

Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung: Ansatzpunkte und Erfahrungen

Expertenworkshop „Perspektiven für Weiterbildungsforschung und -politik: Weiterbildung und Sicherung des Arbeitskräftebedarfs im demografischen Wandel“ am 9. März 2012 am SOFI Göttingen

1. Verbreitung von tariflichen Weiterbildungsregelungen

Deutsche Gewerkschaften haben im letzten Jahrzehnt nach langem Vorlauf Qualifizierung bzw. Weiterbildung wieder zum Thema der Tarifpolitik gemacht und das durchaus mit Erfolg. Es gibt eine Reihe neuer Abkommen und dies nicht nur in kleineren Wirtschaftsbranchen, sondern auch in großen: in der Chemischen Industrie (2003), In der Metall- und Elektroindustrie (2001/2006), im öffentlichen Dienst (2005/2006) oder in der Versicherungswirtschaft (2008). Auch kleinere Branchen wie die Schmuckwarenindustrie und der Landmaschinenbau haben nachgezogen (2011). Zählt man zusammen, sind im letzten Jahrzehnt etwa 5 Mio. Arbeitnehmer hinzugekommen, deren Tarifverträge Qualifizierungsbestimmungen enthalten. Zudem gibt es mittlerweile eine erkleckliche Anzahl thematisch einschlägiger Firmentarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen (Heidemann 2010), so dass die zur Jahrtausendwende noch zutreffende Diagnose, wonach betriebliche Weiterbildung ein weitgehend unreguliertes Feld sei (Dobischat/Seifert 2001, S.99), heute so nicht mehr zutrifft. Legt man die Beschäftigtenzahl der Branchen und Unternehmen mit Qualifizierungsvereinbarungen zugrunde, existieren für schätzungsweise ein Viertel aller Arbeitnehmer tarifliche Qualifizierungsregelungen.

2. Regulierungsmodelle

Von einem einheitlichen tarifvertraglichen Regulierungsmodell kann bisher nicht gesprochen werden. Vielmehr zeigt sich ein breites Spektrum von Regulierungsansätzen, die auf unterschiedliche Risiken und damit verbundene Qualifizierungsnotwendigkeiten zielen, etwa beim Übergang vom Ausbildungssystem in das Beschäftigungssystem (Sicherung eines bruchlosen Übergangs und ausbildungsadäquaten Einsatzes), bei betrieblichen Änderungen und Umstrukturierungen (Anpassungs- und Neuqualifizierung), bei gewollter oder ungewollter Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (Wiedereingliederungs-/Aktualisierungsqualifizierung) oder beim Ausschluss von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Ebenso breit ist die regulative Spannweite bzw. Differenziertheit der Regelungen. So finden sich pauschale und wenig konkrete Absichtserklärungen der Tarifparteien neben solchen, die detaillierte, inhaltliche wie verfahrens- und finanzierungsbezogene Regelungen enthalten. Auch im Geltungsbereich unterscheiden sich die Bestimmungen deutlich. Es existieren Regelungen, die auf einzelne Berufsgruppen oder Tätigkeiten bezogen sind und es gibt solche, die großflächig gelten. Und schließlich werden Weiterbildungsfragen teils in eigenständigen Tarifverträgen geregelt, teils sind sie Bestandteile von komplexeren Tarifwerken, in denen es primär um andere Aspekte der Arbeitsbedingungen geht (Bispinck 2000; Bahn Müller/Hoppe 2011b).

Ein außerhalb der Tarifpolitik liegender, gleichwohl aber sehr interessanter Ansatz institutionalisierter Kooperation in der überbetrieblichen Weiterbildung wird in der Druckindustrie praktiziert. Hier haben sich die Verbände der Druck- und Medienwirt-

schaft sowie die Gewerkschaft Ver.di mit ihrem Fachbereich Medien, Kunst und Industrie entschlossen, unter dem Dach des Zentral-Fachausschusses Berufsbildung Druck und Medien (ZFA) ein bundeseinheitliches System zur Weiterbildung zu entwickeln. Die Konzeption steht seit 2001 (ZFA 2002). Aufbauend auf den neuen Ausbildungsordnungen wurde ein modular aufgebautes, gestuftes System von Kursen (Stufe 1), Anpassungsqualifizierungen (Stufe 2) und Aufstiegsqualifizierungen (Stufe 3 und 4) etabliert. Ab Stufe 2 werden die Abschlüsse zertifiziert.

