Peter Faulstich

Staatlicher Politikverzicht oder/und tarifliche und betriebliche Lernzeitpolitik

(Friedrich Edding – 23. Juni 1909 – 14. September 2002 – gewidmet)

Es gibt einige Erfahrungen bei der politischen Umsetzung von Weiterbildungsstrategien, die für wissenschaftliche Beratung von Politik, wie sie Friedrich Edding intensiv betrieben hat, kennzeichnend sind: Über Jahrzehnte ist – zuletzt auch von der Rot-Grünen-Koalition in der Legislaturperiode bis 2002 – von der von fast allen Verbänden und Parteien hochgesteckten Programmatik für die Weiterbildung wenig umgesetzt worden. Es könnte sein – zumindest drängt sich der Verdacht auf –, dass mit dem Gerede von „Modernisierung" gerade in der Weiterbildung eine u.a. mit der „Konzertierten Aktion Weiterbildung" initiierte symbolische Politik fortgeführt wird, bei der Öffentlichkeitsarbeit Strukturpolitik ersetzt oder sogar verhindert. Angesagt wäre angesichts der Lage der Weiterbildung stärkere öffentliche Verantwortung für eine höhere Systematisierung.

Tatsächlich aber herrscht viel Wind bei wenig Strömung in der Politik für die Weiterbildung. Andere Politikfelder – besonders Arbeitsmarktpolitik, Gesundheitsreform und Steuer- und Rentenpolitik – haben Vorfahrt. In den politischen Institutionen toben auch deshalb keine großen Konflikte um die Weiterbildung, weil es kaum weit reichende Strukturinitiativen gibt. Regierungswechsel – das haben wir gelernt – heißt nicht notwendig Politikwechsel.

Das Weiterbildungssystem wächst aber ausgehend von der „okkasionellen" Erwachsenenbildungslandschaft der 1970er-Jahre in zunehmende Strukturlosigkeit hinein. Einerseits sind die Entwicklungen gekennzeichnet durch fortschreitende Expansion und steigende Relevanz. Andererseits kennzeichnet eine Kontinuität des Politikverzichts, oder genauer gesagt der Gestaltungszurückhaltung, das Weiterbildungssystem.

Im Bund beschränkt sich Entwicklungsstrategie weitgehend auf Projektförderung. Immerhin ist mit dem Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle" eine Bündelung der Aktivitäten erfolgt. Mit dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" werden regionale Initiativen für Supportstrukturen unterstützt. In den Ländern grassieren finanzielle Kürzungspolitik und Rückzug aus öffentlicher Verantwortung. In dem von uns vorgelegten Überblick „Weiterbildung in den Bundesländern" (Faulstich/Vespermann 2002) sind die Ergebnisse eher ernüchternd. Die Weiterbildungspolitik der Länder hebt den weitgehenden und fortbestehenden Gestaltungsverzicht des Bundes nicht auf, sondern verlängert diesen. Die rechtlichen Regelungen der Ländergesetze wurden zunehmend in ihren zunächst positiven Effekten zu mehr Kontinuität und Absicherung der finanziellen Ressourcen zurückgenommen. Zwar

werden permanent neue Programme angestrengt, neue Konzepte entworfen, neue Modelle angepriesen und neue Projekte aufgelegt. Gemeinsam ist aber die Angst, Initiativen könnten auf Dauer ausgabewirksam werden. Konsequenz ist, dass eher ein Zuviel an Wandel im Detail stattfindet, ohne dass die Struktur des Gesamtbereichs angemessen systematisiert wird. Das hohe Maß an Flexibilität in der Weiterbildung wirkt sich negativ als Instabilität aus, und es gibt eine hohe Anfälligkeit für Moden und „Wenden".

Strukturdebatten hatten sich bereits in der letzten Legislaturperiode in das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" verlagert. In den „Ergebnissen des 6. Spitzengesprächs vom 10.6.2000" hieß es:
„Die Tarifvertragsparteien werden die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren."
Staatliches Handeln in der Weiterbildung wird überwälzt auf Tarif- und dann auf Betriebspolitik. Das Konfliktfeld verschiebt sich aus dem öffentlich-politischen in den betrieblichen Raum. Tarif- und Betriebsvereinbarungen „mauserten" sich zu „Innovationsinstrumenten in der beruflichen Weiterbildung" (Feuchthofen 2001, 200).

