

Notatare



**Bereich Berufsbildungspolitik
Tarifpolitische Grundsatzabteilung**



**Bereiche Jugend-, Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Tarifpolitik**

Berufliche Weiterbildung - Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge

Eine gemeinsame
Diskussion von ver.di und IG Metall

Workshop 10./11. Februar 2005 in Berlin

Impressum

Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Bereich Berufsbildungspolitik
Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

IG Metall-Vorstandsverwaltung
Jugend-, Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Erstellt von:

Dr. Roman Jaich roman.jaich@e4globe.org

Verantwortlich:

Dorothea Müller, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes
Erwin Vitt, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Redaktion:

Mechthild Bayer, ver.di-Bundesverwaltung
Georg Haag, ver.di-Bundesverwaltung
Dr. Klaus Heimann, IG Metall-Vorstandsverwaltung
Barbara Jentgens, IG Metall-Vorstandsverwaltung

Layout:

Torsten Kupfer www.das-kupfer.de

Druck:

Hausdruck

Juni 2005

Inhaltsverzeichnis

VORBEMERKUNG	5
TAGUNGSABLAUF	7
1. BEGRÜßUNG.....	9
1.1. DOROTHEA MÜLLER: WARUM DIE GEWERKSCHAFTEN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG MEHR AUFMERKSAMKEIT SCHENKEN MÜSSEN	9
1.2. ERWIN VITT: ZUKUNFTSTHEMA WEITERBILDUNG	12
2. WIE KANN DAS WEITERBILDUNGSTHEMA STRATEGISCH IN DER BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK VERANKERT WERDEN?	13
2.1. ULRIKE ZENKE: DER QUALIFIZIERUNGSTARIFVERTRAG DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE BADEN-WÜRTTEMBERG.....	13
2.2. JÜRGEN SPIEGELBERG: DER TARIFVERTRAG QUALIFIZIERUNG DER DEUTSCHEN TELEKOM AG	18
2.3. UWE SCHMIDT: BETRIEBSPOLITISCHE CHANCEN UND GRENZEN EINER AKTIVEN WEITERBILDUNGSPOLITIK	21
2.4. FRANZ BRAND-MORSACK: DIE ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG IM BEZIRKSKRANKENHAUS HAAR	24
2.5. DR. REINHARD BAHNMÜLLER: EIN KOMMENTAR AUS SICHT DER WISSENSCHAFT	28
2.6. ERGEBNISSE DER DISKUSSION.....	32
3. WARUM IST WEITERBILDUNG SO SCHWIERIG IN DER BETRIEBSPOLITIK UMZUSETZEN?	35
3.1. DR. REINHARD BAHNMÜLLER: ALLGEMEINE WIDERSTÄNDE UND INSTITUTIONELLE HEMMNISSE GEGEN DIE BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	35
3.2. DETLEF LORENZ-ELLERMANN: INSTITUTIONELLE UND INDIVIDUELLE WEITERBILDUNGSHEMMNISSE BEI UNISYS DEUTSCHLAND	49
3.3. DR. AXEL BOLDER: DAS PHÄNOMEN INDIVIDUELLER WEITERBILDUNGSABSTINENZ IN DEUTSCHLAND	51
3.4. HEINZ THUM: EINE BETRIEBLICHE UMFRAGE ZU INDIVIDUELLEN WEITERBILDUNGSHEMMNISSEN	60
3.5. ERGEBNISSE DER DISKUSSION.....	62

4.	DIE FONDS-IDEE IN TARIFVERTRÄGEN ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG – EIN SCHLÜSSEL NICHT NUR ZUR LÖSUNG DER FINANZIERUNGSFRAGE?	63
4.1.	BARBARA JENTGENS: DER TARIFVERTRAG ZUR FÖRDERUNG DER AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE (WEST).....	63
4.2.	WILFRIED PATER: WEITERBILDUNGSARTEN BEI DER DEUTSCHEN TELEKOM AG	70
4.3.	DR. INGRID DREXEL: PRIORITÄTEN DER TARIFVERTRAGLICHEN REGELUNG VON WEITERBILDUNG UND DIE LEISTUNGSFÄHIGKEIT UNTERSCHIEDLICHER TARIFVERTRAGSMODELLE.....	74
4.4.	ERGEBNISSE DER DISKUSSION	84
5.	WIE SOLL ES WEITERGEHEN? WIE SEHEN DIE MITTEL- UND LANGFRISTIGEN STRATEGISCHEN ORIENTIERUNGEN VON VER.DI UND IG METALL ZUR SICHERUNG DER WEITERBILDUNG IN TARIFVERTRÄGEN AUS?	87
5.1.	JÖRG WIEDEMUTH: SICHERUNG UND GESTALTUNG DER WEITERBILDUNG PER TARIFVERTRAG – MITTEL- UND LANGFRISTIGE STRATEGISCHE ORIENTIERUNGEN VON VER.DI.....	87
5.2.	PETER DONATH: WIE SIEHT DIE LANGFRISTIGE STRATEGISCHE ORIENTIERUNG DER IG METALL ZUR SICHERUNG DER WEITERBILDUNG IN TARIFVERTRÄGEN AUS?.....	91
5.3.	ERGEBNISSE DER DISKUSSION.....	93
6.	SCHLUSSWORTE.....	95
6.1.	ERWIN VITT: GUTE WEITERBILDUNGSREGELUNGEN NACH AUßEN TRAGEN	95
6.2.	DOROTHEA MÜLLER: DEN STELLENWERT VON BILDUNG IN DER GESELLSCHAFT ERHÖHEN.....	95
7.	ANHANG	97
7.1.	REFERENTINNEN UND REFERENTEN	97
7.2.	AUSGEWÄHLTE LITERATUR	98
7.3.	QUALIFIZIERUNGSTARIFVERTRÄGE IM VER.DI-BEREICH	99
7.4.	TARIFVERTRAG ZUR FÖRDERUNG VON AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG DER BESCHÄFTIGTEN DER TEXTILINDUSTRIE UND DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE.....	100
7.5.	QUALIFIZIERUNGSTARIFVERTRAG DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE BADEN- WÜRTTEMBERG	103
7.6.	QUALIFIZIERUNGSTARIFVERTRAG IN DER FEINSTBLECHPACKUNGSINDUSTRIE NORD	110

Vorbemerkung

Es hat gute Gründe, warum die Gewerkschaften der beruflichen Weiterbildung zunehmend mehr Aufmerksamkeit widmen wollen. Die Veränderungen in der Arbeitswelt, aber ebenso auch die Erwartungen der Arbeitnehmer an die Qualität ihrer Arbeitsplätze stellen neue Anforderungen an Lernen – und zwar ein Leben lang. Nicht wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen diese Neuerungen keineswegs als zusätzliche Perspektive, sondern als weitere Bedrohung, als Ausgrenzung oder als Risiko zum Arbeitsplatzverlust.

Die konkreten Bedingungen und Chancen z.B. für Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit oder berufliche Entwicklung und Mobilität ergeben sich nicht zuletzt auch aus den Weiterbildungsmöglichkeiten. Gewerkschaften, die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder verbessern wollen, müssen sich deshalb mit diesem Themenfeld aktiv und gestaltend auseinandersetzen. Zugleich können sie zeigen, wie und mit welcher Qualität sie diese neue Aufgabe bewältigen können.

Es gibt erste Erfahrungen und Ansätze, wie die Gewerkschaften ver.di und IG Metall das Thema auf der betrieblichen und tarifvertraglichen Ebene angehen. Insgesamt zeigen Untersuchungen, dass deutlich weniger als ein Drittel der Beschäftigten bislang durch Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge etc.) für Weiterbildung abgesicherte Strukturen haben. Es gibt also durchaus noch etwas zu tun, um uns als gestaltende Kraft in diesem Feld zu etablieren.

Das ist der Ausgangspunkt für unseren gemeinsamen Workshop. Beide Gewerkschaften wollen die berufliche Weiterbildung besser und umfassender als bisher in Tarifverträgen absichern. Natürlich sind die Wirtschaftsbranchen, in denen wir agieren, ganz unterschiedlich. Die Inhalte des Themas sind aber weitgehend identisch, so dass es sich anbietet, gemeinsam die Erfahrungen auszuwerten und Strategien zu besprechen. Beide Gewerkschaften brauchen ein gesellschaftspolitisches Klima, in dem ihre Regelungsbestrebungen Unterstützung finden. Auch das ist ein Grund für Zusammenarbeit.

Der Workshop richtet sich an diejenigen hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre, die in den Bezirken, Landesverbänden und in den Hauptvorständen tarifliche und bildungspolitische Verantwortung haben und aktiv in der Weiterbildungs- und Tarifpolitik arbeiten.

Er ist Teil eines Projektes zum Ausbau der Weiterbildung. Ziel des ersten Workshops von ver.di im Oktober 2004 war es, die Praxis in den Branchen zu analysieren und die kritischen berufsbildungspolitischen und tarifpolitischen Fragen sowie Eckpunkte für eine innovative Tarifpolitik zu diskutieren.

Nach dem Erfahrungsaustausch mit der IG Metall in diesem zweiten Workshop soll eine bundesweite Fachtagung die Debatte bündeln, verbreiten und öffentlich machen.

Mechthild Bayer / Gerold Haag

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Dr. Klaus Heimann / Barbara Jentgens

Industriegewerkschaft Metall

Tagungsablauf

Donnerstag, 10. Februar 2005

13.00 – 13.30 Uhr Begrüßung

- Dorothea Müller, ver.di-Bundesvorstand, Bereich Berufsbildungspolitik
- Erwin Vitt, IG Metall, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

13.30 – 15.00 Uhr Wie kann das Weiterbildungsthema strategisch in der Betriebs- und Tarifpolitik verankert werden?

- Tarifpolitische Positionierung für einen Tarifvertrag zur Weiterbildung am Beispiel eines Bezirks und einer Branche
Ulrike Zenke, IG Metall, Region Stuttgart
Jürgen Spiegelberg, ver.di-Bundesverwaltung, Leiter der Tarifabteilung, Sozialpolitik FB 9
- Betriebspolitische Chancen und Grenzen einer aktiven Weiterbildungspolitik
Uwe Schmidt, Betriebsratsvorsitzender bei der Fa. GbR Schunk, Giessen
Franz Brand-Morsack, Personalratsvorsitzender Krankenhaus Haar
- Kommentar aus Sicht der Wissenschaft
Dr. Reinhard Bahnmüller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur der Universität Tübingen

15.00 – 16.00 Uhr Diskussion

16.00 – 16.30 Uhr Pause

16.30 – 17.30 Uhr Warum ist Weiterbildung so schwierig in der Betriebspolitik umzusetzen?

- Die institutionellen Hemmnisse
Dr. Reinhard Bahnmüller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur der Universität Tübingen
Detlef Lorenz-Ellermann, Betriebsrat bei UNISYS Deutschland GmbH
- Die individuellen Hemmnisse
Dr. Axel Bolder, Universität Duisburg
Heinz Thum, Betriebsratsvorsitzender Deutsche Post AG

17.30 – 18.30 Uhr Diskussion

Freitag, 11. Februar 2005

09.30 – 11.00 Uhr Die Fonds-Idee in Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung – ein Schlüssel nicht nur zur Lösung der Finanzierungsfrage?

- Der Fonds-Gedanke im Tarifvertrag der Textilindustrie
Barbara Jentgens, IG Metall Vorstandsverwaltung
- Der Fonds-Gedanke im Tarifvertrag der Deutschen Telekom
Wilfried Pater, Telekom Training
- Kommentar aus Sicht der Wissenschaft
Dr. Ingrid Drexel, ehemals Institut für Sozialforschung

11.00 – 11.30 Uhr Diskussion

11.30 – 11.45 Uhr Pause

11.45 – 13.00 Uhr Wie soll es weitergehen? Wie sehen die mittel- und langfristigen strategischen Orientierungen von ver.di und IG Metall zur Sicherung der Weiterbildung in Tarifverträgen aus?

- Jörg Wiedemuth, ver.di-Bundesverwaltung, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung
- Peter Donath, IG Metall, Ressortleiter Tarifpolitik

Tagungsmoderation

Dr. Klaus Heimann, IG Metall-Vorstandsverwaltung, Funktionsbereichsleiter, Jugend-, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Frankfurt/M.

Mechthild Bayer, ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Berufsbildungspolitik, Berlin

Gerold Haag, ver.di-Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Berlin

1. Begrüßung

1.1. Dorothea Müller: Warum die Gewerkschaften der beruflichen Weiterbildung mehr Aufmerksamkeit schenken müssen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

I. Es hat gute Gründe, warum ver.di und IG Metall der beruflichen Weiterbildung zunehmend mehr Aufmerksamkeit widmen wollen und ich möchte zwei davon nennen.

Weiterbildung wird für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wichtiger. Denn sie entscheidet zunehmend mit über Sicherheit des Arbeitsplatzes, Einkommenserhalt und -verbesserung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität, Qualität der Arbeit und Mitbestimmungschancen bei der Gestaltung und Veränderung der Arbeitsbedingungen. Die Verfügung über aktualisiertes und neues Wissen wird zur zentralen Voraussetzung für die Sicherstellung des Verkaufs der Arbeitskraft. Es besteht jedoch die Gefahr, dass unser Einfluss auf die Beschaffenheit der Arbeitsmärkte abnehmen wird, wenn wir nicht als kompetente Akteure - wie in der beruflichen Erstausbildung - mit regulierend in die Weiterbildung eingreifen. Und das heißt: Weiterbildungschancen auch und gerade im Betrieb eröffnen, die Inhalte bzw. Anforderungen definieren, die Qualität kontrollieren und zertifizieren, für Marktgängigkeit der Abschlüsse sorgen sowie Zeit und Finanzierung sichern. Unser oberstes Ziel sollte es sein, Weiterbildungsfragen zu einem kollektiven Thema zu machen und den um sich greifenden Trend zur Privatisierung und Individualisierung zu stoppen.

Höchst alarmierend sind nämlich immer häufiger auftauchende ideologische Konzepte für die Privatisierung der Weiterbildung, wie die „Eigenverantwortung des Arbeitskraftunternehmers“. So schlägt z.B. der „Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“ vor, die steigenden Aufwendungen der Individuen für ihre berufliche Weiterbildung in den nächsten Jahren weiter zu erhöhen. Angesichts der Tatsache, dass die Weiterbildungsaufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Hand stagnieren bzw. zurückgehen, wird immer deutlicher: Weiterbildungspolitik ist auch Verteilungspolitik. Relativ lautlos könnten gegenwärtig verteilungspolitische Weichen gestellt und ein Verteilungskonflikt entschieden werden, bei dem unter dem Deckmantel gerechter Lastenabbringung der Zug vor allem in eine Richtung zu fahren droht. Die Richtung heißt: Abwälzung der Kosten auf die Beschäftigten.

So richtig es ist, Weiterbildung als eine Strategie zur Vermeidung individueller Beschäftigungs- und Verdienstrisiken auszubauen, so wichtig ist es aber auch für die Gewerkschaften, sie als Innovationsstrategie in die Debatte zu bringen. Wenn es zutrifft, dass die Erhöhung des Wirtschaftswachstums, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit die Verringerung der Arbeitslosigkeit in Deutschland nur möglich sind über Innovationen, also intelligente qualitativ hochwertige Produkte, dann werden Investitionen in Bildung und Ausbildung zum entscheidenden Faktor. Dies zeigt der Blick in erfolgreichere Länder. Die Frage ist, ob und wie es dieser Gesellschaft gelingt, ihre Wissenspotentiale zu mobilisieren und einen Gestaltungsweg für die Arbeitsgesellschaft einzuschlagen, der auf Qualifikation, Innovation und Chancengleichheit setzt und damit auf dauerhaftes qualitätsorientiertes Wachstum. So gesehen gehört Weiterbildung zu den Themen qualitativer

Politik, mit denen es für die Gewerkschaften möglich werden könnte, lohnende Zukunftsfelder zu besetzen. Wir könnten aus der Defensive herauskommen, in die wir durch den Erhalt und die ständige Verteidigung der erworbenen Verteilungsstandards zunehmend gedrängt werden und dem drohenden Verlust unserer Gestaltungskompetenz entgehen.

Vieles wird davon abhängen, ob wir es schaffen, für das Zukunftsthema Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen zu mobilisieren (wie die IG Metall beim Abschluss des Qualifizierungstarifvertrags in Baden-Württemberg) und Bündnispartner in Politik und Wirtschaft zu finden, die mit uns der Meinung sind, dass ein qualitativer Sprung in Sachen Weiterbildung unverzichtbar für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft ist.

II. „Lebenslanges Lernen kostet Geld und muss auf eine neue gesellschaftliche Basis gestellt werden“, bilanziert Prof. G. Bosch als Mitglied der Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens anlässlich des Abschlussberichts in der Frankfurter Rundschau vom 20. Juli 2004.

Die Gewerkschaften mahnen diesen Handlungsbedarf immer wieder an. Wir fordern eine aktive Weiterbildungspolitik, wie wir sie aus anderen europäischen Ländern kennen. Und wir sind überzeugt, dass ein neues Weiterbildungssystem nur vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben gemeinsam gestaltet werden kann. Das heißt: Wir brauchen Aktivitäten auf verschiedenen Ebenen, die sich gegenseitig unterstützen und ergänzen, um so ein wirkliches Reformklima herzustellen, nämlich

- ein Bundesgesetz für die berufliche Weiterbildung,
- mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen,
- eine aktive, betriebliche Weiterbildungspolitik durch bessere Nutzung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die gewerkschaftliche Initiative für ein Bundesgesetz berufliche Weiterbildung von ver.di, IG Metall und GEW hat konkrete Vorschläge für den Ausbau öffentlicher Verantwortung vorgelegt und in einem bundesweiten Bündnis dafür eine breite öffentliche Unterstützung organisiert. Der Staat soll Spielregeln formulieren. In einem solidarischen System soll ein Recht auf Weiterbildung für alle gesichert und mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten hergestellt werden.

So wenig der Staat aus seiner Verantwortung entlassen werden darf, so wenig dürfen es aber auch die Gewerkschaften selbst. In unseren direkten Handlungsfeldern, der Tarif- und Betriebspolitik, stehen wir vor der Frage, wie wir es schaffen können, die Weiterbildung stärker und besser als bisher in Tarifverträgen zu regeln und die tarifliche Regulierung mit einer aktiveren betrieblichen Weiterbildungspolitik zu verzahnen. Darüber, dass ver.di sich in Weiterbildungsfragen stärker engagieren muss, besteht breiter Konsens in der Organisation. Während in der Vergangenheit Weiterbildungsfragen in der Regel nur dann aufgegriffen wurden, wenn der Verlust vieler Arbeitsplätze in der Branche drohte, haben ver.di und IG Metall inzwischen in ihren Schwerpunkten zur Tarifpolitik die Weiterbildungs- und Qualifizierungspolitik aufgenommen.

Gleichwohl liegt zwischen der Programmatik und einer umfassenden Mobilisierungsstrategie noch ein ganzes Stück Wegstrecke. Obwohl in den letzten Jahren über Abkommen in einzelnen Betrieben, Branchen und Regionen auch neue Akzente gesetzt werden konnten ist die betriebliche Weiterbildung ein weitgehend regulierungsfreier Raum geblieben.

Nach einer neueren Untersuchung des WSI und der Universität Duisburg bestehen nur in 5% aller Unternehmen, die Weiterbildung betreiben, diesbezügliche tarifvertragliche Regelungen. Nimmt man Betriebsvereinbarungen, einzelvertragliche Regelungen und informelle Absprachen hinzu, dann haben gerade mal 29% der Unternehmen eine weniger oder explizite verbindliche Grundlage für die betriebliche Weiterbildung geschaffen. Betriebs- und Personalräte nutzen die ihnen zustehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte kaum. Die gleiche Befragung – ausgeführt noch vor der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes – zeigt, dass in einem Viertel aller privatwirtschaftlichen Betriebe und in einem Fünftel aller öffentlichen Betriebe die Betriebs- und Personalräte an der betrieblichen Weiterbildung überhaupt nicht beteiligt sind.

Obwohl die berufliche Weiterbildung also ein Megathema der Zukunft ist, gibt es viele Hemmnisse und Widerstände. Ihre Gestaltung erfordert ein Bündel von Strategien und Aktivitäten.

Für die tarifliche Ebene haben wir deshalb eine Initiative gestartet, die klären soll, unter welchen Bedingungen und mit welchen Strategien die berufliche Weiterbildung zu einer Kernaufgabe qualitativer Tarifpolitik werden kann.

Der Bereich Berufsbildungspolitik und die tarifpolitische Grundsatzabteilung bei ver.di haben dazu ein Arbeitspapier „Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“ vorgelegt, das einen Anstoß für die branchenübergreifende Debatte geben soll.

Im ersten Workshop im Herbst 2004 haben wir die Praxis der Branchen in ver.di analysiert und die kritischen berufsbildungs- und tarifpolitischen Fragen sowie Eckpunkte für eine innovative Tarifpolitik diskutiert.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir freuen uns, dass wir in unserem heutigen zweiten Workshop unsere Erfahrungen und strategischen Überlegungen mit der IG Metall austauschen können. Wir erhoffen uns weiterführende Lösungsansätze für die vielfältigen Problemstellungen, die mit der besseren und umfassenderen Absicherung der Weiterbildung in Tarifverträgen verbunden sind. Denn wir wissen: Das Feld ist nicht leicht zu bestellen und wir brauchen einen langen Atem.

1.2. Erwin Vitt: Zukunftsthema Weiterbildung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte euch ebenfalls recht herzlich begrüßen und freue mich, dass die tarif- und bildungspolitischen Abteilungen von ver.di und IG Metall heute hier gemeinsam ein wichtiges Zukunftsthema diskutieren und die bildungspolitischen Abteilungen ihre gute Zusammenarbeit damit fortsetzen. Auch wenn wir in ganz unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen agieren, so meinen wir doch, dass die Inhalte und Fragestellungen des Projekts „Weiterbildung als Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge“ weitgehend identisch sind. Ich möchte hier nur einige beispielhaft nennen:

- Wer trägt welche Kosten?
- Welche Lösung bieten Fonds für die Verteilungsfrage?
- Gilt Lernzeit weiterhin als Arbeitszeit?
- Wie gelingt die Umsetzung und Akzeptanz von tarifvertraglichen Regelungen in der Betriebspolitik?
- Wie wird ein Recht auf Weiterbildung verankert?
- Wie können besonderes benachteiligte Zielgruppen besser gefördert werden?

Wir hoffen darüber hinaus, dass es uns durch unsere Zusammenarbeit gelingt, mehr Einfluss auf das gesellschaftspolitische Klima zu gewinnen, damit unsere Regelungsbemühungen Unterstützung finden.

Und wir wollen die politische Diskussion um Zustand und Reformbedarf in der Weiterbildung nutzen, die durch die von Dorothea Müller schon erwähnte Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ neu entfacht worden ist. Wenn sie in ihrem Abschlussbericht feststellt: „Das System der Weiterbildung ist hoch selektiv, wenig zukunftsfähig, gravierend unterfinanziert und wird selbst zur Innovations- und Wachstumsbremse“, dann besteht dringender Anlass zum Handeln. Dies gilt auch und gerade für die im heutigen Workshop thematisierte Weiterbildung in den Betrieben. Durch die vom BIBB im Auftrag der EU regelmäßig durchgeführten europäischen Vergleichsuntersuchungen in 76.000 Unternehmen liegen besorgniserregende Fakten auf dem Tisch. Bei allen Indikatoren, also Beteiligung der Betriebe an beruflicher Weiterbildung, Anzahl der Stunden sowie Ausgaben der Unternehmen erweist sich Deutschland keineswegs als ein entwickeltes Land in Sachen Weiterbildung, sondern bewegt sich im unteren Mittelfeld oder noch darunter. Die jüngsten nationalen Daten zeigen sogar, dass wir uns in einem Abschwung befinden. Der Anteil der Betriebe, die sich an Weiterbildung beteiligen ist - und das ist europaweit einmalig - gesunken.

Als eine der Ursachen für die Defizite sehen die Wissenschaftler den Alleinanspruch der Arbeitgeber für Inhalt und Zuschnitt der Weiterbildung. Und es ist genau das, was wir als ver.di und IG Metall durch unsere Aktivitäten in Sachen Weiterbildung und die tarifpolitische Initiative gemeinsam deutlich ändern wollen.

Ich wünsche uns dafür viel Mut und Durchhaltevermögen und dass uns mit dem heutigen Workshop ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu diesem Ziel gelingt.

2. Wie kann das Weiterbildungsthema strategisch in der Betriebs- und Tarifpolitik verankert werden?

2.1. Ulrike Zenke: Der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich spreche hier stellvertretend für Martin Allespach, dem die Teilnahme leider nicht möglich war. Seit einem Jahr arbeite ich bei der IG Metall in der Region Stuttgart, das ist ein Zusammenschluss von 5 Verwaltungsstellen im Großraum unserer Landeshauptstadt, und kümmere ich mich dort fast ausschließlich um die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages.

Ich könnte euch daher ganz viel über die Umsetzungsaktivitäten in den Betrieben berichten. Über die Frage aber, wie das Thema strategisch angepackt und mobilisierungsfähig gemacht wurde, bin ich in den letzten Tagen in die Archive gestiegen und habe nachgesehen.

Ich selber habe in der entscheidenden Zeit für diesen Tarifvertrag in einer IG Metall-Verwaltungsstelle in Bayern gearbeitet. Da haben wir von weitem mit Erstaunen gesehen, was die Schwaben da auf die Beine stellen. In Bayern war das zum damaligen Zeitpunkt bei weitem nicht durchsetzbar und ist es, so glaube ich, bis heute aus vielerlei Gründen nicht.

Ich möchte euch aufzeigen, wie die Schwaben strategisch bei der Durchsetzung vorgegangen sind, also was nötig war, um den Abschluss hinzukriegen, und was aus meiner Erfahrung bei der Umsetzung betriebspolitisch zu beachten ist.

Der Abschluss des Qualifizierungs-Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie ist uns nicht aus dem Stand gelungen.

2.1.1. Der Tarifvertrag hatte Vorläufer

Die Frage der Qualifizierung ist in Baden-Württemberg schon seit über 20 Jahren Gegenstand der tarifpolitischen Auseinandersetzung.

Bereits 1978 wurde ein Arbeitskampf für einen Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung geführt. Im Ergebnis wurde den Beschäftigten das Recht auf eine bezahlte Umschulung eingeräumt, mit der eine Abgruppierung vermieden werden sollte.

Die Geschwindigkeit des technisch-organisatorischen Wandels erforderte es aber, nicht nur dann zu reagieren, wenn „das Kind in den Brunnen gefallen ist“, nämlich beim konkreten Abgruppierungsfall. Notwendig ist eine vorausschauende Qualifizierung der Beschäftigten. Dies war Ziel der Tarifverhandlungen, die zum § 3 des LGRTV I von 1988 führten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten nicht nur die aktuellen, sondern auch zukünftige Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten ermitteln und daraus den Qualifikationsbedarf des Betriebes und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen ableiten.

Die Erfahrungen mit dem § 3 LGRTV I zeigten, dass die Arbeitgeber oft nicht oder nur unzureichend den dort formulierten Qualifizierungszielen nachkamen. Auf das, was zu den Aktivitäten der Betriebsräte zu sagen ist, geht der Kollege Bahn Müller ja später ein.

Unsere Schlussfolgerung war: Da das lebenslange Lernen neben der beruflichen Erstausbildung für die berufliche Entwicklung der Beschäftigten und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt immer wichtiger wird, muss die IG Metall einen verbindlichen Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung durchsetzen.

2.1.2. In den Auseinandersetzungen ging es nicht einzig um Weiterbildung

Das Thema Qualifizierung war dann gut mobilisierbar, wenn es mit Themen verknüpft war, die sowohl Un- und Angelernte wie auch Facharbeiter ansprachen.

Die Einführung des Rechts auf Umschulung wurde 1979 in der Auseinandersetzung um die Sicherung der Eingruppierung durchgesetzt.

Und auch 2001 stand die Forderung nach Qualifizierung nicht allein. Ausgangspunkt war die Kampagne des Bezirks Baden-Württemberg mit dem Titel „Gute Arbeit“.

Im Januar 2001 wurde die Kampagne mit dem Ziel gestartet, die berufliche Entwicklung zu fördern, die Qualifikation zu erhalten und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Die Kampagne hatte zwei Etappen, die erste war berufliche Qualifikation, die zweite Leistung und Gesundheit. Mit einer Umfrage in den Betrieben, die heißt bei uns in Tarifrunden traditionell „Unternehmer auf dem Prüfstand“, wurden Beschäftigte von Betriebsräten und Vertrauensleuten nach ihrer Zufriedenheit mit der betrieblichen Qualifizierung befragt. Ich kenne die Ergebnisse der kleinen Verwaltungsstelle Albstadt: dort haben 55 Betriebsratsgremien an der Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse sind nicht überraschend, sie widerspiegeln die Ergebnisse, die ihr aus diversen Untersuchungen kennt.

Die Kolleginnen und Kollegen sehen eine Gerechtigkeitslücke und sagten:

- Es wird zu wenig für betriebliche Bildung getan.
- Die Chancen zur Teilhabe sind unterschiedlich verteilt. Hier spielen sowohl das Qualifikationsniveau wie auch subjektive Faktoren eine Rolle bei der Entscheidung der Vorgesetzten.
- Es gibt keine Personalentwicklung, die auch die Beschäftigten der Produktion einbezieht.
- Bei Un- und Angelernten gibt es aus ihrer Sicht einen hohen Qualifizierungsbedarf.

Im Februar wurden die Beschäftigten mit einer Broschüre „Leistung und Gesundheit 10 Argumente für humane Leistungsbedingungen“ über die Kampagne für einen Tarifvertrag zu Beteiligung und Qualifizierung informiert. Ebenfalls im Februar beantragte die Große Tarifkommission von Baden-Württemberg beim Vorstand der IG Metall die Kündigung der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge I, in denen immerhin die Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte geregelt sind.

Bis zur Beschlussfassung über die konkrete Forderung sollte in den Betrieben diskutiert werden über

- die Ausweitung der Beteiligungsrechte der Beschäftigten und der Betriebsräte in der betrieblichen Leistungs politik, insbesondere für Zeitlöhner und Angestellte, um wirksame Reklamationen bei Leistungsüberlastung zu ermöglichen;

- einen wirksamen Schutz von einsatzeingeschränkten Beschäftigten, das Stichwort hierzu Gestaltung von Arbeitsplätzen;
- den Schutz vor Diskriminierung in der betrieblichen Weiterbildung.

Angestrebtes Ziel war die bessere Bewertung von Facharbeit und die Sicherung der Effektiventgelte.

Im März kam die Große Tarifkommission zusammen und beschloss die Forderung nach einem Tarifvertrag Qualifizierung und Beteiligung.

Im April fanden die beiden ersten Tarifverhandlungen statt, traditionell von Protestaktionen am Verhandlungsort begleitet.

Im Mai boten sich die Mai-Kundgebungen zur weiteren Verbreitung des Themas an, außerdem sagten die Arbeitgeber die dritte Verhandlung ab. Am 16. Mai endete die Friedenspflicht, am 21. Mai kamen die Verhandlungen gut voran. Wohl auch, weil vom Donnerstag, dem 17., bis zur Verhandlung am 21. Mai 98.000 Beschäftigte die Arbeit niederlegten, zu Kundgebungen vor den Toren gingen, früher Feierabend oder verlängerte Pausen machten.

Bei der Verhandlung am 11. Juni gab es – gelinde gesagt – Schwierigkeiten bei den Qualifizierungschancen der Beschäftigten an Bändern und in restriktiven Arbeitsbedingungen; außerdem weigerten sich die Arbeitgeber über Leistungsüberlastung zu diskutieren. Die Zahl der Warnstreikenden war bis dahin schon auf 150.000 angewachsen. Am 18./19. Juni kam der Durchbruch beim Thema Qualifizierung. Bis dahin hatten 200.000 Beschäftigte die Warnstreiks unterstützt. Forderungen zu mehr Mitbestimmung bei der Leistungsabforderung und nach mindestens 16% Leistungszulage für Zeitlöhner konnten in dem Abschluss nicht umgesetzt werden, über die Inhalte des Abschlusses selbst seid Ihr informiert.

Die große Mobilisierungsfähigkeit beruhte einerseits auf der Verkoppelung der Themen Qualifizierung und Leistung, sie darf andererseits aber auch nicht losgelöst vom damaligen politischen Klima gesehen werden. Der Herbst 2000 war ein heißer Herbst, Themen wie Befristung von Arbeitsverträgen, Rentenkürzungen und Reform der Betriebsverfassung waren Reizworte, zu denen es viele Protestaktionen während der Arbeitszeit gab. In Sindelfingen bei Daimler Chrysler gingen 20.000 vor die Tore, auch Mannheim brachte es auf 12.000 Protestteilnehmer.

2.2.3. In der Umsetzung qualitativer Tarifverträge steckt viel Arbeit

Jedoch ist es mit dem Abschluss eines Tarifvertrages allein nicht getan, die richtige Arbeit beginnt erst danach.