3. Recht auf Weiterbildung

Tarifregelungen mit einem zeitlich quantifizierten Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung sind selten. Wo es ihn gibt, ist er auf bestimmte Berufsgruppen (z.B. Vorarbeiter im Gerüstbau, Sozial- und Erziehungsdienste bei den Kommunen) oder einen kleinen Anteil der Belegschaft (2% der Beschäftigten eines Betriebs in der T+B-Industrie) eingegrenzt. Ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten einer Branche war bislang zwischen den Sozialpartnern nicht konsensfähig. In Haustarifverträgen konnte es teilweise realisiert werden (z.B. VW 5000x5000). In sektoralen Branchentarifverträgen gibt es vereinzelt einen konditionierten Anspruch auf Weiterbildung. So ist etwa Beschäftigten in der M+E-Industrie Baden-Württembergs, wenn sie von betrieblichen Restrukturierungen betroffen sind bzw. ihnen eine Abgruppierung droht, zuvor arbeitgeberseitig ein Qualifizierungsangebot zu machen.

4. Zeit- und Kostenregelungen

Ein zentraler Punkt nahezu aller tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen ist die Finanzierung bzw. Kostenübernahme. Generell lässt sich sagen: Je betriebsspezifischer, zeitaktueller, anwendungsbezogener und näher am unmittelbaren betrieblichen Bedarf die Weiterbildungsmaßnahme ist, desto eher stellt der Betrieb die Arbeitnehmer mit Entgeltfortzahlung frei und übernimmt die Qualifizierungskosten. Und umgekehrt: Je betriebsferner und allgemeiner die Weiterbildungsmaßnahme ausfällt, desto stärker müssen die Arbeitnehmer die Kosten übernehmen (Bispinck 2000, S.19). In der Finanzierungsfrage schlägt sich der für Deutschland typische und das heißt betriebswirtschaftliche Blick auf Weiterbildung nieder: Weiterbildung, die dem einzelbetrieblichen Bedarf entspricht, wird arbeitgeberseitig finanziert. Was jenseits dessen liegt, gilt als „privat“ und ist entsprechend von den Arbeitnehmern selbst zu finanzieren.

Branchenbezogene Finanzierungsregelungen in Form von Fonds sind ausgesprochen selten. Sie finden sich am ehesten in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Wirtschaftsbereichen, so in der Bauwirtschaft oder in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Bosch 2010; Bahnmüller/Jentgens 2006). Branchenbezogene Weiterbildungsfonds werden in Deutschland voraussichtlich auch künftig eine Randerscheinung bleiben. Wo es sie gibt, sind sie zwar gut akzeptiert, ansonsten stehen ihnen die Arbeitgeberverbände jedoch äußerst reserviert gegenüber und auch innerhalb der Gewerkschaften gibt es kaum Fürsprecher. Diskussionsfähig sind Branchenfonds meist nur in Situationen des „Concession Bargaining“. Sofern Gefahr besteht, dass erworbene Besitzstände komplett verloren gehen, ist deren Umwandlung in Qualifizierungszeit oder Einrichtung eines Weiterbildungsfonds auch mehrheits- und ggf. auch durchsetzungsfähig.

Neben Fondslösungen zur Finanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbildung gibt es in der deutschen Tariflandschaft noch einen weiteren überbetrieblichen Ansatz tariflicher Regulierung: die per Tarifvertrag vorangetriebene Institutionalisierung einer Weiterbildungsinfrastruktur bzw. -beratung. Entsprechende Abkommen existieren in der Chemischen Industrie (seit 1993) und der M+E-Industrie, hier jedoch lediglich in Baden-Württemberg (seit 2001). Per Tarifvertrag geregelt ist die Einrichtung paritätisch finanzierter und verwalteter Beratungs- bzw. Unterstützungseinrichtungen, im Falle der Chemischen Industrie der „Weiterbildungs-Stiftung“ (WBS), die zwischenzeitlich in der „Chemie-Siftung-Sozialpartner-Akademie“ aufgegangen ist, im Falle der M+E-Industrie BaWü der Gründung einer „Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Agentur Q). In beiden Fällen werden die Einrichtungen hälftig von beiden Sozialpartnern finanziert und paritätisch geleitet. Sie sollen vor allem Klein- und Mittelbetriebe unterstützen, denen bei der Bedarfsermittlung, der Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen durch Bereitstellung von Informationen, Instrumenten, Good-Practice-Beispielen sowie durch individuelle betriebliche Beratung, Initiierung von Netzwerken oder Modellprojekten beigestanden werden soll.

5. Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch als Türöffner tariflicher Regulierung

Als Türöffner einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung erweisen sich in den letzten Jahren Regelungen, die nicht die Verteilungsfragen von Zeit und Geld ins Zentrum stellen, sondern den einzelbetrieblichen und individuellen Qualifizierungsbedarf bzw. die Bedarfsermittlung. Entsprechende Vereinbarungen gibt es in der Druckindustrie, in der Holz- und Kunststoffbranche, in der Metall- und Elektroindustrie, im KfZ-Gewerbe, im öffentlichen Dienst (ÖD), im Versicherungsgewerbe, im Landmaschinenbau sowie einer Reihe von Firmentarifverträgen. Im Kern geht es bei diesem Typ von Tarifabkommen um eine Verpflichtung der Arbeitgeber, den Qualifizierungsbedarf des Unternehmens und der Beschäftigten zu ermitteln, ihn mit dem Betriebs-/Personalrat zu beraten und Maßnahmen zu realisieren, mit denen der Bedarf gedeckt werden kann. Zudem soll die Bedarfsermittlung unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten erfolgen. Die meisten Abkommen enthalten deshalb einen Passus, wonach die Beschäftigten Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch haben, in dessen Rahmen geklärt werden soll, welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Ein Anspruch auf Qualifizierung kann daraus nicht unmittelbar abgeleitet werden, teilweise wird ein solcher dezidiert ausgeschlossen.

6. Non-formale und informelle Weiterbildung: eine Leerstelle der tariflichen Regulierung?

Von Seiten des SOFI wird seit längerem reklamiert, dass es den Tarifparteien bisher kaum gelungen sei, „non-formalen und informellen Lernbedürfnissen und -arrangements hinreichend Rechnung zu tragen“ (Baethge/Tullius 2012, S. 21, Baethge et al. 2003). Dem würde ich insoweit widersprechen, als die Tarifabkommen des oben angesprochenen und am weitesten verbreiteten Typs darauf ausgerichtet sind, die betrieblichen bzw. individuellen Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und es ausdrücklich offen bleibt, in welcher Weise mit dem Bedarf umgegangen wird. Eine Festlegung auf eine bestimmte Form oder Methode von Weiterbildung erfolgt – jedenfalls in den Qualifizierungstarifverträgen für die M+E-Industrie – ausdrücklich

nicht. Vielmehr können die Maßnahmen, wie ausdrücklich betont wird, „arbeitsplatznah (,training on the job‘) oder in anderen internen oder externen Maßnahmen durchgeführt werden.“ Allerdings sind Qualifizierungsmaßnahmen als „zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen“ bestimmt.

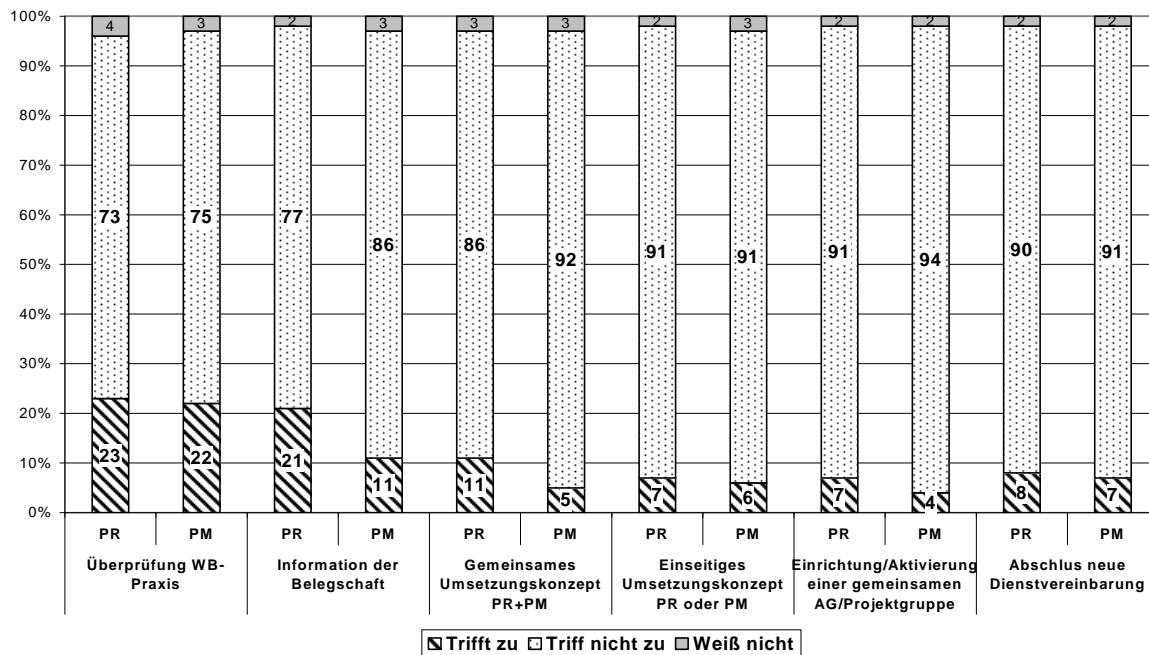
7. Betriebliche Umgangsweisen mit den Tarifregelungen¹

