

Müller-Jentsch, Walther

Berufsbildung - eine Arena der industriellen Beziehungen?

Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten.* Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 233-248. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 40)



Quellenangabe/ Reference:

Müller-Jentsch, Walther: Berufsbildung - eine Arena der industriellen Beziehungen? - In: Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten.* Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 233-248 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-85196 - DOI: 10.25656/01:8519

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-85196>

<https://doi.org/10.25656/01:8519>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

Beruf und Berufsbildung

Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten

Herausgegeben von Klaus Harney und Heinz-Elmar Tenorth

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehendung, im Magnettonverfahren oder auf ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder genutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1999 Beltz Verlag · Weinheim und Basel
Herstellung: Klaus Kaltenberg
Satz: Satz- und Reprotechnik GmbH, Hemsbach
Druck: Druckhaus „Thomas Müntzer“, Bad Langensalza
Printed in Germany
ISSN 0514-2717

Bestell-Nr. 41141

Inhaltsverzeichnis

KLAUS HARNEY / HEINZ-ELMAR TENORTH Beruf und Berufsbildung – Zur Einleitung in das Beiheft	7
<i>Form und Diskurs der Berufsbildung</i>	
HERMANN LANGE Die Form des Berufs	11
CHRISTINE MAYER Entstehung und Stellung des Berufs im Berufsbildungssystem	35
FLORIAN KREUTZER Beruf und Gesellschaftsstruktur. Zur reflexiven Institutionalisierung von Beruflichkeit in der modernen Gesellschaft	61
SYLVIA RAHN Der Doppelcharakter des Berufs. Beobachtung einer erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Debatte	85
<i>Steuerung und Reproduktion des Berufsbildungssystems</i>	
ROLF DOBISCHAT / KARL DÜSSELDORFF Transformation der Berufsbildung in den neuen Bundesländern	101
JÖRG STENDER Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung	121
MARTINA WEGGE / HAJO WEBER Steuerung in der Berufsbildung – zwischen Regulation und Deregulation	137
URSULA BACKES-GELLNER Zur Notwendigkeit einer öffentlich institutionalisierten Berufsbildung	157
FRIEDEMANN STOSS Der Arbeitsmarkt der Berufsbildung.	171

Berufsbildung im internationalen Vergleich

THOMAS DEISSINGER

Beruflichkeit als Zusammenhang – ein Vergleich mit England 189

UTE CLEMENT

Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufs.
Verständigungsprobleme im globalen Dorf 209

*Berufsbildung im Lebenslauf – zwischen Betrieb, Schule
und Weiterbildung*

WALTHER MÜLLER-JENTSCH

Berufsbildung – eine Arena industrieller Beziehungen? 233

DIETER EULER

Lernortkooperation in der beruflichen Bildung – Stand und Perspektiven
aus Sicht wirtschaftspädagogischer Forschung 249

KLAUS HARNEY / MARKUS WEISCHET / SABINE GESELBRACHT

Der Beruf als Input der Weiterbildung 273

DIRK KONIETZKA

Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich 289

Berufsbildung – eine Arena der industriellen Beziehungen?

Berufsbildung umfaßt, nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG § 1), die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. *Berufsausbildung* vermittelt in einem geordneten (in der Regel dreijährigen) Ausbildungsgang die fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderlich sind. Die *berufliche Fortbildung* dient der Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten bzw. der Anpassung an die technische Entwicklung; die *berufliche Umschulung* soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen. In vielfältiger Weise sind Gewerkschaften und Betriebsräte an der Festsetzung der Rahmenbedingungen und an der Durchführung der Berufsbildung in den drei genannten Formen beteiligt.

1. Fragestellung

Die Frage, ob das deutsche Berufsbildungssystem als eine gesonderte Arena der industriellen Beziehungen begriffen werden kann, ist nicht einfach zu beantworten. Die im Problemzusammenhang des „industriellen Konflikts“ über kollektive Regelungen des Arbeitsverhältnisses erarbeitete Definition des Arenen-Begriffs lautet:

Unter Arena verstehen wir „einen ‚Ort‘ geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung, aber auch einen ‚Kampfplatz‘, auf dem die jeweiligen Akteure nicht nur ihre widerstreitenden Interessen durchzusetzen, sondern auch die prozeduralen Rahmenbedingungen zu verändern trachten. In diesem Sinne ist Arena sowohl ein komplexes Institutionensystem, das festlegt, welche Formen, Interessen und Akteure zugelassen sind, als auch ein abgegrenztes Konfliktfeld, das den Akteuren für die Lösung spezifizierter Probleme Handlungsmöglichkeiten – mit definierten Grenzen – einräumt.“ (MÜLLER-JENTSCH 1996, S. 59 f.)

Unter der Voraussetzung, daß man der in dieser Definition hervorgehobenen Konfliktdimension und den *widerstreitenden* Interessen eine geringere Bedeutung beimißt, der regulativen Rolle staatlicher Institutionen hingegen eine höhere, dann ließe sich auch das Berufsbildungssystem als eine mögliche Arena der industriellen Beziehungen konzipieren. Es gibt verschiedene Akteure, die mit unterschiedlichen Interessen in einem vom Staat gesetzten Rahmen (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Arbeitsförderungsgesetz etc.) ihre jeweiligen Vorstellungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung auf dem Wege von Vereinbarungen und Verträgen durchzusetzen versuchen. Selbst am Zu-

standekommen und an den Veränderungen des institutionellen Rahmens, innerhalb dessen ihre Aktivitäten erfolgen, sind sie beteiligt. Beim Vergleich mit jenen Systemen, für die der Arenen-Begriff¹ eingeführt wurde – Tarifautonomie und Betriebsverfassung – stößt die Analogie indes an Grenzen. Die beiden Referenzsysteme sind deutlich funktional voneinander abgegrenzt durch die Spezifik der (a) zu verhandelnden Interessen, (b) der Regelungsverfahren und (c) der Akteure. Hier, in der Arena Tarifautonomie, sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Akteure – dort, in der Arena Betriebsverfassung, sind es Betriebsrat und Management. Hier kann das Spektrum der Aushandlungen bis zum Arbeitskampf ausgereizt werden – dort bleiben die Akteure ausschließlich auf kooperative und schiedlich-friedliche Verfahren angewiesen.

Beim Berufsbildungssystem haben wir es mit einem Politikfeld zu tun, das aus zwei Teilsystemen besteht: das der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung (letzteres incl. Umschulung). In beiden Systemen sind, neben staatlichen und korporativen Institutionen (z.B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern), die Arbeitgeber(verbände) und Betriebsleitungen einerseits und die Gewerkschaften und Betriebsräte andererseits auf je unterschiedlichen Ebenen – der betrieblichen und der überbetrieblichen² – zuständige Akteure. Je nach Teilsystem und Regulierungsebene gestaltet sich die Beteiligung der Sozialparteien unterschiedlich. Die berufliche Ausbildung basiert auf einer starken gesetzlichen Regelung, die unter anderem im Berufsbildungsgesetz von 1969 ihren Niederschlag gefunden hat. Demgegenüber ist die berufliche Weiterbildung weniger zentral reguliert; durch ihre geringere Formalisierung verfügen die beteiligten Akteure über wesentlich größere Gestaltungsspielräume.