Wohl auch zur eigenen Entlastung haben IG Metall und Südwestmetall im Tarifvertrag die Gründung der gemeinsamen Agentur Q vereinbart, die sowohl Betriebsräte wie auch Geschäftsleitungen bei der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages berät. Dort arbeiten zwei Geschäftsführer, die zu Betrieben in ganz Baden-Württemberg fahren.

Die Veranstaltungen der Agentur werden sowohl von Betriebsräten wie auch von Unternehmensvertretern gut besucht; Teilnehmerzahlen von 150 wurden schon mehrmals er-

reicht. Außerdem berät die Agentur bei Betriebsvereinbarungen und schult Vorgesetzte für das Qualifizierungsgespräch.

Im Gegensatz zur IG Metall hat Südwestmetall sein Engagement bei der Qualifizierung mit der Gründung der Agentur abgehakt.

Selbstverständlich gab es bei Haupt- und Ehrenamtlichen einen großen Schulungsbedarf, der sowohl vom Bezirk wie auch von den Verwaltungsstellen aufgegriffen wurde. Und selbstverständlich wurden für unsere Leute sehr gute Broschüren zur Umsetzung erstellt. Doch Papier ist geduldig und ein Schulungsteilnehmer alleine bringt noch keine Veränderung im Betrieb.

Die Instrumente des Qualifizierungstarifvertrages, wie das jährliche Qualifizierungsgespräch, die Erfassung der Qualifizierungswünsche der Beschäftigten oder die Erstellung eines jährlichen Qualifizierungsplanes setzen systematische Personalarbeit in den Betrieben voraus. Da, wo es sie gibt, klappt die Umsetzung des TV noch am besten. Leider ist systematische Personalarbeit die Ausnahme, eigentlich müssten wir als IG Metall und mit uns die Betriebsräte hier erst mal Grundlagen legen. Das überfordert allerdings unsere Arbeitskapazitäten in den Verwaltungsstellen. Und es gäbe ein Akzeptanzproblem, denn welcher Personaler lässt sich schon gerne von der Gewerkschaft oder seinem Betriebsrat sagen, wie er seine ureigensten Aufgaben zu machen hat?

Martin Allespach und Hermann Novak haben mit Kompass eine Reihe von Instrumenten geschaffen, die im Betrieb bei der Umsetzung hilfreich sind, weil sie Hilfestellung für die Beteiligung der Beschäftigten am Prozess der betrieblichen Bildungsplanung darstellen. Zur Anwendung und Bewertung der Instrumente in den Betrieben wurde mit Südwestmetall ein Modellprojekt beantragt, dass die Anwendung in sieben Betrieben ermöglichte. Auf die Instrumente kann ich auf Nachfrage gerne eingehen, ansonsten gibt es die Möglichkeit, sie unter www.berufsbildung.igm.de herunterzuladen.

Als einen sehr wirkungsvollen Ansatz hat Reinhard Bahn Müller die Bildung von Netzwerken beschrieben. Das kann ich nur bestätigen. Es gibt ein Baden-Württemberg-weites Maschinenbau-Netzwerk, dessen Teilnehmer – ausschließlich Metall-Betriebsräte – sich auch dem Thema Qualifizierung verschrieben haben. Der Vorteil des Netzwerks: die Teilnehmer spornen sich gegenseitig an, Bildungsausschüsse zu gründen, Entwürfe für Betriebsvereinbarungen im Gremium abzustimmen, die Verhandlungen aufzunehmen oder die Durchführung der Qualifizierungsgespräche zu begleiten.

Auf der Verwaltungsstellenebene gibt es in jeder Verwaltungsstelle eine/n Hauptamtliche/n, der die Umsetzung koordiniert, häufig sind es die Kollegen, die neben der Jugendarbeit noch für andere Themen zuständig sind. In einigen Verwaltungsstellen gibt es Beteiligungen an Projekten des Vorstands, z.B. dem Job-Navigator, oder des Bezirks. Und es gibt in einzelnen Verwaltungsstellen auch traditionelle Arbeitskreise.

Den hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen wird von beratungswilligen Betriebsräten nicht die Tür eingedrückt. In vielen Betrieben, insbesondere in den großen, wird das Thema Qualifizierung von der Personalabteilung vorangetrieben, häufig auch mit Beteiligung der Betriebsräte. Es wird aber kaum aktiv eine Unterstützung durch die IG Metall gesucht, eher im Gegenteil.

Ansonsten gehört es in meiner Region zu meiner Arbeit, das Interesse der Betriebsräte für das Thema Qualifizierung zu wecken. Häufig ist es ein erster Schritt, in Klausur zu gehen und zwischen den halberledigten, erledigten und noch geplanten Arbeitsschwerpunkten der Gremien aufzuräumen. Häufig läuft das auf eine Absprache zur Arbeitsteilung im Gremium hinaus. Meist wird ein Bildungsausschuss gegründet. Dann wiederum muss sich der Ausschuss Ziele setzen, die wir dann in Absprache abarbeiten.

Bei Betrieben, in denen Qualifizierung bisher noch gar kein Thema zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung war, ist der Einstieg über eine Beteiligung an einem Modellprojekt am elegantesten. Dadurch ist gewährleistet, dass die beiden Seiten von kompetenten Fachleuten an ein Thema herangeführt werden und so gute Erfahrung mit betrieblicher Qualifizierung gewinnen. Ich habe mir ein Netzwerk aus Instituten, von gewerkschaftsnahen bis hin zur Fraunhofer-Gesellschaft, von der Wirtschaftsförderung bis zur Volkshochschule, aufgebaut und habe immer wieder die Möglichkeit, Betriebe und externe Qualifizierungsfachleute zusammenzubringen. Dadurch haben wir als Gewerkschaft auch Mitwirkungsmöglichkeiten an der Entwicklung erst noch zu beantragender Projekte wie auch später an der Schwerpunktsetzung im Betrieb. Die Betriebsräte sind dann häufig überrascht, wie viel Arbeit hinter dem Thema Weiterbildung steckt.

Ein paar letzte Worte zu ERA. Das Kürzel ERA bedeutet die neue Beschreibung, Bewertung und Eingruppierung aller Arbeitsplätze in den tarifgebundenen Betrieben. Ihr könnt euch vorstellen, wie viel Arbeit dahinter steht.

ERA war bisher das große Konkurrenzthema zur Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages. Es sind leider neue hinzugekommen: die aktuellen Angriffe auf Flächentarifvertrag und der Arbeitsplatzabbau, der insbesondere Arbeitsplätze in der Produktion und damit viele un- und angelernte Arbeiterinnen und Kollegen ausländischer Herkunft trifft.

Wie sagt Bahn Müller so schön: „Das Feld ist nicht leicht zu bestellen. Schnelle Erfolge wird es nicht geben, aber ein langer Atem lohnt.“

2.2. Jürgen Spiegelberg: Der Tarifvertrag Qualifizierung der Deutschen Telekom AG

Anders als bei der IG Metall Baden Württemberg ist der Qualifizierungstarifvertrag bei der Deutschen Telekom im Prozess der Ausgliederung aus der Deutschen Post entstanden. Dabei wurde kein klassischer Bildungsansatz verfolgt, sondern es stand immer ein konkreter Bezug zum Betrieb im Vordergrund.

Der Tarifvertrag gilt für ArbeitnehmerInnen der Deutschen Telekom AG

Allgemeine Ziele

- Berufliche Qualifikation sichern und erweitern.
- Berufliche Tätigkeit /Exspektanzen der Arbeitnehmer begünstigen.

Begriffsbestimmungen

- Betrieblich-fachliche Weiterbildung, wenn die Qualifikation im Kontext zu den konkreten Betriebsprozessen zu sehen ist.
- Berufliche Weiterbildung, wenn es um die Entwicklung des allgemeinen Qualifikationsniveaus geht und kein konkreter Bezug zu den ausgeübten Tätigkeiten besteht.
- Freiwillige Weiterbildung, wenn die individuellen Interessen im Vordergrund stehen.
- Die Abgrenzung der betrieblich-fachlichen und beruflichen Weiterbildung ist nicht immer einfach. Die Grenzen fließen, z.B. wenn es um das Erlernen einer Sprache geht. Der Versuch einer klaren Abgrenzung ist für den Moment gescheitert, aufgrund des Personalabbaus ruht das Thema derzeit.

Ziele der betrieblichen Weiterbildung

Anforderungsgerechte und zukunftsorientierte Qualifizierung ist ein Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung (z.B. bei Frauen, die aus dem Mutterschutz, oder bei Mitarbeitern, die von Auslandseinsätzen kommen).

Sicherung und Entwicklung der Beschäftigten

- Es werden alle Formen der betrieblichen Weiterbildung angeboten (Lernen am Arbeitsplatz, E-Learning, interne und externe Seminare, usw.).
- Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist freiwillig.

Umfang der Weiterbildung

- Der Umfang der betrieblichen Weiterbildung wird im Rahmen jährlicher der Planung ermittelt.

- Das Gesamtbudget wird im Rahmen der unternehmensinternen Entscheidungsprozesse einmal jährlich festgelegt.
- Für die berufliche Weiterbildung sind 10% dieses Bildungsbudgets vorgesehen. Dieses Budget wird in der Praxis häufig nicht ausgeschöpft, im Einzelfall sogar nur zu 10%. Ein Grund hierfür liegt in den häufigen Umstrukturierungen des Unternehmens, die einen erheblichen Bedarf an betrieblich-fachlicher Weiterbildung auslösen und damit zu sich veringender Nachfrage bei der beruflichen Weiterbildung führen. *Grundsätze für die Teilnahme an Qualifikationen*
- Die Arbeitnehmer sind im erforderlichen Umfang freizustellen.
- Fortzahlung der Monatsentgelte.
- Freizeitausgleich bei Teilzeit und Überzeit.
- Berücksichtigung in der Personalplanung.
- Die Kosten trägt das Unternehmen. Grundsätzlich erfolgt keine Rückerstattung durch den Arbeitnehmer bei Abbruch (Ausnahmeklausel). *Weiterbildungsausschüsse*
- Je Betrieb wird ein örtlicher Weiterbildungsausschuss gebildet, der mit je drei Vertretern der örtlichen Betriebsräte und drei Beauftragten der Arbeitgeber besetzt ist.
- Es besteht ein zentraler Weiterbildungsausschuss, der mit je fünf Beauftragten des Gesamtbetriebsrates und fünf Beauftragten der Arbeitgeber besetzt ist.
- Die Weiterbildungsausschüsse legen Weiterbildungsmaßnahmen fest und überprüfen die Durchführung.
- Das Konfliktlösungsverfahren – ver.di und Arbeitsdirektor (zentral) – musste bisher noch nicht angewendet werden.

Weiterbildungsmaßnahmen

Ein bürokratisches Verfahren zur Beschreibung der Maßnahmen ist wegen der vielen Beschäftigten notwendig. Es muss u.a. folgende Punkte enthalten:

- Bezeichnung betrieblicher Maßnahmen.
- Festlegung des Personenkreises.
- Zeitlicher Umfang der Maßnahmen.
- Festlegung der Lehr- und Lernmittel sowie der Methoden.
- Kosten der Maßnahmen.

Information der Beschäftigten

Die Bekanntgabe von Vorhaben, Entwicklungen, Planungen und konkreten Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt über das Intranet.

Teilnahmenachweis

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Nachweis über Art und Dauer sowie über die erworbene Qualifikation.
- Als Teilnahmenachweis gelten weiterhin Zeugnisse, Zertifikate, Diplome o.ä. von Maßnahmen, bei denen eine Prüfung vorgesehen ist.

Mögliche Weiterentwicklung

- Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens.
- Deutliche Erhöhung der Beteiligung an Weiterbildung.
- Breitere Qualifizierung für Anforderungen der Informationsgesellschaft (ggf. mit Eigenbeteiligung).
- Systematische und breitere Nutzung der Lernmöglichkeiten.
- Rechtsanspruch auf Qualifizierung durch Tarifvertrag!

2.3. Uwe Schmidt: Betriebspolitische Chancen und Grenzen einer aktiven Weiterbildungspolitik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin Betriebsratsvorsitzender eines Produktionsunternehmens der Metall- und Elektroindustrie in Hessen. In Teilbereichen unserer Fertigung stellen wir Teile für die Zulieferer der Automobilindustrie her. Die massiven Veränderungsprozesse bei den Automobilherstellern und in der Zulieferindustrie haben auch bei uns zu nachhaltigen Veränderungen geführt. Tätigkeiten für die An- und Ungelernten verschwinden zusehends. Der Anteil von Facharbeitern und Ingenieuren/Technikern an den Beschäftigten steigt. Die beruflichen Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden immer höher durch komplexere Technik und die ständige Steigerung des Automationsgrads.

Diese betrieblichen Entwicklungen sind Ausgangspunkt für die Forderung des Betriebsrats nach einer aktiven Weiterbildungspolitik im Unternehmen.

Meinen Beitrag möchte ich mit einer Aussage beginnen und einen Fakt hinzufügen:

„Weiterbildung ist ein entscheidender Faktor für das Überleben im Wettbewerb“

Quelle: Studie des Marktforschungsunternehmens Forrester im Auftrag von IBM

Europäische Unternehmen geizen immer noch in Sachen Weiterbildung. Nur 0,05 % ihres Umsatzes geben sie für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter aus.

Um zu verdeutlichen, wie die Unternehmen das Thema Weiterbildung sehen, möchte ich kurz aus einer „Information für Pädagogen in Schule und Betrieb“ (herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft) aus dem Jahr 2001 zitieren:

„Mehr Selbstverantwortung der Mitarbeiter

In der Weiterbildungsarbeit der Unternehmen hat inzwischen ein Begriff zentrale Bedeutung gewonnen: Employability (Befähigung zum Beruf). Es geht um den Willen und die Fähigkeit der Arbeitnehmer, sich selbst so weiterzuqualifizieren, dass sie den veränderten modernen Anforderungen genügen können.

Das neue Leitbild heißt Selbstverantwortung oder Selbststeuerung und bedeutet stets auch ein Mehr an Selbstverantwortung für jeden einzelnen Mitarbeiter. In Zukunft wird sich daher jeder einzelne Teilnehmer verstärkt an den Kosten der Weiterbildung beteiligen müssen. Dies kann entweder über eine erhöhte Beteiligung an unmittelbaren Aufwendungen oder – im Falle der betrieblichen Weiterbildung – durch eine Investition in Form von weniger Freizeit erfolgen.

Im Arbeitsprozess ist diese Zeit nicht vorhanden, denn Deutschland ist seit langem Freizeitweltmeister mit seiner kurzen Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit, seinen Feiertagen und langen Urlauben.“

Diesem Zitat eines Arbeitgeberinstituts könnte ich natürlich noch die Gegen-Position unserer Zentralen Personalabteilung zur Vorstellung des Betriebsrats über eine Betriebsvereinbarung zu Qualifizierung und Weiterbildung anschließen. Eine „gewisse Ähnlichkeit“ ist nicht von der Hand zu weisen.

Wir haben betrieblich in den letzten Jahren im Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer und Qualifizierungen während der Arbeitszeit zweifellos Erfolge erreicht. Von der Verwirklichung unserer Vorstellungen, wie eine arbeitnehmerorientierte Qualifizierungspolitik im Betrieb auszusehen hat, sind wir aber noch ein ganzes Stück weit entfernt.

Der Forderung des Betriebsrats nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit der Zielsetzung, eine den wirtschaftlichen und technischen Belangen des Betriebs und den beruflichen Interessen der Mitarbeiter gleichermaßen entsprechende betriebliche Weiterbildung zu gewährleisten, setzt die Arbeitgeberseite betrieblich ebenso ihr Nein entgegen wie der Forderung nach Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigten.

Im vergangenen Jahr haben wir im Tarifgebiet Hessen ein neues Entgeltrahmenabkommen für Arbeiter und Angestellte vereinbart. Auch hier war die gewerkschaftliche Forderung nach der tarifvertraglichen Festlegung von Qualifizierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer nicht durchsetzbar, so dass wir in der Metall- und Elektroindustrie nur in Baden-Württemberg einen Tarifvertrag mit Bestimmungen zur Qualifizierung haben. Es gibt in unserem Konzernverbund ein Unternehmen im Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern, für das dieser Tarifvertrag gilt. In der betrieblichen Arbeit spielt er aber nur eine untergeordnete Rolle.

Welche Möglichkeiten gibt uns das novellierte Betriebsverfassungsgesetz?

Der neue § 92 a BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ein. Von dieser Bestimmung, insbesondere von Absatz 2 hinsichtlich Beratung der Vorschläge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wird aber in der betrieblichen Praxis noch viel zu wenig Gebrauch gemacht. Der Gesetzgeber hat zwar eine positive Veränderung in unserem Sinne vorgenommen, jedoch eine Reihe von Fragen offen bzw. unklar gelassen. Dazu gehören:

- Welche Voraussetzungen bzw. Bedingungen genau lösen überhaupt die Mitbestimmung des Betriebsrats aus?
- Zu welchem Zeitpunkt setzt das Mitbestimmungsrecht ein?
- In welchem Umfang ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer zu schulen bzw. zu qualifizieren?
- Für welchen Teilnehmerkreis bzw. für welche Arbeitnehmer gilt die betriebliche Schulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme, die eingeführt werden soll?
- Wann findet die Schulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme statt?
- Wer trägt die Kosten dafür?

Unterstützung für die Durchsetzung der Mitbestimmung wird erst die Rechtsprechung bringen und Gewissheit über den tatsächlichen Einfluss des Betriebsrats auf Beschäftigungssicherung und Qualifizierung schaffen.

Welche Chancen bieten sich für die Interessenvertretung betrieblich zu agieren?

Ich hatte eingangs erwähnt, dass ich aus einem Betrieb der Zuliefererindustrie komme und es dürfte allgemein bekannt sein, dass seitens der Automobilindustrie außerordentlich hohe Anforderungen an Qualität und Zuverlässigkeit gestellt werden. Welche weitreichenden Folgen unzureichende Qualität haben kann, konnte man vor kurzem im Hinblick auf die Probleme des weltweit größten Automobilzulieferers mit Diesel-Einspritzpumpen für namhafte Autohersteller verfolgen.

Qualitätsmanagementsysteme auf der Basis von Normen machen hier den Herstellern Vorgaben, die wir als Interessenvertreter aufgreifen können, um Weiterbildungsmöglichkeiten einzufordern. In der DIN ISO 16949 heißt es unter dem Punkt Schulung:

„Die Organisation muss ein dokumentiertes Verfahren erstellen und aufrecht erhalten, um den Schulungsbedarf zu ermitteln und die Befähigung zu erreichen, für alles Personal, das die Produktqualität beeinflussende Tätigkeiten ausübt.“

Diese Bestimmung führt bei Audits immer wieder zu Punktabzügen, weil es kein dokumentiertes Verfahren gibt. Uns ist es betrieblich gelungen, über ein computergestütztes System eine Datenbank über vorhandene Qualifikationen der Mitarbeiter zu erstellen und hieraus Aufgaben der Personalentwicklung und Qualifizierung zu generieren. Insbesondere handelt es sich dabei um:

- die persönliche Qualifikationsentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Prognose des mittel- und längerfristigen Qualifikationsbedarfs und darauf aufbauend,
- eine verlässliche und am künftigen Bedarf orientierte Planung des betrieblichen Qualifikationsangebots.

Bei der Definition der Qualifikationsanforderungen wird unterschieden zwischen:

- Fachkompetenz,
- Methodenkompetenz und
- Sozialkompetenz, welche jeweils in drei Stufen aufgegliedert sind.

Dieses Projekt wurde im Herbst vergangenen Jahres vorläufig zum Abschluss gebracht; derzeit stehen wir am Anfang der Umsetzung in die betriebliche Praxis. Das ist nicht einfach, aber eine Chance, eine Herausforderung für den Betriebsrat.

Aus den Qualifikationsanforderungen erwachsen relativ banale Schulungen vom Erwerb des Führerscheins für Gabelstapler bis hin zu recht anspruchsvollen Schulungen, wie die zwei mal zweitägigen Seminare zum Thema Projektmanagement. Insofern haben wir erste Erfolge zu verzeichnen.

2.4. Franz Brand-Morsack: Die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Bezirkskrankenhaus Haar

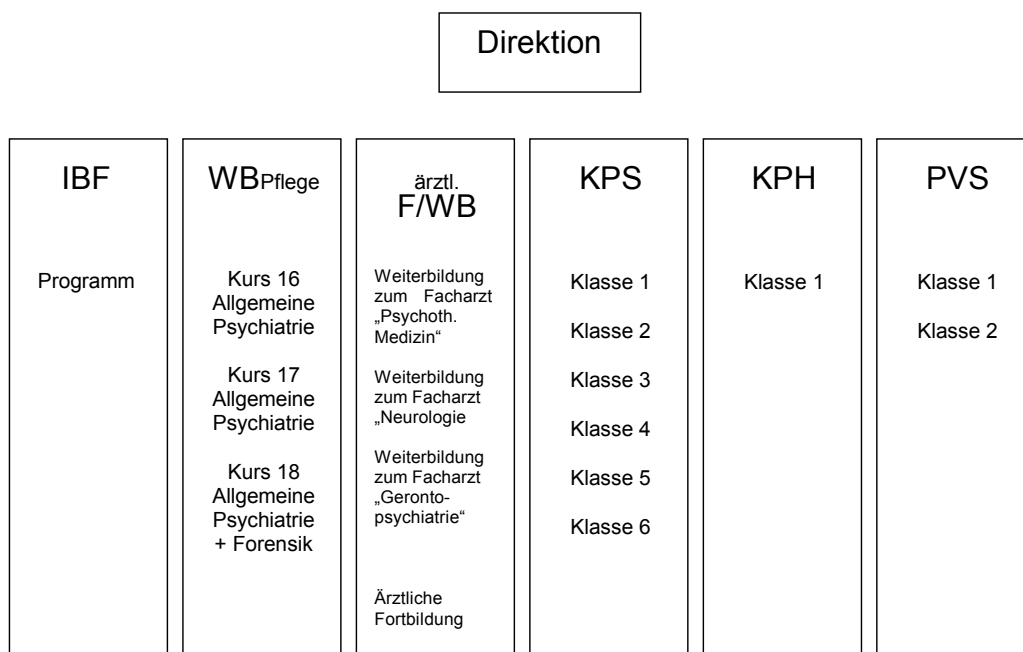
Das Bezirkskrankenhaus Haar wird als Eigenbetrieb geführt, langfristig wird über eine Privatisierung in Form einer Holding nachgedacht.

Derzeit bestehen Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung zu Qualifizierung, hierbei bestehen jedoch zwei Probleme:

- Die Leitungen der Fachbereiche der Krankenhäuser haben immer Chefärzte inne. Diese wollen sich jedoch keine Kompetenzen nehmen lassen.
- Zum anderen räumt das Bayerische Personalvertretungsgesetz wenig Mitsprachemöglichkeiten ein.

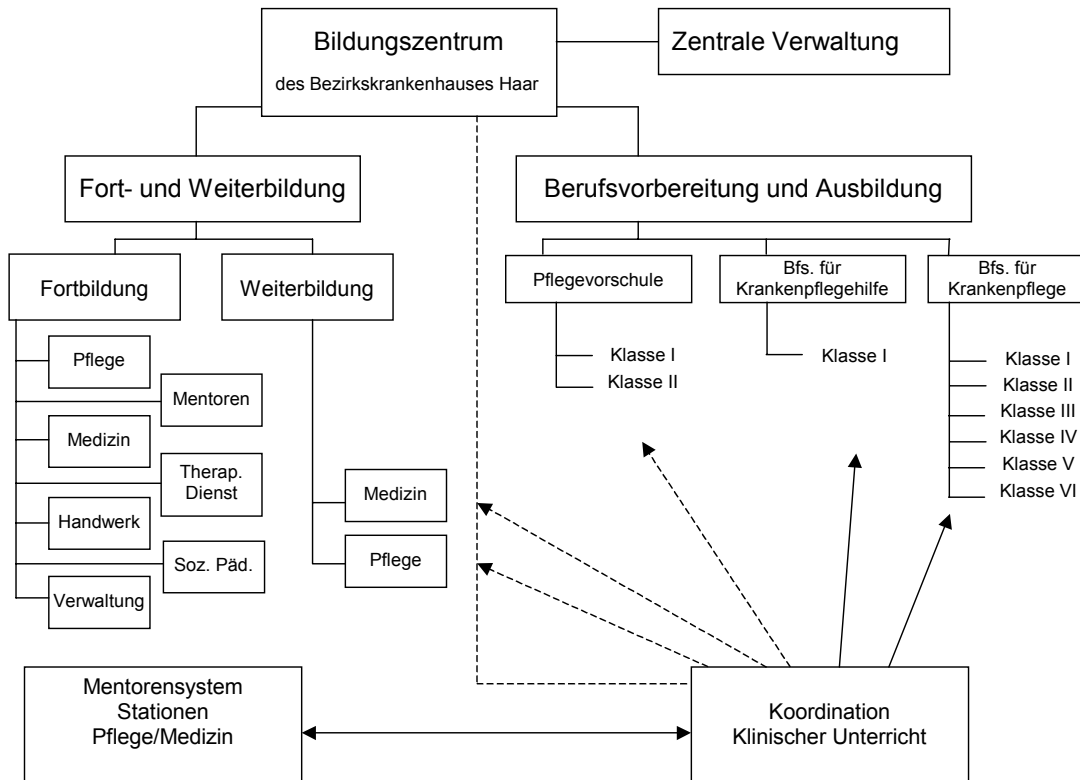
Das Thema Qualifizierung wurde nicht immer als wichtig und selbstverständlich angesehen. Bis Mitte der 80er Jahre wurde ihm wenig Beachtung geschenkt und die Qualifizierung der Mitarbeiter wurde zufällig und unsystematisch nur extern betrieben. Ab Mitte der 80er Jahre kam ihm dann – zunächst aber nur für den medizinischen Bereich – eine größere Bedeutung zu.

Ab Ende der 90er Jahre begann man, die Qualifizierung für den Pflegebereich innerbetrieblich zu organisieren. Die Leitungen der Qualifizierungsabteilungen hatten jedoch nicht pädagogisch geschultes Personal inne, sondern wurde von Ärzten wahrgenommen. Bis 2002 war die Aus- und Weiterbildung in voneinander unabhängigen Organisationseinheiten aufgeteilt, wie die folgende Darstellung zeigt.



IBF: Individuelle berufliche Fortbildung
 WBPflege: Weiterbildung Pflege
 ärztl. F/WB: Ärztliche Fort- und Weiterbildung
 KPS: Krankenpflegeschule
 KPH: Krankenpflegehilfeschule
 PVS: Pflegevorschule

Seit dem Jahre 2002 besteht ein Bildungszentrum, in dem alle internen Aus- und Weiterbildungen zusammengeführt wurden, und Leitungsfunktionen jetzt auch von pädagogisch geschultem Personal ausgeübt wird. Die neue Struktur ordnet die Einrichtungen nach den Bildungsgängen in zwei große Bereiche: a) berufliche Fort- und Weiterbildung, und b) Berufsvorbereitung und Ausbildung. Die folgende Abbildung verdeutlicht die neue Struktur:



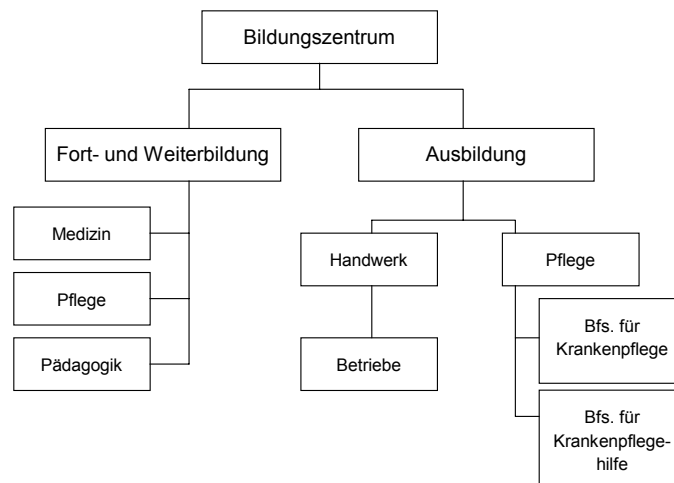
Das Bildungszentrum ist grundsätzlich allen im Hause tätigen Berufsgruppen offen, ein Schwerpunkt besteht aber in der Ausbildung und Weiterbildung für den medizinisch-pflegerischen Bereich.

Besonderheit: Geplant ist, dem Unterricht im klinischen Bereich ein pädagogisches Konzept zugrunde zu legen, in enger Anbindung an das hauseigene Mentorensystem (und zwar für den medizinisch-pflegerischen Bereich interdisziplinär).

Innerhalb des Bildungszentrums sieht die Struktur der derzeit möglichen Weiterbildung in der Medizin und der Pflege wie folgt aus:



Ab 2005 stellt sich die Organisation des Bildungszentrums wie folgt dar:



Das Bildungszentrum

- berät bei der Erhebung des Bildungsbedarfs;
- bietet Bildungsmaßnahmen an, die sich an den Bedürfnissen der Teilnehmer und des Hauses orientieren;
- strukturiert und vernetzt Bildungsangebote;

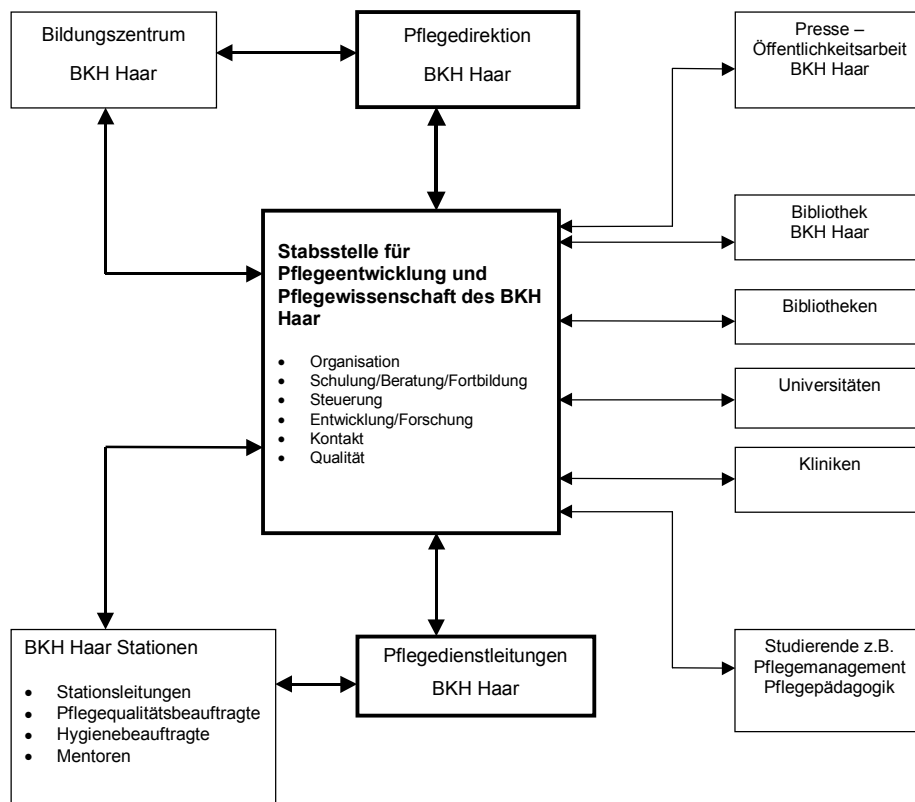
- kontrolliert, evaluiert, steuert und verwaltet Bildungsmaßnahmen;
- informiert, berät und begleitet Teilnehmer;
- stellt Lehrpersonen, Räume und Medien zur Verfügung;
- arbeitet eng mit der Stabsstelle für Pflegeentwicklung und Pflegewissenschaft zusammen;
- ist Teil der Qualitätssicherung;
- berät bei der Personalentwicklung.

Perspektivisch wird die Möglichkeit gesehen, das Bildungszentrum als GmbH auszugliedern und an den Markt zu führen.

Am Bildungszentrum werden jährlich ungefähr 250 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, bei ca. 2.200 Beschäftigten immerhin über 10 %. Über das finanzielle Volumen ist wenig bekannt, es werden ungefähr 300,-- € je Mitarbeiter pro Jahr veranschlagt.

Ein weiteres strategisches Moment ist es, neben der pädagogischen Dimension der Bildungsfrage natürlich die Fachwissenschaft selbst zu stärken:

- Die Medizin braucht hier zunächst nicht so viel Unterstützung, daher erst mal die Konzentration auf die Pflegewissenschaft.
- Stabsstelle - Federführung der Pflegedirektion.
- Qualität, Synergie, Verbindung, Plattform.



