

Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen

Reinhard Bahnmüller

Qualifizierungs- und Weiterbildungsfragen sind auf der tarifpolitischen Agenda wieder nach oben gerückt. Abkommen, die in den letzten Jahren abgeschlossen wurden, greifen unterbrochene Entwicklungslinien der achtziger Jahre wieder auf, setzen aber auch neue Akzente, mit denen einige unproduktive Auseinandersetzungen vergangener Jahre vermieden und bildungspolitische Sackgassen umgangen werden könnten. In einem kurzen Durchgang durch die Tarifgeschichte werden die Etappen, Anknüpfungspunkte und Inhalte der tariflichen Regulierung von Weiterbildung dargestellt und die Wirkungen bewertet. Eingegangen wird danach auf einige in den letzten Jahren abgeschlossene betriebliche und tarifliche Abkommen, insbesondere auf den Qualifizierungstarifvertrag für die Metallindustrie Baden-Württembergs. Abschließend werden einige offenen Fragen angesprochen. Sie betreffen die Angemessenheit sektoraler oder betrieblicher Regulierung, Arbeitszeit- und Lernkonten sowie das Verhältnis von Rechten und Pflichten.

1

Etappen der tariflichen Regulierung: Vom defensiven Rationalisierungsschutz über die Risikoprophylaxe zur Rückkehr der Feuerwehrfunktion von Weiterbildung

Mitte der sechziger Jahre, also in etwa zeitgleich mit der ersten Runde der Diskussion um die „vierte Säule des Bildungssystems“, wurde das Thema Weiterbildung zum ersten Mal in Tarifverträgen aufgenommen. Hintergrund war dabei aber nicht der damals ausgerufenen „Bildungsnotstand“, dem durch eine tarifpolitisch zu flankierende „Bildungsoffensive“ begegnet werden sollte. Zwar wurden der Ausbau, die Reform des Bildungswesens und insbesondere die Verbesserung der (Weiter-)Bildungschancen für Arbeitnehmer von den Gewerkschaften nachdrücklich gefordert, Adressat der Forderungen war jedoch primär der Staat, nicht die Arbeitgeber. Ausfluss ihrer Forderungen waren u.a. die Bildungsurlaubsgesetze, die Mitte der siebziger Jahre in Kraft gesetzt wurden und die es bis heute in 11 Bundesländern gibt. Was die Gewerkschaften aus eigener Kraft durchsetzen, waren Rationalisierungsschutzabkommen, die eine Qualifizierungskomponente enthielten. Allerdings war diese in der 1. Generation noch von nachrangiger Bedeutung. An erster Stelle ging es um die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung und erst als ultimo ratio kam die Qualifizierung

in Form von Umschulung ins Spiel. Eine Fortentwicklung setzte Mitte der siebziger Jahre ein, als erkennbar wurde, dass die tiefgreifenden technologischen Umbrüche unter den Bedingungen eines zunehmend angespannten Arbeitsmarktes mit den herkömmlichen Mitteln nicht mehr zu bewältigen waren. In den Rationalisierungsschutz-Tarifverträgen dieser „2. Generation“ wurde deshalb versucht, die Umschulung als Absicherungsmaßnahme auszubauen. Der Grundzug auch dieser Generation von Tarifverträgen blieb aber weiterhin reaktiv und defensiv.

Eine offensive und präventive Wendung erhielt die gewerkschaftliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsdiskussion im Verlauf der achtziger Jahre. Hintergrund waren die qualifikatorischen Engpässe im Zuge des Einzugs der neuen Informations- und Kommunikationstechniken in die Betriebe und Verwaltungen sowie die mittlerweile um sich greifende Erkenntnis, dass sich die „Halbwertszeit des Wissens“ rapide verkürzt und dementsprechend die kontinuierliche Anpassung des Arbeitsvermögens an die sich rasch verändernden Anforderungen zur notwendigen Bedingung für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit wird. Damit veränderte sich die Perspektive. Tarifpolitisch konnte es aus Sicht der Gewerkschaften nicht mehr nur darum gehen, Qualifizierung als letzten Ausweg in Krisensituationen zu begreifen und den tarifpolitischen Instrumentenkasten für diese Sondersituationen zu erweitern, sondern Weiterbildung wurde nun stärker als prophylaktische Strategie zur Vermeidung von Beschäftigungs- und Entgelttrisiken verstanden. Dementsprechend

wollten die Gewerkschaften einen Anspruch auf Weiterbildung durchsetzen und sicherstellen, dass die betrieblichen Planungsprozesse, insbesondere die Investitionsplanung mit der Qualifizierungsplanung verknüpft wird. Aus dem geforderten Recht auf Weiterbildung für alle wurde zwar nichts, aber den Gewerkschaften gelang es immerhin, erste Vereinbarungen abzuschließen, die Regelungen zur Qualifizierung in den Kontext technischen und organisatorischen Wandels stellten. Ganz vereinzelt konnten auch Regelungen durchgesetzt werden, die eine spezielle Berücksichtigung bisher benachteiligter Beschäftigtengruppen vorsahen (Frauen, Geringqualifizierte).¹

Der Aufschwung, den die tariflichen Regelungen von Weiterbildungsfragen im Sinne einer prophylaktischen Qualifizie-

¹ Zu den wichtigen Vereinbarungen dieser Jahre gehören der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen bei VW von 1987, der Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie von 1990, die Vereinbarung zwischen der IG Chemie-Papier-Keramik und der Deutschen Shell AG von 1988 über „ein Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter“ sowie der § 3 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags (LGRTV I) für die Metallindustrie in Baden-Württemberg von 1988 (Bispinck 2000).

