	%
Diskussion, Vorbereitung, Abschluss einer Betriebsvereinbarung	2	21	18
Qualifikationsbedarfsermittlung (Verbesserung, Systematisierung, Ausweitung, Festsetzung; auch Gespräche BR-GL über die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs)	./.	10	8
Qualifizierungs-/Mitarbeitergespräche (geplant, durchgeführt, ausgeweitet, verbessert, Konzept MV-Gespräche modifiziert)	2	18	15
Intensivierung, Verbesserung, Systematisierung der Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung (inkl. Einführung von Datenbanken etc.)	4	8	7
Rückkehrrecht nach „persönlicher“ Weiterbildung (Nutzung, Intensivierung, betriebliche Zusatzregelungen)	6	17	14
Sensibilisierung/Motivierung der Mitarbeiter für WB-Fragen (GL, BR, Beschäftigte inkl. Einrichtung gemeinsamer Arbeitskreise BR-GL => Kooperation BR-GL verbessert)	5	18	15
Schulung von Vorgesetzten, Beschäftigten und BR	./.	4	3
Ausbau, Intensivierung der betrieblichen WB-Aktivitäten (finanziell, personell, Ausbau der Angebote)	./.	11	9
Diskussion, Planung, Durchführung spezieller Maßnahmen für „benachteiligte“ Gruppen	./.	4	3
Mehraufwendungen, abnehmende Regelungsflexibilität, Auseinandersetzungen mit dem BR	3	./.	./.
Erhöhtes Anspruchsdenken der Beschäftigten, stärkerer Einfluss des BR	4	./.	./.
Sonstiges	./.	8	7
Insgesamt	26	119	100

3. Zusammenfassung und einige Schlussfolgerungen

Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg

- Das Netz an Institutionen und Gremien, die sich mit Fragen der Weiterbildung befassen, ist dicht geknüpft, dichter als in manch anderem Bundesland. So verfügt das Land mit den „Regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Bildung“ über ein Netzwerk von Weiterbildungsträgern, das potenziell geeignet wäre, den Bedarf auszuloten, die Angebote zu koordinieren und Transparenz über das Angebot herzustellen. Gleichwohl ist die Transparenz noch nicht ausreichend gewährleistet und die „Regionalen Arbeitsgemeinschaften“ haben für die konkreten Weiterbildungsentscheidungen der Unternehmen und der Einzelpersonen bisher nur beschränkte Bedeutung. Eine Abstimmung der Angebote zwischen den Trägern im Hinblick auf den aktuellen und voraussichtlichen Bedarf kommt selten zustande, die Qualität der Träger und Angebote wird nicht überprüft, die Koordination zwischen den Regionen ist schwach entwickelt.
- Das Netz an Gremien und Institutionen, die sich mit beruflicher Weiterbildung befassen, ist nicht nur unübersichtlich, es hat auch Lücken. Eine davon betrifft das Angebot an Forschungseinrichtungen, die sich mit beruflicher Aus- und Weiterbildung befassen. Eine angewandte Berufsbildungsforschung existiert weder an den Universitäten des Landes noch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Für ein Bundesland, das sich als Hochburg qualifizierter (Fach-)Arbeit versteht, ist dies ein unhaltbarer Zustand. Kaum entwickelt und wenig koordiniert sind auch Angebote zur individuellen Weiterbildungsberatung. Nötig wären sie vor allem für Zielgruppen, die einen besonderen Qualifizierungsbedarf haben, diesen jedoch nicht oder zu spät erkennen.
- Auf der politischen Ebene ist die Zuständigkeit für Weiterbildung zersplittert. Für die berufliche Weiterbildung zeichnet das Wirtschaftsministerium verantwortlich, für die allgemeine Weiterbildung das Wissenschaftsministerium. In beiden Ministerien sind mehrere Abteilungen mit Weiterbildungsfragen befasst und beiden arbeiten eine Reihe von Gremien mit teilweise personalidentischer Besetzung zu. Dies führt nicht nur zu Parallelstrukturen und Doppelarbeit, die sich nachteilig auf die Effizienz und die politischen Steuerungsmöglichkeiten auswirken, diese Zweiteilung entspricht auch nicht mehr einem zeitgemäßen Verständnis von Weiterbildung. Um die Effektivität zu steigern, wäre deshalb darüber nachzudenken, die Zuständigkeiten neu zu ordnen.

Weiterbildungsteilnahme und betriebliche Weiterbildungspraxis

- Die Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung ist in Baden-Württemberg höher als im Bundesdurchschnitt. Die erhöhte Bereitschaft bezieht sich allerdings nicht auf die berufliche Weiterbildung. Hier liegt das Land – den Daten des Berichtssystems Weiterbildung nach – auf durchschnittlichem Niveau. Frauen beteiligen sich an der beruflichen Weiterbildung so häufig wie im Bund, Männer häufiger. Besonders weiterbildungsaktiv sind die Beamten des Landes, die Arbeiter und Angestellten liegen unter dem Bundesdurchschnitt. Dasselbe gilt für Jüngere,

während sich Ältere positiv von den Vergleichsgruppen des Bundesgebiets abheben.

- In Baden-Württemberg ist der Anteil der Maßnahmen, die der Anpassung an technologische Veränderungen dienen, etwas höher ausgeprägt als in den anderen alten Bundesländern. Aufstiegsqualifizierung und Maßnahmen, durch die ein Stellenverlust vermieden werden soll, spielen eine etwas geringere Rolle.
- Hinsichtlich der Dauer geht der Trend generell zu kürzeren Maßnahmen. Diese Entwicklung ist in Baden-Württemberg noch etwas stärker ausgeprägt als in den anderen Bundesländern.
- Die Hälfte der TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung nahm aus eigenem Antrieb an einer Maßnahme teil, bei einem Viertel kam die Initiative von Vorgesetzten bzw. vom Betrieb, bei einem Fünftel gab es eine betriebliche Anordnung.
- Informelle Formen der Weiterbildung werden in Baden-Württemberg etwas häufiger praktiziert. Vor allem beim „Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren“ liegen die Werte deutlich über dem Durchschnitt.
- Der Anteil der fort- und weiterbildungsfördernden Betriebe liegt dem IAB-Panel zufolge mit 37% bezogen auf die gesamte Wirtschaft nur unwesentlich über dem Niveau der westlichen Bundesländer. In den Schlüsselindustrien des Landes, zu denen der Maschinenbau, der Kraftfahrzeugbau, die Elektroindustrie, die Herstellung von Metallerezeugnissen sowie der Stahl- und Leichtmetallbau zählen, ist der Anteil mit 58% erheblich höher. Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten fördern fast alle in der einen oder anderen Form die Fort- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Das wird auch durch die FATK-Befragung von (Personal-)Managern und Betriebsräten in der M+E-Industrie des Landes bestätigt, bei der fast ausschließlich Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten einbezogen waren. Große Lücken gibt es demnach vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben.
- Der Anteil der Beschäftigten, die an den betrieblichen Angeboten partizipieren, ist geringer als jener der Betriebe, die Angebote machen. Das gilt für alle Branchen, im Besonderen jedoch für die Schlüsselbranchen Baden-Württembergs. Über alle Branchen hinweg haben im 1. Halbjahr 2001 25% der Beschäftigten des Landes an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, in den Schlüsselbranchen waren es lediglich 18%.
- Die Einführung neuer Produkte oder Leistungen ist der wichtigste Auslöser betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. An zweiter Stelle folgen Investitionen in Sachkapital. Produktinnovationen und technische Veränderungen legen zwar Weiterbildungsmaßnahmen nahe, mehr als die Hälfte der Betriebe konnte diese Veränderungen aber ohne zusätzliche Angebote bewältigen.
- An betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren zu können, hängt in hohem Maße vom Qualifikationsniveau, aber auch vom Alter und vom Geschlecht ab. Auf qualifizierte Angestellte (und Führungskräfte) entfällt das Gros der Maßnahmen. Un- und Angelernte nehmen den Befunden aller Untersuchungen nach das Schlusslicht ein. Für die Betriebsräte ist die fehlende Chancengleichheit zur Teilnahme an Weiterbildung auch das größte Problem der betriebli-

chen Weiterbildungspraxis, für die Personalmanager ist es ein Problem von untergeordneter Bedeutung.