2.5. Dr. Reinhard Bahnmüller: Ein Kommentar aus Sicht der Wissenschaft

Die vorgestellten Praxisbeispiele thematisieren breit gefächerte Erfahrungen: solche eines Einzelbetriebes, einer Klinik, eines Konzerns und einer Branche bzw. einer Tarifregion. Die regulativen Grundlagen sind sehr unterschiedlich. Im Falle des Betriebs bzw. der Klinik gibt es weder einen Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung, sondern lediglich das Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz, im Falle der Telecom einen Firmentarifvertrag, im Fall Baden-Württembergs einen Flächentarifvertrag. In den beiden Fällen, in denen Tarifverträge der Bezugspunkt sind, differieren die Inhalte der Regelungen. Bei der Telekom geht es um die Nutzung eines festgelegten Teils des jährlichen Weiterbildungsbudgets für „persönliche Weiterbildung“, um paritätische Kommissionen auf unterschiedlichen Ebenen, die das Geld verwalten, in Baden-Württemberg um einen Tarifvertrag, der stark auf die Optimierung der betrieblichen Planungsprozesse ausgerichtet ist und im Kern das Recht auf ein Qualifizierungsgespräch festschreibt. Schließlich sind die Anlässe, weshalb das Thema auf die Agenda gesetzt wurde, sehr unterschiedlich. Im Fall des einen Unternehmens sind es permanente Veränderungen von Technik und Arbeitsorganisation, die eine aktive Qualifizierungspolitik verlangen, im Falle der Klinik die Umstellung des Abrechnungsverfahrens, im Fall der Telekom war der Weiterbildungstarifvertrag Teil eines großen Verhandlungs- und Kompromisspaketes im Zusammenhang mit der Privatisierung. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs steht der Qualifizierungstarifvertrag in einer längeren Traditionslinie, wobei Weiterbildung aus dem ERA-Verhandlungspaket herausgelöst und zusammen mit Fragen der Leistungsgestaltung zum Gegenstand einer eigenständigen Tarifbewegung gemacht wurde, an der sich ca. 200.000 Beschäftigte an Warnstreiks beteiligten.

Was zeigt sich an Gemeinsamkeiten, was lässt sich zu einzelnen Beispielen sagen, welche Schlussfolgerungen lassen sich ziehen? Ich möchte mich auf wenige Punkte beschränken:

(1) Relevanz der rechtlichen Grundlagen und Zusatznutzen der Tarifverträge

Die betrieblichen Beispiele haben gezeigt: Man kann auch ohne einen Qualifizierungstarifvertrag Impulse in der betrieblichen Weiterbildung setzen und das Thema voranbringen. Dennoch sind die rechtlichen Grundlagen wichtig, um als Interessenvertretung ins Spiel zu kommen und im Spiel zu bleiben. Im Vergleich sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes die schlechtesten. Dennoch kann, wie das Klinikbeispiel zeigt, etwas bewegt werden, allerdings nur dann, wenn man Partner auf der Gegenseite findet. Das gilt im Übrigen nicht nur dort. Das BetrVG bietet schon bessere Voraussetzungen, um aktiv zu werden. Wobei in Erinnerung zu rufen ist, dass das Gefälle zwischen bestehenden und genutzten Rechten beträchtlich ist. Deshalb erscheint es mir wichtig im Vorfeld zu klären, welchen Zusatznutzen Tarifverträge haben sollen. Das führt mich zum zweiten Punkt.

(2) Ziele und Ziel-Mittel-Relation klären

Weiterbildung ist eine „Allzweckwaffe“, die Lösungen für alle möglichen Probleme vorsieht: Schutz vor Entlassung, Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit, höherer Verdienst, Verbesserung der Karrierechancen, Steigerung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen etc. Weiterbildung verspricht also Nutzen für Vieles und viele. Gerade deshalb sollte m. E. genau geklärt werden, welche Probleme bearbeitet und für wen Politik gemacht werden soll. Zielt man primär auf die Verringerung sozialer Selektivität ab? Will man die betrieblichen Planungsprozesse verbessern und systematisieren? Geht es darum, die Gewerkschaften als relevanten Akteur auf dem Feld der Weiterbildung bei den Beschäftigten ins Spiel zu bringen? Will man die persönliche oder die betriebliche Weiterbildung fördern? Steht die Finanzierungsfrage im Vordergrund oder ist sie eher nachrangig etc. ?

Je nachdem, wie die Antworten ausfallen, sind unterschiedliche tarifvertragliche Zugangsweisen zu prüfen. Setzt man z.B. mehr auf die Entwicklung und Optimierung der betrieblichen Planungsprozesse, liegt der Weg der IG Metall in Baden-Württemberg mit seinen prozessualen Regelungen nahe. Will man die soziale Selektivität reduzieren, sind eventuell Quotenregelungen oder funktionale Äquivalente zu prüfen. Steht der Profilagewinn der Gewerkschaft im Vordergrund, könnte sich eine Regelung wie in der Textil- und Bekleidungsindustrie empfehlen, bei der die Gewerkschaft schon deshalb wahrgenommen wird, weil sie (wenn auch noch recht wenig) Geld in der Hand hat, das sie verteilt. Kurzum: die Art und Weise, wie Tarifverträge „gestrickt“ sind, muss auch mit den Zielen harmonieren, die man erreichen will.

(3) Einbeziehung der Beschäftigten

Die Beschäftigten waren in den vorgestellten Beispielen in unterschiedlichem Maß in den Prozess der Forderungsentwicklung und deren Durchsetzung beteiligt. In den betrieblichen Beispielen wurde sie von den Betriebs- oder Personalräten wohl recht stark konsultiert, im Fall der Telekom wurde ihnen der Qualifizierungstarifvertrag als Beigabe quasi „geschenkt“, der Qualifizierungstarifvertrag wurde mit Warnstreiks erzwungen. Die Art des Zustandekommens und die Intensität der Beteiligung der Beschäftigten prägt die Umsetzung vereinbarter Regelungen. Es scheint mir nicht zufällig, dass für aktive Nutzung der Telekom-Regelung bis heute im Nachgang geworben werden muss und, wie den Berichten zu entnehmen war, ein Gutteil der verfügbaren Mittel ungenutzt bleibt. Ähnliche Erfahrungen machten die Baden-Württemberger IG Metaller mit der Vorgängerregelung zum Qualifizierungstarifvertrag, dem § 3 LGRTV I. Auch diese Regelung kam überraschend, war in den Betrieben nicht vordiskutiert, was mit entsprechenden Schwierigkeiten bei der Umsetzung verbunden war. Eine aktive Einbeziehung der Beschäftigten im Vorfeld verbessert somit die Umsetzungschancen erheblich. Eine Gewähr für den Erfolg bietet sie allerdings trotzdem nicht.

(4) Weiterbildung zum Querschnittsthema machen

Weiterbildung ist tarifpolitisch bislang häufig ein Huckepack-Thema, betriebspolitisch ein Spezialistenthema. Um aus dieser Situation herauszukommen bedarf es einer integrierten betriebspolitischen Strategie, die sich wiederum nur entwickeln lässt, wenn auf tarifpoliti-

scher Ebene hierzu Grundlagen gelegt werden. Weiterbildung dauerhaft als Thema zu platzieren hat mehr Chancen, wenn sie mit anderen tarifpolitischen Handlungsfeldern verknüpft wird. Hierzu bieten sich die Arbeitsmarktpolitik, die Entgeltgestaltung und nicht zuletzt die Arbeitszeitpolitik an.

Eine Verknüpfung von Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik wird schon länger diskutiert. Lernzeitkonten heißt das Stichwort. Allerdings haben sich die Bedingungen geändert. Die Gewerkschaften sind mehr denn je in der Defensive, auch in der Arbeitszeitpolitik. Es spricht derzeit wenig dafür, dass sich das bald ändert. Tarifvertragliche Besitzstände werden gegen befristete Beschäftigungs- oder Investitionszusagen „verkauft.“ Würde es den Gewerkschaften nicht helfen, wenn sie in dieser Situation den Stier bei den Hörnern greifen? Könnten sie nicht (zumindest phasenweise) aus der Defensive kommen, wenn sie als tarifpolitische Initiative (und nicht im Rahmen einzelbetrieblicher Konzessionsakte) ankündigen würden, zu einem Beitrag bereit zu sein, der die Innovationskraft des Standortes Deutschland stärkt, wobei dieser Beitrag im einbringen von Zeit besteht, allerdings in Form von Qualifizierungszeit? Hätte das nicht den Vorteil, dass gegen Arbeitszeit etwas eingetauscht wird, worauf dauerhaft Anspruch besteht, nämlich Qualifizierung und es würde die Gewerkschaften möglicherweise argumentativ wieder in die Vorderhand bringen. Es wäre eine riskante Strategie, ohne Frage. Andererseits sehe ich die Gefahr, dass, geht die Entwicklung der letzten zwei Jahre so weiter, in sehr naher Zukunft die Arbeitszeit in breitem Umfang verlängert sein wird, ohne dass die Beschäftigten einen *dauerhaften* Vorteil hätten. Ob bei verlängerten Arbeitszeiten noch eine Chance für eine Weiterbildungsoffensive besteht, die großen Anklang bei den Beschäftigten findet, halte ich für fraglich.

Noch eine kleine Anmerkung zur IG Metall und den Sonderwegen einzelner Bezirke. Baden-Württemberg ist schon mehrfach einen tarifpolitischen Sonderweg gegangen. Die „Steinkühler-Pause“ ist das bekannteste Beispiel, der § 3 LGRTV I und jetzt der Qualifizierungstarifvertrag gehören auch dazu. Die „Steinkühler-Pause“ ist zwischenzeitlich weitestgehend gefallen, nicht zuletzt deshalb, weil es nicht gelang, diese Regelung auf andere Bezirke zu übertragen. Auch der Qualifizierungstarifvertrag sollte eine Folie abgeben, die so oder ähnlich in andere Bezirke übertragen werden sollte. Soweit ich sehe, sind solche Initiativen derzeit nicht mehr existent. Auf Dauer ist das nicht unproblematisch. Akut wird der Qualifizierungstarifvertrag zwar nicht attackiert, was sich allerdings schnell ändern könnte, falls der sich als kostentreibend erweisen sollte. Derzeit besteht darüber keine Klarheit. Von Arbeitgeberseite werden dessen Effekte als bescheiden und seine Kostenwirksamkeit als gering eingeschätzt. Sollte sich das ändern, sollte deutlich werden, dass der Tarifvertrag auch Kosten nach sich zieht, könnte auch er auf die Abschlusliste des Arbeitgeberverbandes gesetzt werden. Deshalb scheint es mir wichtig, Weiterbildung zu einem Querschnittsthema innerhalb und zwischen den Gewerkschaften zu machen, und dies umso mehr, je kostenintensiver die Forderungen sind, die die Gewerkschaften stellen.

(5) Umsetzungsstrategie mitentwickeln und Erfolgskriterien definieren

Qualifizierungstarifverträge setzen sich nicht von alleine um. Es sind qualitative Regelungen, die interpretiert und auf die betrieblichen Verhältnisse übersetzt werden müssen. Die

Betriebsräte brauchen hierbei Unterstützung. Sie brauchen Beratung, Instrumente, Hilfsmittel der unterschiedlichsten Art. Das kostet Zeit, Geld und Kraft. Die Unterstützung müssen die Tarifparteien bereitstellen. Sie müssen schon bei der Entwicklung ihrer Forderungen mitdenken, welche Guidance-Strukturen notwendig sind und wie sie bereitgestellt werden können.

Für den Erfolg von Qualifizierungstarifverträgen müssen dann aber die Gewerkschaften sorgen. Sie haben sie mit guten Gründen gefordert und durchgesetzt, die Arbeitgeber haben i. d. R. an solchen Tarifverträgen wenig Interesse. Ihres Erachtens geht es auch ohne sie, ja sogar besser. Die Gewerkschaften müssen sich also ins Zeug legen und den Erfolg nachweisen.

Dazu brauchen sie Erfolgskriterien, an denen sie sich selbst auch messen lassen. Das ist schwierig und dem wird auch ausgewichen. Wie will man die Güte der Umsetzung eines Qualifizierungstarifvertrags messen, der vor allem prozedurale Regelungen enthält? Was sagt die Zahl abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, durchgeführter Qualifizierungsgespräche, regelmäßiger Konsultationen zwischen Management und Betriebsrat über die Qualität und Qualitätsentwicklung der betrieblichen Weiterbildung aus? Und dennoch kommen die Gewerkschaften um den Punkt nicht herum, Erfolgskriterien zu benennen und zu überprüfen, die den Nutzen ihrer tarifpolitischen Arbeit in Fläche verdeutlichen. Tun sie das nicht, verlieren sie an Sichtbarkeit und Legitimation.

2.6. Ergebnisse der Diskussion

Zum Tarifvertrag der Deutschen Telekom AG

Dass der Qualifizierungstarifvertrag bei der Deutschen Telekom durchsetzbar war, lag an den damaligen Bedingungen. Im Rahmen der Verhandlungen zur Privatisierung und der Neugestaltung des Lohnsystems wurde der Tarifvertrag gewissermaßen eingesammelt. Es war daher kaum eine Mobilisierung der Belegschaft erforderlich. Bei der Telekom gab es für alle Tarifverträge, die leicht abzuschließen waren, eine breite Diskussion im Vorfeld, hinterher gab es kaum eine Diskussion.

Die Abfrage der Mittel hängt von den vor Ort handelnden Akteuren ab. Eine zentrale Steuerung des Tarifvertrags ist nur schwer möglich, wie auch in anderen Bereichen. Bildung hat eine andere Facette durch den Personalabbau. Bei dem variablen Budgetanteil bei Telekom werden ca. 80 % der Mittel nicht genutzt, wobei erhebliche Schwankungen zwischen den Betrieben bestehen.

Der Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages auf Konzernebene lohnt trotz der sich ständig verändernden Organisationsstruktur durch Ausgliederungen. Denn ein Tarifvertrag kann in der Regel nur mit der Muttergesellschaft abgeschlossen werden.

Beim Tarifvertrag der Deutschen Telekom besteht keine Verknüpfung von Arbeitszeit und Qualifikation. Eine Ausnahme besteht bei der Bildschirmarbeitszeit. Dort sind regelmäßige Pausen vorgesehen, davon auch jeweils 2 Minuten für die Qualifizierung. Wenn die Zeit nicht für eine Qualifizierung genutzt wird, kommen diese auf die Arbeitszeitkonten.

Zum Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

In Baden Württemberg wird das Thema Qualifizierung seit ungefähr 20 Jahren diskutiert. Dass dies dort möglich ist und nicht in anderen Regionen, liegt an den dort aktiven Menschen. In den Tarifabteilungen war ein großes Interesse an dem Thema vorhanden, auch um Frauen voranzubringen. Zudem existiert eine Prognose, wonach ca. 20 % der Arbeitsplätze in der Region langfristig abgebaut werden. Auch dies ist ein Grund für die Motivation, sich mit dem Thema Qualifizierung zu beschäftigen.

In den mittelständischen Betrieben der Branche sind die Personalabteilungen mit anderen Aufgaben (z.B. EDV) überfordert. Daher ist es schwierig, das Thema Personalentwicklung dort zu verankern. Für die hierfür notwendige externe Hilfe muss Akzeptanz bei den Personalabteilungen geschaffen werden.

Der Tarifvertrag in Baden-Württemberg ist auch beachtenswert unter dem Gesichtspunkt, dass es gelungen ist, für das Thema Qualifikation so viele Beschäftigte zu mobilisieren.

Huckepackstrategien

Aus der tarifpolitischen Defensive kommt die Gewerkschaft mit dem Thema Qualifizierung nur, wenn eine Verknüpfung von Qualifizierung mit anderen Themen im Huckepack möglich ist. Hierfür müssen Widerstände nicht nur bei den Arbeitgebern, sondern auch innerhalb der Gewerkschaften und in den Betrieben beseitigt werden.

Bildung als entscheidende gesellschaftliche Frage

Es muss deutlich gemacht werden, wer für Bildung zuständig ist. Bildung ist die entscheidende Frage des 21. Jahrhunderts und muss bei den Unternehmensleitungen durchgesetzt werden.

Zu klären ist daher, wie man es mit gewerkschaftlichen Mitteln erreicht, die Unternehmen über ihre kurzfristigen Gewinnziele hinaus für das Thema „Investition in Beschäftigte“ zu interessieren. Man muss hierbei an deren Eigeninteresse appellieren. Notwendig ist eine Personalentwicklung, die berücksichtigt, welche Qualifikationen in der Zukunft, z.B. in 5 Jahren, im Unternehmen benötigt werden.

Mobilisierung für Qualifizierungstarifverträge

Es ist schwierig, die Kollegen für das Thema Qualifizierung zu mobilisieren. Das Thema ist nicht so eingängig wie „mehr Lohn“ und es ist daher schwer, innerhalb der Betriebe zu mobilisieren, wenn es kurzfristig nicht lohnt. Das Ziel sollte sein, den Erhalt von Humanressourcen und den Wert der Arbeitskraft langfristig zu schützen und zu entwickeln. Zudem besteht das Problem der Ausgrenzung von Gruppen auf niedrigem Qualifikationsniveau,

Demografische Entwicklung

Das Problem einer alternden Gesellschaft wird sich in den nächsten 5 Jahren noch dramatisch verschärfen. Die Unternehmen schieben zum Teile eine Bugwelle von älteren Beschäftigten vor sich her, die bald aus dem Betrieb ausscheiden. Dann entstehen aber Lücken in den Qualifikationsketten, hier hat man dann die Unternehmen wieder mit im Boot.

Um den Standort Deutschland zu sichern, muss in Zukunft – auch weil längere Arbeitszeiten abzusehen sind – eine altersgerechte Qualifizierung der Beschäftigten erfolgen.

Qualifizierungsstrategien in einzelnen Branchen

Der aktuell abgeschlossene Ergänzungs-Tarifvertrag bei Siemens sieht vor, dass die Beschäftigten jährlich 50 Stunden Weiterbildung in die Jahresarbeitszeit einbringen. Damit garantiert das Unternehmen deren Qualifizierung, denn wenn weniger Weiterbildung in Anspruch genommen wird, verfällt die „Arbeitszeit“. Zudem hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs in Abstimmung mit dem Betriebsrat und den Vorgesetzten. Die dort festgestellte Qualifizierung ist verbindlich.

In der Kfz-Branche findet die Qualifizierung zu einem großen Teil bei den Kfz-Händlern statt. Das hat zu strukturellen Veränderungen der Arbeitszeit geführt. Die Beschäftigten müssen Zeit für Qualifizierung einbringen, das gibt dem Betriebsrat aber auch Mitwirkungsmöglichkeiten.

Der Großhandel hat einen großen Anteil Beschäftigter am Rande des Existenzminimums. Denen kann man keine Zeit für Weiterbildung „wegnehmen“. Die Arbeitgeber haben auch kein Interesse, ihre Beschäftigten zu qualifizieren, eine Ausnahme stellen die Hochqualifi-

zierten dar. Aus der Sicht der Unternehmen werden keine Qualifizierungen benötigt, dies würde nur zu Problemen führen.

Im Bereich der Holzwirtschaft finden erhebliche Strukturveränderungen statt. Die Abwanderung der Unternehmen nach Osteuropa ist nur durch qualitativ hochwertige Produkte zu stoppen. Daher ist das Thema Qualifikation in den Tarifabteilungen kein Problem, beide Tarifparteien sind sich der Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten bewusst.

Im Bereich Mieder der Textilbranche, einem relativ kleinem Bereich mit ca. 2.500 Beschäftigten, besteht wie in der Textilindustrie ein Qualifizierungsfonds. Das Angebot sich zu qualifizieren nutzen ca. 16 % der Beschäftigten. Dieser vergleichsweise hohe Anteil ist auch darauf zurückzuführen, dass bei Qualifizierungsangeboten das Thema Bildung mit anderen Elementen verknüpft wird, so z.B. mit Erholung und Gesundheit. Dadurch sind die Angebote auch für Niedrigqualifizierte attraktiv. Zudem herrscht in den Branchen die Sichtweise vor, dass es kein ist Nachteil, wenn auch Niedrigqualifizierte „mitdenken“.

3. Warum ist Weiterbildung so schwierig in der Betriebspolitik umzusetzen?

3.1. Dr. Reinhard Bahn Müller: Allgemeine Widerstände und institutionelle Hemmnisse gegen die betriebliche Weiterbildung

3.1.1. Tarifvertragliche Regelungen zur Weiterbildung: ein sperriges Gut

Mein Part ist es, über „institutionelle Hemmnisse“ bei der Umsetzung von Weiterbildung in Betriebspolitik zu sprechen. Bevor ich auf die betriebliche Ebene und die dortigen mit Weiterbildung befassten Institutionen bzw. Akteursgruppen zu sprechen komme will ich ein paar Sätze zum Charakter von Qualifizierungstarifverträgen sagen. Tarifverträge sind ja selbst eine Institution, d.h. sie regulieren und ordnen soziales Handeln, legen Muster und Regeln fest, die individuell nicht beliebig variiert werden können. Sie eröffnen und sie verschließen in unterschiedlichem Maße Handlungsalternativen.

Tarifverträge zur Weiterbildung haben einige Besonderheiten und diese prägen auch die betriebliche Umsetzung bzw. deren Probleme. Die wichtigste Besonderheit: Im Gegensatz zu anderen Tarifabkommen enthalten die bisher als Vorzeigebispiele gehandelten tariflichen Regelungen nur wenige materielle Mindestnormen. Wer welchen Weiterbildungsanspruch in welcher Zeit hat, ist zumindest in Flächentarifverträgen bisher nicht geregelt. Im Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie gibt es die Mindestnorm, einmal jährlich mit jedem Beschäftigten ein Qualifizierungsgespräch zu führen und ein Freistellungsrecht für persönliche Weiterbildung für einen bestimmten Zeitraum, in der Textil- und Bekleidungsindustrie muss pro Beschäftigtem ein Geldbetrag an einen Fond abgeführt werden. Das war es dann auch schon. Weiterbildungstarifverträge sind qualitative Abkommen, die ihren Schwerpunkt auf prozeduralen Vorgaben legen: Wie wird der Weiterbildungsbedarf ermittelt? Wer ist wie einzubeziehen? Wer hat sich wann mit wem abzustimmen? Wie werden Konflikte geklärt etc? Sie geben damit einen Handlungsrahmen vor, wie betriebliche Prozesse ausgestaltet werden sollen, dieser ist aber weit, weiter als in fast allen anderen per Tarifvertrag regulierten Feldern.

Daraus ergeben sich eine Reihe von Umsetzungsproblemen, von denen ich hier nur zwei ansprechen will:

(1) Es gibt kein Standardmodell und keine aus dem Tarifvertrag unmittelbar ableitbaren Strukturen, wie der Tarifvertrag umgesetzt werden soll. Die Leitplanken, an denen man sich orientieren kann und soll, sind breit. Jedes Unternehmen muss die ihm angemessenen Strukturen und Prozesse selbst finden. Die Betriebsparteien sind deshalb wesentlich stärker gefordert als auf anderen Feldern.

(2) Was eine „gute“ und was eine „schlechte“ Umsetzung des Tarifvertrags ist, lässt sich aus den Tarifregelungen selbst nicht zwingend ableiten. Die prozessualen Vorgaben der Tarifverträge lassen sich auch rein formal erfüllen, ohne dass sich die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert. Man kann ein Qualifizierungsgespräch gut oder schlecht führen, den Weiterbildungsbedarf gründlich oder oberflächlich ermitteln, einen Qualifizierungsbedarf feststellen und die Maßnahmen dann nicht umsetzen. Die Tarifverträge selbst bieten wenig Handhabe, auf Qualität zu pochen, wodurch sich gewerkschaftlicherseits schlecht nachprüfen lässt, ob ein Tarifvertrag qualifiziert umgesetzt wird.

Worauf ich damit hinweisen will ist, die Tarifverträge selbst daraufhin zu überprüfen, wie handlungsdeterminierend sie sind bzw. wie viel Freiraum sie bieten. Sind große Freiräume von vornherein vorgesehen, wofür einiges sprechen kann, ist *im Voraus* zu diskutieren und zu klären, wie sie genutzt, beeinflusst und gesteuert werden sollen.

3.1.2. Die betrieblichen Akteure – wer macht Weiterbildungspolitik, wer ist zuständig?

Kommen wir auf die betriebliche Ebene. Wer macht Weiterbildungspolitik, wer ist zuständig?

Betriebliche Weiterbildung ist eine Managementaufgabe, sollte es zumindest sein. Betriebsräte werden aktiv, oder sollten aktiv werden, weil das Management seinen Job nicht oder nicht richtig macht, weil dabei die Interessen der Beschäftigten zu kurz kommen, abgeschnitten werden, untergehen. Sie haben, wie in anderen Bereichen auch, eine Anstoß- und eine Korrekturfunktion, sollen Dinge ins Laufen bringen und darauf achten, dass die Interessen der Beschäftigten zur Geltung kommen.

Das ist schon ein erster wichtiger Punkt: Wie definieren die Betriebsräte ihre Aufgabe? Was ist ihr Job, was ist der Job anderer? Nicht wenige Betriebsräte, die Weiterbildung für sich entdeckt haben, stürzen sich engagiert ins Feld – und gehen dann langsam aber sicher unter, weil sie sich übernehmen, weil sie Aufgaben, die eigentlich das Management zu erledigen hätte, mehr oder weniger dauerhaft an sich ziehen. Deshalb scheint mir der erste wichtige Punkt der zu sein, dass die Betriebsräte ihre Rolle und Aufgabe in diesem Feld definieren und klären, ob sie über die Ressourcen verfügen, diese Rolle auszufüllen. Die Ressourcen der Betriebsräte sind beschränkt und ihre Ressourcenprobleme werden nicht kleiner, wenn sie sich das für viele doch neue Aufgabenfeld der Weiterbildung zu erschließen beginnen. Um so mehr stellt sich die Frage, wie man das Thema so aufgreift, dass es zu keiner strukturellen Überforderung des Gremiums kommt. Stärkung der Individualrechte der Beschäftigten und Konzentration der Betriebsräte darauf, deren Handlungsraum auszubauen und sichern, könnte ein Weg sein.

Betriebliche Weiterbildung ist an erster Stelle eine Managementaufgabe. Wer im Management ist für diesen Job zuständig? Weiterbildung gilt mehr denn je als Querschnittsaufgabe, die alle Führungskräfte angeht und die vom Personalressort oder einer Weiterbildungsabteilung nicht monopolisiert werden sollte. Das galt im Grundsatz zwar schon immer, vor allem in KMUs (Weingärtner 1995; Wagner 1993; Bardeleben et al. 1990). Die Tendenz zur „Entmonopolisierung“ hat sich allerdings, vor allem in Großbetrieben, durch die in den 90er Jahren vorangetriebene Dezentralisierung und Vermarktlichung der Unternehmensorganisation verstärkt (Baethge-Kinsky et al. 2003, S. 24ff). Zentrale Weiterbildungsabteilungen wurden aufgelöst, Weiterbildungspersonal und Budgets dezentralisiert und selbstständig wirtschaftenden Betriebseinheiten zugeordnet, Personal- und Weiterbildungsabteilungen in Dienstleistungszentren verwandelt, die Servicefunktionen zu erbringen haben und deren Eingriffsrechte begrenzt oder ganz zurückgenommen wurden. Damit haben wir ein zweites Problem auf dem Tisch: die Ausdifferenzierung, teilweise auch die Diffusion der Zuständigkeiten und mit ihr eine zunehmende Intransparenz des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens. Die verbliebenen Zentralfunktionen im Personalbereich koordinieren zwar noch was ihnen gemeldet wird, aber eben auch nur das. Was vor Ort tatsächlich geschieht, entzieht sich oft ihrer Kenntnis.

Diese Dezentralisierungsbewegungen in Sachen Weiterbildung haben sich allerdings vor allem in Großbetrieben abgespielt, in Klein- und Mittelbetrieben waren die Linienvorgesetzten in die Weiterbildungsentscheidungen schon immer stark mit einbezogen. Und auch in größeren Betrieben geht die Dezentralisierung – die im Übrigen teilweise schon wieder von einer Rezentralisierung abgelöst wird – nicht so weit, dass das Personalressort nichts mehr zu sagen hätte. Unseren Befunden zufolge ist im Gros der Unternehmen, die über eine Personalleitung/-abteilung verfügen, diese auch im Wesentlichen für Qualifizierungs- und Weiterbildungsfragen zuständig. In größeren Betrieben (> 500) ist dies stärker ausgeprägt als in kleineren (79% : 67%). An zweiter Stelle rangieren die Linienvorgesetzten (46%), wobei sich hier zwischen größeren und kleineren Betrieben interessanterweise keine Unterschiede (mehr) zeigen. Mit deutlichem Abstand an dritter Stelle kommen die Unternehmens-/Geschäftsleitungen. In Unternehmen mit 200 - 300 Beschäftigten spielen sie eine größere Rolle. Hauptamtliches Personal, das sich mit Weiterbildungsfragen beschäftigt, gibt es erwartungsgemäß in Betrieben der Größenklasse 200 - 300 äußerst selten (7%), in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist es die Regel. Der Anteil der Betriebe, die über hauptamtliches Personal verfügen, hat sich unseren Befunden zufolge seit 1992 kaum verändert.

Aus Sicht der von uns befragten Manager ist die Organisation und Zuständigkeit für Weiterbildung kein Problem. In einer ihnen zur Bewertung vorgegebenen Liste rangiert dieses potentielle Konfliktfeld auf dem letzten Platz. Die Betriebsräte sehen das etwas anders. Ihnen machen die gemischten und teilweise nicht eindeutigen Zuständigkeiten offensichtlich mehr zu schaffen. In ihrer Problemlandkarte befindet sich dieser Punkt im Mittelfeld, das damit zumindest teilweise verbundene Problem der unzureichenden Transparenz des Weiterbildungsgeschehens rangiert dagegen zusammen mit Mängeln in der Bedarfsermittlung auf dem zweiten Rang.

3.1.3. Das Personalmanagement als erster Ansprechpartner – einige Anmerkungen zu dessen Status im Management

Das Personalmanagement ist also nach wie vor der erste Ansprechpartner für den Betriebsrat. Von seiner Aufgeschlossenheit für Weiterbildungsfragen, seiner Kompetenz und seinem Standing im Management hängt ganz wesentlich ab, in welchem Zustand sich die betriebliche Weiterbildung befindet und wie sie sich entwickelt. Wie aufgeschlossen ist es, welche Kompetenz und welches Standing hat es?

Die Frage ist so einfach nicht zu beantworten. Auf den ersten Blick ist das Personalwesen in deutschen Unternehmen auf gutem Weg. Der Cranfield-Studie zufolge, einer Befragung die regelmäßig in europäischen und außereuropäischen Unternehmen durchgeführt wird, haben mittlerweile fast alle größeren deutschen Unternehmen (96,9%) eine Personalabteilung oder einen Personalleiter und auch die Einbindung der obersten Personalverantwortlichen in die Geschäftsführung scheint sich der Tendenz nach gut zu entwickeln. Zwischen 1992 und 2000 hat sich der Anteil von 30 auf 46% erhöht (Weber/Kabst 2000). Im internationalen Vergleich stellen sich die Positionierung und der Status, den das deutsche Personalwesen erlangt hat, allerdings weniger rosig dar. So sind etwa in Frankreich oder in Japan ca. 85% der Personalleiter Mitglied in der Geschäftsführung. Die in Deutschland erreichten 46% wirken somit eher bescheiden. Weber und Kabst (2002, S. 41) werten dieses Ergebnis als Beleg dafür, „dass Personalfragen in über der Hälfte der deutschen

Unternehmen als nicht wichtig genug erachtet werden, um über den Hauptverantwortlichen in der Geschäftsleitung verankert zu sein.“

Die Antworten auf die Frage, ob die Personalverantwortlichen in die Entwicklung der Unternehmensstrategie eingebunden sind, weisen in dieselbe Richtung. Zwar sind der Cranfield-Studie zufolge 58% der Personalverantwortlichen von Anfang an und 19% während der Planungsphase beratend in die Entwicklung von Unternehmensstrategien eingebunden, doch geben immerhin 16% an, gar nicht in diesem Prozess inkludiert zu sein (Weber/Kabst 2000, S. 10f.). Im internationalen Vergleich schneiden sie damit am schlechtesten ab. Weber und Kabst (2002, S. 43) kommen deshalb zu dem Schluss, dass die Situation des Personalmanagements in deutschen Unternehmen „besorgniserregend“ ist. Es häuften sich „die Indizien, dass das Personalmanagement in einem großen Anteil der Unternehmen vor einem wenig professionellen Hintergrund betrieben wird, dass es zwar in praktisch allen Unternehmen institutionell verankert ist, aber offensichtlich nicht als zentraler und wichtiger Bereich angesehen wird“.

Der Chor der Skeptiker, die das Personalmanagement in einer anhaltenden Identitäts- und Profilierungskrise sieht, ist heute kaum kleiner als zu Beginn der 90er Jahre. Das nicht ohne Grund. Die Aufwertung der Ressource Mensch, von der so viel gesprochen wurde und von der mehr als zweifelhaft ist, ob sie auch stattfand, hat jedenfalls nicht automatisch zu einer Aufwertung des Personalwesens geführt. Viele Autoren widersprechen jedenfalls der vielfach vertretenen These, wonach das Personalwesen im Schlepptau einer neuen Bewertung der Humanressourcen an Einfluss gewinnen würde (Frempel 2000, S. 106, Sackmann/Elbe 2000, S. 138, Beyer/ Metz 1995, S. 202, Scholz 2000). Kotthoff und Matthäi (2001, S. 65) bringen ihre Untersuchungsergebnisse vielmehr zu der Erkenntnis, „dass funktionale Bedeutung und (unternehmens-)politische Bedeutung zwei verschiedene Dinge sind, von denen das eine nicht umstandslos in das andere transformiert werden kann“. Die Dezentralisierung und die Positionierung des Personalwesens als Dienstleister hat seine Position nicht gestärkt und die um sich greifende Orientierung am Shareholder Value hat ihr Übriges getan, das Personalwesen in die Defensive zu bringen. Damit bleibt das Personalwesen aber in einer fortwährend um seine Anerkennung ringenden Position, das sich im Kampf um Ressourcen zur Erledigung seiner Hauptaufgabe, der Sicherung und Entwicklung von Humankapital*potenzialen*, schwer tut. Weiterbildung gehört ganz wesentlich zu einer Strategie der Potenzialentwicklung.