Qualitative tarifliche Rahmenregelungen wie die hier zur Debatte stehenden können nur dann Wirkung zeigen, wenn der von den Tarifparteien gespielte Ball von den Betriebsparteien aufgegriffen und weitergespielt wird. Für den ÖD lässt diesbezüglich konstatieren: die Qualifizierungsbestimmungen waren für die Mehrheit der Verwaltungen kein Thema und dort, wo man sie diskutiert hat, wurde häufig kein Handlungsbedarf gesehen wurde, da die betriebliche Weiterbildungspraxis nach Meinung der Betriebsparteien den Anforderungen des Tarifvertrags entspricht. Lediglich ein knappes Viertel aller Verwaltungen nahm die Tarifbestimmungen zum Anlass für Aktivitäten wie etwa die betriebliche Weiterbildungspraxis zu überprüfen, ein betriebliches Umsetzungskonzept zu erarbeiten oder die Belegschaft über die Regelungen zu informieren (was angesichts ihres ausgesprochen geringen Bekanntheitsgrads jedoch dringend geboten scheint). Zur Einrichtung oder Aktivierung einer paritätischen Arbeits- oder Projektgruppe aus Arbeitgeber und Personalrat kam es ebenfalls nur bei wenigen. Analoges gilt für Weiterbildungsausschüsse in Personalratsgremien. Neue Dienstvereinbarungen im Kontext von § 5 TVöD wurden in weniger als 10% der Verwaltungen abgeschlossen (siehe Abb.1; detaillierter Bahn Müller/Hoppe 2011b). In der M+E-Industrie Baden-Württembergs hat sich ein größerer Anteil von Betrieben mit dem Qualifizierungstarifvertrag befasst, aber auch hier hat etwa die Hälfte keine Notwendigkeit gesehen, aufgrund der tarifvertraglichen Vorgaben Veränderungen an ihrer betrieblichen Weiterbildungspraxis vorzunehmen (Bahn Müller/Fischbach 2006).

¹ Die nachfolgend präsentierten empirischen Befunde basieren auf mehreren F.A.T.K.-Befragungen von Betriebs- bzw. Personalräten sowie Personal-/Weiterbildungszuständigen der T+B-Industrie (2005), des öffentlichen Dienstes (2010) und der M+E-Industrie Baden-Württembergs (2003 und 2005). Details zu den Samples siehe Bahn Müller/Hoppe 2012; Bahn Müller/Jentgens 2006.

Abb. 1: Betriebliche Aktivitäten bzw. Maßnahmen im Gefolge des § 5 TVöD
(PR N= 806-802, PM N= 865-856; Angaben in Prozent)

Frage: War § 5 TVöD in Ihrer Verwaltung/Einrichtung Anlass für eine der nachfolgend aufgeführten Aktivitäten/Maßnahmen?



