

Diskussion

Chancen und Probleme der tarifpolitischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung

1. Relevanz und Verbreitung tariflicher Qualifizierungsregelungen

Qualifizierung wurde in den letzten Jahren vermehrt zu einem Thema der Tarifpolitik. Hierfür gibt es diverse Gründe. Ein erster Grund ist die zunehmende Bedeutung beruflicher Weiterbildung bei der Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels, der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Verbesserung der beruflichen Entwicklung und nicht zuletzt der Verdienstmöglichkeiten. Angesichts des Umstands, dass eine qualifizierte Erstausbildung hierfür immer weniger ausreichend erscheint, liegt es nahe, dass sich die Gewerkschaften verstärkt um die berufliche Weiterbildung kümmern, zumal diese sich bisher weitgehend außerhalb ihres Einflusses vollzieht und einschlägige Studien regelmäßig erhebliche Defizite zutage fördern (Baethge/Baethge Kinsky 2003; Moraal, 2009). Auch organisationspolitische Überlegungen, durch die Erschließung der „Ressource Bildung“ das bisher vorherrschende, der klassischen Kernklientel entsprechende Konzept der Verteilungsgerechtigkeit um Fragen der Teilhabe und Chancengerechtigkeit zu erweitern, spielen eine Rolle. Dadurch soll zur Modernisierung der Gewerkschaften beigetragen sowie die Ansprache bisher nicht erreichter Arbeitnehmergruppen erleichtert werden (Kreft 2006, S. 112; Frerichs et al. 2004; IG Metall 2001; ver.di 2004; ver.di/IG Metall 2005; Urban 2005). ...

Die tarifpolitische Qualifizierungsoffensive der Gewerkschaften war durchaus erfolgreich. Trotz anhaltender Skepsis eines Großteils der Arbeitgeber (Dick 2006) gelang es ihnen, eine Serie neuer Tarifabkommen abzuschließen und dies nicht nur wie bisher in kleinen, sondern auch in großen Branchen, etwa der Chemischen Industrie (2003), der M+E Industrie (2001 und 2006), im Öffentlichen Dienst (2005/2006) und im Versicherungsgewerbe (2007). Daneben gibt es eine zunehmende Zahl von Betriebsvereinbarungen und auch haustariflichen Regelungen (Busse/Heidemann 2005; Heidemann 2010). Die zur Jahrtausendwende noch zutreffende Diagnose, wonach die betriebliche Weiterbildung ein weitgehend unreguliertes Feld sei (Dobischat/Seifert 2001, S.99), trifft insofern nur noch bedingt zu.

Gleichwohl stellt sich die Frage, ob man tarifpolitisch in der betrieblichen Weiterbildung wirklich etwas bewegen kann. Sind Tarifverträge angesichts rückläufiger Tarifbindung noch das geeignete Instrument, um in die Breite zu wirken? Lassen sich die von den Gewerkschaften beklagten Defizite in der Bedarfsermittlung, im Umfang, in der sozialen Selektivität der Weiterbildungsteilnahme, in der Qualität und Passgenauigkeit der Maßnahmen oder in der Dokumentation und Transferierbarkeit formell wie informell erworbener Kompetenzen beheben? Und lassen sich organisationspolitisch Erfolge erzielen, bisher schwer erreichbare Beschäftigte gewinnen und das gewerkschaftliche Profil schärfen?

Einfache Antworten auf diese Frage gibt es nicht. Hinsichtlich der Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten und damit der grundsätzlichen Wirkungsmächtigkeit von Tarifabkommen zeigen sich bekanntlich erhebliche Unterschiede. Während im öffentlichen Dienst (ÖD) nach wie vor annähernd 100 Prozent der

Beschäftigten in tarifgebundenen Einrichtungen tätig sind, liegt die Quote in der Informations und Kommunikationsbranche unter 30 Prozent. Daneben differiert die Tarifbindung stark zwischen Ost und Westdeutschland. Welche Effekte tarifliche Qualifizierungsabkommen haben, hängt zudem stark von der Art der tariflichen Regulierung ab. Ein Standardmodell gibt es nicht. Viel mehr existiert ein breites Spektrum von Regulierungsansätzen, die auf unterschiedliche Risiken und die damit verbundenen Qualifizierungsnotwendigkeiten zielen, etwa beim Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem (bruchloser Übergang, ausbildungsadäquater Einsatz), bei betrieblichen Änderungen und Umstrukturierungen (Anpassung und Neuqualifizierung) oder bei gewollter oder ungewollter Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (Wiedereingliederung bzw. Aktualisierungsqualifizierung) (Bispinck 2000; Bahnmüller 2009). In einigen Branchen gibt es Fondslösungen zur Finanzierung und Steuerung der Qualifizierungsaktivitäten (T+B Industrie, Baugewerbe, Land und Forstwirtschaft, Feinstblechindustrie), meist folgen die Abkommen jedoch einer betriebswirtschaftlichen Logik.