Es gibt eindeutige Überlappungen zwischen den Arenen der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung mit dem Berufsbildungssystem. Die tarifvertraglichen Regelungen zur Berufsbildung reichen in das System der Tarifautonomie hinein, die betrieblichen Übereinkünfte zur beruflichen Aus- und Weiterbildung werden in Form von Betriebsvereinbarungen im Rahmen der Betriebsverfassung getroffen. Auf der anderen Seite ist die Berufsbildung aber auch ein Zweig des nationalen Bildungssystems. Um eine Antwort auf die Titelfrage werden wir uns abschließend bemühen, nachdem wir die Beteiligung der Sozialparteien in den beiden Hauptzweigen der Berufsbildung, und zwar auf den beiden Ebenen, dargestellt haben.

2. Die Rolle der Sozialparteien in der Berufsausbildung

Das Berufsausbildungssystem ist einerseits Bestandteil des allgemeinen Bildungswesens, andererseits ist es in das Wirtschaftssystem eingebettet. Diese Dualität spiegelt sich in der Kombination zweier verschiedener Lernorte – Schule und Betrieb – ebenso wider wie in den wechselnden Zuständigkeiten zweier Fachministerien, dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft.

- 1 Der für den Gegenstandsbereich der industriellen Beziehungen konzipierte Arenen-Begriff ist nicht identisch mit dem in der Politikwissenschaft verwendeten Konzept.
- 2 Die weiter ausdifferenziert werden kann in eine nationale, sektorale, föderale und regionale Ebene.

Regulierung und Durchführung der Berufsausbildung erfolgen in vielfältigen und differenzierten Kooperationsprozessen zwischen staatlichen Ministerien, Instanzen und Behörden einerseits und den Institutionen und Organisationen der Sozialparteien andererseits, und zwar auf nationaler, föderaler, regionaler und betrieblicher Ebene. Das Berufsbildungsgesetz „beläßt die Aufgabe der Berufsausbildung der Wirtschaft und ihren Selbstverwaltungsorganen; die Überwachungsfunktion wird an die ‚zuständigen Stellen‘ – im wesentlichen Kammern – gegeben (...). Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen (sind) beide Seiten der Sozialpartner an Durchführung und Kontrolle der Berufsausbildung beteiligt“ (HEIDEMANN/PAUL-KOHLHOFF 1998, S. 11 f.). Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Betriebsräte haben in der Berufsausbildung klar definierte Funktionen; ihre formellen und faktischen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind relativ weit gefaßt. Wir werden sie im folgenden zunächst für die überbetriebliche und danach für die betriebliche Ebene darstellen.

a) Die überbetriebliche Ebene: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Auf welcher komplexen Weise Staat und Verbände bzw. öffentliche und private Organisationen sich miteinander verschränken, läßt sich am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)³ aufzeigen. Formal ist es eine dem Bundesbildungsminister unmittelbar unterstellte Einrichtung des öffentlichen Rechts. In seinem zentralen Lenkungsorgan, dem Hauptausschuß, sind die Sozialpartner ebenso vertreten wie in seinen Unterausschüssen (Ständiger Ausschuß, Länderausschuß). Mit jeweils gleichem, d.h. viertelparitätischem Stimmenanteil stimmen sie mit den Vertretern des Bundes und der Länder beispielsweise über den Forschungsplan des Instituts ab. Sie üben somit entscheidenden Einfluß auf die Art von Untersuchungen aus, die etwa für die Neuordnung von Berufen initiiert werden. STREECK u.a. zufolge kann, je nach Blickwinkel, das BIBB „als staatliche Verwaltungsinstanz, Hilfsorgan der Sozialparteien, institutioneller Ort dreiseitiger Politikaushandlung und Konsensbeschaffung und wissenschaftliches Beratungsinstitut erscheinen“ (1987, S. 95).

Der Erlaß von *Ausbildungsordnungen* für anerkannte Berufe gehört zu den wichtigsten Aufgaben, die auf der Bundesebene bearbeitet werden. Federführend dafür ist der Bundesminister für Wirtschaft (oder der für die entsprechende Branche zuständige Fachminister); im Einvernehmen mit dem Bundesbildungsminister erläßt er sie durch Rechtsverordnung. Ausbildungsordnungen legen Mindestanforderungen für die betriebliche Ausbildungspraxis, die Ausbildungsdauer (mindestens zwei Jahre) und die Prüfungsanforderungen fest. Der Erlaß steht am Ende eines komplizierten Abstimmungsprozesses mit den Ländern und den organisierten Sozialparteien. Obwohl die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden keine rechtlich verbindliche Grundlage hat, hält sich die Bundesregierung an das Konsensprinzip. Das BIBB, dem die Ausarbeitung von Ordnungen übertragen wird, erhält vom zuständigen Fachminister die Weisung dazu erst, wenn mit den Spitzen- und

3 Es wurde 1970 auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes gegründet. Das Berufsbildungsförderungsgesetz bildet seine heutige Rechtsgrundlage und beschreibt seine Aufgaben.

Fachorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und nach Abstimmung mit den Ländern eine Einigung über die Eckwerte der Neuordnung erzielt worden ist. Die inhaltliche Ausgestaltung der Ordnungen wird somit von den Spitzenverbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber mitgestaltet.

Neben den Spitzenverbänden wirken auch die sektorspezifischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände mit. An der konkreten Ausarbeitung von Ausbildungsordnungen sind jene Organisationen beteiligt, die für den jeweiligen Wirtschaftszweig, für den eine Ausbildungsordnung zu erarbeiten ist, zuständig sind (z.B. IG Metall und Gesamtmetall bei der Ausbildungsordnung für die Metallberufe). Die sektoralen Verbände entsenden Bildungsreferenten und Sachverständige, die gemeinsam mit wissenschaftlichen Experten des BIBB die anstehende Ausbildungsordnung ausarbeiten.

Auf Landes- und auf Regional- (bzw. Lokal-)Ebene entsenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Vertreter in drittelparitätisch besetzte Ausschüsse. Die Landesausschüsse haben die Aufgabe, die Landesregierungen, die u.a. für die Berufsschulen zuständig sind, in Berufsbildungsfragen zu beraten. In die von den regionalen oder lokalen Kammern zu bildenden Berufsbildungsausschüsse werden je sechs Vertreter der Arbeitnehmer (auf Vorschlag des DGB am Sitz der Kammer), der Arbeitgeber (auf direkten Vorschlag der Kammer) und der Lehrer der berufsbildenden Schulen (benannt von der zuständigen staatlichen Behörde) berufen. Ihre wichtigste Aufgabe ist der Erlaß von Prüfungsordnungen auf der Basis von Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Die Abnahme der Abschlußprüfungen obliegen den Prüfungsausschüssen der Kammern; sie sind mit mindestens drei Personen besetzt: neben einem Lehrer je ein Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite.

