



Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung – ein Blick in ausgewählte Branchen

Bernhard Boockmann, Anastasia Maier und Christin Schafstädt

Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung – ein Blick in ausgewählte Branchen

Bernhard Boockmann, Anastasia Maier und Christin Schafstädt

Danksagung

Die Verfasser:innen danken
Dr. Reinhard Bahn Müller für
zahlreiche wertvolle Hinweise
sowie **Mara Steinbrenner** und
Philipp Jutz für exzellente
Forschungsassistenz.

Inhalt

Vorwort	8
Zusammenfassung	10
1 Einleitung	13
1.1 Zum Hintergrund: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland	14
1.2 Methodische Vorgehensweise und Branchenauswahl	17
2 Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung im Überblick	21
2.1 Geltungsbereich und Art der Vereinbarungen	21
2.2 Qualifizierungsarten, Zeitaspekte und Finanzierungsmodelle	24
2.3 Bedarfsermittlung, Konfliktlösung und der Einbezug von Betriebsräten	27
2.4 Verbindlichkeit der Vereinbarungen	29
2.5 Branchenübergreifende Ergebnisse aus den Expert:innengesprächen	31
3 Branchenspezifische Ergebnisse	35
3.1 Vereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie)	35
3.1.1 Branchenkontext	35
3.1.2 Geltungsbereich und Art der Vereinbarungen	36
3.1.3 Qualifizierungsformate und Weiterbildungsarten	37
3.1.4 Zeitliche und finanzielle Regulierung von Weiterbildung	37
3.1.5 Bedarfsermittlung, Konfliktlösungen und Einbezug von Betriebsräten	38
3.1.6 AgenturQ und der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg	39
3.2 Vereinbarungen in der chemischen Industrie	40
3.2.1 Branchenkontext	40
3.2.2 Geltungsbereich der Vereinbarungen	41
3.2.3 Qualifizierungs- und Weiterbildungsarten	41
3.2.4 Zeitliche und finanzielle Regulierung von Weiterbildung	41
3.2.5 Konkretisierung der Ergebnisse in Betriebsvereinbarungen	42
3.3 Vereinbarungen im Bahn- und Schienenverkehr	43
3.3.1 Branchenkontext	44
3.3.2 Inhalte der Vereinbarungen	44
3.4 Exkurs zum öffentlichen Dienst	46
4 Ausblick auf die Weiterentwicklung der Sozialpartner-Vereinbarungen	49
Literaturverzeichnis	54
Anhang	56
Impressum	62

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1.1	Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße	15
ABBILDUNG 1.2	Codes für die Codierung der Tarifverträge	19
ABBILDUNG 1.3	Übersicht über die Anzahl der Akteur:innen und Interviews	20
ABBILDUNG 2.1	Vereinbarungsarten	22
ABBILDUNG 2.2	Vereinbarungsarten nach Branchen	22
ABBILDUNG 2.3	Zielgruppen zur Förderung von Weiterbildung	23
ABBILDUNG 2.4	Qualifizierungsarten	24
ABBILDUNG 2.5	Zeitformate zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen	25
ABBILDUNG 2.6	Finanzierungsmodelle von Weiterbildung	26
ABBILDUNG 2.7	Maßnahmen zur Bedarfsermittlung	27
ABBILDUNG 2.8	Beteiligung des Betriebsrats bei der Umsetzung von betrieblicher Weiterbildung	28
ABBILDUNG 2.9	Angestrebte Gründung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitskreisen	29
ABBILDUNG 2.10	Ansprüche in Tarifvereinbarungen	30
ABBILDUNG 3.1	Finanzierungsmodelle	38
ABBILDUNG 3.2	Berufsgruppen im öffentlichen Dienst	47

Abkürzungsverzeichnis

AGVDE	Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e. V.
Agv MoVe	Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BKrFQG	Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BuRa-Zug TV	Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
CSSA	Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
GDBA	(ehemals) Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter (heute EVG)
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V.
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
M+E-Industrie	Metall- und Elektroindustrie
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Vorwort

Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung von Tätigkeiten sowie der Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft unterziehen die Arbeitswelt ständigen Veränderungsprozessen. Es gehen Jobs verloren und zugleich entstehen neue berufliche Tätigkeitsfelder mit veränderten Kompetenzanforderungen. Die Ausbildung am Anfang des beruflichen Werdegangs reicht bei vielen Beschäftigten nicht mehr für das gesamte Erwerbsleben. Deshalb wird es wichtiger, sich stetig neues Wissen und Fertigkeiten anzueignen. Regelmäßige Weiterbildung ist unentbehrlich, um beschäftigungsfähig zu bleiben und berufliche Entwicklungschancen wahrnehmen zu können. Für Arbeitgeber ist Weiterbildung zudem ein Schlüssel zur Sicherung der Fachkräftebasis.

Im deutschen Weiterbildungssystem teilen sich Politik, Arbeitsagentur und Weiterbildungsanbieter, Wirtschafts- und Sozialpartner, Unternehmen und die Beschäftigten selbst die Verantwortung für das Weiterbildungsgeschehen. Dabei verfügen die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Ihnen bietet sich die Möglichkeit, der beruflichen Weiterbildung durch Regelungen in Tarifverträgen oder anderen Vereinbarungen Impulse zu geben. Welche Bedeutung haben solche Vereinbarungen der Sozialpartner bislang? In welchen Bereichen kommt die Regelungskompetenz bereits heute zum Tragen und wo ist sie noch ausbaufähig? Antworten auf diese Fragen gibt die Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW). Die Untersuchung analysiert über fünfzig öffentlich zugängliche Vereinbarungen der Sozialpartner aus verschiedenen Branchen systematisch danach, wie Regelungen zu den zeitlichen und finanziellen Ressourcen, zum Kreis der Teilnah-

meberechtigten, zu Weiterbildungsformaten bis hin zu Verfahren beispielsweise zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs ausgestaltet sind und in der Praxis umgesetzt werden.

Wenig Transparenz über vorhandene Vereinbarungen beeinträchtigt deren Wirksamkeit

Auffällig ist, wie wenig Transparenz über vorhandene Vereinbarungen in der jeweiligen Branche besteht. Nach dem Tarifvertragsgesetz gibt es zwar ein Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und jedem ist es gestattet, die dort registrierten Tarifverträge einzusehen. Doch das Einsichtsrecht ist physischer Natur und die fehlende Digitalisierung des Archivs verhindert, sich schnell einen Überblick zu verschaffen. Auch die befragten Expert:innen aus den Organisationen der Sozialpartner haben Mühe, den Überblick zu Vereinbarungen in ihren Branchen zu wahren. Dies macht es schwer, die Vereinbarungen nachzuhalten und sie systematisch weiterzuentwickeln.

Große Bandbreite der Regelungen zeigt Flexibilität der Sozialpartner-Vereinbarungen

Die Untersuchung der Vereinbarungen lässt erkennen, wie breit das Spektrum der tariflichen Regelungen zur Weiterbildung ist. Die Vielfalt bezieht sich nicht nur auf die verschiedenen Formen der Vereinbarungen, auch die Inhalte und Regelungstiefe unterscheiden sich sehr. Gleichwohl gibt es häufig vorkommende Regelungsbereiche wie die Finanzierung oder zeitliche Arrangements. Die Kosten von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Regel vollständig oder anteilig vom Arbeitgeber übernommen. Die Teilnahme an Weiterbildung gilt meistens als Arbeitszeit. Aus

den Vereinbarungen lassen sich oftmals allerdings keine verbindlichen Ansprüche für die Beschäftigten ableiten. Und Ansprüche auf Weiterbildung können mit Verweis auf betriebliche Umstände relativiert werden.

Beispiele guter Praxis sind in ausgewählten Branchen zu finden

Die branchenspezifische Auswertung zeigt Aspekte, die für eine gezielte Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten relevant sind. So wurde in der Metall- und Elektroindustrie eine Reihe von Qualifizierungs- und Weiterbildungsvereinbarungen abgeschlossen, mit denen die Förderung von Weiterbildung zumeist detailliert geregelt wird. Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektro-Industrie in Baden-Württemberg haben Sozialpartner mit der AgenturQ sogar eine gemeinsame Einrichtung geschaffen, die als Impulsgeber für die Umsetzung innovativer Weiterbildungsmodelle wirkt. Die Sozialpartner der chemischen Industrie pflegen eine Kultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit und zeigen, dass sie der Weiterbildung bei der Bewältigung des Strukturwandels einen großen Stellenwert beimessen. Branchenweit gültige Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung bilden den Rahmen und werden durch Vereinbarungen auf der Betriebsebene konkretisiert, um die spezifischen Bedarfe der Betriebe und Beschäftigten in der hochspezialisierten chemischen Produktion angemessen zu berücksichtigen.

Sozialpartner-Vereinbarungen können einen Orientierungsrahmen bieten

Vor allem kleinere Unternehmen haben oft nicht die Kapazitäten, um sich nachhaltig mit dem Thema Weiterbildung zu beschäftigen. Die betriebliche Ebene braucht Informationen und Anstöße, um sich mit der Notwendigkeit der Weiterbildung zu beschäftigen. Hier helfen Rahmensetzungen der Sozialpartner, indem sie den Regelungsaufwand auf der betrieblichen Ebene reduzieren. In einigen Branchen bieten die Sozialpartner sogar Hilfestellungen an und nehmen Beratungsfunktionen wahr.

Weiterbildung auf die Agenda setzen und nicht mehr zur Disposition stellen

Diese Studie zeigt, dass Sozialpartner-Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung auf die spezifischen Anforderungen einer Branche zugeschnitten werden können und dabei die Gestaltungsautonomie der Betriebspartner nicht einschränken. Hier liegt ein Potenzial zur Förderung der Weiterbildung, das es systematisch zu nutzen gilt. Weiterbildung ist als gemeinsame Gestaltungsaufgabe der Sozialpartner zu begreifen. Vertreter:innen von Sozialpartnerorganisationen aus anderen Branchen, die bislang noch keine Erfahrungen mit Vereinbarungen dieser Art gesammelt haben, können von den positiven Erfahrungen profitieren. Wir hoffen, ihnen mit dieser Publikation eine anregende Hilfestellung dazu zu geben, eigene Vereinbarungen auf den Weg zu bringen.

Unser Dank gilt den Autoren der Studie, Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Anastasia Maier und Christin Schafstädt vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen. Ihnen ist es gelungen, mehr Transparenz über die Bedeutung und Wirkung von tariflichen Regelungen zur Weiterbildung zu schaffen. Ihrem Einsatz bei den Interviews mit den Vertreter:innen aus der Praxis ist die Erkenntnis zu verdanken, wie entscheidend konstruktive Beziehungen zwischen den Sozial- und Betriebspartnern für eine weiterreichende Verankerung der Weiterbildung im Alltag der Beschäftigten ist.

Dr. Jörg Dräger
Mitglied des Vorstands
der Bertelsmann Stiftung

Eric Thode
Director
Programm Arbeit neu denken

Zusammenfassung

Ziele der Studie

Ziel dieser Studie ist es, die Relevanz und Verbreitung von tarifvertraglichen Vereinbarungen über die Weiterbildung zu untersuchen und Hypothesen über die Wirkung dieser Vereinbarungen auf die Nutzung von Weiterbildung zu generieren. Die Überblicksrecherche untersucht nicht nur die Verbreitung tariflicher Regulierung, sondern analysiert auch die Nutzung und den Erfolg der vorhandenen Vereinbarungen in ausgewählten Branchen. Die Ergebnisse erheben hierbei keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Repräsentativität, sondern zeigen vielmehr das breite Spektrum an tarifvertraglicher Regulierung betrieblicher Weiterbildung und damit verbundene Herausforderungen und Besonderheiten auf. Ergänzend zur Desktop-Recherche wurden Expert:inneninterviews geführt. Auf Basis dieser unterschiedlichen Vorgehensweisen werden Schlussfolgerungen dazu abgeleitet, unter welchen Bedingungen Vereinbarungen der Sozialpartner zu verbesserten Möglichkeiten der Weiterbildung führen und welche Potenziale zur Verbesserung und Ausweitung solcher Vereinbarungen bestehen.

Bestandsaufnahme zu Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung

Das Feld tariflicher Regulierungen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung ist sehr heterogen. Längst nicht in allen Branchen gibt es solche Vereinbarungen. Diese Studie konzentriert sich auf die Metall- und Elektroindustrie, die Chemie-

industrie, den Schienenverkehr und in einem Exkurs auf den öffentlichen Dienst. Daneben wurden auch Vereinbarungen im Baugewerbe und in der Gesundheitsbranche ausgewertet. Wenngleich es auch in einzelnen Bereichen weiterer Branchen solche Vereinbarungen geben dürfte, ist der Grad der Abdeckung eher als Flickenteppich zu bezeichnen. Bei den ausgewerteten Vereinbarungen sind darüber hinaus große Unterschiede festzustellen. Sie unterscheiden sich nicht nur formal (Vereinbarungsart und Geltungsbereiche), sondern auch hinsichtlich inhaltlicher und prozessualer Aspekte mitunter deutlich voneinander. Das Spektrum reicht hierbei von umfassenden Regulierungen und ableitbaren verbindlichen Ansprüchen bis hin zu einer nur marginalen Erwähnung des Themas Weiterbildung in den Vereinbarungen. Tarifvertragliche Regulierungen gelten sowohl bundesweit als auch auf Landesebene. Es zeigt sich, dass mitunter bestimmte Beschäftigtengruppen systematisch von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Betroffen sind hierbei insbesondere geringfügig und befristet Beschäftigte.

Bei der betrieblichen Weiterbildung kann zwischen beruflicher und individueller (persönlicher) Weiterbildung unterschieden werden. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gilt meist als Arbeitszeit. Die Dauer der Freistellung wird in den Vereinbarungen sehr unterschiedlich geregelt. Nur selten lässt sich ein konkreter Zeitaufwand (Tage oder Stunden) für die Beschäftigten ableiten. Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Regel vollständig oder anteilig

vom Betrieb übernommen. Die genaue Ausgestaltung regelt jedoch der Betrieb unter Berücksichtigung des betrieblichen Nutzens der Weiterbildung. Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen kann auch über einen Weiterbildungsfonds geregelt werden.

Verfahrensweisen zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen werden meist nicht geregelt, sondern der betrieblichen Praxis überlassen. Das Angebot eines Qualifizierungsgesprächs kann jedoch als wichtiger Baustein für die Bedarfsermittlung angesehen werden. Für den Fall, dass die Bedarfsermittlung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber nicht einstimmig erfolgt, regeln einzelne Tarifvereinbarungen das Vorgehen im Konfliktfall. Hierbei wird häufig der Einbezug des Betriebsrats oder noch zu gründender Kommissionen zur Schlichtung geregelt.

Aus den Regulierungen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung lassen sich in den meisten Fällen keine universell geltenden rechtlichen Ansprüche aufseiten der Beschäftigten ableiten, weil solche Ansprüche z. B. mit Verweis auf betriebliche Umstände relativiert werden. Häufig werden Weiterbildungsarten und Formate geregelt, seltener jedoch Zeitumfang und Finanzierung. Was die Regulierungstiefe angeht, unterscheiden sich die Auffassungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen sehr. Auf der einen Seite sollte ausreichend Flexibilität und Handlungsspielräume für betriebliche Besonderheiten gewährleistet werden, auf der anderen Seite bewirken unkonkrete Formulierungen, dass klare Ansprüche seitens der Beschäftigten fehlen. Das begrenzt das Potenzial der Vereinbarungen, zu einer erhöhten Weiterbildungsteilnahme beizutragen.

Ergebnisse aus einzelnen Branchen

Die branchenspezifische Auswertung der Tarifvereinbarungen im Hinblick auf Qualifizierung und Weiterbildung zeigt wesentliche Aspekte auf, die für die gezielte Förderung von Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten relevant sind. Die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) weist spezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsvereinbarungen auf, die durch einen

hohen Detailgrad der Regelungsgegenstände im Hinblick auf die Förderung von Weiterbildung gekennzeichnet sind. Die finanziellen Regelungen entlasten die Beschäftigten und reduzieren daher die Hindernisse für die Weiterbildungsbeteiligung seitens der Beschäftigten. Zudem weist der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der M+E-Industrie in Baden-Württemberg eine Besonderheit dahingehend auf, dass die Sozialpartner eine gemeinsame Einrichtung geschaffen haben. Die AgenturQ – Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. bewirbt das Thema Weiterbildung, hilft bei der Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen und der Konfliktlösung bei der Umsetzung der Tarifvereinbarungen und löst so wichtige Herausforderungen in der Umsetzung und Wirkung der Tarifvereinbarungen.

Die Auswertung der Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung in der chemischen Industrie zeigt eine hohe Sensibilisierung der Sozialpartner für die Bedeutung von Weiterbildung als Antwort auf den Strukturwandel, den demografischen Wandel in der Gesellschaft sowie die Digitalisierung. Durch kontinuierliche und lebenslange Weiterbildung sollen der Strukturwandel und die Digitalisierung in der Branche mitgestaltet werden. Bundesweite spezifische Vereinbarungen, die Antworten auf diese Herausforderungen zu geben versuchen, sollen auf Betriebsebene konkretisiert werden und so die Bedarfe der Betriebe und Beschäftigten stärker berücksichtigen.

Die Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung im Bahn- und Schienenverkehr zeichnen sich durch die Besonderheit aus, dass sie zum einen gesetzliche Bestimmungen für einzelne Beschäftigtengruppen spezifizieren und konkretisieren sowie zum anderen zwischen betrieblich notwendiger Fortbildung und individueller beruflicher Weiterbildung unterscheiden. Letztere berücksichtigt stärker die persönlichen Interessen der Beschäftigten. Während für die betriebliche Fortbildung sowohl Ansprüche der Beschäftigten gegenüber dem Betrieb als auch Ansprüche des Betriebs gegenüber den Beschäftigten formuliert werden, sind die Regelungsgegenstände bezüglich der individuellen beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten durch einen geringen Grad der Verbindlichkeit gekennzeichnet. Insgesamt be-

trachtet sind Regelungen zur individuellen beruflichen Weiterbildung in Tarifvereinbarungen der Sozialpartner nur selten anzutreffen.

Begünstigende Faktoren und Weiterentwicklungspotenziale der Sozialpartner-Vereinbarungen

Unter den fördernden Faktoren ist das Klima der Tarifbeziehungen an erster Stelle zu nennen. Gewachsene Beziehungen, Vertrauen, die Kultur der „guten Zusammenarbeit“ fördern den Abschluss von Vereinbarungen generell, auch zum Thema Weiterbildung. Förderlich ist eine gemeinsame Problemsicht auf die Herausforderungen durch den Strukturwandel, den demografischen Wandel und die Digitalisierung. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche und des Fachkräftemangels wird die Weiterbildung aber oft zugunsten anderer Ziele zurückgestellt. Eine unerlässliche Vorbedingung sowohl für den Abschluss von Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung als auch für ihre Umsetzung ist ferner das Interesse an und die Motivation für Weiterbildung seitens der Beschäftigten und Betriebe. Solche Bedingungen müssen gegeben sein, wenn es um die Frage geht, ob Sozialpartner-Vereinbarungen in weiteren Branchen abgeschlossen werden können.

Auch die bestehenden Ansätze lassen sich weiterentwickeln. Eine Schlüsselfunktion gemeinsamer Aktivitäten der Sozialpartner ist die Bereitstellung besserer Informationen sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte. Derzeit gibt es Defizite hinsichtlich des Wissens, welche Qualifikationen langfristig notwendig sind. Beratungsangebote der Sozialpartner, verbunden mit einer gemeinsamen Problemanalyse und gegebenenfalls einer Schlichtungsfunktion, können daher wichtige Elemente von Abkommen sein. In Bezug auf die Weiterbildung wären Qualitätssicherung und Evaluation wichtige weitere Funktionen, die die Sozialpartner gemeinsam übernehmen sollten. Gerade in aktueller Zeit wäre es sinnvoll, wenn die Vereinbarungen stärker auf digitale Weiterbildungsangebote eingingen.

Ausblick

In dieser Studie wurden Verbreitung, Art und Nutzung von Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung durch eine Überblicksrecherche analysiert, die durch Expert:innengespräche vertieft wurde. Insbesondere die Branchenanalysen zeigen, dass diese Vereinbarungen wichtige Ansatzpunkte für die Stärkung der Weiterbildung darstellen. Eine Bewertung, in welchem Ausmaß eine hohe Dichte an tariflichen Regelungen in einem kausalen Sinn zu einer hohen Weiterbildungsbeileiligung führt, muss allerdings weiterführenden Studien überlassen bleiben. Von den Gesprächspartner:innen wird die Frage, ob Vereinbarungen der Sozialpartner auch in anderen Branchen reale Veränderungen für die Beschäftigten bewirken könnten, eher zurückhaltend beantwortet. Zwar wird die Vorbildfunktion von Tarifverträgen zur Qualifizierung in der Chemie- oder der Metall- und Elektroindustrie unterstrichen. Zugleich wird jedoch betont, dass Weiterbildung nur dort eine Chance auf Verankerung in der Tarifpolitik habe, wo das Thema bereits verankert sei. Eine Strategie zur Ausweitung der Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung müsste daher vor allem an den Voraussetzungen solcher Vereinbarungen ansetzen.