Dr. Reinhard Bahnmüller, Geschäftsführer des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur e.V. an der Universität Tübingen.
e-mail: reinhard.bahnmuller@uni-tuebingen.de

rungepolitik erfahren hat, war kurz und die von den Tarifverträgen ausgehenden Wirkungen blieben eher bescheiden. Zu diesem Ergebnis kommen jedenfalls die (wenigen) Untersuchungen, die sich mit den Effekten dieser Tarifverträge befassen. Am besten untersucht ist noch der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I (LGRTV I) für die Metallindustrie Baden-Württembergs (Bahn Müller/Bispinck/Schmidt 1993; Seitz 1997; Düll/Bellmann 1998). Er ist bis heute der wichtigste Bezugspunkt im Streit um die Frage, ob Tarifverträge ein taugliches Mittel sind, um die betriebliche Weiterbildung zu befördern und Fehlentwicklungen in der Weiterbildungspraxis zu korrigieren (Mahnkopf 1990; Baethge 1992; Drexel 1995; Kohl 2000). Übereinstimmend konstatieren die drei Untersuchungen, dass er weder zu einer nachweisbaren Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten geführt, noch die Selektionswirkung in der Nutzung der betrieblichen Weiterbildungsangebote korrigiert habe. 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.²

Zu Beginn der neunziger Jahre gingen die gewerkschaftlichen Planungen noch dahin, im Zuge der schon seit längerem anstehenden Reform der Entgeltrahmenabkommen (Stichwort: einheitliche Entgeltsysteme für Arbeiter und Angestellte) die beschriebenen Ansätze einer auf Risikoprävention ausgerichteten Qualifizierungspolitik voranzutreiben. Die IG Metall wollte als nächstes tarifpolitisches Großprojekt bis zur Mitte des Jahrzehnts die „Tarifreform 2000“ unter Dach und Fach bringen, andere Gewerkschaften, z.B. die Gewerkschaft Textil- und Bekleidung, oder die HBV wollten sich dem anschließen. Kernpunkte sollten eine qualifikationsförderliche Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Entgeltsysteme sein, die flankiert und gestützt werden sollte durch einen zeitlich fixierten Anspruch auf Weiterbildung.

Der rasche Vollzug der deutschen Einheit und die ab 1992 einsetzende Wirtschaftskrise auch im Westen machten die tarifpolitischen Planungen zur Makulatur. Andere Fragen standen nun im Zentrum: in Ostdeutschland die Eingrenzung des beschäftigungs-

politischen Desasters und die rasche Angleichung der Tarifstandards an das westliche Niveau, im Westen die Verteidigung der Tarifnormen und die Sicherung der Beschäftigung und der Reallöhne. Zwar blieben in den neuen und später auch in den alten Bundesländern Qualifizierungsfragen weiter auf der tarifpolitischen Agenda, der Charakter hatte sich jedoch nachhaltig verändert. Es ging nicht mehr so sehr um qualifikationsorientierte Krisenprävention, sondern um den Ausbau der Instrumente zur Bewältigung einer bereits akuten Krise. Der zeitliche Horizont verkürzte sich, der „Feuerwehrcharakter“ von Weiterbildung kehrte zurück. Qualifiziert wurde vielfach „auf Halde“ mit dem Effekt einer kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Entlastung. Damit erhielt die berufliche Weiterbildung aber zugleich den Nimbus einer kostspieligen sozialpolitischen Stilllegungsstrategie ohne konkrete beschäftigungspolitische Perspektive.

Gänzlich unter die Räder gerieten die Reform der Entgeltrahmenabkommen und mit ihr die tariflichen Konzepte zu einer qualifikationsförderlichen Gestaltung der Arbeits- und Entgeltsysteme. Wo arbeitspolitische Reorganisationskonzepte aufgelegt und mit Qualifizierungskonzepten verbunden wurden, kam es zu betrieblichen Vereinbarungen, nicht zu tariflichen. Arbeitspolitik und eine damit verbundene Qualifizierungspolitik war als Gegenstand der Tarifpolitik nicht mehr verhandlungsfähig. Die Reform der Lohnsysteme, bei der die Gewerkschaften einen Wechsel vom Anforderungsbezug zum Qualifikationsbezug durchsetzen wollten, um auf diese Weise mehr Dynamik zu entfalten, kam nicht voran. Die Arbeitgeber weigerten sich kategorisch, den Wechsel mitzumachen und die Gewerkschaften akzeptierten schließlich dieses Veto. Damit war dieser Ansatz einer mit der Entlohnung verbundenen Qualifizierungspolitik erst einmal ad acta gelegt.

2

Neuere Entwicklungen

Eine offensivere Wendung erhielt die tarifpolitische Diskussion erst wieder, nachdem die wirtschaftliche Talsohle durchschritten war. Die Anlässe und (Hinter-)Gründe sind vielschichtig. Die Stichworte heißen „Wissensgesellschaft“, „Green-Card-Debatte“,

neuer „Facharbeitermangel“ und „demographische Entwicklung“. Die meisten Abkommen wurden jedoch nicht auf sektoraler, sondern auf betrieblicher Ebene abgeschlossen. Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema gewannen in den letzten Jahren nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ an Bedeutung. Nicht selten konnten hier Regelungen vereinbart werden, die über die Standards der Flächentarifverträge hinausgehen (Heidemann 1999). Das bezieht sich z.B. auf den Anspruch auf Weiterbildung, den einige Regelungen enthalten, oder auf die Einbindung von Weiterbildung in die Organisations- und Personalentwicklung.