Unsere bisherige Darstellung der Beteiligung der Sozialparteien in der Berufsausbildung ergab, daß die Verbände Teil eines Systems tripartistischer Regulierung im Schnittfeld von Bildungs- und Wirtschaftssystem sind. Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten reichen über die ihnen rechtlich zugebilligten hinaus, weil der Staat die Regulierung der Berufsausbildung nach dem Konsensprinzip betreibt. Eigenständige Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich für die Verbände durch das ihnen eigene Instrument der Tarifpolitik, welche freilich durch die starke rechtliche Regulierung der Berufsausbildung nur bestimmte Gegenstände regeln kann. In der *Tarifpolitik* nehmen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände traditionell vor allem die Funktion wahr, gesonderte Tarifverträge über die Ausbildungsvergütungen abzuschließen. Dadurch erhalten die Auszubildenden den Status eines „Quasi-Arbeitnehmers“. Die Vergütungen liegen in der Regel unterhalb des Entgelts für ungelernete Arbeitnehmer. Ihre Steigerungen orientieren sich an den Lohn- und Gehaltserhöhungen. Einer jüngsten Auswertung des WSI-Tarifarchivs zufolge bewegten sich die monatlichen Vergütungen (Stand: 31.12.1998) in den westlichen Bundesländern zwischen 779 DM und 2.120 DM, in den östlichen Bundesländern zwischen 522 DM und 1.972 DM (BISPINCK/WSI-Tarifarchiv 1999).

Seit wenigen Jahren schließen die Tarifparteien auch Tarifverträge über die Schaffung von Ausbildungsplätzen und die Übernahme von Ausgebildeten ab. Die Auswertung des WSI-Tarifarchivs für 68 Tarifbereiche mit 6,8 Mio. Beschäftigten ergab, daß „Form und Verbindlichkeitsgrad der Absprachen im Einzelfall sehr unterschiedlich aus(fallen). Das reicht vom Appell der Tarifpar-

teien an die Betriebe, verstärkt auszubilden, bis zur verbindlichen und präzisen Festlegung der Steigerung der Ausbildungsplätze“ (BISPINCK/WSI-Tarifarchiv 1999, S. V). Manche Tarifverträge enthalten auch konditionierte Regelungen, denen zufolge die Erhöhung der Ausbildungsplätze an die Nichterhöhung oder Absenkung der Ausbildungsvergütung gekoppelt wird. Die Tarifverträge mit Übernahmeverpflichtungen unterscheiden sich vornehmlich darin, ob sie die Übernahme als befristete oder unbefristete Maßnahme ausweisen.

b) Die betriebliche Ebene: Management und Betriebsrat

In drei Paragraphen legt das Betriebsverfassungsgesetz die für Berufsbildung (also nicht nur für die Erstausbildung) relevanten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats fest (BetrVG §§ 96–98). Demnach ist Arbeitgeber und Betriebsrat aufgegeben, „die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern“. Auch kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, „Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten“ (§ 96). Betriebsräte haben Beratungsrechte bei der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung (§ 97) und Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung; dies gilt auch bei der Bestellung von Ausbildungspersonal (§ 98).

Im Bereich der Berufsausbildung bestehen zwar eine Reihe zwingende gesetzliche Bestimmungen, aber gleichwohl verbleibt ein Gestaltungsspielraum. So stellen die Inhalte der Ausbildungsordnungen nur Mindestbedingungen dar, über deren mögliche Erweiterung Management und Betriebsrat freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen können. Als Gegenstände der Mitbestimmung im Rahmen der Durchführung von Bildungsmaßnahmen nach § 98 nennt der Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht „Führung und Überwachung von Berichtsheften“, „Regeln über die Aufstellung von Erziehungsmaßnahmen“, „Pläne für die Reihenfolge der zu durchlaufenden Stationen“, „Zeit und Ort von Veranstaltungen“, „Aufstellung von Lehrplänen“, „Einführung von betrieblichen Zwischenprüfungen“ (ErfK 1998, S. 1175).

Für den Fall, daß beauftragte Ausbilder berufliche Ausbildung vermitteln, hat der Betriebsrat bei ihrer Bestellung und Abberufung ein Mitbestimmungsrecht: er kann der Bestellung widersprechen und die Abberufung verlangen, „wenn diese (Person, d. Verf.) die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt“ (§ 98 II). Im Rahmen der allgemeinen Überwachungsfunktion, wie sie § 80 BetrVG, festlegt, hat der Betriebsrat natürlich auch die Erfüllung der bestehenden Rechtsnormen im Hinblick auf die berufliche Ausbildung zu überwachen.

c) „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“

Das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, eine tripartistische Veranstaltung von Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf zentraler Ebene, ist mit dem Ziel angetreten, neue Arbeitsplätze zu

schaffen und das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erweitern. Der drastische Rückgang der ausbildenden Betriebe und der Auszubildenden, der im letzten Jahrzehnt in allen Ausbildungsbereichen (gewerblich-technische Berufe, Dienstleistungen, Handwerk und Freie Berufe) zu konstatieren ist (BAETHGE 1999), spricht eine deutliche Sprache: Das System der dualen Berufsausbildung befindet sich in der Krise. In zunehmendem Maße tritt neben die berufsfachliche Ausbildung die Hoch- und Fachhochschulausbildung; sie ist insbesondere für anspruchsvolle Dienstleistungen zur Voraussetzung des Berufseintritts geworden. Daneben gewinnt die betriebliche Weiterbildung an Bedeutung und Gewicht (s. weiter unten).

Als Ursachen der Erosionstendenzen im dualen System nennen BAETHGE (1999) und HEIDENREICH (1998): die erhöhte Kostenorientierung der Unternehmen („neues Kostenmanagement“), die Ablösung der berufs- und funktionsbezogenen Betriebs- und Arbeitsorganisation zugunsten einer stärkeren Prozeßorientierung. Überdies sei das duale System aufgrund seiner historischen Prägung durch die Industriegesellschaft in seiner Anpassungs- und Innovationsfähigkeit in der wachsenden Dienstleistungsökonomie und Wissensgesellschaft als begrenzt anzusehen. Somit seien auch die Erfolgsaussichten der vom „Bündnis“ angestrebten Erweiterung des Ausbildungsangebots eher skeptisch einzuschätzen.

Im dritten „Bündnis-Gespräch“ vom 6. Juni 1999 wurde indessen ein „Ausbildungskonsens“ erzielt, demzufolge die Arbeitgeber allen Schulabgängern des Jahres 1999 einen Ausbildungsplatz anbieten und in den Folgejahren den jährlichen, demographisch bedingten Zusatzbedarf durch ein zusätzliches Angebot an Ausbildungsplätzen Rechnung tragen wollen.

3. Die Rolle der Sozialparteien in der beruflichen Weiterbildung

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die berufliche Weiterbildung weit weniger als die berufliche Ausbildung durch Gesetze, Ordnungen und andere zentrale Verfahren und Institutionen reguliert ist. Dies bedeutet einerseits, daß den Gewerkschaften, anders als bei der beruflichen Ausbildung, keine gleichberechtigte Beteiligung an der Organisation und Regulierung beruflicher Weiterbildung eingeräumt wird. Andererseits eröffnet die geringere Regeldichte den Sozialparteien einen wesentlich größeren Gestaltungsspielraum.

Bislang gibt es kein Bundesgesetz zur Weiterbildung von Arbeitnehmern. Nach einem Bericht der ZERT (v. 14.1.1999, S. 63) arbeitet die SPD-Fraktion am Entwurf eines Weiterbildungsrahmengesetzes. Derzeitige gesetzliche Rahmenbedingungen für die Weiterbildung enthält das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die Handwerksordnung. Das BBiG und die Handwerksordnung regeln vornehmlich die Weiterbildung für die Fortbildungsberufe mit anerkannten Abschlüssen. Die Bundesanstalt für Arbeit (BA), deren Selbstverwaltungsorgane drittelparitätisch besetzt sind, nimmt maßgeblichen Einfluß auf die Weiterbildungsförderung nach dem AFG (SADOWSKI/DECKER 1993, S. 75–84). Auf Länderebene existieren Bildungsurlaubsgesetze (bislang allerdings erst in zehn Bundesländern), die in der Regel allen Arbeitnehmern für fünf Arbeitstage eine bezahlte Freistellung zu aner-

kannten Veranstaltungen einräumen. Auf regionaler Ebene fördern die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern die Weiterbildung, um den Arbeitnehmern Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen.

