

Arbeitshilfe

zur tarifpolitischen Gestaltung der
beruflichen

Weiterbildung

ver.di

Tarifpolitische
Grundsatzabteilung
Bereich
Berufsbildungspolitik

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Arbeitshilfe

zur tarifpolitischen Gestaltung der
beruflichen **Weiterbildung**



*Tarifpolitische
Grundsatzabteilung
Bereich
Berufsbildungspolitik*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Herausgeberin:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung, Bereich Berufsbildungspolitik, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

V.i.S.d.P. Margret Mönig-Raane, Dorothea Müller

Bearbeitung: Mechthild Bayer (mechthild.bayer@verdi.de), Gerold Haag (gerold.haag@verdi.de)

2007

Gesamtherstellung: Hauer+Ege GmbH, 70435 Stuttgart

W-2554-02-1206

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
I Warum wird die berufliche Weiterbildung immer wichtiger? Wo steht ver.di in der Debatte?	7
II Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung	16
Die Entwicklung der Zielperspektiven	16
Beschluss des Bundestarifausschusses vom 1.6.2005	20
Tarifpolitische Rahmenbedingungen und Umsetzungshinweise	25
III Materialien zum Thema	31
Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? R. Bahn Müller, S. Fischbach, B. Jentgens	31
Hannoveraner Erklärung vom Juni 2002	48
Weiterbildung im Entwurf des neuen ver.di-Grundsatzprogramms	53
Mustertarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung	56
Elf Empfehlungen des wissenschaftlichen Beirates von IG Metall und ver.di zur beruflichen Bildung vom Januar 2006	64
IV Links und Literatur	68

Einleitung

Die vorliegende Arbeitshilfe soll Aktive in der tarifpolitischen Arbeit von ver.di ermuntern und unterstützen, neue Akzente in der Gestaltung der beruflichen Weiterbildung zu setzen.

Obwohl die berufliche Weiterbildung häufig noch ein Schattendasein führt, ist dieses Thema brandaktuell und mit guten Zukunftsperspektiven ausgestattet.

Die allgemeine bildungspolitische Diskussion nimmt einen zunehmend breiteren Raum in der Öffentlichkeit und in der Politik ein, was u. a. auch in der Koalitionsvereinbarung zur Weiterbildung der derzeitigen Bundesregierung zum Ausdruck kommt. Diesen gesteigerten Stellenwert müssen wir nutzen.

Vielen Veröffentlichungen von Arbeitgeberseite kann entnommen werden, dass ebenfalls über diese Fragen ausführlich diskutiert wird. Es hat sich mittlerweile auch dort herumgesprochen, dass am Innovationsstandort Deutschland Potentiale brach liegen bzw. ungenutzt bleiben, während in anderen EG-Staaten die Unternehmen viel intensiver und erfolgreicher in die Qualifikationen der Belegschaften investiert wird.

Vor allem Klein- und Mittelbetriebe haben zunehmend große Probleme, den schnellen technisch-organisatorischen Wandel zu bewältigen. Sie drohen im Wettbewerb um die besten Produkte und Dienstleistungen abgehängt zu werden.

Und nicht zuletzt wissen wir aus vielen Umfragen, dass auch unter den Beschäftigten die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen hoch eingeschätzt wird. Viele Kolleginnen und Kollegen haben erkannt, dass die jeweilige Qualifikation und deren aktueller Stand zunehmend über das Einkommen, die Position und über die Sicherheit des Arbeitsplatzes entscheiden.

Damit sind im Grunde alle wichtigen Voraussetzungen gegeben, um ein tarifpolitisches Zukunftsthema gewerkschaftlich offensiv zu besetzen. Wir dürfen nicht darauf warten, dass dies die Arbeitgeber/-innen tun. Es bietet sich uns vielmehr die Chance, endlich wieder einmal rauszukommen aus der Abwehr- und Verhinderungsposition. Die tarifpolitische Gestaltung von Weiterbildungsfragen bietet viele Gelegenheiten und Möglichkeiten, Neuland zu betreten bzw. kreative Ideen umzusetzen.

Die jeweiligen Tarifparteien haben auf dem Gebiet der beruflichen Qualifikation tarifpolitisch genügend Spielraum, der noch nicht durch Beschlüsse, Vorgaben und Tabus vollständig eingeengt ist. Obwohl es auch ablehnende Positionen gibt, kann dieser Spielraum im Interesse der Beschäftigten und auch der Unternehmen sinnvoll genutzt werden. Die Interessenlagen von Beschäftigten und Arbeitgebern sind hier grundsätzlich näher beieinander als auf anderen Gebieten.

Die letzte Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hat für die IG Metall den Durchbruch in der Qualifizierungsfrage gebracht. Erstmals wurde ein Qualifizierungstarifvertrag flächendeckend vereinbart. Das Beispiel zeigt, was möglich ist, wenn Gewerkschaften das Thema oben auf die Agenda setzen.

Aber auch ver.di kann mittlerweile auf eine ganze Reihe positiver Beispiele und Erfahrungen in diesem Zusammenhang zurückgreifen. So praktiziert die Deutsche Telekom schon seit einiger Zeit auf tariflicher Grundlage erfolgreich berufliche Weiterbildung. In der Druckindustrie existiert ebenfalls ein ausgeprägtes Weiterbildungssystem auf tarifvertraglicher Grundlage. Der neue TVöD enthält erstmals konkrete Regelungen zur Gestaltung der beruflichen Weiterbildung, die in Kürze vor Ort umzusetzen sind. Der Bereich Berufsbildungspolitik und die Tarifpolitische Grundsatzabteilung beabsichtigen, diese Umsetzung mit einem Modellprojekt zu begleiten.

Es tut sich also was in ver.di bei der tarifpolitischen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung. Wir haben uns vorgenommen, alle Fachbereiche zu unterstützen, die eine tarifpolitische Regelung von Weiterbildungsfragen anstreben. Ein erster Schritt dazu soll diese Arbeitshilfe sein. Sie enthält als wichtige Gestaltungsgrundlage die „Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“, die der Bundestarifausschuss von ver.di 2005 verabschiedet hat.

Diese Leitlinien und die weiteren Beiträge bzw. Erfahrungsberichte bieten eine gute Voraussetzung für den Einstieg in die tarifpolitische Gestaltung der beruflichen Weiterbildung. Hier liegen für uns tarifpolitische Chancen, die wir zügig und offensiv nutzen müssen.

Berlin, 22. November 2006

Mechthild Bayer

Bereich Berufsbildungspolitik
Bundesvorstandsverwaltung ver.di

Gerold Haag

Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Bundesvorstandsverwaltung ver.di

I Warum wird die berufliche Weiterbildung immer wichtiger?

Wo steht ver.di in der Debatte?

Warum wird die berufliche Weiterbildung immer wichtiger?

Kaum ein anderes gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Ziel findet einen so breiten gesellschaftlichen Konsens wie die Forderung, Weiterbildung auszubauen. Weiterbildung ist zu einem Mega-Thema geworden. Unbestritten ist ihre wachsende Bedeutung für Innovation und damit Wirtschaftswachstum und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Ausreichende Qualifikationen und der Erhalt der Voraussetzungen, diese fortlaufend zu erneuern, die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umzulernen und neu zu lernen, ist ein elementarer Standortvorteil hoch entwickelter Ökonomien. Das entscheidet auch über die Zukunftschancen des Produktions- und Dienstleistungsstandortes Deutschland.

Die Frage ist nicht, wie von neoliberaler Seite immer lauter vorgetragen, wie durch Einschnitte in die Verteilungspolitik Wachstum zu erzielen ist. Den Wettlauf um die billigste Hose, den billigsten Kotflügel oder das billigste Bus- bzw. Reiseunternehmen kann Deutschland nicht in Europa und schon gar nicht weltweit gegen die internationale Konkurrenz gewinnen. Die Erhöhung des Wirtschaftswachstums, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit die Verringerung der Arbeitslosigkeit sind für Deutschland nur möglich über Innovationen, also intelligente hochwertige Produkte und Dienstleistungen, für deren Herstellung Qualifikationen und menschliche Kreativität zum entscheidenden strategischen Faktor werden.

Was für Wirtschaft und Gesellschaft gilt, gilt auch für die Chancen des Einzelnen. Weiterbildung wird für die Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Menschen immer wichtiger. Immer mehr entscheidet sie mit über die Sicherheit des Arbeitsplatzes, über Einkommenserhalt und -verbesserung, berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Mitbestimmungschancen bei der Gestaltung der Arbeit und Erwerbschancen bei Arbeitslosigkeit. Die Gründe dafür liegen sowohl im Dienstleistungs- wie auch im Industriebereich in der immer schneller werdenden Veralterung von Wissen. Beschäftigte in vielen Branchen und Dienstleistungsunternehmen wie Sozialversicherungen, Arbeitsverwaltung, Banken etc. können ein Lied davon singen, wie schnell sich ihre Tätigkeiten verändern und Kenntnisse und Fähigkeiten auf den neuesten Stand gebracht werden müssen. Allein schon dieser Prozess zwingt zur permanenten Weiterbildung. Wer sich dem entzieht, dem droht das berufliche Abseits oder sogar die Kündigung.

Beschäftigung wird in zunehmendem Maße sicherer und für die Betroffenen lohnender, wenn die vorhandenen Qualifikationen in Breite und Tiefe entwickelt werden. Innovative Arbeitspolitik mit flachen Hierarchien, Dezentralisierung, Gruppen- und Projektarbeit erfordert ganzheitliche komplexe Qualifikationen mit ausreichendem allgemeinen, sozialen und beruflichem Wissen, arbeitsplatzübergreifendem Verste-

hen und Können, statt kurzfristig dem aktuellen betrieblichen Bedarf untergeordnete Anpassungsmaßnahmen.

Der Nutzen beruflicher Weiterbildung weist deshalb für uns als Gewerkschaften auch immer über die kapitalverwertbare Sicht hinaus. Kenntnisse über Dienstleistungs- bzw. Produktionsprozesse und ihre Rahmenbedingungen sind die Basis, um die Prozesse zu gestalten und verändern zu können. Aus- und Weiterbildung sind eine unverzichtbare Grundlage für Selbst- und Mitbestimmungsfähigkeit des Einzelnen und die Chance zur Kontrolle wirtschaftlicher Macht.

Und für die wachsende Relevanz im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit gilt: Arbeitslosigkeit ist vor allem die Arbeitslosigkeit der Nicht- oder Geringqualifizierten. Die Quote der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss liegt in den alten Bundesländern bei ca. 21 % und in den neuen Ländern bei ca. 51 %, mit steigender Tendenz. D. h. im Westen ist jeder 5. Geringqualifizierte und im Osten jeder 2. Geringqualifizierte arbeitslos. Der Anteil der Arbeitslosen unter den Hochschulabsolventen liegt im Vergleich dagegen im Westen nur bei ca. 3,5 % und im Osten bei 6 %¹. Je besser also die Qualifikation ist, umso geringer ist das Risiko der Arbeitslosigkeit. Das gilt mit Abstufungen auch für alle anderen beruflichen Qualifikationen wie Facharbeiter, Techniker, Meister etc. Warum ist das so?

Dafür gibt es eine ganze Reihe von Ursachen. Zunächst sind aber einfache Anlern-tätigkeiten in der Regel diejenigen, die zuerst automatisiert, wegorganisiert, abgebaut, ausgelagert oder in Billiglohnländer verlagert werden. Hunderttausende von Arbeitsplätzen verschwinden auf diese Weise jährlich aus der Bundesrepublik und aus Europa. Neue Arbeitsplätze entstehen im Bereich der Anlern-tätigkeiten so gut wie keine, weil sie kaum mehr benötigt werden. Seit 1975 hat sich die Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte halbiert. Allein zwischen 2003 und 2004 wurden 200.000 Arbeitsplätze in diesem Bereich bundesweit abgebaut². Dieser seit Jahren bestehende Prozess wird vermutlich weiter anhalten, wenn nicht sogar durch die Globalisierung weiter anwachsen. Auch höhere Wachstumsraten und eine bessere Konjunktur werden daran kaum etwas ändern. Das beliebte Hoffen auf einen Konjunkturaufschwung hilft definitiv nicht weiter, weil nach den Erkenntnissen des IAB das Problem nicht konjunkturell, sondern strukturell bedingt ist³.

Warum nehmen die Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen, ab?

Wer sich weiterbilden will, stößt auf viele Barrieren. Um die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung in Deutschland ist es nämlich nicht gut bestellt. Das zeigen nicht nur internationale Vergleichsstudien des Bundesinstituts für Berufsbildung, sondern auch Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und ganz zuletzt die Ergebnisse der vom Bund eingesetzten Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Sie bescheinigt dem System in ihrem 2004 erschienenen Endbericht erhebliche Mängel, hohe Selektivität, mangelnde Zukunftsfähigkeit und gravierende Unterinvestition.

¹ IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA, Kurzbericht 9/2005)

² ebenda

³ ebenda

Warum wird die berufliche Weiterbildung wichtiger?

- Seit Mitte der 90er Jahre stagnieren die Ausgaben der Betriebe, die Ausgaben der öffentlichen Hand sind rückläufig bei gleichzeitig steigenden Ausgaben der privaten Haushalte. Privatpersonen geben inzwischen 14 Mrd. € für ihre berufliche Qualifizierung aus und tragen den größten Kostenanteil vor Staat, Bundesagentur für Arbeit und privaten Unternehmen.
- Unverändert sind 75 % der kleineren und mittleren Betriebe bei der Weiterbildung nicht aktiv.
- Die Weiterbildungschancen sind unterschiedlich verteilt nach Schulbildung, Alter, beruflicher Qualifikation und Position, Beschäftigungsverhältnis und Nationalität. Gering qualifizierte Beschäftigte haben auch die geringsten Möglichkeiten zur Teilnahme. In 2003 nahmen 44 % der Personen mit Hochschulabschluss an Weiterbildung teil, Menschen ohne Berufsausbildung taten dies nur zu 11 %.
- Der drastische Abbau der Weiterbildung für die Arbeitslosen erreicht in diesem Jahr einen Negativrekord. Er geht deutlich zu Lasten der Schwächsten am Arbeitsmarkt und erzeugt Weiterbildungsarmut.

Mit anderen Worten: Wir haben in der Weiterbildung ein zweites PISA. Das System wird selbst zur Innovations- und Wachstumsbremse. Ein kurzer Blick auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist besorgniserregend. So zeigt die zweite Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Ländern, die 2002 von der Europäischen Kommission in 76.000 Unternehmen durchgeführt wurde, dass Deutschland sich im Vergleich zu anderen EU-Ländern gerade noch im Mittelmaß bewegt und in vielen Teilbereichen sogar auf den hinteren Plätzen zu finden ist. Das gilt quantitativ für Beteiligung der Betriebe an Weiterbildung, den Anteil der Beschäftigten, die teilnehmen, die Anzahl der Weiterbildungsstunden und die Ausgaben der Unternehmen, was konkret heißt:

- Deutschland liegt im Untersuchungszeitraum bei den Angeboten für die betriebliche Weiterbildung nur auf dem 9. Platz von 25 EU-Staaten;
- In fast allen EU-Ländern haben die Unternehmen im Untersuchungszeitraum ihr Engagement gesteigert und erweitert, während in deutschen Unternehmen das Gegenteil der Fall ist. In den Niederlanden z. B. erhöhte sich die Zahl der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, von 56 % auf 88 %.

Noch schlechter schneiden die bundesdeutschen Unternehmen bei der Intensität der betrieblichen Weiterbildung ab. Im EU-Durchschnitt absolviert ein Teilnehmer 34 Kursstunden bzw. Weiterbildungsstunden. In der Bundesrepublik Deutschland waren es lediglich 27 Stunden. Das ist der 22. Rang von 25 Staaten.

Auch unter qualitativen Gesichtspunkten fällt das Urteil mager aus, was bedeutet:

- In 67 % der Unternehmen gibt es keine Personal- oder Qualifikationsanalysen;
- Nur 22 % der befragten Unternehmen erstellen einen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm;

- Lediglich 10 % der befragten Unternehmen haben ein spezielles Budget für die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten;
- Bei nur 5 % gibt es einen eigenständigen Arbeitsbereich „Berufliche Weiterbildung“;
- Nur 3 % der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeitende, deren Aufgabenbereich ausschließlich die berufliche Weiterbildung umfasst.⁴

Damit lautet das Fazit: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland führt zu einer betriebsgrößenmäßigen, hierarchischen, geschlechts- und branchenspezifischen Polarisierung der Weiterbildungs- und Qualifizierungschancen der abhängig Beschäftigten.

⁴ Grünewald U./Moraal D. 2002 Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa?

Wo steht ver.di in der Debatte?

Aus der Diagnose zum Zustand des Weiterbildungssystems ergibt sich die klare Aufgabe für die Gewerkschaften, Weiterbildung mehr denn je zu ihrem Thema zu machen und auf die zukünftige Gestaltung Einfluss zu nehmen. Schon in mehreren Anträgen des Gründungskongresses 2001 wurde eine umfassende Diskussion und eine erkennbare systematische Weiterbildungspolitik von ver.di gefordert, die wie in der Erstausbildung stärker in das Weiterbildungsgeschehen eingreift und uns so den Einfluss auf die Beschaffenheit der Arbeitsmärkte ermöglicht bzw. sichert.

Es gibt viele Hemmnisse und wir brauchen ein Bündel von Strategien und Aktivitäten, wenn wir eine neue Weiterbildungskultur erreichen wollen. Offensiver als für jeden anderen Teil des Bildungssystems propagieren neoliberale Stimmen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft das Modell der Eigenverantwortung des Einzelnen für seine Weiterbildung. Im Kern geht es darum, dass zuerst jeder privat immer mehr Zeit und Geld investiert. Ob Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung oder Weltbank, in ihren Vorschlägen sind sich alle einig: Wachsender Bedarf der Weiterbildung soll realisierbar werden bei gleichzeitiger Begrenzung und Entlastung des Aufwands für Betriebe und Gesellschaft.

Solche marktradikalen Bildungsmodelle und Strategien mit ihren Leitbildern von Privatisierung, Individualisierung und Konkurrenz sind aber nicht nur nicht gerecht, sie sind auch nicht effizient für die Gestaltung von Zukunft. Die gravierenden Defizite des deutschen Weiterbildungssystems sind geradezu der Beweis für Marktversagen. Ohne ein neues solidarisches System, das allen mehr Teilnahme ermöglicht und an Prinzipien der Gerechtigkeit und Chancengleichheit orientiert ist, wird in diesem Land keine Weiterbildungsoffensive umsetzbar. Eine Forderung, für die wir nach der Wertetafel der neuesten Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung über Armut (2006) eine breite Unterstützung erwarten dürfen: Der alles überragende Wert, von 83 % der Deutschen als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingestuft, ist soziale Gerechtigkeit.

Was wir also brauchen sind: ein gesichertes Recht auf Weiterbildung, Lernzeitanprüche, ausreichende Finanzierung und mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten. Mit anderen Worten: Weiterbildung in Deutschland muss auf eine neue gesellschaftliche Basis gestellt werden. Ein neues Weiterbildungssystem kann nur vom Staat, den Tarifparteien und den Betrieben gemeinsam gestaltet werden. Die 3 Wege zu mehr und besserer Weiterbildung für alle lauten daher aus Sicht von ver.di:

- eine innovative betriebliche Weiterbildungspolitik
- mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik

Wir halten zunächst mehr öffentliche Verantwortung für unverzichtbar. Denn auch Weiterbildung ist ein öffentliches Gut und damit Teil sozialstaatlicher Aufgaben. Der Staat muss durch gesetzliche Regelungen auf Bundesebene Rahmenbedingungen herstellen, nicht nur für ein Recht auf Weiterbildung, für Lernzeiten und ein Finanzierungskonzept, sondern auch für unabhängige Beratung, für mehr Transpa-

renz im Weiterbildungsdschungel, für Qualitätssicherung, die Verbraucherschutz gewährleistet sowie für Zertifizierung, die Lernleistungen anerkennt und auch Ansprüche in Bezug auf Arbeitsmarkt und Entlohnung gewährleistet. Dafür liegt von der „Initiative für Bundesregelungen in der Weiterbildung“ von ver.di, IG Metall und GEW ein Vorschlag auf dem Tisch.