In den neunziger Jahren gelang es den Gewerkschaften jedoch auch einige Branchenvereinbarungen abzuschließen, die in Richtung einer vorausschauenden Qualifizierungspolitik gehen (Bispinck 2000). Dazu gehören der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Textil- und Bekleidungsindustrie aus dem Jahr 1997, der Tarifvertrag zur Einrichtung eines Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft von 1995, das bereits 1993 abgeschlossene Tarifabkommen zur Einrichtung einer Weiterbildungsstiftung für die chemische Industrie sowie der bereits erwähnte Qualifizierungstarifvertrag für die Metallindustrie Baden-Württembergs aus dem Jahr 2001.

In der *chemischen Industrie* verständigten sich die Tarifparteien darauf, eine gemeinsam finanzierte Stiftung einzurichten, die neben der Analyse des branchenspezifischen Weiterbildungsbedarfs und der Entwicklung darauf abgestellter Maßnahmen und Konzepte auch die Unternehmen

² Die Ursachen für die geringe Wirkung des Tarifvertrags sind vielschichtig und können hier nur in Stichworten genannt werden (Bahn Müller/Bispinck/Schmidt 1993). Dazu gehören die unbefriedigende Vorbereitung der Tarif- und Betriebsparteien auf diese Tarifregelung, die fehlende Unterstützung in der Umsetzung des Abschlusses, die überschätzte Systematik betrieblicher Planungsprozesse und die unterschätzten institutionellen und qualifikatorischen Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, damit eine auf Risikoprävention zielende betriebliche Weiterbildungspolitik greifen kann und schließlich die Regelungslücken und Regelungsschwächen des Tarifvertrags selbst (kein genereller Rechtsanspruch auf Weiterbildung, keine besondere Förderregelung für Geringqualifizierte und Frauen, enger Qualifizierungsbegriff, Lohnzuschlag bei fehlerhafter Weiterbildungsplanung).

und Betriebsräte in ihrer jeweiligen Weiterbildungsplanung beraten soll. Das Stif- tungskapital wird von den Tarifparteien zu gleichen Teilen aufgebracht und paritätisch verwaltet. Die Stiftung versteht sich *nicht* als zusätzlicher Weiterbildungsträger, son- dern als Entwickler chemiespezifischer Weiterbildungsprojekte, die in Pilotberei- chen erprobt und interessierten Unterneh- men zur Nachahmung empfohlen werden. Über die Wirkungen dieser Weiterbil- dungsstiftung ist bisher wenig bekannt. Untersuchungen liegen nicht vor. Den Einschätzungen der Tarifparteien zufolge hat sich die Stiftung bewährt (Schlieper 1999). Die Laufzeit des Tarifvertrags wurde im gegenseitigen Einvernehmen verlän- gert, das Handling des Fonds durch pari- tätisch besetzte Gremien scheint kaum Probleme zu machen. Als unzureichend wird offensichtlich die finanzielle Ausstat- tung der Stiftung angesehen.

In der *Land- und Forstwirtschaft* haben die Tarifparteien zur Finanzierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für unterstützende Gutachten und arbeits- marktbezogene Aufklärung einen Qualifi- zierungsfonds eingerichtet, der teils von den Beschäftigten der Branche (3/10), überwiegend jedoch von den Arbeitgebern finanziert wird (7/10). Ähnlich sind die Tar- ifparteien in der *Textil- und Bekleidungs- industrie* verfahren. Auch dort wurde eine branchenbezogene Fondslösung zur Fi- nanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbil- dungsmaßnahmen vereinbart. Finanziert wird der Fonds in diesem Fall durch eine ausschließlich von den Arbeitgebern zu entrichtende Umlage (derzeit 10 DM je Ar- beitnehmer). Maximal 2 % der Beschäftig- ten eines Betriebes haben eine Woche lang Anspruch auf Qualifizierung. Die Arbeit- geber können dafür eine Kostenerstattung aus dem Fonds beantragen. Gefördert wer- den Maßnahmen, die von einer paritätis- chen Kommission aus Vertretern der bei- den Tarifparteien festgelegt werden. Zur Umsetzung des Tarifvertrags in der Land- und Forstwirtschaft liegt ein Gutachten vor (Dobischat/Falk 1997), die Wirkungen des Tarifvertrags in der Textil- und Beklei- dungsindustrie sind nicht untersucht. Dem Vernehmen nach gibt es auch hier in den paritätischen Gremien keine Probleme. Finanzierungsengpässe gibt es bisher auch nicht. Eingehende Anträge werden fast durchweg bewilligt, die zur Verfügung ste- henden Mittel werden bisher nicht auf- gebraucht.

Besondere Aufmerksamkeit erfahren hat der im letzten Jahr abgeschlossene Qualifizierungstarifvertrag für die *Metall- industrie Baden-Württembergs*, der die Regelungen des § 3 LGRTV I von 1988 ab- löst. Bemerkenswert ist dieser Tarifvertrag nicht nur wegen seines Inhalts, sondern auch wegen der Art seines Zustandekom- mens. Bis zur Tarifbewegung des letzten Jahres hätte man es für wenig wahrschein- lich gehalten, dass die Beschäftigten bereit wären, Warnstreiks zur Durchsetzung ihrer Forderung nach einem Anspruch auf Wei- terbildung (und Begrenzung der Leis- tungsanforderungen) durchzuführen. Zur Überraschung vieler ging die IG Metall das Risiko ein, rief zu Warnstreikaktionen auf und fand überraschend breite Unterstüt- zung (Huber/Hofmann 2001). Noch ist Qualifizierung zwar kein Thema, für das eine Mehrheit bereit wäre einen Erzwin- gungsstreik durchzuführen, vorbei sind aber die Zeiten, in denen sich nur die gewerkschaftlichen Funktionäre für das Thema erwärmen konnten.