Die Betriebsräte haben es also mit einem schwierigen Partner, Konkurrenten und Kontrahenten zu tun. Der Status des Personalwesens im Management ist eher prekär, jedenfalls sehr unterschiedlich. In vielen Unternehmen spielen sie allenfalls die zweite Geige. Dennoch würde ich nicht dazu raten, das Personalmanagement zu umgehen. Das Top-Management und die Linienvorgesetzten mögen mehr Macht haben, ihre Sensibilität für Weiterbildungsfragen ist jedoch keineswegs größer als die des Personalmanagements und ihre Vorstellungen von der Entwicklung von Humanressourcen meist enger und auf das unbedingt betrieblich Notwendige ausgerichtet. Eine Politik der Entfaltung von Qualifikationspotenzialen, die über den Tag hinausreicht, ist oft nicht ihre Sache, erst recht nicht in Unternehmen, die sich einer „wertorientierten“ Unternehmensführung verpflichtet haben.

Von der Sache her sind die Personalmanager vielfach offener. Ihre Aufgabe ist es, wie Kotthoff und Matthäi es formuliert haben, die Stakeholder im wohlverstandenen Interesse

der Shareholder bei Laune zu halten. Dazu müssen sie auf deren Interessen eingehen, auch ihre Weiterbildungsinteressen. Viele Personalmanager sehen das, haben in den letzten zehn Jahren einiges dazu gelernt und auch etwas erreicht. Die Planungsprozesse in Sachen Weiterbildung und auch ihre Bereitschaft, mit dem Betriebsrat zu kooperieren, sind besser geworden. Ich werde darauf zurückkommen.

3.1.4. Relevanz von Weiterbildung in den Betriebsratsgremien

Für wie wichtig nehmen die Betriebsräte nun aber selbst das Thema? Und wovon hängt das ab? Wir haben die Betriebsräte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg Anfang 2003 danach gefragt. Danach zeigt sich: Qualifizierung ist für sie ein Thema von mittlerer Bedeutung. Unter 11 vorgegebenen Alternativen rangiert es auf dem 5. Rang. Priorität haben andere Fragen, mit Abstand an erster Stelle die Beschäftigungssicherung, danach die Einführung des Einheitlichen Entgeltrahmenabkommens (ERA) sowie die Arbeitszeitgestaltung. In den anderen Prioritäten, die das Betriebsratsgremium setzt, sehen 28% der von uns befragten Betriebsräte ein sehr großes bzw. großes, 44% ein gewisses und 28% kein Problem (vgl. Tabelle 2). Je kleiner die Betriebe sind, desto mehr wird das zum Problem.

<i>Tabelle 1: Als "sehr wichtig" bewertete Arbeitsfelder der Betriebsratsgremien in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs 2003</i>	
Frage: "Welchen Stellenwert haben derzeit folgende Arbeitsfelder innerhalb des Betriebsrats?"	
Beschäftigungssicherung	73 %
Arbeitszeitgestaltung	49 %
ERA-Einführung	48 %
Gesundheitsschutz	40 %
Qualifizierung/Weiterbildung	35 %
Leistungsentlohnung	27 %
Arbeitsgestaltung	26 %
Andere Entlohnungsfragen	24 %
Gewinnbeteiligung	15 %
Leistungspolitik	15 %
Ökologische Fragen	10 %

Wovon hängt der Stellenwert ab? Was bringt Bewegung? Auf der Basis unserer Fallstudien haben wir den Eindruck gewonnen, dass wirtschaftliche Krisensituationen von Unternehmen bei Betriebsräten als Katalysator wirken können. Damit korrespondieren Erfahrungen, die schon in den 80er Jahren gewonnen und unter dem Motto „Qualifizieren statt entlassen“ zu einer strategischen Orientierung verdichtet wurden. Es gibt allerdings auch die Erfahrung, dass das Thema auf die lange Bank geschoben wird, weil „dringenderes“ zu erledigen ist. Statistisch lässt sich ein Zusammenhang weder in die eine noch in die andere Richtung nachweisen. Ob es dem Unternehmen wirtschaftlich gut oder schlecht geht, auf den Stellenwert, den Weiterbildung im Betriebsrat genießt, hat es keinen Ein-

fluss. Erstaunlicherweise gilt das auch für die Betriebsgröße, die Belegschaftsstruktur (Anteil Geringqualifizierte, Gewerbliche, Frauen, Ausländer) oder auch die Qualität der Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement. Für die meisten anderen Themen gilt das auch. Sie sind gesetzt, ihr Stellenwert steht fest. Lediglich bei drei Aufgabenfeldern findet sich ein Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung: 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.

3.1.5. Von wem und wie wird das Thema in den Betriebsratsgremien bearbeitet?

Mit dem 5. Rang ist Weiterbildung – zumindest in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs – so schlecht nicht platziert. Verglichen mit der Situation vor zehn Jahren hat es auch an Bedeutung zugenommen und als wir die Betriebsräte in Baden-Württemberg vor zwei Jahren fragten, gingen auch Viele davon aus, dass es in den nächsten Jahren wichtiger werden wird. Unserem Eindruck nach lässt sich dies allerdings nicht bestätigen. Ein neues Thema dominiert nun (fast) alles: der ERA. Umso wichtiger ist die Frage, ob und welche Querbezüge zu diesem und zu anderen Themenfeldern hergestellt werden.

Tarifpolitisch ist Weiterbildung klassischerweise ein Huckepack-Thema, betriebspolitisch dagegen ein Spezialistenthema.¹ Und aus dieser Spezialistenecke ist es bisher nicht herausgekommen. Das gilt auch für Baden-Württemberg. Der Qualifizierungstarifvertrag steht bisher noch als Solitär in der Landschaft und wird von Spezialisten bearbeitet, die oft aus der gewerkschaftlichen Jugendarbeit kommen, ihre Wurzeln in der beruflichen Erstausbildung haben und nun ihr Aktionsfeld ausweiten. Das tun sie mit Engagement, aber von keiner starken Position aus. Innerhalb der Betriebsratsgremien gehören sie meist nicht jenen an, die das Sagen haben. Sie müssen um ihre Themen kämpfen, tun dies auch, kommen dabei aber nur langsam voran.

Das dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass Querverbindungen zu anderen Themen- und Politikfeldern bisher nicht hinreichend klar herausgearbeitet sind. Ohne Frage gibt es Bezüge zur Beschäftigungssicherung, zur Arbeitszeitgestaltung, zur Entlohnung oder zur Arbeitsgestaltung, sie sind aber nicht so deutlich, dass Weiterbildung von den Meinungsträgern als Querschnittsthema anerkannt und als solches auch behandelt wird.

Das ist m.E. nicht nur ein Problem, dem durch Aufklärungsarbeit beizukommen wäre, sondern mehr noch ein Konzeptions- und Strategieproblem. An was es mangelt, ist die

¹ Tarifgeschichtlich war Qualifizierung erst ein Wurmfortsatz der Rationalisierungsschutzabkommen, quasi die ultima ratio des Rationalisierungsschutzes, dann sollte Qualifizierung durch eine Verknüpfung mit der Entlohnung (Stichwort „Wechsel vom Anforderungs- zum Qualifikationsbezug“) Fahrt gewinnen, was am Widerstand der Arbeitgeber scheiterte. Im Schlepptau der Arbeitsgestaltung erreichte das Thema die 90er Jahre, kam in der Textil- und Bekleidungsindustrie im Zusammenhang mit Kürzungswünschen der Arbeit beim Urlaubsgeld und in der Metallindustrie mit dem großen ERA-Paket wieder auf die Tagesordnung um schließlich jüngst im Kontext von Standortvereinbarungen, betrieblichen Bündnissen und Arbeitszeitverlängerungsdebatten wieder auf den Tisch zu kommen.

Vermittlung, Durchdringung und Integration der verschiedenen Handlungsfelder auf betrieblicher wie auf überbetrieblicher Ebene. Es fehlt oft an einer kohärenten betriebspolitischen Strategie, es fehlt aber auch an einer kohärenten *tarifpolitischen* Strategie, auf der die betriebspolitische aufbauen kann. Wie sollen Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeitsgestaltung und Weiterbildung tarifpolitisch zusammenspielen, welche Anreizwirkungen gehen von den Lohnsystemen aus, welchen Stellenwert haben Lernzeitkonten in der Arbeitszeitpolitik, wie werden Standortvereinbarungen mit Qualifizierung kombiniert, welchen Stellenwert hat die Arbeitsgestaltung und wie ist Weiterbildung mit ihr verwoben? Erst wenn darauf eine Antwort gegeben werden kann, lässt sich eine betriebspolitische Weiterbildungsstrategie begründen, die mehr wäre, als die Addition eines weiteren tarifpolitischen Regulierungs- und betriebspolitischen Handlungsfeldes.

3.1.6. Wo sehen die Betriebsräte ihre Probleme?

Wo sehen die Betriebsräte ihre Probleme? Wie groß sind sie? Da gibt es zunächst Erfreuliches zu berichten. Pauschal danach gefragt, geben nur wenige Betriebsräte an, große oder gar sehr große Probleme mit dem Thema zu haben. Bei unserer Befragung 2003 waren es 9%. Immerhin 68% konzedieren „gewisse“ Probleme, 22% sehen keine. Gegenüber dem Jahr 1992 hat sich der Anteil derjenigen, die keine Probleme haben, mehr als verdoppelt, derjenigen die Probleme haben, halbiert. Ein erfreulicher Trend also.

Andererseits zeigt sich im Längsschnitt aber auch: Werden einzelne Problembereiche direkt angesprochen, werden diese stärker betont als vor zehn Jahren. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die Betriebsräte jetzt weniger Scheu haben, sich des Themas anzunehmen. Wenn sie sich allerdings auf den Weg begeben, so ist deutlicher als früher zu erkennen, welche Probleme sich ihnen in den Weg stellen. Wo liegen diese?

Tabelle 2: Als „sehr groß“ bzw. „groß“ bewertete Probleme/Defizite der Betriebsräte im Umgang mit dem Thema Qualifizierung und Weiterbildung 2003 und 1992 (Mehrfachnennungen; Betriebe größer 200)

	1992	2003
Unterstützung durch die Gewerkschaft	3 %	6 %
Rechtliche Kenntnisse des Betriebsrats	10 %	10 %
Mitbestimmungsrechte		14 %
Interesse des Betriebsrats-Gremiums	10 %	15 %
Beratung durch externe Berater/Fachkräfte	17 %	15 %
Netzwerkpartner/Ansprechpartner		16 %
Methodische und didaktische Kenntnisse	18 %	22 %
Geringes Interesse der Beschäftigten	20 %	27 %
Andere Prioritäten im Betriebsrat		28 %
Informationsdefizite	32 %	29 %
Breite des Themas		31 %
Durchsetzungschancen		31 %
Unklarheit über Ziele	13 %	35 %
Kenntnisse über Bedarfsermittlung		36 %
Unklarer Qualifizierungsbedarf		39 %
Zeitprobleme	38 %	46 %

(1) Zeitprobleme

Aus Sicht der Betriebsräte ist ihr größtes Problem die Zeit. Zeitprobleme wurden schon bei unserer ersten Befragung 1992 an erster Stelle genannt, und sie sind gestiegen. Das Gremium ist chronisch überlastet und das trotz der von verschiedener Seite konstatierten Professionalisierung der Betriebsratsarbeit. Nun kommt das Thema Weiterbildung hinzu und die Erfahrung zeigt, die Umsetzung der Qualifizierungsregelungen frisst Zeit, mehr Zeit als meist veranschlagt wird. Die IG Metall in Baden-Württemberg ging anfangs davon aus, dass die Betriebsräte innerhalb von einem halben Jahr auf der Basis des Tarifvertrags Betriebsvereinbarungen abschließen werden, in denen die Tarifregelungen betrieblich konkretisiert sind. Diese Annahme hat sich als unrealistisch erwiesen. Die betriebliche Umsetzung erwies sich als erheblich komplizierter. Die Betriebsräte brauchen einen langen Atem, und um den zu erhalten, müssen Strukturen entwickelt werden, damit sie nicht auf halbem Wege aufgeben. Zudem müssen sie, ich hatte es bereits angesprochen, ihre Arbeit so anlegen, dass sie sich nicht dauerhaft übernehmen. Sie sind nicht der verlängerte Arm des Personalwesens, der dessen Defizite ausbügelt. Ich sehe ihre Arbeit primär darin, dafür zu sorgen, dass die Gegenseite ihren Job richtig macht.

(2) Probleme der Bedarfsermittlung und der betrieblichen Planung

An zweiter Stelle der Problemliste stehen Schwierigkeiten, die mit der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und der betrieblichen Planung zu tun haben. Welchen Bedarf gibt es überhaupt? Welchen Bedarf hat das Unternehmen, welchen die Beschäftigten? Wird er ermittelt und wenn ja wie? Wie wird die Weiterbildungsplanung mit anderen Planungsprozessen abgestimmt?

Zeichnen unsere Befragungsergebnisse ein realistisches Bild, hat sich bei der betrieblichen Weiterbildungsplanung und Bedarfsermittlung zumindest in quantitativer Hinsicht in den letzten zehn Jahren Einiges getan. 1992 gaben nur 38% der von uns befragten Personalmanager an, es gäbe in ihrem Unternehmen eine Qualifizierungsplanung, 2003 waren es nicht weniger als 88%. Ähnlich bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs. 1992 wurde in 48% der Betriebe der Bedarf regelmäßig ermittelt, 2003 waren es 76%. Die Tendenz bestätigen auch die Betriebsräte.

Frage: „Wird in Ihrem Unternehmen der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf ermittelt?“		
	1992	2003
Regelmäßig	48 %	76 %
Unregelmäßig	36 %	19 %
Keine Ermittlung	16 %	5 %

Frage: „Gibt es in Ihrem Betrieb eine Qualifizierungs- und Weiterbildungsplanung?“		
	1992	2003
Ja	38 %	88 %
Nein	62 %	12 %

Dennoch steht das Problem „Bedarfsermittlung“ bei den Betriebsräten ganz oben an, was darauf hindeutet, dass es hier erhebliche Qualitätsprobleme gibt bzw. der Bedarf, wie ihn die Unternehmen ermitteln, sehr eng gefasst wird. Die Tarifparteien in Baden-Württemberg haben deshalb eine Serie von Instrumenten entwickeln lassen, die sie Betriebsparteien offerieren. Sie sind getestet und für gut befunden worden, ob sie angenommen werden, muss sich noch zeigen.

(3) Ziel- und Orientierungsprobleme

Bemerkenswert ist das dritt wichtigste Problem, das den Betriebsräten zu schaffen macht: Ziel- und Orientierungsprobleme. Die Zielprobleme haben erheblich zugenommen. Waren es 1992 13%, die „Unklarheit über die Ziele, die erreicht werden sollen“ als großes bzw. sehr großes Problem bezeichneten, sind es 2003 nicht weniger als 38%. Das lässt aufhorchen. Offensichtlich fehlt es an Orientierung, was dadurch unterstrichen wird, dass kaum weniger, nämlich 31% die Breite des Themas als großes Problem ansehen. Man verliert leicht die Übersicht, sucht Orientierung im weiten Gelände und findet sie nur schwer. Welche Ziele sollen erreicht werden? Geht es um die Etablierung von Planungsstrukturen, die Optimierung von Prozessen, die Reduzierung der sozialen Selektivität? Um was kümmert man sich zuerst? Wie geht man vor? Offensichtlich fällt es den Betriebsräten schwer, die Übersicht zu behalten, die Ziele zu klären, sie in eine Strategie zu übersetzen. Dazu brauchen sie Unterstützung. Wollen sie die? Fragen sie die nach, klagen sie sie ein? Auch darauf komme ich zurück.

(4) Durchsetzungsprobleme

Durchsetzungsprobleme werden von den Betriebsräten ebenfalls noch relativ weit oben platziert. 31% halten das für ein großes bzw. sehr großes Problem, lediglich 14% sehen darin kein Problem.

Sind die begrenzten Mitbestimmungsrechte der Grund dafür? Aus der Warte der Betriebsräte kann das mit einem klaren Nein beantwortet werden. Weder haben sie den Eindruck, ihre Rechtskenntnisse wären defizitär, noch sehen sie im Recht selbst ein großes Problem. Das ist im Übrigen nicht erst seit der Novellierung des BetrVG so, bereits vor mehr als zehn Jahren rangierte das Recht bei den hemmenden Faktoren unter ferner liefen.

Ein auf der rechtlichen Ebene liegender Grund könnte sein, dass die Betriebsräte in den Tarifverträgen, speziell im Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zu wenige griffige Handhabungen sehen, ihre Position durchzusetzen. Dafür spricht Einiges. Wie eingangs erwähnt, enthalten Qualifizierungstarifverträge nur wenige klassische Mindestnormen. Es gibt kein einklagbares Recht auf Weiterbildung für Einzelne, auch nicht in Baden-Württemberg. Es gibt ein Recht auf ein Qualifizierungsgespräch, in dessen Rahmen über den Bedarf gesprochen und ggf. Maßnahmen zu dessen Befriedigung benannt werden. Einen Anspruch, die Maßnahmen auch umzusetzen, gibt es nicht. Zumindest sehen das die Arbeitgeber so. Juristisch wurde diese Frage noch nicht geklärt.

Gegen wen müssen sich die Betriebsräte durchsetzen? Gegen das Management natürlich, aber das Management ist kein monolithischer Block. Verhandlungspartner auf der Gegenseite ist an erster Stelle das Personalmanagement, aber auch die Linienvorgesetzten und die Geschäftsleitung. Wie kooperationsbereit ist das Personalmanagement?

Die Kooperationserfahrungen der Betriebsräte mit dem Personalmanagement in Sachen Weiterbildung differenzieren selbstverständlich. Es gibt Interessendifferenzen und unterschiedliche Problemwahrnehmungen. Das zeigt sich recht schnell, wenn man vergleicht, was Betriebsräte und was Personalmanager für die größten Probleme in ihrer betrieblichen Weiterbildungspraxis halten. Für Betriebsräte ist das größte Problem das der fehlenden Chancengleichheit, die Manager tangiert das wenig. Ähnlich, wenn auch nicht ganz so krass, sind die Unterschiede in anderen Fragen, etwa der Bewertung der innerbetrieblichen Transparenz des Angebots, der Qualität der Bedarfsermittlung oder der mangelhaften Abstimmung der verschiedenen betrieblichen Planungsprozesse. Ein durchaus relevanter Teil der Betriebsräte kritisiert das mangelnde Interesse der Unternehmensleitung und mehr noch das der sonstigen Führungskräfte. Auch dies sehen die Personalmanager natürlich ganz anders. Ganz generell ist für sie die betriebliche Weiterbildungspraxis viel weniger problembehaftet. All dies zeigt, es gibt Wahrnehmungs- und Interessendifferenzen und somit Widerstände, die es zu überwinden gilt.

Tabelle 4: „Sehr große“ bzw. „große“ Probleme in der betrieblichen Weiterbildungspraxis aus Sicht der Manager und Betriebsräte (Betriebe größer 200)

Frage: „Betriebliche Weiterbildung ist mit dem einen oder anderen Problem verbunden. Wir haben hier eine Liste möglicher Probleme zusammengestellt und möchten Sie bitten, jeweils anzugeben, ob dies in Ihrem Betrieb ein sehr großes, großes, ein gewisses oder kein Problem darstellt.“

	Manager	Betriebsräte
Mangelndes Interesse des Betriebsrats	0 %	2 %
Konflikte um Weiterbildungsteilnahme	7 %	13 %
Dokumentation/Zertifizierung	7 %	13 %
Transfer in die Praxis	20 %	16 %
Abwanderung von Personal	10 %	18 %
Ziel-/Passgenauigkeit	14 %	19 %
Qualitätsbeurteilung Weiterbildungsanbieter	37 %	23 %
Lernförderliche Arbeitsstrukturen	7 %	23 %
Geringe Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten	12 %	23 %
Mangelndes Interesse der Unternehmensleitung	5 %	25 %
Unklare Kosten-Nutzen-Relation	17 %	26 %
Kosten der Weiterbildung	29 %	28 %
Evaluierung/Controlling	34 %	31 %
Abnehmender Planungshorizont	19 %	33 %
Organisation und Zuständigkeit für Weiterbildung	3 %	35 %
Mangelndes Interesse der Führungskräfte	7 %	36 %
Intransparenz des Weiterbildungsmarktes	22 %	36 %
Abstimmung der betrieblichen Planungsprozesse	20 %	41 %
Systematik/Qualität der Bedarfsermittlung	14 %	42 %
Innerbetriebliche Transparenz des Angebots	12 %	42 %
Fehlende Chancengleichheit zur Teilnahme	4 %	50 %

Die Mehrheit der Betriebsräte hat die Erfahrung gemacht, dass sich die Widerstände überwinden lassen und das Personalmanagement für eine Zusammenarbeit auf diesem Feld im Grundsatz offen ist. Die meisten Betriebsräte machten auch die Erfahrung: Erfolge lassen sich auf diesem Feld auf der Basis *dauerhaft* konfliktiver Beziehungen mit der Gegenseite nicht erreichen. Man braucht Partner auf beiden Seiten, um hier voran zu kommen. Das lässt sich auch empirisch untermauern. Diese Einsicht teilen, wie unsere Fallstudien zeigen, auch Betriebsräte, die auf anderen betrieblichen Politikfeldern einen eher konfliktorientierten Stil pflegen.

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management in Fragen der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung ist in der Mehrzahl der Betriebe denn auch sehr gut bis befriedigend. Sie hat sich zudem in den letzten zehn Jahren erheblich verbessert. Die Betriebsräte registrieren diese Tendenz mehr noch als die Manager. Bewerteten 1992 noch 20% die Zusammenarbeit als „sehr gut“ bzw. „gut“, sind es 2003 fast doppelt so viele, nämlich 38% (Management 1992 63%, 2003 79%).

<i>Tabelle 5: Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäfts-/Personalleitung in Fragen der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung 1992 und 2003 (Betriebe größer 200)</i>				
Frage: "Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäfts-/Personalleitung in Fragen der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung?"				
	Betriebsräte		Manager	
	1992	2003	1992	2003
Sehr gut/gut	20 %	38 %	63 %	79 %
Befriedigend	28 %	31 %	28 %	18 %
Unbefriedigend/Schlecht	52 %	30 %	7 %	2 %
Weiß nicht	1 %	2 %	3 %	1 %

Das Problem ist demnach weniger die Kooperationsbereitschaft des Personalmanagements, sondern dessen begrenzter Einfluss auf die Politik der Geschäftsleitungen. Das macht sie zu schwierigen Verhandlungspartnern der Betriebsräte, da die Verbindlichkeit der mit ihnen getroffenen Absprachen nicht gewährleistet ist.

Die Personalmanager wissen oft darum, haben sich jedoch Spielräume auch finanzieller Art geschaffen, auf deren Basis sie eine Kooperation mit dem Betriebsrat eingehen, um auch die betriebliche Weiterbildung voranzubringen. In Betrieben mit solch „stillen Koalitionen“, haben weder die Personalmanager, noch die Betriebsräte ein Interesse daran, alle Prozesse, vor allem alle Kosten transparent zu machen, die mit Weiterbildung verbunden sind. Teils offen, teils verdeckt, werden Fakten geschaffen, von denen beide Seiten hoffen, dass sie auch dann nicht beiseite gefegt werden, wenn sie vollends transparent werden (woran dauerhaft niemand zweifelt). Gerade in Klein- und Mittelbetrieben (aber nicht nur dort) gibt es diese stillen „Übergangskoalitionen“, die darauf setzen, dass irgendwann die Einsicht Platz greift: Weiterbildung macht Sinn.

Noch ein paar Sätze zu den Linienvorgesetzten, speziell den unteren und mittleren. Sie sind sowohl aus der Warte der Betriebsräte wie der Personalmanager die „eigentliche“ Problemgruppe. Deren mangelndes Interesse wird mehr beklagt als das der Geschäftsleitung. Und die Klage darüber ist im Vergleich zu 1992 dramatisch gestiegen. Waren es

damals gerade einmal 7%, die darin ein großes bzw. sehr großes Problem sahen, sind es heute 36%. Die Betriebsräte verorten ihre Widerstände primär in ihrer mangelhaften Führungskompetenz, weniger in den Rahmenbedingungen, innerhalb derer sie ihre Aufgaben zu erledigen haben. Wenn sie einen Ausbau von Weiterbildung fordern, dann am nachdrücklichsten für die unteren Linienvorgesetzten. Das ist sicherlich auch angebracht, aber es sind häufig die Rahmenbedingungen, die zu einer Nachrangigkeit von Qualifizierung führen, etwa die Kriterien, nach der ihre Arbeit bemessen wird, Termintreue, Output, Umsatz, Kosten, oder die Führungsspanne, die im Gefolge der „Enthierarchisierung“ teilweise sehr hoch ist. Hier liegen wirklich harte Hemmnisse, die sich nur dann beseitigen lassen, wenn in den Bewertungssystemen der Führungskräfte die systematische Qualifizierung ihrer Mitarbeiter vorgesehen und hoch gewichtet wird, sie also Anreize haben, Weiterbildung zu fördern.

(5) Motivationsprobleme der Beschäftigten

Nicht unerwähnt lassen will ich die Motivationsprobleme, die die Betriebsräte bei den Beschäftigten sehen. Immerhin etwa ein Viertel sieht darin ein großes bzw. sehr großes Problem. Die Betriebsräte müssen für das Thema werben. Sie werden nicht gedrängt und geschoben, sie haben das Gefühl, ziehen zu müssen, vor allem bei jenen, für die sie vor allem Politik machen wollen: die Geringqualifizierten. Bekommen sie ihren Einsatz honoriert? Die Betriebsräte, mit denen wir gesprochen haben, berichten hier Unterschiedliches. Teils wird von einem Profilgewinn des Betriebsrates berichtet, von wachsender Anerkennung und Honorierung des Einsatzes, der sich auch in Wahlergebnissen niederschlägt, teils aber auch von Ermüdungserscheinungen und von Frustration.

(6) Keine Unterstützungsprobleme, oder: Sind die Gewerkschaften aus dem Schneider?

Kommen wir abschließend zum Unterstützungsbedarf, den die Betriebsräte sehen. Auf den ersten Blick scheint der gering zu sein. Fehlende Netzwerke oder Beratung durch Externe sieht nur eine Minderheit von ca. 15% als großes bzw. sehr großes Problem an. Auf dem letzten Platz der „Leidensliste“ rangiert die Unterstützung durch die Gewerkschaft, die gerade einmal 5% der Betriebsräte als ein großes bzw. sehr großes Problem betrachten (vgl. Tabelle 4). Sind die Gewerkschaften damit aus dem Schneider, stellen die Betriebsräte keine Ansprüche, die nicht befriedigt werden oder werden können? Es sieht ganz danach aus. Sie klagen jedenfalls nicht. Das war schon in der ersten Befragung so. Ein für die Gewerkschaften beruhigendes Ergebnis?

Ich habe da meine Zweifel. Man kann das Ergebnis auch anders interpretieren. Es signalisiert zwar, dass die Betriebsräte über das Gebotene hinausgehende Unterstützung nicht einklagen, was allerdings auch daran liegen könnte, dass sie nicht stark gefordert werden, weder von den Beschäftigten noch von der Gewerkschaft. Betriebsräte werden vielleicht gelobt, wenn sie etwas Positives zustande bringen, bringen sie Nichts zustande, allerdings auch nicht getadelt. Die Betriebsräte drängen die Hauptamtlichen nicht, weil sie von den Beschäftigten nicht gedrängt werden, die Hauptamtlichen drängen die Betriebsräte nicht, weil sie Anderes zu tun haben und kein Unterstützungsbedarf eingeklagt wird. Ein Kreislauf. Dabei sollte nach den Erfahrungen, die mit den bisherigen Tarifregelungen zur

Weiterbildung gemacht wurden, klar sein, dass das Thema von den Beschäftigten wie von den Betriebsräten zwar wichtiger genommen wird, es jedoch politisch fahrlässig wäre, darauf zu setzen, dass sich deren Nachfrage bzw. Unterstützungsbedarf, die es m.E. gibt, ohne entsprechende Angebotsstrukturen Bahn bricht. An diesem Punkt bin ich mehr Angebots- als Nachfragetheoretiker. Die Betriebsräte werden den Gewerkschaften wegen ihrer Schwierigkeiten im Umgang mit dem Thema Weiterbildung nicht das Haus einrennen, wie umgekehrt auch die Beschäftigten vor dem Betriebsratsbüro deshalb selten Schlange stehen dürften. Betriebsräte brauchen bei diesem Thema i.d.R. Unterstützung. Diese müssen die Gewerkschaften bzw. die Tarifparteien bereitstellen. Die Gewerkschaften können sich nach Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrags nicht zurückziehen und die Umsetzung allein den Betriebsparteien überlassen. Tun sie dies, werden die Qualifizierungstarifverträge im Gros der Fälle zu einem Begräbnis erster Klasse. Daran können die Gewerkschaften kein Interesse haben. Die Arbeitgeberverbände machen sich für Qualifizierungstarifverträge nicht stark. Die Gewerkschaften fordern sie und das m.E. zu Recht. Sollen Qualifizierungstarifverträge nicht nur eine gute Presse bringen, sondern wirklich Wirkungen zeigen, müssen sich die Gewerkschaften deshalb auch um die Umsetzung kümmern, also Hilfen bereitstellen, Netzwerke aufbauen, Instrumente entwickeln und die Effekte überprüfen, kurzum sichtbar bleiben.

(7) Eine vergessene Institution: Die Vertrauensleute

Zu guter letzt noch ein paar wenige Sätze zu einer Institution, die oft „vergessen“ wird, wenn es um die Entwicklung einer betriebspolitischen Strategie in Sachen Weiterbildung geht: Die Vertrauensleute. Über die Rolle, die sie in diesem Feld spielen, ist kaum etwas bekannt. Wahrscheinlich spielen sie bisher selten eine Rolle, höchstens dort, wo es Gruppensprecher gibt und sie diese Funktion begleiten. Gruppensprecher sind in die Qualifizierungsplanung häufiger mit einbezogen. Konzeptionelle Überlegungen, wie eine gewerkschaftliche Betriebsstrategie unter Einbeziehung der Vertrauensleute aussehen könnte, sind mir nicht bekannt. Vielleicht gibt es sie, jedenfalls sollte es sie geben. Vertrauensleute könnten eine wichtige Rolle spielen. Sie könnten als Weiterbildungsbeauftragte in den Abteilungen fungieren, bei der Bedarfsermittlung Hilfestellung leisten, bei Aushandlungsprozessen mit den Vorgesetzten assistieren. Man könnte sich hier noch manches überlegen. Ich kann das hier nur anreißen und als Erinnerungsposten benennen.

3.1.7. Literatur

- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2004): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 182-189. <http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2004_04_Bahnmueller.pdf>
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Holm, R. /Tullies, K. (2003): Anforderungen und Probleme betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, HBS-Arbeitspapier 76, Düsseldorf.
- Bardeleben, R. et al. (1990): Strukturen der betrieblichen Weiterbildung – Analyse des beruflichen Weiterbildungsangebots und -bedarfs in ausgewählten Regionen. In: Bundesinstitut für berufliche Bildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 114, Berlin und Bonn.
- Beyer, J./Metz, Th. (1995): Professionalisierungspfade des Personalwesens. In: Professionalisierte Personalarbeit? Perspektiven der Professionalisierung des Personalwesens, hrsg. von H. Wächter und Th. Metz, S. 185-206.
- Frempe l, K. (2000): Das Personalwesen in der deutschen Wirtschaft. Eine empirische Untersuchung, München/Mering.
- Kotthoff, H./Matthäi, I. (2001): Die Stellung des Personalwesens im dezentralisierten Unternehmen. Dienstleistung oder Politik im Sinne des Ganzen? In: Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, hrsg. von J. Abel und H. J. Sperling, München/Mering, S. 49-68.
- Sackmann, S./Elbe, M. (2000): Tendenzen und Ergebnisse empirischer Personalforschung der 90er Jahre in West-Deutschland. In: Zeitschrift für Personalforschung, 2000, Heft 2, S. 131-157.
- Scholz, Ch. (2000): Es geht um neue Formen der Professionalisierung. In: Personalführung Plus, 2000, Heft 1, S. 22-25.
- Weingärtner, M. (1995): Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in mittelständischen Unternehmen, Köln 1995.
- Weber, W./Kabst, R. (2000): Personalmanagement im internationalen Vergleich. The Cranfield Project on International Strategic Human Resource Management, Ergebnisbericht 2000.
- Weber, W./Kabst, R. (2002): HR-Management in Deutschland. „Situation besorgniserregend“. In: Personalführung, 2001, Heft 10, S. 40-49.

