

Busse, Gerd; Seifert, Hartmut; Bispinck, Reinhard

Book

Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung:
Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für
Bildung und Forschung

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 233

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Busse, Gerd; Seifert, Hartmut; Bispinck, Reinhard (2009) : Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung: Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 233, ISBN 978-3-86593-123-8, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/181704>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Bildung und Qualifizierung

Gerd Busse | Hartmut Seifert

**Tarifliche und
betriebliche Regelungen
zur beruflichen
Weiterbildung**

Gerd Busse | Hartmut Seifert
unter Mitarbeit von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung

– Eine explorative Studie –
Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Gerd Busse | Hartmut Seifert
unter Mitarbeit von Reinhard Bispinck
und WSI-Tarifarchiv

Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung

– Eine explorative Studie –
Gutachten für das Bundesministerium
für Bildung und Forschung



edition der Hans-Böckler-Stiftung 233

Gerd Busse, Dr., dnl-projekt Dortmund, Arbeitsfelder: berufliche Bildung und Arbeitsmarkt, insbesondere im deutsch-niederländischen Kontext.

Hartmut Seifert, Dr. rer. pol., Studium der Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Würzburg und FU Berlin, Seit 1975 wissenschaftlicher Referent im WSI, seit 1995 Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, seit 1.2.2009 im Ruhestand. Zahlreiche Veröffentlichungen zu Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitfragen.

© Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2009
ISBN: 978-3-86593-123-8
Bestellnummer: 13233

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

1	Problemstellung	7
2	Lernzeitkonten als Verteilungsmuster von Qualifizierungszeiten	11
2.1	Definition und Funktion	11
2.2	Verbreitung	12
2.3	Weiterbildungszeiten und Verteilung	14
3	Tarifliche Regelungen	17
3.1	Methode und Daten	17
3.2	Von kontextbezogenen zu originären Weiterbildungsvereinbarungen	18
3.3	Regelungsinhalte	20
4	Betriebsvereinbarungen	33
4.1	Verbreitung	33
4.2	Methode und Daten	35
4.3	Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung: Die Studien von 1999 und 2005	37
4.4	Strukturmerkmale der aktuellen Betriebsvereinbarungen	39
4.5	Regelungsaspekte	42
4.5.1	Themen	42
4.5.2	Formale Aspekte	43
4.5.3	Prozessuale Aspekte	48
4.5.4	Inhaltliche Aspekte	58
4.5.5	Kostenaspekte	67
5	Fazit und Schlussfolgerungen	81
6	Literatur	87
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	93

1 Problemstellung

Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland nicht systematisch geregelt. Weder Gesetze noch Tarifverträge geben in einem einheitlichen und verbindlichen Rahmen vor, wie berufliche Weiterbildung zu definieren, zu organisieren, zu finanzieren und zu zertifizieren ist. Bestehende Regelungen gelten nur für Teilbereiche der Beschäftigten und behandeln jeweils unterschiedliche inhaltliche Gegenstände. Sieht man einmal von den Bildungsurlaubsgesetzen der (11) Bundesländer, dem Regelungsbereich des SGB II und SGB III und den auf betriebliche Interessenvertreter begrenzten Freistellungsregelungen im Betriebsverfassungs- sowie den Personalvertretungsgesetzen ab, dann liegt die berufliche Weiterbildung wesentlich im Handlungsbereich der Betriebe sowie in der Eigenverantwortung der Beschäftigten. Für den betrieblichen Bereich setzt das Betriebsverfassungsgesetz wichtige Rahmenbedingungen. Es bietet den betrieblichen Interessenvertretungen Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Weiterbildung, die durch die Novellierung des Gesetzes im Jahre 2001 gestärkt wurden. Gleichwohl bleibt es generell den Tarif- und Betriebsparteien überlassen, in entsprechenden Vereinbarungen die Modalitäten zu spezifizieren, nach denen berufliche Weiterbildung stattfinden soll und kann. Diesen Regelungsraum haben sie ungeachtet aller Fortschritte in den letzten Jahren noch längst nicht flächendeckend ausgefüllt – ganz abgesehen von den wachsenden tariffreien Zonen.

Angesichts dieser regelungspolitischen Ausgangslage überrascht es nicht, dass nur der geringere Teil der Weiterbildungsaktivitäten auf Rechtsansprüchen basiert, die in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen verankert sind. Etwa ein Drittel der Teilnehmer¹ an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nutzt eine der verschiedenen rechtlichen Anspruchsgrundlagen für Freistellungen.² Das größte Gewicht kommt Betriebsvereinbarungen zu, gefolgt von den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder, individuellen Freistellungsregelungen und Tarifverträgen. Dieses Bild haben in den letzten Jahren vor allem die Weiterbildungstarifverträge und die auf ihnen aufbauenden Betriebsvereinbarungen im Bereich der Metall- und der Chemischen Industrie aufhellen können.

1 Wir verweisen darauf, dass wir stets auch die weibliche Form meinen, verzichten jedoch aus Platzgründen und zugunsten der Lesefreundlichkeit auf Ausschreibung aller Formen.

2 Kuwan u.a. 2000.

Gleichwohl ist die Weiterbildungssituation unbefriedigend. Denn gemessen an den Teilnehmerquoten belegt Deutschland im internationalen Vergleich nur einen Platz im Mittelfeld.³ In den Jahren zwischen 1997 und 2003 ließen die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sogar nach. Dieser Trend scheint nach den Befunden der jüngsten Erhebung im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung zumindest gestoppt.⁴ Dennoch stehen die Vorzeichen für die zukünftige wissensbasierte Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes wenig günstig, wenn nur eine Minderheit der Beschäftigten an der betrieblichen Weiterbildung teilnimmt.

Empirische Studien haben wiederholt zentrale Schwachstellen bloßgelegt.⁵ Mit abnehmender Betriebsgröße schwinden die Chancen der Beschäftigten, ihre beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen betrieblich initiierten Aktivitäten auffrischen zu können. Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten sinkt die Teilnahmequote. Diese Situation ist angesichts der anstehenden demografischen Herausforderungen äußerst unbefriedigend. Die Partizipationschancen hängen ferner vom bestehenden Qualifikationsniveau der Beschäftigten ab. Je besser sie qualifiziert sind, umso eher stehen ihnen betriebliche Angebote zur Verfügung, ihre Kompetenzen zu aktualisieren und zu erweitern. Benachteiligt beim Zugang zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung ist schließlich der wachsende Kreis so genannter atypisch Beschäftigter (befristet, geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt sowie Leiharbeitnehmer), der mit steigender Tendenz mittlerweile mehr als ein Drittel aller Beschäftigten umfasst.⁶ Der Slogan vom lernenden Unternehmen ist in weiten Teilen der betrieblichen Wirklichkeit längst noch nicht angekommen.

Vor diesem Hintergrund ist in den letzten Jahren neue Bewegung nicht nur in die weiterbildungspolitische Diskussion sondern auch in tarif- und betriebspolitische Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung gekommen. Zur Debatte stehen vor allem alternative Finanzierungskonzepte, die miteinander konkurrieren, sich aber auch ergänzen können. Neben Fondsmodellen gehören hierzu Vorschläge zum Bildungssparen und Bildungskonten sowie Überlegungen zu Lernzeitkonten.⁷ Einzelne Modelle, wie der Weiterbildungsscheck in Nordrhein-Westfalen, werden bereits mit gutem Erfolg praktiziert. Neuland betreten auch Tarifverträge, und hier vor allem in der Metallindustrie, die berufliche Weiterbildung

3 OECD 2005; Behringer u.a. 2008.

4 Rosenblatt/Bilger 2008.

5 beispielsweise: Bellmann/Leber 2005.

6 Brehmer/Seifert 2009.

7 im Überblick: Expertenkommission 2004.

mit systematischer Personalentwicklung verknüpfen. Andere Tarifverträge sehen je nach Qualifizierungsziel eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten vorrangig in Form von Freizeit vor. Diese Verteilungsmuster von Lern- oder Qualifizierungszeiten bieten Ansatzpunkte für Lernzeitkonten. Ihnen schenkt diese Studie besonderes Augenmerk. Sie untersucht neuere tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung und geht der Frage nach, welche Inhalte die Vereinbarungen regeln, welche Änderungen sich im Vergleich zu früheren vergleichbaren Analysen erkennen lassen, inwieweit die untersuchten Vereinbarungen Regelungen zu Lernzeitkonten enthalten und welche Muster sie aufweisen.

Die vorliegende Auswertung von Weiterbildungsvereinbarungen erhebt nicht den Anspruch, die bestehenden Forschungslücken über die Verbreitung derartiger Regelungen, deren Inhalte und speziell die Ausgestaltung von Ansätzen und Modellen über Lernzeitkonten schließen zu können, und schon gar nicht wird versucht, deren Wirkungen auf die Weiterbildungsintensität zu evaluieren. Die Studie hat eher explorativen Charakter. Sie liefert keine Analyse sämtlicher Tarifverträge, die in irgendeiner Form Weiterbildungsfragen thematisieren. Sie wirft vielmehr ein Schlaglicht auf jüngere Entwicklungen und verweist damit auf zukünftige umfassendere Forschungsaktivitäten, die Breite und Regelungstiefe insbesondere betrieblicher Vereinbarungen systematischer auszuleuchten hätten. Die Untersuchung kann auch keine systematischen Verbindungslinien zwischen den beiden Regelungsbereichen, der tariflichen und der betrieblichen Ebene, herstellen. Eine solche analytische Arbeit bleibt größeren Forschungsprojekten vorbehalten. Hierfür kann die vorliegende Auswertung Anhaltspunkte liefern, die aufzugreifen, zu vertiefen und zu systematisieren wären.

Die nachfolgenden Ausführungen beginnen mit einigen Überlegungen über die Verteilung von Weiterbildungszeiten im Rahmen von Lernzeitkonten (Kap. 2). In einem zweiten Schritt analysieren sie tarifliche Ansätze zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (Kap. 3) und präsentieren anschließend die Ergebnisse einer Auswertung neuerer betrieblicher Vereinbarungen (Kap. 4). Abschließend wird ein Fazit gezogen, das auch einige Vorschläge für weitere Forschungsaktivitäten enthält (Kap.5).

2 Lernzeitkonten als Verteilungsmuster von Qualifizierungszeiten

2.1 Definition und Funktion

Überlegungen zu Lernzeitkonten verknüpfen die beiden tariflichen bzw. betrieblichen Handlungsfelder der Arbeitszeit- und der Weiterbildungspolitik miteinander. Was sind Lernzeitkonten? Zwei Varianten lassen sich unterscheiden. Ein weiter gefasster Ansatz geht von Arbeitszeitkonten aus, auf denen aus unterschiedlichen Quellen stammende Zeitelemente zu Zeitguthaben angespart und neben anderen Verwendungszwecken auch für berufliche Weiterbildung genutzt werden können.⁸ Als Quellen kommen neben betrieblich und tariflich vereinbarten Weiterbildungszeiten, Guthaben auf individuellen Kurz- und Langzeitkonten auch Freistellungszeiten aus den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder in Frage. Es bleibt der betrieblichen Ebene überlassen auszuhandeln, in welchem Mischungsverhältnis die Betriebsparteien Zeitelemente für welchen Qualifizierungszweck einbringen. Ein anderer Ansatz engt Lernzeitkonten auf diejenigen Zeitanprüche ein, die ausschließlich für berufliche Weiterbildung reserviert sind, über bestimmte Zeiträume angesammelt und zu Weiterbildungsphasen genutzt werden können. Der erste Ansatz schließt den zweiten ein. Er vergrößert das Spektrum der Zeitquellen und damit das Potenzial der für Weiterbildung in Frage kommenden Zeiteinheiten. Ein Teil dieser zusätzlichen Zeiteinheiten ist jedoch nicht exklusiv für Bildungszwecke reserviert, sondern konkurriert mit anderen Freistellungs- bzw. Nutzungszwecken (Sabbaticals, vorzeitige Beendigung der Erwerbsarbeit, usw.).

Die Erwartung ist, mit Hilfe von Weiterbildungs- oder Lernzeitkonten finanzielle und zeitliche Engpässe bei der betrieblichen Weiterbildung entschärfen zu können. Sie gelten als gewichtige Gründe für Weiterbildungsattentismus.⁹ In Boomphasen, wenn die Arbeitskapazitäten voll ausgelastet sind, haben Betriebe Schwierigkeiten, Arbeitskräfte für Weiterbildung freizustellen. In rezessiven Phasen sieht es genau umgekehrt aus. Bei rückläufiger Auftragslage und sinkender

8 Seifert 2006. Eine noch engere Definition schlägt Heidemann (2008) vor.

9 Befragungen von Personalverantwortlichen wie auch von Betriebsräten zeigen in erstaunlicher Übereinstimmung, dass neben fehlenden Qualifizierungsbedarfen monetäre und zeitliche Engpässe als wesentliche Faktoren für fehlendes Weiterbildungsengagement angesehen werden, vgl. Dobischat/Seifert 2005.

Kapazitätsauslastung ist Zeit nicht mehr der Engpass. Die Beschäftigten leisten weniger Überstunden und müssen teilweise sogar die Regelarbeitszeit reduzieren, um den Arbeitseinsatz an das verminderte Niveau bei Produktion und Dienstleistungserstellung anzupassen. Weiterbildungsaktivitäten scheitern dann häufig aber an der verschlechterten Finanzlage. Zeit- und Geldrestriktionen treten häufig asynchron auf. Als ein Weg aus dieser Zwickmühle werden Lernzeitkonten vorgeschlagen. Die Erwartung ist, dass ihre Einführung hilft, antizyklische Weiterbildung zu fördern.¹⁰ In auftragsstarken Zeiten mit prosperierender wirtschaftlicher Situation sollen, wenn auftragsbedingt länger gearbeitet wird, Zeitguthaben und entsprechende finanzielle Rücklagen gebildet werden, die in auftragschwachen Phasen für Weiterbildungszeiten genutzt werden können. Dieses Prinzip antizyklischer Weiterbildungssteuerung soll keineswegs das Muster der Zeitaufbringung determinieren. Bei den angesparten Zeitguthaben handelt es sich um geleistete Arbeit, also um zurückgestellte Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeitgeber. Die Verwendung der Guthaben liegt in den Händen der Beschäftigten. Weiterbildung ist dabei nur eine Option der Zeitverwendung. Denkbar ist natürlich auch, dass sich Arbeitgeber an der Bildung von Zeitguthaben beteiligen und Zeitelemente einzahlen oder die direkten Kosten übernehmen und so Anreize zur Weiterbildung geben. Relativierend ist ferner anzumerken, dass antizyklische Weiterbildung nur Teilbereiche des gesamten betrieblichen Weiterbildungsbedarfs abzudecken vermag, aber nicht in Frage kommt, wenn Weiterbildung aufgrund unaufschiebbarer Ad-hoc-Bedarfe bei technischen oder organisatorischen Veränderungen ansteht.

Der Vorschlag des Lernzeitkontos berührt sowohl zeitorganisatorische Aspekte als auch Fragen der Zeitverteilung. Zu klären ist vor allem, aus welchen Quellen die Lernzeitguthaben gespeist werden können und, eng damit zusammenhängend, wer die Zeitguthaben und in welcher Verteilungsrelation speist. Von dieser Frage nicht zu trennen sind dann die weiteren Fragen, für welche Weiterbildungsziele Lernzeitkonten genutzt werden können und welche Ansprüche auf Weiterbildung im Kontext mit Lernzeitkonten erwachsen.

2.2 Verbreitung

Zeitorganisatorisch bietet die weit voran geschrittene Flexibilisierung der Arbeitszeit günstige Voraussetzungen für die Einrichtung von Lernzeitkonten.

¹⁰ Seifert 2006.

Zwei Drittel aller Betriebe organisieren mittlerweile die Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkontenmodellen.¹¹ Arbeitszeitkonten ermöglichen, bei der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit von den tariflich oder betrieblich vereinbarten Sollwerten einer gleichmäßig verteilten Regelarbeitszeit abzuweichen und die Differenzen als Zeitguthaben oder -schulden zu verbuchen. Bisher überwiegen Zeitkonten, auf denen die akkumulierten Stunden innerhalb eines definierten Zeitraumes (z.B. ein Jahr) durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden müssen. Langzeitkonten mit der Möglichkeit, die Zeitguthaben auch für berufliche Weiterbildung nutzen zu können, sind noch wenig verbreitet.¹²

Weniger dynamisch als Arbeitszeitkonten haben Lernzeitkonten Eingang in die betriebliche Praxis gefunden. Noch sind sie eine seltene Ausnahme. Nur 2,5 % der Betriebe mit knapp 5 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten organisieren berufliche Weiterbildung auf dieser Basis¹³, Großbetriebe häufiger als kleinere.

Die bereits praktizierten Modelle differieren stark im Hinblick auf die Weiterbildungsziele, die nutzbaren Zeitquellen sowie die Muster, Weiterbildungszeit auf bezahlte Arbeitszeit und Freizeit zu verteilen.¹⁴ Häufig erfolgt die Verteilung der Weiterbildungszeit nach dem Prinzip des Time-sharing. Dabei lassen sich unterschiedliche Verteilungsvarianten beobachten, die, wie bei der Auto 5000 GmbH, einer Tochter der Volkswagen AG, eine hälftige Zeitaufteilung oder aber auch andere Relationen vorsehen können. Bei den Weiterbildungszielen lassen sich zwei Grundvarianten unterscheiden: Zeitguthaben können für von den Beschäftigten initiierte oder für betriebsnotwendige Weiterbildung genutzt werden. Gilt das Prinzip des Time-sharing, übernimmt in aller Regel der Betrieb auch für die Weiterbildung, die von den Beschäftigten initiiert wird, die direkten Kosten.

Noch fehlt es an gesicherten Befunden, ob und in welchem Ausmaß Lernzeitkonten betriebliche Weiterbildungsaktivitäten beeinflussen. Erste Befunde zeigen immerhin, dass die Existenz von Lernzeitkonten mit einem hohen Grad an Weiterbildungsintensität korreliert.¹⁵ Offen bleibt allerdings der Kausalzusammenhang. Positiv ist in diesem Zusammenhang auch der Befund zu deuten, dass

11 DIHK 2004.

12 Eine repräsentative Befragung beziffert den Anteil der Unternehmen mit Langzeitkonten auf 7 % (Wotschak u.a. 2008). Nach den Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung vom Spätherbst 2007 haben 14 % der Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten Langzeitkonten eingeführt. In 61 % hatten die Betriebe mit Langzeitkonten auch eine Insolvenzversicherung vereinbart.

13 Zickert 2007.

14 im Überblick: Seifert 2006.

15 Mauer/Seifert 2004.

ein beachtlicher Teil der Betriebe den Nutzen von Lernzeitkonten positiv bewertet und in ihnen eine Möglichkeit sieht, die berufliche Weiterbildung im Betrieb zu fördern.¹⁶

Skeptischer gegenüber Lernzeitkonten äußern sich betriebliche Interessenvertreter.¹⁷ Sie befürchten, dass die Beschäftigten Freizeit- oder Einkommensverluste hinnehmen müssten, wenn Lernzeitkonten eingeführt würden. Die Möglichkeit, Zeitguthaben für Weiterbildung nutzen zu können, berge aus ihrer Sicht die Gefahr, dass ein gewisser betrieblicher Druck entstehen könnte, Zeitguthaben für Weiterbildung und nicht für frei verfügbare Zeit zu nutzen.

2.3 Weiterbildungszeiten und Verteilung

Qualifizierungszeiten berühren, unabhängig davon, ob sie in Form von Lernzeitkonten organisiert sind, stets verteilungspolitische Fragen. Entweder handelt es sich um bezahlte Arbeitszeit oder um Freizeit oder um eine Mischung beider Zeitkomponenten. Empirische Untersuchungen, die der Verteilung der betrieblichen Weiterbildungszeit auf Arbeits- und Freizeit nachgehen, kommen trotz unterschiedlicher Methoden¹⁸ zu auffallend ähnlichen Ergebnissen. Für die Gesamtwirtschaft quantifizieren sie den Freizeitanteil auf durchschnittlich etwa ein Fünftel bis ein Viertel der gesamten betrieblich-beruflichen Weiterbildungszeit.¹⁹ Die Untersuchung von Beicht u.a.²⁰ beziffert den Freizeitanteil an betrieblicher Weiterbildung sogar auf 38 %. Mit dem Qualifikationsgrad der Beschäftigten steigt der Eigenanteil an Lernzeiten leicht an.

Zukünftig ist, wie Befragungen nahe legen²¹, davon auszugehen, dass die Betriebe angesichts des verschärften Kostenwettbewerbs und der durch anhaltend hohe Arbeitslosigkeit zuungunsten der Beschäftigten verschobenen Machtstrukturen versuchen werden, weitere Teile der Weiterbildungszeiten in die Freizeit der Mitarbeiter zu verlagern. Vereinzelte empirische Hinweise fundieren diese

16 Zickert 2007, S. 52.

17 Seifert 2003.

18 Die Studien von Büchel/Pannenberg sowie die von Beicht u.a. stützen sich auf Personenbefragungen, die von Weiß sowie die von Dobischat/Seifert auf Betriebsbefragungen und die von Seifert/Mauer auf Befragungen von Betriebsräten.

19 Dobischat/Seifert 2001; Weiß 2003; Büchel/Pannenberg 2004; Seifert/Mauer 2004.

20 Beicht u.a. 2007.

21 Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003; Ahlene/Dobischat 2003, S. 178.

Vermutung.²² Wie es aussieht, überwälzen immer mehr Betriebe einen wachsenden Teil der Weiterbildungskosten auf die Beschäftigten, indem sie diese an der Weiterbildungszeit beteiligen. Denkbar ist aber auch, dass Betriebe bei anhaltender Verbesserung der Arbeitsmarktlage und dadurch verschärfter Engpässe im Angebot qualifizierter Arbeitskräfte zukünftig stärker gezwungen sein werden, Beschäftigten attraktive Weiterbildungsangebote zu machen und die gesamten Kosten zu übernehmen.

Auch Beschäftigte können ein Interesse an der Einführung von Lernzeitkonten haben. Sie beteiligen sich, wie gezeigt, mit einem nicht unwesentlichen Eigenanteil an der für berufliche Weiterbildung aufzubringenden Zeit und bringen Freizeit ein. Aus diesem Time-sharing erwachsen ihnen aber noch keine Ansprüche auf Teilnahme an Weiterbildung. Weitgehend verwehrt geblieben ist ihnen bislang ferner die Einflussnahme auf die Inhalte der angebotenen Weiterbildungen. Denkbar ist, dass Beschäftigte bereit sein könnten, Lernzeitkonten zu akzeptieren und sich im Rahmen von Time-sharing an den Kosten zu beteiligen, wenn ihnen im Gegenzug Ansprüche auf Teilnahme und inhaltliche Einflussnahme erwachsen würden. Vorbehalte gegenüber Lernzeitkonten könnten in dem Maße schwinden, wie deren Vorteile für Beschäftigte erkennbar werden.

Die Frage, wie Lernzeiten zukünftig auf Arbeitszeit und Freizeit zu verteilen sind, ist nicht nur wegen der wildwüchsig sich vollziehenden Umverteilung von Weiterbildungszeiten klärungsbedürftig. Hinzu kommen weitere Aspekte. Neue Lernformen wie E-Learning oder informelles Lernen gewinnen an Bedeutung.²³ Sie erlauben, die Lernzeiten sowohl innerhalb als auch außerhalb der bezahlten Arbeitszeit zu platzieren. Häufig verschwimmen dabei die Grenzen zwischen den beiden Zeitsphären. Dieser Umstand spricht für geregelte Verteilungsmuster von Lernzeiten. Ferner ist bei der Verteilung von Weiterbildungszeiten zu berücksichtigen, dass die Kategorien der betriebsnotwendigen und der im Interesse der Beschäftigten liegenden Weiterbildung immer schwieriger eindeutig zu separieren sind. So sind soziale Kompetenzen, die im Zuge der Tertiarisierung der Wirtschaft

22 Zu den zahlreichen Beispielen gehören die Vereinbarungen bei Voith Heidenheim, in denen Qualifizierungszeiten nicht mehr vergütet, sondern von der Arbeitszeit abgezogen werden (Heidenheimer Zeitung vom 22.7.2004), die Vereinbarung bei MTU in Friedrichshafen, wo die individuellen Arbeitszeitkonten mit 14 Stunden jährlich für Qualifizierungsmaßnahmen belastet werden (Süddeutsche Zeitung vom 25.6.2005) oder die Anrechnung von Erholzeiten auf Weiterbildungszeiten bei DaimlerChrysler (Financial Times Deutschland vom 26.7.2004).

23 Baethge u.a. 2003, S. 10.

an Bedeutung gewonnen haben, an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Betrieben einsetzbar.

Für die Implementierung betrieblicher Lernzeitkonzepte hat das Auflösen von Grenzen zwischen Lernen am Arbeitsplatz und in der Freizeit wie auch das Verschwimmen der betrieblichen Lernformen unter dem Aspekt der Lastenverteilung von Zeit und Geld erhebliche Konsequenzen. Neue Formen betrieblichen Lernens wie das informelle Lernen, das sich weitgehend innerhalb von Arbeitsprozessen vollzieht, erfordern keine Zeiterfassung und erübrigen Lernzeitkonten, während formale und organisierte Lernprozesse nur geringe Probleme bei der zeitlichen Quantifizierung mit sich bringen.

3 Tarifliche Regelungen

3.1 Methode und Daten

Berufliche Weiterbildung liegt in Deutschland in verschiedenen Verantwortungsbereichen. Für die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten sind vorrangig die Betriebe zuständig. Sie entscheiden, ob sie überhaupt Weiterbildung betreiben, in welchem Ausmaß sie sich mit welchen Inhalten für welche Teilnehmer engagieren. Für diesen Gestaltungsbereich hat eine Reihe von Tarifverträgen einen Handlungsrahmen definiert.

Einen Überblick über bestehende tarifliche Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung präsentierte bereits 2000 eine Arbeit aus dem WSI-Tarifarchiv.²⁴ An dieser Analyse knüpft die nachfolgende Auswertung neuerer Tarifverträge an. Sie dokumentiert die seither bis zu Beginn des Jahres 2008 abgeschlossenen Vereinbarungen in ausgewählten Tarifbereichen. Im Vordergrund stehen also in den letzten Jahren seit Ende der 1990er Jahre getroffene Vereinbarungen einschließlich des Vertrages für die Textil- und Bekleidungsindustrie von 1997. Insofern handelt es sich nicht um eine Kompletterhebung sämtlicher tariflicher Vereinbarungen zur Weiterbildung, zumal auch diejenigen Vereinbarungen ausgespart bleiben, in denen Weiterbildung im Kontext anderer Regelungsgegenstände eine Rolle spielt.