1 Einleitung

In Zeiten des technologischen Wandels und der Digitalisierung sind Weiterbildungsmaßnahmen besonders wichtig, damit das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten auf dem neuesten Stand bleiben. Dies stellt Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen vor neue Herausforderungen. Für die Betriebe ist die Bereitschaft der Beschäftigten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aktuell zu halten und zu erweitern, eine wichtige Voraussetzung für das Bestehen im technischen Wandel. Für die Beschäftigten wiederum ist der Zugang zu Weiterbildung wichtig, um ihre Beschäftigung zu sichern und ihr berufliches Vorankommen zu gewährleisten. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite auf der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene zur Weiterbildung sind daher sinnvoll, um die Weiterbildung zu stärken und ihr einen Rahmen zu geben.

Vereinbarungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Sozialpartner gibt es in unterschiedlicher Form, beispielsweise als Branchenvereinbarung oder als Bestandteil von Manteltarifverträgen. Die Sozialpartner stehen dabei vor der Herausforderung, einerseits substanzielle Regelungen zu vereinbaren, die die Weiterbildung stärken, zugleich aber die Vielfalt der Bedürfnisse auf der betrieblichen Ebene zu berücksichtigen. Je nach den Bedingungen in den verschiedenen Branchen führt dies zu unterschiedlichen Ergebnissen. In einigen Branchen bestehen solche Abkommen schon seit Längerem, in vielen anderen fehlen sie ganz. Die vorhandenen Vereinbarungen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung unterscheiden sich erheblich hinsichtlich inhaltlicher

und prozessualer Aspekte. Das Feld tariflicher Regelungen und sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung ist demzufolge sehr heterogen.

Ziel dieser Studie ist es, die Relevanz und Verbreitung von tarifvertraglichen Vereinbarungen über die Weiterbildung zu untersuchen und Hypothesen über die Wirkung dieser Vereinbarungen auf die Nutzung von Weiterbildung zu generieren. Die Untersuchung baut auf den vorhandenen Analysen zum Thema (z. B. Bahn Müller und Hoppe 2010, 2012) auf und aktualisiert diese. Die Überblicksrecherche untersucht nicht nur die Verbreitung tariflicher Regulierung, sondern analysiert auch die Nutzung und den Erfolg der vorhandenen Vereinbarungen in ausgewählten Branchen. Obwohl die Untersuchung aufgrund des stark eingeschränkten Zugangs zu Tarifvereinbarungen keinen repräsentativen Charakter hat, erfasst sie dennoch ein breites Spektrum der tarifvertraglichen Regulierung betrieblicher Weiterbildung und der damit verbundenen Herausforderungen. Auf dieser Basis werden Schlussfolgerungen dazu abgeleitet, unter welchen Bedingungen Vereinbarungen der Sozialpartner zu verbesserten Möglichkeiten der Weiterbildung führen und welche Potenziale zur Verbesserung und Ausweitung solcher Vereinbarungen bestehen.

1.1 Zum Hintergrund: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland

Berufliche Weiterbildung gilt als eine Form des lebenslangen Lernens und beinhaltet sowohl betriebliche als auch persönliche Qualifizierungsarten. Weiterbildungsprozesse sind von den betrieblichen und persönlichen Weiterbildungsbedarfen und den damit einhergehenden Zielsetzungen für Unternehmen und Bildungsbiografien abhängig. Die Verantwortung über die Kompetenzerweiterung wird jedoch zunehmend den Beschäftigten selbst übertragen. Eine solche Tendenz zur Subjektivierung der Weiterbildungsplanung und -steuerung fordert die Beschäftigten heraus, ihre Wissensbestände ständig zu reflektieren und Weiterbildungsprozesse eigenständig zu planen und zu organisieren. Weiterbildung wird zunehmend reflexiv. Im Sinne von Beschäftigungssicherung und autonomer Lebensgestaltung wird Weiterbildung somit zum Bestandteil der Biografie- und Karriereplanung (Baethge u. a. 2003). Neben diesen individuellen Anforderungen existieren jedoch auch institutionelle Rahmenbedingungen zur Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen und zur Teilnahme an diesen. Mit dem Ziel der Sicherung von Teilhabechancen gibt es Bemühungen, Weiterbildung und Qualifizierung zu fördern. Dies soll sowohl durch gesetzliche Regelungen (bspw. Qualifizierungschancengesetz) als auch mittels Tarifvereinbarungen gewährleistet werden.

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – nicht nur in Bezug auf die Arbeitsorganisation, sondern auch in Bezug auf den Strukturwandel – machen Kompetenzerweiterungen notwendig und erfordern von den Beschäftigten, berufliches Wissen zu aktualisieren und erweiterte oder gänzlich neue fachliche Kompetenzen zu erwerben. In diesem Zusammenhang ist insbesondere der digitale Wandel Auslöser für Weiterbildungsbedarfe. Im Zuge des digitalen Wandels verändern sich Tätigkeitsprofile und Anforderungen an Beschäftigte kontinuierlich und schnell, was zu neuen Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten führt. Damit das Wissen der Beschäftigten stets auf einem aktuellen Stand ist, muss die Kompetenzerweiterung durch Weiterbildung mit den raschen technologischen Entwicklungen Schritt halten.

Innerhalb der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung muss zwischen formaler und non-formaler Weiterbildung unterschieden werden. Während formale Weiterbildungsarten zu einem anerkannten Abschluss führen, werden unter non-formalen Weiterbildungsarten solche verstanden, die kein formales Bildungsangebot mit dem Ziel eines anerkannten Abschlusses darstellen (Bilger u. a. 2017). Darunter fallen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die im Betrieb oder bei Bildungsträgern stattfinden. Davon zu unterscheiden ist das informelle Lernen. Darunter wird beispielsweise Lernen am Arbeitsplatz verstanden, welches spontan während der Tätigkeit erfolgt. Von der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung muss ferner die individuelle berufsbezogene Weiterbildung unterschieden werden. Diese grenzt sich insofern von der betrieblichen Weiterbildung ab, als dass sie von den Teilnehmenden freiwillig und nicht im Betriebskontext, aber dennoch aus beruflichen Gründen besucht wird.

Bei genauerer Betrachtung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland fällt auf, dass diese nicht systematisch geregelt ist. Zur Definition, Organisation oder Finanzierung von beruflicher Weiterbildung existiert kein einheitlicher Rahmen. So gelten manche Regelungen nur für einzelne Beschäftigtengruppen, andere beinhalten heterogene Regelungsgegenstände (Busse und Seifert 2009). Die Weiterbildungspraxis liegt im Handlungsbereich der Arbeitgeber, ist jedoch auch von den Weiterbildungsbedarfen und -bedarfen der Beschäftigten abhängig. Dass das Feld der betrieblichen Weiterbildung als sehr heterogen zu charakterisieren ist, liegt auch an den unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen der Beschäftigten und den diversen Weiterbildungsbedarfen der Beschäftigten und Arbeitgeber verschiedener Branchen.

Weiterbildungsverhalten in Deutschland

Das Weiterbildungsverhalten der Betriebe in Deutschland ist seit vielen Jahren Gegenstand empirischer Forschung. Aufgrund des demografischen und technischen Wandels nimmt die Knappheit an qualifizierten Mitarbeiter:innen zu. Der Blick auf den zeitlichen Verlauf zeigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den Betrieben in den

letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist, wenn auch nur für bestimmte Beschäftigtengruppen. Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ist nach Qualifikation, Alter, Beschäftigungsverhältnis sowie Betriebszugehörigkeit stark segmentiert (Bläsche u. a. 2017). Deutlich wird auch, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe mit der Beschäftigtenzahl des Betriebes ansteigt (BIBB 2020; siehe Abbildung 1.1).

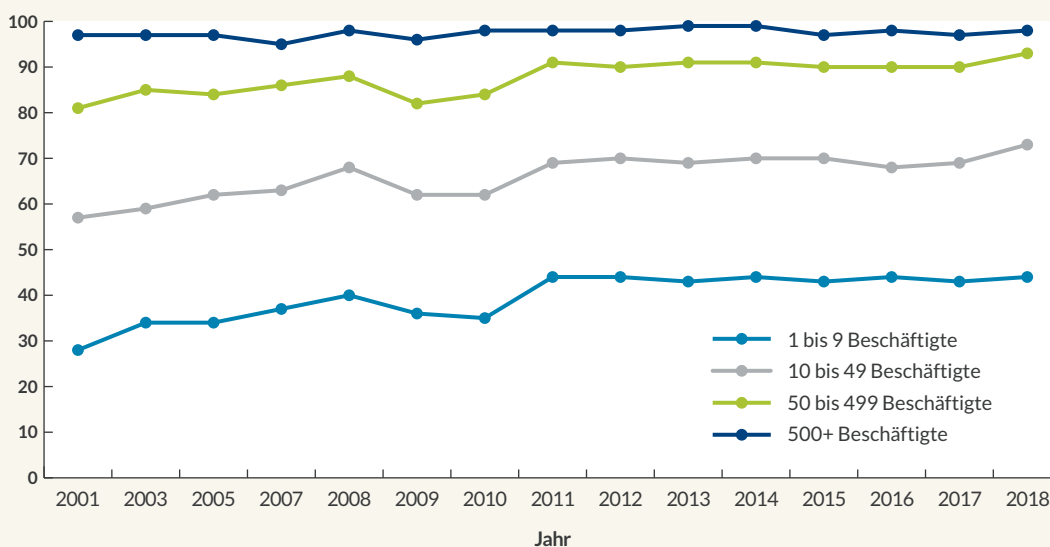
Je kleiner der Betrieb, umso geringer ist demnach die Weiterbildungsbeteiligung. Große Unternehmen verfügen über umfangreiche (personelle) Infrastrukturen und haben in der Regel das erforderliche Personal, das sich ausschließlich um Personalmanagement und Weiterbildung kümmert. Die Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen, die Beratung zu betrieblicher Weiterbildung und die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen binden personelle und zeitliche Kapazitäten und erfordern fachliche Kompetenzen, über die vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) häufig nicht in ausreichendem Maße verfügen. Fehlendes Weiterbildungsengagement kann oft auch auf finanzielle Engpässe im Betrieb zurückgeführt werden (Busse und Seifert 2009). Insbesondere KMU sind für die Umsetzung von

Weiterbildungsbedarfen auf externe Unterstützung angewiesen (Bahn Müller und Hoppe 2012). Aus diesem Grund wurden Einrichtungen wie beispielsweise die AgenturQ in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie gegründet, die die Beratung kleiner Unternehmen zu Weiterbildungsmaßnahmen und deren Organisation übernehmen. Ob Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb stattfinden, hängt jedoch auch von den grundsätzlichen Bedarfen zur Weiterbildung und Weiterqualifizierung ab.

Viele wissenschaftliche Studien zur Weiterbildung kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass das Alter der Mitarbeiter:innen die Weiterbildungsteilnahme beeinflusst. Je älter Beschäftigte sind, umso seltener nehmen sie an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (z. B. Busse und Seifert 2009; Bläsche u. a. 2017). Auch das Qualifikationsniveau spielt eine wichtige Rolle. Insbesondere gut qualifizierte Beschäftigte nehmen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil (BIBB 2020). Sogenannte atypisch Beschäftigte (befristet, geringfügig oder in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer:innen) werden hingegen beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung benachteiligt (Busse und Seifert 2009; Bläsche u. a. 2017). Wei-

ABBILDUNG 1.1 Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße

in Prozent



Quelle: BIBB 2020: 308.

| BertelsmannStiftung

tere Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich eine solche Benachteiligung atypisch Beschäftigter vor allem auf formale und non-formale Weiterbildung bezieht, weniger auf das informelle Lernen (Bellmann u. a. 2013). Da Frauen häufig teilzeitbeschäftigt sind (Wanger 2015), sind sie beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt und werden damit strukturell diskriminiert.

Tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung

Die Einbeziehung des Themas Weiterbildung in Tarifverträge und Vereinbarungen der Sozialpartner reicht bis in die 1960er-Jahre zurück (Bahnmüller 2002). Lange Zeit blieb dies allerdings auf einzelne Branchen (z. B. Textil- und Bekleidungsindustrie, Druckindustrie, Bauwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft, Schmuck- sowie Feinstblechindustrie) und einzelne Tarifregionen (z. B. M+E-Industrie Baden-Württemberg) beschränkt. Erst mit der Beschleunigung des demografischen und technologischen Wandels, dessen Auswirkungen insbesondere ab dem Beginn des neuen Jahrtausends spürbar wurden, entstand wegen der zunehmenden Bedeutung des Themas Weiterbildung auch ein neues Interesse an dessen tariflicher Regelung (Bahnmüller 2002). Diese Entwicklung vollzog sich einerseits in einem Umfeld, in dem die Tarifbindung in Deutschland allgemein rückläufig war. Andererseits war auch bei anderen Akteuren als den Tarifvertragsparteien ein neues Interesse an Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung zu beobachten. Das ESF-Programm „weiter bilden“ wurde gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Sozialpartnern entwickelt und in der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 umgesetzt. Viele der empirischen Studien über Wirk- und Umsetzungsmechanismen der Sozialpartner-Vereinbarungen, auf die auch heute noch Bezug genommen wird, sind in diesem Zeitraum entstanden. Das ESF-Programm „weiter bilden“ wird derzeit im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie weitergeführt und fördert eine Vielzahl lokaler Projekte. Voraussetzung für die Förderung ist eine Vereinbarung oder ein Tarifvertrag der Sozialpartner zur Weiterbildung bzw. eine Vereinbarung oder Interessenbekundung zur Gleichstellung.¹

Das Spektrum bestehender tariflicher Regelungen ist groß. Neben Manteltarifen und Branchenvereinbarungen existieren auch Haustarifverträge, die die betriebliche Weiterbildung regulieren, sowie spezielle Qualifizierungsvereinbarungen. Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass in vielen Branchen keine Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung bestehen.

Betriebliche Weiterbildung ist nicht nur in verschiedenen Vereinbarungen verankert, auch die Inhalte und Regelungstiefe unterscheiden sich mitunter sehr. So folgen tarifliche Qualifizierungsregelungen keinem vorgegebenen Modell, mit der Konsequenz, dass eine große Bandbreite an Regulierungsansätzen mit heterogenen Zielsetzungen existiert (Bahnmüller und Hoppe 2012). Es zeigt sich jedoch, dass regelmäßig stattfindende Qualifizierungsgespräche einen bedeutsamen Regelungsaspekt darstellen. Diese Gespräche werden von Betrieben und Beschäftigten zur Bedarfsermittlung und Qualifizierungsplanung genutzt und dienen als „Türöffner einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung“ (ebd.). Neben der Feststellung von Weiterbildungsbedarfen beinhalten viele Regelungen auch Aspekte der Finanzierung und Kostenübernahme sowie der Beteiligung des Betriebsrats. Die formale Regelung dieser Aspekte in Tarifverträgen führt jedoch nicht automatisch zu einer entsprechenden Weiterbildungspraxis (Baethge u. a. 2003).

Ob Sozialpartner-Vereinbarungen eine Wirkung haben, hängt von deren Umsetzung auf der betrieblichen Ebene ab. Wie bereits oben erwähnt, liegt das Weiterbildungsgeschehen im Handlungs- und Entscheidungsbereich des Betriebs. Nicht selten bleibt es trotz des Abschlusses von Vereinbarungen im Ermessensspielraum der Arbeitgeber, Weiterbildungsbedarfe festzulegen und Weiterbildungsmaßnahmen zu bewilligen. Die Frage des Anspruchs auf Weiterbildung wird in Kapitel 2 noch einmal aufgeworfen und diskutiert. Häufig besteht für die Beschäftigten kein Anspruch auf die Teilnahme an Weiterbildung, auch wenn diese in Qualifizierungsgesprächen identifiziert wurden. Es besteht lediglich ein Anspruch auf das Führen von Qualifizierungsgesprächen und die Möglichkeit, individuellen Weiterbildungsbe-

¹ Quelle: <https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/> [6.10.2020]

darf anzumelden (Bahnmüller und Hoppe 2012). Die Sozialpartner-Vereinbarungen können daher als „Soft-Law-Typ“ im Sinne einer „Kultur der Freiwilligkeit“ bezeichnet werden. Sie können demnach als ein Impulsgeber für betriebliche Weiterbildung verstanden werden. Ein bereits erreichtes Weiterbildungsniveau und eine gelebte Weiterbildungspraxis im Betrieb haben einen positiven Einfluss auf die Umsetzung von Tarifvereinbarungen (Bahnmüller und Hoppe 2012). Auch das Wissen um Weiterbildungsmöglichkeiten und -ansprüche aufseiten der Beschäftigten ist wichtig. So zeigen Bahnmüller und Hoppe (2010) in ihrer Studie beispielsweise, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht systematisch über die Regulierung der Weiterqualifizierung (§ 5 TVöD) informiert sind.

Auch wenn die Relevanz und Notwendigkeit von Weiterbildung von Unternehmen und Sozialpartnern nicht in Frage gestellt wird, gibt es unterschiedliche Ansichten dazu, in welchem Ausmaß betriebliche Weiterbildung geregelt werden sollte. Während Gewerkschaften einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung anstreben, lehnen Arbeitgeberverbände dies ab, da die Flexibilität und Autonomie der Unternehmen dadurch eingeschränkt würde (Bahnmüller und Hoppe 2012; Baethge u. a. 2003). Ein verbindlicher Anspruch auf Weiterbildung hätte auch einen gerechtigkeitsrechtlichen Aspekt. Denn eine rechtlich verbindliche Regulierung würde die Chancen bislang nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmergruppen verbessern (Bahnmüller und Hoppe 2012). Tarifliche Regelungen betrieblicher Weiterbildung gelten indes nur für tariflich geregelte Bereiche. Beschäftigte in Betrieben, die keinen Tarifparteien angehören und betriebliche Weiterbildung nicht im Rahmen von Haustarifen regeln, können keine Ansprüche geltend machen. Ein Recht auf Weiterbildung bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass dieses von den Beschäftigten auch wahrgenommen wird. Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob mit einem Recht auf Weiterbildung auch eine Pflicht zur Weiterbildung einhergeht. In diesem Fall wäre es notwendig, den Umgang bei Verweigerung zu klären (Baethge u. a. 2003).

Die Förderung der Weiterbildung ist auch ein politisches Anliegen und eine Zielsetzung der Bundesregierung. Um den Herausforderungen im

gegenwärtigen technischen und wirtschaftlichen Struktur- und Branchenwandel zu begegnen, hat die Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens ins Leben gerufen. Gemeinsam wollen Bund, Länder, die Agentur für Arbeit sowie die Sozialpartner der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ihre Anstrengungen für Weiterbildung bündeln und besser verzahnen. Auf diesem Weg sollen Fördermöglichkeiten transparenter und leichter zugänglich werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen bei der Weiterbildungskonzeption unterstützt werden (BMAS und BMBF 2019).

1.2 Methodische Vorgehensweise und Branchenauswahl

Die Recherche der Vereinbarungen der Sozialpartner zur Förderung der Weiterbildung zeigte, dass Tarifvereinbarungen nur in seltenen Fällen öffentlich zugänglich sind. Der Abschluss eines Tarifvertrags wird zwar häufig medial beworben, Inhalte der Tarifverträge sind für externe Akteure jedoch nicht einsehbar. Auch die Anfragen bei Gewerkschaften, Tarifverträge zu wissenschaftlichen Zwecken einsehen zu dürfen, verliefen weitgehend erfolglos. Lediglich eine Gewerkschaft stellte drei tarifliche Vereinbarungen zum Thema Weiterbildung für das Forschungsvorhaben zur Verfügung. Ansprechpartner bei den Gewerkschaften verwiesen darauf, dass auch sie keinen vollständigen Überblick zu allen existierenden Tarifverträgen besäßen. Insbesondere Haustarifverträge würden oft nicht durch die Gewerkschaften erfasst.

Nach § 7 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Tarifverträge oder Änderungen daran dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Schriftform zu übermitteln sowie das Außerkrafttreten von Tarifverträgen mitzuteilen. Eine Mitteilungspflicht besteht auch an die obersten Landesbehörden, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt. Entsprechend § 6 TVG wird beim BMAS ein Tarifregister geführt, in das Abschluss, Änderung und

Aufhebung von Tarifverträgen sowie gegebenenfalls Beginn und Ende einer Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden. Tarifregister bestehen auch auf Landesebene. Da jedoch die Übermittlung der Tarifverträge nicht kontrolliert wird, erheben laut Aussagen des BMAS weder das Tarifregister des BMAS noch die Tarifregister der Länder einen Anspruch auf vollständige Erfassung der Tarifverträge.

Auszug aus dem Tarifvertragsgesetz (TVG)²

§ 6 Tarifregister

Bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluß, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.