- Der Qualifizierungsbedarf wird von Managern und Betriebsräten der M+E-Industrie Baden-Württembergs im Volumen sehr und in den Zielgruppen teilweise unterschiedlich bewertet. Manager setzen den Bedarf bei den Jüngeren, den mittleren und unteren Führungskräften und bei den technischen Angestellten am höchsten an, Betriebsräte ebenfalls bei den unteren und mittleren Führungskräften, daneben aber auch bei den Un- und Angelernten, den Frauen und den Ausländern.
- Die regelmäßige und systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs stellt – vor allem aus Sicht der Betriebsräte – in einem Großteil der Betriebe ein großes Problem dar. Der Bedarf wird ihrer Darstellung nach nur in einer Minderheit der M+E-Betriebe des Landes regelmäßig ermittelt. Die Sicht der Manager ist eine andere. Sie sehen hier erheblich weniger Defizite und auch in der Rangreihe der Probleme, die sie aktuell drücken, rangiert dieser Punkt eher im Mittelfeld.
- Dass eine prophylaktische Qualifizierungspolitik gleichwohl eher die Ausnahme als die Regel ist, ergibt sich aus dem Umstand, dass die Weiterbildungsmaßnahmen in aller Regel nicht im Vorfeld betrieblicher Veränderungsprozesse stattfinden, sondern währenddessen oder danach. Betriebsräte sehen denn auch in der Abstimmung der verschiedenen betrieblichen Planungsprozesse ein großes Problem.
- Die Manager drückt der Schuh an einer anderen Stelle. Probleme haben sie zuvorderst mit der Qualitätsbeurteilung der Weiterbildungsanbieter, gefolgt von der Evaluierung bzw. dem Controlling der Weiterbildung und an dritter Stelle den Kosten. Schwierigkeiten, die Qualität der Anbieter beurteilen zu können, haben insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, die auch stärker als die größeren mit der Intransparenz des Marktes zu kämpfen haben. Die Kosten sind für kleinere Betriebe nicht häufiger ein Problem als für größere.
- Ein Kostensplitting zwischen Unternehmen und Beschäftigten ist eher die Regel als die Ausnahme. Dies gilt für die betriebliche Weiterbildung wie für die persönliche, wobei in Rechnung gestellt werden muss, dass den betrieblichen Akteuren die begriffliche Unterscheidung, die dem Qualifizierungstarifvertrag entnommen ist, nicht unbedingt geläufig ist, so dass hier Unschärfen möglich sind. Trotzdem ist der Anteil der Unternehmen beachtlich, die ein Kostensplitting bei Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung praktizieren (ca. 2/3). Wenn eine Kostenteilung erfolgt, bringen die Beschäftigten i.d.R. (Frei-)Zeit ein.
- Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung, die über den unmittelbaren betrieblichen Bedarf hinausgehen, bieten in der M+E-Industrie des Landes der Befragung des FATK zufolge stark zwei Drittel der Betriebe. Größere Betriebe sehen sich dazu häufiger in der Lage als kleinere. Letzteren sind die entsprechenden Regelungen im Qualifizierungstarifvertrag auch häufiger ein Dorn im Auge.
- Vorgesetzten-Mitarbeitergespräche, die Basis der im Tarifvertrag vorgesehenen Qualifizierungsgespräche sein können, sind in der M+E-Industrie des Landes bereits weit verbreitet. Zwei Drittel der Betriebe arbeiten mit dem Instrument und

haben in ihrer Mehrheit auch gute Erfahrungen damit gemacht. Insofern existiert in vielen Betrieben eine Grundlage, an die bei der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags angeknüpft werden kann.

- Thematisch werden in den Mitarbeitergesprächen unterschiedliche Akzente gesetzt. Am häufigsten wird über den Arbeitsinhalt und die Arbeitsziele gesprochen, am seltensten über den Qualifizierungsbedarf und die Personalentwicklung. Trotzdem, auch dieses Themengebiet wird in der Mehrheit der Fälle wenn nicht immer, dann doch teilweise angesprochen. Dementsprechend ist auch das Gros der Manager (und knapp die Hälfte der Betriebsräte) der Meinung, dass sich das Instrument „Mitarbeitergespräch“ zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs bewährt hat. Klärungsbedürftig scheint uns gleichwohl, durch welche thematischen Kontexte eine Abklärung des Qualifizierungs- und Personalentwicklungsbedarfs begünstigt oder behindert wird, präziser gesprochen, ob sich z.B. eine zeitgleich durchgeführte Leistungsbewertung mit der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs „beißt“.
- Weiterbildung ist zwischen Management und Betriebsräten i.d.R. kein stark konfliktbesetztes Thema. Manager sehen dies zwar erheblich häufiger so als Betriebsräte, aber auch letztere charakterisieren die Zusammenarbeit mit ihrem Gegenpart zu ca. 2/3 als sehr gut bis befriedigend. Insofern sind in den meisten Betrieben gute bis befriedigende Voraussetzungen für eine zwar nicht konfliktfreie, aber kooperative Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien in Fragen der betrieblichen Weiterbildung gegeben.
- Nur wenige Betriebsräte haben ihrer eigenen Bewertung nach große bzw. sehr große Probleme im Umgang mit Weiterbildungsfragen. Zwei Drittel konzедieren allerdings, gewisse Probleme zu haben. Sie liegen vor allem in den begrenzten Zeitressourcen, Unklarheiten über den Qualifizierungsbedarf und dessen Ermittlung. Unbefriedigende Durchsetzungschancen und Informationsdefizite stellen ebenfalls ein Problem dar. Mangelnde Unterstützung durch die Gewerkschaft wird dagegen von wenigen reklamiert.
- Im Aufgabenfeld der Betriebsräte nimmt Weiterbildung derzeit einen mittleren Rang ein. Priorität haben andere Themen, zuzunächst die Beschäftigungssicherung und die Einführung des ERA. Beide Themen lassen sich in unterschiedlicher Form mit dem Thema Qualifizierung verbinden, was der Relevanz von Weiterbildung in der Arbeit der Betriebsräte sicher Auftrieb verschaffen und der Gefahr entgegen wirken könnte, es zu einem Spezialistenthema werden zu lassen. Beschäftigungssicherung, ERA-Einführung und Qualifizierung sind auch nach Meinung der Betriebsräte die Themen, denen für die kommenden Jahre zuzunächst zunehmende Wichtigkeit zugesprochen wird.

Bewertung des Qualifizierungstarifvertrags

- Die Bewertung des Qualifizierungstarifvertrags durch die Betriebsparteien fällt insgesamt gesehen recht positiv aus, wobei es allerdings hinsichtlich der voraussichtlichen Wirkungen insbesondere auf Seiten des Managements eher gedämpfte Erwartungen gibt. Annähernd zwei Drittel von ihnen hält den Tarifvertrag für eine gut gemeinte Sache, die aber wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbil-

dungspraxis haben wird. Lediglich ein Fünftel erwartet eine Verbesserung. Andererseits gibt es auch nur eine Minderheit von 16%, die den Tarifvertrag für unnötig und eher hindernd hält. Die Betriebsräte stehen dem Tarifvertrag erwartungsgemäß deutlich positiver gegenüber. Mehr als zwei Drittel erwarten eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis.

- Die Bewertung der einzelnen Bestimmungen des Tarifvertrags fällt bei den Betriebsräten durchweg besser aus als bei den Managern. Nahezu alle Einzelregelungen werden von einer überwältigenden Mehrheit (ca. 90%) für sehr gut bis gut befunden. Am schwächsten ist bei ihnen die Zustimmung zur Konfliktschlichtung durch die Weiterbildungsagentur sowie die Bevorzugungsregelung von Beschäftigten in restriktiven Arbeitsverhältnissen. Aber auch diesbezüglich hält eine Mehrheit die Regelungen für gut bis sehr gut. Personalmanagern missfallen vor allem die Regelungen zur Konfliktschlichtung durch eine paritätische Kommission bzw. durch die Q-Agentur, die Bevorzugungsregelung für in restriktiv gestalteten Arbeitsverhältnissen Beschäftigte, der Anspruch auf Freistellung für persönliche Weiterbildung sowie die Kostenregelung bei betrieblicher Weiterbildung. Mehrheitlich sehr gut bzw. gut bewertet werden die Verpflichtung zur Dokumentation und Zertifizierung der Maßnahmen, die Verpflichtung der Beschäftigten bei der Bedarfsermittlung mitzuwirken und die erworbenen Qualifikationen auch einzusetzen, der Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch sowie die Klärung des Bedarfs im direkten Gespräch zwischen den MitarbeiterInnen und ihren jeweiligen Vorgesetzten. Mit Ausnahme der Konfliktregelung ist demnach der Kern des Qualifizierungstarifvertrags beidseitig in hohem Maße akzeptiert.
- Die Einrichtung der Q-Agentur wird von stark zwei Dritteln der Betriebsräte für gut bis sehr gut befunden, die Manager beurteilen sie erheblich kritischer. Etwa die Hälfte hält sie für weniger gut bis schlecht. Für die Mitarbeiter der Q-Agentur stellt sich damit die Aufgabe, insbesondere bei den Managern die Akzeptanz ihrer Einrichtung zu erhöhen. Diese Aufgabe stellt sich umso dringender, als die Agentur bisher aufgrund oben genannter Gründe mehr Kontakt zu Betriebsräten als zu Managern hat.
- Das von den Managern und Betriebsräten erwünschte Profil der Q-Agentur unterscheidet sich in einigen Punkten. Für die Manager müsste die Agentur vor allem eine Einrichtung sein, die ihnen hilft, sich im Dschungel der Weiterbildungslandschaft zurechtzufinden und die Frühwarnfunktionen übernimmt. Dementsprechend sieht ihre Relevanzskala aus. An erster Stelle steht die Begutachtung von Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsträgern, an zweiter die Zertifizierung beider, an dritter die Beobachtung des Wandels der Qualifikationsanforderungen und an vierter die Verbesserung der Information und Transparenz bei außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Insbesondere von den Personalmanagern der kleineren Betriebe, also der wichtigsten Zielgruppe der Q-Agentur, werden diese Aufgaben für sehr wichtig erachtet.