Natürlich glauben wir nicht, dass der Staat alle Probleme lösen kann. Der Zugang und die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten ist eine soziale Frage ersten Ranges und wir werden deshalb Weiterbildung und Innovation zu einer Kernaufgabe qualitativer Tarifpolitik machen. Wir sagen aber auch deutlich an die Adresse der Politik: Wir können und wollen staatliches Handeln damit nicht ersetzen. Gleichwohl können wir mit Tarifpolitik das Weiterbildungsgeschehen im Betrieb nachhaltig mitgestalten. Die Ergebnisse der Begleitforschung zum Qualifizierungs-Tarifvertrag in Baden-Württemberg und zum Tarifvertrag in der Textil- und Bekleidungsindustrie machen uns Mut:

Tarifverträge machen das Feld der Weiterbildung zu einem kontinuierlichen Beratungsgegenstand, lösen es heraus aus der Zufälligkeit von Einzelentscheidungen oder betrieblichen Konjunktoren und fördern den Abschluss von Betriebsvereinbarungen (vgl. R. Rahnmüller unter Kapitel III Materialien zum Thema). Allerdings zeigt sich auch: Kollektive Regelungen greifen im Betrieb nur dann, wenn es unseren Betriebs- und Personalräten gelingt, auf ihrer Basis in Kooperation mit dem Management Umsetzungsstrukturen und eine betriebliche Lernkultur zu entwickeln, die für Lernen motiviert und Ängste und Lernwiderstände der KollegInnen abbaut. Das bedeutet eine Neukonzeption unserer Betriebspolitik.

Weiterbildung ist ein Feld, das nicht leicht zu bestellen ist. Wenn wir wollen, dass Betriebs- und Personalräte eine aktive Rolle in der Personal- und Organisationsentwicklung spielen, dann müssen wir ihnen in Zukunft mehr und deutlicher als bisher außerbetriebliche Hilfen und Unterstützungsstrukturen zur Verfügung stellen. Weiterbildung hat in den Aufgabenfeldern der Betriebsräte eine steile Karriere gemacht. Für die Betriebsräte steht sie nach einer Umfrage des WSI von 2005 bereits an 2. Stelle der Themen, mit denen sie sich im Betrieb beschäftigen.

Welchen Weg hat ver.di zurückgelegt und was sind unsere nächsten Schritte?

Gemeinsam mit der IG Metall und der GEW hatten die Gründungsgewerkschaften hbv und IG Medien schon 1998 „Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung“ erarbeitet, die seit ihrer Vorstellung im Jahr 2000 breite gesellschaftliche Unterstützung finden. Sie sind in die Hannoveraner Erklärung (s. unter III Materialien) des Aus- und Weiterbildungskongresses von ver.di und IG Metall 2002 eingegangen und als Forderungen auch vom letzten DGB-Bundeskongress beschlossen worden. Die Bundesgesetzinitiative hat ein breites Reformbündnis von Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Weiterbildungsträgern und Gewerkschaften organisiert. Sie unternimmt vielfältige Aktivitäten, die von der bei ver.di seit 2002 angesiedelten Koordinierungsstelle im Bereich Berufsbildungspolitik organisiert werden. So führen wir bundesweite Workshops durch, haben bereits eine Reihe von Büchern „Lernzei-

ten“, „Lernfelder“, „Lernwiderstände“ bei ver.di veröffentlicht und haben wissenschaftliche Gutachten u. a. zur Qualität und Finanzierung vorgelegt. Die Studie zur Finanzierung in Frankreich beleuchtet und bestätigt die hohe Bedeutung von Fonds für die berufliche Weiterbildung in unserem Nachbarland und hat bundesweite Beachtung gefunden.

Wir planen für die Zukunft eine neue Offensive für die Bundesregelungen in der Weiterbildung und eine neue Mobilisierung unseres bundesweiten Bündnisses, damit über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag hinaus, „Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungssystems“ auszubauen, auch tatsächlich Schritte zur Umsetzung gemacht werden. Die Politik der Bildungsministerin, Weiterbildung weitgehend dem Markt zu überlassen und die öffentliche Verantwortung nicht auszubauen, halten wir für einen falschen Weg.

Der Bericht der vom Bundestag eingesetzten Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens von 2004 liefert uns dafür hinreichende Unterstützung.

Auch in Sachen Tarifpolitik können wir auf eine Reihe von Aktivitäten in den letzten Jahren zurückgreifen. Am 11. Oktober 2004 haben wir auf einem ver.di-internen Workshop eine vorläufige Bestandsaufnahme unter dem Motto „Berufliche Weiterbildung – ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik?“ durchgeführt. Es wurden Erfahrungen aus einzelnen Fachbereichen vorgestellt, offene Fragen zur Gestaltung diskutiert und Experten angehört. An der Veranstaltung haben ca. 120 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen. Die Ergebnisse führten zu einer weiteren Konkretisierung der Diskussion im Bundestarifausschuss über gemeinsame Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung.

Gemeinsam mit der IG Metall haben wir vom 10. bis 11. Februar 2005 eine Fachkonferenz unter der Themenstellung „Berufliche Weiterbildung – Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge“ durchgeführt. An dieser Tagung nahmen ca. 80 Weiterbildungsexperten und Interessierte teil. Insbesondere ging es um die Frage, wie das Thema in der Betriebs- und der Tarifpolitik verankert wird und wie der Umsetzungsprozess gestaltet werden kann. Zu beiden o. g. Veranstaltungen liegen umfangreiche Dokumentationen vor, die bei der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung oder dem Bereich Berufsbildungspolitik angefordert werden können.

Am 1. Juni 2005 verabschiedete der Bundestarifausschuss von ver.di nach ausführlicher Diskussion „Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“. Damit stehen erstmalig für alle Fachbereiche in ver.di gemeinsame Leitsätze zur Verfügung, auf deren Grundlage die weitere tarifpolitische Gestaltung der beruflichen Weiterbildung erfolgen kann.

Die Zielperspektiven sind in dieser Broschüre enthalten. Die Fach- und Tarifbereiche in ver.di sind aufgefordert, sie in den Tarifkommissionen zu diskutieren und entsprechende Forderungen bzw. Entwürfe in die Tarifverhandlungen einzubringen.

In einer kritischen Diskussion setzte sich der Bundestarifausschuss vor allem mit der Frage auseinander, wer für die Freistellung (Zeit) und wer für die Maßnahmekosten (Geld) der beruflichen Weiterbildung aufzukommen hat.

Die nun gefundene Positionierung besagt, dass der Arbeitgeber außer bei der persönlichen beruflichen Weiterbildung alle Maßnahmekosten zu tragen hat. Bei der Freistellung gilt dieser Grundsatz ebenfalls bis auf die Ausnahme, dass ein Einbringen von vorhandenen Guthabenzeiten der Beschäftigten in dem Maße möglich ist, in dem der Arbeitgeber selbst bezahlte Freistellung gewährt. Damit ist nach Auffassung des Bundestarifausschusses eine faire Kostenteilung möglich, die jedoch auch die Verwertungsbedingungen zu berücksichtigen hat. Bei einer ausschließlich vom Arbeitgeber verwertbaren Maßnahme, also bei Weiterbildung zur Anpassung und zum Erhalt der Qualifikation und bei der Umqualifizierung, kommt eine Kostenteilung nicht in Betracht. Wie die Kostenteilung im konkreten Fall zu gestalten ist, entscheiden die Betriebsparteien. Eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt jedoch ausschließlich in Form von Zeit.

Ebenfalls wurden in den Zielperspektiven Weiterbildungsfonds verankert. Die seit Jahren stagnierenden bzw. rückläufigen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe sowie ihre im internationalen Vergleich geringen Weiterbildungsanstrengungen lassen es ratsam erscheinen, von der individuellen betrieblichen Finanzierung überzugehen zu einer kollektiven. Bildungsfonds erscheinen prinzipiell geeignet, die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen und die Teilnahme aller betroffenen Gruppen zu erreichen. Die Fondsfinanzierung koppelt nämlich die Weiterbildungsteilnahme von den damit entstandenen Kosten ab, da die Arbeitgeber sich an der Finanzierung durch Pflichtbeiträge beteiligen, unabhängig davon, ob sie ihren Mitarbeitern Weiterbildung ermöglichen oder nicht. Sie können so Sparinteressen der Betriebe entgegenwirken, konjunkturelle Abhängigkeit vermeiden und kleine und mittlere Betriebe stärker einbeziehen. Sie haben neben quantitativen außerdem viele qualitativ positive Wirkungen auf das Weiterbildungs geschehen insgesamt, wie sich in Frankreich und Dänemark zeigt.

Auf der Basis der „Zielperspektiven“ wurde von der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung ein Mustertarifvertrag entwickelt, der als weitere Grundlage für die Beratung in Tarifkommissionen zur Verfügung steht. Der Mustertarifvertrag ist ebenfalls in dieser Broschüre enthalten. Im Herbst 2005 brachte der Abschluss der Tarifverhandlungen zum TVöD für ver.di einen Durchbruch in Sachen Qualifizierung. Erstmals haben die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes einen verbrieften Rechtsanspruch auf ein mindestens jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihrem Arbeitgeber, um den Qualifizierungsbedarf festzustellen. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen sind vom Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, eine Vereinbarung je nach betrieblichem oder individuellem Nutzen mit der Personalvertretung sieht einen Eigenbeitrag der Teilnehmer/-innen vor. Mit diesen Regelungen ist der Weg frei für ergänzende Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen in den o. g. Gebietskörperschaften.

Eine Arbeitsgruppe der Bundesverwaltung hat mittlerweile unter Beteiligung der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung und dem Bereich Berufsbildungspolitik eine Arbeitshilfe zur Umsetzung dieser Regelungen erarbeitet. Diese Broschüre kann bei beiden Bereichen angefordert werden. Die Umsetzung wollen wir gemeinsam in einem zweijährigen Modellprojekt begleiten, das wissenschaftlich beraten und ausgewertet wird. Wir haben dazu einen Antrag beim BMBF gestellt. In dieses Projekt

sollen eine größere Kommune, eine kleinere Kommune, ein Landkreis und eine Bundesbehörde einbezogen werden.

Für eine adressatenspezifische und an den spezifischen betrieblichen Bedingungen ausgerichtete Umsetzung und Ausgestaltung der tariflichen Rahmenbedingungen sind die Betriebs- und Personalräte wichtige Akteure. Der Bereich Berufsbildungspolitik hat seit 2003 ein branchenübergreifendes Betriebs- und Personalrätenetzwerk „KomNetz“ aufgebaut, mit dem diese sich für alle Fragen der beruflichen Bildung fit machen können. Es sind vielfältige, die Weiterbildungsarbeit unterstützende Materialien erstellt worden.

Am 30. und 31. Januar 2006 haben 14 renommierte Wissenschaftler auf dem ersten gemeinsamen Weiterbildungskongress von ver.di und IG Metall „Mehr und bessere Weiterbildung für alle – Das ist die neue soziale Frage“ vor 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihre Streitschrift „Bildung ist keine Ware“ vorgestellt. In elf Empfehlungen und einer Reihe von Kernaussagen nehmen die Autoren zusammenfassend Stellung zu grundsätzlichen Fragen und aktuellen Problemen in der beruflichen Bildung und Weiterbildung. U. a. sehen die Wissenschaftler berufliche Bildung und Weiterbildung als öffentliches Gut, das erhalten und ausgebaut werden muss. Sie empfehlen den Gewerkschaften, die wachsende Bedeutung der Weiterbildung für ihre Mitglieder aufzugreifen und als eines der Themen qualitativer Politik zu behandeln, mit denen sie Gestaltungskompetenz gewinnen können. Von der Streitschrift sind inzwischen schon mehr als 12.000 Exemplare verteilt worden. Die Empfehlungen der Streitschrift haben wir unter Kapitel III als Material beigelegt. Die Broschüre kann bei dem Bereich Berufsbildungspolitik angefordert werden, ebenso die Dokumentation der Tagung.

ver.di hat sich also für die berufliche Weiterbildung positioniert und es ist eine Menge in Bewegung gekommen. Allerdings sind wir noch lange nicht am Ziel. Es ist jetzt an den betreffenden Fachbereichen und deren Tarifgremien, den Faden aufzunehmen, das Thema inhaltlich zu diskutieren, Forderungen und Tarifvertragsentwürfe zu entwickeln und diese oben auf die Tarifagenda zu setzen.

Das Beispiel des Qualifizierungstarifvertrages der IG Metall aus diesem Jahr zeigt wie es geht. Weiterbildung muss als erstrangiges Thema und mit dem Willen zur Durchsetzung in Tarifverhandlungen eingebracht werden. Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben müssen vor Beginn der Verhandlungen davon überzeugt werden, dass ihre eigene berufliche Entwicklung und Zukunft insbesondere von ihren Weiterbildungsmöglichkeiten abhängig ist. Das Motto „Besser statt Billiger“ ist auch in Bezug auf die berufliche Weiterbildung zutreffend und richtig. Wir wünschen daher eine offensive Herangehensweise an das Thema.

Wir verstehen das als Kontrapunkt zu der Tendenz der Arbeitgeber, Weiterbildung nur betrieblich und nur arbeitsplatznah, d. h. möglichst kostengünstig zu definieren.

Andererseits muss ein Konzept für die berufliche Weiterbildung die betrieblichen Gegebenheiten und insbesondere die Rolle der betrieblichen Parteien berücksichtigen. Nicht alles kann tariflich vorgegeben und festgelegt werden. Ob beispielsweise für ein Weiterbildungskurs in Wirtschaftsenglisch ein Eigenbeitrag der Teilnehmer/-innen in der Form von Zeit einzubringen ist und wenn ja, in welcher Höhe, kann nicht der Tarifvertrag sinnvoll entscheiden, sondern nur der Betriebsrat und der Arbeitgeber. Auch der Umfang eines betrieblichen Weiterbildungsangebotes kann nicht tariflich verordnet werden. Bei Streitigkeiten darüber sollte es allerdings einen Konfliktregelungsmechanismus geben. Der Tarifvertrag muss den rechtssicheren Rahmen und die Eckpunkte vorgeben, in dem sich die Betriebsparteien bewegen.

Ein zusätzliches Problem bestand darin, das es sich bei ver.di um eine Multi-Branchen-Gewerkschaft handelt. D. h. nicht jeder Schuh passt jedem, aber er sollte doch als Schuh erkennbar sein. Wie Weiterbildung zu organisieren ist, muss für die Bundesagentur für Arbeit notwendigerweise im Detail anders beantwortet werden als im Einzelhandel. So sollte es einerseits möglich sein, z. B. in Branchen mit vielen Klein- und Mittelbetrieben Weiterbildung durch überbetriebliche Organisation zu betreiben, während bei großteiligen Strukturen unternehmensbezogene Ansätze, ergänzt z. B. durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung, vorzuziehen sind.

Die berufliche Weiterbildung sollte sich auch nicht nur auf das unmittelbar beruflich verwertbare Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten beschränken. Auch ein Meisterkurs, eine Techniker Ausbildung oder ein aufbauendes Studium muss im Rahmen der beruflichen Weiterbildung realisierbar sein. Dazu werden in der Regel längere Freistellungsphasen benötigt, bei denen es vor allem auf die Rückkehrsicherheit ankommt. Um eine solche Option aber wirklich nutzen zu können, wäre ergänzend z. B. ein Erwachsenen-Bafög erforderlich.

Regionale bzw. branchenspezifische Weiterbildungsfonds, wie sie erfolgreich in Frankreich praktiziert werden, können dazu ebenfalls eine wirkungsvolle Grundlage bilden. Nicht nur Branchen mit Klein- und Mittelbetrieben würden von Weiterbildungsfonds profitieren. In der Textilindustrie und im Baugewerbe existieren übrigens seit Jahren erfolgreich Tarifverträge auf der Basis von Weiterbildungsfonds. An dieser Stelle wird die Verknüpfung mit notwendigen gesetzlichen Regelungen wie z. B. in Frankreich besonders deutlich, zumal sich bei diesen Weiterbildungsformen der betriebliche, der persönliche und der gesellschaftliche Nutzen verbinden. Auch der wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di fordert in seiner Streitschrift zur beruflichen Bildung die Einrichtung von Branchenfonds als „zentrales Finanzierungsinstrument des beruflichen Bildungssystems.“

Weiterbildung fällt den meisten Beschäftigten nicht in den Schoß. Alle derzeit verfügbaren Untersuchungen zeigen, dass die Geringqualifizierten am wenigsten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt sind, während die Besserqualifizierten häufiger ihre Möglichkeiten nutzen. Deshalb war es wichtig, dem individuellen Rechtsanspruch auf ein Weiterbildungsgespräch ein hohes Gewicht zu geben. Alle wichtigen tariflichen Vereinbarungen beinhalten diesen Anspruch, er ist der Kristallisationspunkt für Weitergehendes (siehe unter Kapitel III: Aufsatz v. Bahn Müller u.a.). Gleich-

wohl ist es ergänzend erforderlich, für die Gruppen von Beschäftigten besondere Maßnahmen zu vereinbaren, deren Arbeitsplätze tendenziell gefährdet sind. Das Ziel der Beschäftigungssicherung mit oder durch Qualifizierung ist ebenso hoch zu bewerten. Tariflich ist dieses Ziel vorrangig festzuschreiben, damit die Betriebs- bzw. Personalräte den Finger in die Wunde legen können. An Luxus-Events für höhere Manager können wir kein Interesse haben.

Alle diese Aspekte und einige mehr haben wir versucht zu berücksichtigen. Umstritten war bei den Beratungen des Bundestarifausschusses bis zuletzt die Frage von Eigenbeteiligungen der Beschäftigten. Die Entscheidung darüber lautet kurzgefasst:

Eine Beteiligung der Beschäftigten an den Maßnahmekosten in Form von Geld lehnt ver.di ab. Ein Eigenanteil durch das Einbringen von Zeitguthaben ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Der Beschluss des Bundestarifausschusses von ver.di besteht aus zwei Teilen. Zunächst werden die vorhandenen Grundlagen und dann die „Tarifpolitischen Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“ in der Form von Eckpunkten vorgestellt.

