

ARBEITSHEFT



Nr. 18

Reinhard Bahnmüller, Josef Schmid, Beate Seitz

Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft

Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik
im Auftrag der Otto Brenner Stiftung

Berlin, Februar 2001

**Otto
Brenner
Stiftung**

Herausgeber:
Otto Brenner Stiftung
Heike Kauls

Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

Tel.: 030-25 39 60 10
Fax: 030-25 39 60 11
email: heike.kauls@igmetall.de
www.otto-brenner-stiftung.de

Kontakt:
Prof. Dr. Josef Schmid
Universität Tübingen, Institut für Politikwis-
senschaft
Melanchtonstr. 36
72074 Tübingen

Tel.: 07071-29 74506
Fax: 07071-29 2417
email: Josef.Schmid@uni-tuebingen.de
www.uni-tuebingen.de/uni/spi/polwihp.htm

INHALTSVERZEICHNIS

1. Sozioökonomischer Wandel und Herausforderungen an Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik – Komplexität und Kontext des Themas	3
2. Betriebliche Weiterbildung – aktuelle Debatten in Deutschland im Spiegel der Literatur	5
2.1 <i>Aktualität der Auseinandersetzung mit der betrieblichen Weiterbildung</i>	5
2.2 <i>Status quo der betriebliche Weiterbildung in Deutschland</i>	5
2.3 <i>Grundlagen der Weiterbildung</i>	6
2.4 <i>Allgemeine inhaltliche Konturen einer zeitgemäßen betriebliche Weiterbildung</i>	8
2.5 <i>Regelungsebenen und -formen</i>	9
2.6 <i>Weitere Überlegungen zu einem umkämpften Terrain.....</i>	10
3. Europäische und internationale Debatten um Employability, Life Long Learning und aktivierende Arbeitsmarktpolitik	12
3.1 <i>Der politisch-ökonomische Kontext der Debatten</i>	12
3.2 <i>Employability und Arbeitsmarkt/ Arbeitsmarktpolitik</i>	16
3.3 <i>Employability, Qualifikation und Wohlfahrt/ Soziale Sicherheit.....</i>	20
4. Weiterbildung und Tarifvertrag – Zum Stand der Dinge.....	23
4.1 <i>Rationalisierungsschutzabkommen und erste Regulierungen zur Weiterbildung.....</i>	23
4.2 <i>Tarifverträge zur Weiterbildung: Der § 3 des LGRTV in Baden-Württemberg als Referenzmodell.....</i>	28
4.3 <i>Regelungspunkte in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung .</i>	34
4.4 <i>Alternative institutionelle Regelungen: Ein Beispiel aus der chemischen Industrie ...</i>	36
5. Empfehlungen und Vorschläge zur tariflichen Gestaltung von Weiterbildung.....	39
5.1 <i>Tarifliche oder betriebliche Regulierung von Weiterbildung?</i>	39
5.2 <i>Probleme und Optionen der Gestaltung von Weiterbildung.....</i>	40
5.3 <i>Lösungsrichtung Weiterbildungskonten und Branchenfonds.....</i>	46
5.4 <i>Schlussbemerkung</i>	48
6. Literatur.....	50

1. Sozioökonomischer Wandel und Herausforderungen an Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik – Komplexität und Kontext des Themas

Das Thema Bildung in allen seinen Schattierungen nimmt derzeit in der politischen Agenda einen prominenten Platz ein. Begriffe wie „Bildungsreform“ und „Bildungsoffensive“ sind in aller Munde (vgl. Rede des Bundespräsidenten Rau auf dem ersten Kongress des Forum Bildung am 14.7.2000 in Berlin). Dies liegt einerseits an der Querschnittsfunktion, die diesem Thema zukommt, und andererseits daran, dass neue sozioökonomische Herausforderungen mit politischen Antworten versehen werden müssen, wobei schon einige Konzepte vorhanden sind. Neben dem hier im Mittelpunkt stehenden Versuch der Tarifierung der betrieblichen Weiterbildung spielen neue Strategien der Employability bzw. des Life Long Learning und der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik eine zunehmend wichtige Rolle. Der Querschnittscharakter des Themas lässt sich zugleich als Hinweis auf die Komplexität und Interdependenz des Phänomens Qualifikation interpretieren, d.h. verschiedene Aspekte, die nicht im engeren Sinne der tariflichen Regulierung zuzurechnen sind (wie etwa die Arbeitsmarktpolitik oder das individuelle bzw. private Bildungsverhalten), spielen eine gewisse Rolle und wirken wie kommunizierende Röhren.

Einen ersten Eindruck vermittelt der Blick auf die Akteurskonstellation in diesem weiten Feld:



Die mit dem Schlagwort Wandel zur Wissensgesellschaft verbundenen Veränderungen betreffen das gesamte Set an Akteuren und führt zu erheblichen Verschiebungen, die sich als Ökonomisierung und Individualisierung/ Privatisierung der Weiterbildung zuspitzen lassen (vgl. Kap. 4). Zugleich liegen einige Erfahrungen zu den Grenzen der Gestaltung von Weiterbildung durch Gewerkschaften und Betriebsräte vor, die eng mit den Strukturen betrieblicher Arbeitspolitik und dem vorhandenen Instrumentarien und Regelungen zusammenhängen (vgl. Kap.2 und 5).

Ein weiteres Problem, das die Schwierigkeiten des Themas Tarifierung von Weiterbildung verstärkt, sind die unterschiedlichen Handlungskontexte und Wertmaßstäbe, die es zu berücksichtigen gilt. Geht man von (1) gesellschaftspolitischen Zusammenhängen aus, so spielen die Fragen der Emanzipation durch Bildung, der breiten Partizipationsmöglichkeiten bzw. der Vermeidung von sozialen Selektivitäten im Vordergrund. Bezieht man sich hingegen (2) auf die Veränderung von Technik, Arbeit und Organisation, dann liegt der Rekurs auf den Faktor Produktivität nahe. Weiterbildung fungiert dann als ein Element der Initiierung von Innovation und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit; Gewerkschaften und Betriebsräte agieren hierbei als Co-Manager. Schließlich werden mit der Weiterbildungsproblematik (3) Fragen der Verteilung und des Entgelts (nach Qualifikation) aufgeworfen und damit ein Thema, das zu ebenso klassischen wie umstrittenen Feldern der Tarifpolitik gehört .

Ohne an dieser Stelle bereits ein Fazit zu ziehen, deuten diese grob skizzierten Überlegungen darauf hin, dass für Gewerkschaften nicht unerhebliche Probleme bestehen, sich massiv gestaltend und mit großem Erfolg in diese aktuelle und relevante Debatte einzuschalten. Es soll jedoch nicht heißen, dass sich auf diesem Feld überhaupt nichts entwickelt, sondern nur, dass Wollen und Können in Einklang zu bringen sind.

Diesem Klärungsprozess soll die folgende Studie dienen. Sie fasst dazu wichtige Ergebnisse der Forschung über betriebliche Weiterbildung schlaglichtartig zusammen, präsentiert neue Debatten aus dem europäischen und internationalen Kontext und bewertet bisherige Praktiken der Tarifierung von Weiterbildung. Dazu werden einige wesentliche Probleme und Handlungsmöglichkeiten benannt; der Anspruch, eine fertige Strategieempfehlung zu liefern wird jedoch dabei nicht erhoben.

2. Betriebliche Weiterbildung – aktuelle Debatten in Deutschland im Spiegel der Literatur

2.1 Aktualität der Auseinandersetzung mit der betrieblichen Weiterbildung

Ansatzpunkt für die Diskussion um betriebliche Weiterbildung sind zunehmende Flexibilität und Innovationskraft, die den Betrieben abverlangt wird. Sie gelten als entscheidende Wettbewerbskriterien und werden durch Mitarbeiterpotentiale und entsprechende Organisationsstrukturen in Unternehmen, Regionen und Volkswirtschaften bestimmt (Reuther/ Leuschner 1997). Die betriebliche Weiterbildung ist der größte Bereich innerhalb der beruflichen Weiterbildung (Heidemann 1999/ Sauter 1997) und mit seinem weiteren Anwachsen wird nach den jüngsten Veröffentlichungen der EU-Kommission gerechnet:

Gemäß EU-Kommission werden im Jahr 2005 etwa 80 % der im Arbeitsleben eingesetzten Technologien jünger als zehn Jahre sein, 80 % der europäischen Bevölkerung aber über eine Bildung verfügen, die vor mehr als zehn Jahren erworben wurde. Bei rückläufigem Anteil der Jüngeren im Erwerbspersonenpotential ist der Strukturwandel in Deutschland und in den Industrienationen kaum mehr über den Generationswechsel zu bewerkstelligen. Weiterbildung ist und bleibt daher wichtiger Faktor im globalen Wettbewerb (Behringer 1999).

Mit dem Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft verändern sich aber auch die Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaften - vom Schwerpunkt des angemessenen Gehaltes für eine humane Arbeit, zu Regelungen, die unter den Prämissen lebenslangen Lernens Erwerb, Ausbau und Sicherung der Qualifikation einschließen (Hlawaty 1999). Im Gegensatz etwa zur japanischen Organisationsform des "betrieblichen Lernens" gilt in Deutschland häufig das formale Konstrukt des Berufes als eine "Störgröße". Es wird eine Unternehmenskultur gefordert, die den Mitarbeiter zu einer "partizipativen Organisationsentwicklung" befähigt. Das bedeutet, dass neben der Einführung des "handlungsorientierten Lernens" auch eine Wandlung im Rollenverständnis von Aus- und Weiterbildungspersonal vonnöten ist (Georg 1996).

2.2 Status quo der betriebliche Weiterbildung in Deutschland

Studien zum Ausmaß der betrieblichen Weiterbildung legen folgende Ergebnisse vor: Nach der bis dato größten repräsentativen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland:

- bieten 59% der Unternehmen klassische betriebliche Weiterbildung (Kurse) an,
- bieten 62% der Unternehmen betriebliche Weiterbildung im weiteren Sinne (Unterweisung durch Vorgesetzte, Einarbeitung neuer Mitarbeiter am Arbeitsplatz, Einarbeitung bei technischen/ organisatorischen Umstellungen, Job-Rotation, Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen) an,
- lagen die Kosten für betriebliche Weiterbildung im klassischen Sinne 1993 bei 16,64 Mrd. DM (bisherige Berechnung: 20 Mrd. DM) und
- die Kosten für betriebliche Weiterbildung im weiteren Sinne 1993 bei 8,05 Mrd. DM (bisherige Berechnung: 10,06 Mrd. DM) (Daten aus Grünewald/ Moraal 1996).

Nach dem Ergebnis einer Befragung von Betriebsräten in Deutschland und den Niederlanden lässt sich konstatieren, dass es außerhalb der betrieblich ausgerichteten Weiterbildung in den Großbetrieben und in vielen Bereichen der Klein- und Mittelbetriebe bei den Betriebsräten kaum Bemühungen zu finden sind, sich mit beruflicher Weiterbildung auseinanderzusetzen (Zeuner 1997). Dies bestätigt auch die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau: Gerade jeder zehnte Betriebsrat beschäftigt sich hier mit Weiterbildung (Müller-Jentsch/ Seitz 1998). Entgegen der Bekundung, dass Weiterbildung zunehmend wichtiger werde, ist der Befund, dass von 1992 bis 1995 um 7% sinkende Investitionen der Unternehmen in die Weiterbildung zu verzeichnen sind (Hlawaty 1999).

Die öffentliche Weiterbildung ist weitgehend an Organisationen und spezifische formalisierte Organisationsformen gebunden, betriebliche Weiterbildung hingegen "primär als Institution, d.h. als Aggregat handlungsleitender Erwartungen und Orientierungen wirksam"; auf diese normative und motivationale Ressource greift die organisatorische Seite der betrieblichen Weiterbildung im Bedarfsfall zurück (Harney 1998). Eine explizite Weiterbildungsplanung gibt es freilich nur bei einem Viertel der deutschen Unternehmen (Sauter 1997).

2.3 Grundlagen der Weiterbildung

a) Zentrale Begriffe

In der Debatte um betriebliche Weiterbildung kursiert eine Reihe von wiederkehrenden Schlag- und Reizwörtern zur Bezeichnung der neuen und gewünschten Weise des Lernens - allen voran das "selbstorganisierte" und "selbstgesteuerte" Lernen (Erpenbeck/ Heyse 1996, Erpenbeck 1997 und ferner Trier 1998). Der Versuch, mit dem Selbstorganisationskonzept von Lernen "das Spannungsfeld von Rationalisierungskonzepten und Konzepten zur Humanisierung der Arbeit aufzulösen" bleibt problematisch, weil diese Klammer von Ökonomie- und Subjektbezug auf einer inhomogenen Grundlage, nämlich bildungstheoretischer Autonomie vs. systemischer oder radikalkonstruktivistischer Autopoiesis, beruht (so Dehnbostel 1996). Feiner unterschieden wird zwischen selbstorganisiertem Lernen (Spielraum bei der Umsetzung vorgegebener Ziele) einerseits und selbstgesteuertem oder auch selbstbestimmtem Lernen ("autonomie-orientiert") andererseits. Verbreiteter in der betrieblichen Weiterbildung ist zwar das selbstorganisierte; gefordert wird aber das selbstgesteuerte Lernen, da nur dieses den neuen Produktions- und Managementkonzepten, den neuen Arbeits- und Organisationsstrukturen und auch der persönlichen Entwicklung des Arbeitnehmers angemessen sei (Wittwer 1999). Daneben findet sich auch die Klage über die definitorische Unschärfe der Rede vom "selbstgesteuerten", "arbeitsplatzbezogenen" und "informellen Lernen" sowie die Ablehnung des Begriffs des "arbeitsplatznahen Lernens", da bei letzterem unklar ist, ob eine räumliche oder inhaltliche Referenz gemeint ist (Grünewald 1999). Das Leitbild der "lernenden Unternehmung", das zunehmend in der Personal-, Organisations- und Unternehmensentwicklung verzahnt wird, ist bestimmt durch dezentrale Organisation der Weiterbildung, Integration der Mitarbeiter in die Planung der Weiterbildung, Lernen im Prozess der Arbeit, Selbstlernen und lebenslanges Lernen (Staudt/ Meier 1996).

Weniger theoriegeladen ist der Hinweis, dass neben das "systematische", etwa in Ausbildungswerkstatt oder Schulungsraum zentral organisierte Lernen derzeit massiv das "situative Lernen" in der Realsituation, am Arbeitsplatz tritt, was zwei Tendenzen vorzeichnet: einerseits die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitsplatzes als Lernort, andererseits die Tendenz zur Berufsausbildung als Einstiegsqualifikation für Weiterbildung (Rebmann/ Tenfelde/ Uhe 1998)

b) Lernformen

Von den Lernformen, die diesem neuen Lernen entsprechen sollen, werden häufig genannt:

- a) Einarbeitung, Anlernung, Coaching,
- b) Qualitätszirkel und Lernstatt als gruppenorientierte Form des Lernens,

- c) mediengestützte Formen des Computer Based Trainings (CBT), des Fernunterrichtes und des Lernens mit Selbststudienmaterialien - insbesondere das ortsunabhängige, kostengünstige CBT tendiert dazu, das Gros der Lehrer und Dozenten zu ersetzen (von Beyer-Stiepani 1996)

Des Weiteren finden sich Projekt-, Leittext- und Teammethode (Dehnbostel 1996).

2.4 Allgemeine inhaltliche Konturen einer zeitgemäßen betriebliche Weiterbildung

Betont wird in den letzten Jahren zunehmend, dass eine reine Wissensvermittlung zu kurz greift und eine umfassende “Kompetenzentwicklung” notwendig ist, was gleichbedeutend ist mit “Entwicklung der Handlungsfähigkeit” (Staudt/ Meier 1996). Es wird vermehrt betont:

- statt Sachwissen und “linearer Funktionsfähigkeit im Sinne einer Rädchenmentalität” ist vor allem
- “Wertwissen, Kompetenz- und Handlungsfähigkeit” als eigentliche Voraussetzungen des Organisierens in selbstorganisierenden Systemen gefragt (Erpenbeck/ Heyse 1996).

Damit erfährt die Sozialkompetenz eine deutliche Aufwertung im Kontext von Organisationslernen und lernenden Organisationen (Geißler 1998). Als zentrale Bedeutung für Innovation in der betriebliche Weiterbildung wird auch die Beteiligung des Arbeitnehmers betrachtet (Peters 1998).

Betriebliche Weiterbildung wird aufgrund der zunehmenden Globalisierung allgemeiner – d.h. auch, dass in ihr eine Verschiebung stattfindet von der konkreten fachlichen Qualifizierung hin zu einer Qualifizierung in Sachen Reflexivität, nämlich der Fähigkeit, die eigene Situation und die sie strukturierenden Modernisierungsprozesse einzuschätzen. In Zukunft wird Ausbildung eher ein Einstieg in die Weiterbildung als eine abgesicherte Form des beruflichen Kompetenzerwerbs sein (Orthey 1999). In der Literatur findet sich deshalb die Forderung, die “autoritäre Betriebspädagogik” aufzugeben und die dualistische Konzeptualisierung “Bildung vs. Qualifikation” zu überwinden, da die reflexiven Kompetenzen des Mitarbeiters sowohl im Betrieb benötigt als auch von den traditionellen (zum Beispiel neuhumanistischen) Bildungstheorien eingeklagt werden. Das Problem der Bildung zur Selbstbildung ist allerdings, dass die benötigten übergreifenden Qualifikationen “jedoch nicht entwickelt werden (können), sie können sich nur selbst entwickeln” (Arnold 1996). Das selbständige Lernen setzt einen spezifischen betrieblichen Arbeitsalltag, eine “Lernkultur” und “lernende Organi-

sation” voraus, in der Arbeitsgestaltung, Organisations- und Verwaltungsstruktur tatsächlich auch als veränderbar erfahren werden (Kühnlein 1999, Baethge/ Schiersmann 1998). Lernerfolge der Teilnehmer sollen über die einzelbetriebliche Grenze hinaus transparent gemacht werden etwa durch Modularisierung und Zertifizierungen wie beim Bildungspass bei VW oder dem Trainingspaß der Lufthansa (Kühnlein 1999).