Für die Auswertung wurden sämtliche Verbandstarifverträge mit mindestens 1.000 Beschäftigten in West- und 500 Beschäftigten in Ostdeutschland sowie ausgewählte Firmentarifverträge überprüft. Die inhaltliche Auswertung stützt sich auf Tarifverträge aus 26 Tarifbereichen der Landwirtschaft, der Industrie, des Handwerks sowie der privaten und öffentlichen Dienstleistungen. Sie präsentieren einen Querschnitt durch die gesamte Landschaft der Flächentarifverträge. Auf diese Auswahl entfallen knapp drei Viertel (73,5 %) aller in der Tarifstatistik erfassten Beschäftigten. Zusätzlich Berücksichtigung findet eine Reihe von Verbands- und Firmentarifverträgen.

Bei den ausgewerteten Vereinbarungen handelt es sich um eine Positivauswahl. Die Analyse bezieht nur Tarifverträge ein, die Aspekte der beruflichen Weiterbildung regeln. Insgesamt liegen der Analyse 40 Vereinbarungen zugrunde. Deren Geltungsbereich deckt etwa 45 % der tariflich erfassten Beschäftigten ab.

24 Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000.

Längst nicht alle Tarifbereiche haben Vereinbarungen zu diesem Regelungsgegenstand getroffen. Hierzu zählen vor allem der Groß- und Einzelhandel sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe, jeweils Bereiche mit hohen Beschäftigtenzahlen. Nicht in die Analyse einbezogen sind ferner Tarifverträge zur Arbeitszeitgestaltung und speziell zur Gestaltung von Langzeitkonten. Solche Tarifverträge sind in den letzten Jahren u. a. in der chemischen und in der Metall verarbeitenden Industrie abgeschlossen worden. Sie bieten die Möglichkeit, im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen Langzeitkonten einzuführen und diese auch für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Es bleibt weitergehenden Analysen überlassen zu prüfen, welche Hinweise solche Tarifverträge zu Langzeitkonten über die Nutzung von Zeitkonten für Weiterbildungszwecke enthalten. Analog wären auch entsprechende betriebliche Vereinbarungen auszuwerten.

Bei den hier ausgewerteten Vereinbarungen handelt es sich oft um regionale Tarifverträge für spezifische Branchen. Die dort vereinbarten Regelungsinhalte gelten in aller Regel mit leichten Modifikationen analog für andere Regionen derselben Branche. Auf einen flächendeckenden Überblick wird hier verzichtet, da der Erkenntnisgewinn nur marginal wäre.

3.2 Von kontextbezogenen zu originären Weiterbildungsvereinbarungen

Berufliche Weiterbildung hat in der Tarifpolitik im Vergleich zu den Kernregelungsbereichen Lohn und Arbeitszeit lange Zeit eher eine Nebenrolle gespielt. So überrascht es auch nicht, dass dieser Bereich bis vor wenigen Jahren nur vereinzelt und dann vor allem im Kontext bestimmter Problemkonstellationen geregelt war. Flächendeckende Vereinbarungen analog zu den traditionellen Regelungsgegenständen Einkommen und Arbeitszeit fehlten lange Zeit weitgehend. Nur wenige kleinere Tarifbereiche hatten weit gefasste tarifliche Regelungen zur allgemeinen beruflichen Weiterbildung vereinbart, wie z. B. der Mitteldeutsche Rundfunk oder der Buchhandel.²⁵ Erst in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre kam neue Bewegung in die Tarifpolitik. Gegenüber den 1960er und 1970er Jahren, als die Tarifvertragsparteien in einigen Bereichen im Kontext von Rationalisierungsschutzabkommen und später in den 1980er Jahren im Kontext von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung Weiterbildungsmaßnahmen vereinbarten, wurden seitdem vermehrt ori-

²⁵ Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000, S. 6.

ginäre Weiterbildungsvereinbarungen abgeschlossen. Die weißen Flecken auf der Karte der tariflichen Weiterbildungsregelungen verringern sich.

Diese zweite Phase tariflicher Weiterbildungsgestaltung ist nicht nur quantitativ bedeutsam, sondern sie schlägt auch qualitativ ein neues Kapitel auf. So ändern sich die Zielsetzungen der tariflichen Weiterbildungspolitik. Primär geht es um die Sicherung und Stärkung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit sowie um die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Demgegenüber waren die Ziele der in der ersten Phase vereinbarten Weiterbildungsregelungen enger gefasst und auf spezielle Problemkonstellationen zugeschnitten. Sie sollten den Beschäftigten Möglichkeiten bieten, sich bei betrieblichen Umstrukturierungen und Rationalisierungsmaßnahmen für andere Tätigkeiten zu qualifizieren.²⁶ Das Potenzial der Anspruchsberechtigten blieb begrenzt. Neben dem Rationalisierungsschutz ging es vor allem um Frauenförderung oder Entgeltfragen.²⁷ Die Tarifverträge aus dieser Phase lassen keine konsistente Konzeption erkennen.²⁸ Die maßgeblichen Weiterbildungsziele sind ebenso heterogen wie die vereinbarten Verteilungsmuster von Arbeits-, Frei- und Weiterbildungszeit. Die Vereinbarungen generierten keine generellen Weiterbildungsansprüche für sämtliche Beschäftigten. Von flächendeckenden tariflichen Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung kann, von wenigen Ausnahmen für kleinere Bereiche abgesehen, deshalb nicht die Rede sein.

Diese Engführung bei den Bildungszielen überwinden die in der zweiten Phase aufgekommenen kontextunabhängigen Weiterbildungsregelungen. Teilweise generieren sie sogar generelle Ansprüche auf berufliche Qualifizierung. Die neueren Vereinbarungen werten allgemeine Weiterbildungsziele auf. Gleichzeitig ändern sich die Modalitäten der Finanzierung ebenso wie Verfahrensfragen bei der Erfassung von Weiterbildungsbedarfen. Der veränderte Charakter der neuen Generation von Tarifverträgen zur Weiterbildung lässt sich auch an ihrer Form ablesen. Nur teils sind sie Bestandteil von Manteltarifverträgen, teils handelt es sich auch um eigenständige Qualifizierungsvereinbarungen.

Qualifizierungstarifverträge stellen einen Regelungsrahmen dar, der in aller Regel durch betriebliche Vereinbarungen zu konkretisieren ist, bevor entsprechende betriebliche Aktivitäten in Gang kommen. Dabei verfügen die Betriebsparteien über Gestaltungsspielraum. Dieser Schritt zur betrieblichen Umsetzung der

26 Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000.

27 Sadowski/Decker 1993; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000.

28 Harges/Schmitz 1991.

Tarifverträge erhöht nicht nur die Zahl der Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung. Er stärkt vor allem die Sensibilisierung, die Motivation und das Engagement der betrieblichen Akteure, sich systematischer mit beruflicher Weiterbildung zu befassen.²⁹ Diese aktivierende Funktion kann und soll weit über den bloßen Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinausstrahlen, das Klima für betriebliche Weiterbildung nachhaltig verbessern und entsprechende Aktivitäten auslösen.

3.3 Regelungsinhalte

Die Regelungsinhalte der untersuchten Tarifverträge decken ein breites Spektrum ab. Dabei lässt sich kein einheitliches Muster entdecken. Zu unterschiedlich sind die Ausgangsbedingungen in den einzelnen Tarifbereichen, zu unterschiedlich auch die Qualifizierungsanforderungen sowie die Aushandlungs- und Machtstrukturen. Tarifverträge sind stets ein Kompromiss aus divergierenden Interessen. Diese Binsenweisheit sollte bei der Auswertung von tariflichen Vereinbarungen nicht aus dem Blick geraten, zumal dann nicht, wenn, wie in der vorliegenden Untersuchung, weder die Ausgangspositionen vor Abschluss der Vereinbarungen noch die spezifischen Qualifizierungsbedarfe der betreffenden Branche in die Betrachtung einbezogen werden können. Eine Bewertung der vereinbarten Regelungsinhalte, die vor allem auch Kostenaspekte einbezieht, müsste schließlich das jeweils vereinbarte Gesamtpaket der Tarifvereinbarungen vor dem Hintergrund des Verteilungsspielraumes spiegeln. Denn Weiterbildungsfragen sind stets auch Kosten- und Verteilungsfragen.

Im Vordergrund der Auswertung stehen definitorische Aspekte, Verfahrensfragen bei der Bedarfsanalyse, die Gründung von Beratungseinrichtungen, Finanzierungsaspekte, wobei sich bei dem letztgenannten Aspekt das spezielle Augenmerk auf Verknüpfungen mit Arbeitszeit- und Lernzeitkonten richtet. Nicht alle genannten Aspekte werden in den Tarifverträgen, die Regelungen zur beruflichen Weiterbildung enthalten, gleichermaßen thematisiert. Regelungsbreite und -tiefe differieren stark. Teilweise beziehen sich die Vereinbarungen nur auf einzelne Aspekte wie Rückzahlungsverpflichtungen (Friseurhandwerk Niedersachsen/Bremen), teils behandeln sie sehr spezifische Bildungszwecke, wie die Vorbereitung auf die Kraftfahrerprüfung (Manteltarifvertrag des Verkehrsgewerbes Thüringen), teils decken sie ein breites inhaltliches Regelungsspektrum ab, zu dem neben dif-

²⁹ Bahnmüller u.a. 2006.

ferenzierten Bildungszielen, Verfahrens- und Finanzierungsfragen auch detaillierte Themenstellungen für fördergeeignete Maßnahmen gehören (Tarifvertrag Textil- und Bekleidungsindustrie von 1997).

Generell gilt für die Flächentarifverträge, dass sie einen Handlungsrahmen bieten, der durch betriebliche Regelungen auszufüllen und zu präzisieren ist. Wegen der Heterogenität der betrieblichen Ausgangslagen und Anforderungen müssen Regelungen in Flächentarifverträgen immer Raum für betriebsspezifische Lösungen lassen. Erst das Zusammenspiel von tariflichen und hierauf bezogenen betrieblichen Vereinbarungen komplettiert das Regelungsmuster. Eine solche zusammenführende Analyse wäre im Rahmen zukünftiger Forschungsarbeiten zu leisten. Dazu gehört dann auch, die Gesamtheit der Tarifverträge einzubeziehen, die in irgendeiner Weise Fragen der beruflichen Weiterbildung thematisieren, ansonsten aber primär unter anderen inhaltlichen Vorzeichen (wie z.B. Frauenförderung) stehen.

Definitionen

Berufliche Weiterbildung ist in Tarifverträgen längst nicht einheitlich definiert. Einige Tarifverträge sprechen lediglich von Fort- oder Weiterbildung, ohne jedoch die hierauf bezogenen Aktivitäten näher zu präzisieren (z.B. Friseurhandwerk in Niedersachsen/Bremen). Differenzierter gehen Tarifverträge vor, die zwischen betriebsbezogenen und individuellen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden und diese gegenüber arbeitsplatzbezogenen Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion abgrenzen (Tarifvertrag zur Qualifizierung in der chemischen Industrie; Kunststoff verarbeitende Industrie Bayern, ebenso in Hessen).

»Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion« (TV zur Qualifizierung der Kunststoffverarbeitenden Industrie Hessen, 2004).

Qualifizierungsverträge in der Metallindustrie (z. B. Tarifvertrag zur Qualifizierung in Baden-Württemberg, oder in Sachsen; Tarifvertrag zur Qualifizierung Schmuckwarenindustrie) unterscheiden zwischen betrieblich notwendigen und betrieblich zweckmäßigen Weiterbildungsmaßnahmen. Zur ersten Kategorie gehören die Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung. Entsprechende Maßnahmen sollen dazu dienen, die Fortentwicklung des eigenen Aufgabenge-

bietet nachvollziehen, veränderte Anforderungen erfüllen und bei Wegfall von Arbeitsaufgaben andere übernehmen zu können. Die zweite Kategorie bezieht sich auf Maßnahmen, die zu höherwertigen Arbeitsaufgaben führen (Entwicklungsqualifizierung). Ähnliche Differenzierungen sehen die Verträge für die Metall- und Elektroindustrie vor. Der Qualifizierungstarifvertrag von 2001 für die Metallindustrie in Baden-Württemberg definiert als betriebliche Weiterbildung jene notwendigen Maßnahmen, die dazu dienen, die Fortentwicklung des eigenen Aufgabenbereiches nachvollziehen (Erhaltungsqualifizierung), veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen (Anpassungsqualifizierung) und andere oder höherwertige Arbeitsaufgaben übernehmen zu können. Persönliche Weiterbildung zählt nicht zur betrieblichen.

»Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung)
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich und inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten bestätigt.

Keine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieser Bestimmung sind persönliche Weiterbildung im Sinne des § 5 und allgemeine Weiterbildung.« (TV zur Qualifizierung Metallindustrie Baden-Württemberg, 2001).

Eine andere Zielsetzung formuliert der Fortbildungstarifvertrag der Bundesknappschaft von 2002. Beruflicher Aufstieg ist das explizite Ziel. Außerdem soll die Fortbildung allgemeinen Weiterbildungszwecken dienen und allgemeine berufliche Fähigkeiten, insbesondere soziale Kompetenz und Zusammenarbeit, kritisches Überprüfen des eigenen Handelns sowie selbständiges Handeln fördern. Keiner der untersuchten Tarifverträge formuliert so deutlich wie dieser die Personalentwicklung als zentrales Ziel der Weiterbildung.

Im Unterschied zu den kontextgebundenen Weiterbildungsvereinbarungen sehen die originären Verträge Qualifizierungsbedarfe nicht nur aus der betrieb-

lichen Perspektive, sondern beziehen auch die Beschäftigtenperspektive ein. Beispielsweise steht der Qualifizierungstarifvertrag für die Feinstblechpackungsindustrie von 2004. In der Präambel betont er die Bedeutung der persönlichen und beruflichen Weiterbildung, die er als Voraussetzung für Innovation und Fortschritt in den Betrieben begreift. Deshalb soll der Tarifvertrag den Beschäftigten ermöglichen, »ihre Qualifikationsbedürfnisse über die betrieblichen Anforderungen hinaus zu verwirklichen«. Er definiert die Qualifizierungsmaßnahmen im Weiteren dann wie folgt (§ 2):

»Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind darüber hinausgehende Maßnahmen, die geeignet sind, dem einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten zusätzliche Qualifikationen fachlicher oder persönlicher Art zu vermitteln.« (TV der Feinstblechpackungsindustrie Nord, 2004).

Andere Tarifverträge, wie beispielsweise der für die chemische Industrie, heben hervor, dass bei den Qualifizierungsmaßnahmen die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen sind und nennen dabei ausdrücklich spezifische Beschäftigtengruppen wie Ältere, Schichtbeschäftigte oder Beschäftigte nach und während der Elternzeit. In ähnlicher Weise betonen auch Tarifverträge aus dem Bereich der chemischen Industrie die Berücksichtigung besonderer Personengruppen.

»Bei der Qualifizierung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z. B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während der Elternzeit berücksichtigt werden.« (TV zur Qualifizierung Chemische Industrie 2003).

Die Differenzierung hinsichtlich der Qualifizierungsziele ist vor allem für deren Finanzierung von Bedeutung. Unabhängig von diesem nicht unwichtigen Aspekt lassen die skizzierten Weiterbildungsziele ein teilweise sehr breites Verständnis von Weiterbildung und ihrer Bedeutung für Betrieb und Beschäftigte erkennen. Weiterbildung wird nicht nur rein instrumentell auf einen bestimmten akuten Zweck bezogen, sondern teilweise auch als Element zur Förderung der Beschäftigten verstanden.

Verfahrensfragen

Bedarfsermittlung/Personalentwicklung

Einen neuen Weg, die betrieblich-berufliche Weiterbildung zu fördern, hat der 2001 abgeschlossene Qualifizierungs-Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in der wichtigen Industrieregion Baden-Württemberg eingeschlagen. Er wurde

2006 in seinen Kernelementen auf die anderen Tarifgebiete der Metallindustrie übertragen. Der Tarifvertrag verzichtet auf generelle Weiterbildungsansprüche mit quantifizierten Zeitkontingenten und geregelter Finanzierung.³⁰ Vielmehr sichert er den Beschäftigten einen Anspruch auf ein jährliches Personalgespräch, bei dem der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt werden soll. Auf dieser Basis sind dann entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu treffen. Eine von den Tarifparteien getragene Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung soll vor allem kleinere und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung von Weiterbildungskonzeptionen unterstützen. Die Einrichtung dieser Agentur ist auf die Region Baden-Württemberg beschränkt geblieben.

Die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs fußt auf einer breiten Definition von beruflicher Qualifizierung. Sie umfasst die Anpassungsqualifizierung, die sich aufgrund veränderter Arbeitsaufgaben ergibt, ebenso wie die Erhaltungsqualifizierung, die »die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes während des gesamten Berufslebens«³¹ sichern soll. Zur beruflichen Qualifizierung gehören ferner Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung dienen und auf andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgaben vorbereiten sollen. Außerdem bietet der Tarifvertrag den Beschäftigten einen Anspruch auf befristete Freistellung bzw. Teilzeitarbeit bis zu drei Jahren, um diese Zeiten für persönliche Weiterbildung nutzen zu können. Insgesamt stärkt der Tarifvertrag die Individualrechte und definiert den Weiterbildungsbedarf aus der Beschäftigten- und nicht ausschließlich aus der Betriebsperspektive.

Andere Tarifbereiche folgen dem Weg des Qualifizierungsgesprächs. Hierzu gehören der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) von 2005, der Tarifvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Bundesagentur für Arbeit von 2006, der Firmentarifvertrag über Qualifizierung für IBM von 2004 oder der Tarifvertrag zur Qualifizierung für das private Versicherungsgewerbe von 2007. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der chemischen Industrie von 2003 sieht ebenfalls die Feststellung der bestehenden Qualifikationen und des künftigen Qualifizierungsbedarfs vor. Sie soll die Grundlage für die Qualifizierungsplanung bilden, um Qualifizierungsziele und -maßnahmen zu entwickeln. Es bleibt den Betrieben überlassen, die Modalitäten für Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche zu bestimmen.

30 Huber/Hofmann 2001.

31 Ebd., S. 465.

Paritätische Einrichtungen

Eine Besonderheit, die bislang auf die originären Weiterbildungsstarifverträge beschränkt bleibt, stellen paritätisch von den Tarifvertragsparteien gebildete Einrichtungen dar, die der Qualifizierungsberatung und -organisation dienen. Sie flankieren die tariflich eröffneten Handlungsmöglichkeiten und liefern den Betrieben – und hier vor allem den Klein- und Mittelbetrieben – eine wichtige infrastrukturelle Unterstützung, um gezielt Weiterbildungsaktivitäten zu entwickeln, zu organisieren und umzusetzen. Für die Textil- und Bekleidungsindustrie legt eine vom zuständigen Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft paritätisch gebildete Kommission die Förderbedingungen fest, trifft die Auswahl der Maßnahmen und entscheidet über Zuschusszahlungen aus dem Fonds. Für das Tarifgebiet Baden-Württemberg haben Gesamtmetall und IG Metall eine Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung eingerichtet, die kleine und mittlere Unternehmen berät. Im Bereich der chemischen Industrie soll die betriebliche Qualifizierungsplanung durch eine von den Tarifvertragsparteien gemeinsam aufgebaute Qualifizierungsberatung unterstützt werden. Die Gewerkschaft hat mittlerweile ein Beraternetzwerk eingerichtet, das den Betriebsräten und Betrieben bei der Bedarfserhebung, der Motivierung von Mitarbeitern sowie der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen hilft. Demgegenüber haben die Tarifvertragsparteien für die Feinstblechpackungsindustrie dezentrale Einrichtungen vereinbart. Auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene eingerichtete paritätische Kommissionen übernehmen die Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Vermutlich üben derartige Einrichtungen auch starken Einfluss auf das Zustandekommen und die inhaltliche Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen aus. Gerade für kleinere und mittlere Betriebe, die in aller Regel nicht über vergleichbare infrastrukturelle Voraussetzungen wie Großbetriebe mit professionellen Weiterbildungsabteilungen und Personalentwicklungsplanungen verfügen, dürften solche Einrichtungen eine wesentliche Voraussetzung darstellen, um gezielte Weiterbildungsaktivitäten initiieren, konzeptionell entwickeln und organisieren zu können.

Die Gründung solcher bildungsinfrastruktureller Einrichtungen ist als deutliches Zeichen zu werten, dass die Tarifvertragsparteien das Thema berufliche Weiterbildung aufwerten und nach gemeinsamen Lösungen suchen. In weiterführenden Studien wird aufzuarbeiten sein, inwieweit es den überbetrieblichen Beratungseinrichtungen gelungen ist, Hemmnisse für gezielte betriebliche Aktivitäten

zu beseitigen, Weiterbildungsattentismus sowohl auf Seiten der Betriebe als auch der Beschäftigten zu überwinden und bislang eher bildungsferne Beschäftigten-gruppen einzubeziehen.

Finanzierungsaspekte

Die Finanzierungsregelungen folgen in gewisser Weise den unterschiedlichen Definitionen von beruflicher Weiterbildung. Bei betrieblich notwendigen oder betrieblich veranlassten Maßnahmen trägt in aller Regel der Arbeitgeber die Kosten. Eingeschlossen sind hierbei die direkten Kosten für Unterricht, Materialien usw. als auch die indirekten für die Lohnfortzahlung der Weiterbildung während der Arbeitszeit. Diese Regelung sehen die Verträge für die Metall- und Elektroindustrie vor. Einzelne Tarifverträge enthalten auch Time-sharing-Varianten, ohne die Verteilungsrelationen zu spezifizieren. Weiterbildung im persönlichen Interesse der Beschäftigten wird unterschiedlich behandelt. Überwiegend haben die Beschäftigten die Kosten zu tragen, einzelne Vereinbarungen sehen aber auch Time-sharing-Formen vor oder gehen noch weiter und bieten Finanzierungen über Weiterbildungsfonds.

Time-sharing

Wenn Tarifverträge Aussagen zur Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten enthalten, dann überwiegend in Form von Zeit. Wahlmöglichkeiten zwischen monetärer oder zeitlicher Beteiligung sind selten, ein Beispiel hierfür liefert der Vertrag der Bundesagentur für Arbeit von 2006.

»Die Kosten einer von der BA veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der BA getragen. Im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung kann ein Eigenbeitrag in Geld und/oder Zeit geregelt werden.« (TV der Bundesagentur für Arbeit, 2006).

Das Prinzip des Time-sharing findet bei unterschiedlichen Qualifizierungsvarianten Anwendung. Es ist nicht auf Weiterbildung im Interesse und auf Initiative der Beschäftigten beschränkt, sondern kann auch für betrieblich notwendige Maßnahmen gelten. Überwiegend verzichten die Vereinbarungen darauf, ein Verteilungsmuster zu spezifizieren und die Verteilungsrelationen zu quantifizieren. Vor allem Flächentarifverträge überlassen die Quantifizierung den Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene. Vielfach lassen sie auch offen, inwieweit der Eigenbeitrag aus Guthaben auf Arbeitszeitkonten oder anderen Quellen stammen kann. Insofern geben die Tarifverträge nur wenig Auskunft, ob die Weiterbildungszeit

im Kontext von Lernzeitkonten organisiert werden kann und falls ja, um welche Variante von Lernzeitkonto es sich dabei handelt. Diese Regelungsoffenheit lässt sich dahingehend interpretieren, dass Lernzeitkonten nicht ausgeschlossen sind. Vielmehr bleibt es den betrieblichen Akteuren überlassen, ob und in welcher Form sie Lernzeitkonten etablieren. Soweit in den Tarifverträgen erkennbar, sind die direkten Kosten der Weiterbildung von einer Beteiligung der Arbeitnehmer ausgenommen.

Hälftige Aufteilungen der Weiterbildungszeiten finden sich in den Tarifverträgen sowohl bei betriebsnotwendigen als auch bei Entwicklungsqualifizierungen, die der Übernahme höherwertiger Arbeitsaufgaben dienen. Diese zweite Variante ist im Vertrag für die Metallindustrie in Sachsen geregelt. Während betrieblich notwendige Qualifizierungszeit als bezahlte Arbeitszeit definiert ist, haben die Arbeitnehmer bei Entwicklungsqualifizierungen einen Eigenanteil zu leisten, der aus Arbeitszeitkonten stammen kann.

»Entwicklungsqualifizierungen

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50% bezahlte Arbeitszeit (s. Nr. 2) und 50% vom Arbeitnehmer als Eigenanteil in Form zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen. Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Arbeitnehmer auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.« (TV zur Qualifizierung Metallindustrie Sachsen, 2006).

Eine entsprechende Regelung enthält auch der Vertrag für die Schmuckwarenindustrie von 2006. In diesen Fällen kann man von einem Lernzeitkonto im weiteren Sinne sprechen, das auf dem Prinzip des Time-sharing basiert.

Ebenfalls eine hälftige Aufteilung sehen die Verträge für die Hochtief Facility Management GmbH sowie für die Auto 5000 GmbH vor. Im Unterschied zu dem vorgenannten Beispiel beziehen beide Vereinbarungen das Prinzip des Time-sharing auf die gesamte betrieblich-berufliche Weiterbildung. Weiterbildungszeit setzt sich zu gleichen Teilen aus Arbeits- und aus Freizeit zusammen. Der in 2001 für die Auto 5000 GmbH, einem Tochterunternehmen der Volkswagen AG, abgeschlossene Tarifvertrag sieht einen Anspruch der Beschäftigten auf eine dreistündige Weiterbildungszeit pro Woche vor, die nach ersten Erfahrungen mit dieser Regelung auf 2,5 Stunden reduziert wurde. Die Vereinbarung verknüpft den Anspruch auf Weiterbildung und die dafür benötigte Qualifizierungszeit mit dem Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan.³² Die Beschäftigten sind verpflichtet, vereinbarte und angebotene Qualifizierungen zu

32 Meine/Schwitzer 2001.

leisten. Auch dieses Modell kann als Lernzeitkonto bezeichnet werden, da die pro Woche reservierten Zeiteinheiten auch zu größeren Zeitblöcken kumuliert werden können. Vergleichbare detaillierte Ausführungen fehlen in dem anderen erwähnten Firmentarifvertrag der Hochtief Facility Management. Dort sieht ein Passus zur persönlichen Fort- und Weiterbildung lediglich vor, dass jeder Mitarbeiter hierfür maximal eine Woche pro Jahr einbringt.