Inhaltlich enthält der neue Tarifvertrag eine ganze Reihe interessanter Regelungen, die Perspektiven aufzeigen, mit denen Sackgassen und unfruchtbare Debatten vermieden werden können. Zu den Forde- rungen, die auf Arbeitgeberseite bislang am meisten Widerstand auslösten, gehört das individuelle und zeitlich quantifizierte Recht auf Weiterbildung. Gefordert wurde dies von der IG Metall auch im letzten Jahr, durchsetzen konnte sie es nicht. Verständig- gen konnte man sich dagegen auf ein *regel- mäßiges, mindestens jährliches Gespräch* der Beschäftigten mit ihren jeweiligen Vorge- setzten, in dessen Rahmen *über den Quali- fizierungsbedarf* gesprochen, dieser ge- meinsam festgelegt und die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden. Diese, auf den ersten Blick relativ bescheiden anmutende Regelung, ist in der Substanz durch den damit verbundenen Konfliktregelungsmechanismus durchaus mit einem mittelbar realisierten Anspruch auf Weiterbildung gleichzusetzen. Gibt es nämlich keine Einigung über den Quali- fizierungsbedarf oder die Qualifizierungs- maßnahmen, entscheidet in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten eine paritätis- che Kommission. In kleineren Betrieben sollen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Ei- nigung erzielen. Kommt eine solche nicht zustande, entscheidet abschließend und verbindlich ein Vertreter der zu gründen- den Weiterbildungsagentur der Tarifpartei-

en (s.u.). Mit der individuellen Aushand- lung des Qualifizierungsbedarfs anstatt ei- nes festen, für alle gleichen Zeitkontingents scheint in der Tat „ein langfristig tragfähi- geres Konzept“ gefunden worden zu sein (Huber/Hofmann 2001, S. 465). Vermieden werden dadurch die erheblichen regulati- onstechnischen Schwierigkeiten, die mit einer Quantifizierung des Weiterbildungs- bedarfs verbunden sind. Sie ergeben sich etwa aus dem Umstand, dass teilweise ein individueller Qualifizierungsbedarf beste- hen dürfte, der durch ein definiertes, für alle gleiches individuelles Kontingent nicht abgedeckt werden kann. Zudem fällt der Qualifizierungsbedarf auch jährlich nicht konstant an. Die in Baden-Württemberg gefundene Regelung umgeht diese Klippen, stellt aber hohe Anforderungen an die be- trieblichen Akteure, die den Qualifizie- rungsbedarf aushandeln.

In der Hinwendung zu einem jährlich einmal durchzuführenden Vorgesetzten- Mitarbeiter-Gespräch zeigt sich im Ver- gleich zu den bisherigen Regelungen des § 3 LGRTV I ein mehrfacher Perspektiven- wechsel. Zum einen wird der Weiterbil- dungsbedarf von „unten“, vom einzelnen Beschäftigten her definiert und nicht mehr von „oben“, vom Niederschlag des tech- nisch-organisatorischen Wandels im jewei- ligen Unternehmen. Ein Bezug zu einzel- nen Quellen, die den Qualifizierungsbedarf hervorrufen, findet sich in dem Tarifver- trag nicht mehr. Was den Qualifizierungs- bedarf auslöst, ist prinzipiell offen. Ent- scheidend ist, dass es einen gibt. Zudem wird der Status der betrieblichen Pla- nungsprozesse relativiert. Sollte bisher der Tarifvertrag zu einer Verbesserung und Synchronisierung der zentralen betrieb- lichen Planungsprozesse beitragen, nimmt der jetzige Tarifvertrag die Erfahrung auf, dass sich durch die entsprechenden Rege- lungen des § 3 (Verpflichtung zur Aufstel- lung, Beratung und Veröffentlichung eines jährlichen Qualifizierungsplans) keine Ver- besserung des Planungsverhaltens errei- chen ließ. Ins Zentrum gestellt wird des- halb nicht mehr der jährliche zentrale be- triebliche Planungsprozess mit seinem Niederschlag in einem zentralen Weiterbil- dungsplan, sondern die individuelle beruf- liche Entwicklungsperspektive und -pla- nung. Dem entspricht, dass Fragen der Weiterbildung von den Beschäftigten in der Regel als Individualprobleme thematisiert werden und nur in Sondersituationen (Kurzarbeit, Betriebsschließung) als Kol-

ektivproblem. Konsequenterweise wurden deshalb die lange auch gewerkschaftlicherseits vernachlässigten Individualrechte gestärkt und die Rolle des Betriebsrates eher zurückgenommen.

Die veränderte Akzentsetzung zwischen den Rollen, die den Beschäftigten und dem Betriebsrat zugedacht sind, zeigt sich auch daran, dass der Betriebsrat nicht mehr, wie noch im § 3 des LGRTV vorgesehen, als Co-Manager der Weiterbildung in spe fungieren soll, sondern als Überwachungs-, Kontroll- und Reklamationsinstanz, die die Umsetzung der vor Ort vereinbarten Maßnahmen überwacht. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und die vereinbarten Maßnahmen informieren und die *Umsetzung* jährlich einmal mit ihm beraten. Bisher musste der *Bedarf* mit dem Betriebsrat beraten werden und dieser hatte das Recht, eine eigene Bedarfserhebung durchzuführen. Von beidem ist nun nicht mehr die Rede. Darin spiegelt sich die Erfahrung, dass die meisten Betriebsräte mit der ihnen zugedachten Rolle als Co-Manager der betrieblichen Weiterbildung schon aufgrund der fehlenden oder nur unzureichend vorhandenen personellen, zeitlichen und qualifikatorischen Ressourcen überfordert waren. Die veränderte Rolle, die Betriebsräte nun einnehmen sollen, reflektiert somit den Umstand, dass die Gewerkschaften vermeiden müssen, die Betriebsräte in eine Position zu bringen, in der sie aufgrund der subjektiven und objektiven Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit verrichten, als „Dauerversager“ erscheinen müssen.