Die Beschlussfassung des Bundestarifausschusses beantwortet allerdings nicht alle Fragen und eine weitere intensive Diskussion dürfte zu ihrer Lösung erforderlich sein. Insbesondere geht es dabei um die folgenden Fragestellungen:

- Wie gewichten wir die gesetzliche Initiative und tarifvertragliche Lösungen im strategischen Vorgehen?
- Wollen wir die Umsetzung in einer einheitlichen Kampagne angehen oder sollen fachbereichsspezifische Wege bei der Umsetzung Vorrang haben? Soll ein Qualifizierungstarifvertrag in Zusammenhang mit anderen qualitativen Ansätzen gebracht werden, also wie z. B. bei der IGM in als Teil einer Kampagne „Gute Arbeit“ oder „Besser statt Billiger“? Sind Weiterbildungstarifverträge im Rahmen einer strategischen Innovationsplanung weiter zu verfolgen?
- Soll Weiterbildung direkt mit Eingruppierungsfragen verknüpft werden? Besteht nicht die Gefahr, dass wir ungewollt einen „Bremseffekt“ auslösen und kurzfristige Anpassungsqualifizierungen dominieren werden, weil diese nicht eingruppierungsrelevant sind? Andererseits könnte die Kosten-Nutzen-Bilanz der Kolleginnen und Kollegen ein Kriterium für Teilnahme oder Nichtteilnahme sein.
- Ressourcenaufbringung hinsichtlich Kosten und Zeit: Sollen wir die individuelle Eigenbeteiligung der Beschäftigten, die teilweise schon gängige Praxis ist, von vorneherein in den Tarifverhandlungen anbieten oder sollte diese nicht Ergebnis der Verhandlungen und damit eine Kompromisslösung sein?
- Sollen wir quantifizierte Freistellungszeiten für einen Weiterbildungsanspruch festschreiben (also z. B. 5 Tage) oder sollen die Zeiten Ergebnis von einer durch einen Rechtsanspruch abgesicherten individuellen und betrieblichen Bedarfsermittlung sein? Gehen wir mit Zeitenfestschreibung nicht das Risiko mangelnder Nutzung (wie beim Bildungsurlaub) ein, die uns dann gewerkschaftspolitisch eher schadet?

- Die kollektive Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs soll verknüpft werden mit der individuellen. Wie gelingt die Integration der Bedürfnisse des Einzelnen mit der betrieblichen Weiterbildungsbedarfsplanung?
- Welche Rolle spielen Fonds, wie sie z. B. in Frankreich existieren, im Tarifvertrag? Wie sehen wir das Verhältnis von betrieblicher und überbetrieblicher Finanzierung? Wie passen Fondslösungen zu Eigenbeteiligung?
- Welche Bedeutung hat eine mögliche Klassifizierung der beruflichen Weiterbildung nach Art, Veranlassung und Verwertbarkeit als Kriterien für die mehr oder weniger individuelle Beteiligung an Zeit- und Kostenaufbringung? Müssen wir nicht gerade die vielen „Grauzonen“ dazwischen einschließlich Ko-Investitionsfragen regeln?

Beschluss des Bundestarifausschusses vom 1.6.2005

Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung

Grundlagen

Die folgenden tarifpolitischen Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung sollen es ermöglichen, in den Fach- bzw. Tarifbereichen von ver.di tarifliche Lösungen für die berufliche Weiterbildung zu entwickeln und umzusetzen. Mit diesen Zielperspektiven sind die folgenden grundlegenden gewerkschaftlichen Ziele verknüpft,

- das Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Organisationsbereich von ver.di insgesamt zu verbessern und geeignete Lern- und Lehrmethoden zu fördern
- die TeilnehmerInnenzahlen an der beruflichen Weiterbildung deutlich zu erhöhen
- besondere Gruppen von Beschäftigten zu fördern
- die Grundsätze des Gender-Mainstreaming in der Weiterbildung zu verankern
- die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung branchenbezogen zu sichern und zu regeln
- die berufliche Weiterbildung in möglichst allen Tarifbereichen von ver.di zu einem vorrangigen Thema zu machen
- berufliche Weiterbildung möglichst flächendeckend tariflich zu regeln und Weiterbildungsleistungen in den Eingruppierungssystemen zu verankern
- die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in den Fragen der beruflichen Weiterbildung zu erweitern
- Rechtsansprüche auf Freistellung zur beruflichen Weiterbildung, z.B. auch für Sabbatjahre, tariflich zu verankern
- die Qualität, die Durchlässigkeit, den Zugang und die Anerkennung beruflicher Weiterbildung und die Position im jeweiligen Eingruppierungssystem zu verbessern

Diese Zielsetzungen entsprechen weitgehend den Beschlüssen des ver.di-Gründungskongresses (Antr.: 07 und 07-1) und den Beschlüssen der Quellorganisationen (hbv: GT 1995 Antr.: 151, ÖTV: Tarifpol. Programm 1997, GT 2001, Antr. H87).

Weiterbildungsbegriff

Berufliche Weiterbildung ist die Erhaltung, Verbesserung und Entwicklung berufs- bzw. arbeitsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten. Berufliche bzw. arbeitsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten u. a. technisch-fachliche, soziale, kommunikative und politische Dimensionen.

- Berufliche Weiterbildung dient der Entfaltung der Persönlichkeit, insbesondere der beruflichen bzw. tätigkeitsbezogenen Entwicklung, dem Erhalt der Beschäftigung, der allgemeinen Entwicklung der Arbeitswelt und der demokratischen Gestaltung unserer Gesellschaft.
- Berufliche Weiterbildung baut auf die berufliche Erstausbildung auf, indem sie die bis dahin erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erhält, sie verbessert, sie weiterentwickelt oder neue Qualifikationen (Umschulung) ermöglicht.
- Berufliche Weiterbildung kann intern (betrieblich, unternehmensbezogen) und extern (über- bzw. außerbetrieblich) stattfinden. Sie versteht sich als integrierter Bestandteil eines Konzeptes für lebenslanges Lernen.

Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Freistellung

Alle Beschäftigten sollen einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und die dazu erforderliche bezahlte Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für mindestens fünf Arbeitstage je Kalenderjahr erhalten. Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit. Der Anspruch auf Freistellung tritt neben etwaige gesetzliche Ansprüche und berührt diese nicht. Der konkrete Umfang des Freistellungsanspruchs ist im Fachbereich bei der Forderungsentwicklung zu diskutieren.

Freistellungsanspruch besteht ebenfalls für Vor- und Nachbereitungszeiten, wie auch für Fahrt- bzw. Reisezeiten im Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Der Rechtsanspruch besteht unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitgeber selbst eigene betriebliche oder überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbietet. Er ist übertragbar zu gestalten, damit auch längere Weiterbildungsphasen möglich werden. Bei teilflexiblen Arbeitszeitsystemen sind im entsprechenden Umfang Lernzeitkonten (i. S. von Arbeitszeitkonten) auszuweisen. Eine Verrechnung bzw. Anrechnung auf den tariflichen Jahresurlaub ist ausgeschlossen.

Durch tarifliche Vereinbarung kann ergänzend eine Beteiligung der Beschäftigten an der Freistellung für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Höhe des Freistellungsanspruches durch den Arbeitgeber vorgesehen werden. Dafür sind vorrangig Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten bzw. aus Mehrarbeitsstunden zu verwenden.

Ermittlung des individuellen und betrieblichen Weiterbildungsbedarfs

Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird mit den jeweiligen Beschäftigten mindestens einmal jährlich ermittelt und beraten. Dabei sind die Wünsche der Beschäftigten, veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung und Wissenserweiterung sowie fachliche und soziale Entwicklungsaspekte zu berücksichtigen. Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes kann auch in Gruppen bzw. Teams erfolgen, dabei sind jedoch die individuellen Weiterbildungswünsche entsprechend zu berücksichtigen.

Der individuelle Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen und ein entsprechender Teilnahmeanspruch werden zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten bzw. Gruppen vereinbart. Diese Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt des Zustandekommens einer betrieblichen Vereinbarung zur Weiterbildung, soweit ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist.

Der Arbeitgeber und die Betriebs- bzw. Personalräte haben auf der Grundlage der o.g. Ergebnisse den betrieblichen Weiterbildungsbedarf mindestens einmal jährlich zu ermitteln, zu beraten und gegebenenfalls zu ergänzen. In einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung über ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm, mit internen oder externen Maßnahmen, vereinbaren sie die Umsetzung des betrieblichen bzw. individuellen Bedarfes. Bei Nichteinigung entscheidet zwingend die Einigungsstelle.

Für die Konfliktlösung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, bzw. unter den Beschäftigten selbst, wird eine paritätische betriebliche Weiterbildungskommission gebildet, die in strittigen Fällen unter Einbeziehung von Sachverständigen entscheidet.

Kostentragung, Finanzierung und Budgetbildung

Die Gesamtkosten für die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und die Kosten, die aus der bezahlten Freistellung von Beschäftigten entstehen, trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich der Arbeitgeber. Eine andere Verteilung ist bezüglich der Freistellungskosten in Ausnahmefällen möglich. Sie bedarf einer tariflichen Vereinbarung und einer ergänzenden betrieblichen Regelung, nach folgendem Grundsatz:

Die Kostenverteilung kann je nach überwiegender Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten Eigenanteile der Beschäftigten in Zeitform enthalten.

Dabei sind die Grundsätze der Kostenverteilung tariflich zu regeln. Die maßnahmenbezogene Kostenverteilung erfolgt durch eine betriebliche Vereinbarung.

Die arbeitgeberseitige Kostentragung ist bei überbetrieblichen und unternehmensübergreifenden Weiterbildungsmaßnahmen auch im Umlageverfahren innerhalb einer Branche möglich. Zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung können regionale, bzw. branchenspezifische Weiterbildungsfonds eingerichtet werden. Durch tarifliche Vereinbarung kann eine finanzielle und mitbestimmungsbezogene Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Fonds vereinbart werden. Bei dieser Form der Budgetbildung ist eine individuelle Kostenbeteiligung der ArbeitnehmerInnen ausgeschlossen.

Weiterbildung für besondere Gruppen

Gruppen von Beschäftigten, die in ihren Berufsverläufen und in ihrer beruflichen Stellung benachteiligt sind, müssen intensiv angesprochen und beteiligt werden. Zur Förderung dieser Gruppen sind zusätzliche spezifische Weiterbildungsangebote und -maßnahmen einzurichten, die gezielt helfen, solche Benachteiligungen zu beseitigen.

Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sind die Weiterbildungsmaßnahmen so zu planen, dass eine Teilnahme in Einklang mit dem Umfang und der Verteilung mit der vereinbarten Arbeitszeit und den sozialen Verpflichtungen (z. B. Kinderbetreuung) steht.

Beschäftigte in Eltern- und Familienzeit haben ebenfalls einen Anspruch auf Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und ein individuelles, jährliches Weiterbildungsgespräch. Sie sind entsprechend rechtzeitig über die Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Information und Personalplanung

Die berufliche Weiterbildung leidet nach den bisherigen Erfahrungen unter einem Mangel an Transparenz, Information und Entlastung von arbeitsvertraglichen Pflichten.

Zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung sind die Beschäftigten ständig umfassend über geplante Maßnahmen individuell, betrieblich und rechtzeitig zu informieren. Sie erhalten frühzeitig eine schriftliche Bestätigung der mit ihnen vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und der entsprechenden Freistellung.

Im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Weiterbildungsmaßnahmen beraten Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgeber über den Personalmehrbedarf, der sich aus den entsprechenden Freistellungen ergibt. Der zusätzliche Personalbedarf ist in die Personalplanung einzustellen. Die Vertretung von Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist während dieser Zeit vom Arbeitgeber sicherzustellen.

Freistellungsanspruch für Sabbat- bzw. Weiterbildungsjahre

Um den Beschäftigten längere Weiterbildungsphasen (z. B. für weiterbildende Studiengänge, Kurse für aufbauende Abschlüsse) oder die allgemeine Weiterentwicklung (z. B. Nachholen von Schulabschlüssen) zu ermöglichen, ist ein Rechtsanspruch auf eine ganze oder teilweise, unbezahlte Freistellung mit Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz und unter Anrechnung der Weiterbildungszeit von bis zu drei Jahren vorzusehen. Die Freistellungen sind beschäftigungswirksam umzusetzen.

Agentur zu Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Tarifparteien gründen für die jeweilige Branche eine Weiterbildungsagentur, die unter der Leitfunktion „Qualitätsmanagement“ folgende Aufgaben übernimmt:

- Entwicklung allgemeiner bzw. branchenbezogener Weiterbildungsstandards und Weiterbildungsmodule
- Entwicklung allgemeiner bzw. branchenweit anerkannter Weiterbildungszertifikate und Weiterbildungsabschlüsse
- Entwicklung von gemeinsamen Standards zur Ausbildung von Weiterbildungstrainern
- Beratung und Unterstützung für betriebliche und unternehmensbezogene Weiterbildungsmaßnahmen
- Entwicklung und Durchführung von überbetrieblichen, branchenbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen, unter Berücksichtigung von neuen Lern- und Lehrmethoden wie z. B. E-Learning
- Zusammenarbeit, insbesondere in den Bereichen Zertifizierung und Qualitätsmanagement, mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und den sonstigen Trägern der beruflichen Weiterbildung

Die Gremien der Weiterbildungsagentur sind von den Tarifparteien paritätisch zu besetzen. Die Finanzierung erfolgt über ein Umlageverfahren nach der Anzahl der Beschäftigten in den Mitgliedsunternehmen. Durch tarifliche Vereinbarung kann eine finanzielle und mitbestimmungsbezogene Beteiligung der ArbeitnehmerInnen vereinbart werden.

Tarifpolitische Rahmenbedingungen und Umsetzungshinweise

Löhne, Gehälter, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit waren schon immer zentrale Bestandteile der Tarifpolitik. Die berufliche Weiterbildung spielte in diesem Zusammenhang jedoch bisher nur eine beiläufige Rolle, so z. B. bei grundlegenden Umstrukturierungen, bzw. in den entsprechenden Rationalisierungsschutzabkommen. Die Tarifpolitik hat in der Vergangenheit Weiterbildungsfragen nur dann aufgegriffen, wenn der Verlust vieler Arbeitsplätze in einer Branche drohte. Als Erklärung für diesen Mangel stellt das WSI z. B. in einer Studie zur Weiterbildung in Tarifverträgen fest:

„Grundsätzlich betrachten die Gewerkschaften die Regulierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. Ihre Ansprüche auf die Gestaltung und Weiterentwicklung von Qualifizierung und Weiterbildung richten sich denn auch in erster Linie an den Staat bzw. die korporativen Akteure auf diesem Feld. Berufliche Weiterbildung wird deshalb nicht bzw. zumindest nicht in erster Linie, als Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik angesehen“. (WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Sept. 2000)

Diese Haltung ist sicherlich nicht abzulehnen oder gänzlich falsch. Allerdings ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass sich bisherige Bundesregierungen und die Länder nicht ausreichend für die berufliche und insbesondere die betriebliche Weiterbildung engagiert haben. So fehlt es z. B. nach wie vor an einer entsprechenden Rahmengesetzgebung bzw. gesetzlichen Grundlagen, die Rechtsansprüche, Durchführungswege und verbindliche Standards regelt. Andererseits hat die bisher in der Politik übliche Zuweisung der Regelungskompetenz an Wirtschaft und Gewerkschaften die vorhandenen Defizite in der beruflichen Weiterbildung erkennbar nicht beseitigt. Zwar gibt es mittlerweile in vielen Großunternehmen und Verwaltungen Qualifizierungsvereinbarungen, allerdings enthalten sie nur in ganz seltenen Fällen definitive Rechtsansprüche auf betriebliche bzw. berufliche Weiterbildung oder die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein entsprechendes Angebot zu Verfügung zu stellen. Ob, wie und wer weitergebildet wird entscheidet daher letztlich in der Regel immer noch der Arbeitgeber. Die in diesem Punkt begrüßenswerte Novellierung des BetrVG wird daran zumindest kurzfristig nur wenig ändern. In vielen Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretungen findet Weiterbildung für die Beschäftigten entweder nicht oder nur in ihrer Freizeit, auf eigene Initiative und auf eigene Kosten statt.

Unternehmensübergreifende Standards, anerkannte Zertifizierungen und Zusatzqualifikationen, verbindliche Weiterbildungskonzepte, qualifiziert ausgebildete Weiterbildungstrainer, Durchlässigkeit und ein systematischer Aufbau von Weiterbildungsmodulen sind bis auf wenige Einzelfälle nicht vorhanden. Im Ergebnis schränkt dies die Verwertbarkeit und die Attraktivität der Weiterbildung für die Beschäftigten erheblich ein, während die Arbeitgeberseite die berufliche Weiterbildung auf ihr unmittelbares Verwertungsinteresse beliebig zuschneiden kann, ohne sich an gesetzliche Grundlagen oder Tarifverträge halten zu müssen.

Die branchenübergreifenden Probleme und den mangelnden Stellenwert der Weiterbildung im Bildungssystem wird auch eine innovative Tarifpolitik nicht lösen können.

Daher stellt sich die Frage, was mittelfristig die Tarifpolitik auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung leisten und an welchen Zielen sie sich entsprechend orientieren könnte?

Die vorherrschende Branchenorientierung des Tarifvertragswesens in der Bundesrepublik dürfte zunächst die Bildung und Durchsetzung von allgemein gültigen Standards und Rechtsansprüchen erschweren. Auch die Schaffung von Durchlässigkeit über die Branchengrenzen hinweg stößt damit auf erhebliche Schwierigkeiten. Ein weiteres Problem besteht darin, einheitliche bzw. vergleichbare Finanzierungsgrundlagen herzustellen. Zusätzlich ist das weiterbildungsspezifische Know-how je nach Branche unterschiedlich stark ausgeprägt. Der Branchenmix von ver.di zeigt darüber hinaus, dass sich die betrieblichen Strukturen in den einzelnen Branchen, wie z. B. bei Banken und im Friseurhandwerk, gravierend unterscheiden.

Bezüglich der Durchsetzungsfähigkeit und in der Umsetzungsgeschwindigkeit dürfte ebenfalls entsprechend mit großen Unterschieden zu rechnen sein. Die tarifpolitische Verwirklichung einer systematischen, beruflichen Weiterbildung, die diesen Namen verdient, ist daher strukturbedingt erschwert und benötigt einen erheblichen Zeitaufwand. Andererseits zeigen zurückliegende und gegenwärtige gewerkschaftliche Projekte (z. B. 35-Stunden-Woche, Mindestlohninitiative), dass es durchaus möglich ist, auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Branchenstrukturen, in einem relativ überschaubaren Zeitraum zu wichtigen Fortschritten zu kommen.

Die Mindestvoraussetzungen dafür sind allerdings

- ein klares, gut begründetes Konzept
- die Bündelung möglichst aller gewerkschaftlichen Kräfte
- eine eindeutige Prioritätensetzung
- eine flankierende gesellschaftspolitische Initiative
- die Bereitstellung notwendiger Ressourcen

Der Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag mit seiner trotz Erosionstendenzen immer noch starken, normierenden Kraft bietet die Chance, in gewerkschaftlich organisierten Kernbereichen zuerst Standards zu setzen, denen sich in der Folge kleinere Branchen nicht, bzw. nicht gänzlich entziehen können. Die diesbezüglichen Erfolge bei der Deutschen Telekom, im öffentlichen Dienst und entsprechende Tarifgespräche im Finanzdienstleistungsbereich geben konkreten Anlass zur Hoffnung.

Die Position der Arbeitgeber und ihrer Verbände stellt sich in diesem Zusammenhang zwiespältig dar. Einerseits werden verstärkte Initiativen für die berufliche Weiterbildung begrüßt, aber andererseits werden die Regelungsebenen Tarifvertrag und Gesetz strikt abgelehnt. Weiterbildung soll nach ihrer Meinung vor allem betrieblich/unternehmensbezogen oder marktnah geregelt bzw. organisiert werden. Aus dieser Auffassung ergeben sich in der Folge allerdings zwei für die berufliche Weiterbildung negative Konsequenzen:

- Zunächst entwertet eine enge betriebsbezogene Weiterbildung deren weitere Verwendbarkeit und sie verhindert die zumindest branchenbezogene Anerkennung bzw. Vergleichbarkeit von erbrachten Weiterbildungsleistungen. Marktorientierte bzw. überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind ebenfalls oft mit dem Makel der fehlenden Anerkennung und Transparenz behaftet. Eine breitere Beteiligung der Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung wird sich am Ende auf diese Weise nicht erreichen lassen. Dazu bedarf es einer branchenweiten und auch ideellen Anerkennung von Weiterbildungsleistungen, einer Verankerung in den tariflichen Eingruppierungssystemen und einer branchenübergreifenden gesetzlichen Rahmenregelung.
- Klein- und Mittelbetriebe werden durch die o. g. Positionierung der Arbeitgeberverbände tendenziell von einer systematischen beruflichen Weiterbildung ferngehalten, weil sie oft nicht in der Lage sind, diese selbstständig zu organisieren und weil sie nicht über das notwendige Know-how verfügen.