3.2. Detlef Lorenz-Ellermann: Institutionelle und individuelle Weiterbildungshemmnisse bei UNISYS Deutschland

UNISYS ist ein weltweiter Anbieter von IT-Dienstleistungen und -Lösungen. Weltweit beschäftigt UNISYS 37.000 Mitarbeiter. Die UNISYS Deutschland GmbH und ihre nicht tarifgebundene Schwester Unisys Information Services haben zusammen ca. 500 Beschäftigte. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist – wegen vieler Entlassungswellen in der Vergangenheit (1990 noch ca. 1.500 Beschäftigte) – mit mehr als 20 % für die IT-Branche noch relativ hoch.

Institutionelle Hemmnisse:

Marktstruktur:

- Schlechte wirtschaftliche Rahmenbedingungen (gesättigte IT-Märkte, Offshoring)
- „Shareholder value“ Denken – Vorrang der Dividende vor der Investition sowie der Absturz der Aktienkurse

Unternehmen:

- Der häufig wechselnde Geschäftsfokus erschwert eine längerfristige fachliche Ausrichtung.
- Geistige Flexibilität und praktische Kompetenz fehlt bei vielen Verantwortlichen in den Personalabteilungen (Human Resource Management), um den Wandel vom Human Resource Ansatz zum Human Capital Ansatz anzustoßen und am Laufen zu halten.
- Die amerikanische Muttergesellschaft bestimmt durch Rollenbeschreibung und Curriculum der firmeneigenen University die Ausbildungsrichtung. Lokale Trainings müssen aus lokalen Budgets bezahlt werden.
- Personalentwicklung wird nicht als bonusrelevanter Teil in den Zielvereinbarungen der Führungskräfte festgehalten.

Gewerkschaft:

- SEHR POSITIV: Das oft vorhandene Hemmnis einer fehlenden Rechtsgrundlage ist bei Unisys nicht vorhanden. Es besteht ein Tarifvertrag mit einem separaten Abschnitt „Qualifikation“. Festgehalten ist ein einklagbarer Freistellungsanspruch von 5 Tagen und alle „wichtigen“ Schlagworte sind verankert: Kompetenz, „IT-Weiterbildung“ wird explizit erwähnt, Erweiterung der traditionellen Lernformen und -orte (Arbeitsplatzorientiertes Lernen, Lernen „zu Hause“ bei Bezahlung).
- Es besteht keine aktive Unterstützung vor Ort (z.B. Gewerkschaftsmitgliederversammlung zum Thema Weiterbildung).

Betriebsrat:

Weiterbildung ist ein Thema, das erst nach Überstunden, Handy, Dienstwagen und Betriebsvereinbarungen im Allgemeinen kommt. Chancen von § 96 - § 98 BetrVG zur aktiven Forderung nach Bildungsplänen werden nicht genutzt.

Individuelle Hemmnisse

- Betriebsräte sind zu alt (GBR mit Durchschnittsalter 57); selbst nicht aus „Lernkulturen“ kommend (alte Techniker ohne höhere Bildungserfahrung); persönliche Betroffenheit ergibt sich eher bei Themen wie Altersteilzeit.
- Mitarbeiter sind in wirtschaftlichen Krisen bei Job-Angst nicht zu umfangreicher Weiterbildung bereit.
- Weiterbildungsangebote der Unternehmung sind in englischer Sprache, was eine Aneignung des Wissens erschwert.
- Noch immer herrscht der Ansatz (auch bei Mitarbeitern und Betriebsräten) vor, dass Mitarbeiter ab 55 Jahren eigentlich genug getan haben und in den vollbezahlten Ruhestand gehen sollten. Dass fehlendes Geld, veränderte Besteuerung und anstehender Facharbeitermangel dies für Unternehmen gar nicht mehr so attraktiv machen, wird kollektiv verdrängt.
- Eine Kultur des Vertrauens und der Selbstreflexion wird weder gefordert noch gefördert.
- Personalentwicklung wird nicht durch unterstützendes Coaching durch das Human Resource Management den Managern als lohnenswerte Aufgabe näher gebracht.

3.3. Dr. Axel Bolder: Das Phänomen individueller Weiterbildungsabstinenz in Deutschland²

(1) Beteiligung an Weiterbildung (1993)

	Insgesamt	Männer	Frauen
Nie-Teilnehmer („Abstinente“)	34 %	26 %	42 %
Tendenziell Abstinente (letzte Teilnahme mehr als 10 Jahre zurück oder nur Bagatelteilnahme)	9 %	10 %	8 %
Teilnehmer	57 %	64 %	50 %
Alle Teilnehmer	66 %	74 %	58 %

(2) Fakten aus der „objektiven“ Welt:

Ausgrenzende Kriterien (Weiterbildungsabstinenz) nach:

- Schulbildung: weniger als Fachoberschulreife
- Berufsausbildung: ohne Berufsausbildung, Un- und Angelernte
- Erwerbssituation:
 - Status in der Betriebshierarchie: Arbeiter
 - Keine Vollerwerbstätigkeit (Kriterium steht auch für Geschlecht!)
 - Branche: Bau, Handel, Industrie, Allgemeine Dienstleistungen
 - Keine Erwartung von Arbeitsplatzabbau im Beschäftigungsbetrieb
 -
 - Nicht-Gewerkschafter
- Region: peripher-ländlich

² Vergleiche zu Folgenden auch Bolder, Axel, und Hendrich, Wolfgang: Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens (= Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, 18), Opladen: Leske + Budrich 2000.

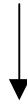
(3) Weiterbildungsabstinez als Zusammenspiel von „objektiver“ und „subjektiver“ Welt

Objektive Welt

(Wirtschafts-, Bildungs-) Systemische Vorgaben:

z.B. Chancenstruktur im Erwerbssystem,

Regulierung des Weiterbildungssystems, Weiterbildungsinfrastruktur



Weiterbildungsabstinez



Subjektiv rationale Wahl in Entscheidungssituationen



Subjektive Wahrnehmung der objektiven Gegebenheiten,
deren Übersetzung in den eigenen Lebenszusammenhang

(jenseits von Weiterbildungsappellen oder

„Qualifizierungsoffensiven“)

nach subjektiven (!) Wichtigkeitsrangordnungen

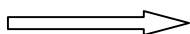
(Relevanzstrukturen),

Kosten-Nutzen-Bilanzierungen

Subjektive Welt

(4) Rationalitäten der subjektiven Welt

- Sicherungsrationalität
Vordringlich ist / der Nutzen bemisst sich an dem Beitrag von Weiterbildung zu:
 - Existenzsicherung
 - Beschäftigungschancen
 - Qualifikationssicherung(der Sicherung der „Verkaufbarkeit der Arbeitskraft“)
- Die subjektive (!) Sinnhaftigkeit eines Weiterbildungsangebots
 - Angebotseinschätzung
 - Nutzeneinschätzung
 - Anschlussfähigkeit des Angebots (an den eigenen Qualifikations- und Erwerbsverlauf)
- Zeitaufwand-Konkurrenzen
 - Für Aktivitäten in der Freizeit („Lebenswelt“)
 - Zur Verausgabung der Arbeitskraft (Geldverdienen-Müssen)
 - Zur individuellen Reproduktion (Erholung, ...)



Kosten-Nutzen-Bilanzierung

(5) Gründe für Weiterbildungsteilnahme: Rangfolge der Weiterbildungsziele von Weiterbildungsteilnehmern

Ziel	Genannt von
1. Fachkenntnisse (ohne besondere Aufstiegsinteressen)	65 %
2. Aufstiegschancen	35 %
3. Einfach mal wieder Neues lernen („Neugier“)	28 %
4. Arbeitsplatzsicherheit	23 %
5. Höherer Verdienst	23 %
6. Partizipationskompetenz	20 %
7. Arbeitszufriedenheit	16 %
8. Interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit	16 %

(6) Gründe gegen Weiterbildungsteilnahme: Rangfolge der Hinderungsgründe für Weiterbildungsabstinenten

Hinderungsgrund (Erwartungen)	Genannt von
1. Keine besonderen Veränderungen in Beruf und Arbeitsbedingungen	64 % *
2. Zu hohe Belastung	62 % **
3. Keine Verbesserung der Aufstiegschancen	53 % *
4. Kostet zuviel Zeit	47 % **
5. Familiäre Belastung / Pflichten	44 % **
6. Zu hohe Kosten / zu großer Verdienstausschlag	41 % **
7. Kein Nutzen wegen Familienpause	23 % **

*) Sinnlosigkeitssyndrom

***) Belastungssyndrom

(7) Weiterbildungsabstinenten: Eine Klassifikation

1. Aus der betrieblichen Weiterbildung Ausgegrenzte

- branchenspezifisch
- beschäftigungsverhältnis-typisch
- qualifikationsspezifisch
- nationalitätenspezifisch

2. Desinteressierte

- altersbedingt
(vor dem Ruhestand Stehende über ca. 55 Jahre)
- berufstypisch
(aufgrund typischer Merkmale Chancenlose, Erbwirbpersonen in wandelresistenten Berufen / Branchen vom Gelegenheitsarbeiter bis zum Berufspolitiker)
- motivationsbedingt
(Generell Demotivierte, Misserfolgserfahrene, Freizeitorientierte)

3. Verweigerer

- Ausweicher

(über Vermeidung, z.B. durch Wechsel in eine andere, tendenziell unterwertige Tätigkeit oder in akzeptierte Rückzugsformen wie Krankheit, Überlastungssyndrom).

- Widerständler im engeren Sinne

(in „sanften“ Formen: Wegschlafen, Nichtbeteiligung „am Unterricht“, Sich-Verstecken oder

in offenen Formen: offene Verweigerung, Stören, nicht „nachvollziehbares“ Abbrechen)

Einige Beispielfälle von Weiterbildungsabstinenz

1. Ausgegrenzte

Handelt es sich bei „Desinteressierten“ und „Verweigerern“ um Abstinente im engeren Sinne, das heißt um Abstinente aus mehr oder weniger eigenem Antrieb und Interesse, so finden sich in der Gruppe der „Ausgegrenzten“ vor allem Nichtteilnehmer, die unter besser gegebenen Bedingungen durchaus interessiert gewesen wären, sich beruflich weiterzubilden. Stattdessen erfahren sie unter teils sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen Ausgrenzung, werden sie an der Realisierung dieses Interesses gehindert.

Weiterbildungsoffen, bilanziert einer der intensiv Interviewten seine Bildungs- und Berufserfahrungen deutlich und explizit negativ und wäre dennoch daran interessiert, umzulernten, wenn es denn finanzierbar wäre und seine Berufsperspektive akzeptieren würde. Unter den für ihn gegebenen Bedingungen sieht er und hat er wohl auch keine Chance.

Ein weiterer durchaus Ansprechbarer hat Abstiegsenerfahrungen hinter sich – vom qualifizierten Facharbeiter zum angelernten Arbeiter in kontinuierlicher Wechselschicht – und zählt somit objektiv zu den beschäftigungsverhältnis-typisch und qualifikationsspezifisch Ausgegrenzten.

Bei einem Dritten, der aus einem Ungelerntenmilieu stammt und nie Weiterbildungsinteressen entwickelt hat, fallen objektive und subjektive (d.h. Selbst-)Ausgrenzung zusammen. Zudem steht er kurz vor dem Ruhestand und ist insofern auch nicht weiter interessiert, könnte also auch zu den „Desinteressierten“ gerechnet werden.

Zwei Frauen zählen zur Fallreihe der Familienfrauen. Die Unterordnung der Erwerbsarbeitsperspektive unter das Familieninteresse ist die subjektive Kehrseite einer objektiven Ausgrenzungstendenz unter dem weiblichen Erwerbsphasenmodell und dem Arbeitsreserve-Vorbehalt unserer Gesellschaft. Unter verschärften Arbeitsmarktbedingungen gerät der bei beiden vorhandene Wunsch, sich wieder ins Erwerbsleben zu integrieren, immer mehr zur Schimäre.

2. Desinteressierte

Die „Desinteressierten“ bilden eine der beiden Gruppen der im engeren Sinne willentlich Weiterbildungsabstinenten. Sie unterscheiden sich von der anderen großen Gruppe vor

allem dadurch, dass sie kaum auf konkreten Widerstand treffen, weil die gesellschaftlichen Weiterbildungsforderungen und die Forderung nach lebenslangem Lernen sie allenfalls abstrakt, nicht aber in ihrer Lebenssituation konkret erreicht. Oder aber weil sie gelernt haben, dem ihres Erachtens zu hohen Aufwand – angesichts eines bestenfalls ungewissen Ertrags – ohne besonders energieaufwendige Widerstandsleistung aus dem Weg zu gehen.

Zu den auf Besitzstandswahrung, den Status quo, Fixierten zählt ein mit 45 Jahren noch relativ junger Versicherungskaufmann, dessen zentrale Themen im Intensivinterview vor allem anderen Kontinuität, Sicherheit und die Sicherung von Optionen sind sowie von Vertrautheit und Ortsbezogenheit einer kontaktreich organisierten Arbeits- und Lebenswelt. Ausdrücklich betont er, dass es „damals“ besser gewesen sei als heute, wo die junge Generation seines Tätigkeitsfeldes permanenten Weiterbildungszumutungen ausgesetzt sei. Für ihn, so bilanziert er, bringt berufliche Weiterbildung keinen Vorteil mit sich. Mobilitätsumutungen jedweder Art wehrt der beruflich hervorragend Abgesicherte konsequent ab.

Zentrales Thema einer in der DDR Aufgewachsenen ist, nachdem sie aufgrund des Berufszuweisungssystems der DDR ihren Traumberuf der Kosmetikerin nicht realisieren konnte, die Stabilisierung des dann doch Erreichten. Allenfalls ein Nah-distanzaufstieg als rechte Hand des Direktors könnte die Sekretärin in einem Universitätsinstitut noch reizen. Ansonsten ist sie daran interessiert, ihre Familienorientierung bei Beibehaltung ihrer Erwerbstätigkeit zu leben. Alles was sie hierzu braucht, schätzt sie, ist Hinzulernen im Arbeitsvollzug, am Arbeitsplatz.

Status-quo-orientiert, insoweit es Erwerbsarbeit und auf sie bezogene Bildungsaufwendungen betrifft, ist schließlich auch eine in etwa gleichaltrige westdeutsche Geschlechts-genossin, deren primäres Interesse dem Leben nach der Arbeit gilt. Sie, die sich heute anstelle einer Fixierung auf die Paarbeziehung, in der sie lebt, eine „richtige“ Familie vorstellen könnte, nähert sich schon dem Typus der letztlich desinteressierten westdeutschen Familienfrauen, die angesichts ihrer strikten Familienorientierung keinerlei bildungsbiographische Strukturierungsversuche erkennen lassen, deren Erwerbsperspektive ehestens ambivalent erscheint und deren tatsächliches Interesse, Berufs- und Familienfrauenperspektive miteinander zu versöhnen, angesichts objektiv-arbeitsmarktbedingter Engpässe offen bleibt.

Dass mit zunehmendem Alter die Erwerbsperspektive zurückgefahren wird, gilt selbstverständlich ganz besonders bei körperlich stark belastenden Tätigkeiten. Ein Tischler unter unseren Interviewten will mit seinen 54 Jahren nur noch Aufwand vermeiden, seine Belastungstoleranzgrenze ist stark reduziert. Als jemand, der sich in seine dörfliche Lebenswelt integrieren konnte, hat er keinerlei Interesse an einer Änderung des Status quo, ist also in gewisser Weise doppelt immunisiert gegen Weiterbildungszumutungen.

Ein anderer, noch mit einem handwerklich bestimmten Arbeitsethos ausgestattet, hatte im Laufe seines langen Arbeitslebens, das ihn einige Jahre ins Ausland verschlug, Gelegenheit genug, Berufserfahrung anzuhäufen. Sein Beruf hatte auch diesen Mechaniker nie zu Weiterbildungsmaßnahmen gezwungen, die über das Lernen im Arbeitsvollzug hinausgingen; dazu waren auch die technischen Entwicklungen in seinem Arbeitsbereich nie gravierend genug. Das hinderte ihn aber nicht daran, sich einen weiten Horizont buchstäblich zu erwandern und seinem entwickelten politischen Interesse mit der Lektüre

stäblich zu erwandern und seinem entwickelten politischen Interesse mit der Lektüre von Zeitungen und Magazinen nachzugehen, die man in seinem Qualifikationsmilieu eher nicht erwarten würde.

Ähnlich, wahrscheinlich auch kohortentypisch entwickelt, zeigt sich des öfteren ein Arbeitsethos, verbunden mit der Weigerung, sich Bildungsveranstaltungen zu unterziehen, die die eigenen Lebenserfahrungen abzuwerten drohen. Dafür ist die Kompetenz aufgrund über lange Jahre angereicherten, auf praktische Erfahrung begründeten Wissens denn doch zu groß. Dabei sind diese Protagonisten allesamt durchaus lernoffen. Dennoch fällt ihre Bilanz von Kosten und Nutzen formalisierter erwerbsbezogener Weiterbildung negativ aus.

3. Verweigerer

Die dritte große Gruppe von Abstinente bilden dann die Verweigerer. Sie sind gewissermaßen der harte Kern der Nichtteilnehmer. Es finden sich darunter sowohl Ausweicher als auch regelrechte Widerständler.

Bei den Ausweichern findet man oft den Typus der unter Akkulturationsdruck stehenden ostdeutschen Frauen. Eine von ihnen, deren Lebensthema es ist, immer „die Dumme“ gewesen zu sein, hat am Beispiel ihres Mannes und anderer miterleben müssen, wie widersinnig Weiterbildungsbeteiligung sein kann. Während er von einer allseits anerkannten westdeutschen Bildungsinstitution zum Hausmeister umgeschult wurde und arbeitslos blieb, bekleidet sie, die ungelernte Putzfrau, die den „alten Werten“ nachhängt, de facto eine solche Stelle, die ihr zudem noch viel – und das ist ihr wichtig – soziale Anerkennung verschafft hat. Oft stehen diese Frauen Weiterbildungsveranstaltungen – man kann hier auf die massenweisen Umschulungen zur Floristin verweisen – bestenfalls distanziert gegenüber. Irgendeine Erwerbstätigkeit, welche auch immer, würden sie vorziehen.

Parallele Fälle von Frauen unter Akkulturationsdruck finden sich durchaus auch im Westen. Sie bilanzieren das Kosten-Nutzen-Verhältnis von erwerbsbezogener Weiterbildung negativ: Eine Expedientin sähe explizit ihre Stelle, in der sie sich nach einer westlich-typischen, zum Teil familienbedingten Chaosbiographie im Verlauf wieder auf ein Normalarbeitsverhältnis hinarbeiten konnte, gefährdet. Und eine Büglerin lehnt nach mit nur 34 Jahren auch schon chaotischer Erwerbsbiographie explizit Veranstaltungen ab, deren Praxisbezug sie sich nicht vorstellen kann. Beiden ist dennoch ihre Erwerbsperspektive unabdingbar.

Gerade (weibliche) Chaosbiographien sind wohl auch der (Mit-)Grund für das Ausbleiben jeder Art von aktiver, über den Arbeitsvollzug hinausweisender Strukturierung der beruflichen Bildungsbiographie. Sehr eindringlich thematisieren gerade nicht mehr ganz junge Frauen ganz konsequent einen engen Chancenrahmen, ihre Fremdbestimmung durch die Zeitabläufe.

Die Idee, manches Mal auch die Erfahrung, dass Weiterbildungsmaßnahmen dem individuellen Kampf um den Erhalt der Erwerbsperspektive entgegenstehen können, ist aber keineswegs Frauen vorbehalten. Auch Männer dieser Fallreihen stellen ihre berufliche Zukunft, jeder auf seine Weise, oben an. Die einen haben, als Inhaber autonomieträchtiger und zeitintensiver Stellen, obwohl durchaus nicht unbedingt abgeneigt, anderes zu tun,

als sich Weiterbildungsveranstaltungen zu leisten. Andere haben sehr negative Erfahrungen mit Bildungsprozessen angehäuft und bilanzieren sie entsprechend. Typisch ist der Fall eines Ostdeutschen, der seine Lehre noch ohne nennenswerte NC-Ausbildung zu DDR-Zeiten abschloss. Einen CNC-Lehrgang, der ihm zu mathematisch, zu theoretisch angelegt war, hatte er abgebrochen. Heute, meint er, wäre er als CNC-Dreher wohl arbeitslos. Seine Erwerbsarbeitsperspektive zu sichern, hat auch für ihn absoluten Vorrang. Berufliche, insbesondere in Kurzform stattfindende Weiterbildung würde er allenfalls im äußersten Fall als Mittel zur Erlangung eines Arbeitsplatzes in Kauf nehmen.

Als Strategien des Ausweichens gelten das weitere Vermeidungshandeln und normativ akzeptierter Rückzug. Diese Fälle sind weder, wie die generell Desinteressierten, kaum erreichbar, noch dominiert der praktisch unbedingte Wunsch, die Erwerbsperspektive aufrechtzuerhalten, die Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme an weiteren Bildungsveranstaltungen.

Ein status-quo-orientierter Verkehrstechniker, einer der Jüngsten der Interviewten, ist sehr arbeitsorientiert, sieht aber bei durchaus realistisch erscheinenden Chancen bescheidener Aufstiegsschritte keinen unmittelbaren Druck sich anderweitig zu orientieren. Berufliche Weiterbildung ist für ihn nicht notwendig. Es reicht ihm, sich das unbedingt und konkret Erforderliche und Umsetzbare im Arbeitsablauf nebenbei anzueignen.

Als ein – vergeblicher – Vermeider entpuppt sich ein Mechaniker zur See. Tatsächlich ist er ein zwangsverpflichteter Teilnehmer, dessen Bedarf nicht etwa durch die objektive Anforderungsstruktur seiner Tätigkeit oder deren Weiterentwicklung definiert wurde, sondern durch eine global orientierte Firmenübernahme. Vergeblich bemüht er sich, die tatsächlich völlig unnötige, aber systematisch-symbolisch hergestellte Entwertung seines Erfahrungswissens zu vermeiden.

Schon aufgrund der objektiven Ausgangsbedingungen anders verhält es sich bei einem 55-jährigen Büroboten, der aus einem eher bildungsfernen Milieu stammt. Ihm waren Strategien der selbständigen Strukturierung der eigenen Bildungserfahrungen erziehungsbedingt immer eher fremd; mittlerweile stellt sich ihm die Frage nicht mehr. Sein großes Thema ist die Vermeidung jedweder Veränderung, zumal der Bedingungen seines instrumentell, als Mittel zum Zweck (für den Lebensunterhalt) verstandenen Arbeitsverhältnisses.

Die Fälle der Widerständler im engeren Sinne sind, vergleicht man ihre Biographien miteinander, kaum über einen Kamm zu scheren. Dem einen graut aufgrund negativer Erfahrungen vor jeder Art von Bildungsveranstaltungen; ein anderer bilanziert Kosten und Nutzen ausdrücklich – und deutlich – negativ. Zwei ostdeutsche Fälle sind in der schönen neuen Arbeitswelt westlichen Musters noch nicht angekommen – und wollen dies auch ganz einfach nicht; für sie ist Widerstand selbstverständlich.

(8) Die Alternative: Subjektives Wissensmanagement

Ziel:

Berufsbiographische
Gestaltungskompetenz

Hierzu gehören berufliche Qualifikation und Kompetenz,
Neugier (Innovations-/Veränderungsoffenheit),
Handlungs- und Gestaltungsautonomie
und Partizipationskompetenz.

Der Weg dahin:

- Vermittlung und Aneignung „wirklich nützlichen“ Wissens.
- Ermöglichung subjektiv rationaler Selektion (Angebot und Auswahl) von Lerninhalten und -strategien.
- Sicherung (zunehmend selbstständiges „Management“) von Anschlussfähigkeit und erwerbsbiografisch sinnvoller Expansion (Weiter[kommens]bildung).

3.4. Heinz Thum: Eine betriebliche Umfrage zu individuellen Weiterbildungshemmnissen

Ich bin Betriebsratsvorsitzender der Briefniederlassung Essen mit ca. 2.500 Beschäftigten. Zur Einleitung möchte ich sagen, wir haben in unserem Unternehmen eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Berufliche Weiterbildung bei der Deutsche Post AG.

Wir die Belegschaft befragt, wo sie die Hemmnisse für eine Weiterbildung sehen, denn die Bereitschaft an Weiterbildung teilzunehmen ist gering.

Die Automatisierung hat auch in der Dienstleistungsbranche Einzug gehalten. Bei der breiten Masse der Beschäftigten hat dies zu einfachen Arbeitsplätzen – die ohne Ausbildung und nur geringer Qualifikation ausgeführt werden können – geführt. Nur vereinzelt werden noch Spezialisten mit einer besseren Ausbildung und stärkeren Weiterbildungsanforderungen beschäftigt. Zudem herrscht noch teilweise eine Beamtenmentalität mit einer geringen Weiterbildungsbereitschaft vor.

Die Befragung zu individuellen Weiterbildungshemmnissen hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

1. Wird die richtige Weiterbildung angeboten?
Die Weiterbildungsangebote in den Betrieben gehen an den Tätigkeiten vorbei. Die Kolleginnen und Kollegen finden darin keine, die sie für ihre tägliche Arbeit heute oder in der Zukunft benötigen. So werden Computerlehrgänge angeboten, gebraucht werden jedoch Kenntnisse z.B. in Menschenführung usw. Bei den Technikern sind diese Hemmnisse weniger vorhanden, da diese durch die fortschreitende Automation eigentlich schon gezwungen sind, sich weiterzuentwickeln.
2. Wie erfahren die Kolleginnen und Kollegen von den Weiterbildungsangeboten?
Die meisten Beschäftigten wissen wenig über die Möglichkeiten der Weiterbildung. Nur in Ausnahmefällen wird sie bekannt, z.B. durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“. Ein bestehendes Programm mit Weiterbildungsangeboten ist nur wenigen zugänglich.
3. Welche Möglichkeiten haben die Kolleginnen und Kollegen sich zu einer Weiterbildungsteilnahme anzumelden?
Die Anmeldung erfolgt bei den Vorgesetzten. Dies wird als Hemmschwelle empfunden, da diese die Weiterbildungsteilnahme häufig nicht unterstützen und als nicht notwendig erachten.
4. Ist der Arbeitgeber bereit, Freistellungszeiten zu genehmigen?
Da Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet, bedeutet Teilnahme den Verlust von Arbeitskraft während der Zeit. Die Bereitschaft, Freistellungen zu genehmigen, ist entsprechend gering.
5. Ist der Arbeitgeber bereit die Weiterbildung zu finanzieren?
Besonders bei den befristet eingestellten Beschäftigten besteht eine große Angst, dem Arbeitgeber Kosten zu verursachen, weil die Weiterbeschäftigung davon abhängen könnte.

6. Sind die Kolleginnen und Kollegen bereit, Weiterbildung zu betreiben?
Ältere Beschäftigte äußern häufiger, das es sich für sie nicht mehr lohne, sie würden bei einer Weiterbildungsteilnahme lediglich die Beteiligung jüngerer Kollegen blockieren. Zudem werden Zweifel geäußert, ob man sich selbst überhaupt an der Weiterbildung beteiligen solle, es gäbe doch dafür geeignetere Kollegen. Zudem wird der Wert der Weiterbildung überhaupt infrage gestellt.
7. Können sich allein erziehende Teilzeitkräfte mit geringen Zeitreserven Weiterbildung erlauben?
Bei uns ist ein Großteil teilzeitbeschäftigt, davon viele Frauen. Gerade Frauen mit Familie haben häufig keine Zeit für eine Weiterbildungsteilnahme. Befristung ist ebenfalls ein Grund für die Nichtteilnahme, sie wollen keine Ansprüche stellen, sonst würde man sie weiter beschäftigen.

Fazit: Den Bestrebungen der Betriebsräte zur Etablierung der beruflichen Weiterbildung stehen starke individuelle Hemmnisse entgegen.

3.5. Ergebnisse der Diskussion

Bildungsverweigerung und Tarifverträge

Bei den Bildungsverweigerern handelt es sich um eine große Personengruppe, über die man sich deshalb Gedanken machen muss, weil die Gründe für deren Nichtteilnahme zum Teil beseitigt werden können. Durch Tarifverträge allein holt man aber nicht alle Nichtteilnehmer in die Weiterbildung zurück. Es ist jedoch schon viel erreicht, wenn man die aufgrund veränderter Strukturen Nichtteilnehmenden durch Rahmenregelungen eine Weiterbildungsteilnahme ermöglicht. Um den an Weiterbildung interessierten Personen diese zu ermöglichen, sind Tarifverträge ein sinnvolles Instrument. Sie können vor allem für die Sicherung zweier zentraler Ressourcen sorgen: Zeit und Geld. Wenn die Gewerkschaften dagegen in dieser Richtung nichts unternehmen wird sich das Phänomen der Nichtteilnahme noch weiter ausbreiten.

Nutzenperspektive

Eine häufige Aussage von Beschäftigten ist, dass sie an Weiterbildungsmaßnahmen nicht teilnehmen, da diese nicht zu einer höheren Entlohnung führt, sich also nicht lohnt. Hier muss Überzeugungsarbeit geleistet werden, z.B. dass Weiterbildung ganz allgemein dem Erhalt des Arbeitsplatzes dient. Wenn die Sinnhaftigkeit von Weiterbildungsteilnahme den Beschäftigten nahe gebracht werden kann, dann ist eine Öffnung für dieses Thema möglich. Ein Instrument, welches hierfür genutzt werden könnte, ist die Personalentwicklung bzw. sind Personalentwicklungsgespräche.

Etablierung einer Weiterbildungskultur

Die große Gruppe der Nichtteilnehmer zeugt auch von einer fehlenden Weiterbildungskultur. So bedeutet die Schaffung eines tariflich abgesicherten Rechts auf Weiterbildung nicht die Pflicht zur Weiterbildung, sondern lediglich ein Recht auf Inanspruchnahme. Es gibt z.T. berechtigte Widerstände gegen Weiterbildung, es gibt auch so etwas wie ein „Recht auf Faulheit“. Dagegen kann die Schaffung von Lust am Lernen, von Interesse am Austausch, die Etablierung einer Weiterbildungskultur fördern. Gerade letzteres sollte zu einer zentralen Argumentation ausgebaut werden.

4. Die Fonds-Idee in Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung – ein Schlüssel nicht nur zur Lösung der Finanzierungsfrage?

4.1. Barbara Jentgens: Der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie (West)

Der Tarifvertrag der Textil- und Bekleidungsindustrie (West)

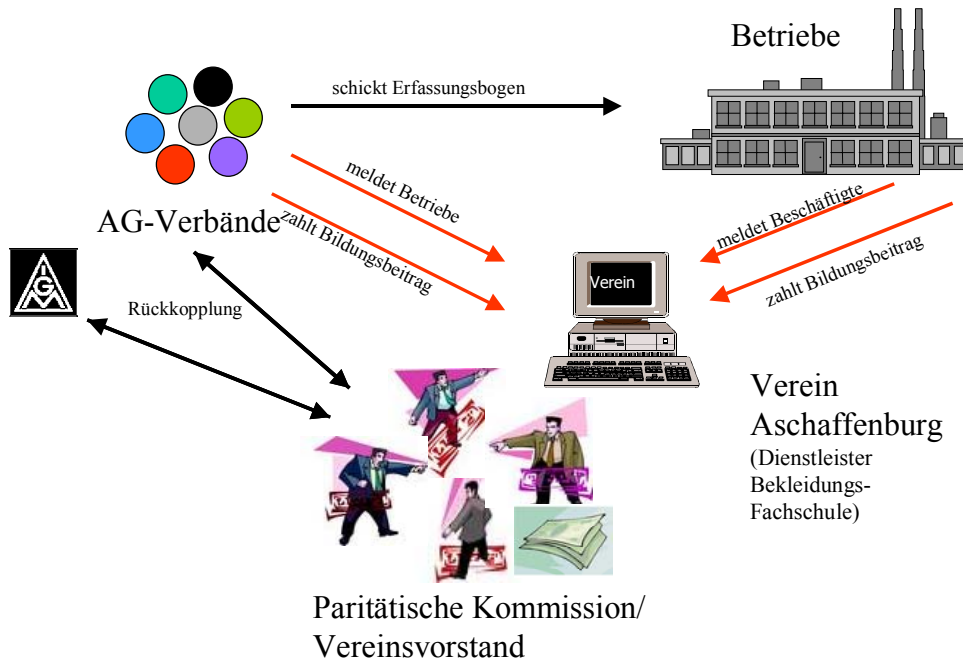
- Der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung wurde 1997 für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie abgeschlossen.
- Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, die Mitglied in der IG Metall sind, und der dem Arbeitgeberverband angehörenden Arbeitgeber (Ausnahme neue Bundesländer).
- Es besteht keine Allgemeinverbindlichkeit.
- Zweck des Tarifvertrages ist die Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten.
- Die Inanspruchnahme des Tarifvertrages ist nicht auf betriebsbezogenen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen begrenzt.
- Zentrale Elemente des Tarifvertrages sind die Freistellung, die Lohnfortzahlung, der Bildungsbeitrag und die Verwendung der Mittel sowie die Einrichtung einer Paritätischen Kommission.