Unterschieden wird in dem Qualifizierungsstarifvertrag zwischen betrieblicher und persönlicher Qualifizierung. Bei der *betrieblichen Qualifizierung* wird hinsichtlich der Kosten am Grundsatz festgehalten, dass Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet werden muss. Ein Eigenanteil der Arbeitnehmer ist hier nicht vorgesehen. Anders ist es bei der *persönlichen Weiterbildung*, die definiert ist als Weiterbildung, die im Grundsatz geeignet ist, eine Tätigkeit in dem Betrieb zu übernehmen, in dem der Beschäftigte tätig ist, für die es aber derzeit keinen konkreten Bedarf geben muss. Beschäftigte, die sich in diesem Sinne persönlich weiterbilden wollen, können sich nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit bis zu drei Jahre befristet freistellen lassen, wobei sie nach dem Ende der Qualifizierungsmaßnahmen ei-

nen Anspruch auf einen, dem bisherigen Arbeitsplatz vergleichbaren Arbeitsplatz haben. Die Kosten für die Maßnahmen trägt in diesem Fall der Beschäftigte. „Bewusst nicht geregelt“ wurde die Grauzone zwischen beruflicher und persönlicher Weiterbildung, da, wie die Tarifparteien wissen, „heute bereits zahlreiche betriebliche Vereinbarungen (bestehen), die hier eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten, in der Regel durch Einbringen von Zeit, vorsehen“ (Huber/Hofmann 2001, S. 466).

Zielgruppenspezifische Regelungen gibt es für An- und Ungelernte in Form einer relativ allgemeinen Klausel, wonach die Betriebsparteien aufgefordert sind, die Notwendigkeit für spezielle Programme für diese Gruppe zu prüfen. Zudem sollen Beschäftigte in Fließband- und Taktarbeit bei der Besetzung gleich- oder höherwertiger Arbeitsaufgaben vorrangig berücksichtigt werden. Gefordert war hier seitens der IG Metall, dass Beschäftigte, die unter restriktiven Bedingungen arbeiten, nach sieben Jahren Anspruch auf eine Qualifizierung haben, die sie in die Lage versetzt, eine höherwertige Tätigkeit auszuüben. Zudem sollten ältere Arbeitnehmer ab 45 und wieder ab 50 Jahre Anspruch auf eine Auffrischung ihrer Kenntnisse haben. Ersteres konnte nicht durchgesetzt werden, letzteres in der allgemeinen Form, wonach bei der Abklärung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs auch die Erhaltung und Aktualisierung des „Basiswissens“ bedacht werden soll.

Als Zeichen der Lernbereitschaft der Tarifparteien kann gewertet werden, dass die Regelung des § 3, wonach Beschäftigte, die eine betriebliche Qualifizierungsmaßnahme absolviert haben, nach deren Abschluss aber keinen entsprechenden Arbeitsplatz angeboten bekommen, einen zeitlich befristeten *Lohnzuschlag von 3 %* erhalten, komplett *gestrichen* wurde. Diese Regelung, teilweise als verkappter Einstieg in die qualifikationsorientierte Entlohnung, teils als Strafgeld für betriebliche Fehlplanungen bewertet, wurde in der Praxis ignoriert. Konsequenterweise verzichteten die Tarifparteien darauf, sie in den neuen Tarifvertrag zu übernehmen.

Nicht ganz unwichtig ist die *Erweiterung des Pflichtenkanons* für die Beschäftigten. Eine direkte Verpflichtung zur Weiterbildung gibt es zwar nicht, wohl aber eine zur Mitwirkung an der Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs. Diese Regelung kann, wenn man an den bereits

beschriebenen Konfliktmechanismus denkt, auch als mittelbare Weiterbildungsverpflichtung interpretiert werden. Verpflichtet sind die Beschäftigten zudem, die erworbenen Qualifikationen auch einzusetzen. Das umfasst auch einen flexiblen und bedarfsorientierten Personaleinsatz.

Ein in anderen Branchen bereits erprobter, in der Metallindustrie ungewöhnlicher Schritt ist die Einrichtung einer *Gemeinsamen Agentur* zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Sie soll von den beiden Tarifparteien finanziert und durch paritätische Gremien geleitet werden. Aufgabe der Agentur soll es sein,

- das Bewusstsein zur Notwendigkeit von Weiterbildung zu stärken,
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte sowie ältere Beschäftigte und für Beschäftigte nach Arbeitsunterbrechungszeiten zu entwickeln,
- die Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern,
- Modelle für betriebliche Weiterbildung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln,
- bei betrieblichen Konfliktfällen zu entscheiden,
- Qualitätsstandards für betriebliche Weiterbildung zu entwickeln, Weiterbildungsträger und -maßnahmen zu begutachten und ggf. zu zertifizieren.

Wichtigster Beweggrund für die Gründung der Agentur sind Erfahrungen der Tarifparteien in der Umsetzung des LGRTV I. Dabei zeigt sich, dass qualitative Tarifregelungen vom Typ des § 3 nur Wirkung haben können, wenn die betrieblichen Akteure, insbesondere die kleineren Unternehmen, in der Umsetzung kontinuierliche Unterstützung und Beratung durch die Tarifparteien erhalten. Zudem scheint die gemeinsam getragene Agentur Ausdruck der Einsicht zu sein, dass sich die betriebliche Qualifizierungspolitik nicht als Feld für Dauerkonflikte eignet, sondern Fortschritte nur erreichbar sind, wenn die betrieblichen und sektoralen Akteure eine zwar nicht konfliktfreie, im Grundsatz aber kooperative Strategie einschlagen.