§ 7 Übersendungs- und Mitteilungspflicht

(1) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenfrei die Urschrift oder eine beglaubigte Abschrift sowie zwei weitere Abschriften eines jeden Tarifvertrags und seiner Änderungen zu übersenden; sie haben ihm das Außerkrafttreten eines jeden Tarifvertrags innerhalb eines Monats mitzuteilen. Sie sind ferner verpflichtet, den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenfrei je drei Abschriften des Tarifvertrags und seiner Änderungen zu übersenden und auch das Außerkrafttreten des Tarifvertrags innerhalb eines Monats mitzuteilen. Erfüllt eine Tarifvertragspartei die Verpflichtungen, so werden die übrigen Tarifvertragsparteien davon befreit.

Das Tarifregister des Bundes wird derzeit überarbeitet und konnte für die vorliegende Untersuchung nicht genutzt werden. Auskünfte werden überdies nur für allgemeinverbindliche Tarifverträge erteilt. Das IAW konnte jedoch einen Einblick in das Tarifregister eines Bundeslandes bekom-

men und dort verzeichnete Tarifverträge inhaltlich auswerten. Auch hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Einblick in ein Tarifregister keinen vollständigen Überblick über alle tatsächlich existierenden Tarifvereinbarungen gewährleistet.

Neben den staatlichen Tarifregistern des Bundes und der Länder pflegt auch die Hans-Böckler-Stiftung ein Tarifarchiv, das durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) unterstützt wird. Dieses Tarifarchiv ist noch nicht digitalisiert, zudem bietet die Hans-Böckler-Stiftung derzeit keinen systematischen Einblick in die registrierten Tarifverträge zu wissenschaftlichen Zwecken an.

Trotz der genannten Einschränkungen ist es gelungen, 50 Tarifverträge mit Weiterbildungsinhalten aus öffentlich zugänglichen Quellen und aus dem Landestarifregister zusammenzustellen und zu analysieren. Die Tarifverträge wurden nach ihrer Aktualität und ihrem Bezug zu Weiterbildung und Qualifizierung gefiltert. Es wurden lediglich die aktuellen Tarifverträge in die Datenbasis aufgenommen. Ältere Versionen dieser Tarifverträge, welche keine Gültigkeit mehr besitzen, wurden nicht berücksichtigt. Die in der Datenbasis enthaltenen Tarifverträge können den Branchen Chemie, Metall und Elektro, Gesundheit und Pflege, Bauwesen und Handwerk, Bahn- und Schienenverkehr, Versicherungen und Finanzen, Hotel und Gaststätten, Sicherheitsdienstleistungen und dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden. Die 22 öffentlich zugänglichen Tarifverträge werden im Anhang aufgelistet.

In einem ersten Schritt wurden die Inhalte der Vereinbarungen in Form einer Matrix systematisch erfasst. Ziel war eine Erfassung der Tarifverträge unter folgenden Aspekten:

- Branche
- Name des Tarifvertrags/Vereinbarung
- Datum des Tarifvertrags/Vereinbarung
- wesentliche Bestimmungen

² In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055).

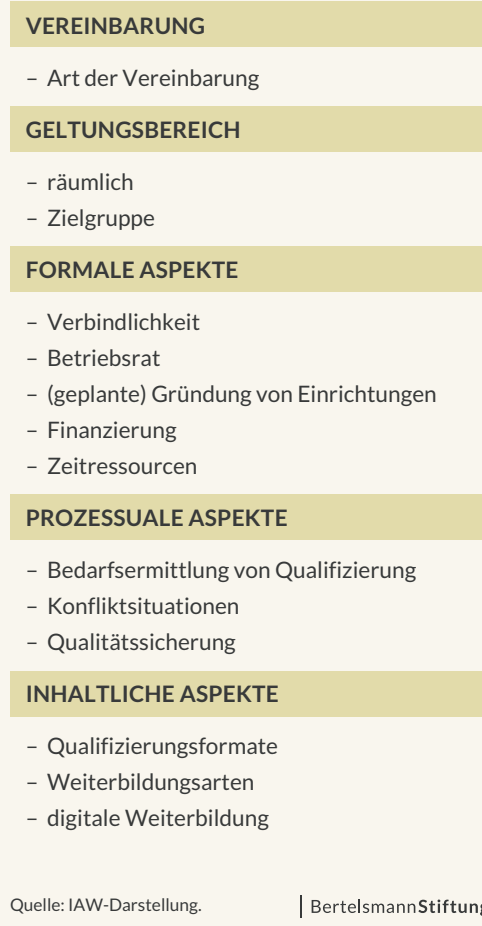
- beteiligte Sozialpartner
- Geltungsbereich
(räumlich, fachlich, persönlich)
- Art der Vereinbarung
- spezifische inhaltliche Aspekte der einzelnen Vereinbarungen (Weiterbildungsformate, zeitliche und finanzielle Regelungen, organisatorische Verankerung, Konfliktlösung, Qualitätssicherung)

Auf der Basis dieser Matrix wurden 50 Vereinbarungen, deren Inhalte einsehbar waren, anhand eines Codeschemas codiert und analysiert. Das Codeschema (siehe Abbildung 1.2) ist eine Spezifizierung der Matrix und Grundgerüst der Analyse. Es weist fünf sowohl formale als auch inhaltliche Kategorien auf: Vereinbarung, Geltungsbereich, formale Aspekte, prozessuale Aspekte und inhaltliche Aspekte. Anhand dieser fünf Codekategorien wurden die Tarifvereinbarungen nach Branchen getrennt detailliert ausgewertet. Ergebnis dieser Codierung ist eine qualitative Clusteranalyse, welche die formalen und inhaltlichen Aspekte der Tarifvereinbarungen erfasst und in Verbindung setzt. Zudem wurden die analysierten formalen und inhaltlichen Aspekte statistisch aufbereitet und beschreibend dargestellt.

Branchenauswahl für vertiefte Analysen

Für die vertiefte Analyse der Wirkungsweise tarifvertraglicher Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung wurden Branchen berücksichtigt, in denen diese Vereinbarungen besonders verbreitet sind. Die Anzahl der Weiterbildungsvereinbarungen und der darin enthaltenen Regelungen sowie die Anzahl der dadurch erfassten Beschäftigten bildeten damit wichtige Kriterien für die Branchenauswahl. Ein weiteres Kriterium war die Relevanz des Themas Weiterbildung für die jeweilige Branche; berücksichtigt wurden insbesondere Branchen mit hohem Weiterbildungsanteil. Statistische Informationen zur Tarifbindung und zu den Weiterbildungsanteilen enthält die Tabelle 1 im Anhang. Anhand dieser Kriterien wurden die Metall- und Elektro-Industrie, die chemische Industrie sowie der Bahn- und Schienenverkehr ausgewählt. Auch im öffentlichen Dienst wird die

ABBILDUNG 1.2 Codes für die Codierung der Tarifverträge



Weiterbildung tarifvertraglich geregelt; Näheres wird in einem separaten Exkurs erläutert (Abschnitt 3.4).

Expert:innengespräche mit Vertreter:innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften

In einem zeitlich parallelen Arbeitsschritt wurden neun leitfadengestützte Expert:innengespräche mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführt, die über spezifisches Wissen in ihren Handlungsbereichen verfügen und Einblicke in die Praxis einschließlich möglicher Problemlagen und Schwierigkeiten geben können (Flick 2012). Ziel dieser Gespräche war es, ein genaueres Verständnis von der inhaltlichen Ausgestaltung der Tarifvereinbarungen, deren Wirkungspotenzialen sowie von auftretenden Herausforderungen bei deren

Umsetzung zu gewinnen. Die interviewten Vertreter:innen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind sowohl auf der branchenübergreifenden Verbands- und Interessensvertretungsebene als auch auf branchenspezifischer Ebene tätig. Bei der Auswahl wurde auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Gesprächspartner:innen auf der Arbeitgeber- und solchen auf der Arbeitnehmerseite geachtet. Insgesamt wurden fünf Interviews mit Vertreter:innen von Gewerkschaften und vier mit Mitarbeiter:innen von Arbeitgeberverbänden geführt. Sämtliche Gespräche wurden als telefonische Interviews durchgeführt

ABBILDUNG 1.3 Übersicht über die Anzahl der Akteur:innen und Interviews

Anzahl der kontaktierten Akteur:innen	19
Anzahl der kontaktierten Institutionen	12
geführte Interviews	9
Absage erhalten	2
keine Rückmeldung	8

Quelle: IAW-Darstellung. | BertelsmannStiftung

Ein Gesprächsleitfaden diente als Grundlage zur Ausdifferenzierung der Thematik und zur inhaltlichen Lenkung des jeweiligen Gesprächs. Entwickelt wurde der Leitfaden in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009). Die Maxime hierbei lautet: „So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (Helfferich 2009: 181). Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses wurden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur des Leitfadens und somit auch die Schwerpunkte der Interviews bildeten.

Der Gesprächsleitfaden setzt sich aus drei Themenbereichen zusammen. Der erste Themenbereich nimmt die Verbreitung der tarifvertraglichen Regeln betrieblicher Weiterbildung in den Blick. Die entsprechenden Fragen beziehen sich auf den

Status quo der tarifvertraglichen Regulierungen und die Relevanz der Regulierung der betrieblichen Weiterbildung. Der hierauf aufbauende zweite Themenbereich fragt nach spezifischen Branchen, welche tarifvertragliche Vereinbarungen aufweisen. Auch die Form der Regulierungen wird thematisiert (Manteltarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Haustarifvertrag, spezifische und thematische Vereinbarungen) und diese Ausgestaltung der Vereinbarungen bewertet. Im dritten Themenbereich finden sich Fragen zu Umsetzungs- und Wirkungsmechanismen der Vereinbarungen sowie zur Verbindlichkeit der Regulierungsgegenstände.

Um Verzerrungen oder strategisches Antwortverhalten zu vermeiden, wurde den Gesprächspartner:innen zugesichert, dass ihre Aussagen nur in anonymisierter Form – auch gegenüber der Auftraggeberin – veröffentlicht werden. Hierzu sandten die Mitarbeiter:innen des IAW eine Einwilligungserklärung zur Aufzeichnung und Nutzung des Gesprächs für das Forschungsvorhaben an die Vertreter:innen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Die Interviewten wurden gemäß der Datenschutzverordnung über Zweck, Inhalt und Nutzung der Daten informiert und ihre Teilnahme am Forschungsprojekt schriftlich bestätigt. Das IAW handelt gemäß seinem Datenschutz- und Datensicherheitskonzept, in dem die Erhebung, Speicherung und Löschung personenbezogener Daten festgelegt ist. Die Gespräche wurden mit Zustimmung der Gesprächspartner:innen aufgezeichnet, nach vorgegebenen Richtlinien wörtlich transkribiert und inhaltsanalytisch (vgl. Mayring 2013) ausgewertet.

Die Ergebnisse der Auswertung der Vereinbarungen wurden im letzten Schritt mit den Ergebnissen der Expert:innengespräche mit den Sozialpartnern verknüpft. Ziel dieser beiden parallelen Arbeitsschritte war es, ein tiefgehendes Verständnis für Inhalte, Umsetzung und Wirkungsweise der Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung zu gewinnen.

2 Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung im Überblick

Dieses Kapitel gibt einen systematischen Einblick in die Vielfalt der Regulierungen. Es basiert auf den in Kapitel 1 vorgestellten Tarifvereinbarungen. Um bestimmte Aspekte besser interpretieren zu können, wird die Auswertung der Tarifvereinbarungen durch Ergebnisse aus den Expert:innengesprächen ergänzt.

Zunächst werden die Ergebnisse aus der Analyse der Tarifvereinbarungen systematisch dargestellt. Die gewählte Orientierung an der Struktur und Gliederung der Vereinbarungen hat sich auch in anderen Forschungsarbeiten als stringente Darstellungsform der Ergebnisse bewährt (Busse und Seifert 2009). So werden in dieser strukturellen Logik zunächst formale und inhaltliche Aspekte beschrieben, bevor auf prozessuale und rechtliche Aspekte eingegangen wird. Im Anschluss werden in einem separaten Abschnitt die Ergebnisse aus den Expert:innengesprächen gebündelt dargestellt.

2.1 Geltungsbereich und Art der Vereinbarungen

Die Ziele von Weiterbildung finden sich häufig in den Präambeln der Vereinbarungen. Qualifizierung wird hierbei oft als ein Bestandteil von Personalentwicklung und Personalmanagement definiert. Sie dient insbesondere der Fachkräftesicherung, dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Bewältigung struktureller Veränderungen; damit hilft sie, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Die 50 analysierten Vereinbarungen bilden ein weites Spektrum an Regelungen ab. In formaler Hinsicht unterscheiden sie sich nach ihrer Art, nach dem räumlichen und formalen Geltungsbereich und letztlich auch darin, ob sie universell geltende Zielsetzungen und Ansprüche formulieren. Die vorliegenden Vereinbarungen gelten zu 66 Prozent und somit mehrheitlich bundesweit.

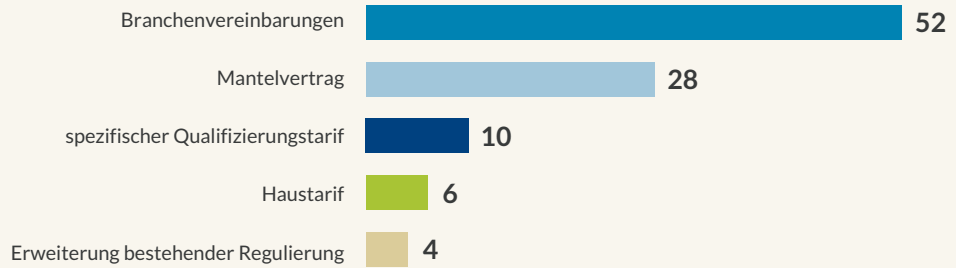
Art der Vereinbarungen

Die unterschiedlichen Arten, Tarifverträge zu gestalten, zeigen sich auch in den vorliegenden Vereinbarungen (Abbildung 2.1). Außer in Mantel- und Branchentarifvereinbarungen wird die Weiterbildung auch in spezifischen Qualifizierungsvereinbarungen geregelt, in denen die Sozialpartner einer Branche beispielsweise die Zielsetzungen von Qualifizierung festhalten.

Die meisten Vereinbarungen sind nicht auf Dauer angelegt. Dennoch verlieren sie nach Ablauf der festgesetzten Zeiträume nicht automatisch ihre Gültigkeit. In § 4 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist festgelegt, dass nach Ablauf des Tarifvertrages dessen Rechtsnormen weiterhin gelten, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Hierzu bedarf es somit keines ausdrücklichen Hinweises in der Vereinbarung. Für die vorliegenden Vereinbarungen bleibt jedoch aufgrund der begrenzten Einsicht in Tarifvereinbarungen offen, ob sie aktuell gültig sind oder bereits durch neue Vereinbarungen ersetzt wurden.

ABBILDUNG 2.1 **Vereinbarungsarten**

in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

| BertelsmannStiftung

Die Verteilung vorgefundener Regulierungsarten ist heterogen; sie reicht von einer einzigen Vereinbarung bis hin zu mehreren Regulierungsarten innerhalb einer Branche (siehe Abbildung 2.2). Dieser Umstand erweckt den Eindruck, dass Weiterbildung in manchen Branchen stärker reguliert ist als in anderen. Die Nutzung unterschiedlicher Vereinbarungstypen kann grundsätzlich ein Netz von ineinandergreifenden Regelungen schaffen. Allerdings ist die schiefe Anzahl unterschiedlicher Vereinbarungen nicht notwendigerweise ein gutes Maß für die Intensität der Regulierung.

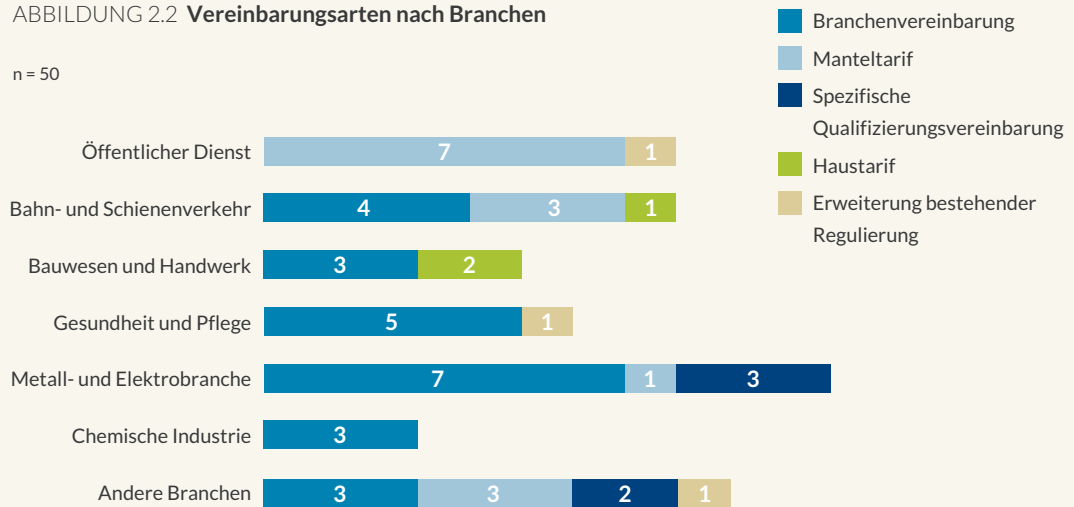
Die Verbreitung bestimmter Arten von Regulierungen in den einzelnen Branchen zeigt aber vor allem, dass in den meisten Branchen die Weiterbildung – soweit auf Basis der begrenzten Daten ersichtlich – überhaupt nicht tariflich geregelt ist.

Persönlicher Geltungsbereich

In der Mehrzahl der Fälle gelten Tarifvereinbarungen und Abkommen für sämtliche Beschäftigte (siehe Abbildung 2.3). Dazu zählen in der Regel jedoch nicht Personen in Leitungspositionen und

ABBILDUNG 2.2 **Vereinbarungsarten nach Branchen**

n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

| BertelsmannStiftung

deren Stellvertretungen, wie beispielsweise folgender Formulierung zu entnehmen ist:

„[...] für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied [...] sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages. Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.“ (Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg)³

In manchen Fällen werden einzelne Beschäftigtengruppen systematisch von der Teilnahme an Qualifizierungsangeboten ausgeschlossen. Neben geringfügig Beschäftigten sind in einigen Vereinbarungen auch befristet oder vorübergehend Beschäftigte oder Beschäftigte in Heimarbeit von den Regelungen ausgenommen. Exemplarisch hierfür ist der folgende Passus der allgemeinen Bestimmungen zum Geltungsbereich, der in den vorliegenden Vereinbarungen für den öffentlichen Dienst zu finden ist:

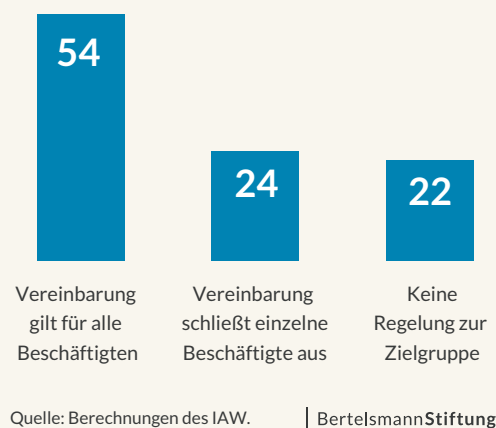
„Diese Regelungen gelten nicht für [...] h) Auszubildende sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten, i) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden, k) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten, l) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind, m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.“ (Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S)⁴

Nicht immer finden sich derartige Einschränkungen in der einleitenden Beschreibung des

Geltungsbereichs einer Tarifvereinbarung. Vielmehr werden Einschränkungen mitunter erst in der inhaltlichen und prozessualen Beschreibung der Vereinbarungen benannt. So wird beispielsweise geregelt, dass nur Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis einen Antrag für eine Weiterbildungsmaßnahme einreichen dürfen oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an die Beschäftigungsdauer gekoppelt ist. Solche zeitlichen Aspekte werden beispielsweise in den vorliegenden Vereinbarungen im Bahn- und Schienenverkehr als Zugangskriterium festgelegt.

ABBILDUNG 2.3 Zielgruppen zur Förderung von Weiterbildung

in Prozent, n = 50



Beschäftigten in Teilzeit soll eine gleichberechtigte Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. In vielen Vereinbarungen wird explizit darauf hingewiesen, dass Mitarbeiter:innen in Teilzeit bei der Qualifizierungsplanung nicht benachteiligt werden sollen. Insbesondere im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen wird auf den Aspekt der Gleichberechtigung eingegangen. So wird darauf verwiesen, dass sämtliche Beschäftigtengruppen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen sollen und dass Qualifikationsbedarfe insbesondere von bisher an Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentierten sowie bildungsfernen Beschäftigtengruppen beachtet werden sollen.

³ Öffentlich einsehbar unter https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2015_03_05-TV-Quali_NEU.pdf [15.09.2020].