Finanzierung des Bildungsfonds

- Im Jahr der Vereinbarung des Tarifvertrages wurde das zusätzliche Urlaubsgeld um 10,00 DM weniger erhöht, als im Tarifvertrag vorgesehen. Statt dieser 10,00 DM weniger Urlaubsgeld zahlten die Arbeitgeber 10,00 DM als Bildungsbeitrag ein. Die Arbeitgeber tragen darüber hinaus entstehende Verdienstaufschläge.
- Seitdem wurden jährlich bis zum Jahr 2004 pro Beschäftigtem 5,10 € von den Arbeitgebern an den Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Aschaffenburg abgeführt (§ 4 Bildungsbeitrag). Ab dem Jahr 2005 beträgt der Betrag 10,00 € und ab 2006 12,50 €.
- Das Volumen ist jeweils abhängig von den tarifgebundenen Betrieben und Beschäftigten. Im Jahr 1997 waren dies ca. 1 Mio. DM (ca. 120.000 Beschäftigte).
- Der Betrag hat sich aufgrund rückläufiger Beschäftigung und verringerter Betriebsanzahl reduziert. Er wird sich aufgrund des erhöhten Bildungsbeitrages ab 2005 wieder erhöhen.

	Betriebe	Beschäftigte	Bildungsbeitrag
2002	663	84.020	411.671 €
2003	599	68.690	336.730 €

Erhebung und Zahlung des Bildungsbeitrags

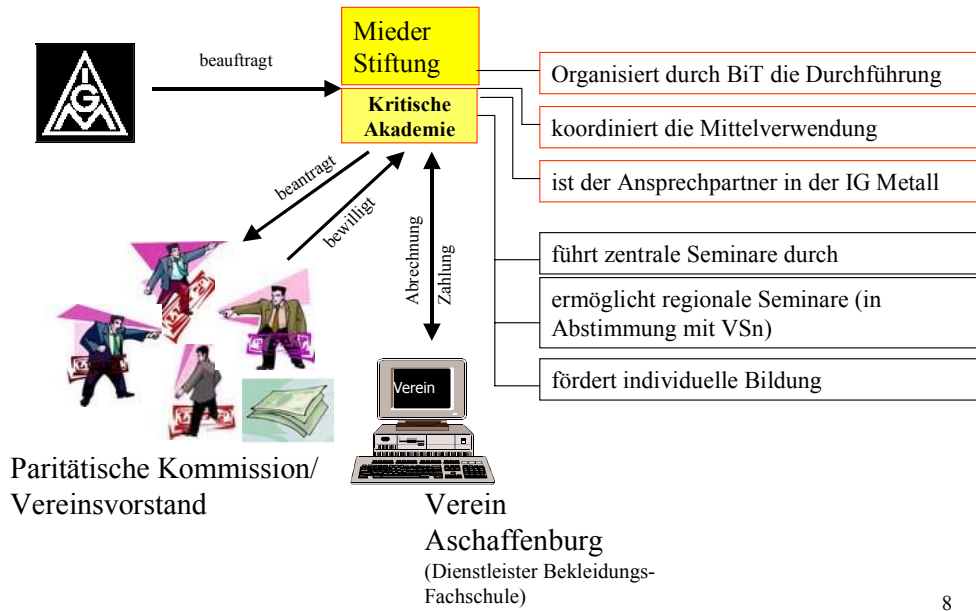


6

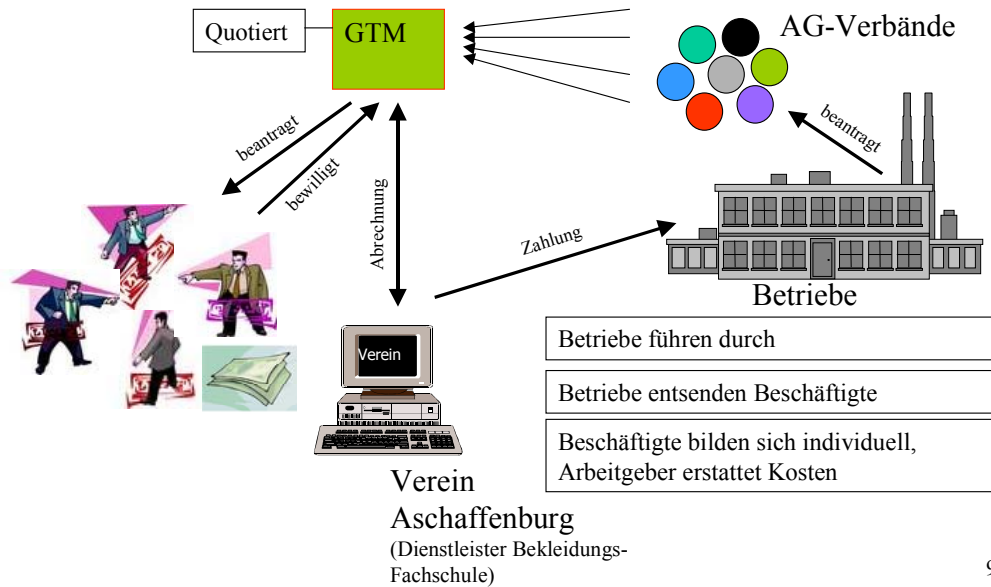
Verwendung der Mittel

- Aus diesen Mitteln werden Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Tarifvertrages finanziert (außer den Verdienstaufschlägen, die direkt von den Arbeitgebern zu übernehmen sind).
- Eine paritätische Kommission entscheidet über die Verwendung der Bildungsbeiträge.
- Grundsätzlich haben die IG Metall und die Arbeitgeberverbände ein Vorschlagsrecht für jeweils die Hälfte der verfügbaren Mittel.

Verwendung der Mittel (IG Metall)



Verwendung der Mittel (Arbeitgeber)



Inhalte der Bildungsmaßnahmen

- Der Tarifvertrag enthält in der Anlage einen Themenkatalog für die Bildungsmaßnahmen, die durch den Tarifvertrag gefördert werden.
- Gefördert werden **beispielsweise** Maßnahmen aus den folgenden Bereichen:
 - Neue Technologien
 - Neue Formen der Arbeitsorganisation
 - Qualitätsmanagement
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Fertigung und Produktion
 - Informations- und Kommunikationstechnologien

Förderungsbeispiele

- Zusatzqualifikationen, wie zum Beispiel Sprachen.
- Prüfungsvorbereitung.
- Fortbildungen, wie zum Beispiel Meisterlehrgang oder andere Aufbauqualifizierungen.
- Weiterbildung (allgemeine berufsfördernde Maßnahmen, wie zum Beispiel EDV, Qualitätsmanagement, Ökologie, Teamarbeit, Kommunikation etc.).

Dauer der Bildungsmaßnahme

- Der Tarifvertrag sieht in § 5 eine Förderung für Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche vor.
- Im Rahmen von BiT sind maximal einwöchige Seminare, aber auch Tagesseminare möglich.
- Über die Kombination von beispielsweise Bildungsurlaub, Urlaub, Arbeitszeitausgleich mit BiT können auch Möglichkeiten einer mehrwöchigen Qualifizierungsmaßnahme geschaffen werden.

Anspruch auf Freistellung

- Die Freistellung für die Bildungsmaßnahmen erfolgt nach § 6 des Tarifvertrages. Der Arbeitgeber zahlt dabei Lohn oder Gehalt der Beschäftigten fort.
- Die Freistellung von der Arbeit mit Entgeltfortzahlung muss gemäß § 6 des Tarifvertrages beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Arbeitgeber ist nach § 6 verpflichtet, mindestens **zwei Prozent** der Beschäftigten eines Betriebes eine Woche lang für Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung nach dem Tarifvertrag freizustellen.

- Es erfolgt keine Anrechnung auf andere Freistellungsmöglichkeiten (Bildungsurlaubsgesetze).

Förderung nach BiT

- Wenn eine Weiterbildungsmaßnahme bewilligt wurde, werden die Kosten der Bildungsmaßnahme, Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und erforderliche Unterkunft durch den Bildungsfonds finanziert.
- Die Förderhöchstsätze belaufen sich auf € 205,- je vollem Tag und Teilnehmer bzw. auf höchstens € 1.025,- je Maßnahme und Teilnehmer.

Zentrale, regionale Bildungsangebote – Individuelle Förderung

- Die Kritische Akademie in Inzell bietet (im Auftrag der IG Metall) zentral Bildungsmaßnahmen an.
- Regionale Angebote können über die IG Metall angeboten werden. IG Metall Verwaltungsstellen oder IG Metall Bezirke können in Kooperation mit Weiterbildungsträgern ein regionales Angebot – für einen oder mehrere Betriebe – organisieren.
- Eine Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme kann aber auch individuell erfolgen. Die Maßnahme ist über die IG Metall Verwaltungsstelle zu beantragen.

Umsetzung und Erfahrungen mit dem Tarifvertrag der Textil- und Bekleidungsindustrie

- Die Unternehmen nutzen den Tarifvertrag zur Finanzierung eines Teils ihrer Weiterbildungskosten. Die Förderungen beziehen sich in der Regel auf individuelle Förderungen (d.h. Maßnahmen für Einzelpersonen). Gefördert wurden hauptsächlich berufsfachliche Seminare wie beispielsweise Schweißkurse, Excel-Grundlagen, Linux, Textiltechnik für Kaufleute, Business Englisch, Qualitätsmanagement, Marketing, SAP, Produktmanagement etc.
- Die arbeitnehmerseitige Nutzung des Tarifvertrages erfolgte zur Förderung von zentralen, regionalen und individuellen Bildungsmaßnahmen. Allerdings ist die Nutzung regional sehr unterschiedlich. Die Förderung bezieht sich teilweise auf individuelle Förderung, aber auch auf Gruppen-Förderungen.
- Inhaltliche Schwerpunkte der Weiterbildungsmaßnahmen (Arbeitnehmer):
 - zentral: Arbeitsvertragsrecht und Gesundheit,
 - Berufsfachlich zentral: Pneumatik, SPS, Hydraulik,
 - regional: EDV,
 - individuell: Meisterfortbildung, EDV und Sprachen.

Maßnahmen im Rahmen von BiT (Arbeitnehmer):

Jahr	Zentrale Maßnahmen	Regionale Maßnahmen	Individuelle Maßnahmen
2000	12	39	51
2001	8	21	91
2002	14	42	85
2003	17	34	98

Teilnehmer an Maßnahmen im Rahmen von BiT (Arbeitnehmer):

Jahr	Geförderte Beschäftigte
2000	589
2001	436
2002	819
2003	755

Zusammenfassung der Förderjahre

- In den Förderjahren von 1998/1999 bis 2003 wurden
 - in der Textilindustrie 4.371 Arbeitnehmer mit einer Gesamtfördersumme von über 1,4 Millionen Euro gefördert.
 - in der Bekleidungsindustrie 623 Arbeitnehmer mit einer Fördersumme von 170.000 Euro gefördert.
- Auf der Arbeitnehmerseite wurden zwischen 1999 und 2003 3.134 Arbeitnehmer mit einer Fördersumme von ca. 890.000,- € gefördert; im gesamten Zeitraum 1998-2003 waren es rund 1 Mio. Euro.
- Insgesamt wurden in diesem Zeitraum mehr als 8.128 Arbeitnehmer mit einer Gesamtsumme von über 2,5 Millionen Euro gefördert, das sind je Arbeitnehmer ca. 300,- Euro.

Zusammenfassung

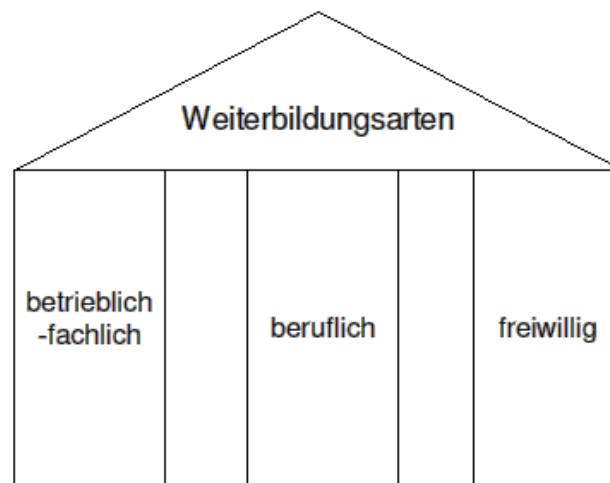
- Der Tarifvertrag hat ein Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen auf der Arbeitnehmerseite (IG Metall) ermöglicht. Freie Verfügbarkeit nach Maßgabe des Tarifvertrages über 50% der Mittel.
- Im Jahr 2002 wurden ca. 2% der Beschäftigten über den Tarifvertrag gefördert – max. Ausschöpfung der Regelungsbestimmungen.
- Die steigende Nutzung des Tarifvertrages zeigt, dass eine Förderung von Weiterbildung durch Tarifvertrag möglich ist.
- Der Bildungsfonds unterstützt die Inanspruchnahme des Tarifvertrages entscheidend.

4.2. Wilfried Pater: Weiterbildungsarten bei der Deutschen Telekom AG

Agenda

- Überblick der verschiedenen Weiterbildungsarten
 - betrieblich-fachliche Weiterbildung
 - berufliche Weiterbildung
 - freiwillige Weiterbildung
- Welche Qualifizierungen werden im Einzelnen angeboten und gefördert?
- Nutzung der Möglichkeiten des Tarifvertrages
- Ausblick

Überblick über die verschiedenen Weiterbildungsarten



Betrieblich-fachliche Weiterbildung

Allgemein

- findet während der Arbeitszeit statt
- Qualifizierungsbedarfe ergeben sich aus der Planung der Geschäftsfelder
- steht im Zusammenhang mit den jetzigen Aufgaben des Mitarbeiters
- Kostenverantwortung liegt im aktuellen Aufgabenbereich

Warum wird diese Weiterbildung durchgeführt?

- um den Mitarbeiter in seinen momentanen Aufgaben zu fördern
- um mehr Fachkompetenz zu erreichen
- um Mitarbeiter, die länger nicht gearbeitet haben, wieder einzugliedern

Wann wird sie durchgeführt?

- wenn der Vorgesetzte die Maßnahme für den Arbeitsablauf als wichtig erachtet oder die Qualifizierung als Ergebnis im Mitarbeiterjahresgespräch vereinbart wurde
- Genehmigung erfolgt durch den Kostenverantwortlichen sowie den Betriebsrat.

Berufliche Weiterbildung

Allgemein

- findet während der Arbeitszeit statt
- der Mitarbeiter wird in der individuellen beruflichen Mobilität im Hinblick auf seine persönliche und künftige Karriere gefördert
- der örtliche Weiterbildungsausschuss legt fest, welche Maßnahmen in der Organisationseinheit Telekom Training angeboten werden
- individuelle Qualifizierung; die Teilnahme ist freiwillig und die Kostenverantwortung liegt beim örtlichen Weiterbildungsausschuss

Warum wird diese Weiterbildung durchgeführt?

- Um den Mitarbeiter für zukünftige Aufgaben zu qualifizieren, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang zu seinem derzeitigen Arbeitsplatz stehen.

Ablauf

Der örtliche Weiterbildungsausschuss bietet mehrere Maßnahmen an, die der Mitarbeiter besuchen kann. Ebenso kann der Mitarbeiter aus dem offenen Seminarprogramm der Telekom Training eine Qualifizierungsmaßnahme als Seminar oder als E-Learning zur beruflichen Weiterbildung auswählen. Seine Entscheidung legt er dem örtlichen Weiterbildungsausschuss zur Genehmigung und Finanzierung vor.

Intranet: <http://qualifizierung.telekom.de>

Freiwillige Weiterbildung

Allgemein

- findet nicht während der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit statt
- Bedarfe ergeben sich aus den individuellen Interessen des Mitarbeiters
- muss keinen Zusammenhang mit dem derzeitigen Aufgabenbereich aufweisen
- Kostenverantwortung liegt in der Telekom Training beim Leiter ZA

Warum wird diese Weiterbildung durchgeführt?

- Um dem Mitarbeiter die Möglichkeit zur Aktualisierung und Erweiterung des allgemeinen Grundwissens sowie zur Erwerbung neuer und weiterführender Kenntnisse zu geben.

Unter welchen Bedingungen wird sie durchgeführt?

- Wenn der Mitarbeiter für sich einen Qualifizierungsbedarf sieht und die gewünschte Weiterbildung vom Kostenverantwortlichen genehmigt wird. Die Kostenbelastung erfolgt auf der zentralen Kostenstelle der Organisationseinheit.

Wie wird diese Maßnahme durchgeführt?

- vor Beginn der Maßnahme: formloser Antrag beim Vorgesetzten
- Entscheidung über Art und Umfang der Förderung; der Mitarbeiter erhält hierüber Bescheid
- Mitarbeiter meldet sich zur genehmigten Maßnahme an

Welche Seminare werden im Einzelnen angeboten / gefördert?

- betrieblich-fachliche Weiterbildung
arbeitsplatzbezogen; Seminare, die dem Mitarbeiter helfen sollen, seine Arbeit besser (Qualität) und effektiver (Zeit) auszuführen
- berufliche Weiterbildung
Seminare, die über die reine arbeitsplatzorientierte Qualifizierung hinausgehen
- freiwillige Weiterbildung
als förderungswürdig eingestufte Seminare, die die Bereiche Betriebs- und Volkswirtschaft, Sprachen, Verhaltenstraining und Führungsverhalten, Informationsverarbeitung sowie Technik abdecken

Nutzung der Möglichkeiten des Tarifvertrages

- Bildung als „Investition in die Zukunft“ muss erkannt werden, sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Betriebsräten. Momentan herrscht eine kurzfristige Perspektive vor, der Zeithorizont beträgt in der Regel nicht mehr als ein Jahr.
- Bildung muss begleitet werden, dies findet noch nicht in dem Maße statt, wie es sein sollte. Betriebsräte sollten ein persönliches Coaching durchführen.
- Bildung braucht gute Kommunikation. Die Unternehmenspolitik schürt im Moment Ängste, dass Arbeitsplätze nicht mehr gebraucht werden, das behindert die Kommunikation im Bereich Qualifikation.
- Bildung braucht Ressourcen. Zur Zeit werden Budgets verschoben und Arbeit auf andere verteilt, da keine ständigen Vertreter mehr vorhanden sind.
- Qualifikationspolitik muss darauf ausgerichtet sein, zu erkennen, welche Geschäftsfelder in Zukunft wichtig sein werden.
- Berufliche Weiterbildung hat ein Budget von 10% der Mittel für Weiterbildung insgesamt. Erreicht werden sollte, dass diese Mittel ausgeschöpft werden.
- Bildung muss einem langfristigen Monitoring unterzogen werden.

Ausblick

- Tarifverhandlungen zum Qualifizierungstarifvertrag sind notwendig, da dieser nur noch in Teilbereichen des Konzerns Gültigkeit hat.
- Ein individueller Anspruch auf Weiterbildung sollte festgeschrieben werden.
- Ein Weiterbildungsgesetz wäre hilfreich, es würden dadurch Anreize geschaffen, die Weiterbildungsbudgets auszuschöpfen.
- Bestehende Regelungen müssen durch den Betriebsrat aktiv ausgestaltet werden.

4.3. Dr. Ingrid Drexel: Prioritäten der tarifvertraglichen Regelung von Weiterbildung und die Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Tarifvertragsmodelle

Meine Aufgabe auf dieser Tagung ist es, auf der Basis meiner Erfahrungen mit dem französischen Fondssystem die Weiterbildungstarifverträge der Telekom und der Textil- und Bekleidungsindustrie zu kommentieren – und zwar mit Blick auf künftige Tarifverhandlungen zu diesem Thema in Deutschland. Ich werde also nicht das französische Weiterbildungssystem insgesamt darstellen – eine solche Darstellung haben viele von Euch bereits gehört oder gelesen (zuletzt Drexel 2004), – sondern mich auf die deutschen Verhältnisse und sinnvolle Ziele von tarifvertraglichen Regelungen konzentrieren. Dabei werde ich Fragen der politischen Durchsetzung zunächst ausklammern und erst am Ende, in meinen Schlussfolgerungen, auf sie eingehen.

Zunächst eine Vorklärung: Wie und nach welchen Kriterien kann und soll man einen Weiterbildungstarifvertrag bewerten? Ein solcher Tarifvertrag kann und sollte ja Vieles regeln – aber Manches ist wichtiger als Anderes. Wenn man mit Hilfe eines Tarifvertrags Arbeitnehmerinteressen vertreten – und das heißt heute vor allem: besondere Gefährdungen verhindern – will, gibt es Prioritäten. Diese sollten von den Problemen her bestimmt werden, die die Arbeitnehmer am meisten gefährden. Ob und inwieweit ein Tarifvertrag die Möglichkeit bietet, diese Probleme zu beseitigen, ist meines Erachtens ein zentrales, wenn nicht **das** zentrale Kriterium für seine Bewertung.

Deshalb werde ich im Folgenden zunächst die vier brisantesten Probleme skizzieren, die prioritär eine angemessene Lösung in Tarifverträgen erfordern. Dann will ich zeigen, was die Tarifverträge der Textil- und Bekleidungsindustrie und der Telekom – von denen der erste ein Fondssystem schafft, der zweite nicht – im Hinblick auf diese Probleme leisten können und was sie nicht leisten können. Abschließend werde ich kurz einige aus meiner Sicht notwendige Perspektiven für künftige Weiterbildungstarifverträge ansprechen.

4.3.1. *Prioritäre Probleme von Weiterbildung heute und morgen - prioritäre Regelungserfordernisse*

(1) Ein erstes unabdingbares Regelungserfordernis muss die **Aufbringung der notwendigen Finanz- und Zeitressourcen für Weiterbildung durch die Unternehmen** (einzeln oder als Kollektiv) **und/oder durch den Staat** sicherstellen. Die Entlastung der Arbeitnehmer vom finanziellen und zeitlichen Aufwand für Weiterbildung muss den zentralen Grund dafür beseitigen, dass viele Arbeitnehmer nicht an Weiterbildung teilnehmen – nicht den einzigen Grund, aber einen besonders gewichtigen. Ihn zu beseitigen würde die Weiterbildung der Arbeitnehmer und die weiterbildungspolitische Kompetenz der Gewerkschaften ein gutes Stück weiterbringen.

Dies als prioritäres Regelungserfordernis zu benennen steht natürlich im Widerspruch zu dem, was heute Arbeitgeber, Politiker und auch manche Wissenschaftler empfehlen: im Widerspruch zum Prinzip der „Eigenverantwortung“ des einzelnen Arbeitnehmers für seine Weiterbildung und für ihren Finanz- und Zeitaufwand; im Widerspruch aber auch zum Prinzip der „Ko-Investition“ des Arbeitnehmers, das eine teilweise Übernahme dieser Auf-

wände durch ihn vorsieht. Lasst mich angesichts dieses Widerspruchs das von mir als prioritär eingeschätzte Regelungserfordernis etwas genauer begründen.

Im Jahr 2002 haben Weiterbildungsteilnehmer im Durchschnitt 502 Euro und 133 Freizeitstunden für Weiterbildung aufgebracht (Beicht, Krekel, Walden 2004). „Eigenverantwortung“ der Arbeitnehmer für Weiterbildung und Koinvestition scheinen also ganz gut zu funktionieren und keiner Regelung zu bedürfen. Diese weitverbreitete Einschätzung enthält jedoch einen **dreifachen Denkfehler**:

Erstens ist es vielen Menschen gar nicht möglich, den Aufwand für Weiterbildung in „Eigenverantwortung“ oder „Koinvestition“ zu übernehmen – deshalb werden sie durch diese Form der Lastenzuordnung **von Weiterbildung ausgeschlossen**. Es gibt eine große Gruppe von Menschen, die eigentlich besonders dringlich Weiterbildung bräuchten, aber überwiegend aus Zeit- und Geldgründen nicht an Weiterbildung teilnehmen. Nach Erhebungen von BIBB und Infas im Auftrag der Kommission Finanzierung Lebenslangen Lernens haben in dem Jahr zwischen September 2001 und August 2002 insgesamt 32% der erwerbsnahen Personen³ nicht an Weiterbildung teilgenommen – bei einer sehr breiten Definition von Weiterbildung, die auch informelle und selbst organisierte Formen des Lernens einbezog und folglich vergleichsweise hohe Teilnehmerquoten aufwies. Mehrheitlich war die Weiterbildungsabstinenz dieser 32% kein Zufallsergebnis – 80% dieser Gruppe (d.h. gut 25% aller erwerbsnahen Personen) hatte sich auch in den vorhergegangenen 5 Jahren nicht weiterqualifiziert (Beicht, Schiel, Timmermann 2004). Infas hat auch den harten Kern dieser Gruppe – die Personen, die bislang noch **nie** an einer (ebenso weit definierten) Weiterbildung teilgenommen haben – ermittelt: Aktuell sind das 13 % der Personen im erwerbsfähigen Alter (Schröder u.a. 2004, zitiert nach Expertenkommission 2004).

Bei den Nicht- bzw. Nie-Teilnehmern handelt es sich nach allen einschlägigen Untersuchungen typischerweise um Personen, die in ihrer Arbeitsmarktposition besonders gefährdet sind, also eine regelmäßige Aktualisierung und Weiterentwicklung ihrer Qualifikation eigentlich dringend bräuchten, wenn sie nicht in die wachsende Gruppe der Langzeitarbeitslosen einmünden sollen: Personen mit niedrigem Bildungsabschluss und vor allem niedrigem oder keinem Berufsbildungsabschluss, Personen mit niedrigem Beschäftigungsstatus (Arbeiter, generell Arbeitnehmer mit ausführender Tätigkeit), Arbeitnehmer aus Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten und Personen mit Migrationshintergrund.

Natürlich gibt es verschiedene Gründe, weshalb Menschen nicht an Weiterbildung teilnehmen, vielfach kommen mehrere zusammen. Jedoch sind Kosten- und Zeitprobleme besonders gewichtige Gründe für Weiterbildungsabstinenz - sei es, dass sie Teilnahme schlicht unmöglich machen, sei es, dass sie das Verhältnis von Aufwand und Nutzen so ungünstig ausfallen lassen, dass man sich nicht weiterqualifiziert. Das zeigt allein schon die Tatsache, dass unter den Nicht-Teilnehmern Personen mit besonderen finanziellen

³ Die Definition von erwerbsnahen Personen: Personen zwischen 19 und 64 Jahren in Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung sowie arbeitslose und arbeitssuchende Personen, Personen in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber beabsichtigen, in den nächsten zwei Jahren eine Beschäftigung aufzunehmen (Beicht, Schiel, Timmermann 2004).

und Zeitproblemen – Personen mit niedrigem Einkommen, Frauen mit kleinen Kindern oder anderen Betreuungsaufgaben etc. – ein besonders großes Gewicht haben. Das zeigen aber auch Befragungen von Nicht-Teilnehmern: 51% begründen ihr Verhalten (u.a.) damit, dass sie keine Zeit für Weiterbildung haben, 41% erklären, Weiterbildung sei neben ihrer täglichen Arbeit und neben ihren privaten Pflichten eine zu hohe Belastung; und nicht weniger als 59% lehnen Weiterbildung ab, wenn sie dadurch finanziell belastet werden (Beicht, Schiel, Timmermann 2004). Um das Finanzproblem in seinem Umfang richtig einzuschätzen, muss man z. B. bedenken, dass etwa 20 % der Bevölkerung verschuldet sind; die Gruppe derer, die zwar keine Schulden, aber auch keine Reserven zur Finanzierung von Weiterbildung haben, ist sicher noch einmal wesentlich größer.

Analoges gilt für die Weiterbildungszeit: Beträchtliche Teile der Arbeitnehmerschaft können schlicht keine freie Zeit für Weiterbildung einbringen, sei es, weil sie ihre freie Zeit für Überstunden, Zweitjob und/oder Eigenleistungen für eine sparsame Haushaltsführung einsetzen müssen, sei es, weil ihre von Erwerbsarbeit freie Zeit voll durch die Versorgung von Kindern und Älteren beansprucht wird, oder sei es, weil sie diese Zeit angesichts wachsenden Stresses für ihre Regeneration brauchen, wenn sie nicht vorzeitig ihre Arbeitsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen verlieren sollen.

Alle diese Daten und Informationen zeigen: Es geht nicht nur um eine kleine „Randgruppe“.

Zweitens sind die Zahlen der nicht mit Weiterbildungsaufwand belastbaren Nicht- bzw. Nie-Teilnehmer **nicht statisch zu sehen**: Zum einen ist davon auszugehen, dass viele Arbeitnehmer die Übernahme von Zeit und Kosten, die in den eingangs erwähnten durchschnittlichen „Eigenbeiträgen“ von 502.-- Euro und 133 Freizeitstunden zum Ausdruck kommt, zwar einmal, zweimal, vielleicht auch fünfmal ermöglichen können und akzeptieren, aber nicht kontinuierlich immer wieder und auf Dauer. Weiterbildungsabstinenz wird also allein schon deshalb steigen. Zum anderen wird dies umso mehr der Fall sein, je mehr die Betriebe Kosten und Zeitaufwand auf die Arbeitnehmer verlagern, wie in den letzten Jahren zunehmend der Fall; damit wird für immer mehr Arbeitnehmer die Hürde allzu hoch. Und nicht zuletzt lassen natürlich auch Reallohnsenkungen und Verlängerung der Arbeitszeit diese Hürden für immer mehr Arbeitnehmer zu hoch werden.

Die Zahl der Nicht- bzw. Nie-Teilnehmer wird also in Zukunft deutlich ansteigen.

Drittens beschränkt sich das Problem nicht auf Weiterbildungsabstinenz. Nur ca. 40% der Befragten nahmen an **formalisierter Weiterbildung** teil (ebd.) – also an dem Typ von Weiterbildung, der unabdingbar ist für die theoretische Unterfütterung und die Einordnung des Gelernten in einen größeren Zusammenhang, für die Erweiterung der beruflichen Kompetenz über den konkreten Arbeitsplatz und Arbeitsprozess hinaus etc., also für eine gewisse Zukunftsträchtigkeit der Qualifikation und für die Sicherung von Mobilitätschancen auf dem Arbeitsmarkt.

Auch die hierin zum Ausdruck kommende Tendenz zu kurzatmiger, auf Anpassung an den gegenwärtigen Arbeitsplatz beschränkter Qualifizierung wird aus den genannten Gründen zunehmen.

Zwischenfazit: Wir stehen also vor umfangreicher Weiterbildungsabstinenz und ähnlich umfangreichen Defiziten der Weiterbildungsteilnahme im Hinblick auf Häufigkeit und Qua-

lität. Und diese Probleme werden aus einer Mehrzahl von Gründen in den vor uns liegenden Jahren dynamisch anwachsen. Der Bericht der Kommission für die Finanzierung Lebenslangen Lernens konstatiert aus volkswirtschaftlicher Sicht das deutliche Risiko einer systematischen Unterinvestition in die laufende Erneuerung und Anpassung der vorhandenen Qualifikationspotenziale (Expertenkommission 2004).

Welche **Prioritäten für die Tarifpolitik der Gewerkschaften** in Sachen Weiterbildung ergeben sich aus diesen Sachverhalten?

Die Gewerkschaften müssen vorausschauend in Rechnung stellen, dass sich die beschriebenen Tendenzen im Gefolge der absehbaren wirtschaftlichen Entwicklung und der neoliberalen Politik in Zukunft ausweiten und auch bisherige Kerngruppen der Arbeitnehmerschaft erfassen werden. Angesichts dieser Entwicklung reicht eine „kleine“ Lösung der Finanzierungs- und Zeitfrage, wie sie früher vielleicht durchaus sinnvoll gewesen wäre – z. B. Spezialregelungen für Ungelernte oder für Frauen mit kleinen Kindern – in Zukunft nicht mehr aus: Auf diese Weise ist die absehbare „Unterinvestition“ in Qualifikationserhalt und -entwicklung nicht zu verhindern.

Ebenso wenig zielführend ist bei genauerem Hinsehen die vielfach empfohlene und oft auch schon praktizierte Lösung, die Aufbringung von Weiterbildungskosten und -zeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu splitten je nachdem, wer die jeweilige Weiterbildung „veranlasst“ hat und/oder wem sie „nutzt“: Erstens sind diese Unterscheidungen in der übergroßen Mehrheit der Fälle kaum praktikabel, eine Abgrenzung zwischen den Interessen ist oft nicht möglich. Zweitens wissen wir alle, dass es in Krisenzeiten wie den heutigen den Betriebsleitungen ein Leichtes ist, einem Arbeitnehmer klarzumachen, dass die Teilnahme an dieser oder jener Weiterbildung nur in seinem Interesse liege – nämlich in seinem Interesse am Erhalt seines Arbeitsplatzes –, und dass er deshalb gut daran tue, sie selbst zu veranlassen. Diese Koinvestitionsformel, die scheinbar auf Gerechtigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zielt, nutzt in Wirklichkeit die Angst des letzteren um seinen Arbeitsplatz aus. Durch Regelungen nach dieser Formel werden die Arbeitnehmer, insbesondere die oben angesprochenen Arbeitnehmergruppen, unter einen Druck gesetzt, dem sie auf die Dauer nicht standhalten können – mit der Folge, dass sie eben nicht an Weiterbildung teilnehmen, manche von vornherein nicht, manche nach einigen Versuchen, mitzuhalten, nicht mehr.