Angefangen von den siebziger Jahren bis heute hat eine allmähliche Verschiebung der betrieblichen Weiterbildung von einem “dyadischen Lern/ Lehr-Verhältnis” hin zur betrieblichen Organisationsentwicklung und Rationalisierung stattgefunden. Die in Deutschland typische Segmentierung zwischen öffentlich regulierter Beruflichkeit und privat regulierter Betrieblichkeit der Aus- und Weiterbildung wird sich langfristig nachteilig auswirken (Harney 1998). Orientierungspunkt für Maßnahmen der Weiterbildung wird in Zukunft nicht mehr allein das mittlere Management oder der qualifizierte Facharbeiter/ Angestellte, sondern auch die jeweilige Unternehmenseinheit, das jeweilige Team. Ziel ist nicht mehr die Perfektion spezifischer Funktionskenntnisse, sondern die systemische Vernetzung und Integration der Funktionen (Wegge 1996).

2.5 Regelungsebenen und -formen

a) Regionale Regelung der betrieblichen Weiterbildung

Angesichts der unterentwickelten Kooperation zwischen kleinen und mittleren Betrieben und Weiterbildungsträgern wird der Vorschlag gemacht, weiterbildungsstützende Agenturen jeweils in der Region einzurichten (Büchter/ Christe 1999; Dobischat 1999). Unverkennbar ist dementsprechend in den letzten Jahren ein Trend zur Regionalisierung in der beruflichen Weiterbildung (Sauter 1997). Regionale Qualifizierungsnetzwerke sind als strukturierendes Element in der beruflichen Weiterbildung empfehlenswert, da sie

- 1) flexibel und transparent sind sowie
- 2) zwischen Markt und Hierarchie vermittelnd wirken (Wegge 1996).

b) Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung

Die Betriebsräte fordern vor allem eigene Qualifikationserweiterungen, um effektiver über Weiterbildung entscheiden zu können (Zeuner 1997, Breisig 1999). Klassische (dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechende) Instrumente der Betriebs- und Personalräte greifen kaum, da weder der Umfang der Bildungsmaßnahmen noch konzeptionelle Fragen ihrer Mit-

wirkung unterliegen und Betriebsräte bei Fragen der Arbeitsorganisation und der Gestaltung der Arbeitsplätze kein Entscheidungsrecht haben und zudem aufgrund der Komplexität dieser Sachverhalte ohne weitere Schulung keine adäquate Interessenvertretung ausüben können (Grünewald 1999).

2.6 Weitere Überlegungen zu einem unkämpftem Terrain

Die laut Görs (1999) derzeit “galoppierende Ökonomisierung der Weiterbildung” und die vielfältigen Anleihen bei der Wirtschaftsterminologie forciert den “inhumanen Produkt- und Warencharakter der Bildung” und verdrängt Einsichten der Klassiker der politischen Ökonomie und der engagierten Vertreter der liberalen Bildungswissenschaft. Die zu beobachtende Rückverlagerung des Lernens an den Arbeitsplatz in den letzten Jahren ist kostenminimierend und im Verein mit einer Verengung des Bildungs- und Qualifikationsverständnisses auf eine verwertungsorientierte Dimension ausgerichtet. Die Suche nach politischen Alternativen zur derzeit vor allem marktgesteuerten Dynamik zeigt sich auf drei Ebenen:

- 1) auf der betrieblichen Ebene in Form von formalisierten Betriebsvereinbarungen bzw. auf tariflicher Ebene mit entsprechenden kollektiven Vereinbarungen,
- 2) auf der regionalen Ebene durch die Stabilisierung von Netzwerken, möglicherweise auch mit Hilfe von Eingliederungsbilanzen der Arbeitsämter sowie
- 3) auf der staatlichen Ebene durch regulierende gesetzliche Rahmenbedingungen, die sich insbesondere der Finanzierung und Zertifizierung von betriebliche Weiterbildung annehmen (Hendrich 1999).

Betriebliche Weiterbildung verschärft die Segmentierung des Arbeitsmarktes durch Schließung ihrer Weiterbildungsressourcen gegenüber dem 'Außen', den Arbeitslosen, durch die Forcierung von Randbelegschaften, meist freien Mitarbeitern, die via betriebliche Weiterbildung zur unmittelbaren Effizienz beim temporären Einsatz getrimmt werden (Frank 1996, Baethge/ Schiersmann 1998). Die Funktion der Weiterbildung für die betriebliche Kompetenz-, Organisations- und Unternehmensentwicklung ist unklar, denn die Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit bleibt bislang nur eine Vision, die in der Praxis nicht umgesetzt wird (Staudt/ Meier 1996). Angesichts der Zunahme arbeitsintegrierter Weiterbildung sind die bisherigen Verfahren zur Qualitätssicherung auch die zur Prüfung des Leistungserstellungsprozesses (ISO 9000ff. etc.) nicht mehr hinreichend (Baethge/ Schiersmann 1998). Es besteht eine indirekte Proportionalität zwischen der funktionalen Erfassbarkeit eines Lernprozesses und seiner Relevanz für langfristige Entwicklungen, daher sind “weiche”,

nicht zertifizierbare, sondern höchstens evaluierbare Elemente der Weiterbildung äußerst wichtig. Schließlich bleibt noch auf den real existenten Widerspruch zwischen der primär geförderten kurzfristigen Lernorientierung und “der für den Standort Deutschland wesentlicheren langfristigen Lernorientierung” hinzuweisen (Erpenbeck/ Heyse 1996).

Anders als im Handwerk und einzelnen ortsgebundenen Dienstleistungen des Handels findet sich in den Bereichen von Industrie und kaufmännisch-verwaltenden Dienstleistungen eine fortschreitende Auflösung der “Berufskategorie” zugunsten der “Qualifikationskategorie” (vgl. Baethge 1997). Angesichts der Diversifizierung des Bedarfs an Weiterbildung ist in der Zukunft ein Nebeneinander von standardisierten und zertifizierten Weiterbildungsordnungen einerseits und konkreten betriebs- und arbeitsspezifischen Fortbildungen andererseits wahrscheinlich (vgl. Tessaring 1996).

Aus Arbeitgebersicht bleibt die berufliche Weiterbildung auch zukünftig nur relevant bei aktueller und praxisnaher Gestaltung, d.h. die staatliche Bildungspolitik hat in erster Linie für Gestaltungsspielräume zu sorgen. Die Forderung nach einer Oberstufe des dualen Systems, also einer strukturellen Vernetzung von Aus- und Weiterbildung, sowie nach Fortbildungs- 'Berufen', mit Hilfe derer die Strukturen des dualen Systems auf die Weiterbildung übertragen würde, sind daher aus dieser Sicht abzulehnen (Wiegand 1996).

3. Europäische und internationale Debatten um Employability, Life Long Learning und aktivierende Arbeitsmarktpolitik

3.1 Der politisch-ökonomische Kontext der Debatten

Die Debatte um Employability beginnt zunehmend auch in Deutschland Fuß zu fassen; Beschäftigungsfähigkeit wird zum Leitmotiv einer neuen, aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (Benchmarking Gruppe 2000). Neben der Bundesregierung – und hier vor allem die Benchmarking Gruppe des Bündnisses für Arbeit – wird Employability vor allem seitens der Europäischen Union propagiert und zu einem der Pfeiler der europäischen Beschäftigungspolitik deklariert. Das Konzept beschreibt dabei die Fähigkeit einer Person auf der Grundlage seiner fachlichen und Handlungskompetenzen, seiner Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit, seine Arbeit anbieten zu können, in das Erwerbsleben einzutreten, seine Arbeitsstelle zu halten und wenn nötig eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen. Es zielt darauf ab, die Erwerbspersonen durch Qualifikation und die Vermittlung von Fähigkeiten des self-management und self-marketing so zu stärken, dass sie sich auf flexibilisierten Arbeitsmärkten relativ frei bewegen und dadurch ihre Existenz sichern können. Gleichzeitig werden durch diese Flexibilisierung der Humanressourcen betriebliche Reorganisationen und Innovationen unterstützt (Blancke/ Roth/ Schmid 2000; Gazier 1999)

Beschäftigungsfähigkeit beruht vor allem auf der Wertschöpfungsfähigkeit der Erwerbspersonen, die in der Dynamik sich wandelnder Angebots- und Nachfragebedingungen immer wieder unter Beweis gestellt werden muss. Hieraus ergeben sich massive Implikationen für Formen und Inhalte der Weiterbildung / Qualifikation einschließlich ihrer tariflichen Gestaltung sowie – ohne dass hier darauf eingegangen wird – für die Systeme der sozialen Sicherung. Obwohl derzeit in der BRD eine Debatte über mehr Bildung im weitesten Sinne begonnen hat und dies breite politische Unterstützung findet, bleiben einige Probleme bislang ungelöst: In normativer Hinsicht bildet dabei die Ausgewogenheit von Rechten und Freiheiten (Cox 1998), also auch das Recht auf „Dummheit“ im Sinne einer legitimen Verweigerung permanenter Qualifizierung eine wichtige politische Konfliktzone. Ein weiteres Spannungsfeld liegt zwischen den emanzipatorischen bzw. gesellschaftspolitischen Funktionen von (Weiter-) Bildung und der ökonomischen Verwertung des Faktors Qualifikation.

Ferner sind einige Besonderheiten des Herkunftskontextes in Rechnung zu stellen, bevor diese und ähnliche Konzepte in Deutschland anwendbar sind. Vor allem vier Aspekte sind hier zu nennen:

- Die Konzepte beziehen sich auf stark deregulierte Arbeitsmärkte bzw. liberale Welten der Arbeit (Schmid/ Rehm 2000). So gehört nach vergleichenden Studien die BRD zu den am stärksten regulierten Systemen, während etwa Großbritannien das Schlusslicht bildet.
- Die Überlegungen zu Employability basieren auf Low-Skill-Produktionsregimen mit relativ geringen Qualifikationsniveaus (also dem Gegenteil des Modells Deutschland).
- Sie stehen im Kontext unterschiedlicher Systeme beruflicher Weiterbildung, d.h. eher marktähnlichen in Großbritannien gegenüber staatlich dominierten in Dänemark bzw. Mischsystemen aus staatlicher und verbandlich-korporatistischen Systemen (Münch 1999 und Becker-Soest/ Wink 2000; s.u. Schaubild; zu den USA vgl. Edelson 2000).
- Sie reflektieren die institutionellen Restriktionen und begrenzten Möglichkeiten der Europäischen Union im Feld der Arbeitsmarktpolitik (Roth 1999, Roth/ Schmid 2000).

Dies ist bei der Bewertung in Rechnung zu stellen, was freilich nicht dazu verleiten darf, diese Konzepte als unwichtig und falsch zu deklarieren. Neben politischen Strategien und Förderprogrammen (und den entsprechenden finanziellen Mitteln), die in Richtung Employability zielen, gibt es ebenfalls entsprechende gesellschaftliche Bewegungen in diese Richtung: 84% der Deutschen sind nämlich laut Umfrage bereit, sich nach Feierabend weiterzubilden; bei Befragten ohne Berufsausbildung sind es immerhin noch 66% (IWD Nr. 20/2000).

Tabelle: Weiterbildungsbereitschaft in Deutschland (nach IWD Nr. 20/2000)

Es sind bereit sich	
... sich neben der Arbeitszeit regelmäßig weiterzubilden	84%
... sich immer wieder in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten	77%
... ggf. selbständig zu machen	44%
... immer wieder den Arbeitsplatz zu wechseln	22%

Tabelle: Systeme der beruflichen Weiterbildung in Westdeutschland

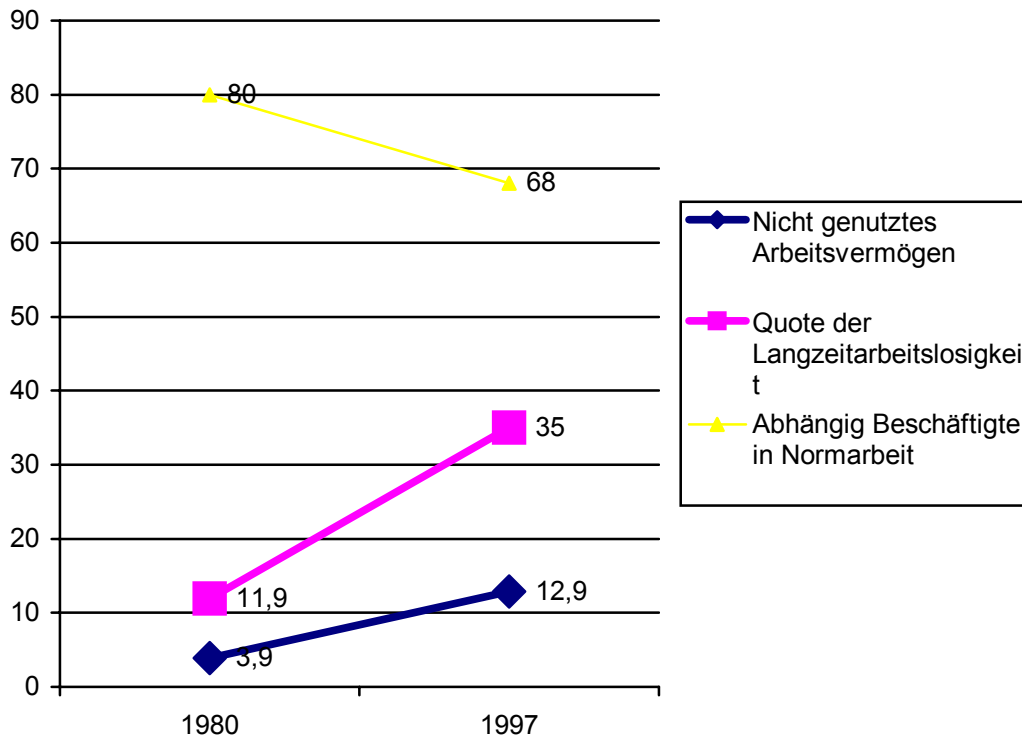
Mitgliedstaat	Allgemeine Definitionen	Zugrundeliegendes Konzept/ Art der Weiterbildung	Hauptzielgruppe
Dänemark	Ja, umfasst betriebliche und allgemeine Weiterbildung, Erstausbildung (Nachholfunktion) und berufliche Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grundausbildung ➤ Zusätzliche Berufsausbildung ➤ Anpassungsweiterbildung ➤ Aufstiegsweiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un- und Angelernte ➤ Angelernte ➤ Facharbeiter ➤ Facharbeiter
Deutschland	Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit	Berufliche Weiterbildung: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortbildung: ➤ Anpassungsweiterbildung ➤ Aufstiegsweiterbildung ➤ Umschulung: ➤ in anerkannte Ausbildungs- und Umschulungsberufe ➤ in berufliche Tätigkeiten ➤ Lernen im Prozess der Arbeit: ➤ organisiertes Lernen ➤ informelles Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ (Nicht-) Beschäftigte ➤ (Nicht-) Beschäftigte ➤ Beschäftigte
Frankreich	Ja, im Französischen Arbeitsrecht gegeben und zielt auf: Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit; Bekämpfung des sozialen Ausschlusses; Förderung der kulturellen Entfaltung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berufsvorbereitung ➤ Anpassungsweiterbildung ➤ Aufstiegsweiterbildung ➤ Vorbeugende Maßnahmen ➤ Umschulung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Junge Arbeitnehmer ohne berufliche Qualifikationen ➤ Ausbildungsabsolventen ➤ Beschäftigte ➤ Beschäftigte, aber von Arbeitsverlust bedroht
Niederlande	Nein	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erstausbildung: ➤ Lehrlingsausbildung ➤ Teilzeitberufsbildung für Erwachsene ➤ Höhere berufliche Teilzeitweiterbildung ➤ Kurse für Unternehmer ➤ Qualifizierung über die Grundausbildung hinaus: ➤ Lehrlingsausbildung auf sekundärer und postsekundärer Ebene ➤ Anerkannter Fernunterricht ➤ Anerkannte Aus- und Weiterbildung ➤ Erstausbildung ohne qualifizierenden Abschluss: ➤ Von der Arbeitsmarktbehörde angebotene Weiterbildung (Berufsbildungszentren, berufliche Aus- und Weiterbildung für Frauen) ➤ Weiterbildung ohne qualifizierenden Abschluss: ➤ Von den Unternehmen angebotene Weiterbildung (intern/ extern: on/ off-the-job) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ (Nicht-) Beschäftigte ohne berufliche Qualifikation ➤ keine spezifische Zielgruppe ➤ keine spezifische Zielgruppe ➤ aufstiegswillige Beschäftigte ➤ keine spezifische Zielgruppe ➤ keine spezifische Zielgruppe ➤ die am wenigsten Qualifizierten ➤ Beschäftigte
Vereinigtes Königreich	Nein	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Auf nationaler Ebene erarbeitete Qualifikationsniveaus (NVQs, GNVQs) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ NVQs gelten für alle Beschäftigten einschließlich der Arbeitssuchenden

Den weiteren Problemhintergrund für die Debatte über Employability bilden folgende Entwicklungen:

- Die Globalisierung von Güter- und Finanzmärkten sowie die Einführung neuer Technologien haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Funktionsweise der Arbeitsmärkte und die Produktions- und Organisationsstrukturen. Sie induzieren eine Erosion der Normalarbeitsverhältnisse, so dass Arbeit für die meisten Erwerbstätigen nicht länger ein „sicheres Gut“ darstellt und Erwerbsbiographien in stärkerem Maße als bisher von Brüchen gekennzeichnet sein werden.
- Gleichzeitig gewinnen für die wirtschaftliche Performanz Dynamik und Flexibilität ebenso an Bedeutung wie die Verfügbarkeit „erwerbsfähiger“ Personen; d.h. solcher Personen, die den sich ständig wandelnden Arbeitsanforderungen gerecht werden, die eine hohe Qualität und Produktivität in der Güter- und in zunehmendem Maße auch in der Dienstleistungsproduktion sicherstellen, die Innovationen vorantreiben und den strukturellen Wandel tragen können. Umgekehrt ist auch die Fähigkeit der Unternehmen zum „richtigen“ Einsatz dieser Humanressourcen notwendig, sollen strukturelle und technologische Innovationsprozesse eingeleitet und damit internationale Wettbewerbsfähigkeit erlangt oder erhalten werden.