Betriebsräte setzen die Prioritäten etwas anders. Vorrang hat für sie die Beratung von Unternehmen und Betriebsräten, gefolgt von der Entwicklung von Vorschlägen zur Vermeidung von Qualifikationsengpässen und der Beobachtung des Wandels der Qualifikationsanforderungen. Mit der Auswahl von Maßnahmen und

Trägern sind sie nicht so oft befasst, weshalb die darauf zielenden Funktionen der Agentur für sie nicht so im Vordergrund stehen.

So aufschlussreich die Bewertungen der Aufgaben der Agentur durch die Betriebsparteien für die Ausrichtung deren Arbeit sein kann, insgesamt ist unser Eindruck, dass Betriebsräte wie Manager bisher noch keine wirklich ausgeprägten und festen Vorstellungen darüber haben, wo die Schwerpunkte liegen und wie die Arbeit gestaltet werden soll. Dazu ist die Einrichtung noch zu jung und die Arbeitsschwerpunkte, die sie sich selbst gesetzt hat, zu wenig bekannt. Es wird an der Q-Agentur selbst liegen, ihr Profil zu entwickeln und zu schärfen, wobei die Meinungen der Manager und Betriebsräte dabei wichtige Anhaltspunkte sein können.

- Wenn auch über die Arbeit der Agentur zum Zeitpunkt der FATK-Befragung in den Betrieben noch wenig bekannt war, für den Qualifizierungstarifvertrag als solchen gilt das nicht. Diesbezüglich ist der Informationsstand der Betriebsparteien stark ein Jahr nach Inkrafttreten aller seiner Bestimmungen recht gut. Nahezu allen ist der Inhalt im Detail oder zumindest sinngemäß bekannt. Die Informationsarbeit der Tarifparteien war demnach erfolgreich.

Umsetzungsaktivitäten

- Die Umsetzung des Tarifvertrags ist mit Verspätung angelaufen. Ursächlich dafür war vor allem die Tarifrunde 2002, die sich fast nahtlos an die des Jahres 2001 anschloss. Durch die konfliktär verlaufene Tarifrunde 2002 wurde die Umsetzung phasenweise, aber nicht dauerhaft behindert. Das gilt für die sektorale wie für die betriebliche Ebene. Die nicht konfliktfreien, aber kooperativ-sachlichen Beziehungen zwischen den Tarif- und Betriebsparteien blieben intakt. Ausdruck dessen sind die schon seit längerem laufenden und von den Tarifparteien gemeinsam getragenen Modellprojekte (Kompass; ältere Arbeitnehmer etc.). Durch sie haben sich auf über- bzw. zwischenbetrieblicher Ebene relativ enge Kooperationsbeziehungen entwickelt, die eine gute Grundlage für die weitere Arbeit darstellen. Begünstigend wirkt zudem der Umstand, dass es im Vorfeld des Abschlusses des Qualifizierungstarifvertrags eine breit geführte Debatte in den Betrieben gab, die schließlich auch in Warnstreiks mündete. Dadurch wurde das Thema Weiterbildung im Bewusstsein der Organisationsmitglieder beider Seiten und darüber hinaus wesentlich nachhaltiger verankert, als dies beim Abschluss des LGRTV I der Fall war.
- Die Umsetzungsaktivitäten der Tarifparteien konzentrierten sich zunächst auf die Information ihrer Mitglieder über den Inhalt der Vereinbarung, die Entwicklung von Arbeitshilfen und Muster-Betriebsvereinbarung und die Durchführung von Schulungen und Workshops zum Qualifizierungstarifvertrag und damit zusammenhängenden Fragen. Die breite Informationsarbeit hat sich ausgezahlt. Der Informationsstand der Personalmanager und Betriebsräte über den Inhalt des Tarifvertrags ist gut.
- Bei der Auslegung des Tarifvertrags besteht die Intention von Südwestmetall darin, die fortbestehenden Direktionsrechte des Arbeitgebers herauszustreichen und den Tarifvertrag so auszulegen, dass er die bestehende betriebliche Weiterbil-

dungspraxis möglichst weitgehend abdeckt. Dies entspricht auch der grundsätzlichen Bewertung des Qualifizierungstarifvertrags, mit dem ihrer Einschätzung nach eine Regelung gefunden wurde, die der betrieblichen Weiterbildungspraxis weitgehend entspricht, weshalb auch nur geringe Auswirkungen zu erwarten sind. Die IG Metall sieht dies anders, interpretiert die Vorgaben des Tarifvertrags eher extensiv und versucht durch entsprechende Handlungs- und Regelungsempfehlungen prozess- und strukturverändernden Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis zu nehmen.

- Derzeit lassen sich auf gewerkschaftlicher Seite neben der Entwicklung von Handlungshilfen, die breit gestreut werden und der Durchführung von Schulungen und Workshops drei Umsetzungsschwerpunkte erkennen: die Forcierung von Betriebsvereinbarungen, die Entwicklung von Instrumenten zur Bedarfsanalyse und der Aufbau von Netzwerken, die sich der Umsetzung des Tarifvertrags widmen. Auf Arbeitgeberseite wird der Abschluss von Betriebsvereinbarung nicht forciert wie generell nicht daran gedacht ist, in Sachen Weiterbildung „missionierend“ tätig zu werden. Im Zentrum stehen hier Schulungsangebote zu Fragen der Personalentwicklung und zum Mitarbeitergespräch, zu denen die Unternehmen eingeladen, aber nicht gedrängt werden. Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Umsetzungsaktivitäten ist anzumerken, dass bisher noch nicht geklärt ist, ob die im Rahmen von Modellversuchen entwickelten Instrumente zur subjektiven Bedarfsanalyse auch für die Fläche tauglich sind, wie sie verbreitet werden und ob sie, wie intendiert, zu einer Entlastung des Betriebsrats beitragen. Es gibt auf bezirklicher, regionaler und lokaler Ebene verschiedene Ansätze, die Umsetzung voranzubringen, ein integrierendes und griffiges Gesamtkonzept scheint es bisher jedoch nicht zu geben.
- Auf gutem Weg scheint die Gewerkschaft mit ihrer Initiative zum forcierten Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Zum Jahreswechsel 2002/2003 gab es in ca. einem Viertel der im Rahmen der FATK-Untersuchung befragten Unternehmen der M+E-Industrie des Landes Vereinbarungen, in denen Fragen der betrieblichen und/oder persönlichen Weiterbildung geregelt sind. In einem weiteren Viertel ist der Abschluss – zumindest aus Sicht der Betriebsräte – geplant. Ob der Anlass für entsprechende Pläne der Qualifizierungstarifvertrag ist, lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, ist aber naheliegend, zumal bei den bereits feststellbaren Wirkungen, die der Tarifvertrag schon hatte, die Diskussion, die Vorbereitung oder der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (bei den Betriebsräten) als erstes genannt wird. Abgeschlossen und geplant werden Betriebsvereinbarungen vermehrt in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten.
- Die Aktivitäten der Q-Agentur, die ebenfalls erst mit Verzögerung ihre Arbeit aufnehmen konnte, konzentrierten sich im ersten Halbjahr ihrer Existenz darauf, die Infrastruktur der Einrichtung aufzubauen, sich im Feld bekannt zu machen und erste Betriebskontakte anzubahnen und wahrzunehmen. Ihre Aufgaben hat sie in vier Bereiche gebündelt: informieren, beraten, entwickeln und schlichten. In ihrer Schlichtungsfunktion war die Agentur bisher nicht gefordert. Von den Tarifparteien wurden Regelungen ausgearbeitet, wie im Schlichtungsfall zu verfahren ist. Der Entwicklungsauftrag wird im Rahmen von mehreren von dritter Seite geför-

derten Modellprojekten angegangen. Die Projekte sind teils in Bearbeitung, teils ist die Finanzierung noch ungeklärt. Dem Informationsauftrag wurde durch Präsentationen der Agentur auf verschiedenen Foren sowie durch von ihr selbst durchgeführte Workshops zu den Möglichkeiten der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags sowie zur Bedarfsanalyse nachgekommen. Beratung von Betriebsräten und Unternehmen findet in zunehmendem Maße statt, wobei diese von Betriebsräten bisher noch mehr nachgefragt wird als von Personalmanagern. Offen ist die Frage, wie intensiv die betriebliche Einzelfallberatung betrieben und ab welchem Punkt sie kostenpflichtig werden soll. Ein offener Punkt ist bisher auch, wie die Agentur einen systematischen Zugang zu ihrem Hauptklientel, den Klein- und Mittelbetrieben finden und wie Informations- und Beratungsstrukturen aufgebaut werden können, mit dem dieses Klientel bedient werden kann, ohne die Kapazitäten der Agentur zur überfordern. Trotz erkennbarer Bemühungen scheint sie bei dieser Zielgruppe noch nicht ausreichend angekommen zu sein. Der Klärung bedarf schließlich auch, wie den von den Personalmanagern besonders nachdrücklich geforderten Funktionen nachgekommen werden kann, durch Begutachtung und Zertifizierung von Maßnahmen und Weiterbildungsträgern sowie durch Bereitstellung von Informationen, die Markttransparenz und die betrieblichen Entscheidungsgrundlagen zu verbessern.