Dies nimmt eine komplementäre Tendenz auf: Lernchancen sind im Zusammenhang der Diskussion um „lebenslanges Lernen" zum wichtiger werdenden Gegenstand von Arbeitspolitik geworden. Themen, Intentionen und vor allem auch Ressourcen für Lernen – Zeit und Geld – geraten so in das Konflikt- bzw. Konsensfeld betrieblicher und wirtschaftlicher Akteure. Für die Beschäftigten verbindet sich Kompetenzaufbau sowohl mit Erwerbsfunktionalität als auch mit eigener Persönlichkeitsentfaltung. Den Unternehmen geht es um Effektivität des Personaleinsatzes. Daraus entstehen sich überschneidende Interessenfelder. Entsprechend ist der Ressourceneinsatz keineswegs eindeutig zuzuordnen, sondern die konkreten Einsatzrelationen von Geld und Zeit für Lernen sind Resultate von Bargaining-Prozessen innerhalb von Machtkonstellationen. Zunehmend geht es um das Sichern von Lernmöglichkeiten als Schnittmenge von Strategien der Kompetenzentwicklung und der Arbeitsflexibilisierung.

Die jeweils bestehende Verteilung und Zurechnung erfolgt durch mikropolitische Aushandlungen innerhalb makroökonomischer und -politischer Rahmenbedingungen. Es entstehen neue Konstellationen in den Betrieben und zwischen Unternehmen, Arbeitsverwaltung, Institutionen der Erwachsenenbildung und politischen Akteuren. Um die Voraussetzungen für eine neue Drei-Ebenen-Strategie – betrieblicher und tariflicher Aushandlungen sowie juristischer Festlegungen – zu klären, ist es notwendig, eine vorläufige Einschätzung der Wirksamkeit vorzufindender Weiterbildungsregelungen voranzutreiben.

1. Defizitsituation und Gestaltungsansätze

Nun geht es nicht darum, einer Ordnungswut zu frönen. Ausgangspunkte für die Entwicklung eines den vielfältigen Anforderungen angemessenen Lernsystems sind Defizitaspekte gemessen an den Interessen der Lernenden:

- Fragmentierung der Lernorte und Lernwege
- Partialisierung der Lernziele und -inhalte
- Intransparenz der Lernmöglichkeiten
- Qualitätsdefizite bei fehlenden Mindeststandards und Kontrollverfahren
- Verwendbarkeitslücke bezogen auf Anrechenbarkeit von Zertifikaten
- Selektivität durch verstärkte soziale Auslese

Auch die betriebliche Weiterbildung zeigt erhebliche hohe Selektivität (Faulstich 1998). Vorliegende Untersuchungen (Grünewald/Moraal 1996, Statistisches Bundesamt 2002) belegen aber nicht nur den Umfang betrieblicher Weiterbildung, sondern auch ihre Probleme:

- Abhängigkeit zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilnahme
- Erhebliche Unterschiede bei der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen nach Branchen
- Geringere Teilnahmequote von Frauen
- Altersgruppenspezifische Selektivität besonders jenseits einer Altersgrenze von 45

Es gibt also einen Ausschluss weiter Belegschaftsteile aus dem System der betrieblichen Weiterbildung. Angesichts immer wieder aufgewiesener Teilhabedefizite ergibt sich ein Handlungs- und Regelungsbedarf, wenn der Weg zur „Wissensgesellschaft" nicht mit zunehmender Selektion und Exklusion einhergehen soll. Aus diesen Problemen und Defiziten resultieren reziprok Gestaltungsoptionen:

- Integration der institutionellen Strukturen
- Funktionsintegration beruflicher, allgemeiner und politischer Bildung
- Beratung und Information, Support
- Qualitätssicherung durch Evaluation
- Zertifizierung
- Zugangssicherung, Lernzeitansprüche
- Kooperation, Netze und Verbünde.