Angesichts dieser Entwicklungen, die auch als Wechsel von der Arbeits- und Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft beschrieben werden (zum Beispiel FES 2000, s.a. Schaubild unten), werden die Schaffung und der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit als zentrale Zielgröße einer dynamischen Arbeitsmarktstrategie betrachtet. Übergeordnetes Ziel ist es, die Beteiligung aller auf den sich wandelnden Arbeitsmärkten sicherzustellen und möglichst allen Erwerbspersonen das „Rüstzeug“ (fachliche, kognitive und soziale Kompetenzen) für Beschäftigung nicht nur in einem Beruf und bei einem Arbeitgeber, sondern vor allem bei wechselnden Arbeitgebern, Arbeitszusammenhängen und Tätigkeitsprofilen mitzugeben.

Strukturwandel der Arbeit 1980 - 97 BRD (W)



3.2 Employability und Arbeitsmarkt/ Arbeitsmarktpolitik

In der neueren Literatur wird die Schaffung von Beschäftigungsfähigkeit freilich nicht nur als Reaktion auf veränderte Erwerbsbedingungen, Arbeitslosigkeit und Unsicherheit begriffen, sondern die initiierende Wirkung von individueller Flexibilität und die Bedeutung dynamischer Arbeitsgesellschaften betont. Employability und die damit ermöglichte Mobilität wird als Voraussetzung für ökonomische Modernisierungen, Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit betrachtet. So ist etwa von einem „Arbeitsmarkt mit höherer Geschwindigkeit“ (Knuth 1998) die Rede und es wird für ein größeres Maß an Durchlässigkeit und Flexibilität der Arbeitsgesellschaft plädiert, um die Voraussetzung für die Innovationskraft der Betriebe und die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu schaffen (Hank 1995). Darüber hinaus ist in flexibilisierten Arbeitsmärkten „eine relative Sicherheit neuer Art nur zu gewinnen durch die lebenslange Erhaltung bzw. ständige Wiederherstellung der Bewegungs- und Konkurrenzfähigkeit [der Arbeitnehmer]“ (Knuth 1998: 302).

Bei Employability geht es um eine neue Funktionsweise von Arbeitsmärkten, die weniger durch klassische arbeitsmarktpolitische Differenzierungen, wie Exklusion und Inklusion gekennzeichnet werden, sondern durch eine ständige, jederzeitige Konkurrenz um attraktive Wertschöpfungschancen und knappe Kompetenzen. Knuth (1998: 302) betont, dass sich die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern in ihrer vielseitigen Einsetzbarkeit und im lebenslangen Mitlernen im organisatorischen und technologischen Wandel beweisen. In einer dynamischen Arbeitsgesellschaft scheinen die neuen Erwerbsarbeitsformen somit durch ein anderes Leitbild vorangetragen zu werden, nämlich das des „unternehmerischen Einzelnen“ (Bude 1999) in Gestalt des neuen Selbständigen und „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/ Pongratz 1998).

Moss Kanter (1994) weisen ferner darauf hin, dass eine Arbeitssicherung angesichts von Globalisierung und der Durchsetzung neuer wissensintensiver Technologien, künftig nicht mehr über die Sicherung des Arbeitsplatzes zu gewinnen sei, sondern über die persönliche Fähigkeit, möglichst vielseitig und auf hohem Niveau einsatzfähig zu sein. Statt starrer, lebenslang ausgeübter Berufe und Berufsqualifikationen kommt es in der Wissensgesellschaft auf „lebenslanges Lernen“ und individualisierte Formen der Employability an. Gefordert ist daher ein neues Bildungs- und Ausbildungsethos, gefragt sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die es den Beschäftigten ermöglichen, rasch und flexibel von Job zu Job, von Aufgabe zu Aufgabe und von Projekt zu Projekt zu wechseln (vgl. auch mit kritischem Tenor Sennett 1998).

Im Rahmen des Employability-Konzeptes, das dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit bei flexibilisierten Arbeitsbeziehungen anstrebt, müssen darum dem Einzelnen Handlungsalternativen eröffnet und Variabilität beim Wechsel zwischen verschiedenen Formen der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit ermöglicht werden. „Übergangsarbeitsmärkte“ können die geeignete institutionelle Form sein, die widersprüchlich erscheinende Anforderung von Flexibilität und Sicherheit an den Einzelnen in Einklang zu bringen.

Schaubild: Beruflicher Arbeitnehmer versus Arbeitskraftunternehmer (FES 2000)

	Industriewirtschaft	Wissensökonomie
Leittypus der gesellschaftlichen Verfassung der Arbeitskraft	Typus des „beruflichen Arbeitnehmers“	Typus des „Arbeitskraftunternehmers“
Steuerung und Nutzung des Arbeitsvermögens der Arbeitsperson	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Detaillierte und standardisierte Strukturierung von Arbeitsverhältnissen ➤ Feste Strukturierung der Arbeitsaufgaben in Arbeitsplätzen ➤ Rigide Steuerung von Arbeitsprozessen ➤ Sicherung der Arbeitsleistung durch betriebliche Kontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abbau fester Arbeitsstrukturen ➤ Schaffung von Freiräumen ➤ Ermöglichung und Forderung von Selbstorganisations- und Selbststeuerung des Arbeitsvermögens durch die Arbeitsperson ➤ Selbstkontrolle der Arbeitsleistung durch die Arbeitsperson
Verhalten der Arbeitsperson gegenüber ihrem Arbeitsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reaktives Verhalten der Arbeitskräfte ➤ Keine eigenständige Verwertung der Arbeitskraft in Hinblick auf wirtschaftliche Zwecke ➤ Geringe eigenständige Entwicklung des Arbeitsvermögens durch die Arbeitsperson 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eigenständige strategische Verwertung durch die Arbeitsperson ➤ Eigenständige strategische und kostenbewusste Entwicklung des eigenen Arbeitsvermögens
Verhältnis von Alltag und Erwerbsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausrichtung des Alltages auf relativ stabile Erfordernisse der Erwerbsarbeit ➤ Separierung von Alltag und Erwerbsarbeit ➤ Trennung von Arbeitszeit und Freizeit ➤ Trennung von Arbeitsort und Wohnstätte ➤ Trennung von sozialen Rollen in der Arbeits- und in der Lebenswelt 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bewusste Entwicklung und effiziente Gestaltung der Organisation des gesamten Lebenszusammenhangs ➤ Integration der ständig wechselnden Erfordernisse der Erwerbsarbeit mit denen des Alltags ➤ Durchmischung von Arbeits- und Freizeit ➤ Verschwimmen von Arbeitsorten und Wohnstätte

Nach Rabe/ Schmid, G. (1999: 22) lassen sich fünf Arbeitsmarktübergänge unterscheiden, die durch dauerhafte und in beide Richtungen begehbare Beschäftigungsbrücken zu fördern sind:

- Übergänge zwischen verkürzter und vollzeitiger abhängiger Beschäftigung;
- Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung;
- Übergänge zwischen Qualifikation und Beschäftigung;
- Übergänge zwischen privater und beruflicher Tätigkeit;
- flexible Übergänge von der Arbeit in die Rente.

Organisatorisch sind Übergangsmärkte Brücken zwischen bezahlter abhängiger Beschäftigung und anderer Erwerbsformen oder produktiven Aktivitäten. Rechtlich bieten sie dauerhafte und somit berechenbare Optionen zum Wechsel oder zur Kombination verschiedener Arbeitsverhältnisse. Ordnungspolitisch schließlich sind Übergangsmärkte Institutionen, die Flexibilität in der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen unterstützen (Schmid, G. 1996: 631).

Ein sowohl aus arbeitsmarktpolitischen wie qualifizierungsmässig besonders interessantes Beispiel stellt in diesem Zusammenhang das dänische Modell der Job-Rotation dar. Hier werden Qualifizierungsmaßnahmen mit Neueinstellungen verbunden, d.h. Arbeitnehmer, die an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, werden durch Arbeitslose zeitweise ersetzt, was deren Integration in die Arbeitswelt ermöglicht und die Beschäftigungsfähigkeit sichert (Schmid, G. 2000). Allerdings sind hier die besonderen Bedingungen des dänischen Arbeitsmarkts (kleinbetriebliche Struktur, stark entwickelter Dienstleistungssektor auch im Bereich niedriger Qualifikation, außerbetriebliche, korporatistisch organisierte Weiterbildung etc.) in Rechnung zu stellen (s. etwa Emerich u.a. 2000).

Allerdings beschränkt sich Employability nicht nur auf das Individuum. Auch Unternehmen müssen beschäftigungsfähig sein. Damit organisationale Beschäftigungsfähigkeit geschaffen werden kann, müssen Betriebe lernen, Mitarbeiter nicht länger als „eigene Mitarbeiter“ sondern stärker als Vertragspartner zu betrachten und die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter aktiv zu unterstützen, damit sie auf kompetentes und leistungsfähiges Personal zurückgreifen, Modernisierungen durchführen, Flexibilität herstellen und damit wettbewerbsfähig sein können.

In diesem Zusammenhang plädiert etwa Moss Kanter (1996) für einen „New Social Contract“ zwischen Unternehmen und Mitarbeitern. Betriebe, welche eine sichere Beschäftigungsfähigkeit anbieten, investieren in die drei C's: 1) Concepts, 2) Competence und 3) Connections. Sie sind risikofreudiger, lernorientierter und kooperationsfreudiger (Moss Kanter 1996: 194). Mit Begriffen wie „lernendes Unternehmen“, „fluide Organisationen“ oder Unternehmen als „Netzwerke“ wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass eine maßgeschneiderte und unternehmensbezogene Führungskräfteentwicklung dazu beitragen kann, eine auf Vertrauen basierende Führungskultur als zentrale Voraussetzung für Employability zu schaffen. Vom Arbeitnehmer wird im Gegenzug verlangt, sich flexibler zu verhalten, offen für kurzfristige Veränderungen zu sein, ständig Risiken einzugehen und unabhängig von Regeln und förmlichen Prozeduren zu werden.

Aber auch der Staat ist gefordert, entsprechende Rahmenbedingungen und spezifische Fördermaßnahmen zu entwickeln. So existiert im Rahmen des Bündnisses für Arbeit eine Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“. Es geht u.a. darum, die „Beschäftigungsfähigkeit durch neue oder modernisierte, arbeitsmarktverwertbare Ausbildungsberufe“ zu sichern (Bundesregierung 1999: 26). Ferner sind Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes, dem Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, der Früherkennung von Qualifizierungsbedarf, der strukturellen Weiterentwicklung des dualen Berufsbildungssystems etc. beraten worden.

3.3 Employability, Qualifikation und Wohlfahrt/ Soziale Sicherheit

Für Moss Kanter (1994) geht die Überlegungen zu Employability allerdings noch weiter; sie hält die Qualifikation für das neue Sicherungssystem, welches die alten korporatistischen Sicherungssysteme von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ablösen müsse. Die Qualifikation aus Bildung, Reputation, Status, Ansehen und zusätzlich erworbenen Fähigkeiten hat einen reaktiven und einen aktiven Anteil: Sie ist Reaktion auf die Tatsache, dass die Unternehmen immer weniger die lebenslange Verantwortung für ihre Mitarbeiter von der Lehre bis zur Rente zu übernehmen bereit sind. Der aktive Teil verweist auf den individuellen Zugewinn an Freiheit, wenn die Arbeitssicherheit nicht mehr an definierte Arbeitsplätze gebunden ist. Qualifikation übersteigt deshalb auch bei weitem eine distinkte fachliche Vorbildung für ein bestimmtes Anforderungsprofil.

Herkömmliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind jedoch tendenziell auf die einmalige Ausbildung (evtl. Umschulung) und die punktuelle Weiterqualifizierung gerichtet. Weiterbildung wird dabei weitgehend entlang konkreter betrieblicher und arbeitsmarktlicher Bedarfe ausgerichtet und wird vorgenommen, wenn betriebliche Veränderungen es notwendig machen oder wenn eine Person arbeitslos geworden ist. Das Employability-Konzept richtet sich dagegen neben der Qualifikationsanpassung auch auf ein vorausschauendes Lernen und Qualifizieren. Es bezieht sich auf eine dynamische Entwicklung aller Erwerbspersonen. Der einzelne verfügt über ein Bündel verschiedener Qualifikationen, das ständig aktualisiert und erweitert wird. In diesem Sinne stellt Employability nicht eine kurative, sondern eine präventive Strategie dar. Dies impliziert auch, dass Qualifizierung und Weiterbildung grundsätzlich für alle Erwerbspersonen angeboten werden sollen und nicht alleine für Berufseinsteiger, für Arbeitslose oder für jene, für die es im Rahmen der Entwicklung eines spezifischen Arbeitsplatzes und für einen bestimmten Arbeitgeber geboten scheint. Von herkömmlichen Konzeptionen der Qualifizierung und Weiterbildung unterscheidet sich das Konzept insofern, als das Wissen und Können auch initiierend wirken und aktiv zur Modernisierung der Volkswirtschaft beitragen sollen. Der einzelne kann durch seine Qualifikationen die Innovationsanstrengungen der Unternehmen nicht nur unterstützen, sondern sie im Idealfall selbst anregen und dadurch auch zur Beschäftigungssicherung oder zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen (s.a. Kern/ Sabel 1994).

Ferner umfasst das Konzept nicht alleine die Qualifizierung in arbeitsbezogenen Bereichen, und solchen, die betrieblich und strukturpolitisch relevant erscheinen, wie es in der herkömmlichen Aus- und Weiterbildung vorherrschend ist. Qualifizierung bedeutet neben dem Erwerb arbeitsbezogener fachlicher und Handlungskompetenzen auch die Aus- und Weiterbildung in Feldern, die dem einzelnen zur Selbständigkeit verhelfen und ihn befähigen, die gewonnenen fachlichen und Handlungskompetenzen tatsächlich auch zu „vermarkten“ („self management“ und „self marketing“).

Hillage/ Pollard (1998) sehen in diesem Zusammenhang Parallelen zwischen Employability- und ökonomischen Konzepten: Es gehe letztlich auch bei Employability um

- „Aktivposten“ (fachliche Qualifikationen, Handlungskompetenzen etc.),
- „Verkauf“ (Strategiefähigkeit, Karriereplanungsfähigkeit, Kenntnis der eigenen Fähigkeiten und realistische Selbsteinschätzung; Kenntnis über mögliche Einsatzbereiche auf den Arbeitsmärkten, Erarbeitung individueller Qualifikationsstrategien),

- „Marketing“ (Präsentation und „Anbieten“ der individuellen Fertigkeiten und Qualifikationen, Erstellen von Lebensläufen, positive Arbeitseinstellung etc.) und schließlich
- auch um den „Markt“ auf dem operiert wird (d.h. Situation auf dem und Einschätzung des Arbeitsmarktes).

Der berufsfachlichen Aus- und Weiterbildung wird eine neue Größe gegenübergestellt, die über die herkömmlichen Vorstellungen hinausgeht: Lebensbegleitendes Lernen differenziert und individualisiert Qualifikationsprofile. Zu vorhandenen (beruflichen oder nicht-beruflichen) Fertigkeiten und Kompetenzen werden weitere Qualifikationen und neues Wissen hinzugefügt, die nicht mehr unbedingt am erlernten „Beruf“ ausgerichtet sind sondern an ihrer „Verwertbarkeit“ auf den Arbeitsmärkten, an individuellen Stärken, Präferenzen und Planungen. Der Einzelne weist sich damit möglicherweise deutlicher durch dieses individuelle Profil und die sich daraus ergebende Wertschöpfungsfähigkeit aus als durch seinen Beruf.

Die Umsetzung einer Employability-Strategie mit seinem Abrücken von den relativ statischen Berufsbildern und -konzepten und der Konzentration auf individuell differenzierte Qualifikationsprofile, hätte dann auch zur Folge, dass „Beruf“ nicht länger als Messgröße für Einkommen und soziale Sicherheit (insbesondere hinsichtlich der Rentenbezüge) dienen kann. Differenzierte, individuelle Qualifikationsprofile werden einer ebenfalls differenzierten Lohnstruktur bedürfen. Abstufungen der Gehälter wären sowohl nach oben als auch nach unten zu gewährleisten. Eine Person zum Beispiel, die im Rahmen der Erstausbildung nur eine „Grundstufe“ in Anspruch nimmt und weitere Bildungszeiten auf die nächsten Jahre verteilt, wird zunächst sicherlich nicht das gleiche Einkommen beziehen können, wie eine Person, welche die volle Ausbildung genossen hat. Gleichsam mag eine Person, die über die berufliche Erstausbildung hinaus eine breite Palette an weiteren Qualifikationen besitzt vielseitiger einsetzbar und produktiver sein, als eine, die nur eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt, und wird damit auch höhere Gehaltsansprüche haben etc. Die Tarifpolitik würde bei einer konsequenten Umsetzung des Employability-Konzepts dem individuellen Qualifikationsprofil und der Wertschöpfungsfähigkeit des einzelnen Rechnung tragen und damit eine Flexibilisierung der Tarife und Lohnstrukturen (in alle Richtungen) einleiten müssen. In diesem Zusammenhang wären dann evtl. auch Anpassungen „nach unten“ notwendig und im Hinblick auf Mindestlöhne, Negative Einkommenssteuer/ Bürgergeld o.ä. zu diskutieren.

4. Weiterbildung und Tarifvertrag – Zum Stand der Dinge

4.1 Rationalisierungsschutzabkommen und erste Regulierungen zur Weiterbildung

Der Streit um die Regulierung von Weiterbildung ist so alt wie die neuere, Ende der sechziger Jahre einsetzende Diskussion um die "vierte Säule" des Bildungswesens. Verändert hat sich im Laufe der Jahre vor allem die dem Staat zugeschriebene bzw. von ihm wahrgenommene Rolle, weniger die der Tarifparteien. Zu Beginn der Diskussion um die Stellung und Regulierung der Weiterbildung im deutschen Bildungssystem gingen die bildungsreformerischen Bemühungen noch von einem zu entwickelnden Ordnungsrahmen aus, der die öffentliche Verantwortung ins Zentrum stellte. Mit Beginn der achtziger Jahre wurde diese Akzentsetzung sowohl konzeptionell als auch praktisch deutlich zurückgenommen. Staatliche Weiterbildungspolitik orientierte sich fortan am Prinzip der Subsidiarität, beschränkte sich auf flankierende Interventionen und überließ die Weiterbildung ansonsten weitgehend der Autonomie der Unternehmen bzw. marktwirtschaftlichen Ordnungsprinzipien (Wittwer 1995; zur beschränkten Marktförmigkeit der beruflichen Weiterbildung (Baethge et al. 1990: 214 ff).