Quelle: F.A.T.K.-Verwaltungsbefragung 2010

8. Wirkungen

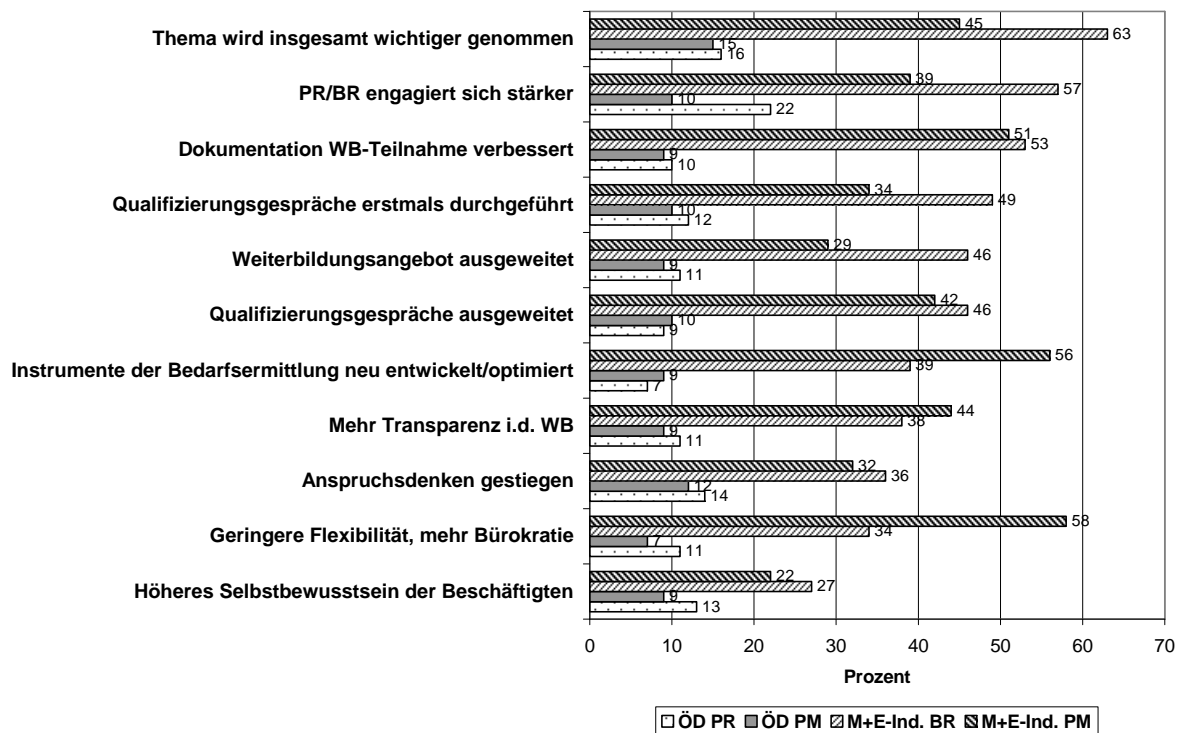
Fasst man die vorliegenden Befunde zu den Wirkungen der Tarifabkommen des bisher dominanten Typs, bei dem das Qualifizierungsgespräch und die Bedarfsermittlung im Zentrum stehen, summarisch zusammen, dann muss festgestellt werden: sie sind recht bescheiden. Eine Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme aufgrund tariflicher Regelungen konnte bisher empirisch nicht eindeutig nachgewiesen werden. Zwar geben die betrieblichen Akteure der M+E-Industrie BaWüs zu 46% (BR) bzw. 29% (PM) an, es sei zu einer Ausweitung des Weiterbildungsangebots gekommen und die Personalmanager des ÖD stimmen zu 20% (PR 14%) der Einschätzung zu, die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten habe sich erhöht (Bahnmüller/Fischbach 2006, S.218; Bahnmüller/Hoppe 2011a), im IAB-Betriebspanel wird jedoch kein Effekt von Qualifizierungstarifverträgen auf die Weiterbildungsteilnahme oder in die finanziellen Aufwendungen für Weiterbildung registriert (Düll/Bellmann 1998, S.220, Bellmann 2010; Stegmaier 2010). Eine Abschwächung der sozialen Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme hat sich bisher ebenfalls nicht eingestellt.

Allerdings ist der im öffentlichen Dienst wie in der Metallindustrie gewählte tarifpolitische Ansatz auch nicht dezidiert darauf ausgerichtet, die Weiterbildungsteilnahme auszuweiten, die Budgets zu erhöhen oder die soziale Selektivität zu reduzieren. Diese Ziele werden, wenn überhaupt, nur mittelbar tangiert. Insofern dürfen die Qualifizierungsbestimmungen für die M+E-Industrie, den ÖD oder die Versicherungswirtschaft daran auch nicht gemessen werden (was gleichwohl die Frage aufwirft, wie man ihnen dann näher kommen kann). Die Erwartungen sollten dem tarifpolitischen Ansatz und seinen Potentialen angemessen sein. Die Tarifregelungen mit dem Anspruch auf Qualifizierungsgespräche im Mittelpunkt zielen primär auf die Bedarfser-

mittlung und auf die Chancen der Beschäftigten, ihre Interessen in diesen Prozess institutionell gesichert einbringen zu können. Und diesbezüglich kann festgestellt werden: Zumindest letzteres wurde auch erreicht. Der Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch existiert, er wird jedoch nicht in allen Betrieben bzw. Verwaltungen durch ein entsprechendes Angebot eingelöst. Effekte werden von den Betriebsparteien – bei erheblichen Niveauunterschieden zwischen der M+E-Industrie und dem ÖD – vor allem auf motivationaler und prozeduraler Ebene gesehen: das Thema wird wichtiger genommen, die Betriebsparteien engagieren sich stärker, Prozesse und Instrumente sind optimiert (siehe Abb. 2).

Abb. 2 Effekte der tariflichen Qualifizierungsbestimmungen in der M+E-Industrie BaWü und im ÖD (tarifgebundene Betriebe/Verwaltungen mit mehr als 200 Beschäftigten)

Frage: Welche Effekte hatten die tariflichen Weiterbildungsregelungen bisher in Ihrer Verwaltung/Einrichtung für die betriebliche Weiterbildungspraxis?