Ein zeitlich quantifizierter Weiterbildungsanspruch für alle Beschäftigten, die Kernforderung der Gewerkschaften, existiert bisher lediglich in einigen kleinen Branchen (z. B. Gerüstbau, Buchhandel, Land und Forstwirtschaft) und in einzelnen Unternehmen (Sanders 2006; Heidemann 2010). Wo es ihn gibt, ist er meist auf bestimmte Berufsgruppen oder einen kleinen Anteil der Belegschaft eingegrenzt (z. B. in der T+B Industrie auf 2 Prozent der Belegschaft, in Krankenhäusern auf Ärzte, in Kommunen auf Erziehungsberufe). Auch Lernzeitkonten haben bisher wenig Verbreitung gefunden. (2)

Quantitativ erheblich bedeutsamer sind Tarifabkommen, die weder Freistellung noch Finanzierung in den Mittelpunkt stellen, sondern den Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, in dessen Rahmen zu klären ist, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Entsprechende Abkommen, die in ihrer konkreten Ausgestaltung von Branche zu Branche etwas variieren, in ihrem Kern jedoch vergleichbar sind, gibt es mittlerweile in der M+E Industrie, im ÖD und in der Versicherungswirtschaft. Sie gelten für knapp 4,6 Mio. Arbeitnehmer. Kein anderer Typ tariflicher Qualifizierungsvereinbarungen betrifft so viele Betriebe und Beschäftigte.

2. Betriebliche Umgangsweise und Effekte

Umso wichtiger sind daher die Effekte solcher Tarifregelungen. Evaluiert ist die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags in der M+E Industrie Baden-Württembergs als Folie der bundesweiten Branchenregelung im Jahr 2006 (Bahnmüller/Fischbach 2006) und jene im ÖD (Bahnmüller/Hoppe 2011). Für die Versicherungswirtschaft ist bislang nichts bekannt. Fasst man die vorliegenden Befunde zur betrieblichen Umsetzung und den Wirkungen der Tarifregelungen in einem Satz zusammen, muss konstatiert werden: Sie hatten betrieblich nur wenig Resonanz und die Wirkungen sind trotz der teilweise erheblichen Variation in den Effekten zwischen der M+E Industrie und dem ÖD infolge unterschiedlicher Tariftraditionen sowie branchenspezifischer Bedingungen und Kulturen bisher eher bescheiden.

Für den ÖD lässt sich konstatieren, dass die Qualifizierungsbestimmungen für die Mehrheit der Verwaltungen kein Thema waren (Personalräte, nachfolgend PR 55 Prozent, Personalmanager, nachfolgend PM 59 Prozent) und dort, wo sie

diskutiert wurden, häufig kein Handlungsbedarf gesehen wurde, da die betriebliche Weiterbildungspraxis nach Auffassung der Betriebsparteien den Anforderungen des Tarifvertrags entspricht (PR 17 Prozent, PM 22 Prozent). Lediglich ein knappes Viertel aller Verwaltungen nahm sie zum Anlass für Aktivitäten wie etwa die betriebliche Weiterbildungspraxis zu überprüfen, ein betriebliches Umsetzungskonzept zu erarbeiten oder die Belegschaft über die Regelungen zu informieren (was angesichts ihres ausgesprochen geringen Bekanntheitsgrads jedoch dringend geboten scheint). Zur Einrichtung oder Aktivierung einer paritätischen Arbeits- oder Projektgruppe aus Arbeitgeber und Personalrat kam es ebenfalls nur bei wenigen. Analoges gilt für Weiterbildungsausschüsse in Personalratsgremien. Neue Dienstvereinbarungen im Kontext von § 5 TVöD wurden in weniger als 10 Prozent der Verwaltungen abgeschlossen.