Bei der beruflichen Weiterbildung ist zum einen zwischen Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung, zum anderen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung zu differenzieren. Anpassungsweiterbildung dient vornehmlich der Einarbeitung und Umschulung bei technischem und/oder arbeitsorganisatorischem Wandel und erfolgt typischerweise, aber nicht zwingend, im Betrieb. Die Aufstiegsweiterbildung kann sowohl betrieblich wie außerbetrieblich veranstaltet werden. Typisch für die außerbetriebliche Aufstiegsweiterbildung ist die für die anerkannten Fortbildungsberufe, wie Meister, Fachkaufleute, Techniker, vorgesehene Weiterbildung.

Insgesamt ist eine kontinuierliche Bedeutungszunahme der Weiterbildung zu konstatieren. Seit Beginn der achtziger Jahre sind die Teilnehmerzahlen sowie die finanziellen und zeitlichen Investitionen in die Weiterbildung gestiegen (KUWAN 1995, S. 345; DÜLL/BELLMANN 1998, S. 206). Allein die Unternehmen der privaten gewerblichen Wirtschaft haben im Jahre 1995 33,9 Mrd. DM für Weiterbildung ausgegeben (WEISS 1997, S. 17). Hinter dem allgemeinen Anstieg der Teilnehmerzahlen an der Weiterbildung verbirgt sich der Sachverhalt, daß die Teilnahmequoten für die verschiedenen Berufs- und Qualifikationsgruppen sehr große Differenzen aufweisen. Je höher der Ausbildungsgrad von Arbeitnehmern, um so größer ist die Chance an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (vgl. die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1997 in DÜLL/BELLMANN 1998, S. 215 ff.). Positiven Einfluß auf die Teilnahmequote haben auch die Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung im Betrieb. Angesichts dieser Entwicklungen überrascht es nicht, daß sich auch die Sozialparteien verstärkt den Fragen der Weiterbildung und ihrer Regulierung zuwenden. Im folgenden werden die diesbezüglichen Funktionen und Aktivitäten der Sozialparteien, wiederum getrennt nach den beiden Ebenen, dargestellt.

a) Die überbetriebliche Ebene: Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände)

Auf der überbetrieblichen Ebene nehmen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zum einen durch korporative Repräsentation in (meist drittelparitätisch besetzten) Gremien und zum anderen durch Tarifverträge Einfluß auf die Regulierung der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung.

Die korporative Repräsentation hat auf dem Feld der Weiterbildung ein weitaus geringeres Gewicht als auf dem der beruflichen Erstausbildung. Drittelparitätisch besetzte Gremien der Bundesanstalt für Arbeit räumen den Tarifparteien Einfluß auf die Weiterbildungsförderung nach dem AFG ein. Auch die Industrie- und Handelskammern, die überbetriebliche, regionale Bildungszentren unterhalten, verfügen auf Landes- und regionaler Ebene über drittelparitätische Ausschüsse, in denen sie vor allem auf die außerbetriebliche Weiterbildung Einfluß nehmen können. Tarifverträge zur betrieblichen Weiterbildung bilden MAHNKOPF zufolge „zunächst nur ein(en) Ersatz für die fehlende institutionell-rechtliche Regulierungsmacht der Gewerkschaften auf dem Feld weiterqualifizierender Bildung“ (MAHNKOPF 1990, S. 89).

Als Gegenstand von Tarifverträgen spielt die Weiterbildung zwar eine wachsende, aber, im Vergleich zu anderen tarifvertraglichen Regelungsgegenständen, weiterhin geringe Bedeutung. Die Geschichte der tarifvertraglichen Regelung von Fragen der Weiterbildung (immer einschl. Umschulung) reicht mehr als 30 Jahre zurück. Die ersten Regelungen finden wir im Kontext des „Rationalisierungsschutzes“. Mitte der sechziger Jahre gewannen Fragen nach der Kompensation sozial unerwünschter Rationalisierungsfolgen an Gewicht. Was üblicherweise zum Alltagsgeschäft der betrieblichen Interessenvertretung gehört, die Bearbeitung negativer Rationalisierungsfolgen, erreichte die gewerkschaftliche Handlungsebene. Typische Rationalisierungsfolgen, wie Arbeitsplatzverlust, Belastungszunahme, Qualifikations- und Einkommenseinbußen („Abgruppierung“), wurden erstmals in den in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre in verschiedenen Wirtschaftszweigen vereinbarten Rationalisierungsschutzabkommen thematisiert (BÖHLE/LUTZ 1974).

Für diese eher defensiven Abkommen zum Rationalisierungsschutz galt primär das Prinzip der „Monetarisierung“, das heißt der Abgeltung negativer Rationalisierungsfolgen durch finanzielle Kompensation (Abfindung, Übergangsgelder). Einem weiteren Grundsatz dieser Abkommen zufolge, sollten Umsetzung und Umschulung Priorität vor der Entlassung haben. Damit fand die Anpassungsweiterbildung in Form der Umschulung erstmals eine, wenn auch schwache, tarifvertragliche Verankerung.

Die Rationalisierungserfahrungen bildeten auch den Resonanzboden für die öffentliche Debatte über die „Humanisierung der Arbeit“ in den frühen siebziger Jahren. Beides fand seinen Niederschlag in intensiven innergewerkschaftlichen Diskussionen, die schließlich den Boden für eine „zweite Generation“ von Rationalisierungsschutzabkommen bereiteten (BRANDT u.a. 1982, S. 143–152; MÜLLER-JENTSCH 1988). Jedenfalls verstärkten verschiedene Gewerkschaften in den siebziger Jahren ihre Bemühungen, die Absicherung gegen Rationalisierungsfolgen in spezifischere Formen tarifvertraglicher Regelung zu fassen. Mit neuartigen Abkommen versuchte die IG Metall und die IG Druck und Papier, neben der Besitzstandssicherung von Beschäftigung, Einkommen und Qualifikation auch Forderungen durchzusetzen, die auf die Leistungskontrolle und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen abzielten. In diesem Paket spielten Qualifikationsfragen gegenüber den anderen Forderungen freilich nur eine untergeordnete Rolle.

Im für die Druckindustrie 1978 abgeschlossenen Tarifvertrag über neue Technik (rechnergesteuerte Textverarbeitung; Fotosatz) wurden Regelungen vereinbart für die bezahlte Einweisung an Geräten der Textverarbeitung von bis zu einem Monat (§ 6), für eine dreimonatige betriebliche Umschulung ohne Lohneinbußen (§ 7) und über ein Unterhaltsgeld und einen Zuschuß bei überbetrieblicher Umschulung (§ 9).