Quantifizierte Angaben über den zeitlichen Eigenbeitrag macht dagegen der Tarifvertrag von 2007 für die Heizungsindustrie in Baden-Württemberg. Bis zur Hälfte der Qualifikationszeit kann aus Freizeit bestehen. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, deren Kosten der Arbeitgeber trägt, kann dieser vom Beschäftigten verlangen, sich mit bis zu 30 Minuten pro Qualifizierungsstunde zu beteiligen. Der Eigenbeitrag ist auf 15 Arbeitsstunden pro Jahr limitiert. Auf 23 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt ist der Eigenbeitrag im Bereich des Installateur- und Heizungsbauer-, Klempner-, Behälter- und Apparatebauhandwerks in NRW (TV von 2007). Diese Zeiten sind unentgeltlich für vom Arbeitgeber geforderte Maßnahmen einzubringen. Im Tarifbereich des Kraftfahrzeughandwerks NRW kann der Arbeitgeber »zum Zwecke der Beteiligung aller Arbeitnehmer an den Weiterbildungsaufwendungen« die Arbeitszeit um 2,5 Arbeitsstunden pro Monat ausweiten. Nicht erkennbar ist, in welcher Relation die verlängerte Arbeitszeit zur gesamten Qualifizierungszeit steht und ob Möglichkeiten der Kumulation von Qualifizierungszeiten im Rahmen von Lernzeitkonten bestehen.

Nur vage formuliert hingegen der TVöD einen möglichen Eigenbeitrag, der durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt werden und in Geld oder Zeit erfolgen kann. Bei der Kostenverteilung sollen der betriebliche und der individuelle Nutzen der Qualifizierung berücksichtigt werden. Diesem Muster entspricht auch der Tarifvertrag für die chemische Industrie, der eine nicht quantifizierte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers vorsieht, die in Form von Zeit eingebracht werden soll. Als Quellen werden ausdrücklich Zeitguthaben im Kontext mit Langzeitkonten aber auch gesetzliche Förderungsmöglichkeiten genannt. Hiervon nicht ausgeschlossen sind u. a. die Bildungsurlaubsgesetze, soweit sie, wie z.B. in Rheinland-Pfalz oder NRW, betriebliche Weiterbildung zulassen. Die Höhe des Eigenbeitrags ist dann in betrieblichen Vereinbarungen zu fixieren.

»In der Qualifizierungsvereinbarung werden die Kostentragung des Arbeitgebers und der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers angemessen festgelegt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.

Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird in der Regel in Zeit erbracht. Der Arbeitnehmer kann den Zeitanteil durch Zeitguthaben, auch über ein Langzeitkonto gemäß den manteltariflichen Bestimmungen sowie durch Reduzierung der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erbringen.« (TV zur Qualifizierung Chemische Industrie, 2003).

Eine analoge Formulierung enthalten der Tarifvertrag für die forstwirtschaftlichen Verwaltungen oder der Firmentarifvertrag Damp. Ähnlich unbestimmt im Hinblick auf die Verteilung der Weiterbildungszeiten bleibt die Formulierung in dem »Tarifvertrag zur Begleitung von Veränderungsmaßnahmen für die E.ON Energie AG (TV Sozialschutz)« von 2003. Von den Arbeitnehmern wird erwartet, dass sie sich am Aufwand der Qualifizierung, die der Übernahme anderer Arbeitsplätze dient, durch das Einbringen von Freizeit in zumutbarem Umfang beteiligen. Offen bleibt, welcher Eigenbeitrag als zumutbar angesehen wird. Kaum präziser spezifiziert der Tarifvertrag »Sozialpolitische Begleitung Vattenfall Europe« von 2006 den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers. Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die der Übernahme einer anderen Tätigkeit dienen, sollen sich die Arbeitnehmer mit Freizeit beteiligen, sofern die Maßnahme außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Auf eine Quantifizierung des Eigenanteils wird auch hier verzichtet.

Anzumerken bleibt, dass der Begriff des Lernzeit- oder Qualifizierungszeitkontos in keinem der untersuchten Tarifverträge auftaucht. Gleichwohl enthält, wie gezeigt, eine Reihe von Vereinbarungen Hinweise auf die Möglichkeit, Zeitguthaben aus anderen Anspruchsgrundlagen in die Qualifizierungszeit einzuspeisen. Offen bleiben allerdings die in Frage kommenden Zeitquellen und genauen Modalitäten der Nutzung. Die Konkretisierung dieser Frage überlassen die Tarifverträge betrieblichen Vereinbarungen.

Langzeitkonten

Da Langzeitkonten bislang noch wenig verbreitet sind, überrascht es auch nicht, dass Hinweise auf die Verknüpfung von Weiterbildung mit diesen neuen Formen der Zeitorganisation rar bleiben. Eine Auswertung von Tarifverträgen zu Arbeitszeitkonten hätte vermutlich mehr Hinweise auf Nutzungsmöglichkeiten für Weiterbildung zu Tage gefördert. Einzelne Tarifverträge bieten die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten und die Guthaben für Weiterbildung zu nutzen (z.B. Tarifvertrag DB AG). Auch der Tarifvertrag der chemischen Industrie enthält einen entsprechenden Hinweis. Er lässt allerdings die Modalitäten der Nutzung unbestimmt. Sie sind im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen zu klären.

Fondsfinanzierte Lernzeitansprüche/Lernzeitkonten

Tarifliche Fondsmodelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sind in Deutschland im Unterschied zu Frankreich und den Niederlanden lange Zeit eine seltene Ausnahme geblieben – und sind es immer noch, auch wenn in den letzten Jahren neue Fondsregelungen hinzugekommen sind. Zwei konzeptionell unterschiedliche Modelle wurden für die Textil- und Bekleidungsindustrie und die Feinstblechpackungsindustrie vereinbart. Die im ersten Bereich 1997 getroffene Vereinbarung bietet den Beschäftigten fünf Tage bezahlte Freistellung für berufliche Fort- und Weiterbildung. Dieses Zeitkontingent können die Beschäftigten aus Zeitguthaben, die sie auf Zeitkonten angespart haben, aufstocken. Hierzu gehören auch Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen. Diese Regelung verkörpert eine Modellvariante von Lernzeitkonten.

Die Zeitguthaben dienen dazu, zusätzlich zur bisherigen betrieblichen Weiterbildung sämtliche Maßnahmen zu fördern, die im Arbeitsleben eine Rolle spielen und die für die persönliche berufliche Sicherheit und Weiterentwicklung der Beschäftigten bedeutsam sind. Die jährliche Inanspruchnahme ist auf 2 % der Beschäftigten beschränkt. Die direkten Kosten (SeminarKosten, Übernachtungen, Fahrten usw.) werden über einen Fonds finanziert, der sich aus Beiträgen aller Unternehmen speist.³³ Zur Finanzierung des Fonds hatten die Beschäftigten bei dessen Einrichtung auf die vorgesehene Erhöhung des Urlaubsgeldes verzichtet. Die Verwaltung der Bildungsbeiträge liegt in den Händen eines von beiden Tarifvertragsparteien gegründeten Vereins. Die Gewerkschaft IG Metall und der entsprechende Arbeitgeberverband haben für jeweils die Hälfte der Mittel das Vorschlagsrecht.

Etwas anders sieht das Fondsmodell von 2004 in der Feinstblechpackungsindustrie aus. Die Finanzierungsbasis bilden Abführungen in Höhe von 1,3645 % der jährlichen Entgeltsumme. Sie stehen für Weiterbildungen zur Verfügung, »die geeignet sind, dem einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten zusätzliche Qualifikationen fachlicher oder zusätzlicher Art zu vermitteln«. Nicht gefördert werden Maßnahmen der Erhaltungs- und der Anpassungsqualifizierung. Sie sind Aufgabe der Betriebe. Der Qualifizierungsfonds übernimmt die direkten Kosten der Weiterbildung, der Arbeitgeber die indirekten für Lohnfortzahlung oder Vertretungskosten infolge von Mehrarbeit oder Leiharbeit.

33 Der Bildungsbeitrag beträgt 12,50 € pro Jahr und pro Beschäftigtem, für den ein Urlaubsgeld gezahlt wird.

Freistellungen ohne Vergütung

Neben den vergüteten oder auf Basis von Time-sharing geregelten Freistellungen für Weiterbildung bestehen auch Möglichkeiten der Freistellung ohne Fortzahlung der Vergütung. Sie gelten für persönlich veranlasste Aktivitäten. Vor allem die Tarifverträge im Bereich der Metallindustrie bieten weit reichende Möglichkeiten, für persönliche Weiterbildung Freistellungen von bis zu drei Jahren nutzen oder von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit wechseln zu können. Beschäftigte im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe in Bayern können sich bis zu zwei Wochen für einen Bildungsurlaub freistellen lassen.³⁴ Eine ähnliche Regelung enthält auch der Tarifvertrag zwischen dem Unternehmerverband Industrieservice + Dienstleistungen und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, der den Beschäftigten im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen bis zu einer halben Stunde Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich für Weiterbildung einräumt. Das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa kann sich bis zu drei Wochen pro Jahr für gewerkschaftliche Veranstaltungen freistellen lassen, die der Fort- und Weiterbildung dienen.

Rückzahlungsklauseln

Vereinbarungen über Rückzahlungsklauseln für die vom Arbeitgeber getragenen Kosten der Weiterbildung sind keine seltene Ausnahme. Sie gelten, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch des Arbeitnehmers innerhalb bestimmter Fristen – von überwiegend sechs Monaten – beendet wird, wie es z.B. der Firmentarifvertrag Damp regelt. Etwas länger (ein Jahr) ist die Frist für Rückforderungen im Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Deutschland von 2006. In einzelnen Fällen sind die Rückzahlungsverpflichtungen sehr detailliert spezifiziert, wie beispielsweise im Firmentarifvertrag des Helios-Konzerns, der den Zeitraum für Rückzahlungsansprüche bis auf zwei Jahre nach Abschluss der Bildungsmaßnahme ausdehnt. Noch weiter, bis auf drei Jahre, ist die Rückzahlungsfrist im Manteltarifvertrag des Verkehrsgewerbes Thüringen von 2002 gespannt.

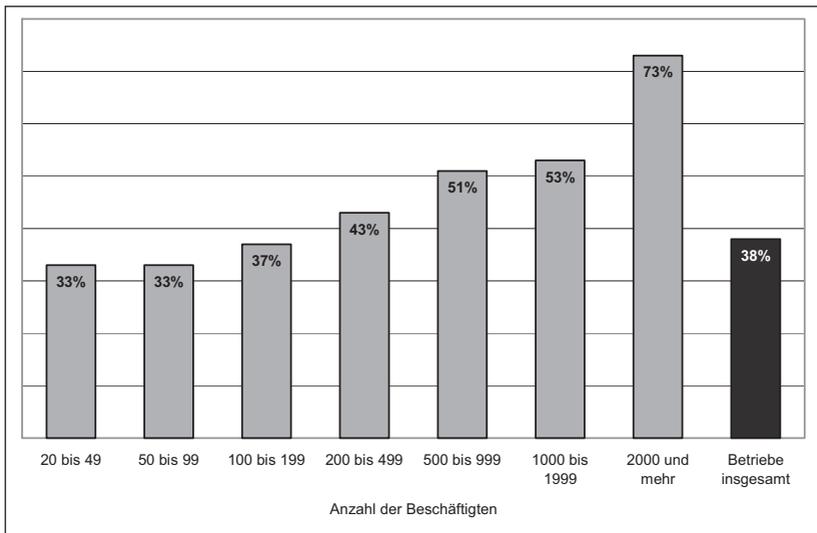
34 Bayern gehört zu den Bundesländern ohne gesetzlichen Bildungsurlaub.

4 Betriebsvereinbarungen

4.1 Verbreitung

Ähnlich wie bei den Tarifverträgen ist auch der betriebliche Bereich nur lückenhaft geregelt. Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung existierten 2007 in rund 38 % der Betriebe mit Betriebsrat (vgl. Schaubild 1).³⁵ Das ist gegenüber der WSI-Betriebsräte-Befragung von 2004/05, als der Vergleichswert bei

Schaubild 1: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung

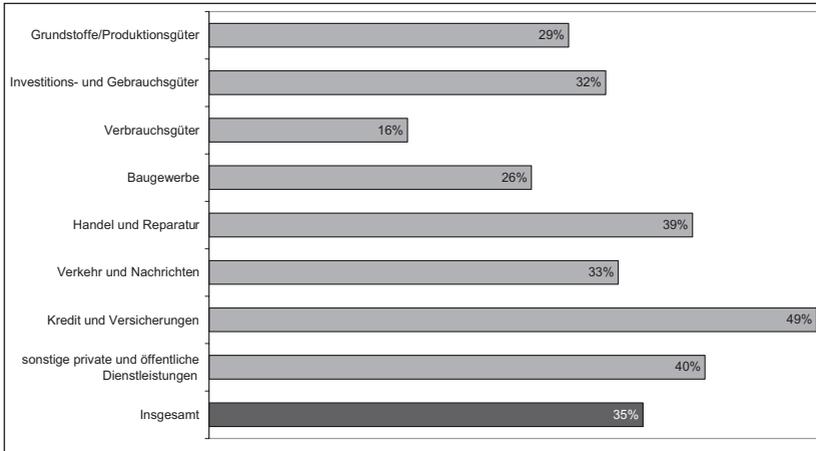


Quelle: WSI-BR-Befragung 2007

20 % lag, ein deutlicher Zuwachs. Ihre Verbreitung korreliert mit der Betriebsgröße. Sie variiert ferner zwischen den Wirtschaftsbereichen (vgl. Schaubild 2). Hohe Anteilswerte zeigt der Bereich des Kredit- und Versicherungswesens, wo in nahezu der Hälfte aller Betriebsratsbetriebe eine Weiterbildungsvereinbarung existiert. Wesentlicher niedriger liegt der Vergleichswert (16 %) in den Betrieben

³⁵ Die Daten über Betriebsvereinbarungen beruhen auf repräsentativen Befragungen des WSI von Betriebsräten in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme des öffentlichen Sektors und des Primärsektors (Landwirtschaft). Die Daten für 2007 stammen aus der Befragung vom Spätherbst 2007. Die Stichprobe umfasst die Antworten von 2.070 Betriebsratsgremien (Schäfer 2008).

**Schaubild 2: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung
– nach Wirtschaftsbereichen –**



Quelle: WSI-BR-Befragung 2007

des Verbrauchsgütergewerbes. Wichtig in diesem Zusammenhang ist ferner der Befund, dass ein nicht unerheblicher Teil der Vereinbarungen auf die Initiative der Betriebsräte zurückgeht.³⁶

Nicht in diese Analyse einbezogen sind Betriebsvereinbarungen, in denen Weiterbildung im Zusammenhang mit anderen Regelungskontexten behandelt wird. Das dürfte vor allem bei Vereinbarungen zu Gleichstellungsfragen, der Frauenförderung oder Fragen der Beschäftigungssicherung der Fall sein. Aber auch Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitkonten und speziell über Langzeitkonten dürften, zumindest in einigen Fällen, die Möglichkeit vorsehen, Zeitguthaben – neben anderen Verwendungszwecken – für berufliche Weiterbildung nutzen zu können. Eine solche breiter angelegte Analyse hätte den Charakter dieser eher explorativen Studie gesprengt.

Die nachfolgende Analyse von Betriebsvereinbarungen will etwas mehr Licht in diesen zwar wachsenden aber insgesamt immer noch nur Teilbereiche abdeckenden Regelungsbereich werfen. Was wird in den formalisierten Vereinbarungen geregelt? Welches Spektrum decken die vereinbarten Regelungsinhalte mit welcher Detailliertheit und Verbindlichkeit ab? Wie werden die Kosten der Weiterbil-

36 Nach den Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung von 2004/05 sind gut 63 % der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung auf die Initiative der Betriebsräte zurückzuführen.

dung zwischen Betrieben und Beschäftigten verteilt? Welche Rolle spielen dabei Lernzeitkonten?

4.2 Methode und Daten

Vorgehen

Die Hans-Böckler-Stiftung hat in der Vergangenheit bereits zweimal, 1999 und 2005, systematische Untersuchungen von Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung durchgeführt.³⁷ Deshalb bot sich an, das über die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 gewonnene Material nach der in den vorangegangenen Untersuchungen erprobten Systematik auszuwerten bzw. sich an diese anzulehnen, um durch den Vergleich neueren Entwicklungen in den Inhalten und der Ausgestaltung betrieblicher Vereinbarungen zur Weiterbildung auf die Spur zu kommen.

Ein Vergleich der Ergebnisse ist aus mehreren Gründen jedoch nur bedingt möglich. Zunächst einmal kann keine der drei Studien als repräsentativ für die Gesamtheit aller Betriebsvereinbarungen gelten, in denen das Thema Weiterbildung zur Sprache kommt. Die Stichprobe der Untersuchungen aus den Jahren 1999 und 2005 entstammt dem HBS-Archiv betriebliche Vereinbarungen und ist durch Anschreiben an Betriebe und Dienststellen mit mehr als 150 Beschäftigten zustande gekommen. Inwieweit dieser Bestand die tatsächliche Regelungspraxis in deutschen Betrieben widerspiegelt, ist unbekannt. Für die Auswertungen wurden aus dem Gesamtbestand alle Vereinbarungen ausgewählt, die einen Hinweis auf das Thema Weiterbildung enthielten.

Die Basis der aktuellen Untersuchung stammt dagegen aus einer repräsentativen Befragung von Betriebsräten vom Herbst 2007 aus allen Wirtschaftsbereichen, mit Ausnahme des primären Wirtschaftssektors und des öffentlichen Dienstes. In den Interviews wurde anhand einer Liste nach betrieblichen Gestaltungsfeldern sowie deren Regelung über Betriebsvereinbarungen gefragt, doch nur beim Thema Weiterbildung wurde um Zusendung der Vereinbarung gebeten – Vereinbarungen zu anderen Themen, in denen es auch, wenn auch nicht vorrangig, um Weiterbildung gehen könnte (wie z.B. Langzeitkonten, Personalabbau/Beschäftigungssicherung oder Gleichstellung von Männern und Frauen/Frauenförderung), wurden nicht akquiriert. Die Untersuchungen aus den Jahren 1999 und 2005 beziehen sich dagegen thematisch auf einen breiteren Kreis an Betriebsvereinbarungen.

37 Heidemann 1999; Busse/Heidemann 2005.

Auch die einzelnen Branchen verteilen sich – im Vergleich zur Untersuchung aus dem Jahre 2005 – sehr unterschiedlich auf die Samples: Während Vereinbarungen aus der Metallbranche 2005 eher schwach vertreten waren, entfällt aktuell der größte Anteil auf sie. Dieser Zuwachs spiegelt natürlich auch die veränderte Situation tariflicher Regelungen zur beruflichen Weiterbildung wider, wie in Kap. 3 beschrieben.

Wenngleich sich also keine repräsentativen Aussagen über die Vereinbarungen treffen lassen und auch der Vergleich mit den Ergebnissen aus den vorangegangenen beiden Studien nur begrenzt möglich ist, bietet das aktuell vorliegende Material einen entscheidenden Vorteil: Durch die – mit 121 Vereinbarungen (83 % des untersuchten Bestandes) ungewöhnlich hohe Zahl an »eigenständigen« Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung, d.h. Vereinbarungen, die ohne Verbindung zu anderen betrieblichen Themen den Bereich der Weiterbildung regeln, bietet sich ein bislang einzigartiger Einblick in den Kernbereich der Regelungen zur betrieblichen Qualifizierung. Somit könnte man sagen, dass sich insbesondere die Studie aus dem Jahre 2005 und die aktuelle Untersuchung insofern ergänzen, als die 2005er-Studie mehr das gesamte Spektrum an Weiterbildungsthemen sowie die Regelungen dazu abbildet, während das aktuelle Material sich auf den originären Bereich der betrieblichen Weiterbildung konzentriert.

Brutto- und Nettostichprobe

Insgesamt bestand der Rücklauf aus 174 Vereinbarungen zur Weiterbildung (Betriebsvereinbarungen, Gesamt-, Rahmen- und Konzernbetriebsvereinbarungen, Dienstanweisungen, interne Regelungen, Richtlinien des Arbeitgebers sowie Protokollnotizen) in z.T. sehr unterschiedlicher Regelungstiefe. Die, gelegentlich mit Anlagen versehenen, Dokumente haben einen Umfang von einer bis zu etwa 20 Seiten (mit Anhang). Das Material enthielt 27 Dubletten sowie eine Vereinbarung, die bereits zum Bestand der Untersuchung aus dem Jahre 2005 gehört hatte. Übrig blieben somit 146 Vereinbarungen, die die Grundlage der Auswertung bildeten.

Auswertungssystematik

Die Betriebsvereinbarungen wurden nach folgenden Gesichtspunkten differenziert und analysiert:

- Unternehmensbezogene Identifikationsmerkmale,
- Art der Vereinbarung,
- Hauptthema der Vereinbarung sowie weitere Themen,

- Beteiligung des Betriebsrats bei der Gestaltung und der Umsetzung des Regelungsgegenstands,
- Definition des Regelungsgegenstands,
- Verwendung von Begrifflichkeiten der neueren Bildungsdiskussion,
- Finanzierungsaspekte, Zeitverteilung, Lernzeitkonten
- Rückzahlungsklauseln,
- Inhaltlicher Zusammenhang zu den Qualifizierungsstarifverträgen Metall und Chemie,
- Spezielle Arbeitnehmergruppen,
- Sonstiges: Auffälligkeiten, Begriffe, Zitate, Bewertungen.

Im Folgenden sollen nun – vor dem Hintergrund der vorangegangenen Untersuchungen, insbesondere der aus dem Jahre 2005 – die Ergebnisse der aktuellen Auswertung näher dargestellt werden. Doch zunächst eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse dieser beiden vorangegangenen Studien.

4.3 Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung: Die Studien von 1999 und 2005

Die erste Untersuchung von 290 Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung aus dem Jahre 1999 zeigte, dass ein Großteil dieser Vereinbarungen, nämlich 210, primär andere Themen zum Gegenstand hatte und die betriebliche Weiterbildung mitregelte. Es handelte sich vorrangig um Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, Änderungen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation, um Fragen der Personal- und Kompetenzentwicklung, des Arbeits- und Umweltschutzes, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Frauenförderung sowie um Verfahren der Mitbestimmung bei Weiterbildungsfragen. In den übrigen 80 »eigenständigen« Vereinbarungen, in denen es vor allem um Weiterbildung ging, kristallisierten sich fünf Schwerpunkte heraus: Verfahrensregelungen der Mitbestimmung, Bildungsplanung, Weiterbildungszeit und -finanzierung, Qualifikationsansprüche bzw. Förderung eigener Weiterbildung sowie Personal- und Kompetenzentwicklung. Zwei Schwerpunkte – Verfahren der Mitbestimmung sowie Personal- und Kompetenzentwicklung – tauchten in beiden Vereinbarungstypen auf.

Ging es bei den Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung vor 1999 hauptsächlich um fachliche Qualifikationen, rückten danach vermehrt auch die sog.

»personalen« Kompetenzen – wie etwa Teamfähigkeit oder Kundenorientierung – ins Blickfeld. Dies wiederum hatte weit reichende Folgen für die Organisation der Weiterbildung im Betrieb: Neben die formalen Weiterbildungsmaßnahmen traten verstärkt informelle und arbeitsplatznahe Formen der Qualifizierung, bei der Arbeiten und Lernen ineinander übergehen und Weiterbildung so zu einem Teil des Arbeitsalltags wird.

Dieser Trend zu »neuen« Formen der Weiterbildung und zur Verknüpfung der Weiterbildung mit anderen Themen setzte sich in den Jahren danach fort: In der Untersuchung aus dem Jahre 2005 entfielen 15 % aller Vereinbarungen in die Kategorie der eigenständigen Vereinbarungen zur Weiterbildung, während es 1999 etwa 28 % waren. Damit zusammenhängend waren auch Regelungen zu Weiterbildungszeiten und zur Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen seltener zu finden bzw. standen nun in einem engen Zusammenhang zu den Themen, die schwerpunktmäßig geregelt werden. Das gleiche gilt auch für Qualifizierungsansprüche und die Förderung individueller Weiterbildung. Diese vier Themen hatten in der Untersuchung aus dem Jahre 1999 noch ein relativ starkes Gewicht.

Etwa ein Viertel der 1999 ausgewerteten Vereinbarungen unterscheidet zwischen individuell von den Beschäftigten gewählter und vom Betrieb initiiertes Weiterbildung. Während bei der zweiten Kategorie die Lernzeiten als Arbeitszeiten gelten, müssen die Beschäftigten bei der ersten Weiterbildungskategorie Eigenbeiträge in Form von Zeit und/oder Geld aufbringen. Aus der Unterscheidung zwischen individuell und betrieblich initiiertes Weiterbildung folgt aber nicht automatisch auch eine entsprechende inhaltliche Abgrenzung. Auch im ersten Fall können die Maßnahmen durchaus der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen. Sie müssen zwar nicht für den aktuellen Arbeitseinsatz erforderlich sein, können aber präventiv dazu beitragen, bevorstehende technisch-organisatorische Veränderungen im Betrieb von der Qualifikationsseite vorzubereiten, so dass bei späterer betrieblicher Implementierung Anpassungsfriktionen vermieden werden. Nicht in jedem Fall wird eine trennscharfe Grenzziehung zwischen betrieblichem Bedarf und individuellen Qualifizierungsinteressen möglich sein. Es verbleibt Spielraum für Interpretationen und damit auch für Konflikte.

In der Tendenz zeigten die Regelungsinhalte der untersuchten Vereinbarungen, dass der als Eigenbeteiligung deklarierte Anteil der aufzubringenden Freizeit mit abnehmender Bedeutung des Kriteriums der Betriebsnotwendigkeit steigt.³⁸

38 Heidemann 1999.

Außerdem regeln einzelne Vereinbarungen die Verrechnung derjenigen Weiterbildungszeit, die über die betriebsübliche Arbeitszeit hinausgeht. Der getroffene Modus sieht vor, diese Zeitelemente auf einem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben und mit entsprechender Freizeit auszugleichen. In diesen Fällen kann von Lernzeitkonten in einem weiteren Sinne gesprochen werden. Die Arbeitszeitkonten werden zeitorganisatorisch für Weiterbildung genutzt.

Auch im Hinblick auf die Regelungsthemen hatte sich eine Entwicklung aus dem Jahre 1999 verstärkt. Bezogen sich Ende der 1990er Jahre etwa 22 % aller Vereinbarungen auf das Thema »Betriebs- und Arbeitsorganisation« – wobei es sich dabei vorrangig um die Einführung von Gruppenarbeit handelte –, ging es bei dem 2005 untersuchten Material in fast 57 % der Fälle um Weiterbildung im Zusammenhang mit Änderungen entweder der Arbeits- oder der betrieblichen Organisation. Bemerkenswert war hier insbesondere der mit 115 oder 47 % aller Vereinbarungen überraschend hohe Anteil betrieblicher Vereinbarungen, die die Weiterbildung im Zusammenhang mit der Automatisierung betrieblicher Abläufe, und hier vor allem der Einführung von SAP-Systemen, regeln.