⁴ Öffentlich einsehbar unter <https://www.kav-nw.de/de/Downloads/Downloads/2018-TVoeD-S-AeTV-11.pdf> [15.09.2020].

„Auf der betrieblichen Ebene sollen maßgeschneiderte Lösungen entwickelt werden, die darauf abzielen, nachhaltige Strukturen der Personalentwicklung einzuführen, die Voraussetzungen für Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen auf allen Ebenen zu schaffen (z. B. für die unterschiedlichen Führungsebenen, für besondere Beschäftigtengruppen wie Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund) oder Initiativen zur Sicherung zukünftiger Fachkräftebedarfe einzuleiten.“ (Sozialpartnerinitiative „weiter bilden“; Rahmenvereinbarung zwischen der Arbeitgebervereinigung Deutscher Hotel- und Gaststättenverband Brandenburg e. V. (DEHOGA Brandenburg) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Ost)⁵

2.2 Qualifizierungsarten, Zeitaspekte und Finanzierungsmodelle

Die vorliegenden Vereinbarungen konzentrieren sich nicht nur auf bestimmte Branchen, sondern sind zudem inhaltlich sehr heterogen. So unterscheiden sie sich hinsichtlich der Qualifizierungs- und Weiterbildungsarten mitunter stark. Aspekte der Finanzierung sind teilweise an die jeweiligen Weiterbildungsarten gekoppelt. Finanzierungsmodelle und Zeitaspekte sind in den einzelnen Vereinbarungen unterschiedlich detailliert geregelt.

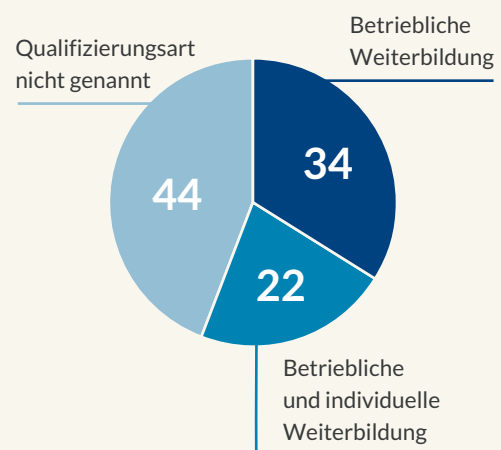
Qualifizierungs- und Weiterbildungsarten

Ein Teil der vorliegenden Vereinbarungen nimmt einleitend eine Begriffsklärung vor. Unter Qualifizierung wird hierbei häufig berufliche Weiterbildung mit dem Ziel der Förderung fachlicher und methodischer Kompetenzen verstanden. Die Qualifikationsmaßnahme ist somit an den Tätigkeitsbereich des oder der Beschäftigten oder des Betriebs gebunden und berücksichtigt auch die Kompetenzerweiterung bei beruflich erforderten Sprachen. Individuelle berufliche Weiterbildung wird hiervon mehr oder weniger deutlich getrennt. Einzelne Vereinbarungen berücksichtigen auch persönliche Weiterbildungsinteressen und regeln deren Umsetzung. Mehrheitlich differenzieren die vorliegenden Vereinbarungen allerdings nicht

explizit zwischen betrieblichen und individuellen Qualifizierungen (siehe Abbildung 2.4). In einem Drittel der Vereinbarungen wird ausschließlich die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung geregelt. Bei der betrieblichen Weiterbildung wird insbesondere auf externe, außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen Bezug genommen. In einzelnen Fällen wird jedoch darauf hingewiesen, dass Weiterbildung auch im Betrieb und am Arbeitsplatz stattfinden kann („training on the job“).

ABBILDUNG 2.4 Qualifizierungsarten

in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

| BertelsmannStiftung

Weiterbildungsarten werden, sofern sie konkret aufgeführt werden, nach ihrer Zielsetzung differenziert. Folgende Formate werden häufig unterschieden:

- Maßnahmen der Erhaltungsqualifizierung dienen der Fortentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen im jeweiligen Aufgabengebiet der Mitarbeiter:innen.
- Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dienen dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen.

⁵ Öffentlich einsehbar unter http://initiative-weiter-bilden.de/uploads/tx_diwvertraege/SPV_DeHoga_BR.pdf [22.09.2020]

Hierunter fallen auch Maßnahmen mit dem Ziel, veränderte Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung).

- Maßnahmen der Aufstiegsqualifizierung dienen der Übernahme anderer oder höherwertiger Aufgaben. In einzelnen Vereinbarungen wird dieser Aspekt auch als Umschulung oder als Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung bezeichnet.
- Maßnahmen der Wiedereinstiegsqualifizierung ermöglichen die Einarbeitung nach längerer Abwesenheit.

In vielen Vereinbarungen werden Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung im Sinne fachlicher und methodischer Fortbildung (Erhaltungsqualifizierung) der Beschäftigten genannt. Hierbei handelt es sich in der Regel um non-formale Weiterbildungsformate mit Zertifikaten als Bescheinigung der neu erworbenen Kompetenzen. In Vereinbarungen beispielsweise im Schienen- und Bahnverkehr wird bei der Regelung von Qualifizierung zwischen Fort- und Weiterbildung unterschieden. Während Fortbildung in diesen Vereinbarungen als regelmäßige tätigkeitsbezogene Fortbildung zum Erhalt der Handlungssicherheit (bspw. Simulatortraining) aufgefasst wird, gilt Weiterbildung als freiwillige Qualifizierung zur

Karriereplanung und zur Erweiterung fachlicher und persönlicher Kompetenzen. Auch wenn die Maßnahme für das aktuelle Tätigkeitsfeld der Beschäftigten nicht erforderlich ist, so kann sie die zukünftigen Einsatzmöglichkeiten im Betrieb erweitern. Wird Weiterbildung also als eine freiwillige und zusätzliche Maßnahme verstanden, ist Fortbildung in diesem Sinne verpflichtend und unerlässlich zur Ausübung der Tätigkeit.

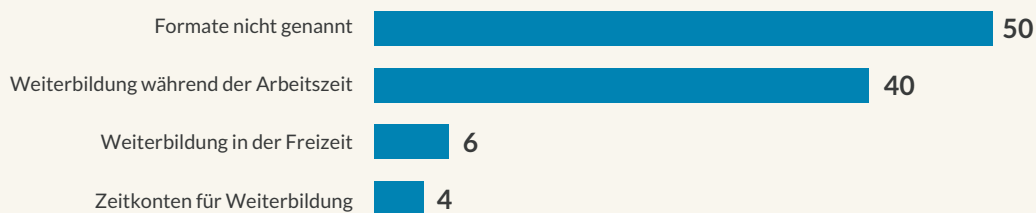
Der Blick in die einzelnen Vereinbarungen zeigt, dass die Qualifizierungs- und Weiterbildungsarten nicht immer benannt werden. Sofern Weiterbildungsarten aufgeführt sind, werden mehrere Formen gleichzeitig genannt (Erhaltungsqualifizierung, Anpassungsqualifizierung, Aufstiegsqualifizierung, Wiedereinstiegsqualifizierung).

Zeitaspekte

Beschäftigte werden in der Regel für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter Lohnfortzahlung freigestellt (siehe Abbildung 2.5). Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gilt somit als Arbeitszeit. In Einzelfällen wird jedoch darauf verwiesen, dass die Beschäftigten die erforderliche Schulungszeit im Rahmen betrieblicher Weiterbildung selbst aufbringen müssen (Freizeit). Teilweise wird auf Zeitkonten verwiesen, mit denen Beschäftigte Arbeitsstunden sammeln und gezielt für Weiterbildung verwenden können.

ABBILDUNG 2.5 Zeitformate zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

| BertelsmannStiftung

Die Dauer der Freistellung wird in den Vereinbarungen sehr unterschiedlich geregelt. Ein Großteil der Vereinbarungen formuliert keinen konkreten Zeitanspruch für Weiterbildung. In wenigen der vorliegenden Vereinbarungen werden Freistellungsansprüche für Weiterbildungsmaßnahmen von drei bis fünf Tagen in einem Zeitraum von einem bis zwei Jahren geschaffen. Neben einer tageweisen Freistellung sind auch Stundenkontingente zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geregelt. In Vereinbarungen, die im genutzten Tarifregister enthalten ist, wird beispielsweise festgelegt, dass die Beschäftigten für zwölf Unterrichtsstunden innerhalb eines Jahres oder 35 Unterrichtsstunden in fünf Jahren bezahlt freigestellt werden müssen. In vielen der vorliegenden Vereinbarungen werden zeitliche Begrenzungen der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen jedoch nicht geregelt.

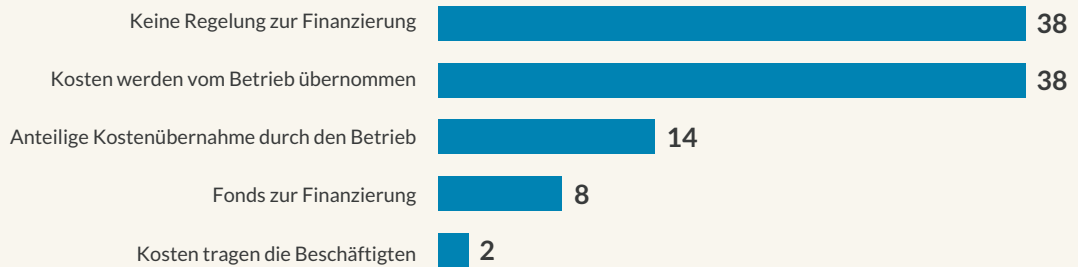
Vereinbarungen, welche die individuelle berufliche Weiterbildung berücksichtigen, sehen häufig vor, dass Beschäftigte sich unbezahlt freistellen lassen können. Dem muss jedoch der Betrieb zustimmen. Im Bahn- und Schienenverkehr wird diesbezüglich auch geregelt, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zur individuellen Karriereplanung an die Dienstzeit gebunden ist und beispielsweise erst nach fünf Jahren beantragt werden kann.

Finanzierungsmodelle

Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen trägt in der Regel der Betrieb (siehe Abbildung 2.6). Viele Vereinbarungen sehen vor, dass die Beschäftigten bei voller Lohnfortzahlung für die Dauer der Weiterbildung freigestellt werden. Maßnahmen, die am Abend oder an Wochenenden stattfinden, können ebenso als Arbeitszeit angerechnet und bezahlt werden. Wenn die Vereinbarungen auch individuelle Weiterbildungsinteressen berücksichtigen, werden hierzu Regelungen zur Finanzierung vorgenommen. Das Spektrum reicht dabei von unbezahlter Freistellung bis hin zu anteiliger Kostenübernahme in Form von Reise- und Übernachtungskosten bzw. der Zuschussung einer Qualifizierungsmaßnahme in Form einer Pauschale (Aufwendungsersatz) durch den Betrieb. Die Kostenübernahme der Weiterbildungsmaßnahme ist folglich an den betrieblichen Nutzen gekoppelt. Vereinbarungen im öffentlichen Dienst verweisen zur Regelung möglicher Eigenbeiträge der Beschäftigten aber auch auf Rückzahlungspflichten der Beschäftigten bei Ausscheiden aus dem Betrieb: Scheiden Arbeitnehmer:innen in einem festgelegten Zeitraum (Bindungsfrist) aus dem Betrieb aus, müssen sie den Betrag für die Weiterbildung voll oder anteilig zurückerstatten. Die Bindungsfrist kann hierbei von der Dauer der Weiterbildungsmaßnahme abhängen.

ABBILDUNG 2.6 Finanzierungsmodelle von Weiterbildung

in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

| BertelsmannStiftung

Bei Vereinbarungen beispielsweise im Bahn- und Schienenverkehr wird die Kostenübernahme durch den Betrieb mitunter an die Weiterbildungsstätte gekoppelt. So werden in diesen Fällen nur die Kosten für eine Teilnahme bei extern anerkannten Ausbildungsstätten für Weiterbildung übernommen. In der Metall- und Elektroindustrie hingegen wird die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen unter anderem über einen sogenannten Weiterbildungsfonds geregelt. In diesen Fonds fließt monatlich eine vorab festgelegte Summe (bspw. 0,15 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme), die dann für berufliche Weiterbildungszwecke genutzt werden kann. Der Vorteil der Weiterbildungsfinanzierung über einen Fonds ist eine gewisse Entkopplung der Weiterbildungsaktivitäten von konjunkturellen Schwankungen und der wirtschaftlichen Lage des Betriebs (BIBB 2015).

2.3 Bedarfsermittlung, Konfliktlösung und der Einbezug von Betriebsräten

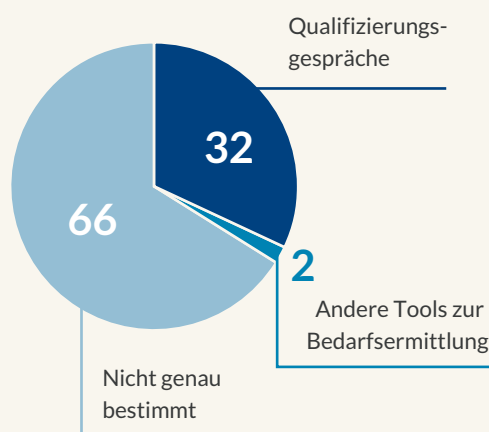
Zu den prozessualen Aspekten zählen Maßnahmen zur Bedarfsermittlung und Konfliktregelungen. Hier gibt es große Unterschiede in den Vereinbarungen.

Maßnahmen zur Bedarfsermittlung

Das Angebot eines Qualifizierungsgesprächs wird in einem Teil der Vereinbarungen als Instrument der Bedarfsermittlung benannt (siehe Abbildung 2.7). In den meisten Vereinbarungen wird erwähnt, dass diese Gespräche regelmäßig stattfinden sollen. Sie können sowohl als Einzel- als auch als Gruppengespräche geführt werden. Zu den Qualifizierungsgesprächen sind auch Mitarbeitergespräche zu zählen, in denen Qualifizierungsbedarfe neben anderen Sachverhalten besprochen werden.

ABBILDUNG 2.7 **Maßnahmen zur Bedarfsermittlung**

in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

| BertelsmannStiftung

Exemplarisch hierfür ist folgender Passus:

Die Beschäftigten „haben [...] Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.“ (Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände)⁶

Die Bedarfsermittlung wird in einzelnen Vereinbarungen explizit als Element eines systematischen Personalmanagements herausgestellt. Die betriebliche Qualifizierungsplanung ermöglicht es, Weiterbildungsbedarfe auf Basis betrieblicher Erfordernisse zu erfassen und somit einen Impuls zur Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen der Beschäftigten zu geben.

⁶ Öffentlich einsehbar unter <https://www.marburger-bund.de/sites/default/files/tarifvertraege/2019-10/TV-%C3%84rzte%20VKA%20i.d.F%207.%20%C3%84nderungsTV.pdf> [15.09.2020]

„Die Betriebe ermitteln den Fortbildungsbedarf (Fortbildungsinhalte, Personenkreis der Fortzubildenden) und unterrichten den jeweiligen Betriebsrat über ihre Fortbildungsplanung. (2) Der Arbeitgeber legt auf der Grundlage des ermittelten Bildungsbedarfs Art und Umfang der durchzuführenden Fortbildungsmaßnahmen fest. Dabei sind neben den betrieblichen Belangen auch die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.“ (Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (Demografie TV))⁷

Für den Fall, dass die Bedarfsermittlung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber nicht einvernehmlich erfolgt, wird in einzelnen Tarifvereinbarungen das Verfahren im Konfliktfall beschrieben. Hierbei wird der Prozess zur Klärung und Schlichtung hinsichtlich der einzubeziehenden Instanzen unterschiedlich geregelt. Das Spektrum reicht von der Einbeziehung einer paritätischen Kommission, bestehend aus Vertreter:innen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, über die Konsultation und Schlichtung durch den Betriebsrat bis hin zur Klärung durch eine externe Institution wie der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (AgenturQ) in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie. Welche Instanz zuständig ist, wird mitunter an die Mitarbeiterzahl gekoppelt. So regeln einzelne Vereinbarungen der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise, dass bis zu einer Zahl von 300 Beschäftigten die paritätische Kommission und ab 300 Beschäftigten der Betriebsrat hinzuzuziehen sei. Kommen die jeweiligen Instanzen zu keiner Entscheidung, sollen sich die Betriebsparteien an die Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung wenden.

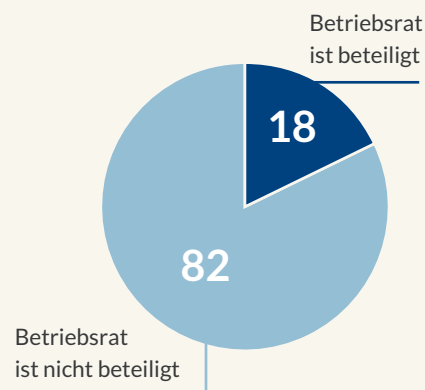
In der Mehrheit der vorliegenden Vereinbarungen wurden Maßnahmen zur Bedarfsermittlung nicht genau bestimmt. Damit bleibt es den betrieblichen Sozialpartnern überlassen, ob und in welcher Form sie sich mit persönlichen und betrieblichen Weiterbildungsbedarfen auseinandersetzen. Auch ist festzuhalten, dass in der Mehrzahl der vor-

liegenden Vereinbarungen kein Prozess für die Regelung von Konflikten vorgegeben wird.

Einbezug des Betriebsrats und Etablierung von Kommissionen

Der Betriebsrat spielt für die Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Rolle (§ 96 BetrVG). Dennoch wird in nur wenigen der vorliegenden Vereinbarungen auf die Mitwirkung eines Betriebsrats verwiesen (siehe Abbildung 2.8). In den Fällen, in denen dem Betriebsrat eine Rolle bei der Förderung betrieblicher Weiterbildung zugewiesen wird, bezieht sich diese auf die Bedarfsermittlung und die Schlichtung in Konfliktsituationen. In Vereinbarungen, die einen Fonds zur Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen vorsehen, soll der Betriebsrat regelmäßig (jährlich) über die Verwendung der Fondsmittel informiert werden. Der Betriebsrat ist somit gestaltender Akteur und Kontrollinstanz zugleich. Wie im Fall, dass kein Betriebsrat gegründet wurde, vorzugehen ist, wird dabei allerdings nicht geregelt. Die Relevanz von Betriebsräten zur Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen wurde ebenso in den Expert:inneninterviews geschildert (siehe Abschnitt 2.5).

ABBILDUNG 2.8 Beteiligung des Betriebsrats bei der Umsetzung von betrieblicher Weiterbildung
in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW. | BertelsmannStiftung

⁷ Öffentlich einsehbar unter https://www.evg-online.org/fileadmin/Tarif/Tarifvertraege/Tarifvertraege_DB_Konzern/Demografie-Tarifvertrag/17-03-23-2017.03.10_DemografieTV_AETV_1_2016_FGR_eingearb_Kachel_final_V01.pdf [21.09.2020]

Einige Vereinbarungen sehen vor, für den Prozess der Bedarfsermittlung für Weiterbildung und der Entscheidung über Weiterbildungszwecke (paritätische) Kommissionen, Beiräte oder Arbeitskreise zu gründen (siehe Abbildung 2.9). Wenn die Gründung von Gremien dieser Art vereinbart wird, dann werden dazu auch Rahmenbedingungen wie die Nennung der Vertreter:innen und den Zeitraum für die erste Sitzung definiert. So sollen beispielsweise Kommissionen durch Vertreter:innen des Arbeitgebers und des Betriebsrats oder des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer:innen gebildet werden. Diese Kommissionen entscheiden nicht nur über Weiterbildungsanträge, sondern fungieren auch als Schlichtungsstelle bei Konfliktsituationen. Geregelt wird in dem Zusammenhang auch, dass die Mitglieder der Kommission für den Zeitraum abzuhaltender Sitzungen freizustellen sind. Die Bildung paritätischer Kommissionen oder Arbeitskreise ermöglicht den Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und bildet eine Instanz, welche die Bedarfsermittlung und Durchführung begleitet und fördert.

Die Auswertungen zeigen, dass insbesondere dort, wo der Betriebsrat nicht institutionell in den Prozess zur Förderung der Weiterbildung eingebunden ist, häufig die Gründung einer paritätischen Kommission oder eines Steuerungs- bzw. Arbeits-

kreises zur Prozessbegleitung angestrebt wird. In nur wenigen der vorliegenden Vereinbarungen wurde trotz des Einbezugs des Betriebsrats die Gründung einer paritätischen Kommission vereinbart. Diese soll in jenen Fällen insbesondere in Konfliktsituationen zum Einsatz kommen und als zusätzliche Schlichtungs- und Klärungsinstanz fungieren. Beim Abschluss keiner der vorliegenden Vereinbarungen existierten bereits derartige Kommissionen; ihre Gründung wurde vielmehr lediglich als Ziel festgehalten. Es bleibt daher offen, ob und in welcher Weise dieser Absicht nachgekommen wurde.