In der M+E Industrie Baden Württembergs hat sich ein größerer Anteil von Betrieben mit dem Qualifizierungstarifvertrag befasst und es werden auch häufiger Wirkungen registriert. Knapp die Hälfte der Betriebsräte und ca. ein Drittel der Manager berichten etwa darüber, dass Qualifizierungsgespräche erstmals durchgeführt bzw. auf bisher nicht einbezogene Beschäftigtengruppen ausgeweitet wurden. 56 Prozent der Manager (Betriebsräte, nachfolgend BR 49 Prozent) stimmen dem Statement zu, die Instrumente der Bedarfsermittlung wurden neu entwickelt bzw. optimiert. Eine Verbesserung bei der Dokumentation der Weiterbildungsteilnahme sowie eine höhere Transparenz des Weiterbildungs geschehens bestätigen ähnlich viele. Insgesamt konstatieren zwischen einem Drittel und etwa 60 Prozent der Befragten Effekte der einen oder anderen Art, darunter auch nicht intendierte wie etwa

eine Zunahme von Bürokratie bzw. einen Verlust an Flexibilität. Die Betriebsparteien des ÖD registrieren dagegen erheblich seltener Wirkungen. Über die abgefragten Dimensionen hinweg liegt der Anteil maximal bei 20 Prozent, in der Regel deutlich darunter. Bemerkenswert für den ÖD ist zudem die Homogenität der Angaben von Personalräten und Managern. Die Unterschiede sind sehr gering. Lediglich in der Einschätzung eines gesteigerten Engagements des Personalrats für das Thema Weiterbildung gehen die Fremd- und die Selbsteinschätzungen auseinander (was für die Akteure der M+E Industrie ebenfalls zutrifft). Die Beurteilungen in der M+E Industrie scheinen dagegen teilweise interessegeleitet zu sein: Betriebsräte geben bei Sensibilisierungseffekten, der Verbreitung von Qualifizierungsgesprächen und der Stimulierung des Weiterbildungsangebots positivere Voten ab, Manager signalisieren bei den problematischen bzw. nicht intendierten Nebenwirkungen häufiger Zustimmung.

Betrachtet man summarisch die von den Tarifregelungen ausgehenden Impulse, fallen drei Aspekte ins Auge. Erstens werden sie in beiden Branchen von einem Großteil als schwach bis nicht vorhanden eingestuft. In der M+E Industrie kommen 59 Prozent der Manager und 41 Prozent der Betriebsräte zu diesem Schluss, im ÖD sind es 68 Prozent der Manager und nicht weniger als 78 Prozent der Personalräte. Dies impliziert zweitens, dass die Betriebsparteien des ÖD die Impulswirkungen noch deutlich geringer veranschlagen als jene der M+E Industrie. Drittens gibt es markante Unterschiede zwischen den Bewertungen der Betriebsräte der M+E Industrie und jenen der Personalräte des ÖD. Die Arbeitnehmervertreter der M+E Industrie sprechen den Tarifregelungen nicht nur häufiger konkrete Effekte, sondern

auch pauschal eine stärkere Impulswirkung zu als die Personalräte des ÖD. Lediglich 19 Prozent der Personalräte sehen „sehr starke“, „starke“ oder zu mindest „gewisse Impulse“, Betriebsräte der M+E Industrie tun dies dreimal so häufig (59 Prozent).

Die Gesamtbewertung fällt entsprechend verhalten aus. Die meiste Zustimmung erhält das Statement, die tariflichen Qualifizierungsregelungen seien „gut gemeint“, hätten jedoch „wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis“. Ihm schließen sich 71 Prozent der Personalmanager der M+E Industrie, 76 Prozent des ÖD und 80 Prozent der Personalräte an. Die Bewertung der Betriebsräte der M+E Industrie weicht davon deutlich ab. Von ihnen stimmt „nur“ knapp die Hälfte dieser Aussage zu, während die andere Hälfte die betriebliche Weiterbildung (stark) verbessert sieht. Scharfe Kritiker der Tarifregelungen sind sowohl bei Managern als auch bei Betriebs-/Personalräten bei der Branchen selten. Der Anteil jener, welche die Tarifregelungen für „unnötig“ und „eher hindernd als fördernd“ halten, ist marginal.

3. Schlussfolgerungen

Als gewerkschaftlicher Erfolg ist zu nächst zu verbuchen, dass mit den für die M+E Industrie, den ÖD und auch die Versicherungswirtschaft geltenden Bestimmungen erstmals in großen Branchen eine tarifliche Regulierung von Weiterbildung durchgesetzt wurde, was angesichts der anhaltenden Skepsis keineswegs selbstverständlich ist. Dass die Zuständigkeit für Qualität und Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung nicht nur auf Seiten einzelner Unternehmen und Verwaltungen, sondern auch bei den Tarifparteien liegt, ist damit konsensfähig. Ein Einstieg ist erfolgt, der Anspruch auf ein Qualifizie-

rungsgespräch existiert, die Beteiligungsmöglichkeiten sind ausgeweitet. Beschäftigte haben das Recht, ihren Qualifizierungsbedarf anzumelden und in den betrieblichen Planungs und Entscheidungsprozess einzubringen. Zudem wurden, was in Anbetracht der Tendenz zur Privatisierung von Weiterbildungskosten hoch zu schätzen ist, Marksteine gesetzt, nach welchen Prinzipien eine Eigenbeteiligung erfolgen kann.