Literatur

- Allespach, M.: Unternehmen auf dem Prüfstand. Ergebnisse der Umfrage Qualifizierung. IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Stuttgart, o.J.
- Allespach, M./Novak, H. (2002): Kompass: Ein Projekt zur Unterstützung der Einführung und Ausgestaltung des Tarifvertrags zur Qualifizierung in Baden-Württemberg, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1/2 2002.
- Allespach, M./Pusch E. (2002): Agentur Q – ein gemeinsam von den Tarifparteien getragener Verein zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Schwerpunktheft, November 2002.
- Althoff, H./Jost, W./Werner, R. (2001): Berufsausbildung, in: Böttcher, W./Klemm, K./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich, München und Weinheim, S. 127-166.
- Baethge, M. (1992): Vielfältige Widersprüche beruflicher Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen, 45/6, S. 313-321.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3/1998, S. 461-472.
- Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/ Mering.
- Bahn Müller, R. (1999): Weiterbildung durch Tarifvertrag. Ein Beispiel aus Baden-Württemberg, in: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QEM) (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen Konsequenzen, S. 401-430, New York/München/Berlin, S. 401-432.
- Bahn Müller, R. (2002): Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen, in: WSI Mitteilungen 1/2002, S. 38-43.
- Baumert, J. et al. (1994): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick, Hamburg.
- Bosch, G. (1995): Weiterbildung in der Region, in: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt?: Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, S. 91-107.
- Bosch, G. (2001): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/2001, S. 28-40.
- Breisig, Th. (1998): Personalbeurteilung – Mitarbeitergespräch – Zielvereinbarungen: Grundlagen, Gestaltungsmöglichkeiten und Umsetzung in Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt am Main.
- Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (o.J.): Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, hrsg. vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)(2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)(2001a): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2001b): Grund- und Strukturdaten 2000/2001, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2002): Berufsbildungsbericht 2002, Bonn.
- Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (Hrsg.)(2003): Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis des lebenslangen Lernens, Berlin.

- Drexel, I. (1995): Die öffentliche Regulierung aufstiegsorientierter Weiterbildung und ihre Steuerungswirkung – Lektionen aus dem Vergleich der Entwicklung in Frankreich und Deutschland, in: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.). Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, S. 297- 322.
- 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 39/2, S. 205-225.
- Fitting, K. u.a. (2002): Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar, 21., neubearb. Aufl., München.
- Fuchs, H.-W./Reuter, L.R. (2000): Bildungspolitik in Deutschland. Entwicklungen, Probleme, Reformbedarf, Opladen.
- Geißler, K. A. (1991): Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft, in: Leviathan, Jg. 19, 1/1991, S. 68-77.
- Gesamtmetall (2002): Aktiv für die Berufsausbildung - Das Engagement der M+E-Verbände, Köln.
- Greinert, W.-D. (1998): Das deutsche System der Berufsausbildung, Baden-Baden, 3. überarbeitete Auflage.
- Hölzle, P. (1989): Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungspolitik des Landes, in: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg.): Baden-Württemberg und der Bund, Schriften zur politischen Landeskunde Baden-Württembergs, Band 15, Stuttgart, S. 234-250.
- IAW (2002): Beschäftigung, Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung in Baden-Württemberg. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2001: Themenschwerpunkt: Betriebliche Innovationsfähigkeit, Tübingen, August 2002.
- IG Metall Baden-Württemberg (2001a): Qualifizierung – Unternehmen auf dem Prüfstand, <http://www.berufsbildung.igm.de>
- IG Metall Baden-Württemberg (2001b): Einleitung zu den Tarifverhandlungen am 3.4.2001, Stuttgart, unveröffentlichtes Manuskript.
- IG Metall Baden-Württemberg (2002a): Attraktive Ausbildung und Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie. Notwendige Strategien zur Sicherung der Fachkräfte, in: Infos für die Berufsbildung, Nr. 84, Juni 2002.
- IG Metall Baden-Württemberg (2002b): Betriebliche Weiterbildung – systematisch organisieren und gestalten. Eine Handlungshilfe für die Betriebsratsarbeit, Stuttgart.
- IG Metall Baden-Württemberg (2002c): Muster-Betriebsvereinbarung Betriebliche Weiterbildung. Anlage 1: Leitfaden zur Vorbereitung des Qualifizierungsgesprächs durch die Beschäftigten, Stuttgart.
- IG Metall Baden-Württemberg (2002d): Starke Betriebsräte in einem starken Netz. Betriebsrätenetzwerk Baden-Württemberg, Stuttgart, April 2002.
- IG Metall (2000): Quo vadis Facharbeit? Ausbildung im Wandel, in: Materialien für die Berufsbildungs-Praxis, Nr. 69, Juli 2000..
- Knab, D. (1991): Bildungslandschaft Baden-Württemberg, in: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg.): Baden-Württemberg. Eine politische Landeskunde Teil II, Schriften zur politischen Landeskunde, Band 18, Stuttgart, S. 110-123.
- Kohl, H. (1998). 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, 22/23, S. 41-55.
- Landesregierung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1984a): Bericht der Kommission „Weiterbildung“, Stuttgart.

- Landesregierung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1984b): Zukunftschancen eines Industrielandes. Herausforderung Weiterbildung. Kongress der Landesregierung Baden-Württemberg am 17. und 18. Dezember 1984. Dokumentation, Stuttgart.
- Lutz, B./Wiener, B. (2000): Entwicklungstendenzen des Angebots an Fachkräften für die deutsche Industrie, in: Lutz, B./Meil, P./Wiener, B. (Hrsg.): Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert. Aufgaben und Perspektiven für die Produktion von morgen, Frankfurt am Main.
- Mangold, M./Caspar, S./Hochmuth, U. (1996): Qualifizierung im Strukturwandel. Zur Bedeutung der Weiterbildung, Tübingen und Basel.
- 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.
- Nagel, B. (2002): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland, in: Faulstich, P. (2002): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung, Hamburg, S. 105-129.
- Sauter, E. (2002): Ein neues Paradigma für die Konstruktion von Berufsbildern, in: WSI Mitteilungen, 1/2002, S. 3-9.
- Sauter, E. (1995): Regionalisierung der beruflichen Weiterbildung – Steuerungsprobleme beruflicher Weiterbildung in der Verknüpfung unterschiedlicher Handlungsebenen, in: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt?: Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, S. 71-89.
- Schlauffke, W. (1995): Berufliche Weiterbildung zwischen Marktsteuerung und öffentlicher Verantwortung. Position der Wirtschaft, in: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, S. 211-226.
- Schmid, J./Bahnmüller, R./Seitz, B. (2001a): Sozialökonomischer Wandel, veränderte Qualifikationsstrukturen und politische Steuerungsmöglichkeiten. Expertise für das Bundeskanzleramt, Tübingen.
- Schmid, J./Bahnmüller, R./Seitz, B. (2001b): Schritte zu einer sozialverträglichen und humane Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, Arbeitsheft Nr. 18 der Otto-Brenner-Stiftung, Berlin.
- Seitz, B. (1997): Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen.
- Statistisches Bundesamt: Datenreport 2002, S. 58.
- Südwestmetall (2001): Geschäftsbericht 2000, Stuttgart .
- Südwestmetall (2002): Geschäftsbericht 2001, Stuttgart.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) (2000): Weiterbildung in Baden-Württemberg 1997.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) (2002): Weiterbildung in Baden-Württemberg 2000.

Anhang:

Text des Qualifizierungstarifvertrags

Zwischen

Südwestmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart

und der

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

wird nachstehender

Tarifvertrag zur Qualifizierung

vereinbart:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsfrage zu schaffen.

§ 1

Geltungsbereich

- 1.1. Dieser Tarifvertrag gilt:
 - 1.1.1 räumlich:
 - für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden
 - 1.1.2 fachlich:
 - für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall -, Stuttgart, sind.
 - 1.1.3 persönlich:
 - für alle in diesen Betrieben Beschäftigten (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten), die Mitglied der IG Metall sind;
 - 1.1.3.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Beschäftigte, die eine der in § 133 SGB VI angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.
 - 1.1.3.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

- 1.1.3.3 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.
- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.
Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3.1 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2

Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung)
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

Keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind persönliche Weiterbildung im Sinne des § 5 und allgemeine Weiterbildung.

§ 3

Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen

- 3.1 Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten (§ 13.4 MTV) zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, haben auch sie den Anspruch auf ein solches Gespräch. Eine eventuell daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.

Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 4.

Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder Betriebsrat Qualifikationsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.

- 3.2 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens jährlich über die Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren. Solche Programme können den Anspruch nach § 3.1 ersetzen, soweit dieser durch das Programm inhaltlich abgedeckt ist.

- 3.3 Zur Ermittlung der jeweils erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen kann auf die Erfahrungen der gemeinsamen Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zurückgegriffen werden.

- 3.4 Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit, gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

- 3.4.1 Soweit die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet oder auf Wunsch des Beschäftigten ganz oder teilweise durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Dabei sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

- 3.4.2 Reisezeit, soweit sie auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt

- 3.4.3 Bei ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen wird das Entgelt weiter bezahlt, die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Arbeitstag gilt als erfüllt. Bei Gleitzeitregelungen liegt eine ganztägige Qualifizierungsmaßnahme vor, wenn die Maßnahme 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) beansprucht.

- 3.4.4 § 11.3.2 LGRTV I Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern bzw. § 11.2.2 LGRTV I Südbaden gelten entsprechend.
- 3.5.1 Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen.
- 3.5.2 Lehnen Beschäftigte die Teilnahme an einer vereinbarten Qualifikationsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, gilt § 10.2.5 LGRTV I. Im übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.
- 3.5.3 Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 2 teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt. Dies schließt einen flexiblen und bedarfsorientierten Einsatz ein.
- 3.6 Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit,
- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten
 - oder
 - ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten

sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Für die ggf. notwendige Qualifizierung gelten § 2 und § 3.1.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn eine Anreicherung durch arbeitspolitisch wirksame Ausgleichsmechanismen erfolgt. In der Regel sind geeignete Ausgleichsmechanismen: Mehrtaktarbeit, Gruppenarbeit, job-rotation, Aufgabenanreicherung etc..

§ 4

Konfliktlösung

- 4.1 Kann in Betrieben mit über 300 Beschäftigten kein Einvernehmen i.S.d. § 3.1 zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.
- 4.2 In Betrieben mit bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- 4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich aus bis zu je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.
- Die Mitglieder und Stellvertreter der paritätischen Kommissionen sind für ihre Aufgaben aus dem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen.
- 4.4 Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, wird ein Vertreter der

Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 6) hinzugezogen. Dieser erhält Stimmrecht.

Betriebe mit über 300 Beschäftigte können andere, gleichwertige Verfahren der betrieblichen Konfliktlösung vereinbaren.

- 4.5 Der Vertreter der Agentur hat bei seiner Entscheidung sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung der Beschäftigten als auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen.

§ 5

Persönliche Weiterbildung

- 5.1 Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 3 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer Freistellung einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer dieser Qualifizierungsmaßnahmen geltend machen. Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen, dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Die persönliche Weiterbildung muss im Grundsatz geeignet sein, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.

Ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Eine andere Form der Teilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

- 5.2 Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von dieser Verpflichtung abgewichen werden, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme des Beschäftigten das Angebot eines entsprechenden Arbeitsplatzes wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung genannte tarifliche Schlichtungsstelle.
- 5.3 Die Beschäftigungszeiten vor Beginn der persönlichen Weiterbildung werden bei Wiedereinstellung für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, angerechnet.

- 5.4 Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach § 5.1 betragen
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme
 - bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 1 Jahr, 9 Monate vor Beginn der Maßnahme
 - bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Jahren, 12 Monate vor Beginn der Maßnahme.

Nach Bewilligung zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage bzw. den Wechsel von Vollzeit in Teilzeit.

- 5.5 Wird die Qualifizierungsmaßnahme aus wichtigem Grund nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Wiedereinstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. Rückkehr in Vollzeit. Die Bestimmungen des § 5.2 sind entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall gilt, soweit einvernehmlich keine andere Lösung gefunden wird, eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten.
- 5.6 Der Anspruch nach § 5.1 ist ausgeschlossen in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende.

§ 6

Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Aufgabe dieser Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifikationspotentiale der Beschäftigten zu nutzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigten nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z.B. Kindererziehung) zu entwickeln.
- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.
- Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern.
- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.
- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen. Hierzu gehört auch die Beratung bei der Inanspruchnahme von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

- In den Fällen des § 4.4 zur Entscheidung beizutragen.
- Qualitätsstandards für betriebliche Weiterbildung zu entwickeln, die Qualität von Weiterbildungseinrichtungen und –maßnahmen zu begutachten und ggf. zertifizieren.

Die Tarifpartner werden regelmäßig überprüfen, ob und welche Erfolge bei der betrieblichen Qualifizierung - auch durch die Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung - erreicht worden sind.

§ 7

Schlussbestimmungen

7.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1.9.2001 in Kraft mit Ausnahme von § 3.1, der zum 1.1.2002 in Kraft tritt. Dieser Tarifvertrag ersetzt jeweils § 3 LGRTV I in den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden.

Bestehende Betriebsvereinbarungen zu § 3 LGRTV I alte Fassung bestehen fort und sind von den Betriebsparteien auf Grundlage dieses Tarifvertrages zu überprüfen.

7.2 Dieser Tarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal, erstmals zum 31.12.2004 gekündigt werden.

7.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in geeigneter Weise auf diesen Tarifvertrag hinzuweisen und ihn im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

Böblingen, 19.06.2001

Südwestmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Dr. Otmar Zwiebelhofer Dr. Ulrich Brocker Berthold Huber Jörg Hofmann

Synopse der Musterbetriebsvereinbarungen von Südwestmetall und IG Metall

Musterbetriebsvereinbarung Südwestmetall	Tarifvertrag	Musterbetriebsvereinbarung IG Metall
<p>Präambel</p> <p>Qualifizierung und lebenslanges Lernen sind Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Verantwortungsbewusste Mitarbeiter tragen durch eigene Bemühungen um die Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zur Sicherung der gemeinsamen Zukunft bei. Zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden wird daher folgende freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen:</p>	<p>Präambel</p> <p>Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.</p> <p>Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsfrage zu schaffen.</p>	<p>§ 2 Zielsetzung</p> <p>Die Betriebsvereinbarung wird mit der Zielsetzung abgeschlossen, die betriebliche Weiterbildung auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Qualifizierung vom 19.06.2001 zu fördern und zu regeln. Dabei wird den wirtschaftlichen und technischen Belangen des Betriebs und den beruflichen Interessen der Mitarbeiter gleichermaßen Rechnung getragen.</p> <p>Insgesamt ist es Ziel der betrieblichen Weiterbildung, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, die Sicherheit der Arbeitsplätze und die beruflichen Perspektiven der Beschäftigten zu fördern.</p> <p>Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Die Verantwortung liegt deshalb zu einem wesentlichen Teil beim Vorgesetzten. Bei der Wahrung dieser Aufgabe werden die Vorgesetzten von der zuständigen Personalabteilung unterstützt.</p>

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs der Firma soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

§ 1 Geltungsbereich

1.1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

persönlich:

für alle in diesen Betrieben Beschäftigten (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten), die Mitglied der IG Metall sind;

1.1.3.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Beschäftigte, die eine der in § 133 SGB VI angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.

1.1.3.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.1.3.3 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 1 Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Firma XYZ.

<p>§ 2 Begriffsbestimmung</p> <p>2.1 Qualifizierungsmaßnahmen Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („Training on the Job“) oder in anderen internen oder externen Maßnahmen durchgeführt werden.</p> <p>2.2 Betriebliche Weiterbildung Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung). - veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) - eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben. <p>Nicht zu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Sinne zählen Aktivitäten, die nur teilweise Weiterbildungscharakter haben (Info-Veranstaltungen/Messen/KVP).</p> <p>(folgende Ziff. 2.3 gilt fakultativ)</p>	<p>§ 2 Betriebliche Weiterbildung</p> <p>Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen die dazu dienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung) - veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) - eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben. <p>Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.</p> <p>Keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind persönliche Weiterbildung im Sinne des § 5 und allgemeine Weiterbildung.</p>	<p>Betriebliche Weiterbildung</p> <p>Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind – entsprechend der Definition des § 2 Qualifizierungs-Tarifvertrag – notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der Beschäftigten fördern und ausbauen. - alle Beteiligten rechtzeitig und umfassend auf neue und/oder geänderte Arbeitsverfahren und/oder Arbeitsorganisationsformen vorbereiten, - die Qualifikation und das Leistungspotential der Beschäftigten als Grundlage ihres beruflichen Aufstiegs und des Einstiegs in neue Tätigkeitsfelder weiterentwickeln, - den Aufbau und kontinuierlichen Ausbau des Qualifizierungsbestandes des Unternehmens fördern und damit der Weiterentwicklung des Unternehmens und der Beschäftigten dienen, - die Weiterentwicklung der Qualifikation und des Leistungspotentials der Beschäftigten als Grundlage des beruflichen Aufstiegs und zum Einstieg in neue Tätigkeitsfelder beinhalten.
--	--	---