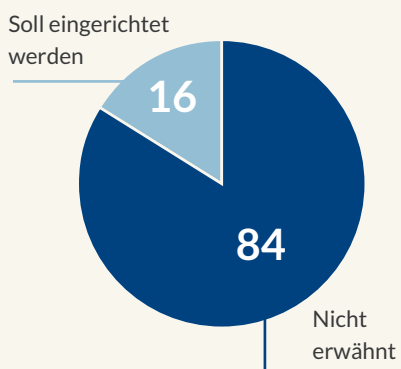
Mehrheitlich enthalten die vorliegenden Vereinbarungen keine Regelungen zur Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung im Betrieb. Nur in Einzelfällen wird auf eine anerkannte Weiterbildungsstätte als mögliches Qualitätskriterium verwiesen. Die Mitwirkung von Betriebsrät:innen oder Beiratsformen können ebenso als Qualitätskriterium zur Förderung betrieblicher Weiterbildung angesehen werden, denn diese Instanzen unterstützen und begleiten den Prozess der Bedarfsermittlung und Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Doch dies betrifft nur eine Minderheit der vorliegenden Vereinbarungen.

2.4 Verbindlichkeit der Vereinbarungen

Tarifverträge werden auf der Rechtsgrundlage des Tarifvertragsgesetzes (TVG) abgeschlossen. Die Inhalte der Tarifverträge sind somit grundsätzlich gültig und verbindlich. Bei der Analyse der vorliegenden Vereinbarungen zeigt sich jedoch, dass die Regelung von Weiterbildungsaspekten nicht immer konkrete Umsetzungsmechanismen umfasst, aus denen sich Ansprüche für die Beschäftigten ableiten ließen (siehe Abbildung 2.10). Demzufolge können die Regelungsgegenstände bezogen auf Weiterbildungsbedarfe in den Vereinbarungen als unverbindlich angesehen werden, sofern sie beispielsweise weder Ansprüche auf Freistellung noch Finanzierungsmodelle beinhalten.

In den Ausführungen zur Weiterbildung wird nicht selten die Freiwilligkeit hervorgehoben, mit der die Betriebe die vorgesehenen Regelungen zur Qualifizierung umsetzen können. Dies wirkt sich

ABBILDUNG 2.9 Angestrebte Gründung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitskreisen
in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW. | BertelsmannStiftung

insofern negativ auf die Verbindlichkeit aus, als Regelungsgegenstände zur Förderung von Weiterbildung lediglich ein Angebot darstellen, das von betrieblicher Seite auch abgelehnt werden kann. Es gibt überdies Vereinbarungen, die unmittelbar darauf verweisen, dass die Beschäftigten keinerlei Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen haben. Insbesondere Sozialpartnervereinbarungen müssen als eine Absichtserklärung verstanden werden. Dies zeigt sich auch in der Regelungstiefe; häufig werden in diesen Vereinbarungen keine konkreten Verfahrensweisen beschrieben, sondern nur Zielsetzungen benannt.

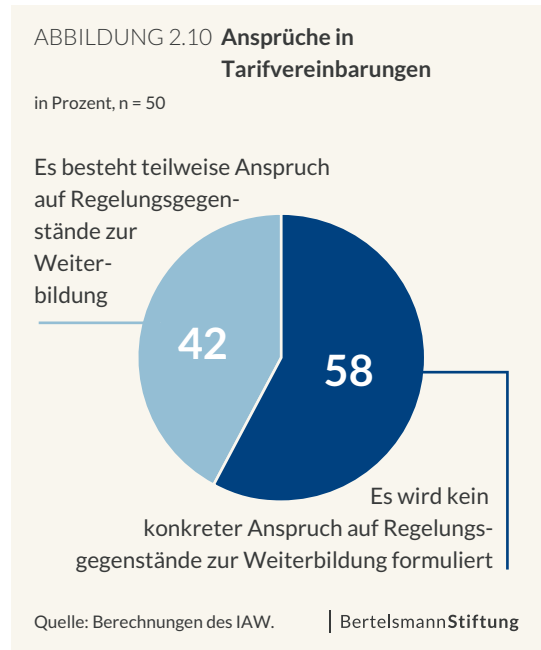
„Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Ärztinnen und Ärzte kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 und Absatz 9 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.“ (Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände)

„Alle Qualifizierungsmaßnahmen werden von dem Unternehmen freiwillig und je nach ermitteltem Bedarf durchgeführt. Ein Anspruch auf Qualifizierung kann aus der vorliegenden Vereinbarung nicht abgeleitet werden.“ (Rahmenvereinbarung zwischen der Median 5 GmbH und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di)⁸

Die Beschäftigten haben in den geschilderten Vereinbarungen keinen Anspruch auf die Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen. Ob Anträge zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen angenommen und bewilligt werden, liegt im Ermessensspielraum der Arbeitgeber oder einer paritätischen Kommission bzw. des Betriebsrats. So ist beispielsweise bei Fondsmodellen zur Finanzierung geregelt, dass ein Antrag nur bei Mehrheitsentscheidung der Kommission angenommen wird, sonst gilt dieser als abgelehnt. Ein für die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen eingerichteter Fonds ist nicht mit einem Anspruch verbunden, hieraus Mittel zu erhalten. Teilweise wird in den Vereinbarungen explizit da-

rauf hingewiesen, dass für die Beschäftigten kein Rechtsanspruch auf die finanziellen Leistungen aus dem Fonds besteht. Darüber hinaus werden mögliche Ansprüche der Beschäftigten in jenen Vereinbarungen verringert, in denen die Entscheidungsfreiheit des Betriebs über die Genehmigung eines Weiterbildungsantrags übertragen wird. Der Konflikt zwischen Regelungstiefe zur Ableitung konkreter Ansprüche der Beschäftigten auf der einen und ausreichenden Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeber auf der anderen Seite war Bestandteil der Expert:innengesprächen und wird in Abschnitt 2.5 noch einmal aufgegriffen.

Anders als bei der Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen wird im Hinblick auf die Durchführung eines Gesprächs zur Ermittlung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfen in der Regel ein konkreter Anspruch für die Beschäftigten formuliert. In Vereinbarungen, in denen der Anspruch auf regelmäßige (meist jährliche) Gespräche geregelt ist, wird auch eine Verpflichtung des der Arbeitnehmer:in zur Mitwirkung bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs festgehalten. Arbeitnehmer:innen sind demnach verpflichtet, an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.



8 Öffentlich einsehbar unter http://initiative-weiter-bilden.de/uploads/tx_diwvertraege/SPV_MEDIAN.pdf [21.09.2020]

Auch im Hinblick auf die in vielen Vereinbarungen vorgesehene Freistellung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gilt, dass dieser Anspruch nicht überall verbindlich ist, sondern im Fall von personellen (und auch finanziellen) Engpässen des Betriebs eingeschränkt werden kann. Somit besteht in diesen Fällen keine bindende Verpflichtung für die Betriebe, die geregelten Zeiträume auch tatsächlich zur Verfügung zu stellen.

„Das pharmazeutische Personal erhält für fachlich-wissenschaftliche Fortbildungsveranstaltungen innerhalb von zwei Kalenderjahren sechs Werktage Fortbildungsurlaub unter Fortzahlung des Gehaltes. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, Apothekenhelfer, Apothekenfacharbeiter und Pharmazeutische Assistenten erhalten drei Werktage, jeweils innerhalb von zwei Kalenderjahren. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten den Fortbildungsurlaub anteilig im Verhältnis ihrer wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit. [...] Sollten die personellen Verhältnisse unter keinen Umständen die Gewährung des Fortbildungsurlaubs zum gewünschten Zeitpunkt zulassen, besteht kein Anspruch auf die Gewährung der bezahlten Freizeit. Der Mitarbeiter kann in solchem Fall den Fortbildungsurlaub für eine andere Veranstaltung zu einem geeigneten Zeitpunkt erneut geltend machen. [...] Im Laufe des Zweijahres-Zeitraumes im Sinne des Absatzes 1 nicht genommener Fortbildungsurlaub entfällt ersatzlos. Er kann weder auf den nächsten Zweijahres-Zeitraum übertragen noch abgegolten werden.“ (Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter gültig ab 1. Januar 2015, in der Fassung ab 1. Januar 2020)⁹

In diesem geschilderten Fall lässt sich trotz der detaillierten Regelung zur Freistellung kein (rechtlicher) Anspruch der Beschäftigten ableiten, da auf keine gesetzliche Regelung verwiesen wird. Anders verhält es sich, wenn ein Freistellungsanspruch aufgrund eines Bildungszeitgesetzes besteht. Das Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg (gültig seit 2015) beinhaltet beispielsweise einen rechtlichen Anspruch von Arbeitnehmer:innen auf eine

Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr. Der Arbeitgeber muss die Freistellung dann vergüten. Insbesondere Beschäftigte im Kraft- und Personenverkehr haben rechtliche Weiterbildungsansprüche aufgrund des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes (BKrFQG). Verpflichtende Weiterbildungen gibt es jedoch auch bei anderen Berufsgruppen, etwa in sicherheitsrelevanten Berufen oder im Gesundheitsbereich.

2.5 Branchenübergreifende Ergebnisse aus den Expert:innengesprächen

Stellenwert des Themas Weiterbildung

In Tarifverhandlungen liegt der Schwerpunkt meist auf der Entlohnung der Beschäftigten. Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen ist somit nicht immer primärer Verhandlungsgegenstand, sondern stellt mitunter ein Randthema dar. Die Bedarfe an betrieblicher Weiterbildung seitens der Betriebe können sich stark unterscheiden und hängen auch vom Grad der Betroffenheit vom Strukturwandel ab (bspw. in der Metall- und Elektroindustrie). Dies führt dazu, dass der Aspekt der betrieblichen Weiterbildung im Rahmen von Tarifverhandlungen und Tarifabschlüssen unterschiedlich stark gewichtet wird. In Branchen, in denen ein großer Bedarf an Weiterbildung gesehen wird, wird diese in Tarifvereinbarungen oder in Betriebsvereinbarungen stärker berücksichtigt:

„[...] Tarifverträge sind Aushandlungen, das sind Kompromisse und so etwas wie Weiterbildungstage sind dann natürlich in Anführungszeichen eine ‚Spielmasse‘ oder ‚Verhandlungsmasse‘, mit der man auch am Verhandlungstisch nochmal ein bisschen regulieren kann, ob man auf einer anderen Seite vielleicht noch etwas anderes, etwas Wichtigeres vielleicht bekommt, wie eine Sonderzahlung, wie Weihnachtsgeld.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

⁹ Öffentlich einsehbar unter https://www.adexa-online.de/fileadmin/media/pdf/Tarifvertraege/ADEXA_BRTV_ab_01.01.2020_Web.pdf [17.09.2020]

„Qualifizierung und Weiterbildung ist ein Schönwetterthema. Das spricht man immer gerne an, wenn man kein anderes Thema hat. Es macht sich immer gut zu sagen ‚Wir wollen die Weiterbildung fördern‘, aber wenn es darum geht, jetzt tatsächlich etwas zu machen, dann ist das eigentlich eine ganz mühselige Arbeit und ich glaube, da hat sich nicht so viel verändert.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

„Es ist natürlich immer bei jeder Branche die Frage ‚Ist es in diesem Moment überhaupt ein Thema in der Branche? Haben wir vielleicht schon etwas? Müssen wir da überhaupt ran? Oder haben wir im Moment ganz andere Punkte, die uns bei Tarifverhandlungen wichtig sind?‘“ (Vertreter:in eines Arbeitgeberverbandes)

Der Betriebsrat wird von einzelnen Gesprächspersonen als relevanter Akteur bei der Umsetzung betrieblicher Weiterbildung angesehen. Als benachteiligt werden häufig die Betriebe oder Träger beispielsweise im sozialen Sektor betrachtet, die über keinen Betriebsrat, der sich für die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten stark machen könnte, verfügen. Ohne Betriebsrat hätten es die Beschäftigten eher schwer, Weiterbildungsbedarfe anzumelden und Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Arbeitgeber auszuhandeln.

„Der [Betriebsrat] hat da auch nochmal ein Mitspracherecht und kann das mit dem Arbeitgeber aushandeln, wenn es kein Tarifvertrag ist, aber viele freie Träger sind auch so klein, ich denke jetzt an Elterninitiativen, Kitas zum Beispiel, wo gar kein Betriebsrat existiert. Da ist es dann tatsächlich überhaupt nicht geregelt. Die meisten machen das, was sozusagen notwendig ist für die Arbeit, aber nichts darüber hinaus.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

Spezifische Hindernisse für Weiterbildung

Dass Weiterbildung nicht gefördert oder umgesetzt wird, ist nach Ansicht der Gesprächspartner:innen insbesondere auf den Fachkräftemangel zurückzuführen. Wenn das Alltagsgeschäft mit

einem knapp bemessenen Personalstamm erledigt werden muss, bleibe kaum Spielraum, einzelne Arbeitnehmer:innen für eine Weiterbildung freizustellen. Die Priorität liege dann vielmehr auf der Sicherung des Regelgeschäfts und der Bewältigung von Krankheits- und Urlaubszeiten. Im Regelbetrieb ist somit kaum Platz für betriebliche Weiterbildung, unabhängig davon, als wie bedeutsam sie von den beteiligten Akteuren im Betrieb angesehen wird.

„Also das ist im Sozial- und Erziehungsdienst eine andere Debatte, weil es da einfach um eine Betreuung von Kindern geht, die gewährleistet werden muss, und da hängt ja auch ganz viel dran – wenn da was passiert und nicht genügend Erzieherinnen da sind, dann gibt es einen großen Aufriss. [...] Das ist im Sozial- und Erziehungsdienst deswegen eine andere Situation, weil die Beschäftigten sehen, dass das zulasten der Kinder ginge, wenn sie darauf bestehen würden, eine Weiterbildung zu machen, obwohl zwei andere Kollegen krank sind.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

Die Stärkung des Engagements für die betriebliche Weiterbildung seitens der Arbeitgeber und die Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Beschäftigten werden in den Interviews als zentrale Herausforderung und Handlungsempfehlung benannt. Häufig, und das ist ein gemeinsamer Tenor in den Interviews, lassen sich geringe Weiterbildungsquoten nicht auf fehlendes Interesse und mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers zurückführen – vielmehr sind die Ursachen aufseiten der Beschäftigten zu finden. Die Gesprächspartner:innen schildern die Beobachtung, dass Weiterbildung von Arbeitnehmer:innen wenig nachgefragt würde. Dem zu begegnen und die Motivation zur Weiterbildung zu erhöhen, könnte über eine Kopplung an das Gehalt gelingen. So ließe sich nach Ansicht einer Gewerkschaftsvertretung die Weiterbildungsmotivation durch eine neue Einstufung in Erfahrungs- und Gehaltsklassen fördern.

„Die Gewerkschaft sagen immer gerne ‚Die Arbeitgeber sind schuld‘, aber [...] die Arbeitnehmer wollen das auch nicht unbedingt, und ich glaube, da kommt eine

andere Dynamik rein, wenn es uns wirklich gelingt, das Thema Qualifizierung mit den Entgelten zu regeln. [...] In diese Richtung müssen wir weitergehen. Entgelt und Weiterbildung stärker aneinander zu koppeln.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

Dass Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder weniger nachfragen, habe jedoch nicht zwangsläufig mit fehlender Motivation oder Desinteresse zu tun. Vielmehr sei es so, dass Beschäftigte Weiterbildungsbedarfe nicht artikulieren, um die Sicherstellung des Tagesgeschäfts nicht zu gefährden.

„Also man muss auch sagen, gerade in den Bereichen, wo mit Fachkräftemangel gearbeitet wird, da haben die Kolleginnen und Kollegen oft ein schlechtes Gewissen, wenn sie auf eine Fortbildung für drei Tage fahren oder Bildungsurlaub in Anspruch nehmen wollen, weil sie einfach wissen, dass sie ihre Kolleginnen und Kollegen hängen lassen, die das dann abfangen müssen mit viel zu wenig Personal. Das ist dann einfach eine schwierige Situation, weshalb das nicht in Anspruch genommen wird, wie es eigentlich gut wäre für die Berufe.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

Die Personalsituation kann somit Einfluss auf die Weiterbildungspraxis haben. Wenn Weiterbildungsbedarf besteht, so äußern sich einzelne Gesprächspartner:innen, würden bevorzugt Beschäftigte in führenden bzw. leitenden Positionen als Multiplikator:innen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Auf diesem Weg kann das über Multiplikator:innen erworbene Wissen an die anderen Arbeitnehmer:innen weitergegeben werden. Auch wenn die Teilhabe an den Inhalten der Weiterbildungsmaßnahmen in der Belegschaft gefördert wird, können sie den Wissenszuwachs für ihren Tätigkeits- oder Fachbereich eher nicht in ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie nachweisen.

Verbindlichkeit der Vereinbarungen

Bereits in der Analyse der Datenbasis mit 50 Vereinbarungen zeigt sich, dass die Regelung von Weiterbildung in Vereinbarungen der Sozialpartner in der Regel nicht zu einem konkreten Anspruch für

die Beschäftigten führt. Auch in den Expert:innen-gesprächen wird unterstrichen, dass aus inhaltlich unzureichend konkreten Regulierungen kaum Ansprüche abgeleitet werden können. Gleichzeitig betonen insbesondere Vertreter:innen der Arbeitgeberverbände in den Gesprächen, dass eine gewisse Flexibilität in der bedarfsorientierten Ausgestaltung in einzelnen Branchen und Betrieben wichtig sei. Ein „zu enges Korsett“ an Regulierungen und Vorgaben wird dagegen als hinderlich angesehen. Insbesondere seitens der Arbeitgeberverbände besteht der Wunsch, dass die Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung flexibel an die spezifischen Rahmenbedingungen und Kontexte der Unternehmen angepasst werden können. Dabei stellen die Vereinbarungen häufig eine Grundlage für weitere betriebliche Ausgestaltungen und Betriebsvereinbarungen dar. Die Ansichten über Inhalte und Zielsetzungen tariflicher Regulierungen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung unterscheiden sich dabei zwischen den Vertreter:innen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften deutlich. Die Beschreibung prozessualer Aspekte in den Vereinbarungen wird insbesondere seitens der Gewerkschaften als ungenügend erachtet.

Vereinbarungen „müssen natürlich gewisse Stilrichtungen vorgeben, um einen gewissen Druck aufzubauen oder zu sensibilisieren. [...] Sie müssen auf jeden Fall so viel Flexibilität gewährleisten, dass man auf betriebliche Besonderheiten, auch wenn es innerhalb einer gemeinsamen Branche ist, in jedem Fall eingehen kann.“ (Vertreter:in eines Arbeitgeberverbandes)

„Es ist sehr schwer, tatsächlich qualitative Rechte für den Beschäftigten in Tarifverträgen zur Weiterbildung auszuhandeln. Also ich meine so etwas wie harte Fakten ‚Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf fünf Tage Weiterbildung im Jahr‘ oder ‚Der Beschäftigte hat einen Anspruch darauf, wenn er an einer Weiterbildung teilnimmt‘. [...] Wenn man sich die großen Tarifverträge [anschaut], die immer wieder bei Weiterbildungen angeführt werden, [...], dann regeln die, welche Form von Weiterbildung es gibt. Es wird ein Verfahren beschrieben, wie es aussieht, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat streiten, wer die Weiterbildung jetzt zu zahlen hat. Also da kommen wir nicht wirklich weiter.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft)

Um reale Veränderungen für die Arbeitnehmer:innen zu bewirken, sind nach Ansicht der Gesprächspartner:innen gesetzliche Regelungen erforderlich, aus denen sich zum einem Ansprüche ableiten lassen und die zum anderen die Arbeitgeber für das Thema sensibilisieren und zur Förderung betrieblicher Weiterbildung bewegen. So wird in einzelnen Gesprächen auf das Problem hingewiesen, dass die aktuelle Tarifpolitik meist nur diejenigen erreicht, die das Thema bereits behandeln und unterstützen.

Perspektiven für die Rolle der Sozialpartner in der Weiterbildung

Manche Gesprächspartner:innen formulieren den Wunsch nach allgemeinen und umfassenden Unterstützungsstrukturen für eine nachhaltige Förderung betrieblicher Weiterbildung. Als vorbildhaft wird die enge Zusammenarbeit der Sozialpartner und der Abschluss gezielter Tarifverträge zur Qualifizierung in der Chemie- sowie in der Metall- und Elektroindustrie angesehen. Eine gemeinsame Einrichtung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder eine gemeinsame Strategie zur Förderung von Weiterbildung wird darüber hinaus ebenfalls als zielführend angesehen. So verweisen einzelne Gesprächspartner:innen auf die in Kapitel 1 bereits genannte Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), welche die berufliche Weiterbildung fördern soll.