Diese Problemkomplexe können weder automatisch durch marktmäßige Regulierung noch direkt durch staatliche Steuerung gelöst werden. Um Strategien zu generieren, die Defizite, welche „lebensentfaltende Bildung" behindern, zu beseitigen, kann und muss ein erweiterter Politikbegriff angezogen werden. Politische Entscheidungen konzentrieren sich nicht mehr nur auf die zentralen Institutionen. Deshalb muss ein angemessener Begriff von Politik sich rückbesinnen auf deren Kern, nämlich das Herstellen gesellschaftlich verbindlicher Entscheidungen resultierend aus Interessenkonflikten einer Vielzahl von Akteuren im Rahmen von Macht und Herrschaft. Dieser erweiterte Politikbegriff verschiebt sich aus einem schwindenden öffentlichen Raum in arbeitspolitische Konstellationen.

2. Handlungsebenen der Weiterbildungsregulation

Als politisches Handlungsfeld steht – neben finanzieller Förderung, infrastruktureller Unterstützung und institutioneller Gewährleistung – die juristische Rahmensetzung und Absicherung weiter im Vordergrund: Unbestritten definieren rechtliche Regelungen die Handlungsspielräume der Akteure in der Weiterbildung. Strittig ist dabei, ob entsprechende Konzepte nur Rahmenbedingungen setzen oder bloß einer Aufsichtspflicht genügen, oder aber ob sie auch gestalterisch in Richtung auf verbesserte Teilhabe einwirken können.

Es gibt auf verschiedenen Ebenen staatlicher, tariflicher und betrieblicher Politik bereits eine Vielzahl von Regulationen unterschiedlicher Reichweite. Rechtliche Regelungen des Bundes und der Länder können einen Kontext herstellen, der Weiterbildungsentwicklung anstößt (vgl. dazu: Faulstich 2002). GEW, IGM und ver.di haben mit dem Ansatz zu einer Bundesrahmenordnung zur beruflichen Weiterbildung auf die Notwendigkeit zunehmender Systematisierung des naturwüchsig expandierenden Weiterbildungsbereichs reagiert. Ein Gedanke, der erstmals am 13.1.1988 von dem Bildungsökonomen Friedrich Edding, dessen Assistent ich war und der am 14.9.2002 93-jährig gestorben ist, im Institut der Deutschen Wirtschaft vorgetragen worden ist (Edding 1988). Gleichzeitig sind eine Reihe von Tarifverträgen und eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen durchgesetzt worden. Zu diskutieren ist, wie diese Regelungen wirken, ineinander greifen und sich ergänzen können. Eine Neuordnung von Lernchancen könnte gesichert werden durch eine Drei-Ebenen-Strategie, dadurch, dass

- erstens die Arbeitnehmerfreistellungsgesetze bundeseinheitlich generalisiert werden und in einer Bundesrahmenordnung zusammengefasst werden,
- zweitens Modelle tariflicher Regelungen expandieren,
- Beispiele betrieblicher Vereinbarungen ausgeweitet und verallgemeinert werden.

Eine solche Strategie setzt bei der Realität der Weiterbildung in den Betrieben an, untersucht bereits bestehende betriebliche, tarifliche und gesetzliche Vereinbarungen und Regelungen auf ihre Wirksamkeit für die Beschäftigten und fragt nach notwendigen Ergänzungen. Offen ist, inwieweit sie tatsächlich greifen, oder ob nicht leere Hülsen geschaffen worden sind, welche die Teilnahmewiderstände nicht abbauen. Dabei ist klar, dass weite Bereiche der Weiterbildung ausgeblendet werden. Es könnte allerdings sein, dass angesichts der zentralen Relevanz von Kompetenzentwicklung die angezogene Strategie ausstrahlt auf den Gesamtbereich.

3. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Die Zahl schon vorliegender Regelungen zu Weiterbildungsansprüchen ist erheblich. Für die Ebene der Betriebsvereinbarungen erfasst eine Dokumentation der Hans-Böckler-Stiftung 287 betriebliche Vereinbarungen, in denen auch Weiterbildung geregelt ist (Heidemann 1999). Davon sind allerdings nur 73 originäre, spezifisch für Weiterbil-

dung abgeschlossene Vereinbarungen. Qualifikation taucht als „Huckepack-Thema“ meist im Zusammenhang mit anderen Regelungsanlässen auf.

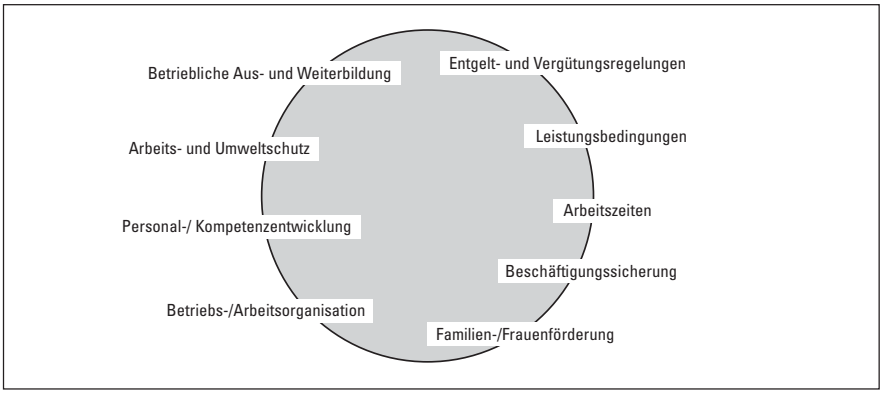

Abb. 1: Regelungsanlässe

Insbesondere als Reaktion auf die Untätigkeit des Gesetzgebers wurden angesichts der unzureichenden Qualität und Systematik betrieblicher Weiterbildung von Gewerkschaftsseite Tarifinitiativen entfaltet (Breisig 1997, 139). Eine Größenordnung von über 200 Verträgen wurde für 2000 im Tarifarchiv des WSI dokumentiert (Bispinck 2000).

Die Diskussion zieht sich seit den 1960er-Jahren hin und hat erst in letzter Zeit einen erheblichen drive bekommen. In einer ersten Phase war die Qualifikationskomponente in Tarifverträgen im Zusammenhang von Rationalisierungsschutzabkommen, da es vorrangig um Arbeitsplatz- und Verdienstabsicherung ging, nur defensiv im Notfall von Umschulung einbezogen. Stärker prophylaktische Horizonte erhielt die Diskussion in einer 2. Generation unter der Devise „Qualifizieren statt entlassen“ in den 1980er-Jahren. Tarifpolitische Vereinbarungen wie das „Programm zur Weiterqualifizierung der

Metallindustrie Bundesgebiet	Abkommen zum Schutz der Arbeiter und Angestellten vor Fragen der Rationalisierung	1968
Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden	Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag	1988
IG Metall	Tarifreform 2000	1988 1991
debis	Ergänzungstarifvertrag	1998
Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden	Tarifvertrag zur Qualifizierung	2001
Auto 500 GmbH	Qualifizierungstarifvertrag	2002

Abb. 2: Beispiele von Tarifverträgen

Mitarbeiter der Deutschen Shell“ vom Februar 1988 und dessen Umsetzung (Faulstich/Schmidt-Lauff 2001) und der Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifvertrag in Nordwürttemberg-Nordbaden aus dem gleichen Jahr waren erstmals einbezogen in Arbeitszeitpolitik. Weiterreichende tarifpolitische Großprojekte wie die „Tarifreform 2000“ der IG Metall sollten Ende der 1980er eine qualifikationsförderliche Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Entgeltsysteme durchsetzen, wurden aber im Vollzug der deutschen Einheit abgebrochen. Aufwind erhielt die – noch andauernde – tarifpolitische Qualifikationsdiskussion in 4. Generation durch die wirtschaftliche Erholung nach 1993.

Hervorzuheben sind zweifellos neue Entwicklungen wie der Tarifvertrag bei debis. Neu hinzugekommen sind vor allem auch der „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ in Baden-Württemberg (Huber/Allespach 2002) sowie der „Qualifizierungstarifvertrag“ für 5000x5000 von IGM/VW.