Der Aufgabenkatalog, den die Tarifparteien der Agentur übertragen, ist lang und es muss sich erst noch zeigen, ob er bewältigt werden kann. Zudem enthält der Katalog Aufgaben, die in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen, die leicht zu einer Paralisierung der Einrichtung führen

können. Das gilt z.B. für die ihr zugeordnete Schlichtungsfunktion. Eskalierte betriebliche Konflikte, die bei der Agentur zur Schlichtung landen, könnten ihre Arbeit leicht „überpolitisieren“ und sie bei jenen in Misskredit bringen, für die sie vor allem gedacht ist: die Klein- und Mittelbetriebe. Auch an den Auftrag, Qualitätsstandards zu entwickeln, Maßnahmen und Träger daran zu messen und die Qualität zu zertifizieren, knüpfen sich noch viele Fragen. Kann eine (wahrscheinlich kleine) Agentur eine solche Mammutaufgabe bewältigen? Ist an eine Abstimmung auf nationaler Ebene gedacht oder sollen regionale Standards entwickelt und auch nur regional relevante Zertifizierungen ausgegeben werden? Die Agentur soll Ende 2001 gegründet werden, und es bleibt abzuwarten, welche Akzente sie setzt. Sicher scheint mir, dass sie Statur und Einfluss nur dann gewinnen kann, wenn sie nicht am kurzen Gängelband der Tarifparteien geführt wird. Ob die Tarifparteien ihr den notwendigen Freiraum geben und ob sie sich dann zu einer Einrichtung entwickelt, die eine herausgehobene Rolle spielt oder nur die Heerschar der Weiterbildungseinrichtungen vermehrt, muss sich erst noch zeigen. Bemerkenswert ist jedenfalls jetzt schon, dass nun auch in einer Branche mit traditionell konfliktreichen Beziehungen zwischen den Tarifparteien gemeinsam finanzierte und verwaltete Stiftungen Einzug halten.

3

Fazit und offene Fragen

Fasst man abschließend den Stand der tariflichen Regulierung von Weiterbildung in wenigen Worten zusammen, lässt sich festhalten: Trotz der Fortschritte einer tariflichen Regulierung der Weiterbildung ist der Durchdringungsgrad bis heute bescheiden geblieben. Regelungen in Flächentarifverträgen, die Weiterbildung in den Kontext des technischen und organisatorischen Wandels stellen und darauf bezogenen Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierungen vorsehen, gibt es nur in wenigen Branchen bzw. Tarifgebieten. Insgesamt gesehen ist der Bereich der betrieblichen Weiterbildung trotz der nunmehr schon mehr als dreißigjährigen Geschichte tariflicher Regulierungsversuche ein weitgehend regelungsfreier Handlungsraum geblieben. Einer jüngst durchgeführten Untersuchung

zufolge (Dobischat/Seifert 2001, S. 99) vollzieht sich die Weiterbildung nur in 5 % aller Unternehmen, die Weiterbildung betreiben, auf der Basis von Tarifverträgen. Nimmt man Betriebsvereinbarungen, Regelungsabsprachen, einzelvertragliche Regelungen und informelle Absprachen hinzu, dann haben gerade 29 % aller Betriebe eine mehr oder weniger explizite und verbindliche Grundlage für ihre betriebliche Weiterbildung geschaffen.³

3.1 SEKTORALE ODER BETRIEBLICHE REGULIERUNG VON WEITERBILDUNG?

Der schleppende Fortschritt beim Abschluss von sektoralen Abkommen und deren doch eher bescheidene Effekte werfen die Frage auf, ob Branchenabkommen die angemessene Regulierungsebene darstellen oder ob eine Strategie bevorzugt werden soll, die auf betriebliche Abkommen setzt. Auf den ersten Blick scheint diese Variante attraktiv zu sein, zumal eine betriebliche Adaption sektoraler Regelungen immer nötig sein wird und dementsprechend die Entlastungsfunktion der Tarifverträge nur teilweise wirksam sein kann. Ein genauere Blick auf die Landkarte der einschlägigen Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträge zeigt jedoch bereits das Problem: die Verteilung ist hochgradig selektiv. Betriebliche Abkommen konzentrieren sich auf Großbetriebe und Unternehmen des IT-Sektors. Hinzu kommt, dass es Betriebsräte als Vertragspartner in nur ca. 15 % aller Betriebe gibt und diese an die Friedenspflicht gebunden sind, was ihre Durchsetzungsmöglichkeiten einschränkt. Schon deshalb und weil die Gewerkschaften Sorge tragen sollten, dass die Arbeitsbedingungen einigermaßen einheitlich bleiben, scheint es mir nicht empfehlenswert die Orientierung auf sektorale Abkommen aufzugeben. Dies ist auch nicht zu erwarten, wenn – wofür es Anzeichen gibt – sich in den Gewerkschaften weiter die Erkenntnis durchsetzt, dass für die Zurichtung der Arbeitsmärkte perspektivisch die berufliche Weiterbildung genau so wichtig, wenn nicht wichtiger wird als die berufliche Erstausbildung. Sicher scheint mir: Wer seinen Fuß nicht in die Tür der Weiterbildung stellt, verliert an Einfluss auf die Beschaffenheit der Arbeitsmärkte. Noch ist nicht klar, wie die Gewerkschaften auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung eine Position erreichen können, die jener der beruflichen Erstausbildung vergleichbar ist. Ent-

scheidend dürfte das institutionelle Setting sein, das in beiden Feldern denkbar unterschiedlich ist. Im Bereich der beruflichen Erstausbildung wachen die Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitgebern über die Inhalte und die Qualität der Ausbildung sowie über deren Zertifizierung. Darauf basiert ihr Einfluss und hierüber werden klassischerweise die Arbeitsmärkte strukturiert. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist bisher nichts Vergleichbares in Sicht. Mangels Alternativen können Tarifverträge hier ein Baustein sein, perspektivisch dürfte Einfluss jedoch vor allem über die Qualitätskontrolle und Zertifizierung zu gewinnen sein.