Anhand dieser Konsequenzen wird erkennbar, dass es auch aus der Arbeitgebersicht einige wichtige Gründe geben kann, über eine tarifliche Regelungsebene in Weiterbildungsfragen nachzudenken. So wäre es z. B. durch eine verbesserte Qualifikation der Beschäftigten möglich, die innerbetriebliche Flexibilität und die Produktivität deutlich zu erhöhen. Es erscheint daher nicht aussichtslos, mit der Arbeitgeberseite solche Fragen tarifpolitisch zu diskutieren. Bei der inhaltlichen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung ist es mittlerweile möglich, auf einige Vorarbeiten zurückzugreifen, aus denen auch wir die Zielperspektiven zu entwickeln haben.

Die tarifpolitischen Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung basieren auf den Verträgen, die bei der Deutschen Telekom AG und im Bereich der Metall- und Elektroindustrie sowie in einigen kleineren Branchen abgeschlossen wurden. Sie bilden eine inhaltliche Handlungs- und Diskussionsplattform, auf deren Grundlage sich die Akteure künftig tarifpolitisch bewegen können. Sie haben ausdrücklich nicht den Charakter von Mindest- oder Maximalanforderungen, aber es ist ihre Funktion, gemeinsame Zielvorstellungen zu präzisieren und darzustellen. Weiterbildungsleistungen der Beschäftigten sollen anerkannt und honoriert werden, sie dürfen aber ausdrücklich nicht den Tätigkeitsbezug von Eingruppierungsmerkmalen ersetzen oder beeinträchtigen.

Die notwendigen, tarifpolitischen Um- und Durchsetzungsstrategien können je nach Fach- oder Tarifbereich unterschiedlich gestaltet werden. Auch für die Umsetzung in tarifvertragliche Regelungen selbst können verschiedene Wege gewählt werden. So sind sowohl separate Weiterbildungstarifverträge wie auch Weiterbildungsregelungen in Manteltarifverträgen denkbar. Eine fachbereichsübergreifende Koordination und eine vorbereitende bzw. begleitende Kampagne dürfte jedoch für den Fall des Erfolges erforderlich sein.

Die Durchsetzung und Regelung der beruflichen Weiterbildung wird, soweit dabei zusätzliche Kosten entstehen, nicht zum Null-Tarif erreichbar sein. Dies war in der Vergangenheit fast immer bei wichtigen gewerkschaftlichen Projekten der Fall. Sollen definitive Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung durchgesetzt und tarif-

lich gesichert werden, so kann dies zu entsprechend verhandelbaren Reduzierungen der Verteilungsspielräume führen.

An dieser Stelle ist daran zu erinnern, dass der Nutzen der beruflichen Weiterbildung nicht nur auf der Arbeitgeberseite liegt, sie dient auch der Beschäftigungssicherung, der Humanisierung der Arbeitswelt, dem beruflichen Aufstieg und besserer Bezahlung bzw. Eingruppierung, wie auch der persönlichen Entwicklung.

Die Finanzierung der erforderlichen Freistellungen könnte daher künftig nach folgendem Grundsatz geregelt werden:

Eigenanteile der Beschäftigten in Zeitform sind bei überwiegender Verwertbarkeit durch diese möglich. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung zwischen den Tarifparteien und einer ergänzenden, betrieblichen Vereinbarung.

Dieser Grundsatz hätte zur Folge, dass z. B. der Arbeitgeber immer dann die Kosten generell zu tragen hat, wenn er die Ergebnisse überwiegend nutzt. Andererseits wäre eine Beteiligung des Beschäftigten z. B. durch erworbene Zeitguthaben dann möglich, wenn er die Kenntnisse überwiegend für sich nutzt. In diesem Zusammenhang wäre auch darüber nachzudenken, ob, wie schon erwähnt, eine Einführung von regionalen bzw. branchenspezifischen Weiterbildungsfonds auf der tarifvertraglichen Ebene sinnvoll sein könnte. In einen solchen Fonds wären nach einem festzulegenden Schlüssel finanzielle Mittel einzubringen, deren Höhe und Zusammensetzung bzw. Verteilung in Tarifverhandlungen geklärt werden müssten. Eine zusätzliche, individuelle Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist dann aber nicht mehr möglich.

Mittlerweile verfügen wir im gewerkschaftlichen Bereich über einige Erfahrungen in der Durchsetzung und Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen bzw. vergleichbarer Regelungen (siehe Kapitel III: Beitrag v. R. Bahn Müller). Daraus können wichtige Schlüsse für künftige Projekte gezogen werden, wenngleich immer auch die branchenspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Die Bedeutung des Weiterbildungsthemas ist jedoch nicht allen Mitgliedern von Tarifkommissionen vollständig bewusst, zumal quantitative Tarifforderungen meist eine höhere Aktualität im tarifpolitischen Tagesgeschäft besitzen. Qualitative Tarifthemen wie Gesundheitsschutz, Arbeitszeitgestaltung Weiterbildung, Entgeltfindung etc. haben es dagegen schwer, weil die Vorbereitung, die Diskussion und auch die Verhandlungen sehr viel mehr Zeit und auch einen tieferen Kenntnisstand erfordern. Häufig fristen deshalb die qualitativen Themen ein Schattendasein oder sie spielen die Rolle von Nebenforderungen (Petersilienforderungen), die immer sofort vom Tisch genommen werden, wenn es um Lohnprozente geht. Niemand, weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer nehmen solche Forderungen wirklich ernst. Damit wäre zumindest ein Weg aufgezeigt, wie es nicht geht.

Überall dort, wo es nennenswerte Erfolge mit qualitativen Tarifthemen gab, hat es im Vorfeld eine intensive Auseinandersetzung bzw. Kampagnen mit diesen Themen gegeben. Zu nennen wären z. B. aus Bereich der IG Metall die Initiativen „Gute Arbeit“ oder „Besser statt Billiger“. Die Arbeitgeber fürchten in der Regel solche Initi-

ativen, weil sie dadurch gezwungen werden, betrieblich und öffentlich Stellung zu nehmen bzw. sich zu rechtfertigen. Die vorhandenen Mängel können den Betroffenen dadurch sichtbar und die Forderungen nachvollziehbar gemacht werden.

Der Ansatz für solche Initiativen und Kampagnen sollte thematisch nicht zu eng gewählt werden, um ein schnelles Verbrennen zu vermeiden, also möglichst keine Beschränkung z. B. nur auf Weiterbildung oder Gesundheit etc. Dabei ist es hilfreich, im Vorfeld die notwendigen Daten und Argumente durch einsprechende Untersuchungen bzw. Erhebungen zu erarbeiten. Aufbauend ist dann eine möglichst differenzierte Vorstellung zu entwickeln, was denn konkret z. B. unter „guter Arbeit“ in der jeweiligen Branche zu verstehen ist.

Für die Diskussion in den Tarifgremien ist die Einbeziehung der entsprechenden Experten sinnvoll. Sie können/sollen deutlich machen, wie z. B. eine sinnvolle Weiterbildung aussehen kann und wie der Stand der wissenschaftlichen Diskussion dazu ist. Die Initiative und die Forderungen müssen möglichst langfristig angelegt sein und die möglichen Widerstände nicht nur im Arbeitgeberlager berücksichtigen.

Die Erfahrung zeigt, dass auch unter Arbeitgebern Qualifizierungsfragen neue Fragen sind. Meist ist schlicht Unkenntnis festzustellen, wenn es darum geht, auf diese Fragen tarifpolitische Antworten zu finden. Oft ist ihnen auch nicht einsichtig, wo die ihre Vorteile einer systematischen Weiterbildung liegen. Internationale Vergleiche und Branchenanalysen, aber auch Expertengespräche können deshalb im Vorfeld oder begleitend förderlich sei.

Die Zentrierung auf eine qualitative tarifpolitische Initiative sollte nicht nur auf eine Branche oder einen Fachbereich beschränkt werden. Je breiter die Initiative angelegt ist, umso besser sind in der Regel die Ergebnisse. Allerdings dürfen dabei die Branchenaspekte nicht vernachlässigt werden. In ver.di wäre dringend eine Verständigung darüber wünschenswert, was wir vorrangig tarifpolitisch, qualitativ in den kommenden Jahren gemeinsam erreichen wollen. Allerdings sollte dieser Prozess keinen Tarifbereich davon abhalten, schon jetzt den Kompass auf Tarifqualität zu stellen, wenn der Wille dazu vorhanden ist.

Qualitative Tarifpolitik bzw. eine systematische Weiterbildung kostet Geld, d. h. sie ist weder kostenneutral noch zum Nulltarif erhältlich, es sei denn, wir belassen es bei der Unterschrift von Absichtserklärungen. Deshalb stellt sich ganz direkt die Frage, wer diese Kosten zu tragen hat bzw. wie diese zu verteilen sind? Dazu geben die Zielperspektiven und diese Arbeitshilfe einige Anregungen, aber keine endgültigen und allgemeingültigen Antworten. Die Antworten müssen nach einer gründlichen und klugen Kosten-Nutzen-Abwägung im jeweiligen Tarifbereich gefunden werden. Wer allerdings bei dieser Debatte jede Eigenbeteiligung als Tarifpartei kategorisch und für alle Zeiten ausschließt, dem kann das kurze Ende der Verhandlungen und der Initiative drohen. Eine strategische Klärung und Vorbereitung solcher Fragen ist daher erforderlich.

Selbst wenn ein Tarifvertrag zur Weiterbildung oder eine entsprechende tarifliche Regelung abgeschlossen werden kann, bedeutet dies nicht, dass die Hände in den Schoß zu legen sind. Die IG Metall hat in Baden-Württemberg mit erheblichem Aufwand versucht, eine tarifliche Erfolgsgeschichte zu schreiben. Der nachfolgende Beitrag von Bahnmüller zeigt, dass dies teilweise gelungen ist. Im öffentlichen Dienst werden die Betriebsparteien zeigen müssen, ob die vereinbarten Regelungen zur Weiterbildung ausreichen, um die Weiterbildungspraxis nachhaltig zu verbessern.

Die Umsetzung einer Weiterbildungsregelung erfordert auf der betrieblichen Ebene erhebliche Anstrengungen. Zunächst ist eine Phase der Information und Schulung der Betroffenen, d. h. der Betriebs- und Personalräte, aber auch der Mitglieder erforderlich. Der Rechtsanspruch z. B. auf ein Weiterbildungsgespräch kann nur dann wirklich eingelöst werden, wenn ihn unsere Mitglieder und die Beschäftigten kennen. Die IG Metall hat deshalb speziell zur Schulung und zu einem längerfristigen Informationsaustausch für ihre Betriebsräte Weiterbildungsnetzwerke eingerichtet. Mit diesen Netzwerken hat sie den Abschluss von vielen Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung begleitet und Anregungen für die Umsetzung und Gestaltung von Weiterbildungsgesprächen bzw. des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs gegeben. Ziel ist es, betriebliche Lernkulturen zu entwickeln.

Daneben wurde tariflich die Gründung der „Agentur Q“ vereinbart, die sich bei Bedarf um einzelne Betriebe kümmert und die ein eigenständiges Beratungs- und Veranstaltungsangebot bereithält. Der Umsetzungsaufwand von Weiterbildungsregelungen muss nach den Erfahrungen in BW als sehr hoch eingestuft werden. Gleichwohl ist es wie der folgende Beitrag zeigt, z. B. nicht ausreichend gelungen, die soziale Selektivität in der Weiterbildung wirksam zu reduzieren. Das alles ist ein deutlicher Hinweis darauf, wie steinig und schwierig der Weg auch nach Abschluss eines Tarifvertrages noch ist.

III Materialien zum Thema

Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge?

Reinhard Bahnmüller, Stefanie Fischbach, Barbara Jentgens

Das Interesse der Gewerkschaften an einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung ist in den letzten Jahren erkennbar gestiegen. Auf nationaler wie auf europäischer Ebene wurden Initiativen gestartet, einen tariflich gesicherten Anspruch auf Weiterbildung durchzusetzen. In einigen Branchen bzw. Regionen gelang es ihnen bereits, Qualifizierungstarifverträge abzuschließen, denen unterschiedliche Konzepte zugrunde liegen. Zwei davon wurden evaluiert: der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg und der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie. Dargestellt wird nachfolgend, wie sie konzipiert sind, wie sie genutzt werden, welche Wirkungen sie haben und mit welchen Stärken und Schwächen mit ihnen verbunden sind.

Die Tarifregelungen

Kern des Tarifvertrags in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (T+B-Industrie) ist ein durch eine Umlage gespeister Fonds, in den jährlich Mittel einbezahlt werden, die hälftig den Unternehmen und der IG Metall zur finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Der Bildungsbeitrag, den die Unternehmen abzuführen haben, beläuft sich derzeit auf 12,50 € pro Beschäftigten. Anspruchsberechtigt sind 2 % der Beschäftigten eines Betriebes, die sich maximal bis zu einer Woche pro Jahr für fondsfinanzierte Bildungsmaßnahmen freistellen lassen können. Für die Zeit der Freistellung wird das Entgelt vom Betrieb weitergezahlt. Die Verwendung der Mittel ist durch einen im Tarifvertrag festgelegten Kanon an förderungsfähigen Themen festgelegt. Eine paritätische Kommission überwacht die tarifkonforme Verwendung der Gelder und legt die Förderbedingungen fest. Die Verwaltung der Bildungsbeiträge obliegt dem eigens gegründeten „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung“ in Aschaffenburg.

Die Beantragung und der Rückfluss der Gelder an die Betriebe bzw. die Beschäftigten sind zweigeteilt. Betriebe, die Bildungsmaßnahmen gefördert bekommen wollen, stellen ihre Anträge über ihren Landesarbeitgeberverband, der diese an die „Sammelstelle“ in Aschaffenburg weiterleitet. Dort wird entschieden, wie hoch die Bezuschussung ausfällt. Gehen mehr Anträge ein als Mittel vorhanden sind, wird nur ein bestimmter Anteil erstattet. Zudem erfolgt bei den Mitteln, die die Arbeitgeberseite zu verteilen hat, eine Quotierung nach Regionen.

Die Mittel, über die die Arbeitnehmerseite verfügen kann, werden über eine Stiftung der Arbeitnehmerseite bzw. deren Bildungseinrichtung (Kritische Akademie Inzell) zugeleitet. Hier bestehen drei Fördermöglichkeiten:

(1) durch ein zentrales Bildungsangebot, das die „Kritische Akademie“ bereitstellt;

- (2) durch regionale Angebote, die durch die Verwaltungsstellen der IG Metall organisiert bzw. angeboten werden;
- (3) auf dem Weg individueller Förderung einzelner Arbeitnehmer.

Jede zentrale, regionale oder individuelle Beantragung einer Weiterbildungsmaßnahme, die über den Arbeitnehmeranteil finanziert wird, erfolgt über eine IG Metall Verwaltungsstelle oder einen IG Metall Bezirk. Ist der oder die Beschäftigte Mitglied in der IG Metall, führt dies in der Regel zu einer bevorzugten Behandlung. Hernach werden die Anträge an die „Kritische Akademie“ weitergeleitet, die auch die Auszahlung der Gelder vornimmt.

Kernpunkt des Tarifvertrags zur Qualifizierung für die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie (M+E Industrie) ist der Anspruch der Beschäftigten (auch derer im gesetzlichen Elternurlaub) auf ein mindestens einmal jährlich zu führendes Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht und welche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen. Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch haben auch Beschäftigte im gesetzlichen Elternurlaub. Gibt es keine Einigung, tritt eine Konfliktregelung in Kraft. In Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten entscheidet eine paritätische Kommission, in kleineren Betrieben sollen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung erzielen. Kommt sie nicht zustande, entscheidet abschließend und verbindlich ein Vertreter der „Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Agentur Q), die von den Tarifparteien gegründet wurde (Bahnmüller/Fischbach 2004).

Unterschieden wird im Qualifizierungstarifvertrag zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung umfasst neben der Anpassungsqualifizierung (Qualifizierung für veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet) und der Entwicklungsqualifizierung (Qualifizierung für gleichwertige und höherwertige Aufgaben) auch die Erhaltungsqualifizierung (ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens innerhalb des eigenen Aufgabengebiets). Es gilt der Grundsatz, dass Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit zu behandeln und entsprechend zu vergüten ist. Ein Eigenanteil der Beschäftigten ist nicht vorgesehen.

Persönliche Weiterbildung ist definiert als Weiterbildung, die grundsätzlich geeignet sein muss, eine Tätigkeit in dem jeweiligen Betrieb zu übernehmen. Die Kosten tragen die Beschäftigten. Ein aktueller betrieblicher Bedarf muss nicht vorliegen. Beschäftigte, die sich in diesem Sinne persönlich weiterbilden wollen, können sich nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit mit einem Rückkehrrecht maximal für drei Jahre freistellen lassen. Die Kosten für die persönliche Weiterbildung haben die Beschäftigten zu tragen.

Der Qualifizierungstarifvertrag enthält zudem zielgruppenspezifische Regelungen für Un- und Angelernte in Form einer relativ allgemein gehaltenen Klausel, wonach die Betriebsparteien aufgefordert sind, jährlich die Notwendigkeit spezieller Maßnahmen zu prüfen. Ähnliches gilt für ältere Arbeitnehmer/-innen. Beschäftigte in Fließ-

band- und Taktarbeit sollen zudem bei der Besetzung gleich- oder höherwertiger Arbeitsaufgaben vorrangig berücksichtigt werden.

Den erweiterten Rechten der Beschäftigten steht ein ebenfalls erweiterter Kanon an Pflichten gegenüber. Eine unmittelbare Verpflichtung zur Weiterbildung gibt es zwar nicht, wohl aber eine zur Mitwirkung an der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, zum Besuch vereinbarter Qualifizierungsmaßnahmen und zum Einsatz der erworbenen Qualifikationen. Letzteres schließt einen „flexiblen und bedarfsorientierten Einsatz“ der Beschäftigten ausdrücklich ein.

Nutzung bzw. Anwendung der Tarifverträge

Wie werden die Tarifverträge genutzt, welche Regelungen werden angewandt, welche werden nur teilweise praktiziert und welche ignoriert? Die Antworten auf diese Fragen fallen für beide Branchen unterschiedlich aus.¹

T+B-Industrie

Der Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst derzeit ca. 44 % der Betriebe, in denen die Hälfte der Beschäftigten der Branche tätig ist. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags um 12 %, jener der Beschäftigten um 6 % gefallen. Der Kreis der potenziellen Nutzer des Tarifvertrags nimmt somit kontinuierlich ab, die Zahl der faktischen Nutzer ist jedoch konstant. Die verbandsgebundenen Unternehmen verhalten sich weitgehend tarifvertragskonform. Es gab bisher so gut wie keine Firmen, die sich weigern, ihren Bildungsbeitrag zu entrichten.

Aufgrund der abnehmenden Tarifbindung und des Rückgangs der Beschäftigtenzahlen in den tarifgebundenen Betrieben sind die Bildungseinnahmen nach einem Hoch im Jahr 1998/99 kontinuierlich gesunken. Im Rechnungsjahr 2003/2004 wurde noch ein Betrag von 300.000 € eingezahlt. In den Jahren 2005/2005 wird sich dieser durch die im Jahr 2004 beschlossene und teilweise schon realisierte Erhöhung des Bildungsbeitrags jedoch in etwa verdoppeln.