Bis zur 4. Generation schienen eigenständige Tarifverträge zur Qualifizierung kaum durchsetzbar. Das Thema erschien als ein „Hobby“ einiger gewerkschaftlicher Funktionäre und befreundeter Intellektueller. Um so erstaunter wurde die Bereitschaft zu Warnstreiks aufgenommen. Streiken für die Weiterbildung war unwahrscheinlich bis zur Betriebsrätekonferenz der IG Metall 2001 in Saarbrücken und bis dann im Mai 2001 tatsächlich in Sindelfingen, im Raum Stuttgart und anderswo in Baden-Württemberg Kundgebungen vor den Werktoren stattfanden. In der Nacht vom 19. Juni 2001 wurde das Ergebnis festgelegt:

3.1 Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. ...

3.3 Zur Ermittlung der jeweils erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen kann auf die Erfahrungen der gemeinsamen Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zurückgegriffen werden.

3.4 Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Wirksamkeit und Reichweite der Tarifverträge werden unterschiedlich eingeschätzt (Bahnmüller u.a. 1993, 1999; Seitz 1997). Durchsetzung und Umsetzung treffen auf die Differenz zwischen betrieblicher und tariflicher Handlungsebene. Flexibilitätsstrategien in den Unternehmen stoßen sich an der Problematik starrer Regelung und Einengung von Lernzeit als Arbeitszeit. Dies veranlasst, zusätzliche Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung abzuschließen. Auch die Umsetzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung in Baden-Württemberg setzt stark auf eine Konkretisierung in Betriebsvereinbarungen (Allespach 2002). Allerdings wird auch vor einer „Deregulierung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen“ gewarnt.

Geregelt werden in den betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen verschiedene Aspekte:

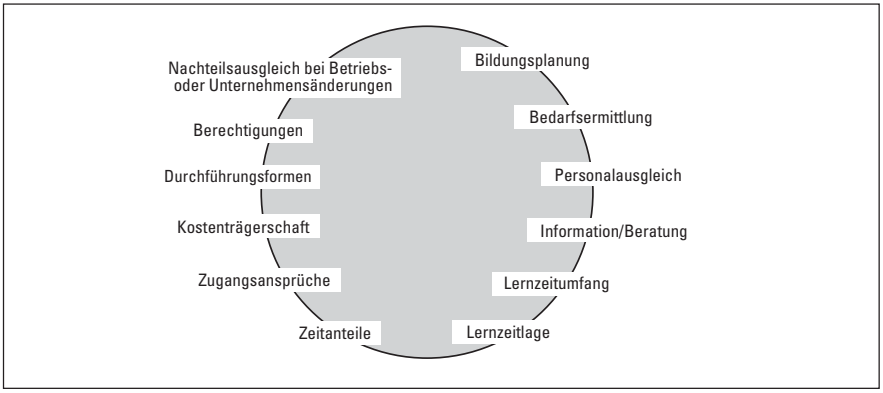

Abb. 3: Regelungsaspekte

Kernpunkt tariflicher Regelungen ist die Trägerschaft für Kosten- und Zeitanteile. Immer noch folgt dies meist der Faustformel, nach der betrieblich veranlasste Weiterbildung als Arbeitszeit gilt:
„Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt" (z.B. § 3.3.7 der Metall- und Elektroindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern und § 3.3.6 Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden, beide im: Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag „Qualifizierung der Beschäftigten").

Im „Tarifvertrag für die Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie" vom 7. Mai 1990 lautet die entsprechende Formel:
„Die Zeit der Fortbildungsmaßnahmen sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit."

Eine frühe Ausnahme ist der Tarifvertrag zur Weiterqualifizierung zwischen der Deutschen Shell AG und der IG Chemie-Papier-Keramik von 1988, in dem Freizeiten der Beschäftigten aus der tariflich damals anstehenden Arbeitszeitverkürzung, aus Zusatzfreischichten, abzufeiernden Überstunden oder Gleitzeiten verrechnet werden (Kühnlein/Paul-Kohlhoff 1991; Schmidt-Lauff/Faulstich 2001).