Die Regelungen der drei Branchen haben primär Verbesserungen in der Bedarfsermittlung und die Sicherung von Beteiligungschancen der Beschäftigten im Visier. Weder der § 5 TVöD noch die Qualifizierungstarifverträge in der M+E Industrie oder des Versicherungsgewerbes sind aber darauf ausgerichtet, die Weiterbildungsteilnahme auszuweiten, die Budgets zu erhöhen und zu verstetigen oder die soziale Selektivität zu reduzieren. Wollen die Gewerkschaften indes solche von ihnen zu Recht reklamierten Defizite beheben und sich tatsächlich als einflussstarker Akteur in der Weiterbildung etablieren, kann es mit den bisherigen Regelungen nicht getan sein.

Die Frage für Gewerkschaften, wie sich der Wirkungsgrad tariflicher Qualifizierungsregelungen erhöhen lässt, bleibt daher weiter aktuell. Auf die Kernforderung nach einem Recht auf Weiterbildung sollte nicht verzichtet werden, wohl wissend, dass sie schwer durchzusetzen sein wird, da hier klassische Verteilungsfragen von Zeit und Geld im Spiel sind. Als von anderen Themen und Regulierungsfeldern abgetrennte, somit eigenständige Forderungen sind Qualifizierungstarifverträge mit einem auch zeitlich quantifizierten Anspruch auf Weiterbildung wenig chancenreich. Dazu ist die tarifpolitische Großwetterlage zu ungünstig und die Verankerung bei den mobilisierungsfähigen Gruppen nach wie vor zu schwach. Qualifizierung war bis

her schon ein Huckepackthema von Tarif und Betriebspolitik und wird es vorläufig auch bleiben, etwa als Komponente betrieblicher Reorganisationsprojekte, im Kontext der Bewältigung des demografischen Wandels oder der Beschäftigungssicherung, als Element in der (Leistungs-) Entlohnung oder des Gesundheitsschutzes.

Diese Querschnittsfunktion, die das Thema in sich trägt und die ihm eigentlich förderlich sein sollte, wird jedoch dadurch beeinträchtigt, dass es betrieblich wie tarifpolitisch in einer „Spezialisten ecke“ diskutiert und bearbeitet wird und Querbezüge zu anderen Themen und Politikfeldern oft nicht klar genug erörtert sind. Es mangelt an Vermittlung, Durchdringung und Integration mithin an einer kohärenten mittelfristigen tarifpolitischen Strategie mit Qualifizierung als Komponente, auf der sich betriebspolitisch aufbauen ließe. Wie sollen Entlohnung, Arbeitszeit, Gestaltung und Weiterbildung tarifpolitisch zusammenspielen? Welche Anreizwirkungen gehen vom Entgeltsystem auf die Qualifizierung aus? Soll Arbeitszeitpolitik auch eine Qualifizierungskomponente haben (z. B. Lernzeitkonten)? In welchem Verhältnis steht die Forderung nach Demografietarifverträgen zu jener nach Qualifizierungstarifverträgen? Wie wird die Debatte um das Leistungsentgelt mit jener um Qualifizierung verbunden? Erst wenn solche Fragen beantwortet sind, lässt sich eine betriebspolitische Weiterbildungsstrategie begründen, die mehr wäre als die Addition eines weiteren Handlungsfeldes.

Intensiver nachgedacht werden müsste u. E. auch über Möglichkeiten, die bislang dominante einzelbetriebliche Perspektive von Weiterbildung zu überwinden. Dies gilt für die Bedarfsermittlung ebenso wie für die Finanzierung. Was arbeitgeber wie beschäftigtenseitig an Qualifizierungsbedarf thematisiert wird,

bleibt aktuell oder perspektivisch auf das eigene Unternehmen begrenzt. Überschreiten Beschäftigte diese Perspektive, wollen sie sich in eine Richtung oder auf ein Niveau qualifizieren, für das es aus der jeweiligen Unternehmenssicht keine Notwendigkeit gibt, mutiert der angemeldete Qualifizierungsbedarf zu einem „persönlichen“ und wird entsprechend behandelt: als Privatsache, für deren Kosten Beschäftigte selbst aufzukommen haben. Jenseits des Einzelbetriebes wird der Qualifizierungsbedarf somit individualisiert und privatisiert. Ein sektoraler oder gar ein gesellschaftlicher Bedarf bleibt systematisch ausgeblendet. Eine breitere Diskussion branchenbezogener, über Umlagen finanzierter und am sektoralen Bedarf ausgerichteter Fonds (Expertenkommission 2004; Bosch 2010; Bahn Müller/Jentgens 2006) könnte die Perspektive erweitern, wie auch Beispiele aus den Niederlanden zeigen (Trampusch 2011).