Die betriebliche Nutzerquote, also der Anteil der geförderten Betriebe an allen tarifgebundenen Betrieben, ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags kontinuierlich von 13 % auf 23 % gestiegen. Der Anstieg resultiert allerdings nicht aus einer Zunahme der geförderten Betriebe, die ist mit ca. 125 pro Jahr konstant geblieben, sondern aus einer abnehmenden Zahl tarifgebundener Betriebe. Die Zahl der geförderten Teilnehmer ist nach der Anlaufphase relativ konstant geblieben und lediglich im Jahr

¹ Die empirischen Ergebnisse stützen sich primär auf zwei zum Jahresbeginn 2005 zeitgleich durchgeführte schriftliche standardisierte Befragungen von Betriebsräten und Managern der baden-württembergischen M+E- und der westdeutschen T+B-Industrie. In der M+E-Industrie beteiligten sich Betriebsräte aus 268 und Manager/Geschäftsführer aus 180 Unternehmen, in der T+B-Industrie 150 Betriebsräte und 96 Manager/Geschäftsführer. Die beteiligten Unternehmen repräsentieren in der M+E-Industrie 17 % der unter den Tarifvertrag fallenden Betriebe und knapp die Hälfte der Beschäftigten, in der T+B-Industrie ca. ein Viertel der tarifgebundenen Betriebe und 44 % (BR) bzw. 33 % (Man) der Beschäftigten. Hinsichtlich der Belegschaftsstrukturen sind die Samples beider Branchen weitgehend repräsentativ, jedoch nicht hinsichtlich der Betriebsgröße. Kleinbetriebe sind unter-, größere Betriebe überrepräsentiert (vgl. Bahn Müller/Fischbach 2005; Bahn Müller/Jentgens 2005). Bezogen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe dürfte es sich damit um eine „Positivauswahl“ handeln. Um die Ergebnisse mit einer im Jahr 1992 durchgeführten Untersuchung vergleichen zu können (Bahn Müller et al. 1993), wurden Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten in beiden Samples der M+E-Industrie nicht berücksichtigt. Die Untersuchung wurde vom BMBF und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

2004 wegen vorzeitig erschöpfter Mittel abgesunken. Jährlich wurden durchschnittlich insgesamt etwas mehr als 1.500 Personen gefördert. Über die Jahre war die Zahl der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig geförderten Teilnehmer in etwa ausgeglichen.

Qualifizierte Arbeitnehmer aus den technischen und kaufmännischen Angestelltenbereichen sowie aus dem gewerblichen Bereich kommen am häufigsten in den Genuss einer Förderung durch den Tarifvertrag. Mittlere und untere Führungskräfte gehören nach übereinstimmender Einschätzung von Managern und Betriebsräten ebenfalls eher zu den bevorzugt geförderten Gruppen. In welchem Ausmaß Un- und Angelernte von den tarifvertraglichen Leistungen profitieren wird von den Betriebsparteien unterschiedlich gesehen. Betriebsräte geben fast drei Mal so häufig wie Manager an, diese gehörten zum geförderten Personenkreis.

Arbeitgeberseitig liegt die Zielsetzung der tarifvertraglich geförderten Maßnahmen primär darin, die Produkt- und Verfahrenskennntnisse zu verbessern, die Einsatzflexibilität zu erhöhen und die aktuellen technisch-organisatorischen Veränderungen bewältigen zu können. Die Vermeidung künftiger Qualifikationsengpässe ist erheblich weniger wichtig. Die Zielsetzung der Förderung auf Arbeitnehmerseite geht über eine Engführung auf betriebsnotwendige Qualifizierungsmaßnahmen hinaus. Vorrangig sollen Maßnahmen gefördert werden, die der persönlichen Entwicklung und der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb oder auch außerhalb der Branche dienen. Dem ist häufig, aber keineswegs immer so. Die „persönliche Qualifizierung“ steht aus Sicht der Betriebsräte zwar an erster Stelle, aber die Zielsetzung der Qualifizierung für die aktuelle Aufgabe wird genau so häufig genannt wie die Qualifizierung für eine zukünftige Aufgabe und deutlich häufiger als eine, die dem Aufstieg dient.

Die Anwendung des Tarifvertrags verläuft weitgehend konfliktfrei. Die Finanzierung von Weiterbildung über einen zentralen Fonds funktioniert. Die Steuerung und Kontrolle der Fondsmittel über eine paritätische Kommission und einen gemeinsamen Verein läuft reibungslos. Konflikte über die Art der Mittelverwendung sind äußerst selten. Der Fonds wird effizient und kostengünstig geführt.

M+E-Industrie

In der M+E-Industrie lässt sich angemessener von der Einhaltung bzw. Anwendung der tariflichen Regelungen als von der Nutzung des Tarifvertrags sprechen. Überprüfen lässt sich hier, in welchem Maße den nun verbindlich gemachten Vorgaben des Tarifvertrags gefolgt wird, also ob sich die Unternehmen tarifkonform verhalten. Dem ist so, wobei hinsichtlich einzelner Bestimmungen Abstriche zu machen sind und die Anwendung der Tarifbestimmungen noch nichts darüber aussagt, wie qualifiziert diese stattfindet. Zur Anwendung der Tarifregelungen lässt sich Folgendes sagen: Der Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst ca. zwei Drittel der Beschäftigten und 30 % der Betriebe der M+E-Industrie in Baden-Württemberg. Tendenz leicht abnehmend. Nach Darstellung der Manager werden Qualifizierungsgespräche mittlerweile fast in allen Betrieben durchgeführt. 70 % geben ohne Einschränkung an,

mindestens einmal jährlich würden in ihrem Betrieb Qualifizierungsgespräche durchgeführt, weitere 25 % bestätigen dies teilweise. Ähnlich breit praktiziert wird die geforderte Dokumentation und Zertifizierung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Hier sind es sogar 85 %, die angeben, sich vollständig an diese Maxime zu halten, weitere 11 % teilweise (siehe Tab. 1).

Bei der Übernahme der Kosten für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ist die Anwendungsquote schon etwas abgeschwächt. Nur noch 59 % der Manager bestätigen ohne Einschränkung, die Kosten für Anpassungs-, Erhaltungs- und Qualifizierung für eine höherwertige Aufgabe würden vom Arbeitgeber übernommen, weitere 27 % bestätigen dies teilweise. Die vorgeschriebene Information des Betriebsrates über den Qualifizierungsbedarf wird vergleichbar häufig praktiziert. In etwas mehr als der Hälfte der Betriebe wird dies nach Darstellung der Manager immer getan, in 20 % teilweise und in einem weiteren Viertel geschieht dies nicht. Eine jährliche Beratung der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Management und Betriebsrat gibt es deutlich seltener. In 40 % der Betriebe wird dies nicht praktiziert, in einem Drittel teilweise und etwa in einem Viertel ist es Standard. Auch eine Freistellung der Beschäftigten zur „persönlichen Weiterbildung“ mit einem garantierten Rückkehrrecht wird in 37 % der Betriebe nicht praktiziert, in 32 % teilweise und in 30 % durchgehend.

Bei jenen Regelungen, die dem Schutz und der besonderen Förderung von Geringqualifizierten und Beschäftigten in restriktiven Arbeitsverhältnissen dienen sollen, nimmt die Anwendungsquote weiter ab. Nur in 16 % (Prüfung von Maßnahmen für Geringqualifizierte) bzw. in 8 % (Vorrang für Beschäftigte in Fließarbeit bei der Besetzung offener Stellen) der Betriebe werden die Vorgaben durchgängig praktiziert, nimmt man diejenigen hinzu, die sie teilweise eingehalten sehen, erhöht sich der Anteil auf etwas mehr als die Hälfte. Ganz selten wahrgenommen wird das Qualifizierungsgespräch für Beschäftigte im Elternurlaub. 75 % der Manager melden diesbezüglich „Fehlanzeige“. Keine Rolle spielt schließlich eine paritätische Kommission zur Konfliktlösung. Lediglich in einem Viertel der Betriebe gibt es sie, in der großen Mehrheit nicht, was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass es selten zu ernsthaften Konflikten kommt.

Die Angaben der Betriebsräte unterscheiden sich von jenen der Manager vor allem an Punkten, bei denen Qualitätsfragen ins Spiel kommen und damit ein größerer Deutungsspielraum besteht. Dies ist insbesondere der Fall bei der Beurteilung, ob Qualifizierungsgespräche geführt, die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert und die Informations- und Beratungsverpflichtungen eingehalten werden. Hier sind die Betriebsräte erheblich häufiger der Meinung, diese Vorgaben seien nur teilweise realisiert.

Tabelle 1

Vollständige oder teilweise Einhaltung bzw. Anwendung der Vorgaben des Qualifizierungstarifvertrags in der M+E-Industrie Baden-Württembergs

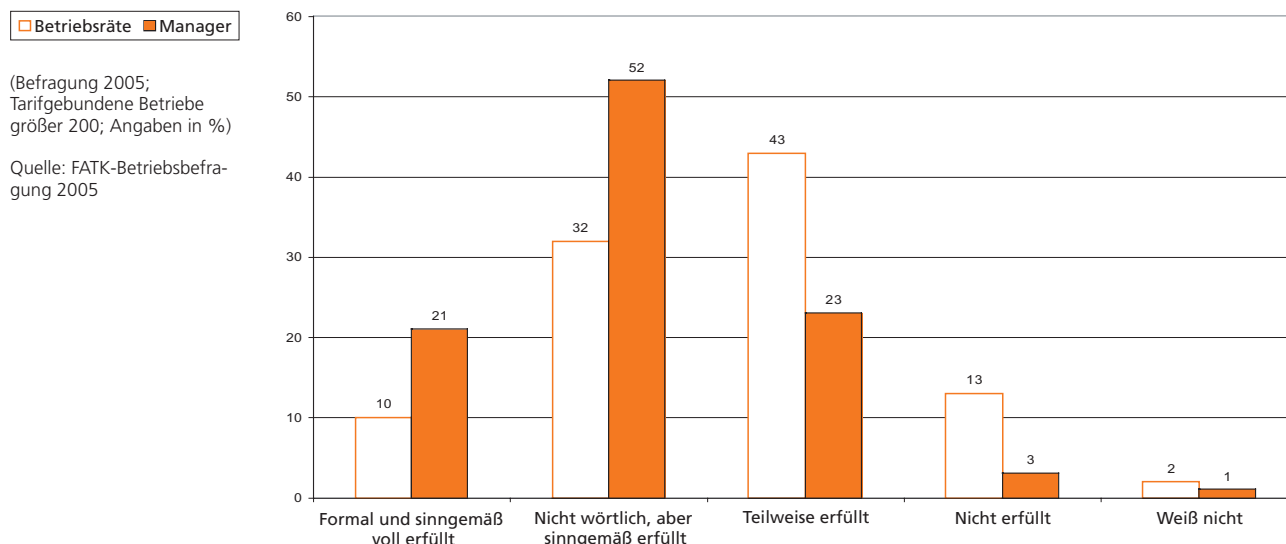
(Befragung 2005; Tarifgebundene Betriebe größer 200; Angaben in Prozent)

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

Quelle: FATK-Betriebsbefragung 2005

Die Breite und Intensität, in der einzelne Regelungen des Tarifvertrags betrieblich angewandt werden, variiert demnach beträchtlich. Dennoch sind nur wenige Betriebsräte und Manager der Meinung, die Anforderungen des Tarifvertrags würden in ihrem Betrieb nicht erfüllt. Bei den Betriebsräten überwiegen die Zwischentöne. Formal wird dem Tarifvertrag Rechnung getragen, qualitativ gibt es Kritik. Das drückt sich im relativ hohen Anteil jener aus, die die Anforderungen des Tarifvertrags nur teilweise erfüllt sehen (43%). Ähnlich viele sind aber der Meinung, ihnen würde ganz oder zumindest sinngemäß entsprochen (siehe Abb. 1).

Abbildung 1
Anwendungstypen der Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags in der M+E-Industrie Baden-Württembergs



Bewertung und Wirkungen

Wie werden die Tarifverträge nun insgesamt bewertet und welche Wirkungen werden ihnen zugesprochen? Pauschal lässt sich Folgendes sagen: Die Tarifverträge haben kaum grundsätzliche Kritiker. Von den Betriebsräten vertritt fast niemand die Position, sie seien unnötig und eher hindernd als fördernd, von den Managern sind dies in beiden Branchen nur eine kleine Minderheit von 2 % (M+E-Industrie) bzw. 7 % (T+B-Industrie) (siehe Tab. 2).

Die Impulse bzw. Wirkungen, die von den Tarifverträgen ausgehen, werden eher verhalten eingeschätzt. Die Betriebsräte attestieren ihnen erwartungsgemäß häufiger als die Manager, zu einer Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis beigetragen zu haben. Für die M+E-Industrie kann man sagen, dass etwa die Hälfte der Betriebsräte und ein Viertel der Manager der Meinung sind, durch den Tarifvertrag habe sich die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert. Die Gruppe jener, die von deutlichen Verbesserungen spricht, liegt bei den Betriebsräten bei 10 %, bei den Managern bei 4 %.

In der T+B-Industrie werden die Wirkungen auf die betriebliche Weiterbildungspraxis seitens der Manager/Geschäftsführer deutlich geringer angesetzt als in der M+E-Industrie, was daran liegen dürfte, dass die Fondsmittel arbeitgeberseitig so genutzt werden konnten und wohl nicht selten auch wurden, dass betrieblich faktisch weitgehend alles beim Alten blieb. Die Betriebsräte nehmen eher wahr, was sich durch den Tarifvertrag auch außerhalb des Betriebes veränderte, also welche Zusatzangebote zustande kamen und verbuchen dies auf der Habenseite. Knapp die Hälfte konstatiert Verbesserungen, von den Managern sind es lediglich 9 %.

Tabelle 2

Gesamtbewertung der Qualifizierungstarifverträge durch die Betriebsparteien der T+B-Industrie und der M+E-Industrie im Jahr 2005

(Tarifgebundene Betriebe; M+E-Industrie größer 200; Angaben in %)

	T+B-Industrie		M+E-Industrie	
	Manager	Betriebs- räte	Manager	Betriebs- räte
Der Qualifizierungstarifvertrag ist unnötig und wirkt eher behindernd als fördernd	7	0	2	1
Der Qualifizierungstarifvertrag ist gut gemeint, hat aber wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis	84	55	71	48
Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine gute Sache, er hat die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert	7	37	23	42
Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine sehr gute Sache, er hat die betriebliche Weiterbildungspraxis deutlich verbessert	2	8	4	10

Quelle: FATK-Betriebsbefragung 2005

Ist somit alles wie gehabt? Haben die Tarifverträge außer einer guten Presse und viel Arbeit betrieblich kaum etwas in Bewegung gebracht? Muss den Skeptikern Recht gegeben werden, die vom „Mythos“ der Qualifizierungstarifverträge sprechen (Weiß 2005)? Dem würden wir nicht zustimmen.

Sie haben etwas bewirkt, weniger als die Einen erhofft, aber auch mehr als die Anderen erwartet haben. Für die M+E-Industrie lässt sich sagen: Verglichen mit den Qualifizierungsregelungen des § 3 LGRTV I lassen sich nachhaltigere und breitere Wirkungen feststellen. Das lässt sich mit Zahlen untermauern. Wie ein Vergleich der Befunde unserer Evaluationsstudie von 1992 (Bahnmüller et al. 1993) mit denen des Jahres 2005 zeigt, wird dem Qualifizierungstarifvertrag von 2001 sowohl von den Betriebsräten als auch von den Managern häufiger Impulsfunktion zugeschrieben als den Qualifizierungsbestimmungen des LGRTV I. Die Impulse werden zwar auch 2005 mehrheitlich auf einem mittleren Niveau eingestuft, der Anteil jener, die dem neuen Tarifvertrag keine oder nur sehr schwache Impulse zubilligt, hat sich jedoch halbiert.

Dass die Qualifizierungstarifverträge in beiden Branchen zwar die Welt nicht verändert, aber doch in bemerkenswertem Umfang zu einer Veränderung der betrieblichen Weiterbildungspraxis beigetragen haben, zeigt sich auch bei genauerer Nachfrage, ob bestimmte intendierte Effekte eingetreten sind. Demnach lassen sich Wirkungen auf mehreren Ebenen ausmachen und das bei einem größeren Anteil von Betrieben, als nach dem bisher Dargestellten zu vermuten wäre (zum Folgenden auch Tabelle 3).

Sensibilisierung, Motivation und Engagement

Ein erster Wirkungskomplex bezieht sich auf die Sensibilisierung, Motivation und das Engagement der betrieblichen Akteure bzw. Akteursgruppen. Dass das Thema wichtiger genommen wird, man sich intensiver mit Weiterbildungsfragen auseinandersetzt und die Weiterbildungsmotivation gestärkt wurde, bestätigen etwa zwei Drittel aller Betriebsräte und die Hälfte der Manager. Betriebsräte werden nun stärker mit einbezogen, und sie engagieren sich nun auch mehr. Auch diesen Effekt konstatieren eine Mehrheit der Betriebsräte und fast ebenso viele Manager. Seinen Niederschlag findet dies u. a. im Abschluss von Betriebsvereinbarungen im Gefolge der Tarifverträge, ein Punkt, der vor allem in der M+E-Industrie relevant war. Der Anteil an Betrieben, die dort über eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung verfügen, ist zwischen 2003 und 2005 von ca. 25 % auf 40 % gestiegen. Drei Viertel der neu abgeschlossenen Vereinbarungen sind im Gefolge des Tarifvertrags entstanden. Unter der stärkeren Einbeziehung der Betriebsräte und ihrem größeren Engagement hat die Zusammenarbeit mit dem Management nicht gelitten. Im Gegenteil. Die Zusammenarbeit wurde vielfach besser. Auch eine Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten wird registriert. Strategisch wichtig ist zudem, dass die Gruppe der Vorgesetzten/Führungskräfte für das Thema gewonnen werden konnte.

Artikulations- und Partizipationschancen der Beschäftigten

Ein vor allem in der M+E-Industrie wichtiges gewerkschaftliches Ziel war die Verbesserung der Artikulations- und Partizipationschancen der Beschäftigten im betrieblichen Planungsgeschehen. Mehr als die Hälfte der Manager und Betriebsräte bestätigen, dass die Beschäftigten nun intensiver einbezogen sind. Stärker berücksichtigt werden vor allem die Weiterbildungsinteressen der Gewerblichen. In 40 % der Betriebe wird dieser Effekt registriert. Zudem treten die Beschäftigten nun teilweise auch selbstbewusster auf.

Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung

Der Qualifizierungstarifvertrag der M+E-Industrie zielte auf Verbesserungen bei der Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung und diesbezüglich zeigen sich auch Wirkungen. Der Weiterbildungsbedarf wird häufiger, vor allem regelmäßiger ermittelt. Die Zuwächse in der M+E-Industrie zwischen 2003 und 2005 liegen zwischen 6 % (Man) und 11 % (BR). In einem Drittel (Man) bzw. der Hälfte der Betriebe (BR) wurden erstmals Qualifizierungsgespräche geführt, in mehr als 40 % wurde der einbezogene Personenkreis ausgeweitet. Neue Instrumente der Bedarfsermittlung wurden entwickelt und häufiger noch vorhandene Instrumente und Prozesse optimiert. Zwischen einem Drittel und der Hälfte der Befragten registrieren diesen Effekt. Schließlich wurde in der Hälfte der Betriebe die Dokumentation/Zertifizierung der Weiterbildungsteilnahme verbessert. Insgesamt hat die Transparenz des betrieblichen Weiterbildungsgehehens in einem Drittel bis knapp der Hälfte der Fälle zugenommen.