Hinsichtlich der Form der Weiterbildung ließ sich feststellen, dass der bereits in der Untersuchung von 1999 ausgemachte »neue Typ von Weiterbildung« in der Zwischenzeit zum Regelfall geworden zu sein schien. Zu den wichtigsten Merkmalen dieses »neuen« Typus gehört, dass die Weiterbildung kontinuierlich und praxisnah stattfindet, ganzheitlich orientiert ist und verstärkt offene Lehr- und Lernformen nutzt.³⁹

In der aktuellen Auswahl an Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung taucht dieser »neue Typ von Weiterbildung« mit seinen arbeitsplatznahen Lernformen dagegen nur vergleichsweise selten auf. Dies hat vermutlich damit zu tun, dass es bei den aktuell untersuchten Vereinbarungen hauptsächlich um die umfassende Regelung des Gesamtbereichs der Weiterbildung (ohne Bezugnahme auf ein anderes Thema wie etwa eine betriebliche Reorganisation) geht.

4.4 Strukturmerkmale der aktuellen Betriebsvereinbarungen

Die folgende Übersicht stellt dar, wie sich die untersuchten Betriebsvereinbarungen im Vergleich zur Untersuchung aus dem Jahre 2005 auf die Themen verteilen: In der aktuellen Analyse dominieren originäre Weiterbildungsvereinbarungen,

39 Kühnlein 1999.

auf die 121 oder 83 % entfallen. In der Analyse von 2005 lag der Vergleichswert bei 15 %. Damals standen mit einem Anteil von 56 % aus allen Vereinbarungen Gestaltungsfragen der Arbeitsorganisation vor allem im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien im Vordergrund. Auf diesen Regelungsgegenstand entfallen in der aktuellen Auswertung lediglich 5 % der Vereinbarungen.

Verteilung nach Abschlussdatum und Branche

Die älteste Betriebsvereinbarung des Samples stammt aus dem Jahre 1975, die jüngste wurde am 1. Januar 2008 abgeschlossen. Die folgende Übersicht zeigt die zeitliche Verteilung der aktuellen Vereinbarungen im Vergleich zur Untersuchung von 2005.

Verteilung der Betriebsvereinbarungen nach Abschlussjahr; Untersuchungen 2008 und 2005

Abschlussjahr	2008		2005	
	abs.	in %	abs.	in %
undatiert	6	4,1	-	-
1975	1	0,7	-	-
1981	1	0,7	-	-
1986	2	1,4	-	-
1989	2	1,4	-	-
1991	2	1,4	-	-
1992	1	0,7	-	-
1993	1	0,7	-	-
1994	5	3,4	-	-
1995	2	1,4	-	-
1996	3	2,1	-	-
1997	3	2,1	-	-
1998	5	3,4	-	-
1999	4	2,7	37	15,2
2000	8	5,5	92	37,7
2001	6	4,1	58	23,8
2002	11	7,5	45	18,4
2003	13	8,9	10	4,1
2004	12	8,2	2	0,8
2005	23	15,8	-	-
2006	15	10,3	-	-
2007	19	13,0	-	-
2008	1	0,7	-	-
Gesamt:	146	100,2	244	100,0

Erwartungsgemäß ist der größte Teil der Vereinbarungen jüngerer Datums: 108 Betriebsvereinbarungen (75 %) datieren nach 1999. Ein gutes Drittel, nämlich 37 %, deckt dabei den Zeitraum ab, der in der Untersuchung von 2005 bereits näher betrachtet worden war.

Das aktuelle Sample (n=146) bildet ein relativ breites Branchenspektrum ab, das im Vergleich zur Untersuchung aus dem Jahre 2005 folgendes Bild zeigt – siehe Tabelle Seite 42:

Der sekundäre Sektor ist mit 42,5 % stärker vertreten als bei der letzten Auswertung (29,9 %), wohingegen damals der tertiäre Sektor mit 67,6 % stärker ausgeprägt war (56,2 %). Diese veränderte Verteilung liegt vor allem daran, dass die aktuelle Untersuchung den Bereich des öffentlichen Dienstes sowie den gesamten primären Sektor von der Befragung ausklammert. Einige Unternehmen waren mit mehreren Betriebsvereinbarungen vertreten (z.B. im Einzelhandel, bei den Energiedienstleistern, im Maschinenbau, bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – hier sogar besonders ausgeprägt – sowie in der Metallverarbeitung).

4.5 Regelungsaspekte

4.5.1 Themen

Die Ergebnisse der aktuellen Auswertung von Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung sollen im Folgenden – auf der Grundlage der oben erläuterten Systematik – unter vier Gesichtspunkten diskutiert werden:

- *formale Fragen:* Was lässt sich über den formalen Status der untersuchten Betriebsvereinbarungen sagen? D.h. wie sind die Vereinbarungen strukturiert, wie ist es um die Deutlichkeit der Formulierungen bestellt, und in welcher Weise werden dort Bestimmungen verankert, die die Mitwirkung der Arbeitnehmerseite an der Umsetzung der Vereinbarung thematisieren? Insbesondere wird es in diesem Abschnitt um die Definition des Regelungsgegenstands sowie die Beteiligung des Betriebsrats an der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung gehen;
- *prozessuale Fragen:* In diesem Abschnitt geht es um das Verfahren, nach dem die Weiterbildung im Betrieb geregelt wird. Dazu gehören Aspekte der Bildungs(bedarfs)planung, des Zugangs zur und der Durchführung der Weiterbildung sowie der Qualitätssicherung;

Verteilung der Vereinbarungen nach Wirtschaftssektor/Branche, 2008 u. 2005

	2008		2005	
	abs.	in %	abs.	in %
Primärer Sektor	0	0,0	3	1,2
Kohlebergbau	-	-	3	1,2
<i>Sekundärer Sektor</i>	62	42,5	73	29,9
Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung	16	11,0	6	2,5
Hersteller von Fahrzeugen u. Fahrzeugteilen	10	6,9	10	4,1
Maschinenbau	8	5,5	6	2,5
Papiergewerbe	6	4,1	4	1,6
Ernährungsgewerbe	6	4,1	3	1,2
Verlags- u. Druckgewerbe	5	3,4	13	5,3
Chemische Industrie	5	3,4	5	2,1
Elektromaschinenhersteller	1	0,7	1	0,4
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	1	0,7	7	2,9
Möbel-, Schmuck-, Instrumenten-, Sport- u. Spielwarenhersteller	1	0,7	1	0,4
Tabakverarbeitung	1	0,7	-	-
Textilgewerbe	1	0,7	-	-
Informationstechnikerhersteller	1	0,7	3	1,2
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs- u. Automobilelektronik	-	-	7	2,9
Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	-	-	3	1,2
Baugewerbe	-	-	2	0,8
Glas- u. Keramikgewerbe	-	-	1	0,4
Gummi- u. Kunststoffherstellung	-	-	1	0,4
<i>Tertiärer Sektor</i>	82	56,2	165	67,6
Groß- u. Einzelhandel (ohne Kfz)	14	9,6	5	2,1
Gesundheit u. Soziales	13	8,9	14	5,7
Energiedienstleister	12	8,2	16	6,6
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	12	8,2	22	9,0
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	10	6,9	7	2,9
Forschung u. Entwicklung	7	4,8	4	1,6
Bildungseinrichtung	4	2,7	13	5,3
Grundstücks- u. Wohnungswesen	4	2,7	3	1,2
Verkehrsdienstleister	2	1,4	12	4,9
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	1	0,7	9	3,7
Öffentliche Verwaltung	1	0,7	54	22,1
Tankstellen, KFZ-Reparatur und -Handel	1	0,7	-	-
Telekommunikationsdienstleister	1	0,7	4	1,6
Abwasser- u. Abfallbeseitigung u. Entsorgung	-	-	1	0,4
Verbände u. Gewerkschaften	-	-	1	0,4
Unbekannt	2	1,4	3	1,2
Gesamt:	146	100,1	244	99,9

- *inhaltliche Fragen:* Was lässt sich in den untersuchten Betriebsvereinbarungen zu Inhalten, Formen und Zielgruppen der Weiterbildung finden? In diesem Abschnitt wird ausgeleuchtet, was genau unter Weiterbildung verstanden wird, welche Methoden und Instrumente dabei zum Einsatz kommen und welche Zielgruppen angesprochen werden;
- *Finanzierungsfragen:* Unter diesem Punkt steht die »Kostenfrage« im Mittelpunkt der Diskussion. Dabei geht es um Investitionen in die Weiterbildung – im Hinblick auf Zeit und Geld – sowie die Verteilung der Lasten. Welche Hinweise auf welche Formen von Lernzeitkonten lassen sich finden? Eine wichtige Rolle spielen ferner die so genannten »Rückzahlungsklauseln« im Fall eines frühzeitigen Ausscheidens.

4.5.2 Formale Aspekte

Viele der untersuchten Vereinbarungen zur Weiterbildung, insbesondere die originären, folgen in ihrem Aufbau einem bestimmten Schema, bestehend aus

- der formalen Bezeichnung (also ob es sich um »Betriebs-« oder »Rahmenbetriebsvereinbarung«, »Richtlinie« oder »Dienstanweisung« handelt), dem Titel, d.h. dem Regelungsgegenstand, und der Benennung der Vertragspartner,
- der Präambel oder Zielsetzung der Vereinbarung,
- der Abgrenzung des räumlichen, persönlichen und thematischen Geltungsbereichs der Übereinkunft (also für welche Unternehmensteile, Betriebe oder Betriebsteile die Vereinbarung gilt, für wen sie gilt und wie sich der Regelungsgegenstand definiert),
- dem Verfahren zur (Bedarfs-)Planung, Durchführung und Qualitätssicherung der Weiterbildung, (das auch Fragen der Kostenübernahme, Freistellung und Beteiligung der Beschäftigten an den Lasten der Weiterbildung regelt),
- Aussagen zur Mitwirkung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung und Umsetzung des Regelungsthemas,
- der Regelung des Schlichtungsverfahrens im Fall von Meinungsverschiedenheiten,
- Schlussbestimmungen, in denen die aktuelle Vereinbarung etwa mit anderen Vereinbarungen verknüpft wird, einer salvatorischen Klausel, Vereinbarungen über das Inkrafttreten und die Kündigungsfristen sowie
- dem Ort und dem Datum des Abschlusses sowie den Unterschriften der Vertreter der Betriebsparteien.

In einer größeren Anzahl der untersuchten Vereinbarungen finden sich lediglich Ansätze dieses Schemas, d.h. bestimmte Regelungsaspekte kommen dort entweder überhaupt nicht oder nur in sehr allgemeiner und knapper Form vor.

Eine Betriebsvereinbarung wird im Allgemeinen geschlossen, um auf betrieblicher Ebene einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu einem bestimmten Thema herzustellen und dieses Thema möglichst umfassend und eindeutig zu regeln. Die Frage, ob eine Vereinbarung diesen Zweck erfüllt, lässt sich natürlich allein auf der Grundlage der vorliegenden Regelung nicht beantworten. Dazu fehlen wichtige Informationen etwa über die Geschichte des Zustandekommens der Vereinbarung, strategische Erwägungen von Seiten der Betriebsparteien, die im Betrieb herrschende Gesprächskultur zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung, die Machtverhältnisse sowie über die Umsetzung der Vereinbarung in der betrieblichen Praxis. Ferner mangelt es an Hinweisen über die bisherige Praxis der Weiterbildung. Denkbar ist, dass die Betriebsvereinbarungen letztlich nur eine langjährige Praxis und deren Erfahrungen kodifizieren und insofern keinerlei Auswirkungen auf den weiteren weiterbildungspolitischen Kurs haben. Denkbar ist aber auch, dass die abgeschlossenen Vereinbarungen inhaltlich, organisatorisch sowie in finanzieller Hinsicht Neuland betreten und den weiterbildungspolitischen Kurs der Betriebe neu ausrichten.

Will man dennoch Aussagen über die Qualität einer Betriebsvereinbarung im Hinblick auf ihre Umsetzungsfähigkeit treffen, lassen sich zumindest zwei – formale – Faktoren identifizieren, die eine grundlegende Voraussetzung dafür bieten, dass eine Vereinbarung als Regelungsinstrument sowohl in Bezug auf das Thema selbst als auch in Bezug auf einen Interessenausgleich funktionieren kann. Dies ist zum einen das Kriterium, ob und inwieweit der Regelungsgegenstand so definiert ist, dass er sich operationalisieren lässt, und zum anderen ist es die Frage der Beteiligung des Betriebsrats an der Ausgestaltung der Vereinbarung bzw. deren Umsetzung.

Definition des Regelungsgegenstands

Das Qualitätskriterium einer umsetzungsrelevanten Definition des zentralen Themas erfüllt die überwiegende Mehrheit der untersuchten Vereinbarungen im Großen und Ganzen. Daneben gibt es Vereinbarungen (25 bzw. 17 %), die das Regelungsthema nicht hinreichend definieren. Unzulänglichkeiten zeigen sich insbesondere beim zentralen Begriff der Weiterbildung. Oftmals lässt sich auch aus dem Kontext heraus nicht ersehen, ob es um betrieblich notwendige oder per-

sönliche Weiterbildungen, Aufstiegsfortbildungen, Anpassungsweiterbildungen, Zusatzqualifizierungen oder Umschulungen geht. So ist etwa in der Betriebsvereinbarung eines Möbelherstellers (Fall Nr. 75, 1996) neben der »beruflichen Umschulung« von »Fort-, Weiter- und Aufstiegsbildung« sowie von »persönlicher Fortbildung« die Rede, ohne dass diese Begriffe erläutert und gegeneinander abgegrenzt werden.

Im Fall einer eigenständigen Gesamtbetriebsvereinbarung bei einem großen Sozialdienstleister wird das Thema Weiterbildung teilweise detailliert geregelt – ohne es jedoch auch nur ansatzweise zu definieren. Es heißt in dem Dokument lediglich:

»Durch gezielte Angebote an Weiterbildung wird den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, sich fachlich auf dem neuesten Stand der Wissenschaft zu qualifizieren.« (Fall Nr. 13, Gesundheit und Soziales, 2000).

In der Folge werden dann sehr detailliert die Grundlagen, die Bedarfsplanung, Durchführung sowie die Nachbereitung der Weiterbildung beschrieben und geregelt bis hin zu der eigentlich selbstverständlichen Auflage, dass über

»Fort- und Weiterbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten [...] in Abstimmung mit der Bereichsleitung umzusetzen und entsprechend anzuwenden sind.« (Fall Nr. 13, Gesundheit und Soziales, 2000).

Was in dieser Vereinbarung allerdings genau geregelt wird, lässt sich bestenfalls erahnen. Solange die Modalitäten hinsichtlich der Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung und der Teilnahme daran zwischen den Betriebsparteien unstrittig sind, kann eine solche Übereinkunft natürlich durchaus ihren Zweck erfüllen. Die Frage ist jedoch, was geschieht, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten darüber kommt, welche Form der Weiterbildung über diese Vereinbarung geregelt ist und welche nicht.

In dem folgenden Fall aus dem Gesundheitswesen findet sich zwar eine Definition (»Die Inhalte einer Fortbildung sollen funktionsbezogen sein, d.h. sie sollen den Anforderungen des gegenwärtigen Arbeitsplatzes dienen«), doch ob damit Zusatzqualifizierungen, Aufstiegsfortbildungen oder Anpassungsweiterbildungen gemeint sind, bleibt offen. Obwohl die Vereinbarung das Ziel der Fort- und Weiterbildungsaktivitäten mit der Förderung der Qualifikation der Beschäftigten und der Sicherung des Qualitätsstandards der Klinik klar benennt, werden in den Regelungen Zugang und Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen eingeschränkt:

»Die Teilnahme mehrerer Mitarbeiter/innen an ein und derselben Fortbildungsveranstaltung ist grundsätzlich ausgeschlossen. [...]

Fortbildungsmaßnahmen werden je Mitarbeiter/in in jedem Kalenderjahr in der Regel auf 5 Arbeitstage beschränkt, wobei eine Teilnahme an maximal zwei Veranstaltungen nicht überschritten werden darf. [...] Der Anspruch auf Fortbildungsmaßnahmen kann nicht in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. [...]

Für eine persönliche Weiterbildung kann nur eine unbezahlte Dienstbefreiung gewährt werden.« (Fall Nr. 48, Gesundheit und Soziales, 2003).

Auch bei dem folgenden Fall handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung aus dem Klinikbereich, die nur eine vage Definition liefert.

»Eine Fortbildung liegt vor, wenn ein Mitarbeiter zum Zweck der persönlichen Weiterqualifikation an einer Veranstaltung teilnimmt, deren Hauptzweck die Wissensvermittlung ist.« (Fall Nr. 107, Gesundheit und Soziales, 2007).

Die untersuchten Vereinbarungen hantieren mit einer Vielzahl von Begriffen und Begriffsschöpfungen in Bezug auf »Weiterbildung«, deren genaue Bedeutung sich dem Leser im Kontext der Dokumente kaum erschließt: Fort- und Weiterbildung, Anpassungs- und Aufstiegsfort- oder -weiterbildung, Qualifizierung, Schulungen sowie berufliche, persönliche oder Kompetenzentwicklung, um nur die gängigsten zu nennen. Gelegentlich stößt man, wie im folgenden Fall, auch auf Betriebsvereinbarungen, in denen zwar der Regelungsgegenstand selbst undefiniert bleibt, nicht aber das, was nicht dazugehört.

»Interne Fachbesprechungen, Unterweisungen und gesetzlich vorgeschriebene Kurse sind keine Fortbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung.« (Fall Nr. 15, Kredit- und Versicherungsgewerbe, 2005).

Für Verwirrung sorgt in einer Reihe von Fällen die fehlende Unterscheidung zwischen notwendigen, vom Betrieb angeordneten Weiterbildungsmaßnahmen und persönlicher, d.h. individuell gewählter Weiterbildung sowie die nicht trennscharfe Abgrenzung der Anpassungsweiterbildungen von den Aufstiegsfortbildungen. Immerhin scheint man sich in einigen Fällen wenigstens zwischen den Vertragspartnern zu verstehen, wie es etwa die folgende Formulierung in einer Betriebsvereinbarung vermuten lässt:

»Regelung über die Dauer der Arbeitsfreistellung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [des Unternehmens] für die Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der innerbetrieblichen Fortbildung durch das Bildungszentrum.« (Fall Nr. 102, Gesundheit und Soziales, 2000; Hervorh. von den Autoren).

Andere Vereinbarungen liefern umfassende und formal korrekte Definitionen, wie das folgende Beispiel zeigt:

»Zur beruflichen Weiterbildung im Sinne der Betriebsvereinbarung zählen alle betrieblich notwendigen und zweckmäßigen Maßnahmen zur ständigen Fortentwicklung des fachlichen,

methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes. Hinzu kommen diejenigen Weiterbildungsmaßnahmen, die geeignet sind, veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können sowie andere gleichwertige bzw. höherwertige Arbeitsaufgaben im Betrieb übernehmen zu können. Sollte im Einzelfall ein Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben nicht unmittelbar erkennbar sein, entscheidet der/die betriebliche Vorgesetzte in Absprache mit dem/r Mitarbeiter/in und der Personalentwicklung über den betrieblichen Bezug der Weiterbildungsmaßnahme.« (Fall Nr. 46, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2007).

Hier wird also nicht nur der Vereinbarungsgegenstand definiert, sondern es wird zudem eine Regelung für Grenzfälle getroffen.

Beteiligung des Betriebsrats an der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung

Ein zweites, neben der Definition des Regelungsgegenstandes untersuchtes Qualitätskriterium für eine Betriebsvereinbarung stellt die darin dokumentierte Beteiligung des Betriebsrats an der Umsetzung der Regelungen dar.⁴⁰ Der Beteiligungsgrad wurde auf einer Skala von 1 bis 3 erfasst, wobei 1 keine oder kaum Beteiligung und 3 eine starke Beteiligung des Betriebsrats bedeutet. Das Ergebnis:

- 1: keine oder kaum Beteiligung: 26 Betriebsvereinbarungen (19 %)
- 2: durchschnittliche Beteiligung: 67 Betriebsvereinbarungen (48 %)
- 3: starke Beteiligung: 46 Betriebsvereinbarungen (33 %)

Die fehlende oder unzureichende Definition des Regelungsgegenstands geht dabei oft mit einer fehlenden bzw. äußerst schwachen Beteiligung des Betriebsrats einher (n=11, d.h. 42 % aus der Kategorie 1), doch auch bei einer durchschnittlichen Beteiligung der Arbeitnehmervertretung finden sich, wenn auch deutlich weniger,

40 Dabei wurde nicht so sehr auf die bloße Erwähnung des Betriebsrats im Dokument geschaut, sondern darauf, welche Rolle ihm darin bei der Umsetzung des Regelungsgegenstands zugewiesen wird. Problematisch ist eine solche Unterscheidung insofern, da das Betriebsverfassungsgesetz natürlich bereits die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Weiterbildung regelt, d.h. dieser Sachverhalt auf betrieblicher Ebene nicht noch einmal gesondert geregelt zu werden braucht. Somit kann ein Betriebsrat in der betrieblichen Praxis also weitgehend an der Planung und Durchführung der Weiterbildung beteiligt sein, ohne dass dies auch nur mit einem Wort in der Betriebsvereinbarung erwähnt zu werden braucht. Dennoch ist es sinnvoll, eine analytische Unterscheidung hinsichtlich der in der Vereinbarung dokumentierten Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an der Umsetzung der Weiterbildung zu machen, da eine ganze Reihe von Betriebsvereinbarungen – unabhängig von der Tatsache, dass bestimmte Sachverhalte bereits gesetzlich definiert sind – ausdrücklich (noch einmal, auf betrieblicher Ebene) die Rolle und die Aufgaben des Betriebsrats bei der Umsetzung der Vereinbarung festschreibt. Obwohl dies streng genommen nicht notwendig wäre, hat es doch eine wichtige (psychologische) Signalfunktion: Die Vereinbarung bekräftigt noch einmal die Beteiligung an und die Verantwortung der Arbeitnehmervertretung für die betriebliche Weiterbildungspolitik.

schlecht definierte – und damit schlecht regulierbare – Inhalte (n=14; d.h. 21 % aus der Kategorie 2). Lediglich bei den Betriebsvereinbarungen, die eine starke Beteiligung der Betriebsräte erkennen lassen, findet sich keine einzige unklare Definition des Regelungsinhalts. Dies bedeutet also, dass Betriebsvereinbarungen ohne erkennbare Beteiligung der Arbeitnehmervertreter doppelt so häufig formale Unzulänglichkeiten aufweisen als solche, in denen dem Betriebsrat eine mitgestaltende Rolle zufällt, die über die Mitbestimmungsmöglichkeiten des BetrVG hinausgeht.

4.5.3 Prozessuale Aspekte

Es sind vor allem Verfahrensfragen, die das Bild der Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung prägen. Geregelt wird dabei insbesondere, unter welchen Bedingungen die (Bedarfs-)Planung stattfinden soll, wie die Weiterbildung durchzuführen und ihre Qualität sicherzustellen ist, welche Beschäftigtengruppen qualifiziert werden sollen und wie deren Zugang zur Qualifizierung geregelt ist, in welcher Form der Betriebsrat an der Ausgestaltung und Umsetzung der betrieblichen Weiterbildung beteiligt ist und wie im Fall von Meinungsverschiedenheiten verfahren werden soll. Diese Regelungsgegenstände werden nun näher dargestellt.

Zugang zur Weiterbildung

Soweit der Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen nicht bereits unmittelbar auf bestimmte Beschäftigtengruppen eingeschränkt wird, dient das zumeist jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch⁴¹ als eine wichtige Grundlage sowohl für die Bildungs(bedarfs)planung als auch für die Entscheidung über die Teilnahme an einer Weiterbildung. Hier zwei Beispiele:

»Der Bildungsbedarf für den Schwerpunkt ‚Fach- und Führungswissen‘ wird in regelmäßigen Beratungs- und Fördergesprächen ermittelt und dient der Personalabteilung für die jährliche Bildungs- und Budgetplanung.« (Fall Nr. 118, Maschinenbau, 2000).

In einer weiteren Betriebsvereinbarung aus demselben Unternehmen heißt es u.a. zu den Zielen des Mitarbeitergesprächs:

»Die Jahresgespräche dienen dem Herausfinden der im Mitarbeiter begründeten Stärken und Entwicklungspotenziale.

41 Für das »Mitarbeitergespräch«, in dem auch Weiterbildungsfragen zur Sprache kommen, finden sich die unterschiedlichsten Bezeichnungen in den Dokumenten: »Entwicklungs-« oder »Personalentwicklungsgespräch«, »Förder- und Beratungsgespräch«, »Jahresgespräch« und – insbesondere bei den Vereinbarungen, die die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags in der Metallindustrie regeln – »Qualifizierungsgespräch«.

Darauf aufbauend sind Entwicklungsziele zu definieren und entsprechende Entwicklungs- und Fördermaßnahmen (z.B. Rob Rotation, Aufgabenveränderung, Trainingsmaßnahmen) zu vereinbaren.« (Fall Nr. 121, Maschinenbau, 2004).

Bildungsbedarfsplanung und Bildungsplanung

Zur Bildungsbedarfserhebung und -planung lassen sich eine Vielzahl unterschiedlicher Verfahren – in sehr unterschiedlicher Regelungstiefe und mit unterschiedlicher Beteiligung des Betriebsrats – identifizieren. Soweit Betriebsvereinbarungen hierzu überhaupt Angaben enthalten, finden sich diese in aller Regel in den sog. »eigenständigen« Vereinbarungen; gelegentlich enthalten auch die Regelungen zur sog. »paritätischen Kommission« Hinweise auf das Thema Bildungs(bedarfs)planung als gemeinsame Aufgabe der in dieser Kommission vertretenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Aussagen zum Thema Bildungs(bedarfs)planung finden sich in allen Wirtschaftsbereichen; eine Konzentration auf einzelne Branchen lässt sich nicht erkennen.

Hier ein Beispiel für eine detaillierte und beteiligungsorientierte Regelung zur Bildungs(bedarfs)planung:

Das Unternehmen »erstellt vor Abschluss des jeweiligen Kalenderjahres eine Bildungsbedarfsanalyse [...] für das Folgejahr.