Diese Position entsprach weitgehend den Vorstellungen der Arbeitgeberverbände, die nachdrücklich "mehr Markt in der Weiterbildung" forderten (IDW 1988). Ihres Erachtens ist das plurale und dezentral organisierte Weiterbildungssystem auch in der Lage, die zukünftigen Anforderungen an die Weiterbildung zu bewältigen. „Zusätzlicher Eingriffe des Staates bedarf es nicht. Der Staat sollte sich vielmehr auf die Vorgabe von Rahmenbedingungen und seine Aufsichtspflicht beschränken. Die unternehmerische Wirtschaft setzt in ihrer Weiterbildungskonzeption auf Vielfalt und Wettbewerb im Weiterbildungsmarkt. (...) Forderungen, die darauf abzielen, einen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Anspruch zu begründen, schränken die Flexibilität der Betriebe ein und gefährden letztlich die innovative Funktion der Weiterbildung" (Weiß u.a. 1990: 181). An dieser vor zehn Jahren formulierten Position hat sich grundsätzlich nichts geändert (Schlaffke 1995).

Auch bei den Gewerkschaften ist die Grundposition im Kern dieselbe geblieben. Die Förderung und Strukturierung von Weiterbildung ist für sie primär eine öffentliche Aufgabe. Daran halten sie bis heute fest. Der "chaotische" Zustand, die ungleichen Zugangschancen, die unzureichende Qualitätssicherheit, die nicht gewährleistete Vergleichbarkeit der Abschlüsse und Curricula, die nicht erwachsenengerechte Didaktik und Methodik und nicht zuletzt die ungesicherte Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt verlangen ihres Erachtens nicht nur moderierende, sondern strukturierende Eingriffe des Staates (Ehrke/ Heimann 1995). Dieses Ver-

langen, das in den unterschiedlichsten Varianten immer wieder vorgetragen wurde, prallte aber ebenso regelmäßig an den lange Zeit unverrückbaren politischen Mehrheiten ab. Angesichts der geringen Erfolge bei der praktischen Durchsetzung ihrer weiterbildungspolitischen Forderungen auf gesetzgeberischem Weg machten die Gewerkschaften aus der Not eine Tugend und versuchten insbesondere in den achtziger Jahren auf tarifpolitischem Weg voranzukommen (Bispinck 1992; Bahn Müller u.a 1993).

Die Anfänge der tarifvertraglichen Regelung von Weiterbildungsfragen liegen allerdings weiter zurück. Mitte der sechziger Jahre, also in etwa zeitgleich mit der ersten Runde der Diskussion um die "vierte Säule des Bildungssystems", wurde das Thema der Weiterbildung zum ersten Mal in Tarifverträgen aufgenommen und in den Kontext verstärkter Automatisierung und Rationalisierung gestellt. In der "1. Generation" dieser Rationalisierungsschutzabkommen war die Qualifizierungskomponente aber noch von nachrangiger Bedeutung. An erster Stelle ging es um die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung und erst als ultimo ratio kam die Qualifizierung in Form von Umschulung ins Spiel. Eine Fortentwicklung setzte Mitte der siebziger Jahre ein, als erkennbar wurde, dass die tiefgreifenden technologischen Umbrüche unter den Bedingungen eines zunehmend angespannten Arbeitsmarktes mit den herkömmlichen Mitteln nicht mehr bewältigbar waren. In den Rationalisierungsschutz-Tarifverträgen dieser "2. Generation" wurde deshalb versucht, die Umschulung als Absicherungsmaßnahme auszubauen. Der Grundzug auch dieser Generation von Tarifverträgen blieb aber weiterhin reaktiv und defensiv. Eine offensive und präventive Qualifizierungsperspektive eröffnete sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht.

Das änderte sich allmählich in den achtziger Jahren. Zwei Faktoren spielen hier eine Rolle. Die Beschleunigung des technologischen Wandels und insbesondere der rasche Einzug der neuen I+K-Technologien in Produktion und Verwaltung führte nicht nur zu qualifikatorischen Engpässen, sondern machte vor allem deutlich, dass die Halbwertszeit des Wissens sich rapide verkürzte und dementsprechend die kontinuierliche Anpassung des Humankapitals an die sich rasch verändernden Anforderungen zur notwendigen Bedingung für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit wurde. Damit erweiterte sich die Perspektive. Tarifpolitisch konnte es aus Sicht der Gewerkschaften nicht mehr nur darum gehen, Qualifizierung als letzten Ausweg in Krisensituationen zu begreifen und den tarifpolitischen Instrumentenkasten für diese Sondersituationen zu erweitern, sondern Weiterbildung wurde nun stärker als prophylaktische Strategie zur Vermeidung von Beschäftigungsrisiken verstanden. Dementsprechend wollten

die Gewerkschaften über tarifvertragliche Regelungen sicherstellen, dass Investitionen in neue Technologien obligatorisch auf daraus resultierende Anforderungsveränderungen geprüft und darauf bezogene Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Zudem sollte der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen jedem/ jeder offen stehen und ein tarifpolitisch abgesicherter Anspruch auf Weiterbildung durchgesetzt werden.

Der Bedeutungsgewinn von Weiterbildungsfragen im Rahmen der Tarifpolitik stand dabei auch im Kontext einer Mitte der achtziger Jahre einsetzten Kritik an der "quantitativen" Tarifpolitik, der nachlassende Attraktivität bei einer wachsenden Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern attestiert wurde. Der Mainstream innerhalb der Gewerkschaften plädierte für eine stärkere Berücksichtigung "qualitativer" Themen, mit denen auch eine Brücke zu den "Neuen sozialen Bewegungen" geschlagen werden sollte. Zum Kanon der neuen Fragen, denen tarifpolitisch mehr Gewicht beigemessen werden sollte, gehörten Themen wie Umwelt- und Gesundheitsschutz, Frauenförderung, vor allem aber das Thema Arbeits- und Technikgestaltung und in dessen Schlepptau Qualifizierungsfragen.

Diese Ausweitung der tarifpolitischen Forderungskatalogs seitens der Gewerkschaften fand bei den Arbeitgebern wenig Gegenliebe. Das galt auch für die tarifvertragliche Regulierung der Weiterbildung. Zwar waren sich die Tarifparteien im Grundsatz einig, dass Weiterbildungsfragen innerhalb der Unternehmen ein wachsende Bedeutung zukommen müsse und die betriebliche Weiterbildungspraxis defizitär war, eine tarifvertragliche Regulierung dieses Feldes wurde jedoch von der Mehrzahl der Arbeitgeberverbände abgelehnt (Weiß u.a. 1990; Schlaffke 1995: 219).

Die Gewerkschaften ihrerseits hatten das Problem, dass sich zwar innerhalb der meinungsbildenden Funktionärskader die Hinwendung zu qualitativen Fragen einer wachsenden Beliebtheit erfreute, die Mehrzahl der Themen (mit Ausnahme der Arbeitszeitverkürzung) aber beim Gros der Mitglieder nicht mobilisierungs- und schon gar nicht kampffähig waren. Das galt auch für den Komplex der Weiterbildung. Dementsprechend schwierig gestaltete sich die Durchsetzung der Forderungen. Zudem war und blieb strittig, ob die Aufnahme von Weiterbildungsfragen in den Katalog der tarifvertraglich zu regelnden Themen nicht auch kontraproduktive Effekte hat. Die Bedenken richteten sich auf die Entlastung des Staates, Weiterbildung als öffentliche Aufgabe zu begreifen und entsprechend gestaltend einzugreifen, die mögliche Verstärkung der Selektivitätseffekte der Weiterbildung und die Indienstnahme der

Gewerkschaften und Betriebsräte in ein produktivitätspolitisches Bündnis der "Tüchtigen" und "Beweglichen" gegen die "Nichtstuer" und "Unbeweglichen" (Mahnkopf 1990a; Gorz 1989).

Trotz dieser Schwierigkeiten und Bedenken gelang es den Gewerkschaften in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre, eine Reihe von betrieblichen und tariflichen Abkommen durchzusetzen, die Regelungen zur Qualifizierung im Kontext technischen und organisatorischen Wandels enthalten (Sutter 1989; Bispinck 1992; Bahn Müller et al. 1993). Zu den wichtigen Vereinbarungen dieser Jahre gehört der *Tarifvertrag zur sozialen Sicherung bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen bei VW* von 1987, der *Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie* von 1990, die Vereinbarung zwischen der IG Chemie-Papier-Keramik und der *Deutschen Shell AG* von 1988 über "ein Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter" und schließlich der *§ 3 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags (LGRTV I)* für die Metallindustrie in Baden-Württemberg von 1988.

Der Aufschwung, den die tarifvertragliche Regelung von Weiterbildungsfragen im Sinne einer prophylaktischen, in die betriebliche Personalplanung integrierten Qualifizierungspolitik in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre erfahren hat, war kurz und deren Reichweite blieb begrenzt. Zudem war die Qualität der Regelungen sehr unterschiedlich. Sie reichte von unverbindlichen Absichtserklärungen bis hin zu relativ detaillierten Bestimmungen, die auch inhaltliche, verfahrenstechnische und kostenbezogene Fragen beinhalten.

Mit dem raschen Vollzug der deutschen Einheit und der 1992/93 einsetzenden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise auch in den westlichen Bundesländern verschoben sich die tarifpolitischen Prioritäten nachhaltig. Verschiedene Gewerkschaften hatten sich für die erste Hälfte der neunziger Jahren vorgenommen, ihre Rahmentarifverträge einer grundlegenden Modernisierung zu unterziehen und in diesem Zuge auch die betriebliche Weiterbildung erneut anzugehen. So wollte etwa die IG Metall mit der "Tarifreform 2000" qualifikationsfördernde Entgeltsysteme durchsetzen und die in Baden-Württemberg gefundenen Qualifizierungsregelungen weiterentwickeln und verallgemeinern. Diese qualifikationsorientierte Gewerkschaftspolitik blieb allerdings in den ersten Ansätzen stecken und die "qualitative" Tarifpolitik insgesamt wurde durch die veränderten politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen überrollt und an den Rand gedrängt. Andere Fragen standen nun im Zentrum: in Ostdeutschland die Eingrenzung des beschäftigungspolitischen Desasters und die rasche Angleichung

der Tarifstandards an das westliche Niveau, im Westen die Verteidigung der Tarifstandards und die Absicherung der Reallöhne. Zwar standen zunächst in den neuen und später auch in den alten Bundesländern Qualifizierungsfragen weiter auf der tarifpolitischen Agenda, der Charakter hatte sich jedoch nachhaltig verändert. Es ging nicht mehr so sehr um qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe, sondern um den Ausbau der Instrumente zur Bewältigung bereits *akuter* Krisen. Das in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre entwickelte Krisenkonzept "Qualifizieren statt entlassen" (Bosch 1990) wurde breitflächig in den neuen Bundesländern übernommen und kehrte im Zuge der Zuspitzung der Beschäftigungsprobleme auch wieder in die alten Bundesländern zurück. Zurückgekehrt ist damit auch der "Feuerwehrcharakter" von Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument der Krisenbewältigung. Niederschlag fand diese Entwicklung zum Beispiel im novellierten Arbeitsförderungsrecht, das bei strukturbedingter Kurzarbeit Maßnahmen zur betrieblichen Qualifizierung ermöglicht, ebenso wie in der "Aktivierung des Sozialplans" im neuen SGB III von 1998 (und AFG-Plus von 1995), das nicht mehr den "goldenen Handschlag" in das Zentrum des Sozialplans stellt, sondern die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Vermittlung in neue Beschäftigung. Insofern ist die diesbezügliche Entwicklung in den neunziger Jahren ambivalent zu beurteilen. Auf der einen Seite hat die Beschäftigungskrise und der starke Personalabbau zu einer Aufwertung von Qualifizierung geführt, auf der anderen Seite näherte sich die Regulierungspraxis wieder der 2. Generation der Rationalisierungsschutzabkommen an, in dem Weiterbildung wieder auf ein Instrument der kurzfristigen, und nicht vorausschauenden Krisenprophylaxe reduziert wurde.

Einen anderen Charakter hatten demgegenüber jene Qualifizierungsmaßnahmen, die im Kontext betrieblicher Restrukturierungsprojekte durchgeführt wurden. Die Stichworte hier heißen Lean Production, Enthierarchisierung, Dezentralisierung, Projektorganisation und insbesondere Gruppenarbeit. Im Gefolge oder begleitend zu diesen (arbeits-)organisatorischen Umbauprozessen, die durch den Wirtschaftseinbruch ab 1992 einen enormen Schub bekamen, wurden in vielen Betrieben auch Qualifizierungsprogramme zur Flankierung und Absicherung dieser Projekte aufgelegt. In diesen Fällen waren die Qualifizierungsmaßnahmen mit der betrieblichen Investitions- und Personalplanung verknüpft, und den Betriebsräten gelang es in der Regel auch, Fragen der Qualifizierung zu regeln. Sofern es zu kollektiven Regelungen kam, wurden diese aber auf der betrieblichen Ebene abgeschlossen.

Erst nachdem die wirtschaftliche Talsohle durchschritten war, gelang es einzelnen Gewerkschaften wieder Branchenvereinbarungen zu betrieblichen Weiterbildungsfragen abzuschließen (Bispinck 2000).¹ Dominant blieb aber die betriebliche Regulationsebene (Kohl 2000).² Die Qualität der Regelungen ist nach wie vor sehr unterschiedlich. Sie reicht wie bei den bisherigen Vereinbarungen von allgemeinen Absichtserklärungen bis zu differenzierten Regelungen, die nicht nur die bekannten - und nach wie vor sehr wichtigen - Fragen der Kostenregelung und der Verfahrenstechnik thematisieren, sondern teilweise auch quantifizierte Weiterbildungsansprüche umfassen.

4.2 Tarifverträge zur Weiterbildung: Der § 3 des LGRTV in Baden-Württemberg als Referenzmodell

Ein besonderer Stellenwert in der Chronik der tarifvertraglichen Regulierung von Weiterbildung kommt zweifellos den Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I für die Metallindustrie in Baden-Württemberg zu. Mit ihnen gelang es der IG Metall zum ersten Mal im Rahmen eines Flächentarifvertrags die Bearbeitung der betrieblichen Weiterbildungsfragen einem geregelten Verfahren zu unterwerfen. Dem Tarifvertrag wurde deshalb auch sehr schnell der Charakter einer Pilotvereinbarung zugesprochen, an der sich auch andere Gewerkschaften in ihrer Forderungsdiskussion orientierten. Zudem ist er der hauptsächliche empirische Bezugspunkt im Streit um die Frage ist, ob Tarifverträge ein taugliches Instrument sind, um die betriebliche Weiterbildung zu befördern und Fehlentwicklungen der Weiterbildungspraxis zu korrigieren (Mahnkopf 1990a, 1990b; Baethge 1992; Seitz 1995; Drexel 1995; Kohl 1998).

Der LGRTV I in Nordwürttemberg/Nordbaden war in erster Linie eine Überarbeitung der analytischen Arbeitsbewertung mit der Perspektive eines einheitlichen Entgeltrahmenabkom-

¹ Dazu zählt der "Tarifvertrag über Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft" von 1995 und der "Tarifvertrag über die Berufsbildung für das Gerüstbaugewerbe" von 1996, in dem das 1991 abgeschlossene Abkommen fortgeschrieben wurde, und der "Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie" von 1997.

² Bekannt sind eine Reihe von Haustarifverträgen, wie etwa der "Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung" bei der Deutschen Telekom von 1998, der "Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung" bei der Deutschen Bahn AG von 1997, der "Tarifvertrag zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Beschäftigungssicherung der AOK von 1998", der Ergänzungstarifvertrag für die SINITEC Service für Informationssysteme GmbH von 1998, die Qualifizierungsbestimmungen des Tarifvertrags für die DITEC GmbH von 1997 und nicht zuletzt Ergänzungstarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft von Dienstleistungsunternehmen des Verbands der Metallindustrie Baden-Württemberg und der IG Metall von 1998, kurz "Debis-Tarifvertrag" genannt.

mens für Arbeiter und Angestellte. Den Qualifizierungsbestimmungen wird nur ein kleiner Teil eingeräumt. Die Qualifizierungsthematik wird in dem Tarifvertrag auf zwei Ebenen aufgegriffen: in der allgemeinen Zielbestimmung des Vertrages und in einem eigenen Abschnitt mit detaillierten Einzelregelungen. Im § 2 heißt es, dass der Tarifvertrag dazu beitragen soll, "einen vielseitigen Arbeitseinsatz zu ermöglichen sowie den Erhalt und die Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten zu fördern." Im § 3 wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Qualifikationsbedarf, der sich aus den gegenwärtigen und künftigen Anforderungen im Gefolge technischer und organisatorischer Veränderungen für die Beschäftigten ergibt, regelmäßig zu ermitteln und einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu beraten. Dieser kann seinerseits den Qualifikationsbedarf aus Sicht der Beschäftigten ermitteln und in die Beratungen einbringen. Auf der Grundlage der Beratungen mit dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber in einem Qualifizierungsplan den ermittelten Qualifikationsbedarf festschreiben. "Dabei sind außer den betrieblichen Belangen im Rahmen des Möglichen auch die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen." Die letztliche Entscheidung über den Qualifizierungsbedarf kann also der Arbeitgeber weiterhin allein treffen. In seinen Erläuterungen zum Tarifvertrag betont der Verband der Metallindustrie (VMI) deshalb ausdrücklich: "Stellt der Arbeitgeber fest, dass in den nächsten 12 Monaten *kein* Qualifizierungsbedarf besteht, entfällt die weitere Anwendung der folgenden Bestimmungen des § 3" (VMI).