Lange schien klar: Lernen findet während der Arbeit statt und wird bezahlt, oder aber man ist auf eigene Kosten frei zu lernen, was man will. Dies wird nun komplexer: In der Realität der betrieblichen Qualifizierung haben sich Mischformen herausgebildet, welche Zeiten und Kosten zwischen Unternehmen und Beschäftigten aufteilen, neue Interessenkonstellationen anerkennen und neue Konsenschancen ausloten. Es entwickeln sich Formen des Time-Sharing und der Co-Finanzierung (Faulstich/Schmidt-Lauff 2001). Als ein Beispiel für eine derartige Differenzierung kann die Betriebsvereinbarung der Stahlwerke Bremen gelten:

„Die Qualifizierungsmaßnahmen werden in drei verschiedene Kategorien eingeteilt:
Maßnahmen, die durch die Betriebe/Abteilungen konzipiert, organisiert und in Eigenregie durchgeführt werden.
Maßnahmen, die aufgrund der Bedarfsmeldungen durch die Abteilung WB angeboten und durchgeführt werden (...) und die a.) betriebsnotwendig oder b.) teilweise betriebsnotwendig sind.
Maßnahmen, die dem beruflichen Aufstieg dienen (z.B. Meisterausbildung, Vorbereitungen auf Führungsaufgaben).“ (Stahlwerke Bremen, 1.12.1998; vgl. dazu auch den Tarifvertrag bei debis).

Für die Nutzung der Ansprüche auf Weiterbildungsmöglichkeiten sind konkrete arbeitspolitische Konstellationen ausschlaggebend. Entscheidende Faktoren sind:
- Konsens- und Konfliktformen
- Beteiligungstradition und Engagement der Betriebsräte
- Gestaltungschancen
- Präferenzen der Beschäftigten.

Betriebsvereinbarungen sollen aus dieser Sicht einen offeneren Rahmen und flexiblere Handhabungsmöglichkeiten bieten als die meisten vorliegenden Tarifverträge. Sie können die Vielfalt der Qualifizierungsanlässe mit ihren unterschiedlichsten Zielsetzungen, Kostenanteilen und Zeitaufwendungen besser berücksichtigen.

Bisherige Erfahrungen mit den Betriebs- und Tarifvereinbarungen belegen neben einer Ausweitung von Lernmöglichkeiten auch Schwierigkeiten bei der Umsetzung vor allem, wenn es um Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit geht. Betriebliche und tarifliche Regelungen können einen gesetzlichen Rahmen nicht ersetzen.

4. Weiterbildungsgesetze

Die Weiterbildungsgesetze der Länder allerdings sind auf den außerbetrieblichen Bereich der allgemeinen Weiterbildung beschränkt (Faulstich/Vespermann 2002). Das Berufsbildungsgesetz hat immer noch einen deutlichen Schwerpunkt für die Erstausbildung, und im Betriebsverfassungsgesetz sind die Weiterbildungsregelungen weitgehend begrenzt auf betriebliche Bedarfe. Das Sozialgesetzbuch III (SBG III) setzt hauptsächlich an der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung an. Entsprechend ist die gesetzliche Regelung der Weiterbildung zersplittert. Eine Zusammenfassung in einer Bundesrahmengesetzgebung ist eben, obwohl sie seit fast zwanzig Jahren gefordert wird, nicht umgesetzt (Faulstich 2002).

Gesetzliche Ansätze für Lernzeitansprüche – wenn auch bisher nur mit marginaler Reichweite – sind immerhin durch die Bildungsurlaubs- bzw. Arbeitnehmerfreistellungsgesetze initiiert worden. Wichtig für die Einschätzung von Weiterbildungsregelungen ist, dass trotz fixierter Ansprüche fast 99 von 100 Berechtigten ihren Bildungsurlaub verfallen lassen:

„Ging der Bildungsgesamtplan 1973 noch von einer Quote der Inanspruchnahme von 15% aus, liegt die Teilnahme im Bundesdurchschnitt wahrscheinlich bei weniger als 1,5% der Anspruchsberechtigten. Dabei variieren die Teilnahmezahlen zwischen 0,8% in Nordrhein-Westfalen und 5% in Bremen“ (Wagner 1995, 5–6).
Diese Quoten sind langfristig fast gleich bleibend, eher sogar sinkend. Neben der regionalen – durch die Ländergesetzgebung und durch regionale Strukturen bedingte – Ungleichheit der Beteiligung wirken sozialstrukturelle Differenzen (vgl. Wagner 1995):

Die unterschiedlichen Chancen einer Inanspruchnahme von Lernangeboten führt zu einer zunehmenden, grundgesetzwidrigen Ungleichheit der Lebensbedingungen. Es müssen deshalb auf den verschiedenen Ebenen Handlungsmöglichkeiten identifiziert werden, um den zunehmenden Kompetenzanforderungen gerecht zu werden und die sich verschärfende Selektion zu verhindern. Die Uneinheitlichkeit der Teilnahmechancen an Weiterbildung stellt also weiterhin dringlich die Frage nach einer Systematisierung und nach Strategien zur gezielten Umsetzung der Weiterbildungsregelungen.

5. Strategische Ansätze und Forschungsbedarf

Um Lernansprüche zu sichern wurden bisher zwei unterschiedliche Strategien angezogen, welche sich ergänzen könnten: Zum einen geht es um die Festlegung von Weiterbildungsbedarfen – also eine Bedarfsstrategie, zum andern um die Fixierung in Lernzeitkonten – also eine Zeitrahmenstrategie. Wichtig ist es, über die fixierten Lernansprüche hinauszugehen und die Realität der Umsetzung in den Betrieben einzubeziehen. In vielen Berichten aus Unternehmen tauchen immer wieder Klagen darüber auf, dass die Weiterbildungswirklichkeit weit hinter den Ansprüchen zurückbleibt. Es muss deshalb konkret untersucht werden, wo Möglichkeiten und Grenzen bestehender Regelungen für die Weiterbildungsbeteiligung und Lernwiderstände liegen und wie diese durch zusätzliche Strategien und Instrumente abgebaut werden können. Entscheidend ist, welchen Stellenwert Lernen bei den individuellen Präferenzen der Zeitverwendung hat. Die tatsächliche Nutzung z.B. der im Tarifvertrag bei Shell geregelten Weiterbildung wurde evaluiert in einer Fragebogenerhebung (Schmidt-Lauff/Faulstich 2001) und zeigt, dass nur etwa ein Drittel die Ansprüche aus dem Arbeitszeit-Verkürzungs-Programm nutzen. Hohe Arbeitsdichte und Arbeitsüberlastung sowie mangelnde unmittelbare Verwendbarkeit sind die wichtigsten Gründe der Nicht-Teilnahme.

Man kommt also zu einer zurückhaltenden Einschätzung der Wirksamkeit von Regelungen, wenn diese nicht abgestützt werden durch flankierende Maßnahmen. Einige Einsichten aus der systemtheoretischen Diskussion können vor Machbarkeitsillusionen bewahren. Um ein System zu verändern, muss man seine Struktur verändern. Scheinbar minimale Eingriffe können die ganze Komplexität des Systems provozieren. Reflexive Systeme erzeugen Rückkopplungen, die prinzipiell unbeherrschbar werden können. Die Effekte von Interventionen sind nicht voraussehbar, langfristig und manchmal gegenläufig.

Nichtsdestoweniger ist durch die Tarif- und Betriebsstrategien einiges in der Weiterbildung in Bewegung gekommen. Dies betrifft erstens nur berufsbezogene Weiterbildung der Beschäftigten und verschärft möglicherweise sogar noch Exklusionstendenzen gegenüber den Erwerbslosen und den Nichtbeschäftigten. Zweitens werden – wie bei rechtlichen Regelungen oft – nur Ansprüche geöffnet, deren Ausfüllung aussteht. Insofern muss die „Drei-Ebenen-Strategie" ergänzt werden um eine vierte Ebene, nämlich eine betriebsnahe Bildungsarbeit, welche über die Relevanz von Kompetenzentwicklung für die Beschäftigten selbst aufklärt. Immerhin ist durch das gewachsene Gewicht von Weiterbildung auch in der Einschätzung der Beschäftigten ein Bargaining-Potential entstanden, das die Konfliktlinien verschiebt.