Quelle: F.A.T.K.-Betriebs-/Verwaltungsbefragungen 2005, 2010

9. Bewertung der Tarifregelung durch die Betriebsparteien

Die Gesamtbewertung der tariflichen Qualifizierungsbestimmungen durch die Betriebsparteien fällt sowohl in der M+E-Industrie als auch im ÖD verhalten aus. Die meiste Zustimmung erhält das Statement, die tariflichen Qualifizierungsregelungen seien „gut gemeint“, hätten jedoch „wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis“. Ihm schließen sich 71% der Personalmanager der M+E-Industrie, 76% des ÖD und 80% der Personalräte an. Die Bewertung der Betriebsräte der M+E-Industrie weicht davon deutlich ab. Von ihnen stimmt „nur“ knapp die Hälfte dieser Aussage zu, während die andere Hälfte die betriebliche Weiterbildung (stark) verbessert sieht. Scharfe Kritiker der Tarifregelungen sind sowohl bei Managern als auch

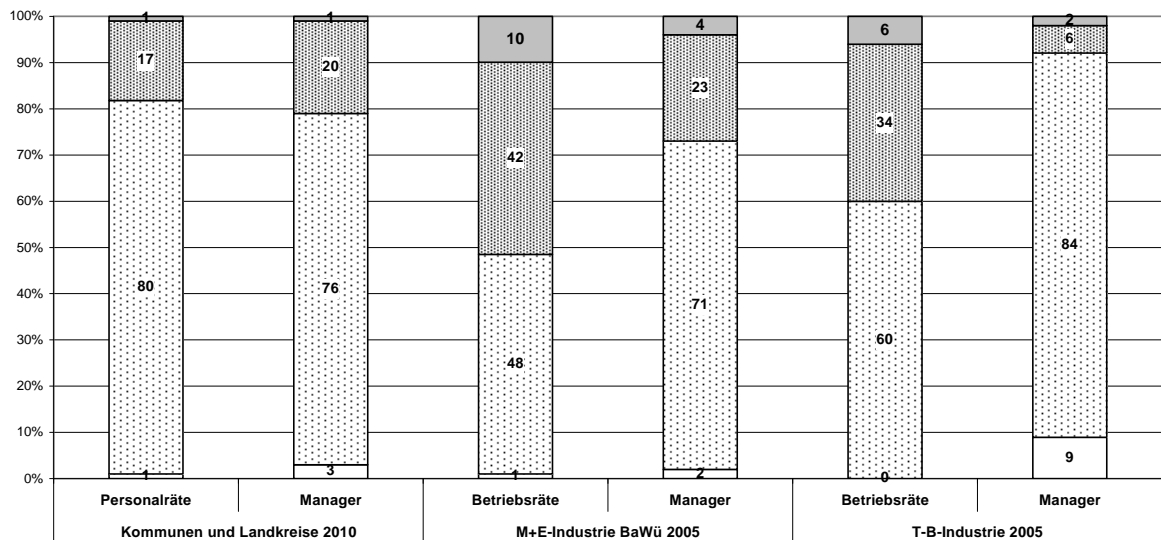
bei Betriebs-/ Personalräten beider Branchen selten. Der Anteil jener, welche die Tarifregelungen für „unnötig“ und „eher behindernd als fördernd“ halten, ist marginal (siehe Abb. 3).

Abb. 3: Gesamtbewertung der tariflichen Qualifizierungsregelungen durch die Betriebsparteien im öffentlichen Dienst, in der M+E-Industrie und in der T+B-Industrie (Tarifgebundene Betriebe/Verwaltungen, ÖD+ M+E-Industrie Betriebe/Verwaltungen mit mehr als 200 Beschäftigte, T+B-Industrie alle Betriebe)

Frage: Wie bewerten Sie den § 5 TVöD insgesamt? Bitte geben Sie an, welcher der nachfolgenden Positionen Sie am ehesten zustimmen!

Die Regelungen sind...