Die Lerninhalte der Bildungsmaßnahmen werden detailliert beschrieben und festgelegt. Sie enthalten insbesondere Angaben über Art, Dauer, Personal und Kosten der Bildungsmaßnahmen. Die Lerninhalte sind regelmäßig zu überarbeiten und den technischen und organisatorischen Entwicklungen anzupassen.

[...]

[Das Unternehmen] informiert und berät mit den Betriebsräten (nachfolgend BR) rechtzeitig und umfassend – mindestens einmal jährlich – über den Qualifizierungsbedarf und die vorgesehenen Bildungsmaßnahmen. Der BR hat das Recht, eigene Vorschläge zu unterbreiten. Es wird eine einvernehmliche Regelung angestrebt. Konflikte werden erst im Standortbildungskreis behandelt, kann hier keine Einigung erzielt werden, wird gemäß §14 ff. dieser GBV verfahren. Weitergehende Mitbestimmungsrechte des BR bleiben hiervon unberührt.

Zwischen Führungskraft und Mitarbeiter findet vor der Bildungsbedarfsanalyse ein Gespräch statt, in dem festgestellt wird, ob und wie ein Qualifizierungs- und/oder Weiterbildungsbedarf besteht.

[...]

Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder BR Bildungsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.« (Fall Nr. 42, Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 2004).

Neben dem Mitarbeitergespräch werden auch andere Wege zur Bedarfserhebung eingeschlagen, wie das folgende Beispiel zeigt:

»Der Qualifizierungsbedarf wird geschäftsbereichsbezogen auf Grundlage der Unternehmensstrategie, Erkenntnissen aus zukünftigen Markt-, technischen und organisatorischen Entwicklungen und weiteren Quellen wie z.B. dem Qualitätswesen ermittelt.

Daraus werden die kurz- und mittelfristigen Ziele hinsichtlich der Qualifizierung abgeleitet und jährlich mit dem Betriebsrat beraten.

Zusätzlich werden Anregungen der Mitarbeiter/Betriebsrat berücksichtigt.

Besondere Berücksichtigung finden bei der Planung

- Mitarbeiterinnen
- Mitarbeiter/innen in Tätigkeiten unter Facharbeiterniveau
- Anpassungsqualifikation älterer Arbeitnehmer/innen
- Teilzeitbeschäftigte
- Schwerbehinderte und
- Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten.« (Fall Nr. 61, Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2005)

Interessant ist an dieser Vereinbarung insbesondere die strategische Zielsetzung, Weiterbildung als Mittel der Zukunftssicherung des Unternehmens einzusetzen, sowie *allen Beschäftigten* und insbesondere denjenigen, die traditionell hinsichtlich der Beteiligung an der Weiterbildung benachteiligt sind, gezielt Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen.

In manchen Unternehmen ist für die Planung und Steuerung der Weiterbildung ein eigens hierfür eingesetzter »Bildungsbeauftragter« zuständig.

»Zu seinen Aufgaben gehören:

- Bekanntmachung von internen und externen Weiterbildungsprogrammen in Abstimmung mit den Vorgesetzten
- Bildungsbedarfserhebung nach Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern
- Zustimmung zu Weiterbildungsanträgen
- Koordination der Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. zentrale Anmeldungen, Absagen, Verschiebungen)
- Führen eines Weiterbildungs- oder Qualifikationskatalogs (Bildungs-Datenbank)
- Ansprechpartner für alle Fragen der Weiterbildung
- Planung und Überwachung des Bildungsbudgets (Cost Center) in der zugehörigen Werkgruppe. In der Unternehmensleitung erfolgt die Planung und Überwachung des Bildungsbudgets im jeweiligen Bereich, der Bildungsbeauftragte ist über die Budgetplanung zu informieren.« (Fall Nr. 139, Energiedienstleister, 2005).

Zugleich legt diese Vereinbarung fest, dass sich der Bildungsbeauftragte und ein Vertreter des Spartenbetriebsrats »nach Erfordernis unter Federführung des über-

geordneten Bildungsbeauftragten, jedoch mindestens einmal pro Jahr, zu einem Erfahrungsaustausch« treffen.

In anderen Unternehmen wird die Weiterbildung zentral und – wie die folgende Betriebsvereinbarung vermuten lässt – ohne eine geregelte Rückkopplung zur Belegschaft (etwa in Form von Mitarbeitergesprächen) auf der Führungsebene geplant.

»Die Bereichs- und Abteilungsleitungen ermitteln bis spätestens zum 30.11. des Kalenderjahres den Fortbildungsbedarf (Fortbildungsinhalte, Kosten sowie den Personenkreis der Fortzubildenden) für das folgende Kalenderjahr. Im Januar des Kalenderjahres beschließen Arbeitgeber und Betriebsrat mit Unterstützung der Bereichs- und Abteilungsleiter die Budgetverteilung.« (Fall Nr. 68, Gesundheit und Soziales, 2005).

Der Betriebsrat ist hier also lediglich an der Aufteilung des Weiterbildungsbudgets, nicht aber an Bedarfserhebungs- und Zugangsverfahren zur Weiterbildung beteiligt.

Durchführung der Weiterbildung

Auch bei der Durchführung der Weiterbildung zeigen sich in den Betriebsvereinbarungen unterschiedliche Verfahren in unterschiedlicher Regelungstiefe. Im Allgemeinen wird in den Vereinbarungen das Verfahren zur Durchführung der Weiterbildung zusammen mit den Rahmenbedingungen wie die Freistellung von der Arbeit, die Verteilung bzw. die Übernahme der Kosten für die Weiterbildung selbst, die Reise und den Aufenthalt sowie für Lehrmittel und Prüfungen geregelt. Dies kann dann etwa folgendermaßen aussehen:

»(4.1) Die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gilt für orts- und zeitgebundene Maßnahmen in der Regel als Arbeitszeit. [...]

Weiterbildungsmaßnahmen, die in erheblichem Maß der persönlichen Weiterbildung dienen, können nach Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat teilweise oder ganz außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. [...]

Die Kosten der Maßnahme (einschließlich der notwendig anfallenden Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten) trägt das Unternehmen.

(4.2) Die Teilnahme an internen allgemein berufsbildenden Maßnahmen im Rahmen der *persönlichen Weiterbildung* erfolgt in *Freizeit* im Rahmen der bestehenden Weiterbildungskapazitäten durch Anmeldung des Mitarbeiters bei der Personalentwicklung.

Diese Maßnahmen sind freiwillig und als solche gekennzeichnet.

Die Vorgesetzten sollen dem Zeitpunkt der Freizeitnahme für eine Bildungsveranstaltung wohlwollend zustimmen.

Eine Priorisierung [der Anmeldungen] erfolgt in der Reihenfolge des Eingangs [...].

Die unmittelbaren Kosten der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme werden in der Regel vom Unternehmen getragen, Ausnahmen werden mit dem Betriebsrat beraten; ein Anspruch auf Erstattung von Lernmittel-, Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten besteht nicht.

(4.3) Vom Unternehmen angebotene Weiterbildungsmaßnahmen werden für alle Mitarbeiter zugänglich veröffentlicht.« (Fall Nr. 40, Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 2003; Hervorh. im Orig.).

Dieses Regelungscluster kommt ebenso wie die Unterscheidung zwischen betrieblich angeordneter (bzw. betrieblich notwendiger) und persönlicher Weiterbildung relativ häufig in den untersuchten Betriebsvereinbarungen vor. Man könnte sagen, dass es – unabhängig von der Branchenzugehörigkeit des Unternehmens oder spezifischen tarifvertraglichen Regelungskatalogen – eine Art Standard für die Regelung von Weiterbildung in Betriebsvereinbarungen vorgibt.

Gelegentlich gehen die Regelungen zur Durchführung der Weiterbildung auch auf das Lehrmaterial, die Qualifikation und den Einsatz der Referenten sowie die Frage der Zertifizierung ein:

»Den zu schulenden Arbeitnehmern werden verständliche, leicht zu handhabende Schulungsunterlagen zur Verfügung gestellt. Die Schulungen orientieren sich an den jeweiligen tätigkeitsbezogenen Anforderungen des Arbeitsplatzes.

Die Schulungen werden von pädagogisch sowie fachlich qualifizierten Referenten/innen durchgeführt und bauen auf den persönlichen Vorkenntnissen, Erfahrungen und Voraussetzungen der betroffenen Arbeitnehmer auf.

Nach Abschluss wird den Teilnehmern ein Zertifizierungsdokument ausgestellt, wodurch die Teilnahme sowie Inhalt und Umfang der Maßnahmen dokumentiert ist. Leistungsbeurteilungen sind ausdrücklich nicht Inhalt dieser Dokumente.« (Fall Nr. 154, Maschinenbau, 2004).

Auch die Dokumentation der Teilnahme an einer Weiterbildung ist häufiger Bestandteil der Durchführungsbestimmungen:

»Die erfolgreiche Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird in der Personalakte dokumentiert und im individuellen SAP-Datenbestand gespeichert. [...] Zugriffsberechtigt sind ausschließlich Mitarbeiter der Personalabteilungen.« (Fall Nr. 47, Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2006).

Sehr detaillierte Verfahrensregeln zur Durchführung der Weiterbildung finden sich oft dort, wo das Thema Weiterbildung mit einem anderen, eher technischen, Thema verknüpft ist – so wie etwa im folgenden Fall, in dem es um die Einführung und den Einsatz von E-Learning-Programmen geht:

»Für die Nutzung der Lernprogramme muss der/die Mitarbeiter/in sich über eine einheitliche Kennung (gemeinsamer Windows-User für alle Lerner) am Windows-System anmelden. Über

einen Link im Intranet erfolgt der Zugang zur Lernplattform, auf der nach Anmeldung die Lernprogramme zur Verfügung stehen. Für die Anmeldung benötigt der/die Mitarbeiter/in eine anonymisierte Kennung, bestehend aus Benutzernamen und Kennwort. Aus Gründen der Vereinfachung sind diese identisch. Die Anonymität wird gewährleistet, indem der/die Mitarbeiter/in eine Wunschkennung in eine Liste einträgt. Diese Liste [...] wird vom Markt an den Administrator [...] zwecks Freischaltung weitergeleitet. Die Kennung stellt sicher, dass die Benutzer sich immer wieder an den Stellen einloggen können, an denen sie sich zuvor ausgeloggt haben. Um zu vermeiden, dass die gewählte Kennung anderen bekannt ist, erfolgt die Rückgabe der Wunschkennung im geschlossenen Umschlag einzeln für jeden Mitarbeiter.« (Fall Nr. 33, Einzelhandel, 2005)

Bei den Regelungen zur Durchführung der betrieblichen Weiterbildung fällt auf, dass das Verfahren oft nicht unter einem einheitlichen Titel (wie z.B. »Durchführung der Weiterbildung« o. Ä.), sondern unter den unterschiedlichsten Überschriften und z. T. in diverse Paragraphen unterteilt abgehandelt wird. Auffallend ist ferner, dass der Betriebsrat in den meisten der untersuchten Fälle an der reinen Durchführung der Weiterbildung (wie oben beschrieben) nur eher marginal beteiligt ist. Dies erklärt sich vermutlich aus der Tatsache, dass die betrieblichen Verhandlungspartner keinen Anlass gesehen haben, diesen Bereich zu regeln, da das Betriebsverfassungsgesetz in § 98 bereits die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung der betrieblichen Weiterbildung regelt, und zwar sowohl im Hinblick auf die Inhalte als auch den Umfang, die Organisation und die Auswahl der Teilnehmer an den Bildungsmaßnahmen.

Dennoch gibt es eine größere Zahl von Vereinbarungen (26 oder 18%), die die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung der Weiterbildung oft sehr detailliert und umfassend – d.h. bezogen auf den Gesamtprozess der betrieblichen Weiterbildung von der Bedarfserhebung bis hin zur Evaluation – regelt, und zwar im Rahmen ihrer Mitarbeit in der sog. »paritätischen Kommission«, die weiter unten näher noch zur Sprache kommen soll.

Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung (Bildungscontrolling)

Das Bildungscontrolling erscheint in den Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung eher als Randthema. Nur in wenigen Fällen wird ausdrücklich ein Verfahren zur Evaluation der durchgeführten Weiterbildung festgeschrieben; das Instrument der Wahl ist dabei zumeist die Teilnehmerbefragung. Hier einige Beispiele:

»Um die Auswahl der Weiterbildungsmaßnahme nach Qualitätsgesichtspunkten verbessern zu können, erfragt die Personalabteilung mittels eines standardisierten Fragebogens nach Abschluss der Maßnahme die Beurteilung durch den Mitarbeiter.« (Fall Nr. 100, Maschinenbau, 2003).

In einigen Fällen wird zudem ausdrücklich festgelegt, dass die Befragung anonym zu geschehen hat:

»Jeder/e Teilnehmer/in erhält nach Abschluss der Fortbildungsveranstaltung einen Beurteilungsbogen, dadurch hat jeder/e Teilnehmer/in die Möglichkeit, positive wie negative Eindrücke zu schildern, Verbesserungsvorschläge u. Ä. zu machen. Bei internen Fortbildungsmaßnahmen wird die Beurteilung in anonymisierter Form an die ReferentInnen weitergegeben.« (Fall Nr. 32, Forschung und Entwicklung, 2003).

In einem Fall wird ein offenes Verfahren zur Evaluation vereinbart:

»Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erstellt ein schriftliches, anonymes Feedback über die Seminarqualität. Sofern es sich um ‚offene Seminare‘ handelt, werden die externen Anbieter gebeten, die schriftlichen Feedbacks aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer anonymisiert und zusammengefasst der Personalabteilung zur Verfügung zu stellen.« (Fall Nr. 173, Informationstechnikhersteller, 1999).

In denjenigen Fällen, in denen das Thema Qualitätssicherung/Bildungscontrolling ausdrücklich erwähnt und das Verfahren festgeschrieben wird, lässt sich eine Beteiligung des Betriebsrats nicht erkennen. Doch hier gilt das Gleiche, was schon bei der Durchführung der Weiterbildung gesagt wurde: Zum einen wird das Bildungscontrolling ohnehin bereits über das Betriebsverfassungsgesetz geregelt,⁴² zum anderen bestimmt eine Reihe von Betriebsvereinbarungen das Thema Bildungscontrolling explizit zu einer der Hauptaufgaben der mit Arbeitgeber und Betriebsrat besetzten paritätischen Kommission.

Paritätische Kommission

Paritätische Kommissionen – gelegentlich auch als »Bildungs-« oder »Weiterbildungsausschuss«, »gemeinsamer Ausschuss für Berufsbildung« oder »paritätisch besetzter Personalentwicklungsausschuss« bezeichnet – stellen ein wichtiges Instrument zur Planung und Steuerung sowie zur Einflussnahme des Betriebsrats auf die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung dar.

42 In § 96, 1 heißt es: »Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten«, wobei der Begriff »ermitteln« juristisch sehr weit gefasst ist und auch etwa die Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen umfasst.

Insgesamt 26 Vereinbarungen (18 %) ⁴³ enthalten Hinweise auf ein solches Organ, wobei sich zwei Formen der paritätischen Kommission – mit zwei unterschiedlichen Funktionen – unterscheiden lassen. Bei der ersten Form handelt es sich um ein temporäres Schlichtungsorgan, bei der zweiten um ein dauerhaftes Beratungsgremium von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zu Fragen der beruflichen Bildung.

Hier zunächst ein Beispiel für den ersten Fall:

»Wird zwischen den betrieblichen Vorgesetzten und dem Beschäftigten kein Einvernehmen über den konkreten Qualifizierungsbedarf und/oder über die konkreten Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, kann von jedem der Beteiligten das betriebliche Schlichtungsverfahren eingeleitet werden. Zu diesem Zweck wird auf betrieblicher Ebene eine paritätische Kommission gebildet, die sich aus je drei Vertretern des Betriebsrates und der örtlichen Geschäftsleitung zusammensetzt. Die Gespräche werden mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung geführt. Falls erforderlich, werden die nächst höheren Führungsebenen, Personalleiter und der/die Vorsitzende des Betriebsrats einbezogen.« (Fall Nr. 84, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2005)

In der folgenden Vereinbarung geht es um eine paritätische Kommission als ständigen Ausschuss.

»Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat bilden eine im Regelfall aus vier Mitgliedern bestehende, paritätisch besetzte Arbeitsgruppe. Sie soll insbesondere

- aus den Instituten an sie herangetragene Probleme erörtern und hierzu Lösungen empfehlen;
- Konflikte zwischen den Leitungen der Institute und den Betriebsräten in Fragen der betrieblichen Fortbildung beraten und Empfehlungen zur Schlichtung aussprechen;
- über zentrale Fortbildungsmöglichkeiten beraten;
- die aufgrund dieser Betriebsvereinbarung gewonnenen Erfahrungen erörtern und ggf. Vorschläge zur Fortentwicklung dieser Rahmenbedingungen unterbreiten; sie kann hierzu Erfahrungsberichte erbitten.« (Fall Nr. 79, Forschung und Entwicklung, 1981).

Eine detaillierte Regelung zum, wie er hier genannt wird, »paritätischen Bildungsausschuss« enthält die Betriebsvereinbarung eines großen Sozialdienstleisters und Bildungsträgers. Im Unterschied zu dem obigen Beispiel setzt sich die Kommission nicht aus vier Mitgliedern sondern aus sechs Vertretern der Betriebsparteien zusammen:

43 Paritätische Kommissionen finden sich sowohl in Vereinbarungen aus dem sekundären als auch in solchen aus dem tertiären Sektor. Besonders häufig treten sie im untersuchten Sample in den Bereichen Forschung und Entwicklung (n=6), bei den Herstellern von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen (n=5) sowie in der Metallerzeugung und -verarbeitung (n=4) auf. Bei insgesamt 4 Vereinbarungen – allesamt aus dem Bereich Metall – stehen die Regelungen zur paritätischen Kommission ausdrücklich im Zusammenhang mit der Umsetzung des Qualifizierungsstarifvertrags.

1. Zur Förderung der Personalentwicklung, zur Sicherstellung der in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen und zur Sicherung der Mitwirkung und des Mitbestimmungsrechtes des Gesamtbetriebsrats wird ein paritätischer Bildungsausschuss eingerichtet, dem von Seiten der Geschäftsführung und des Gesamtbetriebsrats jeweils 3 Mitglieder angehören. Des Weiteren wird in jedem Verbund ein dezentraler Bildungsausschuss eingerichtet, der in paritätischer Besetzung aus Mitgliedern der Verbundgeschäftsführung und des Verbundbetriebsrates besteht.
2. Der zentrale Bildungsausschuss hat u.a. folgende Aufgaben:
 - Die zentrale Personalentwicklung erstellt auf der Grundlage der jährlich durchgeführten Bildungsbedarfserhebung gem. § 5 Abs. 1 das Gesamtförderungsprogramm und stimmt dieses mit dem zentralen Bildungsausschuss ab.
 - Qualitätskontrolle der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen;
 - Beratung und Entscheidung über den Einsatz von Referentinnen und Referenten für zentrale Fortbildungsmaßnahmen;
 - Behandlung von Beschwerden von Beschäftigten im Zusammenhang mit zentralen Fortbildungsmaßnahmen;
 - Entscheidung über die Teilnahme an zentralen Fortbildungsmaßnahmen, wenn die Anzahl der Anträge die Zahl der freien Plätze übersteigt;
 - Erarbeitung von zentralen Vorgaben zur Bewilligung von Fort- und Weiterbildungsanträgen.
3. Die dezentralen Bildungsausschüsse haben u.a. folgende Aufgaben:
 - Auf der Grundlage der jährlich durchgeführten Bildungsbedarfserhebung im Verbund erstellt der Verbund in Zusammenarbeit mit der zentralen Personalentwicklung das Programm für verbundinterne Fortbildungsmaßnahmen und stimmt diese mit dem dezentralen Bildungsausschuss ab;
 - Entscheidung über externe Fortbildungsanträge und Teilnahme an internen Fortbildungsmaßnahmen des Verbundes;
 - Beratung und Entscheidung über den Einsatz von Referentinnen und Referenten innerhalb der verbundinternen Fortbildungsmaßnahmen;
 - Qualitätskontrolle der im Verbund durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen;
 - Behandlung von Beschwerden von Beschäftigten im Zusammenhang mit externen und verbundinternen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
4. Sowohl der zentrale als auch die dezentralen Bildungsausschüsse entscheiden mehrheitlich und abschließend.
5. Kommt im zentralen oder dezentralen Bildungsausschuss eine Einigung nicht zustande, wird vom jeweiligen Bildungsausschuss ein Neutraler Dritter bestellt. Mit Stimme des Neutralen Dritten entscheidet der Bildungsausschuss endgültig.« (Fall Nr. 103, Gesundheit und Soziales, 2005).

Auch eine Vereinbarung aus dem Bereich Forschung und Entwicklung enthält ausführliche Regelungen zu einem, wie er hier genannt wird, »Zentralen Personalentwicklungsausschuss« (ZPEA), bestehend aus jeweils drei Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Stärker noch als beim vorangegangenen

Beispiel handelt es sich bei dieser paritätischen Kommission sowohl um ein Beratungs- als auch Schlichtungsorgan bei Meinungsverschiedenheiten. In der Vereinbarung heißt es u.a.:

»(5) Der Ausschuss ist beschlussfähig, wenn von jeder Seite mindestens zwei Mitglieder teilnehmen. Er entscheidet mit einfacher Mehrheit.

(6) Beide Seiten (Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber) übertragen jeweils ihre Zuständigkeiten zur selbständigen Aufgabenwahrnehmung im Bereich Personalentwicklung.

(7) Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sollen angemessene Fachkenntnisse bezüglich Personalentwicklung besitzen.

(8) Das zentrale Personalentwicklungsprogramm wird dem ZPEA rechtzeitig und mit allen entscheidungsrelevanten Unterlagen und Informationen zur Zustimmung vorgelegt. Der ZPEA entscheidet dann über die Durchführung aller zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen und -instrumente. Deren Umsetzung obliegt dem zentralen Personalentwickler.

(9) Zuständigkeiten des ZPEA:

- Erarbeitung von Vorschlägen für unternehmensweite Personalentwicklungskonzepte, -maßnahmen, und -instrumente.
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz der Führungskräfte und Ausbilder.
- Entscheidungen über die Implementierung und die Durchführung von zentralen Personalentwicklungskonzepten, -maßnahmen, -instrumenten (inkl. Auswahlverfahren, Teilnehmerlisten).
- Entscheidungen über alle ggf. einzusetzenden und durchzuführenden Evaluierungsverfahren und Erfolgskontrollen von zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen sowie entsprechender Instrumente.
- Entscheidungen über die Teilnahme von Mitarbeitern an zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen – auch im Fall der Ablehnung der Teilnahme durch den Vorgesetzten. Der ZPEA wird von der Arbeitgeberseite zeitnah in geeigneter Weise über diese Ablehnung informiert.
- Entscheidungen über Kostenzuschüsse bei zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen bzw. über finanzielle und zeitliche Eigenbeteiligungen der Mitarbeiter.
- Behandlung von Einwänden gegenüber Referenten, Trainern, Mentoren oder Moderatoren der zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen oder deren Abberufung.« (Fall Nr. 141, Forschung und Entwicklung, 2006).

Bei der Mitwirkung des Betriebsrats in einer paritätischen Kommission handelt es sich also um eine weit reichende Umsetzung der im Betriebsverfassungsgesetz festgeschriebenen Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei Fragen der beruflichen Bildung. In einigen Fällen lässt sich durchaus bereits von »Co-Management« bei der Planung, Gestaltung, Durchführung und Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung sprechen.

4.5.4 Inhaltliche Aspekte

In gut einem Viertel der untersuchten Vereinbarungen zur Weiterbildung (27 % oder 40 Fälle) finden sich Begriffe – wie »Kompetenzen«, »lebenslanges Lernen«, »lernendes Unternehmen«, »handlungsorientiert«, »Flexibilität«, usw. –, die sich der neueren Berufsbildungsdiskussion zuordnen lassen. Dem entsprechen vielfach auch die Ziele, Methoden und Instrumente betrieblicher Weiterbildung, die im Zusammenhang beschrieben werden.

Ziele, Methoden und Instrumente betrieblicher Weiterbildung

Die Weiterbildung im Unternehmen wird in den Betriebsvereinbarungen häufig mit zwei Zielen verbunden: die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens einerseits sowie andererseits die Sicherung der Arbeitsplätze über die Entwicklung der beruflichen wie persönlichen Kompetenz der Arbeitnehmer. Gelegentlich kommen als weitere Ziele die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und -qualität hinzu, wie der folgende Auszug aus einer Vereinbarung zeigt:

»Insgesamt ist es Ziel der betrieblichen Weiterbildung, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, die Sicherheit der Arbeitsplätze sowie die beruflichen Perspektiven der Beschäftigten zu fördern und die MitarbeiterInnen anforderungsgerecht zu qualifizieren, damit gegenwärtige und zukünftige Aufgaben erfolgreich gemeistert werden können.

Die Zielvorstellungen der MitarbeiterInnen spielen bei der Planung der Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Rolle. Somit dient die Qualifizierung der MitarbeiterInnen auch der Förderung der Arbeitszufriedenheit und der Steigerung der Arbeitsqualität. Die Umsetzung dieser Ziele ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben.« (Fall Nr. 65, Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2003).

Wichtig ist hier der Hinweis auf die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Planung der Weiterbildung. Es geht in solchen Vereinbarungen häufig explizit darum, im Unternehmen eine Kultur des lebenslangen Lernens zu etablieren. So heißt es in einer anderen Betriebsvereinbarung etwa:

»Der technologisch-organisatorisch sich vollziehende Wandel in einer globalisierten Wirtschaft und der ständige Zwang zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit stellen laufend neue Anforderungen an das Unternehmen und an die Mitarbeiter. Unsere Bereitschaft zu ständigem Lernen ist Voraussetzung für erfolgreiche Innovationen. [...]

Weiterbildungsmaßnahmen sollen die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens wie auch die Arbeitszufriedenheit des Mitarbeiters verbessern.

Ziel ist der umfassend qualifizierte und damit flexible Mitarbeiter, der – eingebunden und aktiv beteiligt an der Unternehmensstrategie – kosten- und qualitätsbewusst verantwortlich handelt.

Leitbild ist das ‚lernende Unternehmen.« (Fall Nr. 54, Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2006).

Einige dieser Vereinbarungen definieren die Teilnahme der Arbeitnehmer an der betrieblichen Weiterbildung gar als Verpflichtung und fördern sie unternehmensseitig entsprechend, wie das folgende Beispiel zeigt:

»Die berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter/innen ist eine elementare Führungsaufgabe der Vorgesetzten, gleichzeitig steht der/die Mitarbeiter/in in der Verpflichtung, seine/ihre beruflichen Kompetenzen im Rahmen seiner/ihrer Möglichkeiten ständig anzupassen und zu erweitern.« (Fall Nr. 46, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2007).