Literatur

Allespach, M.: Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung: Voraussetzung und Bedingung für eine moderne, solidarische Arbeitspolitik. In: Dehnbostel, P. u.a. (Hrsg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Berlin 2002, 305–319

Bahnmüller, R. u.a.: Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. München 1993

Bahnmüller, R. u.a.: Weiterbildung durch Tarifvertrag. Ein Beispiel aus Baden-Württemberg. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) (Hrsg.): Kompetenzentwicklung ´99. Münster 1999. 401–432.

Bayer, M.: Bundesgesetzinitiative zur Weiterbildung. In: Faulstich (Hrsg.) 2002, 164–186

Bispinck, R.: Qualifikationsrisiken, berufliche Weiterbildung und gewerkschaftliche Tarifpolitik. Düsseldorf 1990

Bispinck, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Düsseldorf 2000

Bosch, G.: Qualifizieren statt entlassen. Opladen 1990

Breisig, Th.: Personalentwicklung und Qualifizierung als Handlungsfeld des Betriebsrates. Baden-Baden 1997

Brokmann-Nooren, Chr.: Weiterbildung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. In: Faulstich, P. u.a.: Weiterbildung für die neunziger Jahre. Weinheim 1992, 167–196

Edding, F.: Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund. In: BWP, H. 3, 1988, 46–48

Faulstich, P.: Betriebliche Weiterbildung. Neue Technik – Neue Produktionskonzepte. Handlungsfelder für Betriebs- und Personalräte. Kassel 1986

Faulstich, P. Strategien betrieblicher Weiterbildung. München 1998

Faulstich, P./Zeuner, Chr.: Erwachsenenbildung. Weinheim 1999

Faulstich, P./Schmidt-Lauff, S.: Lernzeitstrategien im betrieblichen Kontext. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2000, 18–22

Faulstich, P. (Hrsg.): Lernzeiten. Hamburg 2002

Faulstich, P./Vespermann, P. (Hrsg.): Weiterbildung in den Bundesländern. Weinheim 2002

Feuchthofen, J. E.: Qualifizierung in Tarifverträgen. In: GdWZ, H. 5, 2001, 200–202

Grünewald, U./Moraal, D.: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld 1996

Heidemann, W.: Betriebliche Weiterbildung. Düsseldorf 1999

Huber, B./Allespach, M.: Weiterbildung als tarifpolitische Gestaltungsaufgabe. In: Faulstich (Hrsg.) 2002, 76–85

Huber, B./Hofmann, J.: Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen, H. 7, 2001, 464–466

Kühnlein, G./Paul-Kohlhoff, A.: Bildungschancen im Betrieb. Untersuchungen zur Weiterbildung in der chemischen Industrie. Berlin 1991

Nuissl, E./ Sutter, H. (Hrsg.): Rechtliche und politische Aspekte des Bildungsurlaubs. Heidelberg 1984

Paul-Kohlhoff, A. (Hrsg.): Projektinformationsbrief 1–9. Darmstadt 1996–2000

Projektgruppe Lernzeiten (Hrsg.): Zukunftswerkstatt „Zeitpolitik und Lernchancen“. Duisburg 1999

Sadowski, D./Decker, St.: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Berlin 1993

Schmidt-Lauff, S./Faulstich, P.: „Weiterbildung durch das Arbeitszeitverkürzungs-Programm. Hamburg 2001

Seitz, B.: Tarifierung von Weiterbildung. Opladen 1997

Statistisches Bundesamt: Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Wiesbaden 2002

Sutter, H.: Weiterbildungsregelung in Tarifverträgen. Bonn 1989

Vitt, E./Heimann, K.: Weiterbildungsansprüche betrieblich umsetzen. In: Faulstich (Hrsg.) 2002, 86–104

Wagner, D.: Arbeitsmodelle. Göttingen 1995