Notwendig ist also eine generelle Regelung, die die Finanzierung von Weiterbildung und die Bereitstellung von Weiterbildungszeit nicht den Arbeitnehmern auflädt. Will man allen Arbeitnehmern die notwendige Weiterbildung ermöglichen, ist eine Regelung erforderlich, die die für wachsende Teile der Arbeitnehmerschaft besonders wichtige Hürde „Geld und Zeit“ beseitigt.

Das ist im übrigen nicht nur eine Frage der Sicherung von Arbeitnehmerinteressen, sondern auch eine Frage der volkswirtschaftlichen Vernunft: Regelungen auf der Basis von „Eigenverantwortung der Arbeitnehmer für Weiterbildungsaufwand“ oder (in abgemilderter Form) von „Koinvestition“ verhindern die laufende Regeneration und den öfter notwendig werdenden Neuaufbau von Qualifikations- und Motivationsressourcen. Auch Arbeitgeber, die sich von der derzeit dominierenden kurzfristigen einzelbetrieblichen Sichtweise frei machen, müssten das Risiko einer dauerhaften Unterinvestition und einer Abwärtsspirale bei der Entwicklung der verfügbaren Qualifikationspotenziale durchaus erkennen können.

Soweit die Sachverhalte, die dieses erste Regelungserfordernis künftiger Weiterbildungstarifverträge begründen.

(2) Das zweite unabdingbare Regelungserfordernis ist eine **Absicherung von Finanz- und Zeitressourcen für Weiterbildung während Betriebskrisen und Restrukturierungsprozessen** – also eine Abkopplung der Weiterbildungsausgaben und -aktivitäten von der jeweiligen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Voraussetzungen für eine krisenunabhängige, ja eigentlich antizyklische Dimensionierung der Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen ist unverzichtbar. Nur so kann Weiterbildung weiterhin die Aufgabe wahrnehmen, neben laufender Aktualisierung der Qualifikationspotentiale zur Bewältigung von Krisen und Restrukturierungsprozessen beizutragen. In dem Maße, in dem einerseits Zahl und Ausmaß von Betriebskrisen dramatisch zunehmen und andererseits die Mittel der Öffentlichen Hand für ihre Bewältigung dramatisch zurückgehen, müssen tarifvertragliche Regelungen eine Lösung für dieses Problem enthalten.

(3) Ein drittes Erfordernis ist ein **Steuerungsmechanismus**, der die Teilnahme an Weiterbildung nicht ausschließlich der Initiative des einzelnen Betriebs oder des einzelnen Arbeitnehmers überlässt. Natürlich sind individuelle Arbeitnehmer und Betriebe die zentralen Akteure des Weiterbildungsgeschehens und ihre aktuellen Interessen müssen die Chance zur Realisierung haben. Aber es müssen auch darüber hinausgehende Interessen zum Zuge kommen können – sozialpolitische Interessen, Brancheninteressen, Gruppeninteressen etc. –. Und es muss ein Steuerungsorgan geben, das solche Interessen in den Entscheidungsprozess einbringt und sie mit den Interessen der primären Weiterbildungsakteure abstimmt.

Weiterbildung ist kein für Dauerkonflikte geeignetes Feld – das wurde hier auch gestern schon verschiedentlich betont. Aber das bedeutet nicht, dass sich tarifpolitische Zielsetzungen der Gewerkschaften und Betriebsräte voll den aktuellen Zielvorstellungen der Arbeitgeber unterwerfen müssten; dies umso weniger, als diese Vorstellungen derzeit oft von besonderer Kurzsichtigkeit geprägt sind. Es kommt also darauf an, Voraussetzungen zu schaffen für die Ansteuerung einer zukunftsorientierten Weiterbildung: einen kontinuierlichen Weiterbildungsdialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung und das allmähliche Entstehen eines gemeinsamen Verständnisses der längerfristigen Erfordernisse der Weiterbildungspolitik – sowohl auf der Ebene der Branche als auch auf der Ebene des einzelnen Betriebs.

Sinnvollerweise werden solche Steuerungsaufgaben durch paritätisch besetzte Gremien auf Betriebs- und auf Branchenebene wahrgenommen: Sie haben sowohl die notwendigen Informationsgrundlagen als auch die notwendige Legitimation, um im (mehr oder minder konfliktuellen) Dialog immer wieder Konsens über aktuelle und absehbare Branchen- bzw. Betriebsprobleme und über Politiken zu ihrer Bewältigung herzustellen.

(4) Ein viertes Regelungserfordernis wird oft in einem tarifvertraglich verankerten **individuellen Recht jedes Arbeitnehmers auf Weiterbildung** gesehen. Ich bin da eher zögerlich: So lange die finanziellen und zeitlichen Ressourcen nicht für eine Nutzung dieses

Rechts durch Alle reichen, würde es nur zu massiven Konkurrenzen zwischen den Arbeitnehmern führen - und im Zweifelsfall würden sich doch die bisher Begünstigten durchsetzen. Es liegt auf der Hand, dass eine solche Entwicklung das Weiterbildungs-Recht in den Augen derjenigen diskreditieren würde, denen es eigentlich zugute kommen soll. Es gibt also zwei Voraussetzungen, damit ein solches Recht Sinn macht: Entweder muss ein Ressourcen-Volumen gesichert sein, das so groß ist, dass Geld und Zeit tendenziell für alle Ansprüche reichen. Oder es muss ein Verfahren vereinbart werden, das den Zugriff auf die Ressourcen auf sinnvolle und praktikable Weise regelt: z. B. per Quotierung nach bestimmten Kriterien oder per Festlegung von Pioritätenlisten durch Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung gemeinsam. Letzteres kann allerdings ein für die Arbeitnehmervertretung problematisches Vertretungsdilemma schaffen: Wie will man etwa zwischen der Förderung der gut organisierten Kerngruppen des Betriebs/der Branche und der Förderung der von Marginalisierung bedrohten Ungelernten entscheiden? Auf jeden Fall gilt: Je größer das Volumen der abgesicherten Weiterbildungsressourcen ist, desto eher ist ein individuelles Recht auf Weiterbildung sinnvoll.

Wie sind nun vor dem Hintergrund dieser prioritären Regelungserfordernisse die Tarifverträge der Telekom und der Textil- und Bekleidungsindustrie einzuschätzen?

4.3.2. Der zwischen Verdi und Telekom abgeschlossene Weiterbildungsstarifvertrag

Der für die Beschäftigten der Telekom abgeschlossene Tarifvertrag zeigt eine für deutsche Verhältnisse vergleichsweise sehr gute Regelung **ohne** eine Fondslösung.

(1) Die **Stärken** dieses Tarifvertrags in Stichworten (ausführlich vgl. den Beitrag von Wilfried Pater):

- In die Förderung einbezogen ist nicht nur die auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogene (die sog. betrieblich-fachliche) Weiterbildung, sondern in begrenztem Umfang auch die **vorausschauende und Mobilität ermöglichende Weiterbildung** (im Tarifvertrag als „berufliche Weiterbildung“ bezeichnet).
- Die **zeitlichen und finanziellen Ressourcen für Weiterbildung** werden i. W. **durch das Unternehmen bereitgestellt**: Festgelegt sind Freistellung mit Lohnfortzahlung und Zeitausgleich für Weiterbildung in der Freizeit sowie die Übernahme der Weiterbildungskosten durch das Unternehmen. Auch wenn die zur Verfügung gestellten Ressourcen nicht unbegrenzt sind, bleiben den Arbeitnehmern damit doch größere Belastungen und auch die Auseinandersetzung um Koinvestitionsregelungen mit ihren uneindeutigen und manipulierbaren Unterscheidungskriterien erspart.
- Der Tarifvertrag schafft **paritätisch besetzte Gremien** auf betrieblicher und Branchenebene, die jährlich im Rahmen der vom Unternehmen festgelegten Jahresbudgets gemeinsam Maßnahmen und zu fördernde Beschäftigtengruppen festlegen sollen. Es gibt also eine Steuerung, die über die Interessen und Initiativen des einzelnen Betriebes und des einzelnen weiterbildungsaktiven Arbeitnehmers hinausgehen kann, und ein gemeinsames Steuerungsorgan, dessen Existenz den Dialog zwischen Tarif- bzw. Betriebsparteien voraussetzt und damit die Entwicklung eines gemeinsamen Problemverständnisses fördern kann.

- Und nicht zuletzt wurden verschiedene **Rahmenbedingungen** geschaffen, die die konkrete Durchführung von Weiterbildung begünstigen: aktive Informationspolitik des Unternehmens in Sachen Weiterbildung, die Ausstellung von Zeugnissen, die Berücksichtigung von weiterbildungsbedingten Abwesenheiten in der Personalplanung usw.

(2) Diesen sehr positiven Regelungen des Telekom-Tarifvertrags steht jedoch eine **grundsätzliche Schwäche** gegenüber: Das Weiterbildungsbudget wird jedes Jahr vom Unternehmen neu bestimmt und ist damit von dessen wirtschaftlicher Situation abhängig. In Krisen- und Restrukturierungsperioden ist eine Schrumpfung der Weiterbildungsressourcen vorprogrammiert. Das dürfte insbesondere für „Krisen-Verlierer“ unter den Arbeitnehmern zum Problem werden, wenn sie mit „Leistungsträgern“, die für die Fortexistenz des Unternehmens unverzichtbar sind, um knapp gewordene Ressourcen konkurrieren müssen.

4.3.3. Der zwischen IG Metall und der Textil- und Bekleidungsindustrie abgeschlossene Weiterbildungstarifvertrag

Der Tarifvertrag der Textil- und Bekleidungsindustrie hat ein Fondssystem festgelegt (ausführlicher vgl. den Beitrag von Barbara Jentgens). Hier sieht das Profil der Stärken und Schwächen deutlich anders aus als bei dem eben diskutierten Tarifvertrag.

(1) Die Stärken:

Positiv ist zunächst, dass auch dieser Tarifvertrag die **Arbeitnehmer vom Aufwand für Weiterbildung entlastet**: Die Weiterbildungskosten trägt der durch Bildungsbeiträge der Unternehmen gefüllte und als Umlagesystem organisierte Branchenfonds, die Weiterbildungszeit trägt das einzelne Unternehmen in Form einer Freistellung in bestimmtem Umfang.

Positiv ist außerdem, dass dieses Umlage-System eine **Abkopplung der verfügbaren Finanzmittel von der jeweiligen aktuellen wirtschaftlichen Lage** des einzelnen Unternehmens bewirkt.

Positiv ist drittens die Verankerung eines **paritätischen Gremiums**, das **die zentralen Steuerungshebel in der Hand** hat: Die paritätische Kommission soll laut Tarifvertrag über die Förderbedingungen, über die zu fördernden Maßnahmen, über die Zuschusszahlung sowie u. U. über die Auswahl der zu fördernden Personen entscheiden. Diese Steuerungsfunktion der Kommission erlaubt es ihr im Prinzip, auch Interessen einzubringen, die über die Interessen des einzelnen Unternehmens und des einzelnen Arbeitnehmers hinausgehen. Dies setzt eigentlich einen kontinuierlichen Dialog der Tarifparteien über die Weiterbildungserfordernisse der Branche und über die mittelfristige Politik zu ihrer Sicherstellung voraus; ein Dialog, der zu einer zunehmenden Institutionalisierung von branchenbezogener Weiterbildungspolitik führen könnte.

Allerdings zeigen die Informationen zur Umsetzung dieses Tarifvertrags (vgl. den Beitrag von B. Jentgens), dass man in dieser Branche offenbar einen solchen Dialog umgeht, indem jede Tarifpartei allein und „frei“ über die Hälfte der Mittel des Umlage-„Topfes“ verfügt. Im Umsetzungsprozess wurde also eine strukturelle Stärke des Fondsmodells verschenkt.

(2) Den Stärken des Tarifvertrags steht als **Schwäche** vor allem der **sehr bescheidene Umfang** der durchgesetzten Rechte und Mittel gegenüber:

- Die Freistellungsverpflichtung der Unternehmen ist auf 2% ihrer Beschäftigten pro Jahr beschränkt; das ist sehr wenig und muss deshalb zu **erheblicher Selektivität** führen.
- Die im Tarifvertrag festgelegte Konzentration der Förderung auf Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von bis zu einer Woche **klammert umfangreichere Qualifizierungsbedarfe** und anspruchsvollere Weiterbildung **aus**.
- Basis für diese Beschränkungen ist natürlich die **sehr bescheidene Höhe des Bildungsbeitrags der Unternehmen** und damit des Gesamtvolumens der Umlage. Dieser Beitrag soll allerdings ab 2005 verdoppelt und 2006 noch einmal erhöht werden.

Fazit:

Natürlich ist ein direkter Vergleich der beiden Tarifverträge und ihrer materiellen Ergebnisse nicht sinnvoll. Bei der Bewertung des Tarifvertrags der Textil- und Bekleidungsindustrie muss man die besonderen Bedingungen dieser Branche – ihren bescheidenen Umfang, ihre klein- und mittelbetriebliche Struktur, ihre langjährig krisenhafte Lage, die Situation der Arbeitnehmervertretung etc. – in Rechnung stellen.

Mit dieser Einschränkung zeigt der Tarifvertrag der Textil- und Bekleidungsindustrie jedoch einige systematische Stärken einer Fondslösung, auch wenn diese – vor allem wegen der bescheidenen Mittel der Umlage – de facto nur in begrenztem Umfang genutzt werden.

Darüber hinaus zeigt die für 2005 und 2006 vorgesehene Anhebung des Bildungsbeitrags und damit der verfügbaren Gesamtressourcen ein wichtiges Merkmal von Tarifverträgen zu Fondslösungen, das auch in Frankreich immer wieder zu beobachten ist: ihre Offenheit für schrittweise Verbesserungen, wann immer sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Branche und/oder die Durchsetzungspotenziale ihrer Gewerkschaft verbessern und/oder wenn die Arbeitgeber selbst die Vorteile, die Fonds auch für sie haben, zunehmend erkennen.

4.3.4. Einige Schlussfolgerungen für künftige Weiterbildungstarifverträge – Ziele und Durchsetzungsaspekte

(1) Eine erste Schlussfolgerung ist, das Gesagte zusammenfassend: Angesichts der aktuellen und absehbaren Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt wären im Prinzip Tarifverträge, die **Fondssysteme mit Pflichtbeiträgen der Unternehmen und paritätisch besetzten Gremien** zu ihrer Steuerung vorsehen, **strukturell überlegen** gegenüber noch so fortschrittlichen tarifvertraglichen Lösungen ohne Umlage: Fondssysteme beseitigen die wichtigsten Hürden, die auf dem Arbeitsmarkt besonders gefährdete Personen von Weiterbildung abhalten. Und sie erlauben zudem ein praktikables Andocken von zusätzlichen Mechanismen zur dauerhaften Förderung von Weiterbildung, so insbe-

sondere die besondere Förderung von bestimmten Kategorien von Erwerbspersonen oder Weiterbildungen, aber auch ein individuelles Recht auf Weiterbildung und dessen Kumulation über mehrere Jahre, etc. (für das Beispiel des französischen Weiterbildungssystems vgl. Drexel 2004).

(2) Eine zweite Schlussfolgerung besteht im nachdrücklichen Hinweis darauf, dass auch zunächst eher bescheidene **Fondslösungen offen sind für spätere Verbesserungen**. Auf solche Verbesserungsmöglichkeiten könnten Gewerkschaften setzen, wenn sie unter den gegenwärtigen sehr ungünstigen Durchsetzungsbedingungen mit einem solchen Tarifvertrag beginnen wollen: Die festgelegten Fondsbeiträge und der Umfang der geregelten Freistellungen könnten in späteren Tarifverträgen erhöht werden, sie könnten ein Recht auf Weiterbildung schaffen und Voraussetzungen wie auch Anreize zu seiner tatsächlichen Nutzung verankern usw.

(3) Allerdings – dritte Schlussfolgerung – darf man es mit der **Bescheidenheit** bei einem ersten Tarifvertrag mit Fondslösung wohl auch **nicht übertreiben**: „Bescheidene“ Start-Lösungen sollten nicht verhindern, dass die positiven Auswirkungen einer Fondslösung klar erkennbar zum Tragen kommen, dass also die besondere Effizienz eines Fondssystems und die Sinnhaftigkeit einer darauf gerichteten Politik der Gewerkschaften deutlich sichtbar werden. So wäre es wohl sehr problematisch, eine weitreichende Koinvestitions-Regelung – die organisatorisch ja durchaus mit einem Fonds verknüpfbar ist⁴ – zu akzeptieren oder gar anzubieten, nur um jetzt „irgendeine“ Fondslösung durchzusetzen: Eine solche Fondslösung könnte die geschilderten Defizite der Weiterbildungsteilnahme kaum beseitigen (der Effizienz-Aspekt); und die darauf setzende Tarifpolitik der Gewerkschaften wäre für die Mehrheit der Arbeitnehmer wenig attraktiv (der politische Aspekt). Zudem wären bestimmte Verbesserungsmöglichkeiten blockiert: Wenn eine Koinvestitions-Lösung erst einmal in die Praxis umgesetzt ist, dürfte sie später auch unter besseren Rahmenbedingungen kaum noch zu beseitigen sein.

(4) Eine vierte, besonders komplexe Schlussfolgerung ist abschließend zu nennen: **Tarifverträge**, die für einzelne Branchen Fondslösungen vereinbaren, **werden** – auch wenn sie „gut“ sind – **auf Dauer nicht ausreichen**: Die Branchen sind bekanntlich extrem unterschiedlich: in ihrer Betriebsgrößenstruktur, in der Weiterbildungstradition ihrer Unternehmen, in ihrer Wirtschaftskraft und der davon mitbestimmten Leistungsfähigkeit im Hinblick auf Weiterbildung und nicht zuletzt in der Durchsetzungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmervertretungen. Ausschließlich auf Tarifverträge zu setzen würde ein zunehmendes Auseinanderdriften der Qualifizierungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in den verschiedenen Branchen vorprogrammieren; ein Auseinanderdriften, das auf Dauer weder wirtschaftlich noch politisch akzeptabel ist. Außerdem würden infolge der zunehmenden Tariffucht von Unternehmen viele Arbeitnehmer gänzlich herausfallen.

Früher oder später ist also eine **branchenübergreifende Regelung notwendig**, die bewährte Elemente der verschiedenen tarifvertraglichen Lösungen aufgreift, ggfs. verbessert und ergänzt – z. B. durch einen Mechanismus zum Ausgleich zwischen den verschiede-

⁴ Z.B. in Form einer vollständigen oder teilweisen Alimentierung des Fonds durch Lohnbestandteile der Arbeitnehmer oder in Form einer Kombination von Pflichtbeiträgen der Unternehmen zum Fonds mit der Verpflichtung der Arbeitnehmer, die Weiterbildung in ihrer Freizeit zu absolvieren.

nen Fonds – und sie allgemeinverbindlich macht. Eine solche branchenübergreifende Regelung kann ein branchenübergreifender Tarifvertrag sein oder ein Weiterbildungsgesetz oder eine Kombination von beidem. Sie würde die bestehenden Branchenregelungen nicht überflüssig machen, sondern eine Art Mindestregelung darstellen, vor der ausgehend in den folgenden Jahren weiterführende Lösungen einzelner Branchen immer wieder zur Lokomotive für den Geleitzug unterschiedlich weit entwickelter Branchenregelungen werden.

So etwa läuft es in **Frankreich** seit über 30 Jahren. Dort werden seit Anfang der 70er Jahre, als (auf der Basis einzelner rudimentärer Branchenregelungen) ein branchenübergreifendes Abkommen zwischen den Sozialparteien und ein entsprechendes erstes Weiterbildungsgesetz geschaffen wurden, immer wieder die bewährten Elemente von Branchentarifverträgen in branchenübergreifenden Abkommen zusammengefasst, ergänzt und verallgemeinert. Und die Inhalte dieser Abkommen werden dann i. d. R. weitgehend unverändert in ein neues Weiterbildungsgesetz übernommen, das Allgemeinverbindlichkeit schafft und die Basis darstellt für Weiterentwicklungen in späteren Branchentarifverträgen (Dubar 2000; Drexel 2004).

Auch in Deutschland ist m. E. eine langfristige Entwicklungsperspektive des Instruments tarifvertraglicher Regelungen von Weiterbildung im allgemeinen und von Fondslösungen im Besonderen unverzichtbar. Angesichts der derzeitigen Durchsetzungsbedingungen, die die Gefahr eines „Verheizens“ eines an sich sinnvollen und unter besseren Rahmenbedingungen durchaus durchsetzbaren Forderungskonzepts beinhaltet, muss diese Langfristperspektive strategisch einkalkuliert werden.

Eine schwierige Situation und eine schwierige Aufgabe für Tarifpolitik – ich wünsche Euch einen langen Atem und viel Erfolg!

4.3.5. Literatur

Beicht, W./Krekel, E./Walden, G.: Berufliche Weiterbildung - welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bonn 2/2002.

Beicht, U./Schiel, S./Timmermann, D.: Berufliche Weiterbildung - wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bonn 1/2004.

Drexel, I.: Frankreichs Fondssystem für Weiterbildung - eine Alternative zu „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“. In: WSI-Mitteilungen, Düsseldorf 4/2004.

Dubar, C.: La formation professionnelle continue. Paris 2000.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Finanzierung Lebenslangen Lernens - der Weg in die Zukunft (Schlussbericht), Bielefeld 2004.

Schröder, H./Schiel, S./Aust, F.: Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bielefeld 2004.

4.4. Ergebnisse der Diskussion

Nachfragen zur Deutsche Telekom AG

Die Lernkultur bei der Deutschen Telekom AG entwickelt sich anders als gedacht, web-basiertes Lernen am Arbeitsplatz nimmt zu, dagegen entwickeln sich Aus- und Weiterbildungstage rückläufig. Die Weiterbildungsumsätze brechen weg, es fallen komplette Maßnahmen aus. Dies findet auch bei der beruflichen Weiterbildung statt, wenn auch nicht in dem Maße wie bei der beruflich-fachlichen Weiterbildung.

Über die teilnehmenden Personengruppen an Weiterbildung gibt es keine direkten Daten. Aber man kann aus den Weiterbildungsthemen indirekt auf die Teilnehmergruppen schließen. So finden häufig Seminare zu soft-skills statt, dies lässt auf Managementteilnahme schließen.

Die Ländergesetze zum Bildungsurlaub spielen bei der Deutschen Telekom keine große Rolle, da Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden. Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen würden zusätzlich hinzukommen, sie haben faktisch aber nur eine geringe Bedeutung.

Nachfragen zum Tarifvertrag Textil

50 % der Mittel für Weiterbildung sind für Maßnahmen der Arbeitgeber und 50 % der Mittel für Maßnahmen der IG Metall vorgesehen. Konkret bedeutet dies für einen Arbeitgeber, wenn er der Auffassung ist, seine Beschäftigten zu qualifizieren, dass er einen Anbieter für die entsprechende Maßnahme sucht, die Maßnahme durchführen lässt und anschließend mit der Stiftung abrechnet. Wenn dagegen ein Arbeitnehmer eine Qualifizierungsmaßnahme wünscht, wählt aus verschiedenen Angeboten die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme aus und reicht die dann bei der IG Metall ein, welche die Nachfrage an die Kritische Akademie weiterleitet. Für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme aus dem „Topf“ der IG Metall ist eine Gewerkschaftsmitgliedschaft Voraussetzung.

Auf regionaler Ebene macht die IG Metall auch Angebote für die Betriebe und sucht dann einen regionalen Anbieter für die Maßnahme. Wenn Betrieb, Betriebsrat und IG-Metall sich einig sind, spielt auch die 2%-Quote keine Rolle mehr. Diese Quote wird in vielen Betrieben nicht erreicht, in anderen liegt sie deutlich darüber. D.h. neben der Fondsfinanzierung sind flankierende Maßnahmen, wie z.B. eine Personalentwicklung, notwendig. Die eingenommenen Mittel wurden im ersten Jahr nicht ausgeschöpft, im letzten Jahr wurden jedoch doppelt so viele Ausgaben getätigt, wie Einnahmen erzielt wurden. In einzelnen Betrieben ist die Quote deutlich höher, das liegt dann aber an Personen, die die Infrastruktur herstellen.

Eine Bedarfsermittlung ist im Tarifvertrag nicht vorgesehen, sie wird durch den Tarifvertrag aber einfacher, da Ressourcen zur Verfügung stehen. In der Betriebsstruktur Textil gibt es aber Grenzen der Bedarfsermittlung, so verfügen z.B. in Nordrhein-Westfalen nur 16 % der Betriebe im Textilbereich über eine Personalabteilung. Daher hat die IG Metall in Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit den Arbeitgebern einen Workshop zur Personalentwicklung durchgeführt.

Möglichkeiten und Probleme bei der Durchsetzung von Fonds

Der Reiz von Weiterbildungsfonds besteht darin, aufgrund der Umlage einen festen Betrag für die Weiterbildungsfinanzierung zu haben. Bei einer einzelbetrieblichen Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen besteht demgegenüber eine antizyklische Problematik: In konjunkturellen Hochphasen können die Unternehmen ihre Beschäftigten nicht für Weiterbildungsmaßnahmen freistellen und in konjunkturschwachen Phasen verfügen sie nicht über die notwendigen Ressourcen, ihren Beschäftigten eine Weiterbildungsteilnahme zu finanzieren. Fonds sind daher anderen Finanzierungsmodellen strukturell überlegen, sie können überbetriebliche Lösungen schaffen. Sie weisen jedoch den Nachteil auf, dass sie auf die klassische außerbetriebliche Weiterbildung beschränkt sind. Das Problem der sozialen Selektion könnte durch Fonds damit verschärft werden.

Die Umlage in die Weiterbildungsfonds wird von den Unternehmen gezahlt. Indirekt zahlen jedoch die Beschäftigten die Umlage, z.B. durch Lohnverzicht oder durch ein niedrigeres Urlaubsgeld wie im Falle des Tarifvertrags der Bekleidungsindustrie.

Fonds setzen eine Solidarität zwischen den Arbeitgebern innerhalb einer Branche voraus. Wo eine solche nicht besteht, dürfte die Durchsetzung von Weiterbildungsfonds sich als schwierig gestalten.

Zeit und Geld sind bei der Qualifizierungsfrage ganz wichtig, aber es reicht nicht aus, hierzu Regelungen zu schaffen, notwendig ist auch eine Infrastruktur für Weiterbildung. Diese zu schaffen berührt natürlich auch wieder die Frage nach Zeit und Geld.

Kofinanzierung von Weiterbildung

Die Entwicklung der Arbeitszeit wird dazu führen, dass der Zeitnotstand sich weiter verschärfen wird. Unklar ist, ob man daher von dem Prinzip abweichen muss, dass Weiterbildung Arbeitszeit ist. Berücksichtigt man den Wildwuchs in der Praxis, so zeigt sich, dass Arbeitnehmer bei einer Weiterbildungsmaßnahme schon jetzt häufig Freizeit einbringen müssen. Zudem zeigt die Praxis, dass überall dort, wo die Beschäftigten Zeit und Geld bei einer Qualifizierung einbringen müssen, Lösungen gefunden werden.

Bei der Frage der Kofinanzierung muss differenziert danach werden, welche Formen der Weiterbildung kofinanziert werden soll. Eine Grenze zwischen verschiedenen Weiterbildungsformen ist schwer zu ziehen, aber im Einzelfall sollten auch individuelle Beiträge möglich sein. Eine allgemeine knappe Regelung hierzu, wie im Tarifvertrag Baden-Württemberg, könnte vollkommen ausreichen.

5. Wie soll es weitergehen? Wie sehen die mittel- und langfristigen strategischen Orientierungen von ver.di und IG Metall zur Sicherung der Weiterbildung in Tarifverträgen aus?

5.1. Jörg Wiedemuth: Sicherung und Gestaltung der Weiterbildung per Tarifvertrag – Mittel- und langfristige strategische Orientierungen von ver.di

Durchsetzungsbedingungen

Die Gewerkschaften in Deutschland und mit ihnen natürlich auch ver.di befinden sich seit längerer Zeit auf nahezu allen Feldern der Tarifpolitik in der Defensive. Dies gilt sowohl für die Entgeltpolitik und die Arbeitszeitpolitik – also für zwei zentrale Bereiche der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten – als auch für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen insgesamt. Wir sind gezwungen uns gegen Verschlechterungen der Lebensbedingungen zur Wehr zu setzen ohne dass uns dies immer gelingt.

Wir müssen nüchtern feststellen, dass die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften im letzten Jahrzehnt in Folge steigender Massenarbeitslosigkeit und der Politik der Erodierung des Sozialstaates dramatisch gesunken ist. Die Flächentarifverträge als charakteristisches Institut der Tarifautonomie innerhalb des deutschen Tarifsystems geraten immer stärker unter Druck. Verbands- und Tariffucht der Arbeitgeber, Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, aber auch die Durchlöcherung der Geltung einheitlicher Tarifbedingungen in den Branchen durch Standortsicherungs- und Notfallregelungen führen zur Schwächung der Durchsetzungsmacht.

Flankiert werden diese Entwicklungen durch politische Angriffe auf die Tarifautonomie, die bis hin zur Forderungen nach gesetzlichen Öffnungsklauseln und der weiteren Einschränkung des Streikrechtes der Gewerkschaften reichen.

Die Ausgangslage für neue, offensive und qualitative Tarifprojekte scheint daher eher problematisch zu sein. Trotzdem gibt es seit einiger Zeit Überlegungen, ob die Gewerkschaften nicht eher auf sogenannte „softe“ Regelungsbereiche, an denen die Unternehmen selbst zumindest mittelfristig ebenfalls ein Interesse haben (Stichworte: Wissensgesellschaft, Qualifikationsengpässe im Zuge der demografischen Entwicklung) setzen müssten, und dies um so mehr, als sie auf den Kernfeldern der Einkommens- und Arbeitszeitpolitik weniger Erfolge erzielen können.

Ist die tarifliche Regelung der Weiterbildung ein Feld auf dem die Gewerkschaften verlorenes tarifpolitisches Terrain zurückgewinnen können? Die Beantwortung der Frage hängt sehr davon ab, wie wir als eine Seite der tarifpolitischen Akteure die interessenpolitische Gemengelage beschreiben. Geht es darum, den Betrieben gegen ihren Willen materielle Rechte der Beschäftigten abzuringen? Geht es darum, den Betrieben die alleinige Verfügungsmacht darüber, wer welche Weiterbildungsangebote wahrnehmen darf, abzunehmen und ihnen Strukturen aufzuzwingen, die sie nicht wollen und die sich gegen ihre unmittelbaren Profit- und Herrschaftsinteressen richten? Oder geht es darum, im gemeinsam gefundenen Interesse die Produktivkraft „menschliches Arbeitsvermögens“ zu erhalten und weiter zu entwickeln? Die Analyse dieser Interessenkonstellationen in den Branchen und Tarifbereichen dürfte entscheidend für die Bestimmung des eigenen Standortes

und für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen Strategie zur Regelung der Weiterbildung sein.

Ohne Zweifel ist Bildung und Qualifizierung und die Schaffung von Voraussetzungen und Strukturen für die Organisation lebenslangen Lernens ein Thema, das gesellschaftlich immer wichtiger wird und in den Mittelpunkt der politischen Diskussion rückt. Berufliche Qualifizierung in einem emanzipativ verstandenen Sinne wird immer entscheidender für Konkurrenzfähigkeit und Produktivität entwickelter Volkswirtschaften. Einzelbetriebliches und rein betriebswirtschaftliches Denken bedeuten daher eine erhebliche Schranke für die mittel- und langfristige wirtschaftliche Entwicklung. Das Vorhalten und die Weiterentwicklung beruflicher Qualifikation wird für die abhängig Beschäftigten immer mehr zu einer wichtigen Bedingung für ihre Existenzsicherung und für die Veräußerung ihrer Arbeitskraft. Weiterbildung wird damit stärker als in der Vergangenheit zu einem unmittelbaren Interesse der Beschäftigten. Die Gewerkschaften tun daher gut daran, aktiv für die Weiterbildung einzutreten und sie auf die tarifpolitische Agenda zu setzen.

Unternehmen und Arbeitgeber erkennen diese Triebfeder für die Sicherung ihrer Konkurrenzfähigkeit auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten durchaus an und sind bereit in Weiterbildung zu investieren. Sie wollen aber die Entscheidung darüber, wer und zu welchen Konditionen in den Genuss dieser Investitionen kommt allein und nach Rentabilitäts Gesichtspunkten treffen. Dies führt zur Ausgrenzung von bestimmten Beschäftigtengruppen und dazu, dass Weiterbildung unter unmittelbaren und kurzfristigen Verwertungsgesichtspunkten erfolgt.