Auf den bisherigen Erfahrungen beruhende Weiterentwicklungen der vorhandenen tariflichen Qualifizierungsbestimmungen sind in mehrerer Hinsicht denkbar, z. B.:

- Eine präzisere Abgrenzung zwischen „betrieblicher“ und „persönlicher“ Qualifizierung in Analogie zu den Regelungen im Qualifizierungstarifvertrag für die Metall und Elektroindustrie Baden Württembergs,
- Die jährliche Beratung über und die Festlegung von Maßnahmen für Beschäftigte im unteren Qualifikationssegment (Ziel: Weiterbildungsteilnahme entsprechend des Belegschaftsanteils),
- Die Erhöhung des Verpflichtungscharakters von Qualifizierungsgesprächen (Mitwirkungsverpflichtung der Beschäftigten),
- Eine Verpflichtung auf ein Qualifizierungsangebot, das dem in Quali

zierungsgesprächen ermittelten Bedarf folgt,

- Die Ausweitung der Individualrechte der Beschäftigten in Richtung eines Freistellungsanspruch zu Zwecken der persönlichen, nicht im unmittelbaren Betriebsinteresse liegenden beruflichen Weiterbildung mit Wiederstellungsgarantie analog der Regelungen für die M+E Industrie,
- Erweiterte Kollektivrechte der Arbeitnehmervertretung zur Rahmung der Individualrechte der Beschäftigten (Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände in Analogie zum Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen entsprechend § 5 TVöD, ggf. durch eine entsprechende Betriebs-/Dienstvereinbarung).

Die Wirksamkeit von Qualifizierungsabkommen lässt sich allerdings, wie der Sektorenvergleich zeigt, auch durch eine bessere Vorbereitung und Umsetzungsbegleitung durch die Gewerkschaften steigern. Dringend anzuraten ist im Vorfeld eine gründliche Analyse der branchenspezifischen Bedingungen und eine Debatte mit den betrieblichen Akteuren darüber, wo die Probleme der Weiterbildung in der Branche wirklich liegen und welchen Beitrag eine Tarifregelung zu deren Lösung leisten kann.

Zum Zweiten sollte sie nicht beiläufig und lautlos abgeschlossen werden, sondern als Ergebnis einer mobilisierenden und Identifikation stiftenden Tarifbewegung. Notwendig ist drittens eine aktive Unterstützung der Betriebsparteien in der Umsetzung solcher qualitativer und gestaltungsoffener Regelungen durch die Tarifparteien. Für Gewerkschaften stellt sich gerade im Kontext der Dezentralisierung der Tarifpolitik und des Bedeutungsaufschwungs tariflicher Rahmenregelungen die Frage, welche übergeordneten Ziele sie verfolgen

und wie sie eine ihren Intentionen entsprechende Umsetzung der Tarifabkommen sicherstellen (Haipeter 2009; Bahnmüller 2010). Dazu müssen sie Umsetzungskonzepte entwickeln und entsprechende Strukturen bereitstellen.

Dies bedeutet zunächst Mehraufwand, eröffnet jedoch auch die Chance, sich in Betrieben und Verwaltungen als Dienstleister und kompetenter Berater profilieren und Handlungsfähigkeit gewinnen zu können. Die Betriebs- und Personalräte sind jedenfalls, so zeigen die Erfahrungen, auf externen Support angewiesen, da ihre zeitlichen Ressourcen und fachlichen Kompetenzen oftmals nicht ausreichen, den (oft langwierigen) Umsetzungsprozess ausschließlich mit eigenen Kapazitäten zu bewältigen. Sie brauchen Unterstützung. Auch das kann bereits Gegenstand der Verhandlungen bzw. des Tarifabschlusses sein, wie die Beispiele der „Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung“ oder die „Stiftung Weiterbildung“ in der chemischen Industrie zeigen.

Reinhard Bahnmüller, Markus Hoppe

Anmerkungen

- 1 Ein weiteres Themenfeld war die Reform der Entgeltrahmenabkommen, bei denen Verteilungsneutralität zu den Einlassungsbedingungen der Arbeitgeberverbände gehörte – die allerdings dann nicht durchgehalten wurde (Bahnmüller/Schmidt 2009; Schmidt et al. 2011).
- 2 Während etwa zwei Drittel aller Betriebe ihre Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkontenmodellen organisieren, die aus Überstunden der Beschäftigten gespeist werden, nutzen lediglich 2,5 Prozent der Betriebe mit knapp 5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten diese Konten zur beruflichen Weiterbildung (Busse/Seifert 2009, S.13).