Die durch die Corona-Pandemie beschleunigten digitalen Anpassungsprozesse haben nach Aussagen der Gesprächspartner:innen Eingang in die Weiterbildungspraxis gefunden. So könne festgestellt werden, dass der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen niedrigschwelliger sei, wenn diese online stattfänden. Weiterbildung lasse sich durch digitale Formate besser mit Teilzeitbeschäftigung und Familienbedürfnissen vereinbaren. Demzufolge könnten digitale Weiterbildungsangebote die Teilnahmequoten erhöhen. Zudem sind digitale Angebote dank entfallender Reise- und Übernachtungskosten mit einem deutlich geringeren finanziellen Aufwand für den Arbeitgeber verbunden. Niedrige Kosten für das Unternehmen, darauf wird in einzelnen Gesprächen hingewiesen, sind häufig ein zentrales Kriterium für die Genehmigung von Weiterbildungsmaßnahmen. Unternehmen mit finanziellen Engpässen oder

Träger, die auf Refinanzierung angewiesen sind, haben meist keinen großen finanziellen Spielraum und fördern Weiterbildung entsprechend weniger. Insofern könnten digitale Angebote dazu führen, dass mehr Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

3 Branchenspezifische Ergebnisse

3.1 Vereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie)

Die Metall- und Elektroindustrie in Deutschland hat durch ihre hohe Relevanz für das Wirtschaftsgeschehen in vielen Bundesländern und wegen der starken Stellung der Tarifpartner eine herausgehobene Rolle in der deutschen Tariflandschaft. Bereits 2001 schlossen die Tarifpartner IG Metall und Südwestmetall in Baden-Württemberg die erste Tarifvereinbarung der M+E-Industrie, welche die Themen Bildung und Weiterbildung aufgreift und für den gesamten Tarifbezirk Gültigkeit besitzt. 2006 folgten in allen sieben Tarifbezirken ähnliche Tarifvereinbarungen.

Die starken Auswirkungen des Strukturwandels und das frühe Gegensteuern durch Tarifvereinbarungen, die zu mehr Qualifizierung und Weiterbildung führen sollen, machen die M+E-Industrie zu einer Schwerpunktbranche in dieser Auswertung von Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung. Im Folgenden soll deshalb zunächst der Branchenkontext der M+E-Industrie näher beleuchtet werden, um darauf aufbauend die vorliegenden Vereinbarungen themenspezifisch auszuwerten. Komplettiert werden die Auswertungsergebnisse der Tarifvereinbarungen durch Erkenntnisse aus Gesprächen mit Expert:innen der Sozialpartner der M+E-Industrie. Zudem soll

ein Exkurs zur AgenturQ, einer gemeinsamen Einrichtung der Sozialpartner der M+E-Industrie in Baden-Württemberg, auf einen spezifischen Ansatz zur Weiterbildungsförderung auf Basis einer Tarifvereinbarung hinweisen.

Die Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung in der M+E-Industrie sind teilweise öffentlich über die Homepages der Sozialpartner einsehbar, teilweise erfolgte die Einsicht über ein Landestarifregister. Des Weiteren stellten die Gewerkschaften Tarifvereinbarungen für dieses Forschungsvorhaben zur Verfügung. Insgesamt konnten so elf Tarifvereinbarungen unterschiedlicher Formate, die Regelungen zur Weiterbildung und Qualifizierung enthalten, ausgewertet werden. Diese Tarifvereinbarungen gelten entweder bundesweit oder für das Bundesland Baden-Württemberg. Die Betrachtung baden-württembergischer Regelungen trägt der Tatsache Rechnung, dass die baden-württembergische M+E-Industrie bei der Regelung der Weiterbildung durch Sozialpartnervereinbarungen eine Vorreiterrolle einnimmt.

3.1.1 Branchenkontext

Die M+E-Industrie ist für die Wirtschaftsleistung Deutschlands von hoher Bedeutung. Im Jahr 2020 waren in dieser Branche 4.409.200 Erwerbstätige beschäftigt.¹⁰ Die Förderung der Weiterbildung durch tarifliche Vereinbarungen in dieser Branche zu betrachten, ist im Hinblick auf die weit über-

¹⁰ BA-Beschäftigtenstatistik Juli 2020

durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe mit 80 Prozent¹¹ besonders interessant. Rund 36 Prozent der Beschäftigten nehmen in dieser Branche pro Jahr an Weiterbildungen teil (Dummert 2018).

Die Tarifbindung in der M+E-Industrie liegt bei 45 Prozent aller beschäftigten Arbeitnehmer:innen.¹² Entscheidende Akteure bei den Sozialpartnern sind die IG Metall, der Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V. (Gesamtmetall), die Tarifgemeinschaften im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., der Edelmetallverband e. V. und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM).

Die IG Metall ist, gemessen an den Mitgliederzahlen, die größte Gewerkschaft in der M+E-Industrie. Sie ist zuständig für die Beschäftigten der Metallindustrie und des Metallhandwerks, der Elektroindustrie und des Elektrohandwerks, der Textilindustrie, der Bekleidungsindustrie, des Kfz-Handwerks, der Holzindustrie und der Kunststoffindustrie. Die Gewerkschaft vertritt aktuell ca. 2,2 Millionen Beschäftigte.¹³ Die IG-Metall ist in sieben Tarifbezirke organisiert. Die CGM als weitere Gewerkschaft in der M+E-Industrie wurde 1899 in Duisburg als Christlicher Metallverarbeiterverband gegründet und vertritt die Interessen ihrer Mitglieder in den Bereichen Metall, Stahl, Elektro und IT.¹⁴ Sie spielt aber im Vergleich zur IG Metall in der Sozialpartnerschaft eine untergeordnete Rolle.

Als wichtiger Sozialpartner auf Arbeitgeberseite ist in der M+E-Industrie der Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V. zu nennen. Er ist ein tarif- und sozialpolitischer Dachverband der Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie, der vor 130 Jahren gegründet wurde und heute 17 regionale Mitgliedsverbände vertritt.¹⁵ Auch der Unternehmerverband Metall

Baden-Württemberg, welcher 2000 Betriebe und 45 Innungen vertritt, ist an dieser Stelle zu nennen.¹⁶ Ein weiterer branchenspezifischer Arbeitgeberverband der M+E-Industrie sind die Tarifgemeinschaften im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., welche in Pforzheim ansässig sind und eine national und international anerkannte Interessenvertretung von ca. 150 Unternehmen bilden.¹⁷

3.1.2 Geltungsbereich und Art der Vereinbarungen

Bei den vorliegenden Tarifvereinbarungen handelt es sich mehrheitlich um Branchenvereinbarungen. Diese Vereinbarungen gelten für einzelne Branchen innerhalb der M+E-Industrie wie beispielsweise das Schmuckhandwerk oder das Modellbauerhandwerk und regeln die Qualifizierung und Weiterbildung als einen von mehreren Gegenständen. Zudem konnte auch Einblick in spezifische Qualifizierungstarifverträge genommen werden, die im Gegensatz zu Branchentarifvereinbarungen ausschließlich Qualifizierungs- und Weiterbildungsaspekte regeln. Diese Vereinbarungen gelten sowohl für einzelne Branchen als auch für die gesamte M+E-Industrie eines Tarifbezirks. Des Weiteren wurde auch ein Manteltarifvertrag, welcher Regelungen zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung enthält, in die Analyse einbezogen.

Der räumliche Geltungsbereich dieser Vereinbarungen ist vorwiegend bundesweit (neun von elf Tarifvereinbarungen). Außerdem wurden Tarifvereinbarungen mit Geltungsbereich für das Bundesland Baden-Württemberg einbezogen.

Der persönliche Geltungsbereich der vorliegenden Tarifvereinbarungen lässt sich unabhängig von der Art der Vereinbarung in zwei Gruppen aufteilen. Zehn der vorliegenden Tarifvereinbarungen gelten für alle Beschäftigten oder beinhalten keine Regelungen zum persönlichen Geltungsbereich.

11 <https://www.iwd.de/artikel/weiterbildung-auf-hohem-niveau-395833/> [05.10.2020]

12 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-betriebe.html> [05.10.2020]

13 <https://www.igmetall.de/ueber-uns/dafuer-stehen-wir/wer-wir-sind> [30.09.2020]

14 <https://www.cgm.de/cms/index.php?page=30> [30.09.2020]

15 <https://www.gesamtmetall.de/verband/organisation/mitgliedsverbände> [30.09.2020]

16 <https://www.metall-verband.de/> [25.11.2020]

17 <https://bv-schmuck-uhren.de/leitbild/> [30.09.2020]

Lediglich eine der vorliegenden Vereinbarungen schließt einzelne Beschäftigungsgruppen aus. Dass in der Regel alle Beschäftigten erfasst werden, unterscheidet die M+E-Industrie deutlich von anderen Branchen, welche häufig einzelne Beschäftigtengruppen von den Vereinbarungen zur Förderung der Qualifizierung ausschließen.

Die vorliegenden Vereinbarungen betreffen sowohl aufgrund ihres räumlichen als auch aufgrund ihres persönlichen Geltungsbereichs insgesamt einen großen Teil der Beschäftigten in der M+E-Industrie. Dies ist auf die verhältnismäßig starke Einheitlichkeit der Tarifbeziehungen in der M+E-Industrie zurückzuführen. Zugleich erlauben die Vereinbarungen für bestimmte Teilbranchen innerhalb der M+E-Industrie auch eine Differenzierung und Anpassung an die jeweiligen Rahmenbedingungen.

3.1.3 Qualifizierungsformate und Weiterbildungsarten

Auf der Ebene der Qualifizierungs- und Weiterbildungsarten werden in vier der vorliegenden Vereinbarungen Erhaltungsqualifikationen als Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen oder eine Fort- und Weiterbildung zum Erhalt neuer Qualifikationen oder zur Weiterentwicklung bestehender Qualifikationen mit Bezug zur aktuellen Beschäftigung genannt. Die Weiterbildungsarten beschränken sich überwiegend auf formale und individuelle Weiterbildung. Mehr als die Hälfte der vorliegenden Tarifvereinbarungen sieht diese Weiterbildungsart vor. Lediglich eine vorliegende Vereinbarung begrenzt ihren Geltungsbereich auf formale betriebliche Weiterbildungen. Die weiteren Tarifvereinbarungen beinhalten keine Bezüge zu spezifischen Qualifizierungs- oder Weiterbildungsarten. Strukturwandel und Digitalisierung in der M+E-Industrie werden in keiner Tarifvereinbarung thematisiert. Fort- und Weiterbildung als Antwort auf diese beiden Phänomene werden somit durch die Tarifvereinbarungen in der M+E-Industrie nicht explizit formuliert.

3.1.4 Zeitliche und finanzielle Regulierung von Weiterbildung

Die Aspekte Zeit und Finanzierung als grundlegende Regelungselemente jeder tariflichen

Vereinbarung sind nach Ansicht der befragten Gewerkschaften die wichtigsten Stellhebel bei der Förderung der Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten.

„Sie können sich vorstellen, dass es bei Bildungsfragen letztendlich immer um zwei Engpassfaktoren geht, nämlich Zeit und Geld. [...] Und dass man im Tarifvertrag zur Qualifizierung bzw. im Tarifvertrag zur Bildung nur 2015 in ganz Deutschland ein sogenanntes Bildungsteilzeitsystem eingeführt hat, kombiniert mit einem Bildungszeitkonto, oder Bildungskonto, das hat dann nochmal mehr Möglichkeiten geschaffen für die Beschäftigten, insbesondere ihrer beruflichen und persönlichen Weiterbildung und Entwicklung nachzugehen. Wenn Sie jetzt nach Faktoren suchen, die entscheidend sind, ist es oft die Frage der Zeit.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft der M+E-Industrie)

In einem Teil der vorliegenden Tarifvereinbarungen wird der zeitliche Aspekt der Weiterbildung durch die Freistellung von der Arbeit geregelt. Diese zeitliche Regulierung ist sowohl in subbranchenspezifischen Vereinbarungen, wie beispielweise für das Schmuckhandwerk, als auch in flächendeckenden Vereinbarungen für die gesamte M+E-Industrie eines Bundeslandes vorzufinden. Insbesondere Vereinbarungen, die das Thema Qualifizierung und Weiterbildung als thematischen Schwerpunkt oder ausschließlich behandeln, sehen die Weiterbildung in der Arbeitszeit vor. Einige Vereinbarungen beinhalten keine Regelung zum Aspekt der Zeit, was auch mit dem generell geringen Detaillierungsgrad in diesen Vereinbarungen zusammenhängen könnte. In der Analyse fällt zudem auf, dass der Aspekt der individuellen beruflichen Weiterbildung kaum berücksichtigt wird. In den Vereinbarungen, die diesen Gegenstand betreffen, sind insbesondere Bildungsteilzeit und Bildungszeitkonten wichtige Werkzeuge in der tariflichen Regulierung und Förderung.

Der Regelungsgegenstand der Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung zeigt sich in seiner Ausgestaltung heterogener (siehe Abbildung 3.1). Auffällig in den vorliegenden Vereinbarungen aus der M+E-Industrie ist die vollständige oder teilweise Kostenübernahme durch den

Arbeitgeber. Die Kosten für betriebliche Fort- und Weiterbildung tragen in keiner der vorliegenden Vereinbarungen ausschließlich die Beschäftigten, was die M+E-Industrie von anderen Branchen deutlich unterscheidet. Nur in zwei der vorliegenden Vereinbarungen wird keine Regelungen zur Finanzierung getroffen, womit eine Beteiligung der Beschäftigten an der Finanzierung nicht ausgeschlossen ist. Die Kostenübernahme hängt häufig von dem betrieblichen Nutzen ab (siehe Abschnitt 2.2). Die Finanzierung der individuellen beruflichen Weiterbildung wird in den Tarifvereinbarungen über den zeitlichen Aspekt der Freistellung der Beschäftigten geregelt.

In der Gesamtschau wird deutlich, dass in der Mehrzahl der Vereinbarungen eine Finanzierung durch den Arbeitgeber oder über einen Fonds gewährleistet wird.

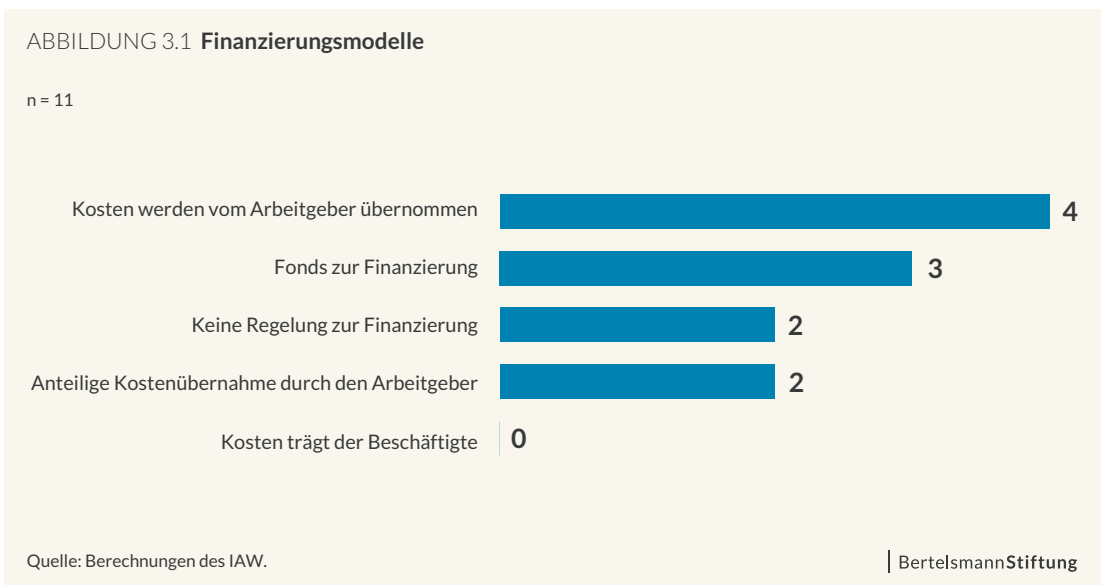
Die teilweise oder vollständige Kostenübernahme von betrieblicher Fort- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber kann zu einer vermehrten Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung führen, da finanzielle Hürden aufseiten der Beschäftigten verhindert werden. Somit könnten auch einkommensschwächere Beschäftigtengruppen vermehrt an Weiterbildung teilnehmen bzw. werden diese aufgrund der Finanzierungsart nicht davon ausgeschlossen.

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zeigt eine besonders arbeitnehmerfreundliche Regelung, da die Freistellung für eine Qualifizierungsmaßnahme und deren Kostenübernahme durch den Arbeitgeber eindeutig definiert werden.

„Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.“ (§ 3 Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen, Abs. 3.4 des Tarifvertrags zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg)¹⁸

3.1.5 Bedarfsermittlung, Konfliktlösungen und Einbezug von Betriebsräten

In einzelnen Vereinbarungen wird festgelegt, dass der Weiterbildungsbedarf in Qualifizierungsgesprächen ermittelt werden soll. Weitere Methoden zur Bedarfsermittlung werden in den vorliegenden Vereinbarungen nicht genannt. Die Ermittlung des



18 Öffentlich einsehbar unter https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2015_03_05-TV-Quali_NEU.pdf [01.10.2020]

Qualifizierungsbedarfs ist jedoch für Unternehmen und Beschäftigte mit Blick auf die Förderung der Kompetenzentwicklung von ausschlaggebender Bedeutung, wie die Gespräche mit Vertreter:innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften der M+E-Industrie zeigen. Häufig seien sich beide Parteien unsicher, welcher Bedarf bestehe und wie sich das jeweilige Unternehmen durch Weiterbildungsmaßnahmen strategisch für die Zukunft aufstellen sollte.

„[...] natürlich ist oft die Frage, dass man als Betrieb oder als Beschäftigter unter Umständen nicht weiß, ja wohin geht denn nun die Reise. Wohin entwickelt sich meine Arbeit? Wohin entwickelt sich meine Tätigkeit und was muss ich denn lernen, um morgen noch arbeitsfähig oder beschäftigungsfähig zu sein? Da tun sich die Beschäftigten genauso schwer wie die Betriebe, das zu sehen und festzulegen, dass man da etwas macht.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft der M+E-Industrie)

Um mögliche Konflikte bei der Umsetzung der Tarifvereinbarungen zu lösen und gemeinsam ein besseres Verständnis der zukünftigen Kompetenzbedarfe zu entwickeln, sehen einzelne Vereinbarungen vor, hierfür paritätisch besetzte Kommissionen einzusetzen bzw. eine gemeinsame Einrichtung zu schaffen. Eine Vereinbarung bestimmt den Betriebsrat als zentrale Schlichtungsstelle im Fall von Konflikten um die Weiterbildung zwischen Betrieben und Beschäftigten. Darüber hinaus spielt der Betriebsrat in sieben der elf vorliegenden Vereinbarungen eine Rolle bei der Umsetzung der Regelungsgegenstände.

3.1.6 AgenturQ und der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

Die Tarifpartner der M+E-Industrie in Baden-Württemberg haben 2001 eine gemeinschaftliche Einrichtung geschaffen, um den ersten Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg umzusetzen: die AgenturQ. Diese Institution

der M+E-Industrie stellt eine Besonderheit gegenüber allen anderen Branchen dar.

§ 8 Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung¹⁹

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Aufgabe dieser Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifikationspotentiale der Beschäftigten zu nutzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z. B. Kindererziehung) zu entwickeln.
- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.
- Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern.
- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.
- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen. Hierzu gehört auch die Beratung bei der Inanspruchnahme von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

¹⁹ Öffentlich einsehbar unter https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2015_03_05-TV-Quali_NEU.pdf [01.10.2020]

Die AgenturQ wird nach Aussagen der Sozialpartner auch als Ausdruck einer „guten Zusammenarbeit“ (Vertreter:in des Arbeitgeberverbandes M+E-Industrie) zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in Baden-Württemberg verstanden.

„Die AgenturQ fungiert als Schlichtungsstelle, wenn es Widersprüchlichkeiten im Rahmen des TV Weiterbildung gibt. Was die Tarifparteien betrifft, ist das eine Besonderheit. Das gibt es bundesweit nur einmal und das eben hier in Baden-Württemberg. Und die AgenturQ gibt es immer noch, also da sieht man, gerade hier in Baden-Württemberg, dass das Zusammenspiel der Sozialpartner, was Qualifizierung betrifft, sehr, sehr gut ist.“ (Vertreter:in eines Arbeitgeberverbandes der M+E-Industrie)

Zu den Aufgaben der AgenturQ gehört zum einen das Bewerben des Themas Weiterbildung bei Unternehmen und Beschäftigten, zum anderen die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von an- und ungelernten sowie älteren Beschäftigten. Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass ein Alleinstellungsmerkmal des Tarifvertrags zur Qualifizierung darin besteht, dass die unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote bei geringqualifizierten Beschäftigten in den Blick genommen wird. Zudem werden dort auch Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Strukturwandel in der Branche thematisiert.

Die AgenturQ besitzt nicht nur eine beratende Funktion gegenüber Betrieben und Beschäftigten, sondern kann in Konfliktfällen schlichtend eingreifen. Dabei ist sie zu Neutralität verpflichtet, da sie von beiden Sozialpartnern eingesetzt wurde.