Die Qualifizierungsmaßnahmen, auf die sich der § 3 bezieht, sind abgegrenzt von Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung und der beruflichen Fortbildung, die für die Arbeitsaufgabe nicht erforderlich sind, von Führungsseminaren sowie von ständigen Qualifikationsanpassungen, zum Beispiel durch Erfahrung und betriebliche Unterweisung. Die "Qualifizierung auf Vorrat" fällt in der Interpretation des Arbeitgeberverbandes ebenfalls nicht unter die Regelung, da keine "konkrete Qualifizierungslücke zu schließen ist". Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen soll es sein, dass die Beschäftigten "bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit eine andere, gleichwertige Arbeitsaufgabe, eine zusätzliche gleichwertige Arbeitsaufgabe oder eine höherwertige Arbeitsaufgabe ausführen können". Um die Transparenz der betrieblichen Weiterbildung zu erhöhen, müssen die Qualifizierungsmaßnahmen "in geeigneter und betriebsüblicher Weise" veröffentlicht werden. Die Kosten der Qualifizierung werden – soweit nicht von Dritten getragen – vom Arbeitgeber übernommen. Qualifizierungszeiten gelten als Arbeitszeiten und werden (ohne Zuschläge) vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen. Haben Beschäftigte mit Erfolg an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen und "eine höherwertige oder zusätzliche gleichwertige Arbeitsaufgabe" übertragen bekommen, so werden sie "ent-

sprechend der Bewertung ihrer Arbeitsaufgabe(n) nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen eingruppiert und bezahlt". Eine Höhergruppierung findet also nicht statt, wenn den Beschäftigten eine andere gleichwertige Arbeitsaufgabe übertragen wird oder die Veränderung der Arbeitsaufgaben nicht die Schwelle zur nächsten Tarifgruppe überschreitet. Für Aufsehen sorgte die Regelung wonach Beschäftigte, die "keine höherwertige oder zusätzlich gleichwertige Arbeitsaufgabe" übertragen bekommen, obwohl die Qualifizierungsmaßnahme eigentlich dazu dienen sollte, einen zeitlich begrenzten in Höhe von drei Prozent des Grundlohnes bzw. Tarifgehaltes ihrer bisherigen Entgeltgruppe erhalten.

Mehrere Studien, die den Effekten der Qualifizierungsbestimmungen des LGRTV I nachgingen, liefern ein ernüchterndes Ergebnis deren Wirksamkeit (vgl. Bahn Müller u.a. 1993, Seitz 1997, Düll/ Bellmann 1998). Die erste Evaluationsstudie (Bahn Müller u.a. 1993), die drei Jahre nach Abschluß des Tarifvertrags durchgeführt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass von den Tarifregelungen insgesamt wenig Impulse und eine geringe Gestaltungskraft ausging. Zwei Drittel der befragten Manager und die Hälfte der Betriebsräte sprechen dem Tarifvertrag jeden Effekt ab. Die Qualifizierungsbestimmungen haben nicht dazu geführt, die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auszudehnen, noch konnte die Selektionswirkung in der Nutzung der betrieblichen Weiterbildungsangebote erkennbar korrigiert werden. Auch die Auswirkungen auf den betrieblichen Planungsprozeß blieben bescheiden. Wenn es Effekte gab, dann lagen sie primär in einer Sensibilisierung der betrieblichen Akteure für betriebliche Qualifizierungsfragen, aber auch dies wurde bereits drei Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertrags von knapp der Hälfte der Betriebsräte und annähernd zwei Drittel der Manager mit einem Fragezeichen versehen.

Diese geringe Wirkung des Tarifvertrages wird auch durch zwei weitere Studien bestätigt. Auf der Grundlage einer Panel-Studie im Maschinenbau (Seitz 1997) ließ sich auch fünf Jahre nach Abschluß des Tarifvertrags nach eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten statistisch nicht nachweisen. Einschränkend wird allerdings darauf hingewiesen, dass im Maschinenbau die Weiterbildung traditionell stärker ausgebaut ist und als fester Bestandteil der Personalplanung angesehen werden kann. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, wenn die betriebliche Weiterbildung für Betriebsräte im Maschinenbau weit hinter den Themen Entlohnung und Arbeitszeitregelung rangiert (vgl. Müller-Jentsch/ Seitz 1998). Diese Ergebnis wird auch durch Düll/ Bellmann bestätigt, die auf der Grundlage der IAB-Betriebsdaten keinen statistischen Effekt des Tarifvertrages in Baden-Württemberg nachweisen können.

- Als Ursachen für die geringe Wirkung des Tarifvertrages wird ein ganzes Set von Gründen genannt, die auf mehreren Ebenen liegen:
- Die Vorbereitung der Tarif- und insbesondere der Betriebsparteien auf diese Tarifregelung sowie deren tarifpolitische Einbettung in lohnpolitische Fragen,
- Regelungsdefizite und Regelungslücken des Tarifvertrags sowie
- grundsätzliche Probleme, die sich bei Regelung qualitativer tarifpolitischer Fragen auf der betrieblichen Ebene stellen.

Ein erstes Ursachenbündel liegt in der Vorgeschichte des Tarifabschlusses. Kennzeichnend für die Situation war, dass es im Vorfeld und begleitend zu den Tarifverhandlungen weder auf Seiten der Arbeitgeber noch der IG Metall eine intensive innerverbandliche Debatte zu diesem Thema gab. Zudem standen weder die Arbeitgeber noch die gewerkschaftliche Seite unter einem aus den Betrieben kommen Druck, sich dieses Themas tarifpolitisch anzunehmen. Viele Mitglieder (und Funktionäre) beider Seiten waren dementsprechend überrascht und entsprechend unvorbereitet, als sie von den neuen Qualifizierungsbestimmungen unterrichtet wurden (Bahn Müller u.a. 1993). Darüber hinaus waren die Verhandlungen um den Qualifizierungsparagraphen eingebettet in die angestrebte Novellierung der Entgeltrahmenabkommen. Nach der ursprünglichen Intention der IG Metall sollte dabei von der bisher geltenden anforderungsorientierten zu einer qualifikationsbezogenen Eingruppierung übergegangen werden, um auf diesem Wege vor allem die Facharbeiter vor befürchteten Abgruppierungen im Zuge des technisch-organisatorischen Wandels zu schützen.

Genau hier hatte die Qualifizierungsstrategie der IG Metall zunächst ihren systematischen Ort. Mit ihr sollte das organisationspolitisch wichtige Klientel der qualifizierten Facharbeiter, für das diese Strategie vor allem entwickelt wurde, ihr Eingruppierungsniveau wenn nicht erhöhen so doch erhalten und den Geringqualifizierten die Chance für einen Durchstieg in besser qualifizierte und entlohnte Beschäftigungssegmente eröffnen. Grundsätzlich wäre damit Qualifizierungsfragen strategisch eine ganz andere Bedeutung zugekommen, da der erfolgreiche Abschluß einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme sich unmittelbar in eine Lohnerhöhung umgesetzt hätte.

Durch den Widerstand der Arbeitgeber, den Wechsel vom Anforderungs- zum Qualifikationsbezug mitzuvollziehen und dem Schwenk der IG Metall in dieser Frage, entfiel der Rahmen, in den die intendierte Qualifizierungsstrategie der IG Metall ursprünglich gestellt war. Das Resultat waren Qualifizierungsbestimmungen, die ihre ursprüngliche Intention verloren hatten, während die neuen Zielsetzungen der allgemeinen Risikoprävention und Optimierung

der betrieblichen Planungsprozesse keinen richtigen Widerhall bei den betrieblichen Akteuren fanden (Bahnmüller 1999).

Ein zweites Ursachenbündel liegt in den Lücken und Schwächen der tariflichen Regelungen des § 3. Die größte Lücke ist sicherlich, dass es nicht gelungen war, ein generelles und zeitlich quantifiziertes Recht auf Weiterbildung durchzusetzen und auch die bisher in Sachen Weiterbildung benachteiligten Gruppen durch spezielle Regelungen zu begünstigen. Als Regelungsschwäche erwies sich zudem die relativ starre, am Jahresrhythmus orientierte Bedarfsplanung und die implizite Orientierung an zentralisierten Entscheidungsstrukturen. Zwar erscheint die Verpflichtung zur regelmäßigen Ermittlung und zur jährlichen Beratung des Bedarfs mit dem Betriebsrat auf den ersten Blick durchaus plausibel, tatsächlich gibt es aber sowohl kürzere und flexiblere Planungsrhythmen als auch längerfristige Vorhaben. Vor allem die kurzfristig angesetzten Qualifizierungsmaßnahmen fallen systematisch durch die Maschen. Zudem sind Formen dezentraler Planung und Entscheidung, die im Weiterbildungsbereich in den letzten Jahren stark an Boden gewonnen haben mit dem tarifvertraglich vorgegebenen Modell kaum einzufangen. Die tarifvertraglichen Regelungen laufen damit gerade in Betrieben und Unternehmen ins Leere, in denen die Abkehr von zentralistischen Formen der Unternehmenssteuerung in die Wege geleitet wurde.

Problematisch ist auch die enge Fassung des Qualifizierungsbegriffs. Er kapriziert sich auf den Qualifizierungsbedarf, der durch technisch-organisatorische Veränderungen ausgelöst wird und blendet damit andere weiterbildungsinduzierende Faktoren aus. Unberücksichtigt bleibt auch ein Großteil der "weichen" und "arbeitsintegrierten" Formen betrieblicher Weiterbildung, die das Bild der betrieblichen Weiterbildung immer stärker prägen. Maßnahmen zur allgemeinen Kompetenzentwicklung, die keinen unmittelbaren Bezug zu technisch organisatorischen Veränderungen haben, kurzfristig angesetzt werden, zunehmend Modulcharakter haben, zeitlich weniger ausgedehnt und enger mit der Arbeitssituation verwoben sind, bleiben damit weitgehend außen vor. Auch die Koppelung mit Zuschlägen kann als Fehlschlag bewertet werden. Weder war der finanzielle Anreiz hoch genug, um auf Seiten der Arbeitnehmer tatsächlich motivationsstiftend zu wirken, noch ging von den über den Bedarf Qualifizierten ein Druck auf die Arbeitsgestaltung aus. Wenn die Regelung überhaupt eine Wirkung hatte, dann lag diese darin, das betriebliche Weiterbildungsangebot auf ein Maß zurückzustutzen, das mit dem verfügbaren bzw. erwarteten Angebot an Arbeitsplätzen und deren Eingruppierung kompatibel war (Bahnmüller u.a. 1993).

Ein drittes Ursachenbündel liegt schließlich in dem schwierigen Zusammenspiel zwischen tariflicher Regulierung und betrieblicher Umsetzung qualitativer Themen wie der Weiterbildung. Auf sektoraler Ebene besteht für die gewerkschaftliche Seite ein organisationspolitisches Dilemma darin, dass sich bei den Beschäftigten disparitäre Interessenlagen ausmachen lassen. Ist aber eine Interessenshomogenität nur auf einem kleinen Nenner herstellbar, da die spezifischen Unterschiede zwischen den Gewinnern und Verlierern eines kollektiven Gutes "Weiterbildung" deutlich sichtbar werden, kann dies zu einer Entleerung der Inhalte und Ziele des Tarifvertrages führen. Versuchen die Gewerkschaften angesichts dieser Situation eine schmale Gratwanderung, indem sie Form und Inhalt ihrer Tarifpolitik so gestalten, dass sie die relativen Gewinner des kollektiven Gutes "Weiterbildung" ansprechen und gleichzeitig die Verlierer im Auge behalten, kann dies zu einer Schwächung ihres Einflusses auf der betrieblichen Ebene führen, da nach dem industriegewerkschaftlichen Organisationsmechanismus die Gewerkschaften ihre spezifische Kraft nur beim Einsatz für die allgemeinen Interessen aller Mitglieder entwickeln. Ihre Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung erhalten sie aber nur beim Einsatz für die spezifischen Gruppeninteressen. Wenden sich die Gewerkschaften verstärkt den Verlierern zu, hieße das, dass sie sich gerade der Weiterbildungsinteressen derjenigen Beschäftigten annehmen würden, in deren "Humankapital" Arbeitgeber nicht investieren wollen. Um gleichwohl erfolgreich zu sein, müssten sie glaubhaft ein Drohpotential aufbauen, wobei allerdings fraglich ist, ob dieses Thema in dieser Beschäftigtengruppe wirklich mobilisierungsfähig ist.

Die Probleme der Gewerkschaften, die höherqualifizierten Angestellten und Facharbeiter zu organisieren, könnten somit eher für eine Tarifpolitik sprechen, die weniger auf die Solidarität der hochqualifizierten mit den weniger qualifizierten Beschäftigten als auf die individuellen Vorteile von Zusatzqualifikationen und damit verbundener Einkommenserhöhungen setzt. Allerdings würde eine solche Produktivitätskoalition auf der betrieblichen Ebene die Legitimation gewerkschaftlicher Politik schwächen, denn damit würden die Gewerkschaften auch ihre solidarische Lohnpolitik in Frage stellen, da die Gefahr eines weiteren Auseinanderlaufens des Lohngefüges zwischen der Stamm- und Randbelegschaft sich dadurch vergrößert. In welche Richtung sie sich auch entscheiden, in jedem Fall stehen sie vor einem organisatorischen Dilemma.

Da bei qualitativen Fragen die tarifpolitischen Regelungen sich auf allgemeine und eher vage Gestaltungsprinzipien beschränken müssen, die die konkrete betriebliche Umsetzung weitge-

hend offen läßt, muss auch die Arbeitsteilung zwischen den überbetrieblichen und betrieblichen Akteuren neu gestaltet werden. Eine einfache Delegation des konkreten Aushandlungsprozesses auf die betriebliche Ebene, ohne dass die tariflichen Akteure diesen Prozess begleiten und koordinieren, kann zu einer weitgehenden Differenzierung der Arbeitsbedingungen führen und die ordnende und schützende Funktion des Tarifvertragssystems in Frage stellen. So können beispielsweise bei der Erstellung eines Qualifizierungsplanes Beschäftigte unberücksichtigt bleiben, deren Qualifizierung nicht im Interesse des Betriebes liegt, so dass die Wahrnehmung der Schutz- und Verteilungsfunktion der Gewerkschaften nicht mehr gewährleistet ist. Um einem drohenden Funktionsverlust vorzubeugen, müssen die beiden überbetrieblichen Akteure deshalb zunehmend koordinierende Aufgaben übernehmen. Ohne Lösung des Vermittlungsproblems zwischen verbandlichen und betrieblichen Akteuren und ohne unterstützende Maßnahmen bei der Umsetzung sind Erfolge auf diesen Feldern kaum erzielbar (vgl. Seitz 1997: 133ff.). Deshalb macht die Verschiebung von Regelungsgegenständen auf die betriebliche Ebene eine Neubestimmung des Verhältnisses von Gewerkschaften und Betriebsräten erforderlich, um eine weitgehende Umsetzung tariflicher Regelungen zu gewährleisten.

4.3 Regelungspunkte in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung

Die tarifliche Regulierung von Weiterbildung erfolgt bisher in den unterschiedlichsten Kontexten und Zielsetzungen. Aspekte von Weiterbildung werden angesprochen in Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung, bei Maßnahmen zur Frauenförderung, zur allgemeinen beruflichen Fort- und Weiterbildung, gruppen- und tätigkeitsbezogene Qualifizierung und schließlich solche Regelungen, die Qualifizierung in den Zusammenhang technisch-organisatorischen Wandels stellen (Bispinck 2000). Ein großflächige Erfassung der ArbeitnehmerInnen erfolgt bisher lediglich über die verschiedenen Generationen von Rationalisierungsschutzabkommen (Bispinck 2000: 26).

Zusammenfassend werden in den vorliegenden Tarifverträgen folgende Regelungspunkte aufgegriffen (vgl. Keim 1999: 73):

- Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber,
- Bedarfsfeststellung durch den Arbeitgeber,
- Beratung des Weiterbildungsbedarfs mit dem Betriebsrat,
- Verrechnung der für Qualifizierung aufgewendeten Zeit mit Freizeiten des Arbeitnehmers aus Arbeitszeitverkürzung, Freischichten etc.,

- die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates,
- Beratung über Verlauf- und Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms zwischen den Tarif- bzw. Betriebsparteien.

Neue und innovative Regelungen wurden in den neunziger Jahren vor allem im Rahmen betrieblicher Regelungen getroffen. Diese Regelungen, die entweder in Form von Haustarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geschlossen wurden gehen teilweise über solche der Flächentarifverträge hinaus. Das bezieht sich insbesondere auf den Anspruch auf Weiterbildung, den einige betriebliche Regelungen enthalten, aber auch auf die Einbindung von Weiterbildung in die Organisations und Personalentwicklung. Einzelne Regelungen sind in der Literatur dokumentiert (vgl. insbesondere Breisig 1997, Hans-Böckler-Stiftung 1989, Heidemann 1999). Kernelemente betrieblicher Regelungen sind:

- Grundsätze der Personalentwicklung
- Organisation der Weiterbildung und ihrer Steuerungsgremien und der Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung
- Modalitäten der Bedarfsermittlung
- Organisation und Durchführung von Bildungsplänen und -angeboten
- Kriterien der Dozentenauswahl
- Information der Mitarbeiter
- Ansprüche an Teilnahme an Maßnahmen und der Freistellung
- Regelungen zur Freiwilligkeit und Auswahl
- Kostenregelungen
- Standards der Abschlüsse
- z.T. auch Fragen der Entlohnung nach Abschluss der Maßnahme

Auch wenn die Zahl der Betriebsvereinbarungen deutlich angestiegen ist, gilt weiterhin: “Betriebsräte sind in der Regel nicht der ausschlaggebende Motor für eine innovative Personal- und Organisationsentwicklung. Dies liegt vielfach weniger daran, dass ihnen Konzepte oder der nötige Willen fehlten, sondern eher, dass es dazu immer auch eines innovations- und kooperationswilligen Managements bedarf.” (Kohl 2000b: 198).