<p>2.3 Anderweitige nützliche Weiterbildungsmaßnahmen</p> <p>Der Betrieb kann über die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen hinaus allgemeinbildende und betrieblich nützliche Maßnahmen anbieten oder auf Wunsch des Mitarbeiters genehmigen. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist freiwillig, es besteht aber andererseits hierauf auch kein Anspruch. Zur anderweitigen nützlichen Weiterbildung können beispielsweise Sprachkurse und zählen.</p> <p>Hält der Arbeitgeber die allgemeinbildende Weiterbildungsmaßnahme für betrieblich nützlich, so</p> <p>- <i>Alternative 1</i></p> <p>[...] kann der Mitarbeiter - soweit die Weiterbildungsmaßnahme innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt - hierfür unbezahlt freigestellt werden. Eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgt nicht.</p> <p>- <i>Alternative 2</i></p> <p>[...] kann der Mitarbeiter - soweit die Weiterbildungsmaßnahme innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt - hierfür freigestellt werden. In diesem Fall gilt § 3.4 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Qualifizierung entsprechend. (evtl.: Dies gilt jedoch nicht für Reisezeiten). Eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgt nicht.</p> <p>Bietet der Arbeitgeber die Maßnahme auf seine Kosten an und entstehen insoweit für den Mitarbeiter keine Kosten, so beteiligt sich der Mitarbeiter hieran durch Einbringung seiner Freizeit.</p> <p>- <i>Alternative 3</i></p> <p>[...] übernimmt er hierfür die Kosten. Der Mitarbeiter beteiligt sich hieran durch Einbringung seiner Freizeit.</p>		
---	--	--

<p>§ 3 Durchführung des Qualifizierungsgespräches</p> <p>3.1 Zur Feststellung, ob ein notwendiger Qualifizierungsbedarf eines Beschäftigten vorliegt, führen Arbeitgeber und Beschäftigter regelmäßig ein so genanntes Qualifizierungsgespräch. In diesem Gespräch wird erörtert, ob ein Qualifizierungsbedarf bei dem Beschäftigten besteht.</p> <p>Dieses Gespräch wird einmal im Jahr durchgeführt. Den Zeitpunkt des Gesprächs bestimmt der Arbeitgeber. Bei neu eingestellten Mitarbeitern wird das Gespräch frühestens nach Ablauf von 6 Monaten geführt.</p> <p>Bei Beschäftigten, die sich in der gesetzlichen Elternzeit oder in Kindeserziehungszeiten (§ 13.4 Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metallindustrie) befinden, wird auf deren Wunsch ebenfalls ein Qualifizierungsgespräch durchgeführt. Dieses Gespräch wird durchgeführt, wenn feststeht, dass der/die Beschäftigte zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren wird, frühestens jedoch Monate vor Wiedereintritt des/der Beschäftigten in den Betrieb.</p> <p>3.2 Das Qualifizierungsgespräch kann als Einzelgespräch oder als Gruppengespräch geführt werden. Eine Entscheidung hierüber trifft der Arbeitgeber.</p> <p>3.3 Das Qualifizierungsgespräch kann mit einem Gespräch über Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen oder ähnlichen Gesprächen verbunden werden.</p>	<p>Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen</p> <p>3.1 Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen.</p> <p>Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten (§ 13.4 MTV) zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, haben auch sie den Anspruch auf ein solches Gespräch. Eine eventuell daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.</p> <p>Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.</p> <p>Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Quali-</p>	<p>§ 3 Qualifizierungsgespräche</p> <p>(1) Beschäftigter und Vorgesetzter führen mindestens einmal – bei Bedarf auch mehrmals – im Jahr ein Qualifizierungsgespräch. In diesem Gespräch wird der betriebliche Qualifizierungsbedarf aus Sicht des Vorgesetzten und der individuelle Qualifizierungsbedarf aus Sicht des Beschäftigten erörtert. Beide leiten daraus konkrete Weiterbildungsmaßnahmen ab und legen die Prioritäten fest. Der persönliche Weiterbildungsplan wird zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem vereinbart.</p> <p>(2) Die Förderung der Beschäftigten ist eine Hauptaufgabe jeder Führungskraft. Sie haben die Qualifizierungsgespräche mit der notwendigen Sorgfalt und entsprechend den Regularien dieser Betriebsvereinbarung regelmäßig mit allen Beschäftigten durchzuführen. Um den Umgang mit dem Instrument Qualifizierungsgespräch zu erlernen und zu üben, ist als Unterstützung bei der Einführung und Durchführung der Gespräche die Information und das Training von Vorgesetzten und Beschäftigten notwendig. Geschäftsleitung und Betriebsrat legen dazu verbindliche Einführungsschritte fest. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen werden allen Akteuren auch nach Einführung dauerhaft angeboten.</p> <p>(3) In der Regel wird das Qualifizierungsgespräch von direktem Vorgesetzten und Beschäftigten geführt. Bei Projektarbeit führen es disziplinarischer und fachlicher Vorgesetzter gemeinsam mit dem Beschäftigten.</p> <p>Bei Gruppenarbeit führt der direkte Vorgesetzte ein Qualifizierungsgespräch mit allen Gruppenmitgliedern gemeinsam. Ergänzend wird auf An-</p>
--	---	--

<p>3.4 Das Qualifizierungsgespräch kann durch jeden Vorgesetzten des Beschäftigten geführt werden. Vorgesetzter ist jeder gegenüber dem Beschäftigten weisungsbefugte Mitarbeiter. Bei Gruppenarbeit kann das Gespräch nach Festlegung durch den Arbeitgeber auch durch den Gruppensprecher geführt werden.</p> <p>3.5 Wird zwischen dem Beschäftigten und dem Vorgesetzten Einvernehmen über die Frage des Qualifizierungsbedarfs erzielt, so wird das Ergebnis des Gesprächs in einem Gesprächsprotokoll (vgl. Anlage 1) dokumentiert. Sofern dabei ein Qualifizierungsbedarf festgestellt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen ebenfalls in diesem Gesprächsprotokoll festgehalten. Aus der Festlegung des Qualifizierungsbedarfs ergibt sich kein Qualifizierungsanspruch.</p> <p>3.6 Wird zwischen dem Beschäftigten und dem Vorgesetzten kein Einvernehmen über einen Qualifizierungsbedarf erzielt, so wird dies ebenfalls in dem Gesprächsprotokoll vermerkt.</p>	<p>zierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 4. Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder Betriebsrat Qualifikationsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.</p>	<p>trag des Beschäftigten auch ein Einzelgespräch geführt werden.</p> <p>(4) Zur Vorbereitung und Unterstützung auf die Qualifizierungsgespräche erhalten die Beschäftigten rechtzeitig im Vorfeld eine Mitarbeiter-Informationen und einen Leitfaden, der als Anlage 1 Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist. In der Mitarbeiter-Information wird insbesondere auf die Zielsetzung, den organisatorischen Ablauf und den Hinweise zum Führen von Qualifizierungsgesprächen sowie Erläuterungen zum Gesprächsbogen eingegangen.</p> <p>(5) Das Qualifizierungsgespräch wird in Form eines strukturierten Gesprächs geführt. Das Gespräch wird im dazugehörigen Gesprächsbogen (Anlage 2) dokumentiert. Die Gesprächsbögen werden als Grundlage zur Erstellung des betrieblichen Bildungsplans an die für Personalentwicklung zuständige Fachabteilung weitergeleitet. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.</p> <p>(6) Wird im Qualifizierungsgespräch zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem kein Einvernehmen über den persönlichen Qualifizierungsplan erzielt, ist dies auf dem Gesprächsbogen zu vermerken. Von den Gesprächsbögen mit entsprechenden Vermerken erhält der Betriebsrat eine Kopie.</p> <p>(7) Im Konfliktfall versucht zunächst der zuständige Betriebsrat (und der nächsthöhere Vorgesetzte) im Gespräch mit dem betroffenen Beschäftigten und seinem Vorgesetzten eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Sollte dieser Versuch scheitern, wird entsprechend dem § 4 dieser Vereinbarung verfahren.</p> <p>(8) Der Betriebsrat kann nach Rücksprache mit dem Beschäftigten an den Qualifizierungsgesprächen teilnehmen.</p>
--	---	---

		<p>(9) Das Qualifizierungsgespräch wird jeweils im Zeitraum vom bis eines jeden Jahres oder bei Bedarf auch mehrmals jährlich geführt. Für neu eintretende Beschäftigte wird erstmalig nach Ablauf der Probezeit ein Mitarbeitergespräch geführt. Der Personalabteilung obliegt die Terminüberwachung. Sie fordert die Betriebsstellen jeweils rechtzeitig auf, die Qualifizierungsgespräche zu führen.</p> <p>(10) Mit Beschäftigten, die aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis (z.B. Elternzeit, Bundeswehr/Zivildienst) bzw. nach zeitweiligem Ausscheiden (z.B. Familienpause) wieder ins Unternehmen zurückkehren wollen, wird spätestens drei Monate vor Wiedereintritt ein Qualifizierungsgespräch geführt. Falls eine Rückkehr in den Bereich, in der der / die Beschäftigte bislang beschäftigt war, nicht möglich ist, wird das Qualifizierungsgespräch zwischen Beschäftigtem und einem für diese Fälle zuständigen Personalbetreuer geführt. Falls eine Rückkehr in diesen Bereich möglich ist, führt das Gespräch der bisherige direkte Vorgesetzte.</p> <p>Ihnen wird im Rahmen der Bildungsmaßnahmen betriebliche und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung angeboten, damit die zeitweilige Unterbrechung der Berufstätigkeit keine nachteiligen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung hat.</p> <p>Sofern dies möglich ist, werden notwendige Weiterbildungsmaßnahmen noch vor der Wiederaufnahme der Arbeit durchgeführt bzw. begonnen.</p>
--	--	---

§ 4 Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen

4.1 Arbeitgeber und Betriebsrat beraten einmal im Jahr über die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Dabei informiert der Arbeitgeber den Betriebsrat über den in den geführten Qualifizierungsgesprächen ermittelten Qualifizierungsbedarf und die dabei verabredeten Qualifizierungsmaßnahmen.