Literatur

- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2003): Der ungleiche Kampf um das Lebenslange Lernen. Edition Quem Bd. 16, Münster/New York/München/Berlin.

- Bahn Müller, R. (2009): Qualifizierungstarifverträge – ein Fuß in der Tür. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk für Gesellschaftsethik e. V., 1/2009, www.denk-doch-mal.de/node/146
- Bahn Müller, R. (2010): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems?. In: Bispinck, R./Schulten, T. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 81-113
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, Hamburg
- Bahn Müller, R./Schmidt, W. (2009): Riskante Modernisierung des Tarifsystems. Reform der Entgeltrahmenabkommen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Berlin
- Bahn Müller, R./Hoppe, M. (2011): Tarifliche Qualifizierungsregelungen im öffentlichen Dienst: betriebliche Umsetzung und Effekte. In: WSI-Mitteilungen, 64 (7), S. 319-327
- Bispinck, R. (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42, Düsseldorf
- Bosch, G. (2010): In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung FES, Berlin
- Busse, G./Heidemann, W. (2005): Betriebliche Weiterbildung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt
- Busse, G./Seifert, H. (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Ministerium für Bildung und Forschung. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 233, Düsseldorf
- Dick, W. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, 33 (1), S. 1-19
- Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten. In: WSI-Mitteilungen 54 (2), S. 92-101
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Schlussbericht Der Weg in die Zukunft, www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf (abgerufen 23.08.2011)
- Frerichs, P./Pohl, W./Fichter, M./Gerster, J./Zeuner, B. (2004): Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapiere Nr. 44, 2. unv. Aufl., Düsseldorf
- Haipeter, T. (2009): Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie. In: Industrielle Beziehungen 16, S. 232-253
- Heidemann, W. (2010): Betriebliche Weiterbildung: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In: Praxishandbuch Weiterbildungsrecht, Stand: Juni 2010, Seite 3-38
- IG Metall (2001): Zukunft gestalten: Qualifizierung für alle! Hintergründe und Zusammenhänge der Diskussion um Qualifizierung und Gestaltung betrieblicher Weiterbildung – Darstellung des Tarifvertrages zur Qualifizierung, Frankfurt
- Kreft, J. (2006): Gewerkschaften und Spitzenverbände der Wirtschaft als bildungspolitische Akteure. Positionen, Strategien und Allianzen, Wiesbaden
- Moraal, D. (2009): Standortbestimmung: Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk für Gesellschaftsethik e. V., 1/2009, www.denk-doch-mal.de/node/146
- Sanders, Frauke (2006): Verknüpfung von Arbeit und Lernen. In: Schumann, M. et al. (Hrsg.): Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? Hamburg; S. 79-89.
- Schmidt, W./Müller, A./Tittel, N. (2011): Der Konflikt um die Tarifreform des öffentlichen Dienstes. Berlin.
- Trampusch, C. (2011): Continuing Vocational Training in the Netherlands, Bern.
- Urban, H. (2005): Wege aus der Defensive. Schlüsselprobleme und -strategien gewerkschaftlicher Revitalisierung. In: Detje, R./Pickshaus, K./Urban, H. (Hrsg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg, VSA, S. 187-212.
- ver.di (Hrsg.)(2004): Berufliche Weiterbildung – Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik? Dokumentation Workshop am 11. 10. 2004 in Berlin, Berlin.
- ver.di/IG Metall (Hrsg.)(2005): Berufliche Weiterbildung – eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Eine gemeinsame Diskussion von ver.di und IG Metall. Dokumentation Workshop 10./11.2.2005 in Berlin, Berlin

Quelle: Der Beitrag ist erschienen in der Online Zeitschrift des Netzwerks Gesellschaftsethik, www.denk-doch-mal.de/node/425; hier gekürzt, pf

**Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
Verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 22. März 2011**

Struktur des DQR

„Mit dem DQR findet erstmals eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung von Qualifikationen Anwendung, die die Orientierung im deutschen Bildungssystem wesentlich erleichtert.“

Dazu beschreibt der DQR auf acht Niveaus fachliche und personale Kompetenzen, an denen sich die Einordnung der Qualifikationen orientiert, die in der allgemeinen, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung erworben werden.

Die acht Niveaus des DQR beschreiben jeweils die Kompetenzen, die für die Erlangung einer Qualifikation erforder

lich sind. Diese bilden jedoch nicht individuelle Lern und Berufsbiografien ab. Der Kompetenzbegriff, der im Zentrum des DQR steht, bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden. ...