Angebot und Nachfrage nach Weiterbildung

Die Ausweitung des betrieblichen Angebots und der Nachfrage nach Weiterbildung ist ein weiterer Effekt, den ca. 30 % der Manager und die Hälfte der Betriebsräte beider Branchen registrieren. Von der Möglichkeit, sich zur „persönlichen Weiterbil-

„dung“ freistellen zu lassen, die in der M+E-Industrie neu geschaffen wurde, wird nach Angaben der Manager in einem Viertel, nach jener der Betriebsräte in knapp der Hälfte der Betriebe vermehrt Gebrauch gemacht.

Soziale Selektivität

Die Verringerung der sozialen Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme ist ein Anliegen, das den Gewerkschaften und Betriebsräten besonders wichtig ist. Allerdings ist dieser Effekt nur sehr bedingt eingetreten. In beiden Branchen rangiert dieser Effekt sowohl bei den Betriebsräten als auch bei den Managern auf dem dritt- bzw. viertletzten Platz.

Tabelle 3

Zustimmungsquoten zu intendierten Effekten der Tarifverträge 2005

(T+B-Industrie: Nutzer des Tarifvertrags; M+E-Industrie: Tarifgebundene Betriebe größer 200; Angaben in Prozent)

Wirkungsdimensionen	M+E-Industrie		T+B-Industrie	
	Betriebs- räte	Manager	Betriebs- räte	Manager
Sensibilisierung, Engagement und Kooperation				
■ Intensivere Auseinandersetzung mit Weiterbildungsfragen/Thema wird wichtiger genommen	63	45	65	44
■ Stärkeres Engagement des Betriebsrats	57	39	-	-
■ Stärkere Einbeziehung des Betriebsrats	-	-	59	56
■ Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Management und BR	-	-	44	30
■ Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten	37	21	67	49
■ Führungskräfte/Vorgesetzte wurden stärker für das Thema gewonnen	37	37	-	-
Artikulations- und Partizipationschancen				
■ Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten	55	52	-	-
■ Stärkere Berücksichtigung der Weiterbildungsinteressen der Gewerblichen	40	40	-	-
■ Zunahme des Selbstbewusstseins der Beschäftigten in der Aushandlung ihres Qualifizierungsbedarfes	27	22	-	-
Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung				
■ Verbesserung der Bedarfsermittlung	-	-	38	34
■ Erstmalige Durchführung von Qualifizierungsgesprächen	49	34	-	-
■ Ausweitung der Qualifizierungsgespräche auf bisher nicht einbezogene Beschäftigtengruppen	46	42	-	-

Wirkungsdimensionen	M+E-Industrie		T+B-Industrie	
	Betriebs- räte	Manager	Betriebs- räte	Manager
■ Entwicklung und Einsatz neuer Instrumente der Bedarfsermittlung	39	33	-	-
■ Optimierung vorhandener Instrumente der Bedarfsermittlung	39	56	-	-
■ Verbesserung der Dokumentation und Zertifizierung	53	51	-	-
■ Verbesserung der innerbetrieblichen Transparenz des WB-Geschehens	38	44	-	-
■ Impulse für strategisches Personalmanagement	-	-	36	39
Angebot und Nachfrage				
■ Erhöhung der Weiterbildungsnachfrage durch Beschäftigte	-	-	56	32
■ Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots	46	29	46	34
■ Möglichkeiten zur „persönlichen“ Weiterbildung werden stärker in Anspruch genommen	44	25	-	-
Soziale Selektivität				
■ Stärkere Berücksichtigung bisher benachteiligter Gruppen	25	16	37	30

Die Tarifverträge hatten nicht nur die dargestellten intendierten, sondern auch nicht intendierte Effekte und solche, die je nach Interessenstandpunkt positiv oder negativ bewertet werden können (ohne Tabelle).

Flexibilität und Bürokratie

Zu den befürchteten, aber nicht eingetretenen Effekten gehören die Einengung des betrieblichen Handlungsspielraums und ein Verlust an Flexibilität. Das gilt für beide Branchen und wird von Managern und Betriebsräten ganz ähnlich beurteilt. Annähernd 90% können keinen Flexibilitätsverlust erkennen, nur eine Minderheit ist anderer Meinung. Etwas anders sieht es mit der Bürokratie aus. Deren Zunahme wird von vor allem von Managern registriert (Man ca. 2/3, BR ca. 1/3).

Förderung arbeitsplatznaher Lernformen

Nicht intendiert und trotzdem eingetreten ist in der T+B-Industrie der Effekt, dass arbeitsplatznahe Lernformen zu wenig gefördert werden. Der Tarifvertrag sieht hinsichtlich der zu fördernden Weiterbildungsformen zwar keine Präferenz vor, schließt also arbeitsplatznahe Formen nicht aus. In der Praxis werden jedoch vorrangig „klassische“, d. h. seminarförmige, externe und mehrtägige Maßnahmen gefördert. Das wird von beiden Betriebsparteien als Problem gesehen. Nicht weniger als 74 % der

Ein dritter Pluspunkt ist die geringe Konfliktintensität bei der Anwendung bzw. Umsetzung der Tarifregelungen. Wo Betriebsräte die Tarifverträge zum Anlass nah-

men, mit Forderungen an das Personalmanagement bzw. die Geschäftsführung heranzutreten, gab es Diskussionen über den betrieblichen Veränderungsbedarf und die Richtung, in der Veränderungen vorgenommen werden sollten, eine anhaltende Belastung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen entstand daraus jedoch nicht. Im Gegenteil. Die Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat wurde eher besser als schlechter.

Die Tarifparteien verhalten sich viertens relativ tarifkonform. In der T+B-Industrie gibt es bisher nur wenige Betriebe, die die Abführung des Bildungsbeitrages verweigern. Ob es nach der Erhöhung der Bildungsbeiträge dabei bleibt, ist allerdings offen. In der M+E-Industrie werden die tarifvertraglichen Vorgaben zwar nicht durchgängig, aber in ihrem Kern zumindest formal eingehalten. Nur wenige Betriebsräte und Manager sind der Meinung, den Vorgaben des Tarifvertrags würde komplett nicht entsprochen.

Die Tarifverträge haben fünftens einen positiven Einfluss auf das betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungsgeschehen. Impulsgebend und verändernd wirkten sie erwartungsgemäß nicht überall. Für die T+B-Industrie lässt sich der Kreis der Nutzer recht genau bestimmen. Es sind jährlich ca. 125 Betriebe und 1.500 Beschäftigte, die in den Genuss einer Förderung kommen. Sensibilisierende, motivierende und aktivierende Wirkungen hatte der Tarifvertrag über diesen Kreis hinaus. In der Hälfte der Firmen gibt es eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema, die Betriebsräte engagieren sich mehr, die Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten wurde gestärkt und das überbetriebliche wie betriebliche Weiterbildungsangebot wurde ausgeweitet.

Für die M+E-Industrie lässt sich näherungsweise sagen, dass vom Qualifizierungstarifvertrag in etwa der Hälfte der Betriebe Impulse ausgingen, während ihn die andere Hälfte teils aus „guten“, teils aus weniger guten Gründen weitgehend ignoriert bzw. für nicht relevant erachtete. Zu den „guten“ Gründen gehört eine entwickelte Weiterbildungspraxis, die besser ist oder für besser gehalten wird, als die aus dem Tarifvertrag resultierenden Vorgaben. In anderen Fällen gäbe es durchaus Anlass, die betriebliche Weiterbildungspraxis auf den Prüfstand zu stellen, den Managern und Betriebsräten ist das Thema aber nicht wichtig oder sie haben mit anderen Problemen zu kämpfen, die ihnen hierfür keine Zeit lassen.

In der anderen Hälfte der Betriebe ist durch den Tarifvertrag aber etwas in Gang gekommen, was ohne ihn nicht, zumindest nicht jetzt, geschehen wäre. Es bedurfte eines Impulses von außen, und dieser wurde aufgenommen. In einem Teil der Betriebe, wir taxieren ihn auf 35 % bis 40 %, kam es zu Veränderungen kleinerer bis mittlerer Art. Bestehende Strukturen und Prozesse wurden überprüft und optimiert, neue Instrumente der Bedarfsermittlung eingesetzt und, häufiger noch, bestehende Instrumente verbessert, Qualifizierungsgespräche auf bisher nicht einbezogene Personengruppen erweitert, Schulungsmaßnahmen im Führungsbereich intensiviert etc. In einer dritten Gruppe, zu der etwa 10 % bis 15 % der Betriebe zu zählen sind, wirkte der Tarifvertrag als Initialzündung, markierte er einen Startpunkt oder Neuanfang.

Schwächen

Die Tarifverträge haben allerdings auch eine Reihe von Schwächen, die den Nutzen und die Wirkungen begrenzen. Sie sind in den beiden Branchen unterschiedlicher Art. Bezogen auf die Tarifregelung der T+B-Industrie ist auf folgende Schwachpunkte hinzuweisen.

Höhe des Bildungsbeitrags

Die Höhe des Bildungsbeitrages ist äußerst bescheiden. Gemessen an den gesamten Personalkosten liegt der Anteil im Promille- und nicht im Prozentbereich. Mit den verfügbaren Mitteln lassen sich erste Anstöße geben, eine nachhaltige Verbesserung der Weiterbildungssituation lässt sich damit nicht erreichen.

Schleichende Auszehrung des Fonds

Ein weiteres Problem ergibt sich aus der nachlassenden Tarifbindung in der Branche. Die Speisung des Bildungsfonds leidet unter einer fortschreitenden Auszehrung, der dauerhaft nur durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags begegnet werden könnte.

Selektivität der Nutzung

Der Anteil der Betriebe, die Gelder des Fonds in Anspruch nehmen, ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags zwar kontinuierlich gestiegen, nach wie vor nutzen ihn jedoch nur ein Viertel aller Berechtigten. Höchst selektiv ist die Nutzung auch auf Arbeitnehmerseite. Durch die Begrenzung des Anspruchs auf Freistellung auf 2% der Beschäftigten ist diese strukturell vorgegeben. Sie wird noch dadurch verstärkt, dass die Mittel primär für Maßnahmen verwendet werden, die auf qualifizierte Belegschaftsmitglieder zugeschnitten sind, so dass, was in der Weiterbildung ja nicht ungewöhnlich ist, vorrangig jene gefördert werden, die bereits einen Grundstock haben. Die Konzentration auf die Förderung „klassischer“, seminarförmiger und in der Regel betriebsextern durchgeführter Maßnahmen tut ihr Übriges, die soziale Selektivität zu verstärken.

Häufigte Aufteilung der Bildungsbeiträge zwischen den Tarifparteien

Die Aufteilung der Mittel des Bildungsfonds zwischen den Tarifparteien hat Vor- und Nachteile. Für die Gewerkschaft hat diese Regelung den Vorteil, sich sowohl inhaltlich als auch durch eine bevorzugte Behandlung der Organisationsmitglieder profilieren zu können und ein Bildungsangebot an die Beschäftigten zu machen, das ansonsten nicht möglich wäre. Der Nachteil besteht darin, dass die Chance, sich innerhalb der paritätischen Kommission auf zukunftsrelevante Themen zu verständigen, die konzentriert gefördert werden sollen, verschenkt wird.

Schwächen und problematische Seiten hat auch der Tarifvertrag für die M+E-Industrie Baden-Württembergs.

Charakter der Tarifvorgaben und Gütekriterien

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

Verbindlichkeit der Umsetzung

Ein zweiter Problempunkt liegt in der Verbindlichkeit der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen der Qualifizierungsgespräche verabredet wurden. Die IG Metall interpretiert den Tarifvertrag dahingehend, dass bei festgestelltem Bedarf und Verständigung auf Maßnahmen, die geeignet sind, diesen zu decken, auch ein Anspruch auf deren Realisierung besteht. Arbeitgeberseitig wird dies in Abrede gestellt. Die Klärung dieser Frage steht aus und sie ist von erheblicher praktischer Bedeutung, da mehr als 80 % der Betriebsräte angeben, die Umsetzung der Maßnahmen, d. h. die Realisierung des festgestellten Bedarfs bereite ihnen Probleme. Der Tarifvertrag hat somit zu einer Klärung und Offenlegung des Qualifizierungsbedarfs geführt, der nun allerdings zu einem „Umsetzungsstau“ führt. Sollte sich zeigen, dass es mit den Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags nicht gelingt, den im Rahmen betrieblicher Aushandlungsprozesse konstatierten Qualifizierungsbedarf auch zu realisieren, und das heißt eben auch, den Bedarf und die verfügbaren Weiterbildungsbudgets zu synchronisieren, dann wäre die Frage neu zu klären, ob dem (begründeten) Anspruch auf Weiterbildung nicht in anderer Art und Weise Geltung verschafft werden kann.

Für beide Branchen muss schließlich konstatiert werden: Das Ziel einer nachhaltigen Korrektur der sozialen Selektivität von Weiterbildung wurde nicht erreicht.

Der Tarifvertrag für die T+B-Industrie bietet hierzu keine unmittelbare Handhabe, der für die M+E-Industrie nur eine schwache. Es ist nicht gering zu schätzen, dass in der M+E-Industrie durch den Anspruch aller Beschäftigten auf ein Qualifizierungsgespräch auch für Un- und Angelernte bessere Chancen bestehen, deren Interessen bei der Bedarfsermittlung zu berücksichtigen. Dieser Anspruch reicht aber offensichtlich ebenso wenig aus, um hier eine stärkere Dynamik auszulösen wie die in diesem Tarifvertrag enthaltene Anforderung zur Prüfung der Notwendigkeit und Möglichkeit spezieller Maßnahmen für diese Zielgruppe.

Arbeitspolitik

Die Frage ist, ob Qualifizierungstarifverträge ein geeignetes Instrument sind, die soziale Schieflage zu korrigieren. Die bisherigen Erfahrungen stimmen skeptisch. Unserer Einschätzung nach liegt das auch daran, dass zwei sachlich eng zusammenhängende Fragen bisher immer noch recht isoliert betrachtet und tarifpolitisch behandelt werden: die Weiterbildung und die Arbeitsgestaltung. State of the Art der Debatte um berufliche und betriebliche Weiterbildung ist die Erkenntnis, dass die Lernförderlichkeit von Arbeit die zentrale Größe zur Stabilisierung und Entwicklung der Kompetenz zu Lebenslangem Lernen ist, genauso wichtig, wenn nicht wichtiger als eine qualifizierte Erstausbildung und der Sozialisationshintergrund (Baethge/Baethge-Kinsky 2004). Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass eine nachhaltige betriebliche Weiterbildungspolitik unmittelbar mit der Lernförderlichkeit der Arbeit und damit der Arbeitsgestaltung verbunden ist. Arbeitspolitik und Weiterbildungspolitik gehören zusammen, müssen verschränkt sein und sind nicht als zwei Baustellen mit unterschiedlichen Bautrupps anzusehen.

Literatur

- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2004):
Der ungleiche Kampf um das Lebenslange Lernen. Edition Quem Bd. 16, Münster/
New York/München/Berlin.
- Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993):
Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualita-
tiver Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/Mering.
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2004):
Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Würt-
temberg. In: WSI-Mitteilungen 4, S. 182-189.
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2005):
Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Würt-
temberg: Ausgangsbedingungen, Umsetzung und Wirkungen, Tübingen.
- Bahn Müller, R./Jentgens, B. (2005):
Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und
Weiterbildung in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Tübingen.
- Weiß, R. (2005):
Tarifliche Regelungen zur Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung – zentra-
les zukünftiges Handlungsfeld oder Mythos?; in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.):
Finanzierung der Beruflichen Weiterbildung. Gesprächskreis Arbeit und Soziales,
Nr. 103, Bonn.

Autoren

- Reinhard Bahn Müller, Dr.
Geschäftsführer des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) an
der Universität Tübingen
- Stefanie Fischbach
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am FATK
- Barbara Jentgens
Referentin im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall

Hannoveraner Erklärung

Für mutige Reformen in der Aus- und Weiterbildung

Erklärung der Teilnehmer der Betriebs- und Personalrätekonferenz der Gewerkschaften IG Metall und ver.di am 29. Juni 2002

Bildung ist die soziale Frage des 21. Jahrhunderts

Diese Aussage ist neuerlich und dramatisch durch die Ergebnisse der PISA-Studie bestätigt worden. In keiner anderen Industrienation haben Herkunft und soziales Umfeld von Jugendlichen einen so nachhaltigen Einfluss auf die Bildungs- und damit Berufs- und Lebenschancen des Einzelnen wie in Deutschland.

Dabei ist Bildung eine unverzichtbare Grundlage für eine freie, solidarische, mündige und gerechte Gesellschaft. Sie dient der Entfaltung der persönlichen Fähigkeiten. Sie kann und muss den Menschen die Qualifikationen zur Orientierung und zur Mitgestaltung in der Gesellschaft vermitteln. Sie kann und muss entscheidend zur Chancengleichheit sowie zur ökonomischen und sozialen Sicherung für alle beitragen.

Das Grundrecht auf Bildung unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Vorbildung kann nur dann umfassend umgesetzt werden, wenn es einer ausschließlichen Kosten- und Nutzenkalkulation entzogen und als gesellschaftliche Aufgabe verstanden wird.

Dem Anspruch auf Chancengleichheit in und durch Bildung muss durch

- die materielle Absicherung von Bildungsmaßnahmen,
 - eine größere Durchlässigkeit der Bildungswege,
 - mehr Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung mit dem allgemeinen Bildungswesen und durch
 - die Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Qualifizierungsmaßnahmen
- zur Geltung verholfen werden.

Qualifizierte berufliche Erstausbildung ist eine Investition in die Zukunft

Nur eine hohe Qualität der Ausbildung ist Grundlage, um den sich ändernden Anforderungen an technische und soziale Kompetenz im Erwerbsleben gerecht werden zu können.

So genannte „praxisorientierte Ausbildungen“, in denen die Ausbildungszeiten verkürzt und die Qualifikationen eingeschränkt werden, führen die davon Betroffenen in die berufliche und soziale Sackgasse. Vielmehr ist es notwendig, allen Berufseinsteigern Qualifikationen wie z. B. den Umgang mit Informationstechnik, Medienkompetenz und das Lernen lernen zu vermitteln. Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, soziale Kompetenz, Projekt- und Prozessarbeit müssen in alle Ausbildungsberufe integriert werden.

Oft fehlt für die Vermittlung dieser Qualifikationen (ausreichend) kompetentes und

auf dem aktuellen Stand geschultes Ausbildungspersonal. Schlüsselqualifikationen können nur durch Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen vermittelt werden, die die Fähigkeit besitzen, die Auszubildenden beim Lernen zu begleiten und anzuleiten, sie individuell zu fördern und nicht nur deren Auslese durch ein reformbedürftiges Prüfungssystem zu überwachen.

Das bewährte duale Ausbildungssystem muss durch mutige Reformen zukunftssicher gemacht werden

Das duale System hat in den letzten Jahren schwer gelitten. Schwachpunkte sind unverkennbar: Oft fehlt eine Abstimmung und Koordination zwischen Betrieb und Berufsschule, zwischen Praxis und Theorie. Die Sachausstattung an den beruflichen Schulen muss verbessert werden. Moderne Sachausstattungen und Lehrer/-innen, die in der Lage sind, zukunftsfähige Ausbildungsinhalte zu vermitteln, sind unabdingbar für ein funktionierendes duales Zusammenspiel. Dabei kommen auf die Berufsschulen bspw. durch die notwendige Vermittlung von Fremdsprachen zusätzliche Aufgaben hinzu.

