

Editorial

Angesichts der künftigen sozio-ökonomischen Strukturwandel und der demografischen Probleme auf dem Arbeitsmarkt sowie die seit Jahren zu konstatierende Unterinvestition der deutschen Unternehmen in die betrieblichen Weiterbildung erscheinen Verbesserungen der Rahmenbedingungen des lebensbegleitendes Lernen in Deutschland notwendig. International vergleichende Ergebnisse zeigen schon seit Jahren, dass z. B. die betriebliche Weiterbildung in deutschen Unternehmen, als wichtigster Bereich der beruflichen Weiterbildung, deutlich schlechter aufgestellt ist als in vielen anderen hochentwickelten nord- und westeuropäischen Ländern.

Die tarifliche Weiterbildungspolitik als eine überbetriebliche Kooperation der Arbeitgeber und Gewerkschaften in einer Branche kann zu einer Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung einen wichtigen Beitrag leisten. Während in Deutschland eine ausgeprägte gesetzliche festgelegte Kooperation der Sozialparteien und des Staates in der beruflichen Erstausbildung besteht, kooperieren diese Akteure bei der beruflichen Weiterbildung nur im Bereich der staatlichen anerkannten Fortbildungsberufe.

Die tarifliche Weiterbildungspolitik kann zum einen sektorale tarifliche Regelungen der betrieblichen Weiterbildung ohne nähere finanziellen Vereinbarungen umfassen, aber zum anderen auch sektorale fondsfinanzierte betriebliche Weiterbildung, die sog. Tariffonds. Als Instrument der tariflichen Weiterbildungspolitik sollen diese Tariffonds die Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. Hierdurch werden erstens Finanzierungs- und Weiterbildungsentscheidungen ermöglicht, die sich weniger an betrieblichen Einzelinteressen – wie zurzeit in Deutschland -, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche orientieren. Eine solche Institutionalisierung der tariflichen Weiterbildungspolitik fördert auch die Kontinuität der Kooperation der Sozialparteien in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung.

Klaus Berger zeigt in seinem Beitrag, dass in Deutschland tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung von den Tarifparteien spätestens seit der Jahrtausendwende flächendeckend auch in großen Branchen vereinbart wurden. Ende der 2010er Jahren regelten diese nach Schätzungen Weiterbildungsansprüche für 5. Mio. Beschäftigte. Regelungen zur Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs und Bedingungen für Qualifizierungsgespräche häufig Bestandteile dieser Vereinbarungen. Fondsfinanzierte tarifliche Weiterbildungspolitik ist in Deutschland aber nicht üblich. In diesem Beitrag beschreibt der Verfasser die wichtigsten deutschen tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung.

Ist die sektorale fondsfinanzierte tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland relativ selten, so nicht in den Niederlanden. **Dick Moraal** zeigt in seinem Beitrag, dass seit den 1980er Jahren die betriebliche Weiterbildung in den niederländischen Branchen und Unternehmen durch ein landesweites System der fondsfinanzierten sektoralen tariflichen Vereinbarungen gesteuert wird. Somit bildet die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Kooperation aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure. Es zeigt sich, dass parallel zum Bedeutungszuwachs der fondsfinanzierten tariflichen Weiterbildungspolitik auch eine deutliche Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung stattgefunden hat.

02-14: Bildung mit Tarifvertrag

von: Dick Moraal (Wissenschaftlicher Mitarbeiter des BiBB in Bonn) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Im Rahmen der EU-Förderung des sozialen Dialoges in der europäischen Union hat das europäische Sozialfonds (ESF) ein Programm zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten aufgelegt. **Ulrich Nordhaus** und **Dr. Roman Jaich** berichten in ihrem Beitrag über die Umsetzung dieser ESF-Initiative „weiter bilden“ in Deutschland. Ziel des Förderprogramms ist es die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben zu fördern. Die ESF-Initiative „weiter bilden“ mit ihrer sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung hat in den letzten Jahren wesentlich dazu beigetragen die Diskussion über die tarifliche Weiterbildungspolitik zu intensivieren.

Auch von Seiten der Gewerkschaften wird zunehmend die Diskussion über die tarifliche Weiterbildungspolitik aufgegriffen. **Gerold Haag** und **Mechthild Bayer** berichten in ihrem Beitrag über solche Initiativen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Kern dieser Initiativen ist die inhaltliche Verankerung von konkreten Weiterbildungsansprüchen für die Beschäftigten in Tarifverträgen des Tarifbereiches von ver.di. Auf der Basis der Tarifautonomie will die Dienstleistungsgewerkschaft unterhalb der gesetzlichen Ebene, Druck für Weiterbildungsregelungen und Ansprüche entwickeln. Die Verfasser berichten, dass für ca. 820.000 Mitglieder zwischen 2005 und 2013, Tarifverträge mit substanziellen Weiterbildungsregelungen abgeschlossen werden konnten.

Eine spezifische Ausprägung der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland sind in zunehmende auch die sogenannten Demografietarifverträge. **Dr. Horan Lee** beschreibt in seinem Beitrag der bis dato der wichtigste Demografietarifvertrag in der chemischen Industrie. In dieser Branche wurde im Jahr 2008 der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie als erster branchenweiter Flächentarifvertrag abgeschlossen. Neben der Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz, der Personalgewinnung/Nachwuchssicherung ist auch die Weiterbildung von älteren Beschäftigten wichtig.