Der DQR unterscheidet zwei Kompetenzkategorien: „Fachkompetenz“, unterteilt in „Wissen“ und „Fertigkeiten“, und „Personale Kompetenz“, unterteilt in „Sozialkompetenz und Selbständigkeit“ („Vier Säulen Struktur“). ...

Für die Beschreibung der acht Niveaus des DQR ist eine einheitliche Struktur vorgegeben:

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team /Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Bei der Anwendung der DQR Matrix ist zu beachten, dass auf einem Niveau gleichwertige, nicht gleichartige Qualifikationen abgebildet werden. Die Formulierungen folgen grundsätzlich dem Inklusionsprinzip. Das bedeutet, dass Merkmale, die bereits auf einer unteren Stufe beschrieben wurden, auf den folgenden höheren Stufen nicht erneut erwähnt werden, es sei denn, sie erfahren eine Steigerung. Für die Beschreibung der Fachkompetenz bedeutet dies jedoch nicht, dass in jedem Fall das jeweils hö

here Niveau Wissen und Fertigkeiten der vorherigen Stufe beinhaltet.

Bei der Zuordnung von Qualifikationen zum DQR sollen alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems der Allgemein-, der Hochschul- und der beruflichen Bildung jeweils einschließlich der Weiterbildung einbezogen werden. Darüber hinaus soll die Validierung des nonformalen und des informellen Lernens gefördert werden. ...

Die Zuordnung erfolgt mit der Maßgabe, dass jedes Qualifikationsniveau

grundsätzlich auf verschiedenen Bildungswegen erreichbar sein kann. Der DQR und der Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (HQR) sind kompatibel, darauf wurde besonders bei der Verwendung der Begrifflichkeiten geachtet. Die Niveaus 6, 7 und 8 des Deutschen Qualifikationsrahmens entsprechen hinsichtlich der beschriebenen Anforderungen und Kompetenzen den Stufen 1 (Bachelor Ebene), 2 (Master Ebene) und 3 (Doktoratsebene) des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse.

„Kulturkampf“ um den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

Zwischen den Vertretern der Kultusministerkonferenz als Protagonisten schulischer und akademischer Bildung einerseits und den Arbeitgebern und Gewerkschaften als Beteiligten in der Berufsbildung ist ein heftiger Streit entbrannt, der Grundfragen der Struktur des Bildungswesens erfasst. Dabei geht es zum einen um die Verteidigung des Abiturs und seine höhere Einordnung in die Niveaustufen des DQR, zum anderen um eine Aufwertung des „Dualen Systems“. Die Verlautbarung der KMK versucht diese Diskrepanz zu verdecken. Der Deutschen Industrie und Handelskammertag (DIHK), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und die Industriegewerkschaft Metall (IGM) legen den Finger auf die Bruchstelle: Die Kultusminister haben im Oktober 2011 entschieden, das Abitur auf Stufe fünf, die Lehre dagegen von Ausnahmen abgesehen nur auf Stufe vier oder drei einzuordnen. Die IG Metall spricht von einem Kulturkampf. Die Stellungnahmen beziehen sich auf den im März 2011 verabschiedeten DQR.

Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) Länder bestehen auf Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung

Bei der Gestaltung des geplanten Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) spricht sich die Kultusministerkonferenz einstimmig dafür aus, die Zuordnung der Allgemeinen Hochschulreife, der Fachgebundenen Hochschulreife, der Fachhochschulreife und der Abschlüsse der gesamten beruflichen Erstausbildung unter der Maßgabe der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung vorzunehmen.

Die Länderminister befürworten, sowohl die Allgemeine Hochschulreife und die Fachgebundene Hochschulreife als auch entsprechende Berufsabschlüsse auf Stufe 5 der europäischen Skala von Bildungsabschlüssen zu verorten.

Um diese aus fachlichen Motiven übereinstimmende Position aller Kultusminister den Sozialpartnern, den Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zu erläutern, wird der Präsident der Kultusministerkonferenz, Dr. Bernd Althusmann, diese schon in die kommende Plenarsitzung der Minister im Dezember einladen. Der KMK ist daran gelegen, den Dialog mit den Vertretern der dualen Berufsbildung fortzuführen und für den Bildungsstandort Deutschland im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmens den hohen Ansprüchen der Ausbildung in unseren Schulen und Unternehmen gerecht zu werden.

Der Präsident erklärte: „Uns geht es um angemessene Zuordnungen im Qualifikationsrahmen, die die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung umsetzen, die aber zugleich die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigen. Dazu gehören selbstverständlich die beruflichen Bildungsabschlüsse, die wir ebenso angemessen bewertet sehen wollen.“

pf

Um die Transparenz von Lernleistungen und erworbenen Qualifikationen in der EU zu erhöhen, grenzüberschreitende Mobilität und lebenslanges Lernen zu fördern, wurde auf Empfehlung des Europäischen Parlaments 2008 der „Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ EQR (European Qualifications Framework for Lifelong Learning EQF) vorgelegt, der die Qualifikationen der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung in einem einheitlichen System von acht Niveaustufen abbildet.