Die AgenturQ genießt einen Sonderstatus, denn in keiner anderen Branche haben die Tarifpartner bislang eine vergleichbare Organisation eingerichtet.

3.2 Vereinbarungen in der chemischen Industrie

Die chemische Industrie ist nach Ansicht der Gesprächspartner:innen aufseiten der Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Branche, die bei der tariflichen Ausgestaltung der Qualifizierung und Weiterbildung in besonderem Maße engagiert ist. Die Sozialpartner der chemischen Industrie haben mehrere spezifische Branchenvereinbarungen abgeschlossen, die insbesondere die Herausforderungen aufgrund des digitalen Wandels sowie des demografischen Wandels berücksichtigen. So thematisiert der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ die Auswirkungen der Digitalisierung auf Unternehmen und Beschäftigte. Die tarifliche Vereinbarung „Lebensarbeitszeit und Demografie“ thematisiert eingehend das lebenslange Lernen. Diese Tarifverträge weisen der Qualifizierung eine herausgehobene Rolle bei der Bewältigung dieser gesellschaftlichen Veränderungen zu. Auch spezifische Tarifvereinbarungen wie die „Qualifizierungsoffensive Chemie“ deuten darauf hin, dass Qualifizierung und Weiterbildung als zentrale Handlungsfelder von den Sozialpartnern der chemischen Industrie verstanden werden. Im Folgenden soll auf Grundlage von drei spezifischen Tarifvereinbarungen sowie mithilfe von Interviews mit Vertreter:innen der Sozialpartner der chemischen Industrie ein Einblick in die tarifliche Ausgestaltung der Themen Qualifizierung und Weiterbildung innerhalb dieser Branche gewonnen werden.

3.2.1 Branchenkontext

Die deutsche chemische Industrie war im Jahr 2018 für ein Viertel des Chemieumsatzes in der EU verantwortlich (Verband der chemischen Industrie e. V. 2019) und beschäftigte 345.900 Arbeitnehmer:innen.²⁰ Die Weiterbildungsquote für Beschäftigte der chemischen Industrie lag bei 37 Prozent und war somit vergleichbar mit jener der M+E-Industrie (Dummert 2018).

Auch hinsichtlich der Tarifbindung der Beschäftigten zeigte die chemische Industrie mit 45 Prozent aller Beschäftigten einen mit der M+E-Industrie

²⁰ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für 2019 (Herstellung von chemischen Erzeugnissen)

vergleichbaren Wert auf.²¹ Entscheidende Sozialpartner der chemischen und pharmazeutischen Industrie sind die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE), mit rund 700.000 Mitgliedern die drittgrößte Einzelgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), sowie der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC), der seit 1949 als tarif- und sozialpolitischer Verband der chemischen Industrie die Interessen seiner zehn regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit vertritt. Darüber hinaus ist die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) zu nennen, eine gemeinsame Initiative der BAVC und IG BCE, welche sich für die Erneuerung der Sozialpartnerschaft und der Sozialen Marktwirtschaft einsetzt und dabei Projekte in den Handlungsfeldern der Weiterbildung, des demografischen Wandels und der Wirtschaftsethik initiiert hatte. Nach Erfüllung ihrer Aufgaben wurde die CSSA Ende 2018 aufgelöst.²²

3.2.2 Geltungsbereich der Vereinbarungen

Der Geltungsbereich der vorliegenden Tarifvereinbarungen bezieht sich sowohl auf die Bundes- als auch auf die Landesebene. Zugleich wird bei spezifischen Vereinbarungen auf Landesebene auf bestehende Regelungen auf Bundesebene verwiesen. Dass die Vereinbarungen für alle Beschäftigten – mit Ausnahme der Führungskräfte – gelten, spricht für das Bestreben, eine möglichst umfassende Abdeckung zu erreichen.

Zwar ist der Geltungsbereich der Vereinbarungen weit gefasst, Ansprüche der Arbeitnehmer:innen auf Weiterbildung werden jedoch nicht formuliert, mit der Folge, dass sich die Beschäftigten nicht auf derartige Ansprüche berufen können. Auch die Betriebsräte sind an der Umsetzung der Tarifvereinbarungen nicht beteiligt, sodass diese weitgehend durch die Unternehmen bestimmt wird.

3.2.3 Qualifizierungs- und Weiterbildungsarten

Die Regelungen zur Qualifizierung und Weiter-

bildung sind in den Tarifvereinbarungen der Chemiebranche identisch ausgestaltet. Gegenstände der Tarifvereinbarungen sind sowohl die betriebliche (Aufstiegs-)Fortbildung als auch die individuelle berufliche Weiterbildung und die informelle Weiterbildung, die durch spontanes Lernen am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist. Gleichzeitig fördern und fordern die Sozialpartner lebenslanges Lernen der Beschäftigten. Dies ist für die Bewältigung des demografischen und digitalen Wandels notwendig.

3.2.4 Zeitliche und finanzielle Regulierung von Weiterbildung

Den Aspekt der Zeit regeln die vorliegenden Tarifvereinbarungen insbesondere über Zeitkonten der Beschäftigten. Die gesammelten Überstunden auf diesen Zeitkonten können beispielsweise für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Auch die Reduzierung der Arbeitszeit für die Dauer der Maßnahmen wird als mögliches Instrument in den Tarifvereinbarungen dargestellt. Die Finanzierung der Weiterbildungskosten kann gemäß den Tarifvereinbarungen auf verschiedenen Wegen erfolgen. Der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ sieht vor, einen individuellen „Zukunftsbetrag“ zur Deckung der Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme durch die Beschäftigten zu nutzen.²³ Dieser Zukunftsbetrag entspricht 9,2 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts. Er kann in Form von acht Alternativen genutzt werden, u. a. für die Finanzierung von Freistellung für Qualifizierung. Andere alternative Verwendungszwecke sind Vorsorge sowie die Auszahlung. Entscheidend bei der Funktionsweise des Zukunftsbetrags ist, dass zunächst die Betriebsparteien zwei oder mehr Alternativen festlegen. Aus diesen kann zuletzt die Arbeitnehmer:in eine Alternative auswählen. Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ setzt auf die freiwillige und faire Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, wobei der Eigenanteil der Beschäftigten vor allem durch den Zeiteinsatz für die Qualifizierung zu erbringen sei.

21 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-betriebe.html> [05.10.2020].

22 <https://www.chemie-sozialpartner.de/vereinbarungen/soziale-marktwirtschaft/wittenberg-prozess/?L=298> [01.10.2020].

23 Bundesarbeitgeberverband Chemie (<https://www.bavc.de/aktuelles/1927-teil-1-der-serie-zum-chemie-tarifabschluss-der-zukunftsbetrag>) [01.10.2020]

„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.“ (§ 6 Abs. III Nr. 5 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“)²⁴

Die Betrachtung dieses Regelungsgegenstands zeigt, dass die Inhalte der Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung lediglich einen groben inhaltlichen Rahmen bilden. So wird zwar von „Grundsätzen einer fairen Kostenverteilung“ (vgl. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“) gesprochen, die konkrete Ausgestaltung einer fairen Kostenverteilung bleibt jedoch den entsprechenden Vereinbarungen der Betriebsparteien überlassen. Eine entscheidende Frage dabei lautet, inwieweit der individuelle Nutzen der Beschäftigten bei der Kostenverteilung tatsächlich berücksichtigt wird. Die Interessensvertretung der Beschäftigten durch den Betriebsrat ist daher ein wesentlicher Faktor bei der Umsetzung des Tarifvertrags oder der Erstellung einer Betriebsvereinbarung.

3.2.5 Konkretisierung der Ergebnisse in Betriebsvereinbarungen

Branchenvereinbarungen der Sozialpartner schaffen lediglich einen Rahmen, der durch betriebsspezifische Vereinbarungen auf Unternehmensebene auszufüllen ist, um den spezifischen Gegebenheiten eines Unternehmens und den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten besser zu entsprechen. Die chemische Industrie ist nach Aussagen der Sozialpartner zu heterogen, als dass man den Ansprüchen der Betriebe und ihrer Beschäftigten mit einer branchenweiten Vereinbarung gerecht werden könnte. Die Tarifvereinbarungen gehen hier vom Interesse der Betriebsparteien aus, eine solche Betriebsvereinbarung freiwillig zu erstellen. Die Umsetzung einer derartigen freiwilligen Betriebsvereinbarung ist somit von der Unternehmensführung und – sofern vorhanden – dem Betriebsrat abhängig.

„Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.“ (§ 6 Abs. I Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“)

Dafür ist nach den Aussagen der Interviewpartner:innen nicht nur die Motivation und die Bereitschaft des Arbeitgebers ein wichtiger Faktor, auch das Engagement des Betriebsrats sei für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung notwendig. Ein fehlendes Interesse beider Seiten an der Weiterbildung könne damit zum Hindernis werden. Im Interview spricht ein Mitglied der Gewerkschaft die Schwierigkeit an, das Thema Weiterbildung auch für Betriebsräte relevant zu machen.

„Natürlich [gibt es] Betriebsräte, die sich sehr engagieren in der Frage, und es gibt genauso Betriebsräte, für die das kein A-Thema ist. Das hängt im großen Maße davon ab, welche Qualifikation die Beschäftigten haben. In Produktionsbetrieben, vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte sehr oft nicht besonders weiterbildungsaffin sind, ist das kein Gewinner-Thema oder Kernthema, an dem man arbeiten muss. Und trotzdem machen das teilweise Betriebsräte. Die stoßen natürlich dann an Grenzen, wenn sie nicht sagen können, warum die Weiterbildung notwendig ist. Das hängt wieder damit zusammen, ob das Unternehmen die Entwicklungsstrategien richtig kommuniziert.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft der chemischen Industrie)

Damit verknüpft ist das Problem der fehlenden Motivation einzelner Beschäftigtengruppen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dabei weisen die Expert:innen der Sozialpartner-Organisationen darauf hin, dass den Beschäftigten die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen angesichts der Digitalisierung vermittelt werden müsse. Dabei sei auch eine genauere Bedarfsanalyse relevant. Denn häufig wüssten Beschäftigte nicht, welche Qualifikationen zukünftig für sie wichtig würden.

²⁴ Öffentlich einsehbar unter http://www.boeckler.de/pdf/ta_tv_Chemie_TV_Lebens_AZ_und_Demografie_2008_idF_2015.pdf [01.10.2020]

Dies erfordert eine intensivere Kommunikation zwischen Beschäftigten und Unternehmen.

„Was wir oft feststellen ist, dass die Betriebe ihren Beschäftigten gar nicht vermitteln, wie ihr Betrieb weitergeht. Selbst große Konzerne vermitteln den Eindruck ‚Wir wissen nicht, was im nächsten Jahr ist‘, was natürlich eigentlich Blödsinn ist [...]. Und dann die Rückschlüsse auf den einzelnen Arbeitsplatz, die können natürlich motivierend wirken. Wenn ich sage ‚Dein Arbeitsplatz wird sich so und so verändern und wir nehmen dich gerne mit, aber dafür musst du dich qualifizieren in dem und dem Hinblick‘, dann ist das natürlich motivierender, als wenn man nicht weiß, warum ich mich qualifizieren soll.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft der chemischen Industrie)

Gleichzeitig kann mangelndes Engagement der Unternehmen ein weiterer Hinderungsgrund für die Umsetzung der Tarifvereinbarungen in betriebliche Vereinbarungen sein. Zudem stünden Unternehmen vor ähnlichen Herausforderungen wie Beschäftigte, da ihnen der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten oft nicht bewusst sei. Die Sozialpartner weisen bei dieser Problematik auf die Nationale Weiterbildungsstrategie hin, im Kontext derer ein Pilotprojekt konzipiert wird, welches u. a. die Herausforderung der Bedarfsanalyse für Unternehmen und Beschäftigte durch Bildungsmentor:innen zu lösen versucht. Dennoch blieben Motivation und Engagement auf beiden Seiten entscheidend für die Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung durch Tarifvereinbarungen der Sozialpartner. Tarifvereinbarungen allein könnten die Förderung von Weiterbildung nur teilweise voranbringen.

„Im Betrieb heißt das: eine Führungskraft, die Weiterbildung nicht fördert, oder generell eine Unternehmenskultur, die das nicht fördert und ermöglicht – dann wird das schwierig. Man kann da viele Tarifverträge schließen und Gesetze machen, diese Vorstellung gibt es ja auch. Ich glaube, es liegt aber einfach an so ganz banalen, motivationalen Themen [...]“ (Vertreter:in eines Arbeitgeberverbands der chemischen Industrie)

3.3 Vereinbarungen im Bahn- und Schienenverkehr

Die Branche des Bahn- und Schienenverkehrs ist durch eine geringe Anzahl von Unternehmen, darunter insbesondere die Deutsche Bahn AG, gekennzeichnet. Diese Unternehmen sind häufig tarifgebunden. Dadurch kann ein großer Teil der Beschäftigten in dieser Branche von Tarifvereinbarungen profitieren, und diese entfalten eine große Wirkungskraft. Die Branche weist zudem die Besonderheit auf, dass das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG) eine Fort- und Weiterbildung der Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr vorschreibt. Diese Beschäftigtengruppe ist gesetzlich dazu verpflichtet, spätestens nach fünf Jahren eine Weiterbildung zu besuchen und diese anschließend im gleichen Rhythmus zu wiederholen.

Auszug aus dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG)²⁵

§ 5 Weiterbildung

(1) Eine erste Weiterbildung ist abzuschließen

1. fünf Jahre nach dem Zeitpunkt des Erwerbs der Grundqualifikation oder der beschleunigten Grundqualifikation; (...)

Die Weiterbildung ist im Abstand von jeweils fünf Jahren zu wiederholen. (...)

Die Weiterbildung wird durch Teilnahme an einem Unterricht bei einer anerkannten Ausbildungsstätte durchgeführt. Sie dient jeweils dazu, die durch die Grundqualifikation vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten, und gilt für alle Fahrerlaubnisklassen, für die die Pflicht zur Weiterbildung besteht.

(2) Wer eine Grundqualifikation erworben oder eine Weiterbildung abgeschlossen hat und danach zeitweilig nicht mehr als Fahrer oder Fahrer:in im Güterkraft- oder Personenverkehr beschäftigt ist, hat eine Weiterbildung abzuschließen, wenn diese Tätigkeit wieder aufgenommen wird und zu diesem Zeitpunkt die Fristen nach Absatz 1 abgelaufen sind. Satz 1 gilt bei der Neuerteilung der Fahrerlaubnis im Falle des § 3 Satz 2 entsprechend.

²⁵ Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1958), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2162) geändert wurde.

Die Tariflandschaft dieser Branche ist zudem durch eine hohe Transparenz geprägt, was auch bedeutet, dass die abgeschlossenen Tarifvereinbarungen veröffentlicht werden. Die Haustarifverträge der Deutschen Bahn AG haben eine große personelle Reichweite sowie einen Vorbildcharakter für andere Tarifverträge in der Branche. Im Folgenden werden acht Tarifvereinbarungen dieser Branche ausgewertet, die Fragen der Weiterbildung regeln. Dabei handelt es sich sowohl um Mantel- und Flächentarifverträge als auch um einen Haustarifvertrag. Die Ergebnisse dieser Auswertung werden durch Expert:innengespräche mit einer Gewerkschaft des Bahn- und Schienenverkehrs und mit der Arbeitgeberseite kommentiert.

3.3.1 Branchenkontext

Der Bahn- und Schienenverkehr in Deutschland beschäftigt 53.700 Arbeitnehmer:innen,²⁶ wobei die Deutsche Bahn AG als größter Arbeitgeber diese Branche stark prägt.

Entscheidende Sozialpartner im Bahn- und Schienenverkehr sind die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), der Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e. V. (AGVDE), der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die EVG als Gewerkschaft ist zuständig für alle Berufsgruppen und Beschäftigte innerhalb der Verkehrsbranche und existiert seit 2010. Sie ist ein Zusammenschluss aus der Gewerkschaft TRANSPORT und der Verkehrsgewerkschaft GDBA.²⁷ Eine weitere wichtige Gewerkschaft ist die GDL, die bereits 1867 gegründet wurde. Sie organisiert ca. 80 Prozent aller Lokomotivführer:innen und Zugbegleiter:innen. Das entspricht rund 34.000 Mitgliedern.²⁸

Der AGVDE existiert seit 60 Jahren und vertritt über 100 Mitgliedsunternehmen in tariflichen, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Belangen.²⁹ Ein weiterer relevanter Arbeitgeberver-

band bei Tarifverhandlungen ist der Agv MoVe, welcher 2002 durch die Deutsche Bahn AG gegründet wurde. Mittlerweile hat er 56 Mitglieder und ist der größte Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister.³⁰

3.3.2 Inhalte der Vereinbarungen

Die inhaltlichen Besonderheiten der tariflichen Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung im Bahn- und Schienenverkehr sollen im Folgenden beschrieben werden. Wie schon zuvor erwähnt, gelten in dieser Branche gesetzliche Vorgaben zur Weiterbildung bestimmter Tätigkeitsprofile auf der Grundlage des BKrFQG. Aus diesem Grund müssen die tariflichen Regelungsgegenstände nach Tätigkeitsprofilen getrennt betrachtet werden. Zunächst werden im Folgenden tarifliche Vereinbarungen, welche die Beschäftigtengruppe der Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr zu gewerblichen Zwecken betreffen, beschrieben. Daran anschließend werden Vereinbarungen für Beschäftigtengruppen beschrieben, die keinen gesetzlichen Fort- und Weiterbildungsbestimmungen unterworfen sind. Dies betrifft u. a. die Beschäftigtengruppe der Zugbegleiter:innen.

Tarifvereinbarungen für die Beschäftigtengruppe der Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr

Die Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr zu gewerblichen Zwecken sind nicht nur gesetzlich dazu verpflichtet, regelmäßig an Fort- und Weiterbildung sowie an einem Simulatortraining teilzunehmen; auch die tariflichen Vereinbarungen gehen in ihren Regelungsgegenständen separat auf diese Beschäftigtengruppe ein. Dies wird durch spezifische Vereinbarungen oder separate Anlagen der Tarifvereinbarungen, die das Thema Qualifizierung und Weiterbildung konkretisieren, deutlich. Im Vordergrund der Vereinbarungen steht insbesondere die konkrete Ausgestaltung der Anforderungen aus dem BKrFQG im Hinblick auf finanzielle Aspekte. Dabei ist festzustellen,

26 Verband der Bahnindustrie in Deutschland e.V. (https://bahnindustrie.info/de/presse/pressekonferenzen/detail/bilanzzahlen_bahnindustrie_2019/) [05.10.2020]

27 <https://www.evg-online.org/ueber-uns/wir-stellen-uns-vor/> [02.10.2020]

28 <https://www.gdl.de/UeberUns/Startseite> [02.10.2020]

29 <http://www.agvde.de/> [02.10.2020]

30 <https://www.agv-move.net/tarifpolitik.html> [02.10.2020]

dass die Vereinbarungen die Kostenübernahme der gesetzlich vorgesehenen Weiterbildung durch den Arbeitgeber festlegen. Das einzelne Unternehmen hat ein Interesse, den gesetzlichen Vorgaben Folge zu leisten, um sein Personal dauerhaft in der vorgesehenen Tätigkeit einsetzen zu können. Die für die Weiterbildung erforderlichen zeitlichen Ressourcen sollen allerdings gemeinsam vom Arbeitgeber und den Beschäftigten aufgebracht werden. So wird der Zeitaufwand für die gesetzlich vorgegebene Fort- und Weiterbildungsmaßnahme nur teilweise durch den Arbeitgeber vergütet. Es handelt sich hierbei um einen pauschalen Aufwendersatz, der teilweise in den vorliegenden Tarifvereinbarungen konkretisiert wird. Die nachfolgend zitierte Tarifvereinbarung Nr. 2963 zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e. V. und der Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) steht exemplarisch für die finanziellen und zeitlichen Regelungen in der Branche.

Tarifvereinbarungen für Zugbegleiter:innen

Die vorliegenden Tarifvereinbarungen unterscheiden jedoch nicht nur zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen, auch Fort- und Weiterbildung werden in jeder Beschäftigtengruppe spezifisch geregelt. So wird grundsätzlich im Bahn- und Schienenverkehr zwischen teilweise gesetzlichen Anforderungen an die Fortbildung, betrieblich notwendiger Fortbildung und individueller Weiterbildung unterschieden. Im Fall der Beschäftigtengruppe der Zugbegleiter:innen besteht ein Anspruch auf erforderlichen Fortbildungsunterricht von mindestens zwölf Unterrichtsstunden pro Jahr, der betriebliche und sprachliche Kompetenzen in den Vordergrund stellt. Der Erfolg dieser Fortbildung wird unter Umständen kontrolliert. Es besteht also ein Anspruch sowohl an den Betrieb, diese Fortbildung anzubieten, als auch an den Beschäftigten, diese erfolgreich zu absolvieren.