Der Abgruppierungsschutzvertrag für die Arbeitnehmer der baden-württembergischen Metallindustrie, ebenfalls von 1978, regelte in § 3 eine Umschulung auf einen anderen, gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz für die Dauer von bis zu 12 Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohnes oder Gehaltes. In beiden Industriezweigen konnten die widerstreitenden Interessen der Tarifparteien erst nach erbittert ausgetragenen Arbeitskämpfen einem Kompromiß zugeführt werden können. Die Gewerkschaften waren damals

noch von der in der Sozialwissenschaften verbreiteten Vorstellung eines generell zu erwartenden „downgrading“ der Arbeitnehmerqualifikationen ausgegangen; gegen diese Tendenz wollten sie Barrieren errichten. Die Arbeitgeber wollten die produktivitätssteigernden Potentiale der neuen Technologien ausnutzen und kostspielige Spezialqualifikationen (wie die der Setzer) nicht unbedingt erhalten.

In den achtziger Jahren führten der Wandel der Technik (IuK-Technologien) sowie die neuen Organisations- und Managementkonzepte („neue Produktionskonzepte“, „lean management“, „fraktale Fabrik“ etc.) zu einer Ausweitung der Forderungskataloge. Die Anpassungsweiterbildung erhielt neue Dimensionen. Ein Tarifvertrag über Fragen der Weiterbildung, der in der sozialwissenschaftlichen Forschungsliteratur (HARDES/SCHMITZ 1991; BAHNMÜLLER u.a. 1993; SEITZ 1997) eine aufmerksame Rezeption erfuhr, war der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I (LGRTV I), der im Jahre 1988 von den Tarifvertragsparteien für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden⁴ abgeschlossen wurde. Im wesentlichen enthält der Tarifvertrag Regelungen zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung für Arbeiter und Angestellte; darüber hinaus Regelungen zur Qualifizierung der Arbeitnehmer. Letztere finden wir sowohl in der allgemeinen Zielbestimmung (§ 2) als auch in einem gesonderten Paragraphen mit detaillierten Regelungen (§ 3) formuliert. Schließlich enthält der Tarifvertrag noch eine Regelung zur Umschulung bei drohender Abgruppierung (§ 10). Der in § 2 formulierten allgemeinen Zielsetzung nach soll der Tarifvertrag „dazu beitragen, einen vielseitigen Arbeitseinsatz zu ermöglichen sowie den Erhalt und die Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten zu fördern“. Im folgenden § 3 werden die Regelungen zur Erreichung dieser Zielsetzung in zehn Unterpunkten dargelegt. Ihnen zufolge ermittelt der Arbeitgeber regelmäßig den Qualifikationsbedarf; einmal jährlich erörtert er diesen mit dem Betriebsrat und berät mit ihm auf dieser Grundlage „Art, Umfang und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen“. Der Betriebsrat kann seinerseits den Qualifikationsbedarf aus der Sicht der Beschäftigten ermitteln und in die Beratungen einbringen. Ein wichtiger Regelungstatbestand ist der Anspruch auf höhere Eingruppierung (andernfalls auf Zahlung eines Zuschlages von 3%, beginnend drei Monate nach Durchführung der Bildungsmaßnahme für die Dauer von zehn Monaten).

Wie Befunde empirischer Untersuchungen (BAHNMÜLLER u.a. 1993; SEITZ 1997) über die Wirksamkeit dieses Tarifvertrags zeigen, sind die Effekte hinsichtlich der Weiterbildung dürftig. Drei Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertrags war die überwältigende Mehrheit der Manager (70%) der Auffassung, daß die Qualifizierungsbestimmungen in der Praxis keine Rolle spielen; auch die Hälfte der Betriebsräte vertrat diese Auffassung. „Eine prägende Wirkung auf die Qualifizierungspolitik der Unternehmen ist von diesem Tarifvertrag nicht ausgegangen.“ (BAHNMÜLLER i.E., S. 15)

4 Eine Besonderheit der baden-württembergischen Metallindustrie besteht darin, daß es aus historischen Gründen mehrere Tarifgebiete gibt; zur Zeit des Abschlusses des LGRTV I waren dies neben dem größeren, Nordwürttemberg/Nordbaden, zwei kleinere: Südwürttemberg/Hohenzollern und Südbaden; in der Zwischenzeit sind die beiden kleineren Tarifgebiete zusammengelegt worden. In der Regel werden die Tarifabschlüsse im größten Tarifgebiet abgeschlossen und später von den anderen übernommen, so auch beim LGRTV I.

Einen wesentlichen Grund für die Unwirksamkeit in der betrieblichen Praxis sieht BAHNMÜLLER in der „überschätzten Systematik betrieblicher Personalplanung und Qualifizierungspolitik und unterschätzten infrastrukturellen Voraussetzungen“ (ebd., S. 20). Wie auch andere Untersuchungen zeigen, ist in den meisten Betrieben weiterhin eine reaktive Personalwirtschaft vorherrschend.

Tarifvereinbarungen mit vergleichbaren Regelungen zur beruflichen Weiterbildung wurden in der Metallindustrie in Haustarifverträgen mit der VOLKSWAGEN AG (1987) und der Firma VÖGELE AG (1988) sowie in Flächentarifverträgen für das Heizungs- und Sanitärhandwerk in Berlin (1989) und in Nordrhein-Westfalen (1989) abgeschlossen (SADOWSKI/DECKER 1993, S. 177 ff.; SEITZ 1997, S. 114 ff.). Als Weiterbildungsmaßnahmen sind in diesen Tarifverträgen immer betriebliche oder betriebsexterne Kurse ‚off-the-job‘ und während der Arbeitszeit gemeint.

„Vorherrschend ist das Ziel, die Arbeitnehmer auf veränderte Arbeitsanforderungen vorzubereiten. Damit wird in den Tarifverträgen die antizipative Anpassungsfortbildung nach betrieblichen Belangen fortgeschrieben.“ (SEITZ 1997, S. 118)

Im Jahr 1988 schloß die IG Chemie mit der Shell AG einen Firmentarifvertrag ab, der den Mitarbeitern die Eigeninitiative einräumt, sich zu Weiterbildungskursen im unternehmenseigenen Schulungszentrum anzumelden, „die – ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich zu sein – der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen und damit die Einsatzmöglichkeiten in Zukunft erhöhen“ (zit. n. SADOWSKI/DECKER 1993, S. 128). Den zeitlichen Aufwand tragen die Arbeitnehmer durch Verrechnung mit Wochenarbeitszeitverkürzung oder Überstunden. In dieser Bestimmung sahen andere Gewerkschaften eine Verletzung des Grundsatzes, daß Qualifikationszeit generell als Arbeitszeit zu definieren sei.

Es gibt auch Verträge über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. So haben die Tarifparteien in der chemischen Industrie 1993 eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen über die gemeinschaftliche Gründung und Finanzierung einer Weiterbildungsstiftung. In der klein- und mittelbetrieblich strukturierten Textil- und Bekleidungsindustrie vereinbarten die Tarifparteien 1997 in einem Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung eine branchenbezogene Fondslösung zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen. Für jeden beschäftigten Arbeitnehmer zahlen die Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände jährlich 10 DM in den Fonds. Über die Mittelvergabe entscheidet eine Paritätische Kommission. Im Anhang zum Tarifvertrag werden 20 Themenstellungen von zur Förderung geeigneten Maßnahmen genannt (unter ihnen Neue Technologien, Neue Formen der Arbeitsorganisation, Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Betriebsorganisation). Vorrangig gefördert werden Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche. Ein ähnlicher Tarifvertrag wurde auch für die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft 1995 abgeschlossen.