Daraufhin haben sich die Kultusministerkonferenz und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) darauf verständigt, gemeinsam einen „Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ (DQR) zu entwickeln. Im Frühjahr 2011 hat der mit der Erarbeitung beauftragte Arbeitskreis „Deutscher Qualifikationsrahmen“, in dem neben Bund und Ländern weitere relevante Akteure aus der Allgemeinbildung, der Hochschulbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Sozialpartner und anderer Experten aus Wissenschaft und Praxis beteiligt sind, einen ersten DQR Vorschlag vorgelegt.

Quelle: Pressemitteilung KMK 21. Oktober 2011

DQR: Kulturkampf geht weiter – Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Bundesregierung weisen KMK-Beschluss zurück

Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Bundesregierung haben mehr Anerkennung für die berufliche Bildung gefordert. Dies sind die Reaktionen auf den Beschluss der Kultusminister, das Abitur höher als die Berufsausbildung zu werten. Die Entscheidung stößt auf einmütige Ablehnung. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben ihre weiteren

Schritte koordiniert. Überrascht zeigten sich auch lang gediente Experten in den Ländern. Sie können sich nicht darin erinnern schon einmal zwei so diametral sich widersprechende Beschlüsse auf Landesebene gehabt zu haben: Während die Wirtschaftsminister der Länder (Wirtschaftsministerkonferenz) Abitur und Berufe als gleichwertige Bildungsschlüsse bewerten, sind die Kultusminister (Kultusministerkonferenz) für eine klare Über bzw. Unterordnung.

Abitur und eine dreijährige Berufsausbildung müssten innerhalb des geplanten Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) auf eine Stufe gestellt werden, sagte Bundesbildungsministerin Annette Schavan. Die Kultusminister der Länder hätten einstimmig entschieden, dass das Abitur in den meisten Fällen höherwertig einzuordnen sei als ein Lehrabschluss, dies sei jedoch eine falsche Entscheidung. „Ich setze mich dafür ein, dass die dreijährige Berufsausbildung etwa zum Mechatroniker, Optiker oder zu den Gesundheitsberufen auf die gleiche Stufe kommt wie das Abitur. Ich hoffe, dass wir auch die Kultusminister der Länder noch für die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung gewinnen werden. Ich möchte, dass 2012 diese Kompetenzstufen auf jedem Zeugnis stehen ob Schule, Uni oder Lehre.“

Die Entscheidung der Kultusminister zeige „einen völlig unrealistischen Blick auf den Arbeitsmarkt“, sagte der Präsident des Deutschen Industrie und Handelskammertages (DIHK), Hans Heinrich Driftmann. Damit würde sich in der öffentlichen Wahrnehmung ein Abiturient, der eine anspruchsvolle duale Berufsausbildung, etwa zum Pharmakant oder zum mathematisch technischen Software Entwickler anstrebe, nicht etwa weiterqualifizieren, sondern sogar um ein Niveau verschlechtern, monierte Drift

mann. Mit dieser „Mogelpackung“ würde sich Deutschland in der EU isolieren.

Das deutsche Handwerk hat entsetzt auf die Entscheidung der Kultusministerkonferenz (KMK) reagiert, das Abitur höher einzustufen als die meisten Berufsabschlüsse. Das sei ein „Generalangriff auf die duale Berufsausbildung“, kritisierte Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. Das Handwerk sieht in der Entscheidung eine Untergrabung der dualen Ausbildung. Wenn der Großteil der Ausbildungsberufe unterhalb der allgemeinen Hochschulreife eingeordnet werde, drohe der dualen Berufsausbildung ein „massiver Attraktivitätsverlust“, sagte Schwannecke.

Damit habe sich die KMK zugleich „bildungspolitisch isoliert“, betonte Schwannecke. Sämtliche andere Akteure, die an der Erarbeitung eines „Deutschen Qualifikationsrahmens“ beteiligt sind, plädierten für eine gleichwertige Einstufung der dualen Berufsausbildung mit dem Abitur.

Diese sollten nach Ansicht von Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften auf einer achtstufigen Skala auf Stufe vier angesiedelt werden. Die Kultusminister entschieden allerdings nun, das Abitur auf Stufe fünf, die Lehre dagegen von Ausnahmen abgesehen nur auf Stufe vier oder drei einzutragen.

Quelle: IGM www.igmetall.wap.de