- eine sehr gute Sache, sie haben die betriebliche Weiterbildungspraxis deutlich verbessert
- ▨ eine gute Sache, sie haben die betriebliche Weiterbildung verbessert
- ▤ gut gemeint, haben aber wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis
- unnötig und wirken eher behindernd als fördernd



Quelle: F.A.T.K.-Betriebs-/Verwaltungsbefragungen 2005, 2010

10. Ursachen der schwachen Effekte

Die Ursachen für die zwischen den beiden Branchen unterschiedlichen, insgesamt jedoch schwachen Effekte sind m.E. auf folgende fünf Faktoren zurückzuführen, die hier nur kurz aufgerufen und nicht weiter ausgeführt werden können:

- § Die Offenheit der Tarifregelungen und ihr geringer Verpflichtungscharakter. Beides macht es den Betriebsparteien leicht, sich einer Auseinandersetzung mit den Tarifbestimmungen zu entziehen.
- § Der geringe Problem- und Handlungsdruck im Management und auch bei den Betriebs- bzw. Personalräten. Insbesondere bei den Personalräten des ÖD hat Qualifizierung einen nachgeordneten Stellenwert (siehe Tab. 1).
- § Die eingeschränkte Akzeptanz von Qualifizierungsgesprächen bei Beschäftigten, Führungskräften und auch bei Betriebs-/Personalräten bei einer gleichzeitig ausgeprägten „Kultur der Freiwilligkeit“.

- § Die Entstehungsgeschichte der Tarifregelung mit branchenspezifisch unterschiedlicher Beteiligung und Identifikation der gewerkschaftlichen Funktionäre, Mitglieder und Arbeitnehmervertretungen mit den Tarifforderungen und -regelungen.
- § Eine schwache Umsetzungsbegleitung durch die Tarifparteien, die bei Arbeitgeberverbänden einer artikulierten Nichtzuständigkeit und bei Gewerkschaften Strategie- und Ressourcendefiziten geschuldet ist.

Tabelle 1: Als „sehr hoch“/„sehr wichtig“ eingestufte Stellenwert verschiedener Arbeitsfelder innerhalb der Betriebs-/ Personalratsgremien im öffentlichen Dienst und in der M+E-Industrie BaWü
(tarifgebundene Betriebe/Verwaltungen mit mehr als 200 Beschäftigten; Angaben in Prozent)

Personalräte Kommunen und Landkreise 2010		Betriebsräte M+E-Industrie BaWü 2005	
Beschäftigungssicherung	35	Beschäftigungssicherung	73
Arbeits-/Gesundheitsschutz	18	ERA	46
Leistungsentgeltgestaltung	16	Arbeitszeitgestaltung	46
Arbeitszeitgestaltung/-verlängerung	12	Gesundheitsschutz	35
Überleitung BAT/TVÖD; Eingruppierung	11	Qualifizierung/Weiterbildung	33
Privatisierung/Outsourcing	9	Arbeitsgestaltung	30
Demographischer Wandel	7	Leistungsentlohnung	22
Arbeitsorganisation/-gestaltung	7	Leistungspolitik	22
Qualifizierung/Weiterbildung	3	Andere Entlohnungsfragen	18
		Ökologische Fragen	11
		Gewinnbeteiligung	9

Quelle: F.A.T.K.-Betriebs-/Verwaltungsbefragungen 2005, 2010

11. Tarifliche Qualifizierungspolitik in der Krise 2008/2009

Qualifizierung mit Bezug zu tarifvertraglichen Regelungen hat in der Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 eine bemerkenswerte Rolle gespielt. In der M+E-Industrie wurden die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung und Kurzarbeit sowie die Qualifizierungsregelungen kurzfristig so verändert, dass erweiterte Qualifizierungsmöglichkeiten, auch finanziert von der Agentur für Arbeit, möglich wurden. Es sind 150.000 Weiterbildungsfälle durch "Qualifizierung in Kurzarbeit" entstanden. Bei ca. 1 Mio. Weiterbildungsfällen insgesamt entspräche dies einem Achtel. Auch wurde das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) von den Tarifparteien (z.B. in Baden-Württemberg) aktiv beworben und zur Nachqualifizierung auf das Niveau eines beruflichen Abschlusses genutzt. Schließlich wurden in der M+E-Industrie BaWü kurzfristig die Möglichkeiten der Freistellung von Beschäftigten zur sog. „persönlichen“ Qualifizierung, etwa zum Erwerb eines Bachelor- oder Masterabschlusses mit garantiertem Rückkehrrecht in die Unternehmen erweitert, um die Betriebe kostenmäßig kurzfristig zu entlasten und

Beschäftigung langfristig zu sichern (Verlängerung der Freistellung von zwei auf fünf Jahre, Streichung der Anwartschaftszeiten, Möglichkeiten der Splittung der Freistellung). Genutzt wurden die erweiterten Möglichkeiten insbesondere von jenen Betrieben, die schon im Vorfeld der Krise ihre „Hausaufgaben“ gemacht, d.h. ihren Weiterbildungsbedarf unter Nutzung der tariflich vorgeschriebenen Qualifizierungsgespräche geklärt hatten.