Aber auch in den Betrieben gibt es unverkennbar Defizite: Die Inhalte der Ausbildungsordnungen werden nicht vollständig umgesetzt, entsprechend hoch sind die Durchfallquoten bei den Zwischen- und Abschlussprüfungen; im Handwerk fehlt es an systematischer Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten; Lernen im Betrieb wird nicht mit der notwendigen Professionalität und Intensität vorbereitet und durchgeführt; das neben- und hauptberufliche Bildungspersonal wird nicht im notwendigen Umfang unterstützt und ebenso wie in den Berufsschulen fehlt es in vielen Betrieben an moderner Ausstattung.

Für das Recht auf eine Berufsausbildung

Auch in den fast vier Jahren rot-grünen Regierens wurden die strukturellen Fehlentwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht korrigiert. Nach wie vor fehlt es in Deutschland an einem auswahlfähigen Angebot an Ausbildungsplätzen. Noch immer findet nicht jede Schulabgängerin und jeder Schulabgänger einen Ausbildungsplatz. Alarmierend ist insbesondere die Situation in den neuen Bundesländern. Hier liegt die Zahl der unversorgten Jugendlichen, der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze und der Jugendlichen in Warteschleifen am höchsten – die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze am niedrigsten. Die Arbeitgeber haben ihre Zusagen aus dem Ausbildungskonsens im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit jedes Jahr nicht eingehalten. Unternehmen, die nicht ausbilden, handeln wirtschaftlich und sozial verantwortungslos. Sie handeln zu Lasten der Jugendlichen, der ausbildenden Betriebe und auf Kosten der Allgemeinheit.

Wir bleiben daher bei unserer Forderung, mit Hilfe einer gesetzlichen Umlagefinanzierung, die alle Arbeitgeber in die Pflicht nimmt, ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen zu gewährleisten. Sie stellt nicht nur einen solidarischen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben her, sondern ermöglicht auch eine umfassende Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

Eine Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist notwendige Konsequenz aus den dramatischen Veränderungen in der Arbeitswelt, der anderen Situation der beruflichen Bildung, der spezifischen Entwicklung in den neuen Bundesländern und nicht zuletzt auch mit Blick auf die europäische Integration ist dieses Gesetz nach über 30 Jahren überfällig. Reformziele müssen dabei die Verbreiterung und Vertiefung der Standards, Qualitätssicherung und der Demokratisierung sein. Die Berufsausbildungsvorbereitung muss dringend verbessert und in den Geltungsbereich des BBiG aufgenommen werden.

Verzahnung von Aus- und Weiterbildung

Eine gute Berufsausbildung allein reicht angesichts des rasant anhaltenden Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft nicht aus, um dauerhaft die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Deshalb sollte, wie bei den Erfolgsmodellen der neugeschaffenen IT- und Medienberufe, von Anfang an auch eine geordnete berufliche Weiterbildung mitgedacht und erarbeitet werden. Dabei wird informelles Lernen und arbeitsprozessorientierte Weiterbildung auch für Seiteneinsteiger einen höheren Stellenwert erhalten. Über Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung kann die überholte Trennung zwischen Aus- und Weiterbildung durchlässiger werden.

Weiterbildung ausbauen

Zunehmend entscheidet berufliche Weiterbildung mit über die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Chancen auf gutes Einkommen, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Qualität der Arbeit. In dem Maß, in dem damit Lebensperspektiven mitbestimmt werden, begrenzt der Ausschluss von den Weiterbildungsmöglichkeiten die individuellen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten. Teilhabe an oder Ausgrenzung von Weiterbildung wird also zur neuen sozialen Frage.

Gewerkschaften haben auch deshalb die Qualifizierungspolitik wieder stärker in den Focus ihrer Tarifpolitik genommen und werden die betrieblichen Interessenvertretungen bei der Nutzung der durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hinzugewonnen Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechte unterstützen. Das allein wird aber nicht ausreichen, um eine neue Weiterbildungskultur aufzubauen.

Berufliche Weiterbildung muss auch als Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose, Ungelernte und von Arbeitslosigkeit Bedrohte beibehalten und ausgebaut werden. Sie ist Teil des erforderlichen Ausbaus des Gesamtsystems der beruflichen Weiterbildung, der für die Bewältigung der – durch Themen wie Globalisierung von Produkten, Märkten und Finanzströmen, Strukturwandel durch die Informationstechnologien, Dynamik des Beschäftigungssystems, Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft gekennzeichneten – Umbrüche in der Arbeitswelt entscheidend ist.

Stellenwert der beruflichen Aus- und Weiterbildung stärken

Berufliche Bildung muss zukünftig denselben bildungspolitischen Stellenwert wie Allgemeinbildung haben. Deshalb ist sie in ihrer Wertigkeit allgemeinbildenden Abschlüssen gleichzustellen. So sollen qualifizierte Erstausbildungen zum Hochschul-

zugang berechtigen und qualifizierte Weiterbildungen (Fach-)Hochschulabschlüssen gleichgestellt werden. Das schafft mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen und mehr Chancen zum lebenslangen Lernen.

Bildung für Wachstum und sozialen Zusammenhalt

Die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften ist aufgrund von Rationalisierungsprozessen in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen – diese Entwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen und weiter beschleunigen.

Wer glaubt, durch eine noch weiterreichende Lohnspreizung die Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Personen zu vermindern und die notwendige Expansion des Dienstleistungssektors zu erreichen, der wird enttäuscht werden. Eine Niedriglohnstrategie vermindert – sozusagen als „Kosten der Deregulierung“ – Anreize zur Qualifizierung bei Unternehmen und Beschäftigten, verringert Wachstum und gefährdet sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

Bundesregelungen zur Weiterbildung schaffen

In einer auf Qualifikation, Innovation und Chancengleichheit orientierten Gestaltungsstrategie für die Arbeitsgesellschaft der Zukunft ist der Ausbau der Weiterbildung unverzichtbar. In einem ersten Schritt ist deshalb ein Bundesgesetz für die berufliche Weiterbildung zu schaffen, das einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für alle garantiert. Dieses Rahmengesetz soll den Zugang zur Weiterbildung für alle sichern, für die Herstellung institutioneller Verlässlichkeit sorgen, Transparenz herstellen und die Beratung absichern sowie für Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildungsabschlüsse sorgen. Schließlich sollen arbeitsmarktfähige Abschlüsse vorgesehen, Lernzeitanprüche abgesichert und klare Finanzierungsregelungen geschaffen werden.

Informationen über die Qualität der Weiterbildung und ihrer Verwertbarkeit zählen zu den wichtigsten Kriterien bei Bildungsentscheidungen. Darum gilt es, Qualitätsstandards zu entwickeln und zu sichern. Diese sind aufs Engste verknüpft mit der Professionalität der Weiterbildungsprozesse. Zu den zu entwickelnden Qualitätskriterien zählen auch ein angemessenes Verhältnis von haupt- und nebenberuflichem Personal, dessen fachliche und pädagogische Qualifikation und die tariflichen Arbeitsbedingungen.

Weiterbildung als öffentliche Aufgabe

Der SGB-III-geförderte Teil der beruflichen Weiterbildung, der sich vorwiegend um die vom Strukturwandel betroffenen Arbeitslosen kümmert, hat eine besondere Bedeutung. Die Reintegration in das Erwerbsleben darf nicht auf die Einzelnen abgewälzt oder privatwirtschaftlichem Nutzen untergeordnet werden. Die damit verbundenen Aufgaben müssen vielmehr durch eine regulierende Stelle in öffentlicher Verantwortung (Selbstverwaltung) koordiniert werden.

Darüber hinaus sind im Sinne von „Beschäftigungssicherung“ vier Interventionsstadien für öffentlich geförderte Qualifizierung vorzusehen:

- präventive Förderung für Beschäftigte und Betriebe
 - pro-aktive Intervention bei drohendem Arbeitsplatzverlust
 - frühzeitige Förderung bei Eintritt in Erwerbslosigkeit
- unterstützende Förderung bei Verfestigung der Erwerbslosigkeit.

Die schiere Ökonomisierung der Bildung verhindern – Bildung sozial gestalten

Angeichts der Bedeutung von (beruflicher) Bildung für jede/n Einzelne/n darf Bildung nicht zur x-beliebigen Ware verkommen. Die in den GATS-Verhandlungen angestrebte weltweite Öffnung, Liberalisierung und Privatisierung der „Bildungsmärkte“ führt schon jetzt zu erschreckenden Vorschlägen. Anstatt die öffentliche Daseinsvorsorge im Bildungssektor auszubauen und damit Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen, droht, wie beispielsweise durch den Hamburger Senat jetzt vorgeschlagen, eine weitere Entstaatlichung des Bildungswesens durch die Privatisierung der Berufsschulen.

Bildung droht immer stärker eine Frage von Einkommen, Herkunft und reinen Kosten-Nutzen-Kalküls zu werden.

Diesen Tendenzen treten die Gewerkschaften mit ihrer Forderung der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen entgegen.

Wir erwarten aber auch, dass die (zukünftige) Bundesregierung konsequent diesen negativen Bestrebungen entgegenwirkt.

Wir Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz treten ein:

Für mutige Reformen in der Berufsbildungspolitik!

Weiterbildung im Entwurf des neuen ver.di-Grundsatzprogramms

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Eine lernende Gesellschaft, die Innovationen fördern und hervorbringen will und die Wissen kreativ erzeugen und verarbeiten will, ist auf die Lernbereitschaft ihrer Mitglieder angewiesen. Die Gesellschaft wird sich nur dann solidarisch weiterentwickeln und ein hohes Maß an Partizipation der Bürger erreichen, die Wirtschaft wird nur dann nachhaltig wachsen und leistungsstark bleiben, wenn Wissen sich ständig erneuert und lebensbegleitendes Lernen eine Selbstverständlichkeit ist.

Deshalb ist die Frage des lebensbegleitenden Lernens nicht allein eine Angelegenheit der Tarifvertragsparteien, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Über gesetzliche Regelungen auf Bundesebene muss der Rahmen für ein einheitliches und zukunftsfähiges System der Weiterbildungspolitik in Deutschland geschaffen werden. Eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik soll Rahmenbedingungen setzen für ein Recht auf Weiterbildung, für Lernzeiten, Finanzierung, Beratung, Transparenz, Qualitätssicherung und Zertifizierung. Sie soll mehr Verbindlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten herstellen.

Qualifikation wird für die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten immer mehr zur entscheidenden Größe: Qualität und Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, aber auch Karrierechancen und Eingruppierungsperspektiven hängen nicht zuletzt davon ab, was jeder einzelne an Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringt. Es ist absehbar, dass diese Bedeutung noch steigen wird, denn die Arbeit der Zukunft fordert von den Arbeitnehmer/-innen nicht nur eine solide Erstausbildung, sondern die Bereitschaft, ständig dazuzulernen.

Der Zugang zu Weiterbildung und die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten sind damit zu einer sozialen Frage ersten Ranges geworden. ver.di wird deshalb in der Tarifpolitik einen besonderen Schwerpunkt auf die berufliche Weiterbildung richten. Dabei ist es für uns zentral, dass alle Beschäftigten gleichermaßen Zugang zu geeigneten Weiterbildungsangeboten haben. Deshalb fordern wir einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung.

Ergänzend wollen wir in der Tarifarbeit Weiterbildungsansprüche auch branchenbezogen sichern. Wir wollen Freistellungszeiten mit den Arbeitgebern vereinbaren und die Ansprüche auf Lernzeit über Jahresgrenzen hinweg übertragbar machen. Dafür sollen Lernzeitkonten eingerichtet werden.

Wir wollen, dass Weiterbildungsleistungen der Beschäftigten tariflich bei der Eingruppierung berücksichtigt werden. Die Gesamtkosten für die Weiterbildungsmaßnahmen soll grundsätzlich der Arbeitgeber tragen.

Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung über eine branchenbezogene Umlage halten wir für das Instrument der Zukunft, mit dem es möglich ist, die wachsenden Kosten auf alle Unternehmen zu verteilen und das Finanzvolumen insgesamt zu

erhöhen. Details einer Beteiligung der Beschäftigten an der Freistellung für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und an den Weiterbildungsfonds müssen tarifvertraglich geregelt werden.

Es ist ein dramatischer Befund, dass die Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland für unterschiedliche Beschäftigtengruppen so unterschiedlich ausgeprägt sind:

Menschen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss kommen viel häufiger in den Genuss von Weiterbildung als Absolventen des dualen Systems; ganz weit abgehängt sind Geringqualifizierte.

ver.di will, dass sich das ändert: Jede/r soll die Chance auf Weiterbildungsangebote haben, die auf seine Voraussetzungen und seine berufliche Situation zugeschnitten sind.

Weiterbildung bietet die Chance, Gruppen von Beschäftigten, die in ihren Berufsverläufen und ihrer beruflichen Situation benachteiligt sind, gezielt anzusprechen: Zu ihrer Förderung sollten spezifische Angebote entwickelt werden, die helfen, solche Benachteiligungen zu beseitigen.

ver.di sieht Arbeitgeber und Unternehmen in der Hauptverantwortung für die gesellschaftliche Aufgabe, fachlich qualifizierten Nachwuchs für die Industrie und den Dienstleistungssektor heranzubilden. Sie dürfen aus dieser Verantwortung nicht entlassen werden. Es ist ein gesellschaftlicher Skandal, dass ein großer Teil der Arbeitgeber ihrer Ausbildungsverantwortung nicht nachkommt und damit jährlich Tausenden von Jugendlichen der Einstieg in das Berufsleben verwehrt wird. Wir brauchen in Deutschland mehr Betriebe, die Jugendliche im dualen Ausbildungssystem ausbilden.

Investitionen in Aus- und Weiterbildung sind Zukunftsinvestitionen, die sich im wirtschaftlichen Ergebnis auszahlen. Das System der dualen Berufsausbildung hat maßgeblich zur Innovationskraft und zum hohen Qualifikations- und Qualitätsniveau bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen in Deutschland beigetragen, weil es darauf angelegt ist, den Auszubildenden langfristig verwertbare Kompetenzen und Fertigkeiten zu vermitteln.

Das Fehlen von geeigneten betrieblichen Ausbildungsplätzen untergräbt jedoch langfristig die Legitimation dieses Systems. Wir fordern deshalb von Unternehmen und Verwaltungen, dass für alle Jugendlichen, unabhängig von konjunkturellen Schwankungen oder des aktuellen Bedarfs, ein quantitativ ausreichendes Angebot an hochwertigen und zukunftsfähigen Ausbildungsplätzen bereitgestellt wird.

Die Finanzierung muss über eine überbetriebliche Umlagefinanzierung erfolgen, die diejenigen Betriebe und Verwaltungen in die Pflicht nimmt, die nicht oder nicht ausreichend ausbilden und denen Unterstützung bietet, die über eine festzuschreibende Ausbildungsquote hinaus ihrer Ausbildungsverantwortung gerecht werden.

Gleichzeitig muss die Qualität der beruflichen Bildung erhalten und ausgebaut werden: Eine zukunftsweisende Fachausbildung im Betrieb und in der Berufsschule muss um die Vermittlung stärkerer sozialer, ökologischer, gesellschaftlicher, methodischer und kreativer Kompetenzen ergänzt werden. Dies gilt insbesondere für neue Arten von Dienstleistungsberufen, bei denen häufig noch kein formaler Ausbildungsweg vorschrieben ist.

ver.di will bei der Weiterentwicklung bestehender und der Schaffung neuer Berufsbilder die Vermittlung breiter fachübergreifender Qualifikationen stärken. Ausbildungsberufe mit kurzen Ausbildungszeiten führen genauso wie Berufsbilder mit zu einer engen fachlichen Orientierung oder Branchenausrichtung zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen, dagegen wenden wir uns.

Darüber hinaus müssen die Hochschulen für Bewerberinnen und Bewerber mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung geöffnet werden.

Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung

(Mustertext)

Zwischen:

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

wird nachstehender **Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung** vereinbart:

Präambel

Die Tarifparteien stimmen überein, dass die Weiterbildung der Beschäftigten in der entwickelten Arbeitswelt unverzichtbar ist. Weiterbildung soll es den Beschäftigten ermöglichen, ihre individuelle Qualifikation kontinuierlich und systematisch in einem sich verändernden Arbeitsumfeld zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Die Tarifparteien stimmen weiter überein, dass ständig auch Nachwuchskräfte zu qualifizieren sind.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

räumlich:

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

fachlich:

für alle Unternehmen, Dienststellen und Betriebe die Mitglied des Arbeitgeberverbandes.....sind (Arbeitgeber).

persönlich:

für alle ArbeitnehmerInnen (Beschäftigte), die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind.

§ 2 Berufliche Weiterbildung

Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Sie sollen dazu dienen,

- die ständige Entwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens der Tätigkeits- bzw. Berufsfelder zeitnah nachvollziehen und erlernen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im jeweiligen Beruf oder Tätigkeitsgebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
- eine andere, gleichwertige oder höherwertige Tätigkeit bzw. berufliche Funktion übernehmen zu können. Dies gilt auch beim Wegfall von Tätigkeiten (Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung).

Eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme ist zeitlich abgegrenzt und inhaltlich-methodisch beschrieben. Sie kann durch interne oder externe Veranstaltungsformen, aber auch arbeitsplatznah durchgeführt werden.

Keine Weiterbildung nach dieser Bestimmung ist die Einarbeitung und die Einweisung, sowie die allgemeine Weiterbildung nach § 10 .

§ 3 Weiterbildungsanspruch und Freistellung

Alle länger als 6 Monate Beschäftigten haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von fünf Arbeitstagen für die berufliche Weiterbildung je Kalenderjahr. Ein nicht ausgeschöpfter Anspruch ist auf Wunsch der/des Beschäftigten in das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Sind Arbeitszeitkonten nach Tarifvertrag zulässig, können alternativ entsprechend fünf bezahlte Freistellungstage in ein Konto zu Weiterbildungszwecken (Lernzeitkonto) eingestellt werden.

Ergänzend zu dem o. g. Anspruch ist eine Beteiligung der Beschäftigten an der Freistellung für die berufliche Weiterbildung von bis zu fünf Arbeitstagen je Kalenderjahr in Ausnahmefällen und nach Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zulässig. Die Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Regelung ist das Vorliegen einer überwiegenden Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Beschäftigten.

Dazu sind Zeitguthaben aus Mehrarbeit und die entsprechenden Zuschläge sowie vorhandene Guthaben aus Zeitkonten zu verwenden. Der Freistellungsanspruch erhöht sich entsprechend. Eine Verrechnung von Freistellungszeiten für die berufliche Weiterbildung mit dem tariflichen Jahresurlaub ist ausgeschlossen. Das Nähere regelt eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Die Zeit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme, dafür notwendige Wege- oder Reisezeiten gelten als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch im Sinne der Absätze 1 und 2 besteht. Die Vergütung richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei Monate, inklusive aller Zuschläge und Zulagen. Kalendertäglich können bis zu zehn Stunden vergütet werden.

Beschäftigte in der Eltern- bzw. Pflegezeit und Beschäftigte in der aktiven Phase der Alterszeit, erhalten ebenfalls den vollen Weiterbildungsanspruch im Sinne des § 3 Absatz 1.

§ 4 Kostentragung und Finanzierung

Alle Kosten der beruflichen Weiterbildung im Sinne des § 2 trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich der Arbeitgeber.

Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist nur durch freiwillige Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Sinne des § 3 zulässig. Dabei gilt folgender Grundsatz für die Kostenverteilung:

Die Kosten für die bezahlte Freistellung an einer Weiterbildungsmaßnahme können bei überwiegender Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch den Beschäftigten, zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten aufgeteilt werden.

Die Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist auf höchstens 50% der Freistellungskosten begrenzt. Dabei ist das Einkommen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Klassifizie-

zung von Weiterbildungsmaßnahmen nach diesem Grundsatz ist zulässig. Die Vereinbarung von Bindungsfristen ist bei Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie bei einer Finanzierung über Weiterbildungsfonds ausgeschlossen.