Mitarbeitergespräch

Der Orientierung auf den Arbeitnehmer, seine Bedürfnisse und Belange, aber auch seine Pflichten hinsichtlich seiner beruflichen wie persönlichen Entwicklung, entsprechen zum Teil auch die Methoden, Verfahren und Instrumente, die in solchen Vereinbarungen angesprochen werden. Dies gilt insbesondere für das Mitarbeitergespräch, in dem auch Fragen zur individuellen Qualifizierung des Mitarbeiters zur Sprache kommen können. Hier ein Auszug aus einer Betriebsvereinbarung, in der ein solches Mitarbeitergespräch geregelt wird:

»Wir führen ein Mitarbeitergespräch ein, das ein Zielvereinbarungs-, Beratungs- und Förderungssystem beinhaltet. Ziel dieses Mitarbeitergesprächs ist:

- das Leistungspotential unserer Mitarbeiter zu erkennen und diese zielgerichtet zu fördern und zu qualifizieren;
- die Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit;
- die Förderung von eigenverantwortlichem und selbstständigem Arbeiten;
- Förderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation;
- Ziele zu vereinbaren (keine Produktions- oder Ertragsziele auf den einzelnen Mitarbeiter bezogen);
- die Ergebnisse der Zielerreichung zu prüfen und zu bewerten;
- die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse in ihrem persönlichen Arbeitsbereich einzubinden.

Wir erwarten von den Führungskräften aller Stufen, dass sie das Mitarbeitergespräch mit der nötigen Sorgfalt, mit Respekt und Achtung dem Mitarbeiter gegenüber als Teil ihrer Führungsverantwortung führen. Die Gespräche sind während der Arbeitszeit zu führen und sollen in etwa 1 Stunde dauern.« (Fall Nr. 1, Kredit- und Versicherungsgewerbe, 2002).

In insgesamt 9 Fällen (6 %) – aus den Bereichen Metall und Elektro, dem Kreditgewerbe, dem Verlags- und Druckgewerbe sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – ist das Mitarbeitergespräch sogar der ausschließliche Regelungsgegenstand der Vereinbarung. Hier werden die Ziele und Gesprächsinhalte definiert, die vorbereitenden Maßnahmen (Informationsveranstaltung, Schulung der Vorgesetzten, Gesprächssetting, Ausfüllen des Gesprächsbogens) vorgestellt, sowie die Durchführung und Dokumentation des Gesprächs, der Datenschutz, Einspruchsmöglichkeiten der Beschäftigten und die Beteiligung des Betriebsrats am gesamten Prozess geregelt. Häufig enthalten diese Betriebsvereinbarungen zum Mitarbeitergespräch die für das Gespräch notwendigen Anlagen wie Ablaufplan, Gesprächsbogen, etc.

In manchen Fällen wird auch das sog. »Zielvereinbarungsgespräch« ausdrücklich zur Besprechung von Weiterbildungsfragen genutzt, während in anderen auf eine strikte Trennung von Produktivitäts- bzw. Eingruppierungs- und Entgeltfragen einerseits sowie Qualifizierungsfragen andererseits geachtet wird. So auch in der folgenden Vereinbarung:

»Die Inhalte und Ergebnisse der Mitarbeitergespräche begründen keine disziplinarischen Maßnahmen (Abmahnungen etc.), keine Versetzung oder Kündigung des Mitarbeiters. Sie ziehen auch keine Abgruppierung oder sonstige Veränderung des Entgelts zu Ungunsten des Mitarbeiters nach sich.

Die Mitarbeitergespräche werden nicht mit Zielvereinbarungen oder vergleichbaren Instrumenten der Mitarbeiterführung verknüpft.« (Fall Nr. 44, Verlags- und Druckgewerbe, 2005).

Offenbar liegt dieser Regelung – die sich in ähnlicher Form auch in anderen Vereinbarungen finden lässt – der Gedanke zugrunde, dass das Mitarbeitergespräch, um effektiv sein zu können, in einem möglichst ungezwungenen, hierarchie- und sanktionsfreien Setting stattzufinden hat. Darauf deutet auch die folgende Regelung in der oben zitierten Betriebsvereinbarung hin:

»Die Mitarbeitergespräche werden nicht am Arbeitsplatz, in den Pausenzonen, in der Kantine oder im Büro der Führungskraft durchgeführt. Sie finden ausschließlich in den Besprechungsräumen [...] des Verlages statt. Zeitdruck und Störungen beispielsweise durch Telefonate sind zu vermeiden.«

Insgesamt enthält der aktuelle Bestand der Vereinbarungen 22 Regelungen bzw. Hinweise auf Mitarbeitergespräche im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung (15 % der Fälle). Besonders hervorzuheben sind jene Vereinbarungen, die eine Umsetzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung in der Metall- und Elektro-

industrie Baden-Württembergs beinhalten, in dessen Mittelpunkt das regelmäßige Qualifizierungsgespräch steht. Hierzu gibt es 11 Fälle, 2 weitere Fälle beziehen sich auf einen entsprechenden Qualifizierungstarifvertrag in der chemischen Industrie.

Zertifizierung

Mit 23 Vereinbarungen (16 %) ist das Thema »Zertifizierung« im Dokumentenbestand vertreten. Erkennbar ist das Bestreben, Bildungsmaßnahmen mit einem über eine reine Teilnahmebescheinigung hinausreichenden Zertifikat abzuschließen. Geregelt wird in solchen Vereinbarungen meist auch, was mit den Zertifikaten nach Abschluss der Maßnahme geschieht. Ein Beispiel:

»Wurde eine betriebliche Bildungsmaßnahme erfolgreich mit einer Prüfung abgeschlossen, erhält der Teilnehmer einen entsprechenden Nachweis. Eine Kopie dieses Nachweises wird zwecks Dokumentation in die Personalakte aufgenommen.« (Fall Nr. 117, Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 2007).

Innerbetriebliche Job-Rotation kommt in 5 Vereinbarungen (3 %) zur Sprache, und zwar sämtlich aus dem Bereich der Großunternehmen. Zumeist wird die Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel nur am Rande – als ein Qualifizierungsinstrument neben anderen – erwähnt, doch in einer Vereinbarung zur »Sicherung und Erweiterung des Know-hows der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« geht es ausschließlich um die Regelung der Job-Rotation. Darin heißt es:

»Zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat [des Unternehmens] besteht Konsens dahingehend, dass ein gezielter vorübergehender Wechsel des Arbeitsplatzes an einen anderen Standort – auch ohne beruflichen Aufstieg – ein wichtiges personalpolitisches Instrument ist, um zur fachlichen und persönlichen Qualifikation neue Erfahrungen und Erkenntnisse zu gewinnen (Job-Rotation).« (Fall Nr. 123, Energiedienstleister, 2006).

Im weiteren Verlauf werden dann die Voraussetzungen, die Ziele und die Durchführung der Job-Rotation näher definiert.

Neue Lern- und Lehrformen

Neue Lehr- und Lernformen spielen in 17 Vereinbarungen (12 %) eine Rolle in den untersuchten Regelungen. Sie thematisieren in unterschiedlicher Breite und Regelungstiefe Bestimmungen zum E-Learning und/oder Blended Learning; in 4 Fällen sind sie sogar das ausschließliche Thema der Betriebsvereinbarung. Hier werden der Gegenstand und das Ziel definiert – »Die offene Auseinandersetzung mit dem Thema Lernen soll die Bereitschaft zu lernen und lernen zu lassen, för-

dern.« (Fall Nr. 171, Kredit- und Versicherungsgewerbe, 2007) –, die Bedarfsplanung, Inhalte und Lernmethoden beschrieben, die Durchführung, das Testwesen und der Datenschutz geregelt, und es werden die Rechte des Betriebsrats bei der Umsetzung der Vereinbarung benannt. Hier einige Auszüge aus einer sehr detaillierten Vereinbarung zur Einführung und zum Einsatz von E-Learning in der beruflichen Bildung, die in den wichtigsten Aspekten exemplarisch zeigen, was zu diesem Thema in welcher Form geregelt wird:

»§ 1 **Gegenstand:** Diese Vereinbarung regelt den flächendeckenden Betrieb von E-Learning in der Aus- und Weiterbildung, wobei E-Learning nur als ergänzende Methode angewendet wird. [...]

§ 3 **Anwendungsumfang/Zweckbindung:** [...] E-Learning kann in allen Bereichen der Aus- und Weiterbildung eingesetzt werden. Das Kursangebot wird im Rahmen der jährlichen Bildungsplanung festgelegt.

Zweck dieser Anwendung ist es, die Vermittlung und Erarbeitung geforderter und gewünschter Lerninhalte mit Hilfe elektronischer Kommunikationstechniken zeitlich und räumlich flexibel zu ermöglichen.

Die Anwendung dient nicht dem Zweck, vergleichende Auswertungen mit dem Ziel der Verhaltens- und Leistungskontrolle einzelner ArbeitnehmerInnen durchzuführen. [...]

§ 4 **E-Learning Angebot:** [...] 1. In der Weiterbildung werden a) *Informationskurse* zur freien Verfügung für die berechtigigten Mitarbeiter (nicht anrechenbar im Rahmen von Weiterbildungs- und Fortbildungspflichten), b) im Rahmen von *Fortbildungspflichten anrechenbare Kurse* [...], c) im Rahmen von *innerbetrieblichen Weiterbildungspflichten* anrechenbare Kurse zur Auswahl angeboten. Die Teilnahme an den Kursen a), b) und c) ist freiwillig. [...]

§ 5 **Schulung:** Die ArbeitnehmerInnen haben das Recht auf eine fachliche und methodische Einführung im Umfang von 0,25 Tagen im Rahmen einer Pflichtveranstaltung vor der erstmaligen selbstständigen Nutzung der Hard- und Software gemäß § 4 dieser Vereinbarung.

§ 6 **Lernerfolgskontrollen:** Lernerfolgskontrollen sowie Qualitätssicherungsmaßnahmen sind zulässig. [...] Jede den Kurs abschließende Lernerfolgskontrolle kann innerhalb des Kurses maximal drei Mal durchgeführt werden. Kann der Erfolg hierbei nicht nachgewiesen werden, werden weitere Lernerfolgskontrollen angeboten. Negative Ergebnisse im Rahmen der Lernerfolgskontrollen oder der Qualitätssicherung haben keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sie führen dazu, dass der Kurs im Rahmen der Fortbildungspflicht nicht anrechenbar ist und zeigen ggfls. Nachschulungsbedarf auf. [...]

§ 7 **Berechtigungen und Rollen:** Berechtigungen und Rollen sind in Anlage 2 abschließend dokumentiert. Die Weitergabe des persönlichen Passwortes ist streng untersagt und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. [...]

§ 8 Datenspeicherung und Löschrufen: Die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen, die zur Anrechnungsfähigkeit führen, werden fünf Jahre archiviert. Danach werden die Daten zum Jahresende gelöscht. [...]

§ 9 Kontrollrechte des Betriebsrates / Gesamtbetriebsrates: Der Gesamtbetriebsrat erhält Zugriff auf die eingesetzte Plattform. Er benennt nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung drei Mitglieder des Gesamtbetriebsrates, für die ein Zugriff im Sinne des Rollenkonzeptes gemäß *Anlage 2* eingerichtet wird. [...]

§ 10 Datenschutz: Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die gesetzlichen und innerbetrieblichen Datenschutzvorgaben eingehalten werden [...].« (Fall Nr. 8, unternehmensbezogene Dienstleistungen, 2007; Hervorh. im Orig.)

Diese Vereinbarung nimmt nicht nur Bezug auf Anlagen, die Bestandteil des Dokuments bilden, sondern sie enthält zudem mehrere Hinweise auf u.a. Konzern- und Rahmenbetriebsvereinbarungen, in denen bestimmte Aspekte des Regelungsgegenstands näher definiert sind.

Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen

Insgesamt 13 Betriebsvereinbarungen verweisen ausdrücklich auf die betriebliche Umsetzung der Qualifizierungstarifverträge in den Bereichen Metall, Chemie sowie Druck & Papier. Diese Betriebsvereinbarungen sind in der Regel von einer auffallend hohen Qualität im Hinblick auf die sprachliche Präzision wie auch die Regelungsinhalte und Regelungstiefe. Dies hat vermutlich (auch) damit zu tun, dass die Qualifizierungstarifverträge bei ihrer betrieblichen Umsetzung die Möglichkeit einer Beratung der Betriebsparteien durch externe Experten eröffnen. Hierzu gehören vielfältige Hilfestellungen durch die Tarifvertragsparteien.

Ein Beispiel für eine Betriebsvereinbarung auf der Grundlage eines Qualifizierungstarifvertrags stammt aus dem Bereich eines Automobilzulieferers. Dort heißt es in der Präambel:

»Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen überein, dass die Mitarbeiter-Qualifizierung ein wesentlicher Schritt ist, um die Beschäftigungschancen der Mitarbeiter für die Zukunft zu sichern und die Motivation und das Engagement der Beschäftigten zu stärken.« (Fall Nr. 40, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2003).

Im weiteren Verlauf der Vereinbarung wird dann unter der Überschrift »Persönliche Weiterbildung« Bezug zum Qualifizierungstarifvertrag genommen und das Verfahren geregelt. Besondere Berücksichtigung finden die »Bedarfe älterer und schwer behinderter Mitarbeiter, die sich aus der ständigen Fortentwicklung ihrer Arbeitsaufgaben ergeben.« Zum Abschluss wird dann ausführlich die Beteiligung des Betriebsrats bei der Umsetzung der Vereinbarung geregelt.

Ähnlich sind auch die meisten der anderen Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen aufgebaut, d.h. es wird ausdrücklich auf die Verbindung zum Tarifvertrag hingewiesen, das Verfahren zur Umsetzung wird umfassend geregelt, »verletzliche« Arbeitnehmergruppen finden besondere Berücksichtigung, und die Rechte (und Pflichten) des Betriebsrats werden klar definiert.

Möglicherweise liegt die tatsächliche Zahl an Vereinbarungen, in denen tarifvertragliche, d.h. branchenweite Regelungen zur Qualifizierung in einem nachgelagerten Aushandlungsprozess auf die betriebliche Ebene bezogen werden, um einiges höher als die genannten 13 Fälle. Auch wenn der Zusammenhang in den Betriebsvereinbarungen nicht explizit hergestellt wird, legt doch etwa die Verwendung spezifischer Begrifflichkeiten und definitorischer Regelungen aus Tarifverträgen in einer Reihe von Betriebsvereinbarungen die Vermutung nahe, dass es sich hierbei ebenfalls um betriebliche Umsetzungen von Qualifizierungstarifverträgen handeln könnte.

Spezifische Beschäftigtengruppen

In gut einem Drittel der Fälle (n=54; 37 %) beziehen sich die untersuchten Betriebsvereinbarungen auf spezielle Arbeitnehmergruppen (abgesehen von Auszubildenden und außertariflichen Angestellten, die sehr oft von den Regelungen zur Weiterbildung ausgenommen sind). Dies bedeutet, dass sich die Betriebsvereinbarung

- entweder von vornherein auf bestimmte Gruppen von Beschäftigten beschränkt (z.B. Nachwuchsführungskräfte oder kaufmännische bzw. gewerbliche Mitarbeiter),
- oder aber einzelne Arbeitnehmergruppen (neben anderen) besondere Berücksichtigung finden (ältere Mitarbeiter, Schwerbehinderte, Alleinerziehende, Mitarbeiter mit Familienpflichten, Teilzeitkräfte, Praktikanten, Außendienstmitarbeiter, usw.),
- oder diese von den Regelungen ausdrücklich ausgeschlossen werden (wie z.B. befristet Beschäftigte oder Mitarbeiter in Altersteilzeit).

Die an zweiter Stelle genannten Mitarbeitergruppen werden dabei zumeist – wie auch im folgenden Fall – namentlich aufgeführt, und die Schutzwürdigkeit ihrer Weiterbildungsansprüche wird besonders hervorgehoben.

»Belange von älteren ArbeitnehmerInnen, Teilzeitbeschäftigten und ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten sind zu berücksichtigen.« (Fall Nr. 47, Metallherstellung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2006).

Beispiele für den Ausschluss spezifischer Beschäftigtengruppen von den Regelungen bzw. der betrieblichen Weiterbildung (oder Teilen davon) liefern folgende Vereinbarungen:

»Mitarbeiter/innen in befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von mindestens einem Jahr haben das Anrecht, eine Fortbildung, aber keine Zusatzausbildung durchzuführen.« (Fall Nr. 17, Gesundheit und Soziales, 2003).

»Die Betriebsvereinbarung findet Anwendung auf die tariflichen und außertariflichen, unbefristet beschäftigten Mitarbeiter.« (Fall Nr. 67, Energiedienstleister, 2005; Hervorh. von den Autoren).

»Ausgenommen vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung sind:

- Auszubildende, Praktikanten, Volontäre, Doktoranden
- Leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG
- Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen
- Mitarbeiter, die sich in der Altersteilzeitphase befinden« (Fall Nr. 78, Chemische Industrie, 2003).

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle tariflichen Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und mindestens einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit« (Fall Nr. 156, Metallherstellung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2001).

Die zitierten Regelungen schließen befristet beschäftigte Arbeitnehmer vom Zugang zur betrieblichen Weiterbildung aus oder schränken ihn erheblich ein. Ausschlaggebend für diesen Ausschluss dürften Kosten-Nutzen-Kalküle sein. Aus der Sicht der Betriebe dürften die Amortisationszeiträume für Investitionen in Weiterbildung bei nur kurzfristiger Beschäftigungsdauer als nicht ausreichend gelten.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass, obwohl ein größerer Teil der Vereinbarungen auf spezifische Beschäftigtengruppen Bezug nimmt, solche Gruppen, die traditionell beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung benachteiligt sind – wie z.B. Niedrigqualifizierte, ältere Arbeitnehmer oder Teilzeitkräfte – in den Betriebsvereinbarungen eher selten ausdrücklich erwähnt werden.

Gesellschaftliche Themen: demografischer Wandel und Globalisierung

Weiter oben wurde bereits festgestellt, dass in einem beträchtlichen Teil der untersuchten Vereinbarungen, gut einem Viertel, Weiterbildung als Mittel erscheint, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Um mehr darüber zu erfahren, wurde der Bestand daraufhin ausgewertet, ob sich darin Hinweise auf die beiden (auch und gerade für die betriebliche Weiterbildungspraxis relevanten) Themen »demografischer Wandel« oder »Globalisierung« finden lassen. Diese Themen werden jedoch nur in vier Betriebsvereinbarungen direkt oder indirekt angesprochen, in einer davon sogar in einem inhaltlichen Zusammenhang:

»Die marktführende Position [des Unternehmens] im internationalen Wettbewerb konnte nicht zuletzt durch die Leistung ihrer qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] erreicht werden. Auch in Zukunft wird es daher notwendig sein, das Potenzial der [...] Mitarbeiter auf hohem Niveau zu halten bzw. zu verbessern, um im weltweiten Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben.

Jüngere Fach- und Führungskräfte sind auf dem Arbeitsmarkt immer stärker umworben. Die Attraktivität eines Unternehmens wird nicht nur durch ein marktorientiertes Gehalt bestimmt, sondern auch durch ein Angebot an Entwicklungs- und Fördermaßnahmen. [...] [Das Unternehmen] setzt daher auf die möglichst frühzeitige Qualifizierung und Förderung der eigenen Mitarbeiter, die – soweit sinnvoll – stets Vorrang vor der Rekrutierung externer Spezialisten und Fachkräfte haben.« (Fall Nr. 55, Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2001).

In einer weiteren Vereinbarung heißt es zum Thema »demografischer Wandel«:

»Das Unternehmen »verfolgt das Ziel, hoch qualifizierte Mitarbeiter an seinen Standorten zu beschäftigen. Die demographische Entwicklung des Unternehmens und der Gesellschaft mit dem damit verbundenen größer werdenden Fachkräftemangel macht es zu einem Unternehmensziel, die Potentiale des Unternehmens zu entwickeln und zu fördern.« (Fall Nr. 57, Chemische Industrie, 2008).

Eine der beiden Vereinbarungen, in denen das Thema »Globalisierung« erwähnt wird, wurde oben bereits in einem anderen Zusammenhang zitiert (»Der technologisch-organisatorisch sich vollziehende Wandel in einer globalisierten Wirtschaft und der ständige Zwang zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit stellen laufend neue Anforderungen an das Unternehmen und an die Mitarbeiter«, Fall Nr. 54, Metallerzeugung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2006). Die entsprechende Passage bei der zweiten Betriebsvereinbarung lautet:

»Der technologische Fortschritt, die sich ständig wandelnden Anforderungen der Arbeitsumgebung und die Entwicklung unserer globalen Märkte schafft Pflichten für das Unternehmen

und die Mitarbeiter. Das Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter bei der Anpassung ihrer Qualifikation an diese Erfordernisse.« (Fall Nr. 78, Chemische Industrie, 2003).

In allen vier Fällen dient der Hinweis auf diese beiden Themen also als Begründung für die betriebliche Weiterbildung.

Das mit dem Thema »demografischer Wandel« zusammenhängende Problem alternder Belegschaften wird, unter dem Stichwort »ältere Mitarbeiter« immerhin acht Mal erwähnt (6 %) – allerdings, wie es bereits bei der Untersuchung von Betriebsvereinbarungen aus dem Jahre 2005 der Fall war, ausschließlich unter Defizitgesichtspunkten. Das heißt, ältere Mitarbeiter werden – zumeist neben schwer behinderten Arbeitnehmern, Alleinerziehenden und »Mitarbeitern mit Familienpflichten« – als besonders benachteiligte, schutzwürdige Zielgruppe definiert und nicht als eine Mitarbeitergruppe mit möglicherweise wertvollen Potenzialen für das Unternehmen (etwa im Bereich des Erfahrungswissens).

Das Thema »Nachwuchsförderung«, das man im weitesten Sinne auch noch unter den »demografischen Wandel« subsumieren könnte, wird in den Betriebsvereinbarungen 13 Mal (9 %) angesprochen.

Das Thema »Globalisierung« spiegelt sich in den Vereinbarungen indirekt auch in den 13 (9 %) Regelungen zu Sprachkursen oder Auslandsaufenthalten wider, die mit einer Weiterbildung im Zusammenhang stehen.

Somit lässt sich zwar ein gewisser Einfluss solcher gesellschaftlich wie wirtschaftlich relevanter Entwicklungen in den Betriebsvereinbarungen erkennen, doch er bleibt – wie schon in der Untersuchung 2005 festgestellt – eher unspezifisch und reaktiv: Echte Gestaltungsansätze, die hierauf Bezug nehmen, sind kaum auszumachen.

4.5.5 Kostenaspekte

Einer der in den Betriebsvereinbarungen – sowohl von der Regelungsbreite als auch von der Regelungstiefe – am intensivsten behandelten Aspekte der Weiterbildung ist der ihrer Finanzierung bzw. der Verteilung der Kosten. In der weit überwiegenden Mehrzahl der untersuchten Vereinbarungen finden sich Aussagen, die sich insbesondere auf das zur Verfügung stehende Budget, die Kostenverteilung bei betrieblich notwendigen und persönlichen Weiterbildungen, die Beteiligung der Beschäftigten an den materiellen und zeitlichen Aufwendungen sowie die Rückzahlung der Investitionen bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Beschäftigungsverhältnis beziehen.

Weiterbildungsbudget und zeitlicher Umfang der Freistellung für Weiterbildung

Hinsichtlich des zur Verfügung stehenden Gesamtbudgets für die betriebliche Weiterbildung machen die untersuchten Vereinbarungen, wenn überhaupt, zumeist unspezifische Aussagen, wie die folgenden zwei Beispiele aus dem Krankenhausbereich zeigen:

»Der Arbeitgeber stellt für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ein jährliches Budget im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zur Verfügung.« (Fall Nr. 68, Gesundheit und Soziales, 2005).

»Für die Ärzte und Mitarbeiter der Neuropsychologie findet ein Deckelungsverfahren statt. Bis zu einem festen jährlichen Budget übernimmt das [Unternehmen] demnach in diesen Bereichen die Fortbildungskosten. Darüber hinausgehende Kosten trägt der Mitarbeiter selbst.« (Fall Nr. 107, Gesundheit und Soziales, 2007).

Lediglich in zwei Fällen enthalten die Vereinbarungen konkretere Hinweise. So heißt es im ersten Beispiel, einer bereits 27 Jahre alten Vereinbarung, unter dem Gliederungspunkt »Finanzierung«:

»Die erforderlichen Mittel sind in den Haushalten zu veranschlagen. Für die Fortbildung der unter diese Betriebsvereinbarung fallenden Mitarbeiter sollen im Regelfall 0,5 v.H. ihrer Bruttogehaltssumme im Rahmen des Haushaltseinsatzes zur Verfügung stehen.« (Fall Nr. 79, Forschung und Entwicklung, 1981).

Im zweiten Fall wird ein Budget pro Beschäftigtem festgeschrieben:

»Bei der Erarbeitung des Wirtschaftsplanes für das Folgejahr werden die Kosten für die Weiterbildung geplant. Für die Bemessung des Budgets sollten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation 75 € pro Mitarbeiter zu Grunde gelegt werden.« (Fall Nr. 13, Gesundheit und Soziales, 2000).

Des Weiteren finden sich in einigen Vereinbarungen Aussagen zum maximalen zeitlichen Umfang, in dem Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt werden:

»Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [des Unternehmens] erhalten für die Teilnahme an Kursen und Seminaren im Rahmen der innerbetrieblichen Fortbildung bis zu drei Tagen Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes pro Kalenderjahr. Dieser Anspruch ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.« (Fall Nr. 102, Gesundheit und Soziales, 2000).

In einer anderen Vereinbarung heißt es:

»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Monaten in jedem Kalenderjahr eine Freistellung von der Arbeitspflicht zur betrieb-

lichen Fortbildung unter Einschluss der bisher gewährten Fortbildungsfreistellungen für die Dauer von bis zu fünf Arbeitstagen, soweit die Fortbildungsveranstaltung dienstlichen Zwecken dient.« (Fall Nr. 128, Bildungseinrichtung, o.J. [vor 2002]).

Diese Vereinbarung definiert nicht nur den zeitlichen Umfang der betrieblich notwendigen (bzw. »dienstlichen Zwecken« dienenden) Weiterbildung, sondern begrenzt auch die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Weiterbildung:

»Die Geschäftsleitung erklärt sich bereit, dazu einen finanziellen Zuschuss in Höhe von bis zu DM 900 zu gewähren.«

Regelungen, in denen die Kosten der individuellen Weiterbildung begrenzt werden, liegen häufiger vor. Hier zwei weitere Beispiele:

Das Unternehmen »erstattet nach Erhalt der entsprechenden Belege 50% der Kurs- und Prüfungsgebühren bis zu 1.000 DM pro Mitarbeiter in zwei Kalenderjahren. Nicht verbrauchte Beträge werden auf andere Jahre nicht übertragen.« (Fall Nr. 97, Kredit- und Versicherungsgewerbe, 2000).

»Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit berufsbezogen außerbetrieblich fortbilden, erhalten eine einmalige finanzielle Zuwendung. [...]

Als berufsbezogen gelten Maßnahmen, die erwarten lassen, dass die erworbenen Kenntnisse für das Unternehmen fachlich nutzbringend eingesetzt werden können und die darüber hinaus mit einer staatlichen Prüfung oder einer Kammerprüfung abschließen. [...]

Die Zuwendung beträgt im Regelfall 500 € je Maßnahme. [...]

Jeweils eine Maßnahme im Dreijahresrhythmus ist förderbar. [...]

Verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen innerhalb von zwölf Monaten nach Auszahlung der Förderung, ist die Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.« (Fall Nr. 115, Branche anonym, 2005).

Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten

Hinsichtlich der Aufteilung der direkten wie indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten die Vereinbarungen ein breites Spektrum an Verteilungsvarianten, das von der Übernahme der gesamten Kosten durch den Arbeitgeber über anteilige Beteiligungen an den finanziellen und/oder zeitlichen Aufwendungen bis hin zu deren völliger Übernahme durch die Beschäftigten reicht. Andere Regelungen sehen fakultative Lösungen vor, die die Kostenübernahme durch das Unternehmen in das Ermessen des Arbeitgebers stellen bzw. fallbezogen zum Gegenstand von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat machen. Wenn die Beschäftigten an den indirekten Wei-

terbildungskosten beteiligt werden, dann überwiegend in Form von Freizeit oder Zeitansprüchen, die aus Arbeitszeitguthaben stammen können.

Ein einheitliches Muster der Kostenverteilung gibt es nicht, allerdings lässt das Material deutliche Strukturen erkennen. In den meisten Fällen wird eine Kostenübernahme/-beteiligung davon abhängig gemacht, ob es sich um eine betrieblich notwendige, angeordnete, zweckmäßige oder sinnvolle Weiterbildung oder um eine persönliche, auf Initiative des Beschäftigten hin erfolgte Weiterbildung handelt. Im ersten Fall werden die direkten Kosten häufig vollständig vom Arbeitgeber übernommen; bei den indirekten Kosten (z.B. vergütete Freistellung von der Arbeit) wird vom Arbeitnehmer in manchen Fällen das Einbringen von Freizeit gefordert. Im zweiten Fall dominiert dagegen eine zumindest anteilige Finanzierung des Arbeitgebers, etwa indem das Unternehmen die Gebühren für einen Kurs übernimmt, den der Arbeitnehmer jedoch in seiner Freizeit besuchen muss.

Hier ein Beispiel für die – relativ großzügige – Regelung der Kostenübernahme bei betrieblich notwendigen sowie bei persönlichen Weiterbildungen:

»Wird eine betrieblich notwendige bzw. zweckmäßige Weiterbildungsmaßnahme innerhalb der individuellen Arbeitszeit des/r Mitarbeiters/in besucht, so werden durch das Unternehmen die Kurskosten (Referent, Material, Gebühren) getragen sowie die normale tägliche Arbeitszeit des/r Mitarbeiters/in (ohne Mehrarbeitsvergütung) vergütet. [...]

Bei betrieblich notwendigen bzw. zweckmäßigen Weiterbildungsmaßnahmen, die außerhalb der individuellen Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen durchgeführt werden, z.B. bedingt durch Schichtarbeit, Terminarbeit, Unabkömmlichkeit oder Weiterbildungsformen wie Wochenendzeit oder Vollzeit, werden ebenfalls die Kurskosten durch das Unternehmen getragen sowie die Teilnahmezeit als betriebliche Anwesenheitszeit ohne Mehrarbeitsvergütung bezahlt.

Bei *persönlichen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen* auf Initiative des/r Mitarbeiters/in, die i.d.R. mit einem Zertifikat oder einer staatlichen Prüfung abschließen, entscheidet der/die Vorgesetzte in Absprache mit dem/der Bereichsverantwortlichen, dem/r Mitarbeiter/in und der Personalentwicklung über eine mögliche Beteiligung seitens des Unternehmens an den Weiterbildungskosten sowie über eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung für die Zeit der Veranstaltung.

Dabei wird folgendes Verfahren zugrunde gelegt:

- Steht das betriebliche Interesse an der Qualifizierung des/r Mitarbeiters/in überwiegend im Vordergrund, ist eine Erstattung der Veranstaltungskosten zu 100% möglich.
- Steht überwiegend das Interesse des/r Mitarbeiters an der Qualifizierung im Vordergrund, wird eine Erstattung der Veranstaltungskosten zu 50% möglich.« (Fall Nr. 46, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2007; Hervorh. Autoren).

Eine ähnliche Regelung findet sich auch im folgenden Fall, die zudem auch als Lernzeitkonto im weiteren Sinne angesehen werden kann:

»Die Teilnahme von Mitarbeitern an Fachseminaren zur beruflichen Weiterbildung ist grundsätzlich erwünscht und wird von der Geschäftsleitung gefördert. Der Grad der Förderung ist in folgenden Seminargruppen eingeteilt:

– *Gruppe I: Arbeitszeit und Seminarkosten trägt das Büro*

Seminare, die für die projektspezifische Tätigkeit oder die Aufgaben des Mitarbeiters im Büro zwingend erforderlich sind. Der Mitarbeiter wird hierbei auf Veranlassung der Geschäftsleitung zu dem jeweiligen Seminar geschickt.

– *Gruppe II: Arbeitszeit zu Lasten des Gleitzeitkontos des Mitarbeiters, Seminarkosten trägt das Büro*

Seminare mit einer Thematik, die im allgemeinen Interesse des Büros liegt, ohne für die Tätigkeit des Mitarbeiters zwingend erforderlich zu sein. Die Bewilligung zur Teilnahme erfolgt auf Initiative des Mitarbeiters durch die Geschäftsleitung in Absprache mit dem Betriebsrat.

– *Gruppe III: Arbeitszeit zu Lasten des Gleitzeitkontos des Mitarbeiters, Seminarkosten werden je zur Hälfte vom Mitarbeiter und von der Geschäftsleitung getragen*

Seminare, die überwiegend im persönlichen Interesse des Mitarbeiters liegen. Die Bewilligung zur Teilnahme ist wie bei Gruppe II geregelt.

Die Einstufung von Seminaren wird in Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung [...] vorgenommen.« (Fall Nr. 14, unternehmensbezogene Dienstleistungen, 2002; Hervorh. im Orig.).

Während in diesen beiden Fällen die Kosten für betrieblich notwendige Weiterbildungen vollständig vom Arbeitgeber getragen werden, gehen die Kosten im folgenden Fall (mindestens) zur Hälfte zu Lasten des Arbeitnehmers; zudem wird der Arbeitgeberanteil an der (betrieblich notwendigen) Weiterbildung begrenzt:

Das Unternehmen »beteiligt sich an den Kosten der Fortbildung, sofern es sich um eine Maßnahme handelt, die für die Arbeit im komplementären Bereich relevant ist. Die Entscheidung darüber trifft die Einrichtungsleitung (EL) nach Rücksprache mit dem Betriebsrat. Die Einrichtung übernimmt dann 50% der anfallenden Kosten, jährlich jedoch höchstens 360,- Euro. [...]

Sollten die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht ausreichen, werden zunächst jeweils nur 80% der zu übernehmenden Kosten als Zuschuss des Arbeitgebers zur Fort- bzw. Zusatzausbildung ausgezahlt. Diese Entscheidung erfolgt nach Rücksprache mit dem Betriebsrat.« (Fall Nr. 17, Gesundheit und Soziales, 2003).

Im folgenden Fall wird ebenfalls eine Unterscheidung zwischen betrieblich notwendigen (»für die Aufgabenerfüllung zweckmäßigen«) und eher persönlich mo-

tivierten (»nicht direkt zweckmäßigen«) Weiterbildungsmaßnahmen getroffen. In beiden Fällen wird die Kostenübernahme zudem – wie es häufiger in entsprechenden Vereinbarungen anzutreffen ist – vom Bestehen einer Abschlussprüfung abhängig gemacht. Außerdem sind die Kosten für die Lehrmittel – wie es ebenfalls häufiger vorkommt – von der Förderung durch den Arbeitgeber ausgenommen.

»Sofern die *Maßnahme für die Aufgabenerfüllung zweckmäßig* ist, werden die Kosten in voller Höhe (ohne Lehrmittel) übernommen. Bei nicht bestandener Prüfung oder bei Abbruch durch den/die Teilnehmer/in übernimmt der Arbeitgeber maximal 1/3 der aufgelaufenen Kosten (ohne Lehrmittel). Der/die Teilnehmer/in ist zur Teilnahme an der Wiederholungsprüfung verpflichtet.

Sofern die Maßnahme *nicht direkt für die Aufgabenerfüllung zweckmäßig* ist, werden maximal 50% der Kosten (ohne Lehrmittel) übernommen. Bei nicht bestandener Prüfung oder Abbruch der Maßnahme erfolgt keine Kostenübernahme. [...]

Für die Herbeiführung einer Entscheidung über die Teilnahme und die Kostenübernahme ist generell wie folgt zu verfahren:

Frühzeitig vor Beginn der Maßnahme spricht der Mitarbeiter seine Führungskraft auf die gewünschte Teilnahme an. Die Führungskraft klärt die Zweckmäßigkeit der Maßnahme mit der Bereichsleitung Betriebswirtschaft / Personal. Nach Feststellung, ob eine Förderung nach dieser Vereinbarung sinnvoll ist, werden die näheren Bedingungen im ‚Fortbildungsvertrag‘ geregelt.« (Fall Nr. 76, Bildungseinrichtung, 2007; Hervorh. von den Autoren).

Bei diesem »Fortbildungsvertrag« – der in anderen Vereinbarungen auch als »Weiterbildungsvertrag« oder »Qualifizierungsvereinbarung« firmiert – handelt es sich um eine individuelle Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinem Mitarbeiter, die die näheren Modalitäten der Qualifizierungsmaßnahme sowie die beiderseitigen Rechte und Pflichten definiert. Solche Fortbildungsverträge bzw. Weiterbildungsvereinbarungen scheinen, der Häufigkeit ihrer Erwähnung im aktuellen Materialbestand nach zu urteilen, ein gängiges Instrument in der Qualifizierungspolitik vieler Unternehmen zu sein.

Schließlich finden sich auch Fälle, in denen der Arbeitgeber im Grundsatz keine Kosten für Weiterbildungen übernimmt, soweit sie »ausschließlich der Bildung im persönlichen Interesse« dienen bzw. nicht »im betrieblichen Interesse« erfolgen. Im zweiten der beiden Beispiele lässt der Arbeitgeber ausdrücklich mit sich verhandeln bzw. behält sich von Fall zu Fall die Entscheidung über eine Förderung vor.

»Für individuelle Bildungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen, die ausschließlich der Bildung im persönlichen Interesse dienen, werden durch den Betrieb keine Kosten übernommen.« (Fall Nr. 66, Energiedienstleister, 1997).

»Die Kosten für die Berufsausbildung und andere Qualifizierungen trägt der Werk tätige. Erfolgt die Berufsausbildung bzw. Qualifizierung im betrieblichen Interesse, kann nach schriftlicher Antragstellung durch den Beschäftigten eine anteilige Kostenerstattung erfolgen.« (Fall Nr. 10, Grundstücks- und Wohnungswesen, 1995).

Das untersuchte Material enthält zwei Vereinbarungen, in denen die zeitlichen Aufwendungen, die von den Beschäftigten für Weiterbildung aufgebracht werden müssen, über Formen von »Lernzeitkonten« abgerechnet werden (ohne dass diese dort allerdings so genannt werden). Dabei handelt es sich zum einen um die Protokollnotiz zu einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags Metall bei einem Automobilproduzenten, in dem Folgendes festgelegt wird:

»Die regelmäßige Arbeitszeit wird zum Zwecke der Beteiligung aller Arbeitnehmer an den Weiterbildungsaufwendungen um bis zu 2,5 Stunden pro Monat ausgeweitet. Bei Teilzeitmitarbeitern erfolgt die anteilige Anpassung nach individuellem Teilzeitprozentsatz.

Für die praktische Umsetzung bedeutet dies, dass pro Anwesenheitstag ein Zeitabzug von 7 Minuten (auf der Basis einer 5-Tage-Woche in Vollzeit) erfolgt, der am Monatsende in das Zeitkonto eingestellt wird). [...]

Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Weiterbildungsbedarf besteht. Soweit ein Weiterbildungsbedarf besteht, ist der Beschäftigte berechtigt, Vorschläge zur konkreten Durchführung der Weiterbildung zu unterbreiten.« (Fall Nr. 87, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2007).

Der zweite Fall eines Lernzeitkontos findet sich – als Hinweis – in der Gesamtbetriebsvereinbarung eines Computerherstellers. Bei den dort angesprochenen »Weiterbildungsmaßnahmen nach Pkt. 5« handelt es sich um individuell wähl- und nutzbare Qualifizierungsangebote aus einem unternehmensinternen Bildungskatalog, die neben den arbeitsplatzspezifischen (Anpassungs-)Weiterbildungen stattfinden.

»Weiterbildungsmaßnahmen nach Pkt. 5 finden vorzugsweise während der Arbeitszeit, falls die Kurse nur am Abend oder Wochenende angeboten werden, eben dann statt. Für diese Maßnahmen wird das Bildungskonto gemäß ATV vom 1.12.98 und BV Arbeitszeit vom 29.10.1999 verwendet.« (Fall Nr. 173, Informationstechnikerhersteller, 1999).

Hinsichtlich der Verteilung der zeitlichen Investitionen für die individuellen Weiterbildungen sieht die Vereinbarung folgende Regelung vor:

»Ab der 22. Stunde der Qualifizierungsmaßnahme(n) im Kalenderjahr bringt die Firma bis zur 66. Stunde für jede vom Beschäftigten eingebrachte Stunde seinerseits ebenfalls eine Stunde (Freistellung) ein, d.h.:

1. die ersten 22 Stunden bringt der Beschäftigte ein
2. bis zu weiteren 44 Stunden bringen der/die Beschäftigte und die Firma zu jeweils 50% gemeinsam ein
3. Ab der 67. Stunde werden Zeiten zur Qualifizierung zu 100% von der Firma getragen.

Die Zeit für die Bildungsmaßnahmen ist unter Berücksichtigung des vorigen Absatzes Arbeitszeit, es fallen jedoch keine Überstunden an. Ggf. anfallende Reisezeiten werden im Rahmen des Bildungskontos durch die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter eingebracht.

Die Kosten der Bildungsmaßnahme trägt [das Unternehmen].« (Fall Nr. 173, Informations-technikerhersteller, 1999).

Leider fehlen nähere Informationen über die Ausgestaltung des in der Vereinbarung erwähnten Bildungskontos.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass eine Kostenübernahme durch das Unternehmen stark von der Frage des unmittelbaren Nutzens der erworbenen Qualifikationen abhängig ist: Liegt der erwartete Nutzen vorrangig beim Unternehmen, trägt der Arbeitgeber meist sämtliche Kosten, liegt er sowohl im betrieblichen Interesse als auch im Interesse des Arbeitnehmers, werden die Kosten geteilt. Liegt der Nutzen ausschließlich beim Arbeitnehmer, trägt er die Kosten allein.

Verknüpfung betrieblicher Weiterbildung mit dem Bildungsurlaub

Insgesamt 15 der untersuchten Vereinbarungen (10%) nehmen Bezug auf die Weiterbildungs-gesetze der Länder,⁴⁴ in 8 Fällen (6%) in Form einer ausdrücklichen Anrechnung der jährlich erlaubten Weiterbildungstage auf den Bildungsurlaub-sanspruch. Dort heißt es dann etwa:

»Für die Teilnahme an Veranstaltungen der innerbetrieblichen Fortbildung, die länger als drei Tage andauern, sowie für die Teilnahme an weiteren Veranstaltungen ist künftig Bildungsurlaub gemäß Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zu beantragen.« (Fall Nr. 102, Gesundheit und Soziales, 2000).

In diesem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Anrechnung betrieblicher Weiterbildung auf den Bildungsurlaub von bis zu 2 Tagen im Kalenderjahr ausdrücklich vorgesehen

Die oben zitierte Betriebsvereinbarung enthält allerdings keinen Hinweis auf eine zeitliche Beschränkung der Anrechnungsfähigkeit des Bildungsurlaubs auf die betriebliche Weiterbildung, ebenso wenig wie die folgende Vereinbarung aus der Wohnungswirtschaft:

44 Nur in 11 der insgesamt 16 Bundesländer existieren Weiterbildungs-gesetze.

»Auf eine erforderlich werdende Dienstbefreiung [für eine berufliche Weiterbildung] ist zunächst der zustehende Bildungsurlaub anzurechnen. Die jeweiligen Landesgesetze über die Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung regeln den so genannten Bildungsurlaub. Es besteht Einvernehmen darüber, dass der vorgenannte Bildungsurlaub auch auf Fernlehrgänge an der Fachschule in Bochum (NRW) anzuwenden ist.« (Fall Nr. 43, Grundstücks- und Wohnungswesen, 2005).

Solchen Aussagen stehen jedoch auch Vereinbarungen gegenüber, die die Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung ausdrücklich nicht auf den Bildungsurlaubsanspruch anrechnen:

»Zur Ablegung von Prüfungen werden für jeden Lehrgang bis zu 5 Arbeitstage bezahlte Freizeit gewährt. Diese werden nicht auf den Anspruch auf Bildungsurlaub nach § 2 I des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes angerechnet.« (Fall Nr. 81, Öffentliche Verwaltung, 1993).

Sonderfall: Sprachkurse

Sprachkurse nehmen in den Betriebsvereinbarungen – und damit auch hinsichtlich der Kostenübernahmegesichtspunkte – oft eine Sonderstellung ein, d.h. sie werden gesondert von den übrigen Weiterbildungen (und insgesamt sehr unterschiedlich) geregelt. Dies ist insofern auch verständlich, da sich Sprachkenntnisse nur sehr schwer rein betrieblichen bzw. rein persönlichen Interessen zuordnen lassen. Einige Vereinbarungen unterscheiden bei der Teilnahme an Sprachlehrgängen dennoch zwischen betrieblicher Notwendigkeit und persönlicher Weiterbildung. Bei letzteren Maßnahmen wird der Arbeitnehmer – wie auch bei den übrigen Vereinbarungen zu diesem Thema – grundsätzlich entweder an den zeitlichen Aufwendungen oder den Kosten beteiligt, oder die Entscheidung über eine eventuelle Kostenübernahme bzw. -beteiligung wird in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt. Hier zunächst die beiden Fälle im Sample, bei denen zwischen betrieblich notwendiger und persönlicher Weiterbildung unterschieden wird:

»Sprachkurse, die der Vermittlung von Kenntnissen dienen, welche für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben notwendig sind, werden in der BBA [Bildungsbedarfsanalyse des Unternehmens] ermittelt. Diese sind in jedem Fall Bildungsmaßnahmen im Sinne von § 3 dieser GBV [d.h. ,vom Unternehmen geforderte, geplante und durchgeführte Bildungsmaßnahmen' und damit vermutlich vom Arbeitgeber finanziert].

Bietet [das Unternehmen] darüber hinaus Sprachkurse an, die Kenntnisse vermitteln, die im Sinne des vorgenannten Absatzes zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben zwar nützlich, jedoch nicht unbedingt erforderlich sind, so wird die Teilnahme daran nicht als Arbeitszeit gewertet bzw. vergütet. Diese Kurse werden in der BBA entsprechend gekennzeichnet.« (Fall Nr. 42, Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 2004).

»Bei den durch das Unternehmen angebotenen und organisierten Fremdsprachenkursen zur Verbesserung der internationalen Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeiter/innen werden die Seminarkosten durch das Unternehmen getragen. Die Kosten für Lehrmaterialien trägt der/die Teilnehmer/in. Die Veranstaltungszeiten liegen i.d.R. außerhalb der individuellen betriebsüblichen Arbeitszeit des/r Mitarbeiters/in und werden in keinem Fall als Arbeitszeit vergütet. Hierfür können Zeiten aus dem Flexikonto, auch aus dem Langzeitkonto, in Anspruch genommen werden.

Hierzu zählen nicht spezielle arbeitsplatzorientierte Sprachkurse, die analog der Regelung 3.1 [also als betrieblich notwendig] behandelt werden.« (Fall Nr. 46, Hersteller von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen, 2007).

In beiden Fällen werden bei Sprachkursen im Bereich der persönlichen Weiterbildung die direkten Kosten der Maßnahme (weitgehend) vom Arbeitgeber getragen, der Besuch des Kurses gilt jedoch als Freizeit (und kann im zweiten Fall durch Freizeitentnahme über das Arbeitszeitkonto verrechnet werden). Dagegen handelt es sich beim nachfolgenden Beispiel um ein Time-sharing-Modell. Die Weiterbildungszeit entfällt zu gleichen Teilen auf den Arbeitgeber in Form bezahlter Arbeitszeit und den Arbeitnehmer in Form von Freizeit:

»Bei Sprachkursen im Ausland beteiligt sich der/die Mitarbeiter/in grundsätzlich zur Hälfte an der Seminarzeit, durch Verrechnen mit dem Gleitzeitkonto.« (Fall Nr. 130, Papiergewerbe, 2000).

Auch hier lässt sich der Besuch des Kurses über das Arbeitszeitkonto verrechnen. Beide Regelungen sind als Beispiele für Lernzeitkonten im weiteren Sinne zu interpretieren.

In einem anderen Fall werden die Arbeitnehmer in größerem Umfang an den direkten Kosten (und vermutlich auch den zeitlichen Aufwendungen) von Sprachkursen beteiligt:

»MitarbeiterInnen, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht für eine Teilnahme an o. g. Maßnahme durch den Vorgesetzten vorgeschlagen werden, können auf eigene Kosten, aber zu den zwischen [dem Unternehmen] und dem Fremdspracheninstitut vereinbarten und vergünstigten Konditionen, dieses Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen.« (Fall Nr. 58, Ernährungsgewerbe, 2005).

Andere Vereinbarungen stellen die Kostenübernahme dagegen in das Ermessen des Arbeitgebers:

»Die Geschäftsleitung ist im Hinblick auf mögliche Auslandsprojekte grundsätzlich daran interessiert, die Sprachkenntnisse der Mitarbeiter aufzufrischen und zu vervollkommen. Es besteht daher die Möglichkeit, nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung Sprachkurse

auf Kosten des Büros zu belegen.« (Fall Nr. 14, unternehmensbezogene Dienstleistungen, 2002).

Rückzahlungsklauseln

Zu den am detailliertesten geregelten Aspekten der betrieblichen Qualifizierung in Betriebsvereinbarungen gehören Klauseln über die Rückzahlung der angefallenen Weiterbildungskosten im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters aus dem Unternehmen. Es scheint sich um eine weit verbreitete Praxis in der Umsetzung betrieblicher Weiterbildung zu handeln, die Kostenübernahme von einer vorab definierten Verbleibdauer im Unternehmen abhängig zu machen. Insgesamt liegen 38 Fälle (27 %) mit Rückzahlungsklauseln vor. Hier ein typisches Beispiel für eine solche Klausel:

»Die Dauer der Bindungsfrist für die Rückzahlungsklausel ist zu den Fortbildungskosten in ein angemessenes Verhältnis zu setzen. Es gelten folgende Grundsätze:

- a) Kosten bis zu 1.000 € = Bindungsfrist 1 Jahr
- b) Kosten bis zu 2.000 € = Bindungsfrist 2 Jahre
- c) Kosten ab 2.001 € = Bindungsfrist 3 Jahre

Bei vorzeitigem Ausscheiden des/der Mitarbeiters/in ist der vom Arbeitgeber gezahlte Betrag, anteilig innerhalb der Bindungsfrist, zurückzuzahlen.« (Fall Nr. 76, Bildungseinrichtung, 2007).

Neben der Rückzahlungsverpflichtung bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis enthalten einige Vereinbarungen zudem Regelungen zur Rückzahlung der Kosten, wenn die Weiterbildungsmaßnahme nicht angetreten bzw. vorzeitig abgebrochen wird.

In einer Reihe von Fällen werden die Rückzahlungsmodalitäten – gesondert oder zusätzlich zu den bereits in den Betriebsvereinbarungen enthaltenen Bestimmungen – in einer individuellen Vereinbarung mit dem betreffenden Mitarbeiter festgelegt. So heißt es etwa in dem folgenden Beispiel aus dem Bildungssektor:

»Rückzahlungsvereinbarungen und Bindefristen beziehen sich auf Maßnahmen, bei denen die Seminarkosten für das Unternehmen höher als 2000,00 DM sind. Sie sind in einer Verpflichtungserklärung (Anlage 2) Bestandteil des Fortbildungsvertrages. Die Bindefrist richtet sich nach der Höhe der Seminargebühren.

Bei Seminargebühren über 2000,00 DM beträgt sie 12 Monate,

- a. bis 5000,00 DM beträgt sie 24 Monate,
- b. über 5000,00 DM beträgt sie 36 Monate.« (Fall Nr. 142, Bildungseinrichtung, 2001).

In der angesprochenen »Verpflichtungserklärung zum Fortbildungsvertrag« heißt es dann:

»Ich verpflichte mich, die [dem Unternehmen] entstandenen Kosten sofort zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, wie sie im § 7 (3) der Betriebsvereinbarung zur Mitarbeiterfortbildung genannt sind, endet.

Die Bindungszeit beginnt mit Beendigung der Bildungsmaßnahme. Die Bindungsfrist beträgt ... Monate. Für jeden Monat, den ich vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheide, beträgt die Rückzahlungsverpflichtung 1/...tel der entstandenen Seminarkosten.