12. Perspektiven

Die Durchsetzung eines Rechts aller Beschäftigten auf Weiterbildung dürfte weiterhin auf der Agenda der Gewerkschaften bleiben, es scheint mir allerdings fraglich, ob es durchsetzungsfähig ist und ob sich hierdurch die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der „Problemgruppen“ nachhaltig steigern ließe. Ein genereller Anspruch auf Weiterbildung dürfte in Zeiten des „Concession Bargaining“ im Tausch gegen sonst verlustig gehende Ansprüche am aussichtsreichsten durchsetzbar sein. Für überbetriebliche Fondslösungen gilt ähnliches. Realisierungschancen haben Fonds zur Finanzierung von Weiterbildung m.E. derzeit am ehesten in Arbeitsmarktsegmenten wie der Leiharbeit und hier gibt es auch einen entsprechenden Bedarf sowie gewerkschaftliche Initiativen. Erwartbar ist m.E. ansonsten eine Ausdehnung von „Soft-Law-Regelungen“, wie sie in der M+E-Industrie, im ÖD und in der Versicherungswirtschaft vereinbart wurden, auf weitere Branchen. Auch konditionierte Ansprüche auf Weiterbildung bei definierten Anlässen oder für bestimmte Personengruppen könnte eine realistische tarifvertragliche Entwicklungsperspektive sein. Zusätzliche Dynamik in Sachen Weiterbildung dürften in den nächsten Jahren zudem tarifliche Regelungen zum demografischen Wandel auslösen. In einigen Branchen, etwa in der Stahlindustrie oder in der chemischen Industrie, existieren sie bereits, in einer Reihe anderer stehen sie auf der gewerkschaftlichen Agenda. Durchweg ist neben einer verpflichtend durchzuführenden Altersstrukturanalyse das Thema Qualifizierung in die Verträge eingewoben. Der Charakter der Tarifregelungen zur Demografie dürfte aber jenem der dominanten Form von Qualifizierungsregelungen vergleichbar sein und das heißt: wenige substantielle Mindestnormen, Instrumente- und Prozessbezogenheit, Offenheit und auch Gestaltungsbedürftigkeit. Das aber bedeutet: Die Wirksamkeit dieser Tarifverträge hängt davon ab, ob die Betriebsparteien bereit und in der Lage sind, den von den Tarifparteien gegebenen Impuls aufzugreifen. Tarifverträge dieses Typs können Trendverstärker sein, Trendsetter sind sie sicher nicht.

Literatur

- Baethge, M./ Baethge-Kinsky, V./ Holm, R./ Tullius, K. (2003): Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 76. Düsseldorf.
- Baethge, M./Tullius, K. (2012): Weiterbildung und Sicherung des Arbeitskräftebedarfs im demographischen Wandel. Diskussionsvorlage für Workshop 1 am 8./9.3.2012 in Göttingen.
- Bahn Müller, R./ Hoppe, M. (2012): Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs im Vergleich. In: Industrielle Beziehungen, Heft 1, S. 7-30.
- Bahn Müller, R./Hoppe, M. (2011a): Tarifliche Qualifizierungsregelungen im öffentlichen Dienst: betriebliche Umsetzung und Effekte. In: WSI-Mitteilungen, 64 (7), S. 319-327.
- Bahn Müller, R./Hoppe, M. (2011b): Einen Fuß in der Tür – und dann? Chancen und Probleme der tarifpolitischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. In: Denk-doch-mal. Online-Magazin für Arbeit-Bildung-Gesellschaft, 4/2011. <http://www.denk-doch-mal.de/node/419>
- Bahn Müller, R./Jentgens, B. (2006): Weiterbildung durch Tariffonds. Erfahrungen und Befunde aus der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Hamburg.
- Bellmann, L. (2010): Aktuell Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung. Tagung Wissenschaft trifft Praxis „Betriebliche Weiterbildung“ 21./22. Juni 2010, Nürnberg. http://doku.iab.de/veranstaltungen/2010/WtP_2010_Bellmann.pdf
- Bispinck, R. (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42, Düsseldorf.
- Bosch, G. (2010): In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung FES, Berlin.
- Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten. In: WSI-Mitteilungen 54 (2), S. 92-101.
- Düll, H./Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanel 1997, in: MitAB 39 (2), 205–225.
- Heidemann, W. (2010): Betriebliche Weiterbildung: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In: Praxishandbuch WeiterbildungsRecht, Stand: Juni 2010, Seite 3-38.
- Stegmaier, Jens (2010): Effects of Workplace Representation on Firm-Provided Further Training in Germany. IAB_Discussion Paper (14), Nürnberg.
- Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA) (2002): Qualifizierungsoffensive Druck und Medien, Berlin/Heidelberg.