Durch eine ergänzende tarifvertragliche Vereinbarung können zur Finanzierung und Gestaltung der beruflichen Weiterbildung, alternativ zum oben genannten Verfahren, regionale und branchenspezifische Weiterbildungsfonds eingerichtet werden. Diese Fonds können eine finanzielle und mitbestimmungsbezogene Beteiligung der Beschäftigten auf tariflicher Basis vorsehen. Eine individuelle Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist bei dieser Form der Budgetbildung ausgeschlossen.

§ 5 Weiterbildungsvereinbarung

Die Beschäftigten und die ihnen zugeordneten Führungskräfte ermitteln einmal jährlich jeweils den individuellen Weiterbildungsbedarf. Der individuelle Weiterbildungsbedarf hat insbesondere veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung und die Wissenserweiterung sowie fachliche und soziale Entwicklungsaspekte zu berücksichtigen.

In einer schriftlichen individuellen Weiterbildungsvereinbarung werden die Weiterbildungsziele und -prioritäten, die erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen und deren Umfang mit der/dem Beschäftigten vereinbart. Jede/jeder Beschäftigte hat Anspruch auf eine individuelle Weiterbildungsvereinbarung. Sollte kein Einvernehmen darüber herstellbar sein, ist gemäß § 8 zu verfahren. Die Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt einer Vereinbarung gemäß § 6 dieses Tarifvertrages, soweit ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist.

Durch eine Betriebs- und Dienstvereinbarung können abweichend auch der Weiterbildungsbedarf und die Weiterbildungsmaßnahmen für Gruppen von Beschäftigten ermittelt bzw. vereinbart werden. Dabei ist sicherzustellen, dass der individuelle Weiterbildungsanspruch die Weiterbildungsbedürfnisse der/des einzelnen Beschäftigten Berücksichtigung findet.

Die Beschäftigten und ihre jeweils zugeordneten Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Durchführung und die Teilnahme an Weiterbildungsgesprächen.

§ 6 Betriebliche Mitbestimmung

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung über den Weiterbildungsbedarf und über die beabsichtigten Weiterbildungsvereinbarungen mit den Beschäftigten bzw. den Gruppen. Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat beraten mindestens einmal pro Jahr auf dieser Grundlage das betriebliche Weiterbildungsprogramm. Der Betriebs- bzw. Personalrat hat das Recht, weitere Vorschläge und Änderungen einzubringen. Die Umsetzung des Weiterbildungsprogramms vereinbaren Arbeitgeber und der Betriebs- bzw. Personalrat in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Weitergehende Mitbestimmungsrechte bleiben hiervon unberührt. Können sich Arbeitgeber und der Betriebs- bzw. Personalrat nicht auf ein betriebliches Weiterbildungsprogramm einigen, entscheidet die betriebliche Einigungsstelle.

Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat haben, soweit erforderlich, zusätzliche Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung von besonderen Beschäftigtengruppen zu vereinbaren.

Die Grundsätze des Gender-Mainstreaming sind bei allen Vereinbarungen und Maßnahmen zu verwirklichen.

§ 7 Information und Personalplanung

Zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung sind die Beschäftigten sowie die Arbeitnehmer in Eltern- und Pflegezeit ständig umfassend und rechtzeitig über alle Weiterbildungsmaßnahmen individuell und betrieblich in geeigneter Weise zu informieren. Dieser Kreis der Beschäftigten hat ebenfalls Anspruch auf jährliches Weiterbildungsgespräch im Sinne des § 5.

Der Arbeitgeber und der Betriebs- bzw. Personalrat beraten in Verbindung mit der Vereinbarung des Weiterbildungsprogramms über den Personalmehrbedarf, der sich aus den entsprechenden Freistellungen ergibt. Der zusätzliche Personalbedarf ist in die Personalplanung einzustellen. Die Vertretung von Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Dauer der jeweiligen Maßnahme sicherzustellen.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten durch Aushändigung eines Zertifikates schriftlich bestätigt.

§ 8 Konfliktlösung

Wird über eine Weiterbildungsvereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber kein Einvernehmen i. S. d. § 4 hergestellt, entscheidet eine betriebliche Weiterbildungskommission, die paritätisch mit Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebs- bzw. Personalrates zu besetzen ist. Kommt eine einvernehmliche Lösung nicht zustande, wird ein Vertreter der Weiterbildungsagentur gemäß § 11 hinzugezogen. Der Vertreter der Weiterbildungsagentur erhält das Stimmrecht in der Kommission. Bei seiner Entscheidung hat der Vertreter sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung der Beschäftigten als auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen. Näheres wird durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung bestimmt.

§ 9 Besondere Durchführungsbestimmungen

Schwerbehinderte:

Die Schwerbehinderten sollen – völlig unabhängig von ihrer Behinderung – an allen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten.

Beschäftigte mit Familienpflichten:

Beschäftigte mit Familienpflichten, z. B. in Eltern- oder Pflegezeit, sind über alle Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig zu informieren. Sie sind nach Anmeldung gleichrangig mit den aktiv Beschäftigten teilnahmeberechtigt. Die Teilnahmekosten und die Kosten für die Betreuung von Kindern trägt der Arbeitgeber.

Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten:

Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sind Weiterbildungsmaßnahmen so zu planen, dass eine Teilnahme in Einklang mit dem Umfang und der Verteilung der vereinbarten jeweiligen Arbeitszeit steht.

§ 10 Freistellungsvereinbarung für die allgemeine Weiterbildung

Beschäftigte haben nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren Anspruch auf eine bis zu 3 Jahren befristete Freistellungsvereinbarung für Weiterbildung im Rahmen ihrer allgemeinen, beruflichen Entwicklung. Dazu zählt insbesondere die allgemeine Weiterbildung, die über § 2 hinausgeht. Während der Dauer der Vereinbarung ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Der Antrag auf Freistellungsvereinbarung ist 6 Monate vor deren Beginn beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Im Antrag sind Beginn, Dauer und Umfang der Freistellung zu nennen. Dem Antrag ist spätestens 3 Monate vor Beginn der beantragten Freistellung zu entsprechen. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrates bleiben unberührt.

Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer ganzen Freistellung einen Anspruch auf befristete Teilzeit geltend machen. Teilzeitbeschäftigte haben ebenfalls Anspruch auf eine ganze oder teilweise Freistellungsvereinbarung.

Die/der Beschäftigte teilt dem Arbeitgeber Umfang und Verteilung seiner gewünschten, künftigen Arbeitszeit bei Antragstellung mit. Gesetzliche Bestimmungen bleiben davon unberührt.

Nach Ablauf der Vereinbarung, hat die/der Beschäftigte Anspruch auf die Rückkehr auf seinen bisherigen oder auf einen zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Für die vorzeitige Kündigung der Vereinbarung durch den Beschäftigten gelten die tariflichen Kün-

digungsfristen. Im Fall der vorzeitigen Kündigung besteht Anspruch auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu den bisherigen Bedingungen.

Die Freistellungsvereinbarungen sind beschäftigungswirksam umzusetzen, sie werden 1:1 in die Personalbedarfsplanung übernommen.

Die Dauer der Freistellungsvereinbarung wird für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, voll angerechnet.

§ 11 Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Tarifvertragsparteien gründen eine gemeinsame Agentur zur Förderung und der beruflichen Weiterbildung. Die Agentur hat unter der Leitfunktion „Qualitätsmanagement“ folgende Aufgaben:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Weiterbildung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifizierungspotentiale und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu nutzen und zu fördern.
- Überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.
- Den Wandel der Weiterbildungsanforderungen durch den Strukturwandel im.....
..... (Branche) zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig zu fördern und Qualifizierungsengpässen gegenzusteuern.
- Information und Transparenz bei den außer- und überbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsangeboten zu verbessern. Betreuung und Schulung von Weiterbildungsverantwortlichen.
- Entwicklung von branchenweit anerkannten Weiterbildungsabschlüssen und Weiterbildungszertifikaten.
- Unternehmen und Betriebs- bzw. Personalräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Weiterbildungsmaßnahmen 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.
- Allgemeine und branchenbezogene Standards für berufliche Weiterbildung zu entwickeln, die Qualität von Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen zu begutachten.
- Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufliche Bildung und den sonstigen Trägern der beruflichen Weiterbildung, insbesondere in den Bereichen Zertifizierung und Qualitätsmanagement.
- In Fällen des § 8 zur Konfliktlösung beizutragen.

Die Tarifparteien werden regelmäßig überprüfen, ob und welche Erfolge bei der beruflichen Weiterbildung – auch durch die Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – erreicht worden sind.

§ 12 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer 3-Monatsfrist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2004 gekündigt werden.

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

Berlin, den

Arbeitgeberverband

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Bildung ist keine Ware

Wie wir morgen arbeiten, leben und lernen wollen
Eine Streitschrift zur beruflichen Bildung

Empfehlungen

Vorgelegt vom
Wissenschaftlichen Beraterkreis

der Gewerkschaften IG Metall und ver.di im Januar 2006

1. Empfehlung:**Wir brauchen hoch qualifizierte Beschäftigte**

Stärkt einen deutschen Kompetenzentwicklungspfad, der auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte und ein personalorientiertes Produktionsmodell setzt. Dazu braucht es mehr und bessere berufliche Bildung für alle. Berufliche Bildung ist eine entscheidende Grundlage zur Stärkung der Innovationsfähigkeit. Konzepte, die auf einen Niedriglohnsektor und Ungleichheit als Preis für Beschäftigung setzen, führen auch im internationalen Wettbewerb in die Sackgasse.

2. Empfehlung:**Wir brauchen mehr öffentliche Verantwortung**

Nehmt in euren Widerstand und eure Argumentation gegen den Neoliberalismus die Bildung auf. Streitet für ein gerechtes und solidarisches System lebenslangen Lernens als Aufgabe des Sozialstaates. Marktradikale Bildungsmodelle und Strategien mit ihren Leitbildern von verengter ökonomischer Anpassung, Individualisierung, Privatisierung und Konkurrenz sind nicht nur nicht gerecht, sondern auch nicht effizient für die Gestaltung von Zukunft.

3. Empfehlung:**Wir verteidigen das Berufsprinzip**

Verteidigt das Berufsprinzip, das die Menschen in die Lage versetzt, Handlungs- und Gestaltungskompetenz für ihren Berufsweg, für ihre Arbeit und ihr Leben zu gewinnen. Fordert und gestaltet aktiv Konzepte moderner Beruflichkeit. Die Aufgabe des Berufsprinzips zu Gunsten wechselnder Ad-hoc-Anpassungsqualifizierung und bloßer Beschäftigungsfähigkeit gefährdet nicht nur Alternativen zu tayloristischer Arbeitsorganisation, sondern auch die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers an betrieblicher und überbetrieblicher Mobilität.

4. Empfehlung:**Wir brauchen lernförderliche Arbeit**

Setzt euch ein für die Integration schulischen und betrieblichen Lernens. Durch die Schaffung lernförderlicher Arbeitsplätze kann Arbeitsplatzgestaltung und berufliche Bildung verbunden werden. Dagegen werden in einem re-taylorisierten Produktionssystem, in dem die Arbeit wieder stärker zergliedert und standardisiert wird, kompetente Arbeitskräfte nur als Kostenfaktoren wahrgenommen und leicht wegrationalisiert.

5. Empfehlung:**Wir sind für einen eigenständigen beruflichen Entwicklungsweg**

Setzt euch ein für einen eigenständigen beruflichen Entwicklungsweg. Fördert die Verbreitung und den Ausbau einheitlicher Aus- und Weiterbildungsmodelle für einen beruflichen Bildungsweg und für die Verbindung von der Ausbildung bis zu Hochschulabschlüssen. Ohne solche Struktur-

reformen bleibt die Forderung nach Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung nicht mehr als ein Lippenbekenntnis.

6. Empfehlung:

Wir machen uns stark für berufliche Schulen als öffentlichen Lernort

Bringt die Berufsschulen als regionale Zentren für berufliche Bildung bzw. regionale Kompetenzzentren in die bildungspolitische Diskussion. Setzt euch ein für die dafür notwendige Neuorganisation der politischen Verantwortung, in der neben der Region als Träger und Aufsicht auch die Arbeitgeber und die Gewerkschaften ihren Part übernehmen. Die beruflichen Schulen können sonst die Chancen nicht nutzen, nach der Erstausbildung unverzichtbare Lernphasen anzubieten.

7. Empfehlung:

Wir nehmen Lernwiderstände ernst

Bedenkt bei bildungspolitischen Programmen und Aktivitäten, dass viele Beschäftigte negative Erfahrungen mit Lernen haben. Sonst besteht die Gefahr, dass ein Großteil der Beschäftigten, auch der Gewerkschaftsmitglieder, den Weg zur „Wissensgesellschaft nicht mitgehen, sondern als „Benachteiligte“ oder „Lernbehinderte“ zurückbleiben. Lernunlust und Abwehr von Lernanforderungen haben oft berechtigte Gründe.

8. Empfehlung:

Wir fordern einen neuen Fonds für die berufliche Bildung

Schafft eine gemeinsame Lösung für die Ausgestaltung der Finanzierung für die Aus- und Weiterbildung in Form regionaler und branchenspezifischer Fonds. Sorgt aber für getrennte Aufbringung der Mittel. Bringt anders als in der Erstausbildung eine Zeitbeteiligung der Beschäftigten an den Fonds als kollektiven Verhandlungsgegenstand in die Diskussion ein. Ohne Fonds wird es nicht möglich sein, die Berufsbildungskosten zu verteilen und strukturbedingte Unterinvestition zu verhindern, das Finanzvolumen dauerhaft zu erhöhen, dadurch die Bildungsbeteiligung aller zu verbessern und mehr gesamtgesellschaftliche Steuerung des Berufsbildungssystems durchzusetzen.

9. Empfehlung:

Wir wollen eine öffentliche Weiterbildungsförderung für Erwerbslose

Setzt euch dafür ein, dass an die Stelle der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III ein öffentlich getragenes System tritt, das verhindert, dass Erwerbslose auf Dauer ausgegrenzt werden. Dazu ist dieser Teil beruflicher Weiterbildung steuerfinanziert zu sichern. Wenn keine Möglichkeiten für Kompetenzerhalt und -entwicklung vorgehalten werden, entsteht ein Heer von Dauerarbeitslosen, die auch die Gewerkschaften in ihren Spielräumen schwächt.

10. Empfehlung:**Wir wollen den europäischen Bildungsraum mitgestalten**

Unterschätzt die Dynamik und die Durchsetzungsfähigkeit der europäischen Bildungspolitik nicht. Sucht alternative Antworten auf die Qualifikationserfordernisse des europaweiten Arbeitsmarktes und gebt dem europäischen Druck zur Einführung eines outcome-orientierten modularen Systems nicht nach. Klärt auf, sucht Allianzen und schließt Bündnisse mit den wirtschafts- und sozialstaatlich orientierten Kräften in Parteien und Gesellschaft. Die Zerstörung des dualen Systems ist mit einem sozialen Europa nicht vereinbar. Dieser Zerstörungsprozess brächte erhebliche Nachteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für die Gesellschaft insgesamt.

11. Empfehlung:**Wir sehen berufliche Bildung als öffentliches Gut**

Haltet an beruflicher Bildung als einem öffentlichen Gut fest und stärkt es. Bringt die grundlegende Reform des Berufsbildungsgesetzes wieder auf die Tagesordnung, greift die wachsende Bedeutung der Weiterbildung für die Arbeits- und Lebensbedingungen eurer Mitglieder auf. Ohne Strukturreformen erodiert das System der beruflichen Erstausbildung. Das deutsche Weiterbildungssystem bleibt auch im internationalen Vergleich weit zurück, erzeugt Barrieren für Teilnahme und wird selbst zur Innovations- und Wachstumsbremse.

IV Links und Literatur

Zum Nachschlagen und Weiterlesen:

Ballauf, Helga/Stupka, Christian (2004):

Betriebsräte als Personalentwickler. Für die Zukunft qualifizieren. Beschäftigung sichern, ver.di Druck: Berlin*

Bolder, Axel/ Hendrich, Wolfgang (2000):

Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens, Leske + Budrich: Opladen

Drexel, Ingrid (2003):

Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich: Analyse und Schlussfolgerungen, Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall, Berlin*

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, Bertelsmann: Bielefeld

Hans-Böckler-Stiftung (2006):

Fallstudien zur Weiterbildung, www.hbs.de

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, vsa: S. 76–85, Hamburg

IAB Kurzbericht, Nr. 9/ 13.6.2005

Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, www.iab.de

IG Metall (2006):

Gesicherte Ansprüche für Beschäftigte und Betriebsräte. IG Metall erreicht Tarifvertrag zur Qualifizierung (Faltblatt), Frankfurt am Main

Jaich, Roman (2004):

Wer soll für Weiterbildung zahlen? Individuelle Bildungskonten, Bildungsgutscheine oder Bildungsfonds, Gutachten im Auftrag von ver.di und IG-Metall, Berlin*

Faulstich, Peter (Hg.)(2002):

Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung, vsa: Hamburg

Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hg.) (2005):

Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung, vsa: Hamburg

Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hg.)(2005):

Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung, vsa: Hamburg

*Bestell-Adresse: ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Berufsbildungspolitik, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
E-Mail: sabine.nandha@verdi.de

Schröder, Helmut/Schiel, Stefan/Aust, Folkert (2004):

Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 5, Bertelsmann: Bielefeld

Vitt, Erwin/Heimann, Klaus (2002):

Weiterbildungsansprüche betrieblich durchsetzen, in: Faulstich, Peter (Hg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung, S. 86–104, vsa: Hamburg

ver.di (2005):

Berufliche Weiterbildung – Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik? Was spielt sich eigentlich in den ver.di-Branchen ab? Eine erste gemeinsame Diskussion, Berlin*

ver.di/IG Metall (2005):

Berufliche Weiterbildung – Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Eine gemeinsame Diskussion von ver.di und IG Metall, Berlin*

ver.di/IG Metall – vorgelegt vom Wissenschaftlichen Beraterkreis der beiden Gewerkschaften (2006):

Bildung ist keine Ware. Wie wir morgen arbeiten, leben und lernen wollen – Eine Streitschrift zur beruflichen Bildung, Berlin*

ver.di/IG Metall 2006:

Mehr und bessere Weiterbildung für alle – Das ist die neue soziale Frage. Dokumentation der ersten gemeinsamen Weiterbildungskonferenz, Berlin*

ver.di 2006:

Personalentwicklung durch Qualifizierung – Handlungshilfe zur betrieblichen Ausgestaltung des § 5 „Qualifizierung“ im TVöD, Berlin*

ver.di/IG Metall/GEW – Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung (2006):

Impulse für eine Weiterbildung mit System, Berlin*

ver.di/IG Metall/GEW – Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung (2007):

Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, Berlin*

Links im Web und Adressen:

www.bibb.de

Auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung ist der Stand der Forschung zu Aus- und Weiterbildung vereint – von Ausbildungsprofilen bis zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung.

www.boeckler.de

Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung betreibt Mitbestimmungsforschung und gibt Handlungshilfen für Betriebsräte heraus. Diese Homepage ist auch mit der des WSI-Tarifarchivs (www.tarifvertrag.de) verbunden.

www.fatk.uni-tuebingen.de

Das Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen untersucht Arbeits- und Organisationskulturen, die betrieblichen Arbeitsbeziehungen, Orientierungs- und Handlungsmuster der verschiedenen betrieblichen Akteursgruppen sowie die Beziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Es arbeitet seit Jahren auf dem Gebiet der Tarifpolitik.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**