In den letzten drei Jahren haben eine Reihe von Firmen (AOK, DEBIS, DEUTSCHE BAHN, DEUTSCHE TELEKOM, DITEC, SINITEC) mit der zuständigen Gewerkschaft Haustarifverträge über betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung abgeschlossen. In ihnen werden unter anderem festgelegt: die Ver-

pflichtung zur jährlichen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und seine Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat (DEBIS, DEUTSCHE TELEKOM, DITEC, SINITEC), Mindestansprüche auf bezahlte jährliche Weiterbildungszeit (DEBIS: 5 Arbeitstage; SINITEC: 44 Stunden), grundsätzlich die Freistellung der Arbeitnehmer und die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber. Der „DEBIS“-Tarifvertrag enthält die Variante, daß für Qualifizierungsmaßnahmen, die der beruflichen Weiterbildung dienen, aber nicht für die Erfüllung der aktuellen Arbeitsaufgabe erforderlich sind, der Zeitaufwand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt wird (bei einem jährlichen Mindestanspruch von 5 Arbeitstagen).

Aus der bisherigen Praxis von Tarifvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung ein Resümee zu ziehen, fällt nicht leicht. Am Beispiel des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I für die baden-württembergische Metallindustrie war deutlich gemacht worden, daß die relativ weitreichenden und vorbildlichen Regelungen auf geduldigem Papier stehen. Vermutlich sind Haustarifverträge für diesen Gegenstandsbereich praxisrelevanter als Flächentarifverträge.

Auf der Regelungsebene lassen sich drei Problemkomplexe benennen, die zwischen den Tarifparteien weiterhin kontrovers sind:

- 1) *Die Frage, ob die Weiterbildungszeit als bezahlte Arbeitszeit gilt oder nicht.* Die meisten Tarifregelungen definieren die Qualifikationszeit als Arbeitszeit. In einigen Tarifverträgen wird zwischen zwei Typen von Bildungsmaßnahmen unterschieden: (a) die für die Erfüllung der aktuellen und geplanten Arbeitsaufgaben erforderlich sind und (b) jene, die im Interesse der beruflichen Weiterqualifizierung des Arbeitnehmers und der Erweiterung seines potentiellen Tätigkeitsfeldes liegen. Bei der Anpassungsweiterbildung (Typ a) wird die Weiterbildungszeit in der Regel als bezahlte Arbeitszeit betrachtet, bei der Aufstiegsweiterbildung (Typ b) gibt es verschiedene Finanzierungsmodelle: der zeitliche Aufwand wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam getragen oder der Arbeitnehmer kommt allein dafür auf.
- 2) *Die Frage, ob alle Arbeitnehmer einen Weiterbildungsanspruch haben sollen.* Diese Frage wird zwischen den Tarifparteien besonders kontrovers diskutiert. Die Gewerkschaften treten sowohl für den individuellen Anspruch als auch für kompensatorische Weiterbildung für besonders benachteiligte Arbeitnehmergruppen ein. Die Arbeitgeberverbände lehnen beides ab und vertreten das Prinzip der gezielten Weiterbildung; im individuellen Anspruch sehen sie eine Ausweitung des bezahlten Bildungsurlaubs und eine weitere Form der Arbeitszeitverkürzung. Zwar sehen viele tarifvertragliche Regelungen die Veröffentlichung und Ausschreibung betrieblicher Fortbildungsmaßnahmen vor, so daß sich prinzipiell jeder Arbeitnehmer bewerben kann. Aber in der Regel trifft der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrats die Auswahl. Selten sind individuelle Weiterbildungsansprüche in Tarifverträgen verankert; bisher finden wir sie nur in einigen Haustarifverträgen.
- 3) *Die Frage, ob nach absolvierter Weiterbildung ein Anspruch auf höherwertige Tätigkeit mit höherem Entgelt besteht.* Die Arbeitgeber halten am Prinzip der Eingruppierung nach den betrieblichen Anforderungen und am Primat der Anpassungsweiterbildung fest; dies begründet aus ihrer Sicht keinen au-

tomatischen Anspruch auf höheres Entgelt. Mit dem LGRTV I hat die IG Metall allerdings eine Verknüpfung von Weiterqualifizierung mit höherer Eingruppierung durchgesetzt, auch wenn den weiterqualifizierten Arbeitnehmern nur ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen wird.

b) Die betriebliche Ebene: Management und Betriebsrat

Gesetz und Tarifvertrag haben, wie schon erwähnt, bisher nur eine geringe Regeldichte für die betriebliche Weiterbildung geschaffen, so daß den Betriebsparteien weite Spielräume für deren Gestaltung bleiben; dies gilt auch für die – meist durch betriebliche Entscheidungen geregelte und veranlaßte – Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit.

In der Literatur wird häufig behauptet, daß der quantitativ bedeutsamste Bereich der Weiterbildung die vom Betrieb selbst angebotenen und veranstalteten Qualifizierungsmaßnahmen seien (z.B. HEIDEMANN/PAUL-KOHLHOFF 1998, S. 23). Auch in einem Bericht der ZEIT heißt es: „Die Unternehmen bevorzugen betriebspezifische ‚Inhouse‘-Fortbildungen gegenüber externen Kursen.“ (DIE ZEIT v. 14.1.1999, S. 63) Indes ergab die Auswertung des IAB-Betriebspanel 1997 (DÜLL/BELLMANN 1998, S. 213 f.), daß etwa vier von zehn Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen anbieten (die West-Ost-Differenz ist unbedeutend), unter denen externe Lehrveranstaltungen an der Spitze liegen, gefolgt von internen Lehrveranstaltungen und der Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung). Andere an der Arbeitssituation ansetzende Lernformen, wie der systematische Arbeitsplatzwechsel (job rotation) und die gruppenförmige Personalentwicklung durch Teilnehmungsgruppen, Qualitätszirkel, Lernstatt u.a. spielen hingegen nur eine untergeordnete Bedeutung.

Überbetriebliche Tarifverträge können, im Gegensatz zu Haustarifverträgen, allenfalls Rahmenbedingungen festlegen, deren konkrete Umsetzung durch die Betriebsparteien erfolgen muß. Am Beispiel eines überbetrieblichen Tarifvertrags mit weitreichenden Bestimmungen zur Weiterbildung, des Lohn- und Gehaltstarifvertrags I für die Metallindustrie Baden-Württembergs, wurde bereits auf die geringe Wirksamkeit in der betrieblichen Praxis der meisten Unternehmen hingewiesen (s. oben).