Anmerkung: Die Beratung kann auch häufiger erfolgen!

4.2 Führt der Arbeitgeber betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so hat der Betriebsrat das Recht, Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen zu machen.

Die Entscheidung über die Umsetzung dieser Vorschläge obliegt dem Arbeitgeber.

4.3 Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge hinsichtlich der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Weiterbildung beauftragten Person oder eines Instituts zumachen.

Die Entscheidung über die Umsetzung dieser Vorschläge obliegt dem Arbeitgeber.

4.5 Wird in dem zwischen dem Beschäftigten und seinem Vorgesetzten geführten Gespräch bzw. im Rahmen der Konfliktlösung gemäß § 5 dieser Betriebsvereinbarung ein Qualifizierungsbedarf

3.2 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens jährlich über die Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren. Solche Programme können den Anspruch nach § 3.1 ersetzen, soweit dieser durch das Programm inhaltlich abgedeckt

3.5.1 Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und –maßnahmen.

Lehnen Beschäftigte die Teilnahme an einer vereinbarten Qualifikationsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, gilt § 10.2.5 LGRTV I. Im übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

3.5.3 Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 2 teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation ein-

§ 5 Betrieblicher Bildungsplan

(1) Geschäftsleitung und Betriebsrat ermitteln mindestens einmal – bei Bedarf mehrmals – im Jahr gemeinsam den betrieblichen Weiterbildungsbedarf aufgrund aktueller und künftiger technischer und organisatorischer Veränderungen. Grundlage der Bedarfsermittlung sind dabei: (a) Die Ergebnisse aus den Qualifizierungsgesprächen gem. § 3 Tarifvertrag zur Qualifizierung / gem. § 3 dieser BV, (b) den darüber hinaus bestehenden betrieblichen Bedarfen, die sich ergeben aus den Vorschläge von Vorgesetzten, Beschäftigten und Betriebsrat sowie den Qualifizierungszielen des Unternehmens, (c) speziell zu vereinbarende zielgruppen-spezifische Maßnahmen für ältere sowie an- und ungelernete Beschäftigte, (d) weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen.

(2) Die Geschäftsleitung stellt dem Betriebsrat rechtzeitig und umfassend alle zur Bildungs- und Personalentwicklungsplanung notwendigen Unterlagen und Informationen zur Verfügung. Hierzu gehören insbesondere Daten zur Investitions- und Personal- und Personalentwicklungsplanung.

(3) Auf dieser Basis werden notwendige konkrete Weiterbildungsmaßnahmen für die verschiedenen Bereiche und Beschäftigtengruppen definiert und Prioritäten festgelegt und zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat mindestens einmal im Jahr gemeinsam einen betrieblichen Bildungsplan vereinbart.

Geschäftsleitung und Betriebsrat definieren ebenfalls mindestens einmal im Jahr die Budgets, die für die Deckung des Weiterbildungsbedarfs zur Verfügung stehen, der darüber hinaus in Qualifizierungsgesprächen gemäß § 3 dieser Betriebsvereinbarung ermittelt wird.

<p>festgestellt und wird die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme anschließend nach § 4.1 dieser Betriebsvereinbarung beschlossen, so ist der Beschäftigte verpflichtet, an der Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen.</p> <p>4.6 Der Arbeitgeber kann den in der Qualifizierungsmaßnahme erzielten Lernerfolg als Leistungskriterium bei der Erstellung der Leistungsbeurteilung des Beschäftigten heranziehen.</p> <p>4.7 Die tatsächliche Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme sowie deren Ergebnis werden in dem Gesprächsprotokoll des auf die Maßnahme folgenden Qualifizierungsgesprächs festgehalten.</p>	<p>Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt. Dies schließt einen flexiblen und bedarfsorientierten Einsatz ein.</p>	<p>§ 6 Durchführung von Maßnahmen</p> <p>(1) Jeder Beschäftigte und Vorgesetzte erhält möglichst frühzeitig über Dauer, Zeitpunkt und Ort der vereinbarten Weiterbildungsmaßnahme Mitteilung. Kann ein Beschäftigter an einer vorgesehenen Weiterbildungsmaßnahme nicht teilnehmen wird diese/r Beschäftigte beim nächsten Termin bevorzugt berücksichtigt.</p> <p>(2) Während der Weiterbildungsmaßnahmen ist eine ausreichende Personalbesetzung sicher zu stellen. Die Vorgesetzten haben Weiterbildungs-Maßnahmen rechtzeitig einzuplanen und für notwendigen Ersatz zu sorgen.</p> <p>(3) Um allen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, an den Weiterbildungsmaßnahmen soweit sie ihre Bestimmung nach nicht auf bestimmte betriebliche Funktionen oder Beschäftigte begrenzt sind, teilzunehmen, sind die Maßnahmen in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen.</p> <p>(4) Bei der Gestaltung einzelner Weiterbildungsmaßnahmen sind Lernformen zu finden und zu erproben, die die persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmer nutzen und einbeziehen und ihre Lernmotivation anregen und fördern.</p> <p>Die Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Personalabteilung dokumentiert. Der Beschäftigte erhält eine Bestätigung / ein Zertifikat. Darüber hinaus wird die Maßnahme in einem Bildungspass des Beschäftigten bestätigt. Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, bei Vorlage einer entsprechenden Bestätigung, auch alle außerhalb der betrieblichen Weiterbildung wahrgenommenen Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bildungspass dokumentieren zu lassen.</p>
--	---	---

<p>4.4 Die Kosten notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden.</p> <p>Im Übrigen richtet sich die Kostentragung und die Freistellung der Beschäftigten für die Qualifizierungsmaßnahmen nach § 3.4 f. des Tarifvertrags zur Qualifizierung.</p>	<p>Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.</p> <p>Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit, gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.</p> <p>3.4.1 Soweit die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet oder auf Wunsch des Beschäftigten ganz oder teilweise durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Dabei sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.</p> <p>Reisezeit, soweit sie auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt</p> <p>3.4.3 Bei ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen wird das Entgelt weiter bezahlt, die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Arbeitstag gilt als erfüllt. Bei Gleitzeitregelungen liegt eine ganztägige Qualifizierungsmaßnahme vor, wenn die Maßnahme 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) beansprucht.</p>	
---	---	--

		<p>§ 7 Evaluierung/Controlling</p> <p>Geschäftsleitung und Betriebsrat überwachen die Durchführung der Maßnahmen und beraten einen zum Abschluss des jeweiligen Kalenderjahres zu erstellenden Bildungsbericht. Der Bildungsbericht fasst alle aufgrund dieser Betriebsvereinbarung durchgeführten Maßnahmen übersichtlich zusammen. Er enthält insbesondere Angaben über Art, Anzahl, Dauer, Personal und Kosten der Bildungsmaßnahmen sowie Angaben über Teilnehmer und ihre Verteilung auf die einzelnen Beschäftigtengruppen (z.B. ältere Mitarbeiter, An- und Ungelernte, Frauen etc.).</p>
	<p>3.6 Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit,</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten oder - ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Für die ggf. notwendige Qualifizierung gelten § 2 und § 3.1. <p>Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn eine Anreicherung durch arbeitspolitisch wirksame Ausgleichsmechanismen erfolgt. In der Regel sind geeignete Ausgleichsmechanismen: Mehrtaktarbeit, Gruppenarbeit, job-rotation, Aufgabeanreicherung etc..</p>	

.§ 5 Konfliktlösung

Anmerkung: Der Tarifvertrag zur Qualifizierung kennt zwei unterschiedliche Konfliktlösungsmechanismen.

In Betrieben mit über 300 Beschäftigten erfolgt die Konfliktlösung in einer paritätischen Kommission. In Betrieben bis zu 300 Beschäftigten erfolgt die Konfliktlösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Aus diesem Grund wird im Folgenden zwischen Betrieben mit über 300 Beschäftigten und Betrieben mit bis zu 300 Beschäftigten differenziert.