Ich verpflichte mich ferner zur vollen Kostenerstattung, wenn ich einen Abbruch der Bildungsmaßnahme zu vertreten habe. Diese Verpflichtungserklärung gilt nicht bei krankheitsbedingtem Abbruch der Bildungsmaßnahme oder bei Abbruch aus wichtigem Grund. Wichtiger Grund sind insbesondere gravierende familiäre Veränderungen, z. B. Pflegebedürftigkeit oder Umzug oder Mängel, die in der Fortbildung selbst liegen.«⁴⁵

Auffallend sind beim Thema Rückzahlung nicht nur das Ausmaß, in dem sich entsprechende Klauseln in den Betriebsvereinbarungen finden, sondern auch deren Umfang und Detailliertheit. Gelegentlich bilden diese Klauseln sogar den Kern der Vereinbarung:

»Bedarfsorientierte Schulungen sind Investitionen in unsere Mitarbeiter [...]. Damit verbunden ist die Erwartung, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten über einen gewissen Mindestzeitraum gewinnbringend bei [dem Unternehmen] einsetzt. Wird das Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen einer Mindestzeitspanne beendet, stellt sich die Frage nach einer Rückzahlung der vollen Kosten oder zumindest eines Teils der Kosten. Rückzahlungsvereinbarungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sind nach aktueller Rechtsprechung grundsätzlich möglich (für Seminar- und Reisekosten, ggfs. auch Lohn- / Gehaltskosten) und werden auch von [dem Unternehmen] für notwendig erachtet.« (Nr. 166, Chemische Industrie, 2005).

Bei dieser Vereinbarung handelt es sich übrigens um eine der kürzesten des gesamten Samples – und um ein extremes Beispiel für eine starke »Arbeitgeberlastigkeit« bei der Regelung der Weiterbildung im Betrieb. Die Betriebsvereinbarung selbst umfasst lediglich eine Seite, bestehend aus »Präambel«, »Geltungsbereich« und »Schlussbestimmungen«. Die eigentlichen inhaltlichen und verfahrenstechnischen Bestimmungen finden sich in einer 35seitigen Anlage, auf die in der Vereinbarung kein Bezug genommen wird und die einen Regelungskatalog des Arbeitgebers zur Weiterbildung beinhaltet. Die insgesamt gut drei Seiten umfas-

45 Solche Ausnahmeregelungen von der Rückzahlungsverpflichtung finden sich z. T. auch in den Betriebsvereinbarungen selbst, so wie etwa im folgenden Fall: »Die Rückzahlungsverpflichtung greift nicht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder durch Auflösungsvertrag beendet wird.« (Fall Nr. 50, Energiedienstleister, 1996). Weitere Gründe, die in den Vereinbarungen genannt werden, sind »Krankheit« oder »Elternzeit«.

senden Rückzahlungsmodalitäten in diesem Regelungskatalog beziehen sich auf »alle betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, durch die der Mitarbeiter einen beruflichen Nutzen erwirbt, der seinen ‚Marktwert‘ erhöht.«

Angesichts der Vielzahl an Rückzahlungsklauseln und des Raumes, den sie in den Vereinbarungen einnehmen und der Detailliertheit, mit der dieser Aspekt geregelt wird, gewinnt man den Eindruck, dass betriebliche Weiterbildung mehr und mehr als Investition in die Entwicklung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter gesehen wird. Dadurch gewinnt der Kostenaspekt an Bedeutung

Bei einigen Vereinbarungen – wie etwa der folgenden – wird versucht, beide Motive miteinander zu versöhnen. In dieser Betriebsvereinbarung zur »außerbetrieblichen Fortbildung« (wobei nicht ganz klar wird, ob es sich dabei um – längere – Aufstiegsfortbildungen oder kürzere Schulungen und Seminare außerhalb des Unternehmens handelt) heißt es in der Zielbestimmung ausdrücklich:

»Wir möchten mit dieser Vereinbarung die Mitarbeiter ermutigen, durch eigene Initiative ihre berufliche Entwicklung selbst zu fördern.« (Fall Nr. 156, Metallherstellung, -bearbeitung und -verarbeitung, 2001).

Was dann folgt, ist zunächst eine Eingrenzung des Geltungsbereichs der Betriebsvereinbarung auf die unbefristet beschäftigten Mitarbeiter, die mehr als ein Jahr Betriebszugehörigkeit nachweisen können. Anschließend werden auch der Bereich der vom Unternehmen geförderten Weiterbildung sowie der Zugang dazu eingeschränkt:

»Maßnahmen, die lediglich der Förderung der Allgemeinbildung dienen, können nicht gefördert werden. Eine förderungsfähige Fortbildung muss dazu führen, dass der Mitarbeiter weitere Kenntnisse und Fertigkeiten seiner Berufsrichtung hinzu erwirbt. D.h. die Fortbildung baut auf einer angemessenen Berufserfahrung auf, die eine Voraussetzung zur Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme ist.«

Als letztes Kriterium für die Förderungswürdigkeit der Maßnahme wird in die Vereinbarung dann der Begriff der Nützlichkeit für das Unternehmen eingeführt:

»Die Fortbildungsmaßnahme muss für das Unternehmen nützlich sein. Sie muss jedoch nicht in jedem Fall unabdingbar notwendig sein.«

Und schließlich heißt es:

»Die Maßnahme [...] muss in der Freizeit neben dem bestehenden Arbeitsverhältnis durchgeführt werden.«

Und für den Fall, dass der Beschäftigte die Fortbildung nicht erfolgreich abschließt oder das Unternehmen verlässt, »sind die vorschussweise übernommenen Kosten in 24 Monatsraten zurückzuerstatten.«

5 Fazit und Schlussfolgerungen

Die vorliegende Analyse von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung gibt einen aktuellen Einblick in den Regelungsgegenstand auf den beiden Regelungsebenen. Während die Auswertung der Tarifverträge diesen Regelungsbereich weitgehend ausleuchtet⁴⁶, handelt es sich bei den einbezogenen 146 betrieblichen Vereinbarungen nur um eine Auswahl, die nicht den harten Kriterien statistischer Repräsentativität entspricht, aber ein breites Spektrum an Branchen und Betriebsgrößenklassen abdeckt. Die dabei gewonnenen Befunde liefern differenzierte Einblicke, wie berufliche Weiterbildung in der betrieblichen Praxis geregelt wird und speziell, wie Kostenfragen und Modelle über Lernzeitkonten behandelt werden. Zugleich bietet die Auswertung die Möglichkeit, über den Vergleich der aktuellen Befunde mit denen aus vorangegangenen Untersuchungen Entwicklungslinien aufzuzeigen und auf neue, innovative Ansätze – wie z.B. das Lernzeitkonto – aufmerksam zu machen. Ein systematischer Überblick vor allem über das weite und sich offensichtlich rasch ändernde Feld der betrieblichen Regelungen steht noch aus. Bedarf besteht ebenso an Wirkungsanalysen über die in den letzten Jahren getroffenen tariflichen und betrieblichen Weiterbildungsvereinbarungen.⁴⁷

Ungeachtet der methodischen Relativierungen lässt die vorliegende Auswertung von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen im Vergleich zu früheren Untersuchungen deutliche Veränderungen erkennen. Die untersuchten Tarifverträge zeigen, dass Bewegung in den Regelungsgegenstand gekommen ist. Mit gewissen Abstrichen schlägt sich diese Entwicklung in den untersuchten Betriebsvereinbarungen nieder. Die betriebliche Umsetzung jüngerer Tarifverträge ist noch nicht abgeschlossen; sie beansprucht Zeit für die zweite Verhandlungsrunde, in der betriebspezifische Lösungen zu entwickeln und auszuhandeln sind.

Für den Wandel auf der tariflichen Ebene stehen vor allem die originären Weiterbildungsvereinbarungen. Im Unterschied zu früheren Vereinbarungen sind sie nicht primär kontextgebunden. Vielmehr machen sie berufliche Weiterbildung zu einem eigenständigen Regelungsgegenstand und werten ihn damit auf. Die Regelungslücken beginnen sich zu schließen.

46 Die in die Auswertung einbezogenen Tarifverträge gelten für etwa 45 % der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten.

47 Bahnmüller, im Erscheinen.

Diese Neuorientierung zeigt sich auch in den untersuchten Betriebsvereinbarungen. Mit der Ausbreitung originärer Weiterbildungsvereinbarungen ändern sich die Zielsetzungen der Weiterbildung. Bei aller Heterogenität, die die tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen in einer Reihe von Punkten aufweisen, so zeigen sie doch eine tendenzielle Übereinstimmung in den Zielen der Weiterbildung. Wirtschaftliche Ziele rücken in den Vordergrund. Weiterbildung soll dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, Arbeitsplätze zu erhalten oder die Produktions- und Dienstleistungsqualität zu sichern, die über den Erhalt und die Verbesserung der Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter erreicht werden sollen. Weiterbildung wird als eine Investition in die Zukunft angesehen. Sie gilt nicht nur als Angelegenheit des Arbeitgebers, sondern bezieht die Beschäftigten ausdrücklich in die Verantwortung mit ein: einzelne Regelungen verpflichten die Beschäftigten sogar, sich an der Weiterbildung (sowie ihrer Planung) aktiv zu beteiligen und fordern die Bereitschaft, dafür Freizeit und z.T. auch eigene finanzielle Mittel zu investieren. Folgerichtig ist es deshalb, dass die neuen Vereinbarungen im Unterschied zu der ersten Generation vorrangig kontextgebundener (Rationalisierungsschutz, Frauenförderung, usw.) tariflicher Regelungen den Kreis der betroffenen Beschäftigten mehr oder minder auf die Gesamtheit der Belegschaften beziehen und die Weiterbildungsteilnahme nicht mehr von bestimmten Problemkonstellationen abhängig machen. Der jeweilige Bedarf wird zur gewichtigen Orientierungsgröße. Deshalb überrascht es nicht, dass die Ermittlung des Bedarfs in einigen tariflichen Vereinbarungen (Metallindustrie, Chemische Industrie) einen zentralen Stellenwert erhält. Die hohe Bedeutung, die der Bedarfsermittlung eingeräumt wird, setzt sich in den betrieblichen Vereinbarungen fort. Teilweise sehen sie vor, paritätische Kommissionen einzurichten, die Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten steuern. Die Gründung derartiger Institutionen lässt eine stärkere Systematisierung und Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung erwarten.

Mit dem Wandel von kontextgebundenen zu originären Weiterbildungsregelungen kommt es zu einer differenzierteren Behandlung der Kostenfrage. Die Verteilung der Weiterbildungskosten erfolgt nach folgendem Grobmuster: Betriebsnotwendige Weiterbildung gilt, von Ausnahmen abgesehen, als bezahlte Arbeitszeit. Mit zunehmendem persönlichem Interesse der Beschäftigten an der Weiterbildung steigt der Anteil des zu leistenden Eigenbeitrags. Die Kostenbeteiligung erfolgt überwiegend in Form von Freizeitanteilen (Time-sharing), die für Qualifizierungszeit aufzubringen sind, wobei die Verteilungsrelationen von

Time-sharing variieren. Findet das Prinzip des Time-sharing Anwendung, dann sind meistens Verknüpfungen mit Arbeitszeitkonten oder anderen Zeitquellen (z.B. Bildungsurlaubsansprüche) möglich, so dass man von Lernzeitkonten im weiteren Sinne sprechen kann. Lernzeitkonten im engeren Sinne sind seltener. Auf jeden Fall handelt es sich bei diesen Modellen der Kostenverteilung mit Hilfe von Lernzeitkonten bzw. Time-sharing-Varianten um ein neues Konzept, das in früheren Analysen keine Rolle spielte.

Lernzeitkonten könnten zukünftig an Bedeutung gewinnen, wenn sich Langzeitkonten weiter ausbreiten und Möglichkeiten für Weiterbildung bieten würden. Die für die Einführung und Nutzung von Langzeitkonten zentrale Frage der Insolvenzsicherung ist mit der Verabschiedung des Flexi II-Gesetzes besser geregelt. Deshalb ist mit einer weiteren Verbreitung von Langzeitkonten zu rechnen. Bestehen bleiben aber die Konkurrenzen über die zeitliche Verwendung von Zeitguthaben. Gerade in Phasen stark einbrechender Nachfrage und rückläufiger Kapazitätsauslastung dienen Zeitguthaben primär der Beschäftigungssicherung. Eine solche Verwendung schließt aber keineswegs aus, die verkürzten Arbeitszeiten investiv für Weiterbildung zu nutzen, ähnlich wie in der Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung.

Neben den Ressourcen Zeit und Geld regeln einige Vereinbarungen auch infrastrukturelle Rahmenbedingungen. Sie vereinbaren, organisatorische Einrichtungen zu schaffen, die Betrieben und Beschäftigten Weiterbildungsberatung anbieten und bei der Weiterbildungsplanung helfen.

Die Auswertung der tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen liefert zahlreiche Hinweise darauf, dass die Umsetzung der Qualifizierungstarifverträge zu einer Professionalisierung betrieblicher Aushandlungsprozesse und zu einer gewissen Standardisierung der betrieblichen Regelungen zur Weiterbildung geführt hat. So werden verschiedene Ziele der Weiterbildung voneinander abgegrenzt, Fragen der Bedarfsermittlung geklärt, das Zusammenwirken der Betriebsparteien geregelt und differenzierte Varianten der Kostenteilung festgelegt.

Um die Bedeutung von Lernzeitkonten für die zukünftige Neuausrichtung der betrieblichen Weiterbildung abschätzen zu können, ist es noch zu früh. Erstens fehlt es an gesicherten Erkenntnissen, wie Tarif- und Betriebsvereinbarungen zu Lernzeitkonten betriebliches Weiterbildungsengagement sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht beeinflussen. Zweitens wäre es notwendig, das wachsende Feld tariffreier Zonen auszuleuchten und mit den tarifgebundenen Bereichen zu vergleichen. Und drittens bezieht die vorliegende Studie nur sol-

che Vereinbarungen ein, die sich vorrangig auf die Planung, Durchführung und Qualitätsüberwachung der betrieblichen Weiterbildung beziehen; Vereinbarungen zu anderen betrieblichen Themen, in denen auch die Weiterbildung zur Sprache kommt, wurden bei der Durchsicht der Tarifverträge wie auch der Akquisition der Vereinbarungen ausdrücklich nicht berücksichtigt. Einen Gesamtüberblick erhält man erst, wenn Analysen inhaltlich breiter angelegt werden und sich außerdem bei den Betriebsvereinbarungen auf eine repräsentative Stichprobe in einer ganz anderen quantitativen Dimension stützen können.

Ungeachtet dieser vor allem aus methodischen Gründen getroffenen Relativierungen lassen die gewonnenen Befunde einige erste Schlussfolgerungen zu. Lernzeitkonten stellen sicherlich nur einen Ansatz im Rahmen der insgesamt in der weiterbildungspolitischen Diskussion vorgeschlagenen Finanzierungsmodelle dar. Sie können andere Ansätze ergänzen. Ohnehin erscheint keiner der diskutierten und erprobten Ansätze zur Förderung der beruflichen Weiterbildung frei von Schwächen. Bildungssparen dürfte den wachsenden Kreis der Niedriglohnbezieher überfordern, zumal ihnen bereits im Bereich der Sozialversicherungen eine kaum zu erfüllende vermehrte Eigenverantwortung abgefordert wird. Tarifliche Fondsregelungen, wie sie in einigen kleineren Bereichen bereits existieren, würden selbst bei einer alle Tarifbereiche umfassenden Einführung wegen der schrumpfenden Tarifbindung wachsende Teile der Beschäftigten aussparen. Und Lernzeitkonten selbst bieten nicht allen Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten, Zeitguthaben zu bilden. Vor allem Personen mit außerberuflichen Versorgungsverpflichtungen, und das sind überwiegend Frauen, verfügen nur über eingeschränkte Möglichkeiten des Zeitsparens.

Generell wird es darauf ankommen, solche Modelle miteinander zu kombinieren, die sich konzeptionell ergänzen und in ihren jeweiligen Schwächen möglichst ausgleichen. Lernzeitkonten lassen sich beispielsweise mit Modellen zum Bildungssparen kombinieren. Zeit und Geld sind unter erwerbswirtschaftlichen Bedingungen unkompliziert konvertierbare Größen. Deshalb spielt es im Prinzip keine Rolle, in welcher »Währung« für Weiterbildung nutzbare Guthaben gebildet werden. Beide Sparmodelle können auch öffentlich beispielsweise im Rahmen von steuerlichen Erleichterungen gefördert werden. Lernzeitkonten können dabei vor allem solche Weiterbildungsaktivitäten fördern, die im persönlichen Interesse liegen.

Unabhängig von möglichen konzeptionellen Kombinations- und Variationsmöglichkeiten stellen weder Lernzeitkonten noch andere Förderkonzepte eine

Alternative zu Regelungen über die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und der Personalentwicklung dar. Sie sind vielmehr eine notwendige Ergänzung. Um gezielte Weiterbildungsaktivitäten zu fördern, reicht es nicht aus, zusätzliche finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Ebenso wichtig sind Hilfestellungen gerade für kleinere und mittlere Betriebe, die es ihnen ermöglichen, bestehende Qualifikationsdefizite zu identifizieren und entsprechende Qualifizierungsprogramme zu entwickeln.

Eine möglichst flächendeckende Einführung von Lernzeitkonten stößt auf organisatorische und institutionelle Probleme. Erstens stehen nicht allen Beschäftigten die gleichen Quellen für Lernzeitkonten zur Verfügung. Welche Zeitquellen überhaupt in Frage kommen, hängt vom jeweiligen Modell des Lernzeitkontos und dessen Nutzungsmöglichkeiten ab. Lücken bestehen sowohl bei den Bildungsurlaubsgesetzen als auch bei den tariflich und betrieblich geregelten Weiterbildungsansprüchen. Zudem ist die Tarifbindung gerade in Klein- und Mittelbetrieben niedrig, wo die Weiterbildungsbeteiligung gering ist und deshalb besondere Maßnahmen gefordert sind.

Zweitens differieren, unabhängig von der Existenz von Arbeitszeit-, Langzeit- oder Lernzeitkonten, die Zeitsparpotenziale der Beschäftigten erheblich. Frauen – auch in Vollzeitbeschäftigung – arbeiten durchschnittlich kürzer als Männer, leiden wegen der Doppelbelastung durch Beruf und Familie stärker unter Zeitnot und dürften deshalb über weniger Spielraum verfügen, Lernzeitkonten zu bilden und sie für Weiterbildung auf Basis des Time-sharing-Prinzips zu nutzen.

Schließlich sind auch Vorbehalte auf Seiten der Beschäftigten gegenüber der Einführung von Lernzeitkonten zu beachten. Sie könnten an Gewicht verlieren, wenn die mit dem Flexi II-Gesetz eingeführten Verpflichtungen auch tatsächlich dazu führen, bislang teilweise noch fehlende Insolvenzversicherungen abzuschließen. Außerdem hat das erwähnte Gesetz die Möglichkeiten, erworbene Zeitguthaben bei Betriebswechsel transferieren zu können, verbessert. Diese Regelungen ließen sich ergänzen. Ein Gutscheinsystem könnte die Übertragbarkeit erleichtern. Zeitguthaben lassen sich in Geldeinheiten konvertieren und sind dadurch übertragbar. Die Verwendung von Zeitguthaben oder quantifizierten Anteilen könnte zweckgebunden sein. Für eine (partielle) Zweckbindung spricht, dass bei optionalen Verwendungsmöglichkeiten von Zeitguthaben auf Langzeitkonten Beschäftigte mit steigendem Alter eher dazu neigen dürften, die Zeitguthaben für längere Auszeiten vor Renteneintritt und weniger für Weiterbildungszeiten zu nutzen. Ohne eine Zweckbindung von zumindest Teilen der Zeitguthaben würde aber das Ziel,

Ältere stärker in Weiterbildung einzubeziehen, nur schwer zu realisieren sein. Außerdem könnten betriebliche und/oder öffentliche Förderungen einen zusätzlichen Anreiz bieten, Zeitguthaben für Weiterbildung zu nutzen. Drittens ist auf Seiten der Beschäftigten mit steigender Akzeptanz zu rechnen, wenn Lernzeitkonten, die auf dem Prinzip des Time-sharing basieren, mit Ansprüchen auf selbst gewählte Weiterbildung verbunden würden und Betriebe sich an den (direkten) Kosten beteiligen würden.

Bei quantifizierten Lernzeitanprüchen ist allerdings zu bedenken, dass der Weiterbildungsbedarf je nach Arbeitsplatz und den dort stattfindenden Veränderungen unterschiedlich ausfällt. Generelle Weiterbildungsansprüche würden sicherlich von einzelnen Beschäftigtengruppen unterschiedlich ausgeschöpft werden. Limitierungen nach dem Muster des erwähnten Tarifvertrags im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie wären eine denkbare Lösung. Derartige Regelungen setzen allerdings einen Verteilungsmechanismus voraus, der konkurrierende Anforderungen sowohl inner- als auch zwischenbetrieblich ausbalanciert.

6 Literatur

- Ahlene, E./Dobischat, R.: Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements. In: Dobischat, R./Ahlene, E./Seifert, H. (Hrsg.): Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, 2003, S. 149-182.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Holm, R./Tullius, K.: Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Arbeitspapier 76 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf, 2003.
- Bahn Müller, R.: Praxis und Perspektiven von Qualifizierungstarifverträgen, (Im Erscheinen).
- Bahn Müller, R./Fischbach, S./Jentgens, B.: Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? In: WSI-Mitteilungen Nr. 59, 2006, S. 71-78.
- Behringer, F./Moraal, D./Schönfeld, G.: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld: aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Nr. 37, 2008, H. 1, S. 9-14.
- Beicht, U./Krekel, E. M./Walden, G.: Teilnahme versus Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung: Was kostet und wem nützt sie? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn, 2006, S. 195-217.
- Bellmann, L./Leber, U.: Betriebliche Weiterbildung. In: IABFORUM Nr. 2, 2005, Nürnberg, S. 52-55.
- Bispinck/Tarifarchiv: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42, Düsseldorf, 2000.
- Brehmer, W./Seifert, H.: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Erscheint in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung Nr. 4, 2008.
- Büchel, F./Pannenberg, M.: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung Nr. 37, 2004, H. 2, S. 73-126.
- Busse, G./Heidemann, W.: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Betriebliche Weiterbildung. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M., 2005 (2., erw. u. akt. Aufl.).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Individuell und flexibel, Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Berlin, 2004.

- Dobischat, R./Seifert, H.: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten. In: WSI-Mitteilungen Nr. 54, 2001, S. 92-101.
- Dobischat, R./Seifert, H.: Lernzeitkonten – Ein Ansatz zur Förderung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. In: Sozialer Fortschritt Nr. 54, 2005, S. 266-272.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Bielefeld, 2004.
- Grünewald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bielefeld, 2003.
- Hardes, H.-D./Schmitz, F.: Tarifverträge zur betrieblichen Weiterbildung – Darstellung und Analyse aus arbeitsökonomischer Sicht. In: MittAB Nr. 24, 1991, S. 658-672.
- Heidemann, W.: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Betriebliche Weiterbildung. Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf, 1999.
- Heidemann, W.: Bildungszeitkonten: Betriebliche Verbreitung und Beispiele, Düsseldorf, 2008. Unter: www.boeckler.de [24.02.09].
- Huber, B./Hofmann, J.: Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. In: WSI-Mitteilungen Nr. 54, 2001, S. 464-466.
- Kühnlein, G.: Neue Typen betrieblicher Weiterbildung. Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte, Düsseldorf, 1999.
- Kuwan, H./Gnahn, D./Seidel, S.: Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, 2000.
- Mauer, A./Seifert, H.: Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategie für Krisenbetriebe oder neue regelungspolitische Normalität? In: WSI-Mitteilungen Nr. 54, 2001, S. 490-500.
- Meine, H./Schwitzer, H.: Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen-Projekt 5.000 x 5.000. In: WSI-Mitteilungen Nr. 54, 2001, S. 580-582.
- OECD: Education at a Glance, Paris 2005.
- Rosenblatt, B./Bilger, F.: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München, 2008.
- Sadowski, D./Decker, S.: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland, Berlin, 1993.
- Schäfer, C.: Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen Nr. 61, 2008, S. 291-296.

- Seifert, H.: Weiterbildung und Arbeitszeit: Betriebsrätebefragung, in: Flüter-Hoffmann, C./Janssen, P./Seifert, H.: Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung, Projektabschlussbericht, Köln/Düsseldorf, 2003.
- Seifert, H.: Lernzeitkonten – Ein Instrument zur Förderung der Weiterbildung? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn, 2006, S. 154-166 .
- Seifert, H./Mauer, A.: Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen Nr. 57, 2004, S. 190-198.
- Weiß, R.: Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: IW-Trends Nr. 30, 2003, H. 1, S. 35-44.
- Wotschak, P./Hildebrandt, E./Scheier, F.: Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: WSI-Mitteilungen Nr. 61, 2008, S. 619-626.
- Zickert, K.: Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement, IAB-Forschungsbericht Nr.11, Nürnberg, 2007.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 205

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Stefan Stracke, Erko Martins, Birgit K. Peters Friedemann W. Nerdinger Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn	13205	978-3-86593-085-9	18,00
Claudia Schippmann Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn	13206	978-3-86593-085-6	18,00
Bettina Graue Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender- Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz	13207	978-3-86593-087-3	12,00
Herbert Bassarak Aufgaben und Konzepte der Schulsozialarbeit/Jugend- sozialarbeit an Schulen im neuen sozial- und bildungspolitischen Rahmen	13208	978-3-86593-089-7	29,00
Christa Eggerdinger, Marianne Giesert Impulse für den Erfolg – psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren!	13209	978-3-86593-090-3	12,00
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarif- gebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Thorsten Ludwig, Jochen Tholen Schiffbau in Europa	13211	978-3-86593-092-1	30,00
Stephan Ricken Verbriefung von Krediten und Forderungen in Deutschland	13213	978-3-86593-094-1	16,00
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00
Oliver Pfirmann Stand und Perspektiven der Beschäftigung in der Nanotechnologie in Deutschland	13215	978-3-86593-097-2	10,00
Ulrich Zachert Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten Europäischen Ländern	13216	978-3-86593-098-9	10,00
Hans-Joachim Voth Transparency and Fairness in The European Capital Market	13217	978-3-86593-099-6	12,00
Klaus Maack, Judith Beile, Stefan Schott, Eckhard Voß Zukunft der Süßwarenindustrie	13218	978-3-86593-100-9	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Wolfgang Schroeder, Dorothea Keudel Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung	13219	978-3-86593-107-8	12,00
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcell Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystems	13223	978-3-86593-110-8	15,00
Lutz Bellmann, Alexander Kühl Expansion der Leiharbeit Matthias Kemm, Christian Sandig, Judith Schubert Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben	13224	978-3-86593-113-9	20,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00
Tobias Wolters Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)	13226	978-3-86593-110-8	15,00
Klaus Löbbecke Die Chemiefaserindustrie am Standort Deutschland	13227	978-3-86593-116-0	30,00
Siegfried Roth Innovationsfähigkeit im globalen Hyperwettbewerb – Zum Bedarf strategischer Neuausrichtung der Automobilzulieferindustrie	13229	978-3-86593-118-4	18,00
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

➔ www.boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