Bis vor kurzem schienen eigenständige Tarifverträge zur Qualifizierung mit Druck der Beschäftigten kaum durchsetzbar. Nach dem Tarifabschluss in der baden-württembergischen Metallindustrie kann dies nicht mehr ohne weiteres behauptet werden. Trotzdem spricht m.E. einiges dafür, dass Weiterbildung ein „Huckepack-Thema“ bleibt, das sich nur aufgrund besonderer tarifaktischer Umstände vom thematischen Hauptboot entfernen kann. Derzeit bieten sich vor allem zwei tarifpolitische Kontexte an, innerhalb derer Qualifizierungsfragen thematisierbar sind: die Reform der Entgeltrahmenabkommen (ERA) und die Arbeitszeitpolitik. Verhandlungen zur Reform der Entgeltrahmenabkommen sind derzeit u.a. in allen Tarifgebieten der IG Metall im Gange. Es bietet sich mithin an, eine Übertragung, Ergänzung oder Erweiterung des in Baden-Württemberg abgeschlossenen Tarifvertrags zu versuchen und trotz der Beibehaltung der anforderungsorientierten Eingruppierungsregelungen zu schaffen, die qualifikationsförderliche Entgeltsysteme ermöglichen.

3.2 ARBEITSZEIT- UND LERNZEITKONTEN

Hinsichtlich des zweiten Anknüpfungspunktes, der Arbeitszeitpolitik, sind (vor allem in der Metallindustrie) die Arbeitszeiten bis 2003 festgeschrieben. Davor soll aber über die Ausgestaltung flexibler Ar-

³ Allerdings gibt es hier auch Überraschungen. So ist z.B. (auch innerhalb der IG Metall) kaum bekannt, dass es in der sächsischen und bayrischen Metallindustrie einen Rechtsanspruch auf eine zweiwöchige bezahlte Freistellung von der Arbeit für Zwecke der Aus- und Fortbildung gibt.

beitszeitmodelle gesprochen werden und danach wird gewerkschaftsintern zu klären sein, ob und in welcher Form Arbeitszeitverkürzung gefordert werden soll. Denkbar und in der Diskussion ist bekanntermaßen, weitere Verkürzungen der Arbeitszeit für Weiterbildung zu reservieren oder bei bestehenden Zeitguthaben den Verwendungszweck auszuweiten und sie in Weiterbildungszeiten umzuwandeln (Seifert 2001; Lang 2000; Karch/Schroeder 2001). Beides könnte Impulse für die betriebliche Weiterbildung liefern, zumal Weiterbildungskonten als Variante von Arbeitszeitkonten bisher noch wenig verbreitet sind. Über alle Branchen hinweg sind es *Dobischat* und *Seifert* (2001) zufolge lediglich 3 % der Betriebe, die Arbeitszeitkonten auch für Weiterbildungszwecke nutzen, bezogen auf die weiterbildungsaktiven Betriebe sind es 11 %. Praktiziert werden Weiterbildungskonten in Großbetrieben, schwerpunktmäßig solchen der I+K-Branche. Gespeist werden diese Konten durch „Einzahlungen“ der Arbeitgeber, die jährlich eine definierte Mindeststundenzahl gutschreiben, aber auch durch Eigenbeteiligung der Beschäftigten. Betrieblich wird häufig schon praktiziert, was bisher noch gewerkschaftliches Tabu ist: das Kosten-splitting zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Tarifabkommen bei VW zum Projekt 5000 x 5000 wird diese Entwicklung beschleunigen, zumal dort auch jene Weiterbildung zur von den Arbeitnehmern hälftig zu finanzierenden Bringschuld wird, die zur Ausführung der ihnen übertragenen Arbeitsaufgabe nötig ist.

Die Einrichtung von Arbeitszeit- und Weiterbildungskonten birgt durch die flexible Gestaltbarkeit der „Einzahlungen“ und der „Entnahmen“ viele Möglichkeiten, aber eben auch Risiken. Solche ergeben sich z. B. aus der Entgrenzung von Arbeitszeit und Lernzeit. In der Industriosozologie und beruflichen Weiterbildungsforschung gilt es seit geraumer Zeit als ausgemacht, dass Formen des arbeitsintegrierten und selbstorganisierten Lernens an Bedeutung gewinnen und sich ein neuer Typ von Weiterbildung ausbreitet. Gekennzeichnet ist er durch Entformalisierung, Prozessorientierung und arbeitsplatznahe bzw. arbeitsintegrierte Gestaltung der Kompetenzvermittlung. Wenn dem so ist, wenn sich die Grenzen zwischen Arbeit und Lernen verwischen, hat dies weitreichende Folgen für die gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitspolitik. Nicht mehr aufrecht erhalten lässt