Anmerkung: 1. Vorschlag für Betriebe mit bis zu 300 Beschäftigten

5.1 Kann in dem Qualifizierungsgespräch kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf hergestellt werden, wird versucht, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung zu erzielen.

Auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers kann zunächst versucht werden, in einem Gespräch zwischen dem betroffenen Beschäftigten, seinem Vorgesetzten, einem Betriebsratsmitglied und dem nächsthöheren Vorgesetzten des Beschäftigten eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

5.2 Zur Herbeiführung von Konfliktlösungen in den Fällen der Ziffer 5.1 Abs. 1 dieser Betriebsvereinbarung tagen Arbeitgeber und Betriebsrat 2 Mal jährlich im Abstand von 6 Monaten.

Anmerkung: Die Anzahl der Tagungen ist nicht zwingend, sondern mit dem Betriebsrat auszuhandeln. Auch für jeden Einzelfall denkbar, wegen des erhöhten Arbeitsaufwands je-

4 Konfliktlösung

4.1 Kann in Betrieben mit über 300 Beschäftigten kein Einvernehmen i.S.d. § 3.1 zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.

4.2 In Betrieben mit bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich aus bis zu je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.

Die Mitglieder und Stellvertreter der paritätischen Kommissionen sind für ihre Aufgaben aus dem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen.

4.4 Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 6) hinzugezogen. Dieser erhält Stimmrecht.

Betriebe mit über 300 Beschäftigte können andere, gleichwertige Verfahren der betrieblichen Konfliktlösung vereinbaren.

4.5 Der Vertreter der Agentur hat bei seiner Entscheidung sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung der Beschäftigten als auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen.

§ 4 Konfliktlösung

- (1) Es wird eine Paritätische Kommission „Qualifizierung“ eingerichtet, für die Unternehmen und Betriebsrat jeweils drei Vertreter und die entsprechende Anzahl von Stellvertretern benennen. Jede Seite kann bei Bedarf nicht stimmberechtigte Sachverständige hinzuziehen.
- (2) Die Paritätische Kommission tagt bei Bedarf. Dazu bedarf es des Antrags einer Seite.
- (3) Die Paritätische Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (4) Die Aufgabe der Paritätischen Kommission ist die Konfliktlösung entsprechend § 4 des Tarifvertrags zur Qualifizierung und § 3 (7) dieser Betriebsvereinbarung.
- (5) In Konfliktfällen gemäß § 4 (6) dieser Betriebsvereinbarung wird in der Paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung angestrebt. Kommt diese trotz intensiver Bemühungen beider Seiten nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (s. § 6 Qualifizierungs-TV) zur Ent-

<p><i>doch nicht empfehlenswert.</i></p> <p>Möchte der Beschäftigte oder der Arbeitgeber bei Meinungsverschiedenheiten über den Qualifizierungsbedarf eine Konfliktlösung nach Ziffer 5.1 Abs. 1 dieser Betriebsvereinbarung herbeiführen, so ist diese Entscheidung rechtzeitig beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat zu beantragen.</p> <p>Anmerkung: 2. Vorschlag für Betriebe mit über 300 Beschäftigten</p> <p>5.1 Kann in dem Qualifizierungsgespräch kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf hergestellt werden, wird versucht, in der paritätischen Kommission nach Ziffer 5.2 dieser Betriebsvereinbarung eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.</p> <p>Auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers kann zunächst versucht werden, in einem Gespräch zwischen dem betroffenen Beschäftigten, seinem Vorgesetzten, einem Betriebsratsmitglied und dem nächsthöheren Vorgesetzten des Beschäftigten eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.</p> <p>Anmerkung: Alternative 1 von 5.2 in Betrieben mit über 300 Beschäftigten</p> <p>Zur Konfliktlösung bei unterschiedlicher Bewertung des Qualifizierungsbedarfs wird im Betrieb eine paritätische Kommission „Konfliktlösung bei Qualifizierungsmaßnahmen“ eingerichtet.</p> <p>Die paritätische Kommission setzt sich aus jeweils 3 (Anmerkung: auch weniger Vertreter</p>		<p>scheidungsfindung hinzugezogen. Er erhält Stimmrecht.¹⁹</p>
---	--	---

¹⁹ Für Betriebe bis 300 Beschäftigte gilt folgende Formulierung des § 4 dieser BV: In Konfliktfällen gem. § 3 (7) dieser BV wird eine einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat angestrebt. Kommt diese trotz intensiver Bemühungen beider Seiten nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (s. § 6 Qualifizierungs-TV) zur Entscheidungsfindung hinzugezogen. Er erhält Stimmrecht.

möglich) Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.

Die paritätische Kommission tagt 2 Mal jährlich im Abstand von 6 Monaten. **Anmerkung:** Anzahl der Tagungen ist nicht zwingend (s.o.)

Möchte der Beschäftigte oder der Arbeitgeber bei Meinungsverschiedenheiten über den Qualifizierungsbedarf eine Konfliktlösung durch die paritätische Kommission herbeiführen, so ist diese Entscheidung rechtzeitig schriftlich zu beantragen.

Anmerkung: Alternative 2 von 5.2 in Betrieben mit über 300 Beschäftigten

5.2 Eine Konfliktlösung im Sinne des § 4 des Tarifvertrags zur Qualifizierung erfolgt bei unterschiedlicher Bewertung des Qualifizierungsbedarfs durch die im Betrieb existierenden paritätischen Kommissionen zur Bewertung und Einstufung betrieblicher Tätigkeitsbeispiele nach § 8 LGRTV I. Dabei ist die paritätische Kommission der Arbeiter für die gewerblichen Arbeitnehmer und die paritätische Kommission der Angestellten für die Angestellten zuständig.

Die paritätische Kommission tagt 2 Mal jährlich im Abstand von 6 Monaten. **Anmerkung:** Anzahl der Tagungen ist nicht zwingend (s.o.)

Möchte der Beschäftigte oder der Arbeitgeber bei Meinungsverschiedenheiten über den Qualifizierungsbedarf eine Konfliktlösung durch die paritätische Kommission herbeiführen, so ist diese Entscheidung rechtzeitig schriftlich zu beantragen.

<p>Anmerkung: Die folgenden Ausführungen gelten wieder für alle Betriebe</p> <p>5.3 Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission (Anmerkung: bzw. bei Betrieben bis zu 300 Beschäftigten „zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“) nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 6 des Tarifvertrages zur Qualifizierung) hinzugezogen. Dieser erhält Stimmrecht.</p>		
<p>4 2.4 Persönliche Weiterbildung</p> <p>Keine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind persönliche Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 des Tarifvertrags zur Qualifizierung sowie die allgemeine Weiterbildung, soweit sie nicht unter Ziffer 2.3 fällt. Diese Maßnahmen sind nicht Regelungsgegenstand der vorliegenden Betriebsvereinbarung.</p>	<p>§ 5 Persönliche Weiterbildung</p> <p>5.1 Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 3 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer Freistellung einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer dieser Qualifizierungsmaßnahmen geltend machen. Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen, dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.</p> <p>Die persönliche Weiterbildung muss im Grundsatz geeignet sein, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.</p> <p>Ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Eine andere Form der Teilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.</p> <p>5.2 Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von dieser Verpflichtung abgewichen werden, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme des Beschäftigten das Angebot eines entsprechenden Arbeitsplatzes wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Arbeit-</p>	

	<p>gebers die im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung genannte tarifliche Schlichtungsstelle.</p> <p>5.3 Die Beschäftigungszeiten vor Beginn der persönlichen Weiterbildung werden bei Wiedereinstellung für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind,</p> <p>5.5 Wird die Qualifizierungsmaßnahme aus wichtigem Grund nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Wiedereinstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. Rückkehr in Vollzeit. Die Bestimmungen des § 5.2 sind entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall gilt, soweit einvernehmlich keine andere Lösung gefunden wird, eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten.</p> <p>5.6 Der Anspruch nach § 5.1 ist ausgeschlossen in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten ohne</p>	
<p>§ 6 Inkrafttreten / Kündigung</p> <p>Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft. Sie ist mit einer Frist von Monaten zum kündbar. Sie endet ohne Kündigung, wenn der in der Präambel genannte Tarifvertrag zur Qualifizierung gekündigt wurde und infolgedessen außer Kraft getreten ist. Nach ihrer Beendigung entfaltet diese Betriebsvereinbarung keine Nachwirkung.</p>	<p>7.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1.9.2001 in Kraft mit Ausnahme von § 3.1, der zum 1.1.2002 in Kraft tritt. Dieser Tarifvertrag ersetzt jeweils § 3 LGRTV I in den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden.</p> <p>Bestehende Betriebsvereinbarungen zu § 3 LGRTV I alte Fassung bestehen fort und sind von den Betriebsparteien auf Grundlage dieses Tarifvertrages zu überprüfen.</p> <p>7.2 Dieser Tarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal, erstmals zum 31.12.2004 gekündigt werden.</p> <p>7.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in geeigneter Weise auf diesen Tarifvertrag hinzuweisen und ihn im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.</p>	