Die rechtlichen Rahmenregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes für die berufliche Weiterbildung sind die gleichen wie die für die berufliche Ausbildung (vgl. §§ 96–98 BetrVG). Betriebsräte haben Beratungsrechte bei der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung und Mitbestimmungsrechte bei ihrer Durchführung, die sich auf Organisation, Inhalte und Methoden der Weiterbildung beziehen. Das wichtigste Regelungsinstrumentarium ist auch hier der Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Allerdings wissen wir aus Untersuchungen, daß, trotz der zunehmenden Bedeutung beruflicher Weiterbildung, Qualifizierungsfragen bei den Betriebsräten nicht in der oberen Prioritätenskala figurieren⁵. Das belegt auch

5 Unter den von der WSI-Projektgruppe befragten Betriebs- und Personalräten gab nicht einmal jeder fünfte an, daß die Fort- und Weiterbildung zu den Problemen gehörte, die ihn in den letzten Jahren beschäftigten (WSI-Projektgruppe 1998, S. 656).

die Verbreitung von Betriebsvereinbarungen, die Fragen der Weiterbildung regeln. Eine zu Anfang der neunziger Jahre durchgeführte Umfrage unter Betriebsräten in der Druck-, Elektro- und Feinkeramikindustrie sowie im Verlagswesen ergab, daß in rund 40% der Betriebe Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wurden, in der „auch Fragen der Aus- und Weiterbildung geregelt sind“ (HBS 1992, S. 20). Der hohe Anteil ist wahrscheinlich auf die weiche Frageformulierung (*auch*) zurückzuführen. Nach unserer Umfrage unter Betriebsräten im Maschinenbau⁶ Ende 1996 haben diese in den letzten Jahren Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung nur in 6,7% der Betriebe und zur beruflichen Ausbildung in 4,9% der Betriebe abgeschlossen (MÜLLER-JENTSCHE/SEITZ 1998, S. 377). Mit der Größe des Betriebs nimmt die Weiterbildung auch für Betriebsräte an Bedeutung zu. In Betrieben mit bis zu 300 Beschäftigten gibt es nur in jedem zehnten Betrieb einen Bildungsbeauftragten für Aus- und Weiterbildungsfragen, während in der Mehrzahl der größeren Betriebe ein Beauftragter oder gar ein gesonderter Ausschuß für diese Fragen existiert (HBS 1992, S. 23).

Die geringe Ausnutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, die das Betriebsverfassungsgesetz einräumt, liegt auch an der fehlenden Kompetenz der Betriebsräte; sie fühlen sich sicherer in traditionellen Verhandlungsfeldern. Selten gehen von ihnen Initiativen zur Weiterbildung aus; ihre Mitwirkung beschränkt sich häufig auf die Themen und die Auswahl der Teilnehmer (HBS 1992, S. 10 f.; SEITZ 1997, S. 157).

Dem vergleichsweise geringen Interesse der Betriebsräte steht die kontinuierliche Bedeutungszunahme der betrieblichen Weiterbildung entgegen. Zunächst waren es die Informations- und Kommunikationstechnologien, dann die neuen Organisations- und Managementkonzepte, die vor allem die Anpassungsweiterbildung und Umschulung auf die Agenda betrieblicher Maßnahmen und Aushandlungsprozesse gesetzt haben. Der technische Wandel galt lange als die Haupttriebfeder der betrieblichen Weiterbildung.

Heute ist, neben der traditionellen Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung, ein „neuer Typ der Weiterbildung“ (KÜHNLEIN 1999) auf dem Vormarsch: eine Art „informeller Weiterbildung“, bei der Lernen und Arbeit ineinander übergehen. Häufig sind nunmehr betriebliche Reorganisationsprozesse mit Qualifizierungsmaßnahmen wechselseitig miteinander verknüpft und beziehen tendenziell alle Beschäftigten ein. Dieses kontinuierliche „Lernen in der Arbeit“ ist zu einem Instrument zur Bewältigung der Modernisierung von Produktion und Arbeitsorganisation geworden. Seine Einführung folgt häufig größeren arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungen, der Einsetzung eines Qualitäts-Managements oder der strategischen Neuorientierung von Unternehmen. Gemeint ist das Lernen als Begleitung laufender betrieblicher Umstrukturierungsprozesse, das Lernen in Arbeitsgruppen, Qualitätszirkeln, Lernstätten etc., eine Form der Weiterbildung ohne formale Zertifikate. Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Verbesserungsprozesse heißen die Postulate, „Kompetenzentwicklung“, „Training“, „Coaching“, „Supervision“ die neuen Termini.

6 Bochumer Betriebsrätebefragung (Abschlußbericht): W. MÜLLER-JENTSCHE u. a. Betriebsrätebefragung und Analyse der Industriepolitik im Maschinen- und Anlagenbau. Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls Mitbestimmung und Organisation, Nr. 10. Bochum 1998.

Mit dieser neueren Entwicklung gewinnt die Weiterbildung auch als Verhandlungsgegenstand zwischen den Betriebsparteien einen höheren Stellenwert, wenn auch weniger als solche, sondern im Zusammenhang mit anderen Themen. Wo immer die Betriebsräte betriebliche Reorganisationsprozesse und Entwicklungsprojekte mitgestalten, wirken sie auch an der Gestaltung dieses neuen Typs der Weiterbildung mit, z.B. beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen über Gruppenarbeit etc. Eine typische Qualifizierungsregelung aus einer Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit im Maschinenbau lautet:

„Die Betroffenen werden vor Einführung von Gruppenarbeit durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen auf die Gruppenarbeit vorbereitet, um erweiterte Aufgaben durchführen zu können, Arbeitsplatzwechsel und den Abbau einseitiger Belastungen sowie eine genügend hohe Personalflexibilität innerhalb der Gruppe zu erreichen. Neben der technischen muß auch eine soziale Qualifizierung sichergestellt sein. In diesem Zusammenhang soll vor allem Förderung der Selbstständigkeit, Eigeninitiative, Kooperationsfähigkeit, Kommunikationstechniken der Gruppe gefördert werden. (...) Die Gruppe kann auch eigene, weitergehende Qualifizierungsvorschläge machen, die dem einzelnen ermöglichen, zusätzliche Tätigkeiten in der Gruppen auszuüben. (...) Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ist der Qualifizierungsplan und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren.“ (KAMP 1999, S. 20 f.)

In diesen Formulierungen treten die charakteristischen Merkmale des „neuen Typs der Weiterbildung“ plastisch hervor. Die Qualifizierung wird als arbeitsintegrierte Aufgabe definiert, die soziale und kommunikative Schlüsselkompetenzen einschließt und zum verbindlichen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses gehört.

4. *Divergierende Interessen: Zwischen Bildungsanspruch und Wirtschaftlichkeit*

Im Hinblick auf die eingangs gestellte Frage können wir resümieren, daß die Berufsbildung (als Aus- und Weiterbildung) ein Politikfeld ist, das von unterschiedlichen Akteuren mit divergierenden Interessen auf verschiedenen Ebenen reguliert und organisiert wird. Berufsbildung kann als ein aus der staatlichen Administration ausdifferenziertes Subsystem verstanden werden, das nach den Prinzipien von Subsidiarität und Staatsentlastung einer weitgehend tripartistisch organisierten Selbstverwaltung überantwortet wurde. Gleichzeitig überschneidet sich das Berufsbildungssystem mit den Arenen der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung. Während die auf Berufsbildungsfragen bezogenen betrieblichen Interaktionen weitgehend solche sind, die der Arena Betriebsverfassung zugerechnet werden können, ereignen sich die überbetrieblichen Interaktionen nur zum Teil in der Arena Tarifautonomie. In ihrer Mehrzahl sind sie Bestandteil tripartistischer, korporativer Regelungssysteme.