sich dann nämlich die Trennung zwischen Arbeitszeit und Lernzeit. Die bisherige Arbeitszeit- und Weiterbildungspolitik der Gewerkschaften basiert aber auf dieser Unterscheidung und auch die Arbeitszeit- und Lernzeitkonten setzen diese voraus. Wird zwischen Arbeiten und Lernen nicht mehr unterschieden, sind Mogelpackungen der Betriebs- und Tarifparteien nicht auszuschließen. Schon jetzt kann man bei verschiedenen betrieblichen Abkommen den Eindruck gewinnen, dass als Qualifizierungsoffensive erscheint, was faktisch Arbeitszeitverlängerung ist. Um dem vorzubeugen, ist nicht zuletzt die Weiterbildungsforschung gefordert. Sie müsste Instrumente und Kriterien entwickeln, mit denen sichergestellt werden kann, dass Lernen nicht nur versprochen, sondern praktiziert wird. Den Betriebs- und Tarifparteien solche Instrumente an die Hand zu geben, mit denen sich die Lernpotenziale in der Arbeit ausweisen und die Lern-/Kompetenzfortschritte dokumentieren lassen, erscheint mir eine dringende Aufgabe.

3.3 RECHTE UND PFLICHTEN

Im Zentrum der gewerkschaftlichen Forderungen stand und steht nicht zu Unrecht die Durchsetzung eines individuellen Rechts auf Weiterbildung. Die Erfahrung zeigt jedoch auch, dass es mit der Durchsetzung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung nicht getan ist. Lehrreich ist dabei nicht zuletzt der Bildungsurlaub und dessen bescheidene Nutzung. Mittlerweile wird auch in Gewerkschaftskreisen gesehen, dass ein nicht genutztes Recht auf Weiterbildung zu einem Bumerang werden kann. So sah sich etwa die IG Metall in Baden-Württemberg durch die „nicht zufriedenstellende Praxis der Bildungsurlaubsgesetze“ eher „abgeschreckt“, den Anspruch auf Weiterbildung zeitlich zu quantifizieren. Als Alternative wurde, wie bereits dargestellt, ein Anspruch auf Abklärung der Qualifizierungsinteressen und -notwendigkeiten festgeschrieben und ein starker Konfliktregelungsmechanismus installiert. Ob damit auf eine Quantifizierung des Weiterbildungsanspruchs verzichtet werden kann, muss sich erst noch zeigen. Vermieden wird jedenfalls die (unfruchtbare) Debatte, ob zwei, drei oder fünf Tage Weiterbildung pro Jahr als individueller Rechtsanspruch durchgesetzt werden soll und vielleicht sind so Lösungen möglich, die den individuellen Interessen ebenso

Rechnung tragen wie den betrieblichen.

Dass einem Recht auf Weiterbildung die Pflicht hierzu auf dem Fuße folgen dürfte, ist bisher innerhalb der Gewerkschaften nur ansatzweise diskutiert. Entwicklungen in diese Richtung gibt es. Sie könnten schnell radikalisiert werden, wenn die auch von gewerkschaftlicher Seite häufig strapazierte Rede von der abnehmenden „Halbwertszeit des Wissens“ in der Weise interpretiert würde, dass deshalb berufsqualifizierende Abschlüsse nur noch zeitlich befristet zu vergeben sind. Eine Pflicht zur Weiterbildung ließe sich insofern leicht aus der Entwertung relevanter Wissensbestände beruflicher Abschlussprüfungen herleiten. Haben Abschlussdiplome ihren Sinn nicht zuletzt darin, ein standardisiertes Bündel von Qualifikationen zu repräsentieren, das dem Käufer Sicherheit über die Güte der eingekauften Arbeitskraft verschafft? Repräsentiert ein Berufsabschluss des Jahres 1990 dasselbe Kompetenzbündel wie einer aus dem Jahr 2000? Für was steht also das Diplom? Müssen die Wissensbestände, die der Entwertung unterliegen, deshalb nicht verpflichtend erneuert werden, wie dies in verschiedenen Berufen und Arbeitsfeldern (z.B. im Bereich der Arbeitssicherheit, bei Fachanwälten oder Ärzten) bereits der Fall ist? Schon beim Versuch der Durchsetzung eines Rechts auf Weiterbildung sollten die Gewerkschaften sich auf solche Fragen einstellen und klären, ob es auch ein Verweigerungsrecht oder einen Überforderungsschutz geben soll und wie sich diese begründen.

LITERATUR

- Baethge, M.** (1992): Vielfältige Widersprüche beruflicher Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 313–321
- Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W.** (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/ Mering
- Bispinck, R.** (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklungen und Perspektiven, Düsseldorf
- Dobischat, R./Falk, R.** (1997): Teilgutachten zur Umsetzung des Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft. Gutachten im Auftrag des Bundesverbandes der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände und der Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt, Duisburg/Ludwigshafen
- Dobischat, R./Seifert, H.** (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 2, S. 92–101
- 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
- Heidemann, W.** (1999): Betriebs- und Dienstvereinbarungen „Betriebliche Weiterbildung“. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Huber, B./Hofmann, J.** (2001): Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 464–466
- Karch, H./Schoeder, W.** (2001): Optionen der Arbeitszeitpolitik zwischen den Zeiten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1, S. 16–27
- Kohl, H.** (2000): Qualifizierung als Verhandlungs- und Verteilungsgut in betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen; in: Hoffmann, Th./Kohl, H./Schreurs, M. (Hrsg.), Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe, Neuwied, S. 97–106
- Lang, K.** (2000): Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? – Thesen zur Diskussion; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 4
- 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
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 84–91
- Seitz, B.** (1997): Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen
- Schlieper, H.** (1999): Die Weiterbildungs-Stiftung in der chemischen Industrie – ein Modellfall für Interessenkongruenz? Erfahrungen, Probleme und Perspektiven, in: Hendrich, W./Büchter, K. (Hrsg.), Politikfeld betriebliche Weiterbildung, München und Mering, S. 211–229