Kohl identifiziert fünf Typen von Qualifizierungspolitik, mit denen jeweils unterschiedliche Arten der Beteiligung der Betriebsräte korrespondieren. 1) Qualifizierung als “laufendes Geschäft” im betrieblichen Alltag ist vor allem in größeren Unternehmen vorherrschend, bei

denen sie integraler Bestandteil von Personalpolitik ist. Der Betriebsrat wird selbstverständlich einbezogen, das Verhältnis zwischen den beiden Akteursgruppen kann als kooperativ bezeichnet werden. 2) Qualifizierungsmaßnahmen als „pädagogische Feuerwehr“ ist vor allem in Klein- und Mittelbetrieben zu finden. Personalplanung erfolgt nur punktuell, wobei der Betriebsrat durchaus auch die Möglichkeit hat, eine Diskussion über die Erstellung eines Qualifizierungsplanes zu initiieren. 3) Als „Vehikel zur betrieblichen Innovation“ fungiert Weiterbildung im Zusammenhang mit betrieblichen Restrukturierungsprozessen, in die der Betriebsrat häufig eingebunden ist. Dies erlaubt es ihm auch über das gesetzliche Minimum hinausreichende Mitwirkungsrechte durchzusetzen. Dies gilt auch für den 4) Fall, „Qualifizierung als Mittel der Beschäftigungssicherung“ eingesetzt wird und akute Krisensituationen bewältigt werden müssen. „Qualifizierung statt Sozialplan“ heißt das Motto. Und 5) gibt es Qualifizierungsmaßnahmen als Gegenstand von Tarif- und Betriebsvereinbarungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Es gibt vielfältige Möglichkeiten, auf Qualifizierung einzuwirken. Dies ist stark abhängig von den betrieblichen Kontexten. Betriebsräte erkennen zunehmend, dass Personalentwicklung ein strategisches Handlungsfeld ist. Sie können „im Prinzip einen vergleichsweise starken – stärker jedenfalls als es gegenwärtig im Durchschnitt der Fall ist – Einfluss ausüben bei Qualifizierungsbemühungen im Bereich der Gestaltung veränderbarer Arbeitsstrukturen, aber auch im Rahmen der Abwehr von Personalabbau“ (Kohl 2000b: 214). Am erfolgreichsten sind sie dann, wenn sie eigene Strategien und Konzepte entwerfen. Dazu bedarf es aber einer Unterstützung seitens der Verbände: Positive Beispiele zeigen, dass auch die Tarifpolitik unterstützend wirken kann, wenn auch eher in einzelnen Unternehmen als in der Fläche.

4.4 Alternative institutionelle Regelungen: Ein Beispiel aus der chemischen Industrie

In verschiedenen Branchen gibt es – teilweise schon seit langem – alternative Regulationsformen, mit denen versucht wird, die Weiterbildung voran zu bringen. Eines davon wurde in der chemischen Industrie entwickelt: eine Weiterbildungs-Stiftung der Sozialpartner (vgl. Schlieper 1999).

Die chemische Industrie ist hinsichtlich der Produktvielfalt, der Produktionsprozesse und nicht zuletzt der Betriebsgröße eine äußerst heterogene Branche. Häufig bestehen Chemieunternehmen aus einer Ansammlung von kleinen und mittleren Unternehmen, die nicht – wie in

der Automobilindustrie – an eine großbetriebliche Produktionseinheit gebunden sind. Diese Heterogenität hat zur Folge, dass die Probleme, Betriebsstrukturen und damit auch die Weiterbildungsvorstellungen sehr vielfältig sind. Eine weitere Besonderheit der chemischen Industrie ist die ausgeprägte Sozialpartnerschaft, die primär auf Kompromissbereitschaft der Akteure ausgelegt ist. Diese spezifische Verhandlungskultur in der chemischen Branche lässt sich nach Schlieper so ausdrücken: “Auf eine einfache Formel gebracht bedeutet das, man versucht zuerst, möglicherweise vorhandene Gemeinsamkeiten – zumindest im Ergebnis, wengleich durchaus auch aus unterschiedlichen Gründen – herauszufinden und dann einzuschätzen, ob damit eine genügend große gemeinsame Plattform gefunden worden ist, die es lohnt, in Vereinbarungen etc. gebracht zu werden.” (Schlieper 1999: 215) Diese Vertrauenskultur hat die Einrichtung einer Weiterbildungs-Stiftung in der chemischen Industrie ermöglicht.

Aus Vorgesprächen zwischen den Sozialpartnern ging eine gemeinsame Rahmenerklärung hervor, in der die wachsende Bedeutung der Weiterbildung für die chemische Industrie unterstrichen und eine gemeinsame Initiative angekündigt wurde. Mitte 1993 wurde daraufhin eine gemeinnützige Weiterbildungs-Stiftung gegründet, die neben der Analyse genereller Weiterbildungserfordernisse, der Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und -programmen vor allem auch die Unternehmen und Betriebsräte beraten soll. Das Stiftungsvermögen wird von beiden Sozialpartnern paritätisch bereitgestellt. Der Vorstand der Stiftung ist paritätisch besetzt und der Vorsitz wechselt im jährlichen Rhythmus. Die Stiftung verfügt darüber hinaus über einen fachlicher Beirat, dessen 16 Mitglieder von den Sozialpartnern benannt werden.

Die Stiftung versteht sich als Partner der Unternehmen und der Sozialpartner, die berät und wichtige Pilotprojekte anstößt. Sie orientiert sich weitgehend an den Bedürfnissen der kleinen und mittleren Betriebe, allerdings ohne die Erfahrungen der Großunternehmen unberücksichtigt zu lassen. Die Stiftung ist damit keine weiterer Weiterbildungsträger, sondern versteht sich als Entwickler von chemiespezifischen Weiterbildungsprojekten, die in Pilotbetrieben durchgeführt, auf ihre Praktikabilität überprüft, dokumentiert und an interessierte Unternehmen weitergegeben werden. Die Maßnahmen werden zwischen den Sozialpartnern abgestimmt. In der Anfangsphase gab es vor allem Abstimmungsprobleme über den zu definierenden Output der Stiftung sowie über die Ermittlung des Bedarfs gerade in den kleinen Unternehmen.

Bei dem derzeitigen Stand der Arbeit der Weiterbildungs-Stiftung kann kein abschließendes Urteil gefällt werden. Die erste Bilanz erscheint jedoch vielversprechend. So hat sich die Weiterbildungs-Stiftung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung etabliert. Allerdings ist bei der Vielfalt der Aufgabenstellung eine Erhöhung des Stiftungskapitals dringend erforderlich. Schwierigkeiten, die objektiven Bedürfnisse zu erheben, ergeben sich immer noch in Bereich der kleinen und mittleren Betriebe. Hier beabsichtigt die Stiftung ihre Beratungsarbeit deutlich auszubauen. Deutlich ist geworden, dass der Erfolg der Stiftung zukünftig auch von einer engen Partnerschaft mit den Betrieben abhängig ist: Sie muss vor allem die chemiespezifischen Bildungsgrundlagen betonen und betriebsspezifische Lösungsangebote bereitstellen. Dazu zählt auch ein gut ausgebautes Informationssystem, das insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, die häufig über keine eigene Weiterbildungsabteilung verfügen, eine unerlässliche Unterstützung bietet.

5. Empfehlungen und Vorschläge zur tariflichen Gestaltung von Weiterbildung

5.1 Tarifliche oder betriebliche Regulierung von Weiterbildung?

Die bisherigen Erfahrungen zu den Wirkungen einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung sind, wie dargestellt, insgesamt gesehen eher ernüchternd. Deshalb wird nicht zu unrecht die Frage gestellt, ob rein betrieblichen Lösungen nicht der Vorzug gegeben werden sollte (Seitz 1995; Kohl 1998, Schlaffke 1995). Quantitativ haben betriebliche Lösungen in Form von Haustarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in den neunziger Jahren zugenommen, und auch qualitativ konnten hier innovative Abkommen abgeschlossen werden (Debis/ Sintec/ Compaq/ Digital; vgl. Heilmann 1999; Bahnmüller 1999; Bispinck 2000).

Betriebliche Weiterbildung erfordert ohne Frage eine Regulierungsform, die den spezifischen betrieblichen und personellen Bedingungen ausreichend Rechnung trägt. Deshalb scheinen rein betriebliche Vereinbarungen zunächst als die dem Problemfeld angemessenere Lösung. Andererseits stehen betriebliche und tarifliche Vereinbarungen nicht in einem Widerspruch. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen spricht wenig für die Annahme, die tarifvertraglichen Regelungen hätten deshalb relativ geringe Wirkung gehabt, weil sie den betrieblichen Akteuren zu wenig Handlungsspielraum gelassen hätten. Der betriebliche Gestaltungsspielraum war beträchtlich; und dort, wo es tarifliche Regelungen gab, die von den Betriebsparteien als einschränkend oder hinderlich angesehen wurden, hat man sie im Konsens verändert oder schlicht ignoriert. Insofern kann aus den relativ bescheidenen Effekten der bis jetzt durchgesetzten tariflichen Regelungen zur Weiterbildung auch nicht abgeleitet werden, dass über Betriebsvereinbarungen bzw. Haustarifverträge bessere Wirkungen zu erzielen sind. Konstatiert werden muss, dass von den bisherigen Tarifvereinbarungen zur Weiterbildung zwar keine starken Impulse zur Veränderung der betrieblichen Weiterbildungspraxis ausgingen, behindert haben sie deren Ausgestaltung und Verbesserung aber keineswegs.

Rein betriebliche Lösungen stehen zudem dem gewerkschaftlichen Anspruch entgegen, für einheitliche Mindestbedingungen bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu sorgen. Ein Blick auf die Landkarte der Betriebsvereinbarungen bzw. Haustarifverträge zeigt zum Beispiel relativ schnell deren hohe Branchenselektivität. Auffallend viele der Betriebsvereinbarungen und Haus- bzw. Anerkennungstarifverträge wurden im IT-Sektor abgeschlossen. Hier gehört eine kontinuierliche Weiterbildung mehr als anderswo zu einer betrieblichen

Notwendigkeit, so dass selbst die Gewährung eines individuellen Rechtsanspruchs, der anderswo weiter abgelehnt wird, auf weniger Widerstand stößt. Hinzu kommt, dass die Durchsetzung und Qualität der Regelungen von den betrieblichen Kräftekonstellationen abhängig ist und die Betriebsräte, so sie Weiterbildungsfragen aufgeschlossen gegenüberstehen und einen Regulierungsbedarf sehen, bei der Aushandlung von Betriebsvereinbarungen an die Friedenspflicht gebunden sind.

Schließlich spricht gegen eine Konzentration auf betriebs- bzw. unternehmensbezogene Lösungen der Umstand, dass sie auf die Existenz eines Betriebsrates angewiesen sind. Wie neuere Untersuchungen zeigen, sind Unternehmen ohne Betriebsräte keineswegs die Ausnahme, sondern die Regel. Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge verfügen nur 15,5% der westdeutschen und 13,9% der ostdeutschen Unternehmen über eine betriebliche Interessenvertretung. Betriebliche Abkommen, die die Unterschrift beider Seiten tragen, kann es deshalb nur bei einer Minderheit von Unternehmen geben. Diese Lücke lässt sich durch Betriebsvereinbarungen grundsätzlich nicht schließen, während Tarifverträge, die auf eine Stärkung der Individualrechte setzten, die Chancen verbessern könnten, dass auch in betriebsratsfreien Unternehmen positive Effekte erzielt werden können.

5.2 Probleme und Optionen der Gestaltung von Weiterbildung

Insgesamt scheinen uns die Möglichkeiten einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung trotz der bisher wenig ermutigenden Resultate nicht ausgeschöpft. Das gilt zuerst einmal für die Durchsetzung eines individuellen, tarifvertraglich abgesicherten und quantifizierten Rechts auf Weiterbildung. Diese Forderung stand bisher schon im Zentrum der gewerkschaftlichen Weiterbildungspolitik und sie dürfte auch bei einer Wiederaufnahme des Themas Weiterbildung in den aktuellen tarifpolitischen Forderungskatalog die Basisforderung bleiben. Mit ihr wird prägnant auf den Punkt gebracht, dass mit einer Erstausbildung, zumal in einer wissensbasierten Ökonomie, das Recht auf Bildung nicht abgedungen ist. An der Wiege der Gewerkschaftsbewegung stand die Regulierung des Zugangs zu den (fachlichen) Arbeitsmärkten. Deren Zurichtung und Entwicklung wurde über die berufliche Erstausbildung betrieben. Die Rolle, die jener bisher zukommt, wird künftig die berufliche Weiterbildung übernehmen. Über Weiterbildung wird entschieden werden, ob und zu welchen Bedingungen die Arbeitskraft verkauft werden kann. Deshalb ist es für Gewerkschaften essentiell, sich dieses Feldes anzunehmen, wollen sie nicht Gefahr laufen, dass ihnen die Regulierung der Arbeitsmärkte aus der Hand gleitet.

Bei der Ausgestaltung eines Rechts auf Weiterbildung und der Entwicklung einer gewerkschaftlichen Strategie für dessen Durchsetzung sollten aber folgende Erfahrungen und Entwicklungen in Rechnung gestellt werden:

a) Keine überzogenen Erwartungen an den Abbau der sozialen Selektivität von Weiterbildung

Zu warnen ist als erstes vor überzogenen Erwartungen. Das gilt insbesondere für die Hoffnung, mit einem tariflich abgesicherten Recht auf Weiterbildung ließe sich die soziale Selektivität der bisherigen Weiterbildungspraxis nachhaltig korrigieren. Diesbezüglich haben sich die Erwartungen der Gewerkschaften nicht erfüllt. Dies gilt auch für jene Fälle, in denen die Tarifverträge Vorgaben zur Berücksichtigung traditionell benachteiligter Gruppen enthalten. Daraus muss nicht unbedingt der Schluss gezogen werden, solche Klauseln komplett fallen zu lassen, erinnern sie doch immer wieder an eine wichtige Intention solcher Vereinbarungen. In Rechnung gestellt werden sollte aber, dass a) die Effekte sehr begrenzt sind und b) entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen nur eingeleitet werden, wenn sie in das allgemeine arbeitspolitische Konzept des Unternehmens passen und somit für das jeweilige Unternehmen auch Sinn machen. Auch ein verbrieftes Recht auf Weiterbildung dürfte an dem Umstand, dass Weiterbildung soziale Selektivität eher verstärkt als kompensiert, wenig ändern. Aber vielleicht fiel es den Betriebsräten dann leichter, Phantasie für eine entsprechende Ausgestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln, wenn sie den antizipierten oder auch realen Widerstand der Arbeitgeber nicht mehr überwinden müssten. Gleichwohl muss realistischerweise davon ausgegangen werden, dass durch tarifliche Qualifizierungsregelungen keine grundsätzliche Korrektur der sozialen Schieflage in punkto Weiterbildung erreicht werden kann.

b) Betriebspolitische und infrastrukturelle Voraussetzungen

Die zweite Lehre, die gezogen werden sollte, betrifft die Vorbereitung, Vermittlung und Implementierung der Tarifregelungen. Noch so gut gemeinte und vorausschauende Tarifregelungen nützen wenig, wenn sie nicht an akuten betrieblichen Problemlagen, die von den betrieblichen Akteuren auch als solche wahrgenommen werden, andocken können. Qualifizierungsregelungen brauchen die breite Akzeptanz nicht nur der Tarifparteien, sondern auch

der betrieblichen Akteure, denn dort entscheidet sich deren Erfolg oder Misserfolg. Dementsprechend gründlich müssen sie vorbereitet und ihre Implementierung begleitet werden. Für die betriebliche Ebene kann man dabei festhalten: Die erfolgreiche Umsetzung und Füllung tarifvertraglicher Vorgaben ist auf motivierte, kompetente und innerbetrieblich durchsetzungsstarke Akteure angewiesen. Das gilt für Personalmanager ebenso wie für Betriebsräte. Schwache und eher vorsichtige Personalleitungen des traditionellen Verwaltungstyps mögen zwar für Betriebsräte in anderen Fragen ein "leichter Gegner" sein, in Sachen Weiterbildung dürften diese im Gegenteil wenig hilfreich sein. Eine Unterstützung bzw. Stärkung der Position der Personal- bzw. Weiterbildungsabteilung wird sich mittel- und langfristig auszahlen. Da Personalleitung und Betriebsräte beide das Feld der betrieblichen Sozialbeziehungen bestellen, sind beide auf Kooperation angewiesen. Allerdings ist es auch nicht verwunderlich, wenn Betriebsräte, die von sich aus keine Initiative zeigen und entsprechende Kompetenzen entwickeln, von den Personalmanagern nicht als wirkliche Gesprächspartner anerkannt und deshalb übergangen werden. Eine nicht konfliktfreie, aber tragfähige und funktionierende Kooperation zwischen diesen beiden betrieblichen Hauptakteuren in Sachen Qualifizierung ist eine grundlegende Voraussetzung für eine gute betriebliche Weiterbildungspolitik.

c) Betriebsräte als Co-Manager der betrieblichen Weiterbildung?

Die dritte Erfahrung mit Konsequenzen für die Neugestaltung tariflicher Weiterbildungspolitik betrifft die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die betrieblichen Planungsprozesse. Insbesondere die Erfahrungen mit dem § 3 des LGRTV I in Baden-Württemberg legen den Schluss nahe, dass den Möglichkeiten, per Tarifvertrag auf die Qualifizierungsplanung und damit auch auf die Personalplanung Einfluss zu nehmen, enge Grenzen gesteckt sind. Der Versuch, die betriebliche Weiterbildung nicht nur sachlich, sondern auch prozedural mit der Investitionsplanung zu verknüpfen und so der Systematisierung und Integration der betrieblichen Planungsprozesse auf die Sprünge zu helfen, hat in Einzelfällen das betriebliche Planungsverhalten verbessert, in der Fläche trat aber die erhoffte Wirkung nicht ein. Den diesbezüglichen tarifvertraglichen Regelungen konnte formal genüge getan werden, ohne dass sich die betrieblichen Planungsprozesse faktisch verbesserten. Zwar bleibt es weiterhin grundsätzlich richtig, der zeitlichen und inhaltlichen Abkoppelung der Qualifizierungsplanung von der sonstigen Unternehmensplanung und insbesondere der Investitionsplanung entgegen zu wirken. Wie die Erfahrung bisher zeigt, lässt sich aber über die tarifliche Vorgabe eines Ablauf- und Konsultationsschemas die Systematisierung der betrieblichen Weiterbildungsplanung

nicht erzwingen. Dazu sind die subjektiven und objektiven Voraussetzungen in den Betrieben zu unterschiedlich. Dementsprechend sollten tarifvertragliche Vorgaben nicht die Optimierung der betrieblichen Planungsprozesse ins Zentrum stellen.