Das Berufsbildungssystem ist folglich keine eigenständige Arena in dem eingangs skizzierten Verständnis, sondern ein Politikfeld, für dessen Regulierung und Gestaltung verschiedenartige Akteure zuständig sind. Soweit die Berufsbildung Bestandteil jener Regelungsmaterie ist, die im weiteren Sinne dem Arbeitsverhältnis, dem eigentlichen Regulierungszentrum der industriellen Beziehungen, zugerechnet werden kann, ist sie auch inhaltlicher Bestandteil der in den Arenen Tarifautonomie und Betriebsverfassung zu regulierenden Mate-

rie. Zum anderen Teil, vor allem jenem, der dem Lernort Schule zuzurechnen ist, ist sie integraler Bestandteil des allgemeinen Bildungssystems.

Auch wenn die Regelungsmaterie der Berufsbildung sich im allgemeinen durch eine relativ geringe Konfliktintensität auszeichnet, ist die Divergenz der Interessen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und deren jeweiligen Organisationen in letzter Zeit deutlicher hervorgetreten. Als Verkäufer von Arbeitskraft, deren Lohnhöhe von der Qualifikation abhängig ist, sind die Arbeitnehmer primär an der Verwertbarkeit ihrer beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse interessiert; diese wollen sie erhalten und steigern. Und hierin liegt ein genereller Aus- und Weiterbildungsanspruch der Arbeitnehmer begründet.

Insoweit die Interessen der Arbeitgeber darauf abzielen, die Produktivität der Arbeitskraft zu erhöhen oder (was das Gleiche ist) die Investitionen in Humankapital ertragreicher zu machen und die Ressourcenverfügbarkeit zu sichern, können sie mit den Interessen der Arbeitnehmer durchaus kompatibel sein. Jedoch werden unternehmerische Bildungsinvestitionen in zunehmendem Maße unter strengen Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit geprüft. Kosten-Nutzen-Analysen und Bildungs-Controlling sorgen für Transparenz der Kosten, Preise und Leistungen. „Das betriebliche Bildungswesen muß beweisen, was es zur Wertschöpfung und zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf den Märkten beitragen kann.“ (ZANDER 1997, S. 5) Schon seit den achtziger Jahren sind Reorganisationsprozesse der betrieblichen Bildungsabteilungen zu beobachten, zum einen „in Form eines internen Profit-Centers oder einer eigenen externen Tochtergesellschaft, die Bildungsleistungen für das Mutterunternehmen, aber auch für externe Kunden wahrnimmt“, zum anderen als „Auflösung der eigenen Bildungseinrichtungen (...) und Fremdvergabe nach außen“ (ebd., S. 6). Bei den Arbeitgebern wächst die Tendenz zum Ausstieg aus der Erstausbildung und zum stärkeren Engagement in der Weiterbildung, die staatlicherseits wenig reguliert ist und weitgehend dem Markt überlassen wird. Weiterbildung soll allein den betrieblichen Erfordernissen entsprechen. Einen allgemeinen Anspruch auf Aus- und Weiterbildung, auch in Form des Bildungsurlaubs, lehnen die Arbeitgeber prinzipiell ab.

Dem aus ihrer Interessenlage verständlichen Bestreben der Unternehmer nach mehr Markt in der beruflichen Aus- und Weiterbildung können Staat und Gewerkschaften nur gegensteuern, wenn sie auf generelle Regelungen abzielen, die die Selektivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung vermeiden und den allgemeinen Bildungsansprüchen der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Schließlich gehören diese, wenn auch nicht zu den wettbewerblichen Standortvorteilen, so doch zu den sozialen und wirtschaftlichen Bürgerrechten entwickelter Zivilgesellschaften.

Literatur

- BAETHGE, M.: Glanz und Elend des deutschen Korporatismus in der Berufsbildung. In: WSI-Mitteilungen 52 (1999), S. 489–497.
- BAHNMÜLLER, R.: Weiterbildung durch Tarifvertrag. Erscheint in: Kompetenzentwicklung '99. Hrsg. v. AG Qualifikations-Entwicklungs-Management. Berlin u.a. 1999.
- BAHNMÜLLER, R./BISPINCK, R./SCHMIDT W.: Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München/Mering 1993.

- BISPINCK, R./WSI-Tarifarchiv: Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 36: Förderung der Ausbildung im Jahr 1998. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. Düsseldorf 1999.
- BÖHLE, F./LUTZ, B.: Rationalisierungsschutzabkommen. Göttingen 1974.
- BRANDT, G./JACOBI, O./MÜLLER-JENTSCH, W.: Anpassung an die Krise: Gewerkschaften in den siebziger Jahren. Frankfurt a.M. 1982.
- DÜLL, H./BELLMANN, L.: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Panels. In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (1998), S. 205–225.
- DIETERICH, T./HANAU, P./SCHAUB, G. (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (ErfK). München 1998.
- HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (Hrsg.): Zur Situation der Aus- und Weiterbildung in der Druckindustrie, der Elektroindustrie, der feinkeramischen Industrie sowie im Verlagswesen. Umfrage unter Betriebsräten. Düsseldorf 1992.
- HARDES, H.-D./SCHMITZ, F.: Tarifverträge zur betrieblichen Weiterbildung – Darstellung und Analyse aus arbeitsökonomischer Sicht. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (1991), S. 658–672.
- HEIDEMANN, W./PAUL-KOHLHOFF, A.: Regulierung der Berufsbildung durch Mitbestimmung. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh 1998.
- HEIDENREICH, M.: Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlichen Herausforderungen. In: Zeitschrift für Soziologie 27 (1998), S. 321–340.
- KAMP, L.: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. Düsseldorf 1999.
- KÜHNLEIN, G.: Neue Typen betrieblicher Weiterbildung. Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte. Düsseldorf 1999.
- KUWAN, H.: Problembereiche der beruflichen Weiterbildung aus der Sicht von (potentiellen) Nachfragern – Indizien für einen stärkeren Regulierungsbedarf? In: R. DOBISCHAT/R. HUSEMANN (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsansforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin 1995, S. 345–363.
- MAHNKOPF, B.: Zwischen Effizienzorientierung und Gleichheitspostulat. In: Soziale Welt 41 (1990), S. 70–96.
- MÜLLER-JENTSCH, W.: Arbeitsorganisation und neue Techniken als Gegenstand betriebs- und tarifpolitischer Konzeptionen und Strategien der IG Metall. In: B. DANKBAAR/U. JÜRGENS/T. MALSCH (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit in der Automobilindustrie. Berlin 1988, S. 263–280.
- MÜLLER-JENTSCH, W.: Theorien Industrieller Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen 3 (1996), S. 36–64.
- MÜLLER-JENTSCH, W./SEITZ, B.: Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung im Maschinenbau. In: Industrielle Beziehungen 5 (1998), S. 361–387.
- SADOWSKI, D./DECKER, S.: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Berlin 1993.
- SEITZ, B.: Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie. Opladen 1997.
- STRECK, W./HILBERT, J./KEVELAER, K.H. VAN/MAIER, F./WEBER, H.: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1987.
- WEISS, R.: Betriebliche Weiterbildung 1995. Mehr Teilnehmer – größere Wirtschaftlichkeit. Köln 1997.
- WSI-Projektgruppe: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98. In: WSI-Mitteilungen 51 (1998), S. 653–667.
- ZANDER, I.: Outsourcing betrieblicher Bildungsarbeit. Übersicht über ausgegliederte Bildungseinrichtungen von Unternehmen. Düsseldorf 1997.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch, Ruhr-Universität, Fakultät für Sozialwissenschaften, 44780 Bochum