Das gewerkschaftliche Verständnis von Weiterbildung folgt jedoch dem Leitbild der Emanzipation der Arbeitskraft, der demokratischen Beteiligung und unter Effizienz Gesichtspunkten eher dem Prinzip der Nachhaltigkeit als der kurzfristigen Profitabilität.

Weiterbildung verlangt vernetzte Strategien

Im Verlaufe der gestrigen und heutigen Diskussion ist mehrfach betont worden, dass es notwendig sei, das Thema Weiterbildung mit anderen tarifpolitischen Feldern zu verbinden, da es allein für sich stehend nur schwer durchsetzbar und mobilisierbar sei. Ich will daher im Folgenden ein paar Überlegungen anstellen, wie eine integrierte tarifpolitische Strategie für ver.di aussehen könnte.

Die Verknüpfung von tariflicher Gestaltung der Weiterbildung mit Entgeltpolitik, Arbeitszeitpolitik oder Beschäftigungssicherungspolitik stellt eine äußerst anspruchsvolle Aufgabe dar.

- Ver.di als Multi-Branchengewerkschaft wird daher gut daran tun, zunächst zu untersuchen, in welchen Branchen und unter welchen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen sich Anknüpfungspunkte für die tariflich gestaltete Weiterbildung ausmachen lassen.
- Zum Zweiten geht es darum, ein integriertes tarifpolitisches und betriebliches Konzept zu entwickeln, d.h. der erste Schritt der tarifpolitischen Regelung und der zweite Schritt der betrieblichen Umsetzung muss inhaltlich konzeptionell und organisatorisch miteinander verschränkt werden.

- Eine allgemeine branchenübergreifende Orientierung für die tarifliche Regelung von Weiterbildung muss daher eine starke branchenspezifische Komponente haben bis hin zu unterschiedlichen strategischen Weichenstellungen.

Wir müssen fragen:

- In welchen Bereichen gibt es Chancen und Möglichkeiten, tarifliche Regelungen zur Weiterbildung voran zu bringen?
- Welche Rolle können in diesem Zusammenhang vorbildliche betriebliche Regelungen, z.B. als Wegbereiter für tarifliche Regelungen in anderen Branchen, spielen?
- Welche Beschäftigtengruppen sind bereit, sich für Weiterbildung zu engagieren und welche Interessen und Bedürfnisse haben sie?
- Wo gibt es organisatorische Umbrüche im Betrieb, die man zum Ausgangspunkt von Weiterbildungsaktivitäten machen kann?

Wir haben festgestellt, dass die Gewerkschaften in den Kernfeldern der tariflichen Gestaltungsgegenstände wie Entgeltpolitik und Arbeitszeit in der Defensive sind. Deshalb scheint es auch problematisch zu sein, diese Themen als Träger und Verstärker für die tarifliche Weiterbildung zu benutzen. Wir müssen uns dabei der damit verbundenen Gefahren bewusst sein.

Weiterbildung darf nicht zur Bemäntelung von Arbeitszeitverlängerung missbraucht werden. Nach dem Motto, wenn wir schon die Arbeitszeitverlängerung nicht verhindern können, dann definieren wir eben einen Teil des Verlängerungsvolumens als Weiterbildungszeit. Dadurch würde man das Thema eher kaputt machen.

Denkbar wäre es jedoch, Arbeitszeitkontenregelungen mit einer Eigenbeteiligung der Beschäftigten an der Weiterbildung zu verbinden. Arbeitszeitanteile könnten unter bestimmten Voraussetzungen eingebracht werden. Diese Bedingungen sind im Zuge tariflicher Aushandlungsprozesse zu bestimmen. Als Grundsatz kann dabei gelten, dass, je größer die emanzipatorischen Anteile der Weiterbildungsmaßnahmen und je höher die Anteile an der Erhöhung des Wertes der Arbeitskraft sind, desto größer die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen sein kann, Teile ihrer Zeitkonten in diesen Prozess einzubringen.

Festzuhalten bleibt, dass die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme durch den Arbeitgeber getragen werden und dass betriebliche Anpassungsweiterbildung im Zuge technologischer und organisatorischer Veränderungsprozesse komplett durch den Betrieb finanziert werden und während der Arbeitszeit stattfinden.

Was haben wir bislang auf den Weg gebracht?

- Wir haben bislang innerhalb von ver.di Grundsätze und damit einen allgemeinen Rahmen definiert, in dem sich tarifliche Weiterbildungsregelungen bewegen sollen.
- Wir haben einen Muster-Tarifvertrag entwickelt, der von den Tarifbereichen als Grundlage für die Entwicklung branchenspezifischer Tarifregelungen gemacht werden kann.

- Daraus können sich unterschiedliche Ansatzflächen für die tarifliche Regelung von Weiterbildung in den Branchen entwickeln, die sich entlang der Grundsätze ausdifferenzieren können.
- Instrumente und Ausprägung tariflich gestalteter Beruflicher Bildung können daher auch unterschiedlich sein.
- Die tariflichen Regelungen könnten entlang folgender drei Leitideen entwickelt werden:
 1. Bedarfsermittlung von Weiterbildung und daraus abgeleitet Verfahrensweisen und Prozesse von Weiterbildung.
 2. Festlegung eines Budgets für Weiterbildung und abgeleitet daraus Entwicklung von Verteilungsmodalitäten.
 3. Normierung von individuellen Ansprüchen auf Weiterbildung und danach Regelung von Finanzierungsmodalitäten.

Die unterschiedlichen Erfahrungen, die sich in diesem Prozess ergeben, können als gute Beispiele Lernanreize und Handlungsanreize für andere Tarifbereiche werden.

Ein wichtiger Anstoß könnte in der Qualifizierung von Tarifkommissionen und Verhandlungsführern liegen.

In einem weiteren Schritte werden wir versuchen, die tariflichen Initiativen in den Branchen zu bündeln, um die Durchsetzungsfähigkeit und die Ausstrahlungswirkung zu verbessern.

Berufliche Weiterbildung ist als politisches Thema geeignet, die Ausstrahlung von Gewerkschaften im öffentlichen Raum zu verbessern. Durch die thematische Verknüpfung mit staatlicher Innovations- und Forschungsförderungspolitik, könnte der Druck auf die Unternehmen und Arbeitgeberverbände erhöht werden, die sich nach wie vor erheblich sträuben, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern echte Ansprüche auf Weiterbildung einzuräumen und Verfahren zu vereinbaren, die nicht einseitig von ihnen gesteuert werden, sondern die eine Demokratisierung der Weiterbildung zulassen.

Weiterbildung wird immer stärker zu einem existenziellen Erfordernis für den Erhalt der Verkaufsfähigkeit der Arbeitskraft und damit abgeleitet auch über das Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Kapital.

Ausreichende Qualifikationen und der Erhalt der Voraussetzungen, diese fortlaufend zu erneuern, und die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, umzulernen und neu zu lernen ist ein elementarer Standortvorteil hoch entwickelter Ökonomien und entscheidet auch über die Zukunftschancen des Produktions- und Dienstleistungsstandortes Deutschland.

Deshalb müssen wir uns auf den Weg machen, der Weiterbildung einen größeren tarifpolitischen Stellenwert zu verschaffen.

5.2. Peter Donath: Wie sieht die langfristige strategische Orientierung der IG Metall zur Sicherung der Weiterbildung in Tarifverträgen aus?

Auch die IG Metall ist wie ver.di eine Multibranchengewerkschaft. Wir haben einen Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, in diesem sind im wesentlichen Rahmenregelungen enthalten. Im Kern gibt es ein Recht jedes Beschäftigten auf ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch. Besteht ein Qualifizierungsbedarf, kann eine Qualifizierung betrieblich durchgesetzt werden, der Tarifvertrag selbst regelt aber keine verbindlichen Qualifizierungszeiten. Diese Form von Tarifverträgen, die – anstatt verbindliche Normen festzuschreiben – lediglich Verfahren einschließlich Durchsetzungsmöglichkeiten regeln, wird wahrscheinlich zukünftig ein größeres Gewicht erhalten. Dieser Tarifvertrag in Baden-Württemberg spielte wegen seiner Verankerung in der Hightech-Industrie eine Vorreiterrolle.

Wir haben auch im Bereich Textil einen Qualifizierungstarifvertrag. Die Ausgangsbedingungen für den Abschluss waren dort jedoch anders. Es musste gehandelt werden, da in der mittelständisch aufgestellten Branche kaum Strukturen vorhanden waren, um Weiterbildung überhaupt zum Thema zu machen. Insbesondere das weitgehende Fehlen von Personalentwicklung schlug hier zu Buche.

In der Metallindustrie gibt es auch in Firmentarifverträgen Regelungen zur Qualifizierung in unterschiedlicher Qualität, so auch bei Siemens. Den Ansprüchen an eine tarifpolitische Qualifizierungspolitik, die von Ingrid Drexel formuliert wurden, kann man nicht widersprechen, es muss aber der Bezug zur Wirklichkeit berücksichtigt werden. Auch in Zeiten mit besseren Durchsetzungsmöglichkeiten wurde von der IG Metall Einiges was wünschenswert wäre, nicht erreicht.

Bei der Wirkung von Tarifverträgen ist darauf hinzuweisen, dass wir vor allem in den neuen Bundesländern das Problem haben, dass der Anteil der tarifgebundenen Betriebe zurückgeht.

Qualifizierungspolitik kann auch ein Teil der Antwort auf das Problem der Abwanderung von Produktion ins Ausland, vor allem nach Osteuropa, sein. Einen Wettbewerb um den Erhalt des Produktionsstandortes Deutschland kann man auf der Ebene des Lohnwettbewerbs nicht gewinnen, daher müssen wir auf die Kompetenz der Beschäftigten setzen und diese erhöhen. In Nordrhein-Westfalen haben wir eine Initiative „Besser statt billiger“ gestartet. In diesen Kontext passt das Thema Weiterbildung genauso wie das Thema Berufsausbildung. An dieser Erkenntnis können auch die Unternehmen nicht vorbei, sie steht jedoch im Widerspruch zu der vorherrschenden Kurzfristperspektive, bei der die mittelfristigen Vorteile von qualifizierteren Belegschaften nicht ausreichend gewürdigt werden. Denn Weiterbildung schlägt sich nicht unmittelbar positiv auf die Börsennotierung nieder. Hier ist eine Bewusstseinsbildung notwendig.

Das Thema Weiterbildung muss stärker in ein Gesamtkonzept eingebunden werden. Die IG Metall arbeitet daran, die Frage von Qualifizierungsansprüchen mit der Reform der Lohn- und Gehaltstarifverträge zu verbinden. Das ist bislang aber nur unzureichend gelungen. Es bedeutet natürlich auch, dass man dafür Ressourcen, auch personelle, zur Verfügung stellen muss. Wir überlegen auch eine Verzahnung dieses Themas mit weite-

ren Aufgaben. Zu denken ist hier an internationale und vor allem europäische Tarifverträge. Die Qualifizierungsansprüche könnten eine erste gesamteuropäische Forderung für die Metallindustrie werden. Die Bearbeitung von Tarifforderungen auf dieser Ebene ist ein langwieriger Prozess, es bestehen aber immerhin internationale Koordinationsmechanismen. Eine gemeinsame europäische Tarifforderung kann den erforderlichen Bewusstseinsbildungsprozess voranbringen. Grundsätzlich ist Weiterbildung für die IG Metall ein tarifpolitisches Thema - und zwar über die bestehenden Regelungen hinaus. Im Jahr 2006 wird Qualifizierung voraussichtlich nicht das Thema für die Tarifverhandlungen sein. Man muss aber die Zeit nutzen und das Thema weiterentwickeln, in der gesamten Breite und mit seinen Verknüpfungen bearbeiten und in den Köpfen verankern.

Die heute diskutierte Frage, ob betriebliche Weiterbildung allein arbeitgeberfinanziert oder von Arbeitgeber und Arbeitnehmer kofinanziert werden sollte, sollte man nicht auf die Spitze treiben. Denn die Finanzierung, wenn sie denn tarifvertraglich geregelt ist, erfolgt immer aus dem Verteilungsvolumen. Das bedeutet, dass auch bei einer Regelung wonach der Arbeitgeber allein die Finanzierung der Weiterbildung trägt, der Arbeitnehmer an der Finanzierung beteiligt ist, da er finanzielle Abstriche in anderen Bereichen hinnehmen muss.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass bei allem was wir tarifvertraglich machen, davon ausgegangen werden muss, dass Tarifverträge allein nicht mehr in der Breite tragen. Daher können Tarifverträge Vorreiter sein und Meilensteine setzen, wir brauchen jedoch auch eine gesamtgesellschaftliche Regelung der beruflichen Weiterbildung.

5.3. Ergebnisse der Diskussion

Gemeinsame Ansatzpunkte

Zwischen der IG Metall und ver.di und in den verschiedenen Branchen innerhalb der Gewerkschaften gibt es gemeinsame Ansatzpunkte für das Thema Qualifizierung. Diese beziehen sich z.B. auf die Zeiten und Ressourcen für Weiterbildung sowie ihre Qualitätssicherung. Diese Themen kann man daher auch gemeinsam angehen, indem man gemeinsame Grundsätze entwickelt. Aber um schließlich weiterzukommen, muss man die jeweils unterschiedlichen Anknüpfungspunkte in den Branchen suchen. Ein strategisch sinnvolles Vorgehen scheint zu sein, dass man zunächst Branchen sucht, in denen der Abschluss von Qualifizierungstarifverträgen möglich ist. Zentral für solche Tarifverträge wäre die Absicherung von Zeiten und Ressourcen.

Öffentlichkeit schaffen

Für die gesellschaftliche Akzeptanz des Themas Weiterbildung ist es wichtig, eine Verbindung zum Thema Innovation herzustellen und sich in der Öffentlichkeit mit dem Thema zu profilieren. Dafür kann man einzelne Branchen auswählen und positive Beispiele, z.B. durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, entwickeln. Diese sollten dann in die Öffentlichkeit getragen werden. Um die Bevölkerung insgesamt zu erreichen braucht es außerdem weiterreichende Visionen, Pragmatismus allein ist wenig zugkräftig. Eine strategische Debatte ist daher nötig – sowohl für die eigene Richtungsbestimmung als auch für Außenwirkung. Eine stärkere Verankerung des Themas in der Betriebsratsarbeit kann dabei hilfreich sein.

Vor allem sollte die Diskussion über die Bereitstellung von Zeit und Geld für die betriebliche Weiterbildung nicht allein auf die Schaffung von Fonds abstellen, denn der Pessimismus hinsichtlich deren Durchsetzbarkeit wurde durch das Scheitern von Fonds für die Erstausbildung verstärkt. Möglich ist auch, die Verfügbarkeit über Zeit und Geld wie im Tarifvertrag Baden-Württemberg zu regeln.

Mehrarbeit für Qualifizierungszeiten?

Weiterbildung muss Arbeitszeit sein. Gewerkschaften sollten daher keine zugestandenen Weiterbildungszeiten akzeptieren, die mit der Bedingung der Mehrarbeit verknüpft sind. Dies scheint der falsche Weg, sinnvoller wäre es, in Richtung Arbeitszeitkonten zu gehen. Dabei sind natürlich noch viele Detailfragen zu klären, wie z.B. die schwierige Abgrenzung der betrieblichen Weiterbildung zur individuell veranlassten Weiterbildung.

6. Schlussworte

6.1. Erwin Vitt: Gute Weiterbildungsregelungen nach außen tragen

Ich finde es gut, dass die Tarif- und Bildungspolitiker der Gewerkschaften miteinander reden, damit das Thema Weiterbildung vorankommt. Aber ohne die Beschäftigten werden wir das Thema nicht in den Griff bekommen. Wir müssen uns daher über die Nichtteilnehmer Gedanken machen und für sie Bildungschancen eröffnen.

Die guten Regelungen, die wir in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung haben, müssen nach außen getragen werden, um dort wie Leuchttürme wahrgenommen werden zu können

Und wir müssen weiterhin gemeinsam als Multiplikatoren wirken und den Meinungsaustausch fortsetzen, um Weiterbildung als politisches Thema durchsetzen zu können. Die Zusammenarbeit zwischen IG Metall und ver.di hat ja bereits eine gute Tradition.

6.2.Dorothea Müller: Den Stellenwert von Bildung in der Gesellschaft erhöhen

Das Thema Bildung muss in die Gesellschaft getragen und sein Stellenwert deutlich erhöht werden. Und wir als Gewerkschaft müssen dieses Thema nachhaltig und unübersehbar besetzen. Qualifizierungstarifverträge stellen hierzu eine Möglichkeit dar, eine andere ist die engere Verzahnung der Tarifpolitik mit der Bildungspolitik.

Wir werden im Januar 2006 zu diesem Thema einen weiteren Workshop durchführen, der uns helfen wird, unsere Positionen erneut zu überprüfen und zu konkretisieren.

7. Anhang

7.1. Referentinnen und Referenten

Bahn Müller, Dr. Reinhard	Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen
Bayer, Mechthild	ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Berufsbildungspolitik, Berlin
Bolder, Dr. Axel	Gerhard-Mercator-Universität Duisburg
Brand-Morsack, Franz	Krankenhaus Haar, Personalratsvorsitzender, München
Donath, Peter	IG Metall-Vorstandsverwaltung, Ressortleiter Tarifpolitik, Frankfurt/M.
Drexel, Dr. Ingrid	München, ehemals Institut für Sozialforschung
Lorenz-Ellermann, Detlef	UNISYS Deutschland GmbH, Betriebsratsmitglied, Sulzbach/Taunus
Haag, Gerold	ver.di-Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Berlin
Heimann, Dr. Klaus	IG Metall-Vorstandsverwaltung, Funktionsbereichsleiter, Jugend-, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Frankfurt/M.
Jentgens, Barbara	IG Metall Vorstandsverwaltung, FB Tarifpolitik, Frankfurt/M.
Müller, Dorothea	ver.di-Bundesvorstand, Bereich Berufsbildungspolitik, Berlin
Pater, Wilfried	Telekom Training Center, Konzernbetriebsrat, Bonn
Schmidt, Uwe	Betriebsratsvorsitzender GbR Schunk, Gießen
Spiegelberg, Jürgen	ver.di-Bundesverwaltung, Leiter der Tarifabteilung, Sozialpolitik FB 9, Berlin
Thum, Heinz	Betriebsratsvorsitzender Deutsche Post AG, Essen
Vitt, Erwin	IG Metall, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied, Frankfurt/M.
Wiedemuth, Jörg	ver.di-Bundesverwaltung, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung, Berlin
Zenke, Ulrike	IG Metall, Region Stuttgart

7.2. Ausgewählte Literatur

Bolder, Axel/ Hendrich, Wolfgang (2000): Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens (= Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, 18), Opladen 2000.

Drexel, Ingrid (2003): Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich: Analyse und Schlussfolgerungen, Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall, Berlin 2003.

Drexel, Ingrid (2004): Frankreichs Fondssystem für Weiterbildung – Eine Alternative zu „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“, in: WSI-Mitteilungen 4/2004, S. 175-181.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Bielefeld 2004.

Huber, Berthold/Allespach, Martin (2002): Weiterbildung als tarifpolitische Gestaltungsaufgabe. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in Baden-Württemberg, in: Faulstich, Peter (Hg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung, Hamburg 2002, S. 76-85.

Jaich, Roman (2004): Wer soll für Weiterbildung zahlen? Individuelle Bildungskonten, Bildungsgutscheine oder Bildungsfonds, Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall, Berlin 2004.

Schröder, Helmut/Schiel, Stefan/Aust, Folkert (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 5, Bielefeld 2004.

ver.di (2005): Berufliche Weiterbildung – Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik? Dokumentation des Workshops, Berlin 2005. [Bestell-Adresse: mecchthild.bayer@verdi.de]

Vitt, Erwin/Heimann, Klaus (2002): Weiterbildungsansprüche betrieblich durchsetzen, in: Faulstich, Peter (Hg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung, Hamburg 2002, S. 86-104.

7.3. Qualifizierungstarifverträge im ver.di-Bereich

Die ver.di Dokumentation „Berufliche Weiterbildung – Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik?“ enthält:

- Weiterbildungstarifvertrag (TV 55) der Deutschen Telekom AG vom 03.04.1998 in der Fassung vom 01.07.2001
- Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie vom 01.10.1990

Bezug über mechthild.bayer@verdi.de oder gerold.haag@verdi.de

7.4. Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie

nach Ziffer 4 des Textil-Bekleidungs-Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung 1997 vom 17.01.1997 (Bündnis 97) in der Fassung vom 12. Oktober 2004

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich:Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, alte Bundesländer, einschließlich Berlin (West).

Fachlich:Für alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe und für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen.

Persönlich:Für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme des unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes fallenden Personenkreises.

Ausgenommen sind:

- a) gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
- b) außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

§ 2 Zweck

Zweck dieses Tarifvertrages ist die Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Die in der Anlage aufgeführten, für die Förderung geeigneten Maßnahmen sind Richtbeispiele.

§ 3 Paritätische Kommission

- (1) Die IG Metall, Vorstand, und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. - Arbeitgeberverband, bilden eine paritätische Kommission, bestehend aus je vier Vertretern des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. und der IG Metall. Sie können für ihre ordentlichen Vertreter eine gleiche Zahl von Stellvertretern benennen, die teilnehmen können, aber nur im Falle der Verhinderung von ordentlichen Vertretern an deren Stelle stimmberechtigt sind.
- (2) Die paritätische Kommission wählt aus ihrer Mitte einen alternierenden Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Amtswechsel zwischen dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter erfolgt jeweils zum 1.06. eines Jahres.
- (3) Der Vorsitzende, bei seiner Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt zu den Kommissionssitzungen ein und leitet diese. Die Einladung kann schriftlich oder mündlich und soll mit einer Frist von mindestens 14 Tagen, in eiligen Fällen von mindestens 7 Tagen, erfolgen. Eine Sitzung muss einberufen werden, wenn die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite dies verlangt.
- (4) Der paritätischen Kommission obliegt die Festlegung der Förderbedingungen, die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen, die Entscheidung über die Zuschusszahlun-

gen sowie auf Antrag einer der Vertragschließenden auch die Auswahl der zu fördernden Personen. Die vorgenannten Entscheidungen der paritätischen Kommission setzen Übereinstimmung zwischen den Mitgliedern der paritätischen Kommission voraus. Eine Abstimmung im schriftlichen Verfahren ist zulässig. Die paritätische Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

- (5) Die paritätische Kommission ist an Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien und weitere Festlegungen der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. gebunden.

§ 4 Bildungsbeitrag

- (1) Der Arbeitgeber hat zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung einen Bildungsbeitrag abzuführen. Dieser beträgt im Jahr 2005 10,00 € und ab dem Jahr 2006 12,50 €.
- (2) Der Bildungsbeitrag ist für jeden Arbeitnehmer und Auszubildenden abzuführen, dem im Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird und der am 30.06. des jeweiligen Jahres dem Betrieb angehört.

Für Teilzeitbeschäftigte ist ein anteiliger Bildungsbeitrag abzuführen. Statt einer anteiligen Berechnung für Teilzeitbeschäftigte kann der Arbeitgeber die Abführung einer Pauschale von 10,00 € bzw. 12,50 € ab 2006 für Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden pro Woche und von 5,00 € bzw. 6,25 € ab 2006, für die übrigen Beschäftigten wählen.

- (3) Mit Entgegennahme bzw. Einzug des Bildungsbeitrages und Auszahlung der Zuschüsse wird der Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg (Verein) beauftragt. Die ihm hierbei entstehenden Verwaltungskosten werden auf Nachweis auf den Bildungsbeitrag erstattet. Der Verein unterliegt der Aufsicht der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V., die diese Aufgabe auf die paritätische Kommission übertragen können.
- (4) Der Verein erstellt einen Erhebungsbogen zur Ermittlung der zur Berechnung des Bildungsbeitrages erforderlichen Daten, der von den Landes- und Arbeitgeberverbänden an ihre Mitgliedsfirmen nebst Erläuterungen zur Ausfüllung sowie zur Ermittlung und Abführung des Bildungsbeitrages weitergeleitet wird. Die Landes- und Arbeitgeberverbände melden die Zahl der versandten Erhebungsbögen jährlich an den Verein.
- (5) Die Arbeitgeber übersenden den von ihnen ausgefüllten Erhebungsbogen bis zum 31.07. des jeweiligen Jahres an den Verein und führen den sich daraus ergebenden Bildungsbeitrag bis zum 15.08. des jeweiligen Jahres an den Verein ab.
- (6) In Zweifelsfällen, insbesondere im Hinblick auf Meldung und Zahlung, setzt sich der Verein bzw. die paritätische Kommission mit dem jeweiligen Landes- bzw. Arbeitgeberverband ins Benehmen.
- (7) Es wird davon ausgegangen, dass die Bildungsbeiträge von den Unternehmen steuerfrei abgeführt werden können. Sollte dies wider Erwarten nicht der Fall sein, so können die zu zahlenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteile) auf die Bildungsbeiträge in Anrechnung gebracht werden.

§ 5 Förderung

- (1) Vorrangig gefördert werden sollen Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche.
- (2) Förderungswürdig sind die Kosten der Bildungsmaßnahme. Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und erforderliche auswärtige Unterbringung sind im Rahmen der steuerlichen Grundsätze ebenfalls förderungswürdig.

Die paritätische Kommission kann Ausnahmen hiervon beschließen, soweit dies angemessen erscheint. Ausgenommen von der Förderung sind Lohn- und Gehaltsersatzleistungen und Ausbildungsvergütungen.
- (3) Vorschlagsberechtigt sind die IG Metall und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V.. Das Vorschlagsrecht für die Förderung steht je zur Hälfte der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite zu (Ziffer 4 Buchst. c des Bündnisses 97).
- (4) Soweit eine Förderung aus öffentlichen Mitteln möglich ist, muss diese vorrangig in Anspruch genommen werden.
- (5) Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

§ 6 Freistellung

- (1) Soweit eine nach § 5 geförderte Bildungsmaßnahme eine Freistellung von der Arbeit erfordert, erfolgt diese bis zu einer Woche im Kalenderjahr ohne Verdienstminderung. Der Antragsteller hat vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Kommt eine Übereinkunft nicht zustande, so sind die jeweiligen Landes- bzw. Arbeitgeberverbände und die IG Metall-Bezirksleitungen einzuschalten.
- (2) Unabhängig von Absatz 1) kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, soweit er bereits zwei Prozent der Arbeitnehmer seines Betriebes in dem Kalenderjahr nach dieser Regelung freigestellt hat.
- (3) Soweit der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch aufgrund einer anderen Rechtsvorschrift, z.B. aufgrund eines Bildungsurlaubsgesetzes hat, ist diese für die Freistellung vorrangig maßgebend.

§ 7 Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Abführung des Bildungsbeitrages sowie die Ansprüche auf Zahlung von Förderzuschüssen ist Aschaffenburg.

§ 8 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag ist mit dem 1.06.1997 in Kraft getreten. Er gilt ab 01.01.2005 in dieser Fassung. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.

Niedernhausen, den 12.10.2004

7.5. Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

Zwischen

Verband der Metall- und Elektroindustrie

Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall -, 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 des lebenslangen Lernens ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit für 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., 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 Personengesamt-

heiten 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.

§ 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 Gleitzeitregelun-

gen liegt eine ganztägige Qualifizierungsmaßnahme vor, wenn die Maßnahme 1/5 der IRWAZ beansprucht.

3.4.4 § 11.3.2 LGRTV I gilt 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 wichtigem 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 ab 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 bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich 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 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 Besch-TV 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, Qualifikationspotenziale 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 Nw/Nb, Sw-Hz, Sb.

Bestehende Betriebsvereinbarungen zu § 3 LGRTV I aF 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

7.6. Qualifizierungstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord

Präambel

Persönliche und berufliche Weiterbildung ist die Voraussetzung für Innovation und Fortschritt in den Betrieben.

Der Tarifabschluss 2002/2004 beinhaltet die Bereitstellung von 1,3645 % der jährlichen Entgeltsumme für den Zweck der persönlichen Weiterbildung

Dieser Tarifvertrag ermöglicht Beschäftigten, ihre Qualifikationsbedürfnisse über die betrieblichen Anforderungen hinaus zu verwirklichen.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 Betrieblich für folgende Mitgliedsbetriebe

1.2 Persönlich für:

alle Beschäftigten, auf die das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Ausgenommen sind Auszubildende und befristet Beschäftigte, soweit deren Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate besteht.

§ 2

Definition Qualifizierungsmaßnahmen

Gegenstand dieses Tarifvertrages sind **nicht** Qualifikationsmaßnahmen, die dazu dienen,

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung)
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind darüber hinausgehende Maßnahmen, die geeignet sind, dem einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten zusätzliche Qualifikationen fachlicher oder persönlicher Art zu vermitteln.

Dabei handelt es sich um Bildungsmaßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten, über die in vertrauensvoller Zusammenarbeit gemäß § 2 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – bzw. zwischen den entsprechenden paritätisch zusammengesetzten Kommissionen – auf betrieblicher Ebene zum Wohle der Beschäftigten und des Betriebes entschieden wird.

§ 3

Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen

Die unter diesen Tarifvertrag fallenden Qualifizierungsmaßnahmen werden finanziert durch einen auf betrieblicher Ebene zu bildenden sog. Qualifizierungsfonds in Höhe von 1,3645 % der jährlichen Entgeltsumme (feste sowie leistungs- und zeitabhängige variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung) der unter den persönlichen Geltungsbereich fallenden Beschäftigten.

Diese Summe ist auf betrieblicher Ebene von Arbeitgeber und Betriebsrat zu einem zu vereinbarenden Stichtag festzusetzen (erstmalig beginnend ab 01.04.2004).

Ihnen obliegt es gleichermaßen die Verwendung der Mittel zu kontrollieren. Ebenso haben Arbeitgeber und Betriebsrat am Ende einer Periode über die Verwendung bestehender Überschüsse sowie deren evtl. Insolvenzversicherung und die Verrechnung vereinbarter Vorauszahlungen zu entscheiden.

Dieser Qualifizierungsfonds erhöht sich um 2/3 der eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung der oben ermittelten Summe.

Die Verwendung des Qualifizierungsfonds für sachfremde Zwecke ist ausgeschlossen.

§ 4

Verwendung des gem. § 4.4 GETV 2002/2004 bereit gestellten Betrages

Aus dem Qualifizierungsfonds der Betriebsparteien werden die direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Unterbringungskosten, Spenden und Entgeltfortzahlungskosten der Beschäftigten) beglichen. Alle indirekten oder Folgekosten (z.B. Vertretungskosten durch Mehrarbeit oder LeiharbeiterInnen) trägt der Arbeitgeber.

§ 5

Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen

Die Planung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen obliegt paritätisch besetzten Bildungskommissionen auf betrieblicher oder Unternehmensebene.

Die für die Arbeit der Kommission notwendigen Regelungen sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zwingend zu vereinbaren.

Dazu gehören insbesondere:

- Größe und Zusammensetzung der Kommission
- Beschlussfassung
- Grundsätze für Bewilligung/Ablehnung von beantragten Bildungsmaßnahmen, z.B.:
 - Vorschlagsrecht der Vorgesetzten, des Betriebsrates, der Beschäftigten
 - Verfall des Anspruchs
 - Gruppen, die besondere Berücksichtigung finden (z.B. ältere Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit, Schwerbehinderte, Wehr- und Ersatzdienstleistende etc.).
- Nähere Bestimmungen zur Arbeitszeit/Reisezeit

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahmen nach diesem Tarifvertrag gilt grundsätzlich als Arbeitszeit. Maßgeblich hierfür ist die individuell vereinbarte Arbeitszeit, jedoch maximal bis zu 8 Std./Tag.

§ 6

Beschlussfassung der Kommission/

Individuelle Ansprüche von Beschäftigten

Über die Genehmigung einer beantragten Bildungsmaßnahme entscheidet verbindlich die Kommission im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange.

Kommt eine Einigung nicht zustande, haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung herbei zu führen.

Gelingt dies nicht, entscheiden wechselseitig Arbeitgeber oder Betriebsrat über die Durchführung oder Nichtdurchführung der Maßnahme. Erstmaliges Entscheidungsrecht hat der Betriebsrat.

Der Rechtsanspruch auf Durchführung einer Bildungsmaßnahme entsteht für den einzelnen Beschäftigten nur aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der Bildungskommission.

§ 7

Abgrenzung zu Abwesenheitszeiten

Durch diesen Tarifvertrag werden Ansprüche nach BetrVG, Bildungsurlaubsgesetzen, Urlaub und sonstigen Freistellungsansprüchen nicht berührt.

§ 8

Konfliktlösung

Zur Erledigung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages kommt § 32 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages der Feinstblechpackungsindustrie vom 31.03.1999, gültig ab 01.06.1999 zur Anwendung.

§ 9

Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2004 in Kraft und ist frühestens mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum jeweiligen frühestmöglichen Kündigungszeitpunkt des GETV kündbar und entfaltet keine Nachwirkung.

Wenn nach Kündigung des Tarifvertrages keine Einigung über einen Anschlussarifvertrag gefunden werden kann, werden die Tabellenwerte zur nächsten Tarifperiode um 1,3645 % vorweg erhöht und bilden die Basis für die nachfolgende Erhöhung der Entgelte.