In Rechnung gestellt werden sollte zudem, dass die Mehrzahl der Betriebsräte mit der Aufgabe, alternativ zum Personalwesen eine Bedarfserhebung durchzuführen und Qualifizierungsplanung vorzulegen, überfordert sind. Hierzu bedarf es nicht nur einer hohen Motivation, sondern einer Infrastruktur, die den meisten Betriebsräten nicht zur Verfügung steht. Zudem sind die zeitlichen Ressourcen nicht ausreichend, um diese Aufgabe regelmäßig übernehmen zu können. Tarifliche Lösungen sollten deshalb die Betriebsräte nicht überfordern und sie in eine Rolle drängen, die sie aufgrund der subjektiven wie objektiven Bedingungen nicht erfüllen können. Werden die Betriebsräte, deren Selbstbewusstsein bei der Regulierung von Weiterbildungsfragen ohnehin nicht übermäßig ausgeprägt ist, in die Rolle von „Dauerversagern“ gedrängt, die den tariflichen Anforderungen nicht gerecht werden, besteht die Gefahr, dass tarifpolitisch nichts erreicht und organisationspolitisch erheblicher Schaden entsteht.

Die Interventionen der Betriebsräte in das betriebliche Weiterbildungsgeschehen sind nach wie vor in der Regel reaktiv und nicht proaktiv. Sie fungieren als Reklamationsinstanz, die die Interessen einzelner Beschäftigter zur Teilnahme an Maßnahmen – meist erfolgreich – durchzusetzen versucht. Unter betrieblichen „Normalbedingungen“ werden Qualifizierungs- und Weiterbildungsthemen für sich allenfalls als Individualprobleme artikuliert (Teilnehmerwünsche und Kostenregelungen), als Kollektivproblem werden sie offensichtlich nur in betrieblichen Sondersituationen bzw. im Krisenfall wahrgenommen und behandelt. Diese reaktive Ausrichtung der Interventionspraxis mag man bedauern, sie ist aber nicht nur auf eine mangelnde Problemsensibilität zurückzuführen (die es fraglos auch gibt), sondern hat ihre Rationalität in den Handlungskonstellationen der Betriebsräte. Insofern sollte eine tarifliche (Neu-) Regulierung im Grundsatz daran anknüpfen indem vor allem die

- Individualrechte der Beschäftigten gestärkt werden (individueller Weiterbildungsanspruch) und
- die Stärkung der Interventionsrechte der Betriebsräte auf definierte betriebliche Anlässe bezogen wird (Nichteinhaltung tariflicher Ansprüche und Vorgaben, Veränderung der Arbeitsorganisation, technische Innovationen, Veränderung der Marktausrichtung, Kurzarbeit, Betriebsänderungen etc.).

Trotzdem brauchen die betrieblichen Akteure Implementierungshilfen und gegebenenfalls mehr oder weniger dauerhaft zur Verfügung stehende außerbetriebliche Unterstützung bei der Bewältigung von Qualifizierungsfragen. Wie die bisherigen Erfahrungen zeigen ist es nicht damit getan, einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen und anschließend den Dingen ihren Lauf zu lassen. Die eigentliche Arbeit fängt damit erst an, und es ist, wie die Erfahrung lehrt, dem Erfolg der Tarifregelungen nicht sehr dienlich, wenn die betrieblichen Akteure weitgehend allein gelassen werden. Nötig wäre sowohl der Aufbau entsprechender Kompetenzen innerhalb oder im Umfeld der Tarifverbände und ein Umbau ihrer Organisationsstrukturen, um dieser Servicefunktion (die auch verstärkt auf anderen Feldern gefordert ist) besser nachkommen zu können.

d) Weiterbildungsbegriff und Zwecksetzung

Eine tarifliche Regulierung von Weiterbildung muss auch dem Umstand Rechnung tragen, dass sich die Inhalte und Gewichte zwischen fachlichen und sozial-kommunikativen Qualifikationen verschieben und die Vermittlung der Weiterbildungsinhalte sich von den traditionellen Formen entfernt. Fraglich ist, ob – wie häufig suggeriert – die sozial-kommunikativen Themen die fachlichen tatsächlich zurückdrängen oder deren unbestrittener Bedeutungsgewinn sich nicht vielmehr in einer Integration der sozial-kommunikativen Dimension in die fachliche Kompetenzvermittlung niederschlägt (Baethge/ Schiermann 1998: 42). Unstrittig ist dagegen, dass arbeitsintegrierte und selbstorganisierte Formen der Qualifikationsvermittlung an Bedeutung gewinnen und sich ein neuer Typ von Weiterbildung ausbreitet. Er lässt sich kennzeichnen durch Entformalisierung, Prozessorientierung und arbeitsplatznahe bzw. arbeitsintegrierte Gestaltung der Kompetenzvermittlung.

Für die tarifliche Gestaltung bedeutet dies, dass ein Weiterbildungsbegriff zugrunde gelegt werden sollte, der sich inhaltlich nicht auf die fachlichen Maßnahmen beschränkt und hinsichtlich der Organisationsform auch die arbeitsintegrierten und informellen Maßnahmen umfasst. Da sich die Grenzen zwischen Arbeit und Lernen zunehmend verwischen und damit eine trennscharfe Abgrenzung kaum mehr sinnvoll vorzunehmen ist, sollte Weiterbildung vom Ziel und Zweck und nicht von den Formen und Inhalten her definiert werden.

Bei der Zielsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen sollte zudem darauf geachtet werden, dass keine vorschnelle Einengung auf einzelne Auslöser für betriebliche Weiterbildungsmaß-

nahmen festgeschrieben wird. Das scheint uns, wie oben skizziert, bei der Stärkung der Interventionsrechte des Betriebsrats sinnvoll, nicht aber bei der Festlegung des Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten. Bisher leitet sich auch der individuelle Qualifizierungsbedarf vor allem von den technischen und organisatorischen Wandlungsprozessen ab. Weiterbildungsmaßnahmen sollen demnach vor allem dazu dienen, den hierdurch ausgelösten aktuellen und künftigen Anforderung gerecht zu werden. Damit ist sicherlich eine der zentralen Quellen benannt, die Weiterbildungsbedarf auslösen. Ausgangspunkte können aber auch andere Veränderungen im Unternehmen sein, wie etwa Produktveränderungen oder eine andere Marktstrategie. Insofern sollten die Anlässe, die Weiterbildungsbedarf auslösen können, entweder offen gelassen oder nicht abschließend formuliert sein.

e) Recht auf Weiterbildung: einheitliche Forderung und unterschiedliche Problem- und Interessenlagen

Die Forderung nach einem individuellen und zeitlich quantifizierten Recht auf Weiterbildung kann wohl als vereinheitlichendes Dach fungieren, die Problem-, Interessen- und Motivlagen der verschiedenen Beschäftigtengruppen sind jedoch recht unterschiedlich. Aus ihnen ergeben sich zudem Anforderungen für die konkrete Ausgestaltung dieses Rechts wie für die gewerkschaftliche Strategiebildung.

Hinsichtlich des zuletzt genannten Aspekts scheinen uns folgende Punkte bedenkenswert:

- (1) Die Durchsetzung eines allgemeinen Rechts auf Weiterbildung ist notwendigerweise mit einer Entprivilegierung der bisher bevorzugt bedachten Gruppen verbunden. Das Ausmaß der daraus resultierenden Probleme ist abhängig davon, in welchem Umfang die bisher benachteiligten Gruppen von dem Rechtsanspruch Gebrauch machen bzw. ob die Durchsetzung des Rechts mit Abstrichen auf der anderen Seite bezahlt werden muss.
- (2) Mit einem Recht auf Weiterbildung verbinden sich unterschiedliche individuelle und kollektive Interessen. Sie reichen von einer akuten Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Abgruppierung bis hin zu einer langfristig angelegten Optimierung der individuellen Karriere und Verdienstchancen. Die große Spannbreite der Interessen ermöglicht eine Ausweitung des gewerkschaftlichen Vertretungsanspruchs, sie tangiert aber auch das gewerkschaftliche Selbstverständnis, das neu justiert werden muss.
- (3) Objektive Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsrisiken und subjektive Weiterbildungsmotivation steht häufig nicht in Einklang. Überdurchschnittlich weiterbildungsmotiviert ze-

gen sich traditionell jene Gruppen, die das geringste Beschäftigungsrisiko tragen, und umgekehrt. Analog verhält es sich mit dem Interesse an einer tarifpolitischen Regulierung dieses Feldes. Den Erfahrungen der frühen neunziger Jahre zufolge wurden diesbezüglich ohnehin kaum Ansprüche angemeldet, insbesondere nicht von jenen Gruppen, die bisher bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen unterprivilegiert waren. Daran scheint sich bis heute wenig geändert zu haben. Interesse zeigt sich vor allem in den Angestelltenbereichen, in denen die Gewerkschaften schwach verankert sind, kaum dagegen bei den Geringqualifizierten in den „alten“ Branchen. Hier sind es häufig die Betriebsräte, die sich stellvertretend für entsprechende Angebote stark machen. Daraus resultiert ein gewerkschaftliches Strategiedilemma, da für die Durchsetzung eines Rechts auf Weiterbildung insbesondere jene Beschäftigtengruppen mobilisiert werden müssen, die (bisher) dieser Forderung noch keine Priorität gegeben haben, während umgekehrt die besser qualifizierten Beschäftigtengruppen die Relevanz von Weiterbildung höher gewichten, sich für die Durchsetzung entsprechender Tarifregelungen aber kaum in größerem Umfang mobilisieren lassen. Nicht zuletzt dieser Aspekt spricht dafür, die Weiterbildungsthematik mit anderen tarifpolitischen Themen zu verknüpfen.

- (4) Auch innerhalb der qualifizierten Beschäftigtengruppen stellt sich die Dringlichkeit der Durchsetzung eines verbrieften Anspruchs auf Weiterbildung recht unterschiedlich dar. Hier finden sich Unternehmen, die ihre strategisch wichtigen Beschäftigtengruppen mit Weiterbildungsmaßnahmen überschwemmen, ebenso wie solche, die sich weitgehend abtinent verhalten. Im ersten Fall hat man mit dem Pferdefuß des Rechts auf Weiterbildung, nämlich einer mehr oder weniger deutlich geforderten Pflicht zur Weiterbildung zu kämpfen, was im zweiten Fall noch in weiter Ferne liegt. Wenn dem Recht auf Weiterbildung jedoch die Pflicht zur Weiterbildung auf dem Fuß folgt, dann stellen sich tarifpolitisch andere Fragen, die bereits mitbedacht sein sollten. Schutz vor Überforderung, Ankündigungsfristen oder auch Verweigerungsrechte, die sich aus außerbetrieblichen Anforderungen und Verpflichtungen oder aus anderen Gründen ergeben können, sind dann ein Thema.

5.3 Lösungsrichtung Weiterbildungskonten und Branchenfonds

Hinsichtlich der Ausgestaltung eines individuellen und quantifizierten Rechts auf Weiterbildung scheint uns die Einrichtung von Weiterbildungskonten die attraktivste Lösung zu sein. Mit ihnen kann unseres Erachtens den unterschiedlichen Problem- und Interessenlagen der

Betriebe und ihrer Beschäftigten am besten Rechnung getragen werden. Für die Beschäftigten eröffnen sich dadurch bildungspolitische Spielräume, da so auch größere Weiterbildungsböcke gebildet werden könnten, die, modular aufgebaut, qualifikatorische Sprünge ermöglichen und die zwischenbetriebliche Transferierbarkeit erworbener Qualifikationen erleichtern. Zudem wären (mehrwöchige) Weiterbildungsmaßnahmen besser in den Lebensrhythmus integrierbar und mit den familiären Verpflichtungen abstimmbare. Auch betriebspolitisch könnten Weiterbildungskonten bzw. betriebliche Weiterbildungsfonds Sinn machen, ließen sich doch dadurch flexibel gestaltbare und den Bedürfnis der Unternehmen entsprechende Schwerpunkte bei der Personal- und Qualifikationsentwicklung bilden. Gewerkschaftspolitisch könnte auf diese Weise auch die Diskussion um eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit angereichert werden (Lang 2000). Dass mit individuellen oder kollektiven Weiterbildungskonten auch Probleme verbunden sind, soll nicht unterschlagen werden. Ähnlich wie bei den zwischenzeitlich ausufernden Arbeitszeitkonten stellen sich schwierige Regulierungsprobleme, wie etwa das der Absicherung bei Konkursen oder der Übertragung beim einem Wechsel des Unternehmens oder der Branche.

Spezielle Lösungen scheinen uns zudem für Klein- und Mittelbetriebe nötig. Hier bieten sich Konstruktionen an, die etwa im Baugewerbe schon seit langer Zeit und in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Land- und Forstwirtschaft seit einigen Jahren praktiziert werden. Eingerichtet wurden hier branchenbezogene Fonds, die über Umlagen gespeist und aus denen die Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden (Dobischat/ Falk 1997).

Um der immer weiter um sich greifenden „Privatisierung“ der Weiterbildungskosten Einhalt gebieten zu können sollten Kosten und Finanzierungsfragen eindeutig geregelt sein. Vom Arbeitgeber veranlasste und zur Erfüllung der aktuellen oder geplanten Aufgaben notwendige Maßnahmen sollten auch von ihm übernommen werden. Im Grundsatz ist dies nicht umstritten, durchweg praktiziert wird es keineswegs. Eine Kostensplittung bei Weiterbildungsmaßnahmen, die für das Unternehmen nützlich sind, primär aber der persönlichen Entwicklung dienen, hat sich bereits in einer Reihe von Vereinbarungen als Linie durchgesetzt, die sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite Akzeptanz findet. Wo hier genau die Trennlinie läuft, kann nur betrieblich bzw. im Einzelfall geklärt werden.

Welche quantitative Größenordnung bei einem Weiterbildungsanspruch zugrunde gelegt werden soll, lässt sich ebenfalls nicht eindeutig sagen. Orientierungspunkt bieten hier die bereits

abgeschlossenen Firmentarifverträge. In den wenigen Fällen, die bisher bekannt sind, wurde ein Mindestanspruch von 44 Stunden pro Jahr festgelegt, wobei ab der 22. Stunde der Arbeitgeber für jede vom Arbeitnehmer eingesetzte Stunde eine weitere gutschreibt. Bisher wurden die Weiterbildungsansprüche als feste Größe vereinbart (X Stunden pro Jahr). Denkbar wäre auch, sie als prozentualen Anteil an der Jahresarbeitszeit zu fassen. Letzteres käme der zunehmenden Orientierung auf die Jahresarbeitszeit entgegen, hätte aber den Nachteil, dass jede weitere Verkürzung der Wochen- oder Jahresarbeitszeit mit einer anteiligen Verkürzung der Weiterbildungszeit verbunden wäre.

5.4 Schlussbemerkung

Ein individuelles und zeitlich definiertes Recht auf Weiterbildung konnte bisher in Flächentarifverträgen nicht durchgesetzt werden. Auch bei einer Wiederaufnahme in den aktuellen Katalog tarifpolitischer Forderungen ist nicht damit zu rechnen, dass die Arbeitgeber ihren Widerstand aufgeben. Insofern scheint klärungsbedürftig, in welchem tarifpolitischen Rahmen ein Recht auf Weiterbildung durchgesetzt werden soll.

Als eigenständige, von anderen tariflichen Regulierungsfeldern abgetrennte Forderung scheinen Weiterbildungstarifverträge derzeit kaum chancenreich. Hierzu ist die tarifpolitische Großwetterlage (Stichwort Krise der Flächentarifverträge, Reduzierung der Regelungsbreite und -tiefe) zu ungünstig und die gewerkschaftsinterne Verankerung einer solchen Forderung bei den für eine Durchsetzung mobilisierbaren Beschäftigtengruppen zu schwach. Soll gleichwohl auf eine Verbesserung der jetzigen Regelungen nicht verzichtet werden, bietet sich eine Verknüpfung mit anderen aktuellen Inhalten der Tarifpolitik an.

Zu denken ist hier zunächst an die *Arbeitszeitpolitik*. Mit dem Tarifabschluss des Jahres 2000 wurde die Arbeitszeit zwar bis zum Jahr 2003 festgeschrieben, davor soll aber über die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle gesprochen werden und danach ist zu klären, ob und in welcher Form eine weitere Arbeitsverkürzung gefordert werden soll. Beide Aspekte bieten Anknüpfungspunkte zum Thema Weiterbildung. Denkbar wäre etwa, weitere Verkürzungen der Arbeitszeit für Weiterbildung zu reservieren (Lang 2000) und damit die Diskussion anzureichern oder auch bei bestehenden Zeitguthaben den Verwendungszweck auszuweiten und sie in Weiterbildungszeiten umzuwandeln. Beides könnte Impulse für die betriebliche Weiterbildung liefern.

Inhaltliche Bezugspunkte gibt es zudem zu den laufenden Verhandlungen über die *Reform der Entgeltrahmenabkommen*. Deren seit langem überfällige Novellierung könnte genutzt werden, um qualifikationsförderliche Entgeltsysteme auf den Weg zu bringen und die in einzelnen Tarifbezirken bestehenden Regelungen zur Weiterbildung zu überarbeiten und gleichzeitig zu verallgemeinern. Angesichts der Komplexität der bei der Reform der Entgeltabkommen zu regelnden Tatbestände ist allerdings nicht zu erwarten, dass die gewerkschaftliche Kernforderung nach einem zeitlich quantifizierten Recht auf Weiterbildung quasi im Schlepptau mit durchgesetzt werden kann. Es böte sich aber die Chance, die bisherigen Tarifregelungen weiter zu entwickeln, das Thema innergewerkschaftlich wieder populärer zu machen und sich in der politischen Debatte um den Bildungsstandort Deutschland verstärkt ins Spiel zu bringen. Damit könnte der Boden bereitet werden, um im Rahmen der nächsten Schritte zur Verkürzung der Arbeitszeit die Durchsetzung der eigentlichen Kernforderung in Angriff zu nehmen.

6. Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Qualifikations- und Entwicklungsmanagement Berlin (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '96. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung, Münster 1996.
- Arbeitsgemeinschaft Qualifikations- und Entwicklungsmanagement Berlin (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen, Münster 1997.
- Arbeitsgemeinschaft Qualifikations- und Entwicklungsmanagement Berlin (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven, Münster 1998.
- Arnold, Rolf: Neue Ansätze in der betrieblichen Weiterbildung, in: Dederling, Heinz, 1996, S. 605-620.
- Beyer-Stiepani, Thomas von: Betriebliche Weiterbildung. Neue Ansätze fordern Individualität und das 'lernende Unternehmen', in: VMS TEAM 1/1996 und <http://www.lifemanagement.de/uns/von-beyer1.htm>.
- Baethge, Martin: Neue Organisations- und Produktionskonzepte. Konsequenzen für die betriebliche Bildung, in: Witthaus, Udo und Wittwer, Wolfgang (Hrsg.), Herausforderungen für die betriebliche Bildung, Bielefeld 1997, S.17-34.
- Baethge, Martin und Schiersmann, Christiane: Prozeßorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft, in: Arbeitsgemeinschaft, 1998, S.15-87.
- Bahn Müller, Reinhard: Weiterbildung durch Tarifvertrag. Erfahrungen und Perspektiven der Regulierung von Weiterbildung am Beispiel der Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I für die Metallindustrie Baden-Württembergs, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '99, Berlin u.a., 2000.
- Bahn Müller, Reinhard; Bispinck, Reinhard und Schmidt, Werner: Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/ Mering 1993.
- Bauerdick, Johannes; Wegge, Martina (Hrsg.) Betriebliche Weiterbildung der Zukunft. Anforderungen und Umsetzung, Opladen (i.E.)
- Becker-Soest, Dorothee und Wink, Rüdiger: Further Education in Europe – welcome to the market economy?, in: Klemmer, Paul und Wink, Rüdiger (Hrsg.), Preventing Unemployment in Europa, Cheltenham 2000, S. 47-64.
- Beer, Doris u.a. (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München/ Mehring 2000.
- Benchmarking-Gruppe: Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Thesen der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Berlin 2000.
- Beringer, Friederike: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen 1999.
- Bispinck, Reinhard: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklungen und Perspektiven, Düsseldorf 2000.
- Blancke, Susanne; Roth, Christian und Schmid, Josef : Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Bericht an die Akademie für Technikfolgenabschätzung, Stuttgart 2000.

- Blancke, Susanne; Roth, Christian und Schmid, Josef: Aktiv und koordiniert? Arbeitsmarktpolitik auf verschiedenen Ebenen, in: SOWI 1/2000, S. 6-17.
- Breisig, Thomas: Personalentwicklung – noch immer kein Handlungsfeld für den Betriebsrat?, in: Hendrich, Wolfgang und Büchter, Karin, 1999, S. 187-210.
- Breisig, Thomas: Personalentwicklung und Qualifizierung als Handlungsfeld des Betriebsrats. Grundlagen – Maßnahmen – Betriebs- und Tarifvereinbarungen, Baden-Baden 1997.
- Büchter, Karin und Christe, Gerhard: Qualifikationsdefizite in kleinen und mittleren Unternehmen, in: Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete, 1999, S. 69-80.
- Bude, Heinz: Was kommt nach der Arbeitnehmergesellschaft?, Hamburger Institut für Sozialforschung (unveröffentlichtes Manuskript), 1999.
- Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): Qualifikation erkennen – Berufe gestalten, Bielefeld 2000.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung VII, Bonn 1999.
- Bundesregierung 1999: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, Berlin 1999.
- Cox, Robert Henry und Schmid, Josef: Reformen in westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten – Potentiale und Trends, WiP Occasional Paper 5/99, Tübingen.
- Cox, Robert Henry: From Safety Net to Trampoline, WiP Occasional Paper 2/98, Tübingen.
- Dederling, Heinz (Hrsg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung, München/ Wien 1996.
- Dehnpostel, Peter: „Selbstorganisiertes Lernen in der betrieblichen Berufsausbildung“, in: Diepold 1996: 62-66.
- Dehnpostel, Peter: Selbstorganisiertes Lernen in der betrieblichen Berufsausbildung, in: Diepold, Peter, 1996, S. 62-66.
- Diepold, Peter (Hrsg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung. Konvergenzen/ Divergenzen, neue Anforderungen/ alte Strukturen. Dokumentation des 2. Forums Berufsbildungsforschung 1995 an der Humboldt-Universität zu Berlin, Nürnberg 1996.
- Dobischat, Rolf und Falk, Rainer: Teilgutachten zur Umsetzung des Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft. Gutachten im Auftrag des Bundesverbandes der Land- und Fortwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände und der Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt, Duisburg/ Ludwigshafen 1996.
- Dobischat, Rolf: Reichweiten und Grenzen des Beitrags von beruflicher Weiterbildung zum regionalen Strukturwandel. Netzwerke zwischen Betrieben und überbetrieblichen Bildungsträgern – eine Allianz mit Zukunft?, in: Hendrich ,Wolfgang und Büchter, Karin, 1999, S. 89-115.
- Dold, Claudia und Rack, Hans-Peter: Multimedia in der unternehmensinternen Weiterbildung. Eine Studie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart 1999.
- Drexel, Ingrid: Die öffentliche Regulierung aufstiegsorientierter Weiterbildung und ihre Steuerungswirkung - Lektionen aus dem Vergleich der Entwicklung in Frankreich und Deutschland, in: R. Dobischat, R. & Husemann (Hrsg.). Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin 1995, S. 297- 322
- Düll, Heribert und Bellmann, Lutz: Betriebliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanel 1997, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1999, S. 205-225.

- Edelson, Paul Jay: Weiterbildung in den USA, München/ Mehring 2000.
- Ehrke, Michael und Heimann, Klaus: Berufliche Weiterbildung zwischen Staat und Markt. Wohin geht die Reise? Die aktuelle Auseinandersetzung um die Fortbildungsberufe, in: Dobischat, Rolf und Husemann, Rudolf (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin 1995, S. 227-249.
- Emmerich, Knut; Hoffmann, Edeltraud und Walwei, Ulrich: Beschäftigung von Geringqualifizierten in Dänemark. IAB-Werkstattbericht 3/2000, Nürnberg.
- Erpenbeck, John und Heyse, Volker: Berufliche Weiterbildung und berufliche Kompetenzentwicklung, in: Arbeitsgemeinschaft, 1996, S. 15-152.
- Erpenbeck, John: Selbstgesteuertes, selbstorganisiertes Lernen, in: Arbeitsgemeinschaft, 1997, S. 310-316.
- Europäische Kommission: Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Grünbuch, Brüssel 1996.
- Europäische Kommission: Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel 1996.
- Frank, Gernold P.: Funktionen und Aufgaben des Weiterbildungspersonals, in: Arbeitsgemeinschaft, 1996, S. 337-398.
- Friedrich-Ebert-Stiftung: Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Wirtschaftspolitische Diskurse Nr. 129, Bonn 2000.
- Gazier, Bernard: Employability: Concepts and Policies. Report 1998. Employment Observatory Research Network, Berlin 1999.
- Georg, Walter: Lernen im Prozeß der Arbeit, in: Dederich, Heinz, 1996, S. 637-659.
- Goltz, Marianne: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von tradierten Strukturen und kulturellem Wandel, München/ Mehring 1999.
- Görs, Dieter: Wem nützt die betrieblich-berufliche Weiterbildung? Historische und aktuelle Aspekte einer politisch kontroversen Diskussion, in: Büchter, Karin; Hendrich, Wolfgang, 1999, S. 52-71.
- Gorz, André: Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin 1989.
- Grünewald, Uwe: Arbeitsintegriertes Lernen – das Ende der betrieblichen Weiterbildung?, in: Büchter, Karin und Hendrich, Wolfgang, 1999, S. 135-150.
- Grünewald, Uwe und Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmungsbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE [Bundesinstitut für Berufsbildung], Bielefeld 1996.
- Hank, Rainer: Arbeit – die Religion des 20. Jahrhunderts: auf dem Weg in die Gesellschaft der Selbständigen, Frankfurt a.M. 1995.
- Hans-Böckler-Stiftung: Berufliche Weiterbildung – Gestaltung durch betriebliche Vereinbarungen, Düsseldorf 1989.
- Harney, Klaus: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung, Stuttgart 1998.
- Heidemann, Winfried: Betriebsvereinbarungen „Betriebliche Weiterbildung“. Analyse und Handlungsempfehlungen, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 1999.
- Heidemann, Winfried: Berufliche Weiterbildung – Regelung durch Tarifvertragsparteien (HBS-Manuskripte 2), Düsseldorf 1998.

- Heidemann, Winfried: Betriebliche Vereinbarungen zur Weiterbildung: Auswertung einer Umfrage in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, in: Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete, 1999, S. 107-119.
- Hendrich, Wolfgang und Büchter, Karin (Hrsg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis, München/ Mering 1999.
- Hlawaty, Peter: Das gestiegene Interesse der Beschäftigten an Qualifizierung und Perspektive, in: Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete, 1999, S. 81-96.
- Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete (Hrsg.): Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe. Handlungshilfen für Innovation, Beschäftigungsförderung in Unternehmen, Verwaltung und Organisationen, Neuwied/ Kriftel 1999.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IDW): Streitsache: Mehr Markt in der Weiterbildung, Köln 1988
- Keim, Helmut: Politische Strukturen der Weiterbildung. Arbeitsmarkt-, Tarif-, Fiskalpolitik und Weiterbildung, in: Knoll, Joachim H. (Hrsg.), Studienbuch Grundlagen der Weiterbildung, Neuwied/ Kriftel 1999, S. 62-78.
- Kern, Horst und Sabel, Charles F.: Verblasste Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells, in: Beckenbach, Niels und Treeck, Werner van (Hrsg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Göttingen 1999.
- Knuth, Matthias: Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? in: Bosch, Gerhard (Hrsg.), Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt/ New York 1998, S. 300-331.
- Kohl, Heribert: Die Interessenvertretung als Partner des Wandels. Chancen und Hemmnisse kooperativer Gestaltung. in: Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete (Hrsg.), Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe, Neuwied 2000b, S. 198-216.
- Kohl, Heribert: Qualifizierung als Verhandlungs- und Verteilungsgut in betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen. in: Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete (Hrsg.), Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe, Neuwied 2000, S. 97-106.
- Kohl, Heribert: Rolle der Betriebsräte in der Personal- und Organisationsentwicklung – Chancen und Hemmnisse für aktive Gestaltung. In Personal und Organisationsentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben. Perspektiven der Interessenvertretung, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen, 22/23, 1998, S. 41-55.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Mitteilung „Strategien für Beschäftigung in der Informationsgesellschaft. KOM (2000) 48 endg., Brüssel.
- Kühnlein, Gertrud: Arbeits- und Lernformen im Wandel. Folgen für die betriebsbezogene Weiterbildung, in: Hoffmann, Thomas; Kohl, Heribert und Schreurs, Margarete, 1999, S.16-28.
- Kühnlein, Gertrud: Neue Typen betrieblicher Weiterbildung – Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte, Düsseldorf 1999.
- Lang, Klaus: Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? – Thesen zur Diskussion, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4, 2000.
- Mahnkopf, Birgit: Weiterqualifizierung über Tarifvertrag. Zu den Problemen gewerkschaftlicher Qualifikationspolitik. in: Dabrowski, Hartmut; Jacobi, Otto; Schudlich, Edwin und Teschner, Eckart (Hrsg.), Jenseits des Taylorismus: Neue Begründungen und Ziele gewerkschaftlicher Rahmentarifpolitik (Graue Reihe – Neue Folge 12), Düsseldorf 1990, S. 217-246.

- Moss Kanter, Rosabeth: Employability and Job Security in the 21st Century, in: Demos 1/1994, London (Special Employment Issue).
- Orthey, Frank Michael: Zeit der Modernisierung. Zugänge einer Modernisierungstheorie beruflicher Bildung (mit umfangreicher CD-ROM-Version), Stuttgart 1999.
- Peters, Sybille: Dezentrierung, Vernetzung, Outsourcing, in: Euler, Dieter (Hrsg.), Berufliches Lernen im Wandel. Dokumentation des 3. Forums für Berufsbildungsforschung 1997, Nürnberg 1998, S. 201-218.
- Rebmann, Karin; Tenfelde, Walter und Uhe, Ernst: Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Eine Einführung in Strukturkonzepte, Wiesbaden 1998.
- Reuther, Ursula und Leuschner, Hans: Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen in der betrieblichen Weiterbildung, in: Arbeitsgemeinschaft, 1997, S. 310-316.
- Sauter, Edgar: Berufliche Weiterbildung in Deutschland - Strukturen und Entwicklungen. Vortrag auf der Fachtagung "Zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland, der Schweiz, Liechtenstein und Österreich - Grundstrukturen, Analysen, Perspektiven" vom 14. bis 16. April 1997 in Berlin (<http://bibb.de/publikat/reden97/19970414.htm>).
- Schlaffke, Winfried: Berufliche Weiterbildung zwischen Marktsteuerung und öffentlicher Verantwortung. Position der Wirtschaft. in: Dobischat, Rolf und Husemann, Rudolf (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin 1995, S. 211-226.
- Schlieper, Heinz: Die Weiterbildungs-Stiftung in der chemischen Industrie – ein Modellfall für Interessenkongruenz? Erfahrungen, Probleme und Perspektiven. in: Hendrich, Wolfgang und Büchler, Karin (Hrsg.), Politikfeld betriebliche Weiterbildung, München/ Mering 1999, S. 211-229.
- Schmid, Günther: Reform der Arbeitsmarktpolitik - Vom fürsorgenden Wohlfahrtsstaat zum kooperativen Sozialstaat, in: Bertelsmann-Stiftung; Heinz-Nixdorf-Stiftung und Ludwig-Erhard-Stiftung (Hrsg.), Offensive für mehr Beschäftigung. Ordnungspolitische Leitlinien für den Arbeitsmarkt, Gütersloh 1996, S. 81-90.
- Schmid, Günther: Weiterbilden und Einstellen, in: Fricke, Werner (Hrsg.), Jahrbuch Arbeit und Technik 1999/2000, Bonn 1999, S.128-138.
- Schmid, Josef : Wohlfahrtsstaaten im Vergleich, Opladen 1996.
- Schmid, Josef; Rehm, Philipp: Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik in Europa, MS, Tübingen (erscheint in einem Tagungsband der katholischen Fachhochschule NRW, Aachen), 2000.
- Schmid, Josef; Roth, Christian: European labour market policy and national regimes of implementation, in: Klemmer, Paul und Wink, Rüdiger (Hrsg.), Preventing Unemployment in Europe, Cheltenham 2000, S. 210-231.
- Seitz, Beate: Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen 1997.
- Sennett, Richard: The Corrosion of Character, New York 1998.
- Staudt, Erich und Meier, Andreas Joachim: Reorganisation betrieblicher Weiterbildung, in: Arbeitsgemeinschaft, 1996, S. 263-336.
- Sutter, Hannelore: Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen. in: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Reihe Bildung-Wissenschaft-Aktuell 3/89.

- Tessaring, Manfred: Qualifikationsentwicklung bis 2010. Welche Trends bestimmen die langfristige Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Aus- und Weiterbildung?, in: Diepold, Peter, 1996, S. 277-288.
- Trier, Matthias: Erhaltung und Entwicklung von Kompetenz in einer sich wandelnden Gesellschaft durch Tätigkeit und Lernen im sozialen Umfeld, in: Arbeitsgemeinschaft, 1998, S. 15-87.
- Voß, Gerd-Günter/ Pongratz, H.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, 1998, S. 131-158.
- Wegge, Martina: Qualifizierungsnetzwerke – Netze oder lose Fäden? Ansätze regionaler Organisation beruflicher Weiterbildung, Opladen 1996.
- Wiegand, Ulrich: Qualifikationserfordernisse und -trends aus ordnungspolitischer Sicht in der Aus- und Weiterbildung, in: Diepold, Peter, 1996, S. 289-296.
- Wittwer, Wolfgang: “Selbstorganisiertes Lernen in der Weiterbildung. Optionen für die Implementierung einer Lernkultur lebenslangen Lernens”, in: Andreas Schelten u.a. (Hrsg.): Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Spiegel der Forschung. Forschungsbericht des DGfE-Kongresses 1998, Opladen 1999: 265-272.
- Wittwer, Wolfgang: Regulationsansätze und -widerstände im Bereich der beruflichen Weiterbildung – die bildungspolitische Diskussion seit 1970. In: Dobischat, R./ Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin 1995, S. 23-51.
- Wittwer, Wolfgang: Selbstorganisiertes Lernen in der Weiterbildung. Optionen für die Implementierung einer Lernkultur lebenslangen Lernens, in: Schelten, Andreas u.a. (Hrsg.), Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Spiegel der Forschung. Forschungsbericht des DGfE-Kongresses 1998, Opladen 1999, S. 265-272.
- Wolfgang Hendrich: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitspolitik - ein unzeitgemäßer Ansatz?, in: Büchter, Karin und Hendrich, Wolfgang, 1999, S. 11-31.
- WSI-Projektgruppe: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98, in: WSI-Mitteilungen 10/1998, S. 653ff.
- WSI-Projektgruppe: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98 in: WSI-Mitteilungen 10/98, S. 653ff.
- Zeuner, Christine: Betriebliche Weiterbildung. Ein neues Politikfeld für Betriebsräte [Ergebnisse aus dem FORCE-Projekt “Qualifikation von Arbeitnehmervertretern für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung”], Bielefeld 1997.