„Weiterbildung nach dem BKrFQG

(1) Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber im Anwendungsbereich des Berufskraftfahrer- Qualifikationsgesetzes (BKrFQG) als Fahrer im Güterkraft- oder Personenverkehr zu gewerblichen Zwecken beschäftigt werden, haben für die nach § 5 BKrFQG vorgeschriebene Weiterbildung nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze 2 bis 6 Anspruch auf Ersatz von erforderlichen Schulungskosten und Anspruch auf einen pauschalen Aufwendersatz für erbrachte Schulungszeit.“ (§ 2 Abs. 1 Tarifvereinbarung Nr. 2963)³¹

Der Fall der Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr zeigt, dass gesetzliche Bestimmungen zur Fort- und Weiterbildung Ausgangspunkt für Konkretisierungen und Spezifizierungen der Regelungsgegenstände durch Tarifvereinbarungen sein können. Insbesondere zeitliche und finanzielle Aspekte können durch Tarifvereinbarungen geregelt werden.

„Regelmäßiger Fortbildungsunterricht

(1) Pro Kalenderjahr ist dem Zugbegleiter der erforderliche Fortbildungsunterricht zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden jährlich nach Vorgaben des Eisenbahnbetriebsleiters und nach aktuellen Anforderungen festgelegt. Das Volumen beträgt in der Regel 16, mindestens jedoch zwölf Unterrichtsstunden.

(2) Zugbegleiter mit eisenbahnbetriebsdienstlichen Aufgaben, die diese länger als sechs Monate nicht wahrgenommen haben, erhalten bei Bedarf eine individuell festgelegte Fortbildung.

(3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Zugbegleiter im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.

(4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.“ (Tarifvereinbarung Nr. 2963 zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, Anlage 3a)³²

³¹ Öffentlich einsehbar unter https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Tariftrue/Documents/14_Itmg_tarif_sch_2_20b.pdf [25.11.2020]

³² Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland; öffentlich einsehbar unter <https://uploads.gdl.de/OG-Haltungen/BuRa2017.pdf> [25.11.2020]

In Abgrenzung zu diesen aus betrieblicher Sicht notwendigen Fortbildungen berücksichtigen die vorliegenden Tarifvereinbarungen auch die individuelle berufliche Weiterbildung von Zugbegleiter:innen. Die Formulierung begründet jedoch nur einen Anspruch der Beschäftigten auf diese Weiterbildungsform, wenn keine betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. In diesem Fall haben die Beschäftigten laut dem Tarifvertrag einen Anspruch auf Berücksichtigung einer fachbezogenen Qualifizierungsmaßnahme bei der Arbeitszeitgestaltung. Eine anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber kann in Anspruch genommen werden, wenn die Qualifizierungsmaßnahme dem Unternehmensinteresse entspricht.

„Freiwillige fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Zugbegleitern werden durch Berücksichtigung bei der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. In diesem Zusammenhang gestellte Anträge auf befristete Absenkung der individuellen Jahresarbeitszeit sind stattzugeben, sofern diesem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Liegen freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmensinteresse, werden diese durch den Arbeitgeber finanziell gefördert.“ (Tarifvereinbarung Nr. 2963 zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, Anlage 3a)

Das Beispiel der Zugbegleiter:innen zeigt, wie Ansprüche auf Fort- und Weiterbildung in den vorliegenden Tarifvereinbarungen formuliert werden. Die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten bei betrieblichen Fortbildungen werden sowohl gegenüber der Arbeitgeber- als auch gegenüber der Arbeitnehmerseite formuliert. In Bezug auf die individuelle Weiterbildung bestehen nur teilweise Ansprüche der Beschäftigten, die zudem von der Situation des Unternehmens abhängen. Es könnte also zu Konfliktsituationen kommen, wenn diese zeitlichen und finanziellen Regelungen aufgrund von Unternehmensbelangen zurückgewiesen werden.

Insbesondere das Expertengespräch mit der Gewerkschaft zeigt, dass in der Umsetzung dieser tariflichen Vereinbarungen und den daraus abgeleiteten Ansprüchen den Betriebsräten eine

fundamentale, teils sogar kontrollierende Rolle zukommt.

„Also ein erster Grundsatz: Ohne Betriebsrat geht gar nichts. Also wenn wir keine Betriebsräte hätten, die das überwachen, die das dann auch vor Ort entsprechend umsetzen und koordinieren, würde das System nicht fliegen. Das ist ganz einfach so.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft des Bahn- und Schienenverkehrs)

Auch sogenannte Bildungskordinator:innen der Gewerkschaften beraten und vermitteln zwischen Betriebsrat, Betrieb und einzelnen Beschäftigten. Dabei soll auch die Herausforderung des Weiterbildungsbedarfs bearbeitet werden.

„[...] Es ist schon eine beträchtliche Zahl von Bildungskordinator:innen, die in den Betrieben mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit dem Betriebsrat, dort wo es gewünscht ist, Bildungspläne erstellen, individuelle Bildungsangebote kreieren und natürlich beratend tätig sind, wenn jemand sagt ‚Ich weiß doch noch gar nicht, was hier so abgeht‘, die dann die Menschen dabei unterstützen, bestimmte Dinge auch für sich zu erkennen und ins Auge zu fassen.“ (Vertreter:in einer Gewerkschaft des Bahn- und Schienenverkehrs)

Nicht nur die Gewährung der Ansprüche auf Grundlage der tariflichen Vereinbarungen stellt sich für die Gewerkschaft als Problem bei der Förderung der „freiwilligen“ Weiterbildungsarten im Bahn- und Schienenverkehr dar. Die Motivation der Beschäftigten ist laut Gewerkschaft ein weiterer wichtiger Aspekt. Diese sei häufig gering. Ansprüche aus den tariflichen Vereinbarungen können diesem Problem nur teilweise begegnen.

3.4 Exkurs zum öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst ist ein großer Beschäftigungssektor, in dem verschiedene Branchen vertreten sind. Knapp fünf Millionen Arbeitnehmer:innen sind dem öffentlichen Dienst

zuzuordnen.³³ Sie sind bei Bund, Ländern und Kommunen beschäftigt. Die Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind sehr heterogen. Neben Beamt:innen zählen viele angestellte Tarifbeschäftigte ebenso zum öffentlichen Dienst. Abbildung 3.2 zeigt das große Spektrum an Tätigkeitsbereichen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.³⁴

ABBILDUNG 3.2 Berufsgruppen im öffentlichen Dienst³⁴

BEAMT:INNEN

Agrarwirtschaft, Verwaltung, Auswärtiger Dienst, Bahnwesen, Bauverwaltung; Bundeskriminaldienst, Kriminaldienst, Polizeivollzug, Bundespolizei, Bundeswehr, Deutsche Bundesbank, Feuerwehr, Forstdienst, Gewerbeaufsicht, Justizvollzug, Rechtspflege, Sozialverwaltung, Steuerverwaltung, Umweltverwaltung, Verfassungsschutz, Vermessungstechnik, Wasser- und Schifffahrtsverwaltung, Wehrverwaltung, Wetterdienst, Wissenschaftliche Bibliothek, Zolldienst

TARIFBESCHÄFTIGTE

Allgemeine Verwaltung, Bildung und Erziehung, Finanzverwaltung, Gesundheitswesen, Justizverwaltung, Kultur, Natur und Umwelt, Sozialverwaltung, Technik, Wissenschaft und Forschung; Ver- und Entsorgung, öffentliche Einrichtungen, Verkehr und Infrastruktur, Wissenschaft und Forschung

Quelle: IAW-Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Bundesrepublik Deutschland (vertreten durch das Bundesministerium des Innern), der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und den vertragsschließenden Gewerkschaften abgeschlossen wurde. Hierzu zählt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), welche zugleich für die Gewerkschaft der Polizei (GdP), die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) verhandelt hat, und der Deutsche Beamtenbund und Tarifunion (dbb). Wenn auch mit den Gewerkschaften getrennte Vereinbarungen getroffen wurden, sind die Tarifverträge inhaltlich gleich.³⁵ Der Paragraph 5 TVöD regelt somit für eine Vielzahl an Beschäftigten in verschiedenen Branchen die betriebliche Weiterbildung.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

§ 5 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(4) Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizie-

Das Besondere am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ist die Bereitstellung einer branchenübergreifenden Vereinbarung, die zwischen der

33 Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html [28.09.2020]

34 Quelle: <https://www.oeffentlicherdienst.de/index.php/berufe> [28.09.2020]

35 Vorlage zum TVöD einsehbar unter https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicherdienst/tarifvertraege/tvoed.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [28.09.2020]

rungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

Mit dieser Einschränkung lässt sich das Fazit ziehen, dass das Potenzial des TVöD, betriebliche Weiterbildung über viele Tätigkeitsbereiche hinweg zu fördern, aufgrund mangelnder Konkretisierung der Regulierungsinhalte nicht ausgeschöpft wird. Die Vermutung liegt nahe, dass eine branchenübergreifende Blaupause zur Regulierung betrieblicher Weiterbildung ohne Berücksichtigung konkreter Weiterbildungsbedarfe nur eine begrenzte Wirkungskraft haben kann.

Die Beschäftigten haben hierbei Anspruch auf die Teilnahme an einem Qualifizierungsgespräch. Inwieweit die Inhalte des Qualifizierungsgesprächs verbindlich sind, bleibt jedoch der betrieblichen Praxis überlassen. Auch wenn ein Anspruch auf Qualifizierung durch den TVöD für eine große Anzahl von Beschäftigten geregelt wird, muss festgestellt werden, dass die allgemein formulierten Vereinbarungen zu keinen konkreten Weiterbildungsansprüchen führen. Im Gegensatz zu anderen Branchen wird weder die Rolle von Personalräten oder Kommissionen benannt, noch werden Verfahrensweisen im Umgang mit Konfliktsituationen dargestellt, wie dies beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie der Fall ist. § 5 TVöD spezifiziert keine Ansprüche bezüglich des Umfangs und der Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen. Mittlerweile schon ältere Forschungsprojekte zur Wirksamkeit des § 5 TVöD zeigen zudem, dass sich die tarifliche Regelung zur Qualifizierung nicht auf die Weiterbildungspraxis ausgewirkt hätten und die Impulswirkung ebenfalls schwach war (Bahn Müller und Hoppe 2010, 2012). Die Befragung von Personalrät:innen und Weiterbildungsverantwortlichen zeigte hierbei, dass die tariflichen Regelungen in betrieblichen Diskursen kaum Beachtung fanden. Inwieweit sich dies in den letzten Jahren geändert hat, müsste noch eingehender untersucht werden, als es im Rahmen dieser Studie möglich ist.

4 Ausblick auf die Weiterentwicklung der Sozialpartner-Vereinbarungen

Grundsätzliches Interesse der Sozialpartner an Vereinbarungen zur Weiterbildung

In den Positionen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gibt es unterschiedliche Grundlinien, wonach Arbeitgeber die Notwendigkeit von Flexibilität und nicht bindenden Vereinbarungen unterstreichen und Gewerkschaften möglichst konkrete und einklagbare Ansprüche in den Vereinbarungen festlegen möchten. Auf der einen Seite müssen ausreichend Flexibilität und Handlungsspielräume für betriebliche Besonderheiten gewährleistet werden, auf der anderen Seite haben unkonkrete Formulierungen und damit fehlende Ansprüche seitens der Beschäftigten eine dämpfende Wirkung auf die Weiterbildungsteilnahme. Dieser Interessengegensatz erschwert es, konkrete Ansprüche in die Tarifverträge aufzunehmen. Solche Interessengegensätze sind den Beziehungen der Sozialpartner generell inhärent – sie bestehen nicht nur auf dem Feld der Weiterbildung, sondern auch in anderen Bereichen, insbesondere beim Entgelt oder den Arbeitszeiten. Beim Thema Qualifizierung und Weiterbildung müssen allerdings individuelle und unternehmerische Rahmenbedingungen in besonderem Maße berücksichtigt werden.

In einigen Branchen nehmen die Sozialpartner die gemeinsamen Herausforderungen durch den Strukturwandel zum Anlass von Vereinbarungen zur Weiterbildung. Das markanteste Beispiel dafür ist die Chemieindustrie, in denen die Tarifver-

tragsparteien schon früh einen Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen haben. Auch Beispiele für Vereinbarungen, die weiter in der Vergangenheit liegen, betreffen Branchen wie die Textilindustrie, die stark vom strukturellen Wandel betroffen sind. Umgekehrt ist jedoch der Strukturwandel keine hinreichende Bedingung für das Zustandekommen von entsprechenden Sozialpartner-Vereinbarungen.

Bisweilen wird auch nach gesetzlichen Interventionen gerufen, um das Thema „im Schatten des Gesetzes“ weiterzuentwickeln. Das Beispiel des Schienenverkehrs zeigt, dass gesetzliche Regulierungen ein gemeinsames Interesse an tarifvertraglich geregelter Fort- und Weiterbildung erzeugen können. So sind die Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr gesetzlich zu bestimmten Fortbildungen verpflichtet. Die Vereinbarungen der Sozialpartner spezifizieren diese Fortbildungen genauer. Bei den Sozialpartnern besteht ein gegenseitiges Interesse daran, die gesetzlichen Anforderungen bestmöglich zu erfüllen.

Fördernde und hemmende Faktoren für den Abschluss von Vereinbarungen

Unter den fördernden Faktoren ist das Klima der Tarifbeziehungen an erster Stelle zu nennen. Gewachsene Beziehungen, Vertrauen, eine Kultur der „guten Zusammenarbeit“ fördern den Abschluss von Vereinbarungen generell, auch zum Thema

Weiterbildung. Es ist daher nicht leicht zu entscheiden, was im Fall der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie wichtiger für die Verstetigung der Regelung zur Weiterbildung ist: die Schaffung gemeinsamer Institutionen wie der AgenturQ oder das Bewusstsein von gemeinsamen Zielen. In jedem Fall braucht es gemeinsames Handeln und gemeinsame Zielsetzungen, wenn man betriebliche Weiterbildung nachhaltig fördern möchte.

Die chemische Industrie und die Metall- und Elektroindustrie zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Weiterbildung spezifisch in den Blick nehmen. Die Tarifvertragsparteien in diesen Branchen greifen gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen auf und gehen die Herausforderungen durch den Strukturwandel, den demografischen Wandel und die Digitalisierung gezielt an. Sie nehmen dabei bewusst eine Vorreiterstellung bei der tariflichen Ausgestaltung von Weiterbildung ein. Weiterbildung ist für sie eine Möglichkeit, den Strukturwandel planvoll mitzugestalten.

Eine unerlässliche Vorbedingung für Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung ist die Motivation der Beschäftigten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Wenn die Beschäftigten nicht vom Sinn von Weiterbildung überzeugt sind, beschränkt dies das Vermögen der Gewerkschaften, entsprechende Rechte in Vereinbarungen und Tarifverträgen zu verankern. Ebenso essenziell ist das Interesse der Betriebe an Weiterbildung. In Zeiten starker wirtschaftlicher Expansion genießt Weiterbildung bei den Betrieben oft keine Priorität. Aber auch in Krisenzeiten absorbieren andere Themen oft die Aufmerksamkeit der Betriebe. Insofern kommt der Bewusstseinsbildung für die Bedeutung von Weiterbildung eine Funktion als kritischer Faktor zu.

Unter den Hemmnissen ist zunächst der unmittelbare Handlungsdruck auf anderen Feldern zu nennen. Hierzu gehören Probleme bei Betrieben mit Fachkräftemangel. Arbeitgeber sehen sich hier vor die Situation gestellt, dass sie es sich aufgrund personeller Engpässe kaum leisten können, Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Priorität ist es, den Betrieb weiterzuführen; längerfristige Perspektiven geraten dagegen ins Hintertreffen, auch wenn sie als

wichtig angesehen werden. Darüber hinaus haben Betriebe mit knappen personellen Ressourcen auch geringe zeitliche Ressourcen für das Weiterbildungsmanagement im Betrieb. In solchen Fällen können betriebsexterne Institutionen wie die AgenturQ für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg die Betriebe durch Beratung und Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen.

Unterschiede bei den Weiterbildungsbedarfen und -möglichkeiten innerhalb von Branchen sind ein insbesondere von Vertreter:innen der Arbeitgeberverbände immer wieder benanntes Hemmnis für substantielle Vereinbarungen auf der Branchenebene. Diese Hindernisse führen dazu, dass entweder nur allgemeine Vereinbarungen ohne spezifische Ansprüche getroffen werden oder dass Vereinbarungen gänzlich unterbleiben.

Ein weiteres Hemmnis für die kontinuierliche Geltung von Weiterbildungsvereinbarungen ist die mangelnde Transparenz der Gesamtheit der geltenden Vereinbarungen zur Weiterbildung, die in der jeweiligen Branche gelten. Auch die befragten Expert:innen gaben teilweise an, dass ihnen der Überblick über die vorhandenen Vereinbarungen in ihrer Branche fehle. Der Grad der Intransparenz ist beim Regelungsgegenstand Weiterbildung besonders hoch. Dies erschwert die Einhaltung der Vereinbarungen und bedeutet auch, dass die vorliegenden Vereinbarungen nicht systematisch aufeinander aufbauen.

Die fördernden und hemmenden Faktoren lassen Einschätzungen darüber zu, auf welche Branchen und Bereiche sich die vorhandenen Ansätze zur Regelung von Weiterbildung übertragen lassen. Demnach lassen sich solche Vereinbarungen am ehesten in Branchen mit langfristig angelegten, vertrauensvollen Sozialpartner-Beziehungen, die nicht zu stark von aktuellen Problemen in Anspruch genommen sind, verankern. Branchen, die den strukturellen und technologischen Wandel eher als Bedrohung und Disruption wahrnehmen, sind tendenziell weniger in der Lage, Vereinbarungen zu schließen – auch wenn sie objektiv dort möglicherweise am nützlichsten wären.

Regelungsgegenstände der Sozialpartner-Vereinbarungen

Am ehesten lässt sich zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Konsens darüber erzielen, dass die Bedarfsermittlung in Bezug auf Weiterbildung ein Feld gemeinsamer Regelungen ist. Dies beschränkt sich allerdings in den meisten Fällen auf Qualifizierungsgespräche, deren Organisation und Verbindlichkeit nicht konkret geregelt werden und bei denen nicht transparent ist, wie – das heißt auf welcher fachlichen Grundlage – Bedarfe ermittelt werden. Die genaue Ausgestaltung der Verfahrensweisen zur Bedarfsermittlung wird den Betrieben überlassen und nicht in den Vereinbarungen geregelt. Eine Verzahnung mit der langfristigen Geschäftspolitik der Betriebe ist nicht vorgesehen. Zudem wäre aus Sicht der Expert:innen stärker zu regeln, wie viel Zeit dafür veranschlagt wird und wer die Kosten übernimmt. In welcher Weise die Inhalte der Gespräche umgesetzt werden, bleibt offen; über das Gespräch hinaus formulieren nur die wenigsten uns einsehbarer Vereinbarungen konkrete Ansprüche auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Hier bietet sich insofern ein Handlungsfeld für eine genauere Konkretisierung der Vorgehensweisen und eine systematischere gemeinsame Planung.

Neben der gemeinsamen Planung sind gemeinsame Institutionen als Vermittlungs- und Schlichtungsinstanzen von gegenseitigem Interesse, wenn sich beide Seiten nicht über die geeignete Form der Weiterbildung einigen können. Eine Vorreiterfunktion kommt hierbei der AgenturQ in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie zu. Informationsasymmetrien und Interessengegensätze können so in geordneter Weise überbrückt werden.

In den untersuchten Branchen zeigt sich, dass die Verankerung eines individuellen Anspruchs auf Fort- und Weiterbildung im Hinblick auf Dauer und Kostenübernahme in den Vereinbarungen der Sozialpartner die Ausnahme ist oder durch den Verweis auf betriebliche Hinderungsgründe stark eingeschränkt wird. Wenn solche Ansprüche dem Grunde nach bereits gesetzlich verankert sind, wie dies im Schienenverkehr der Fall ist, konkretisieren Vereinbarungen die Umsetzung. Auch gesetzliche Regelungen wie die Bildungszeit können

ein wichtiger Anreiz für die Sozialpartner sein, die Weiterbildung gemeinsam zu gestalten. Hingegen verhält sich die Arbeitgeberseite tendenziell abwehrend, was die Verankerung individueller Rechte der Beschäftigten auf Weiterbildung auf der Branchenebene angeht, und verweist auf die betriebliche als die entscheidende Ebene.

Zusammenarbeit mit der betrieblichen Ebene

Die hier vorgenommene Analyse der Sozialpartner-Abkommen beschränkte sich im Wesentlichen auf Branchentarifverträge und Abkommen auf der Branchenebene. Dies sollte nicht den Blick dafür verstellen, dass Regelungen zur Weiterbildung auch in Haustarifverträgen einzelner Unternehmen getroffen werden. Da solche Abkommen jedoch – abgesehen von Einzelfällen – nicht öffentlich einsehbar sind, kann nicht systematisch festgestellt werden, wie stark die Weiterbildung in Haustarifverträgen verankert ist.

Insgesamt ist die betriebliche Ebene der Dreh- und Angelpunkt von Weiterbildungen. Obwohl der strukturelle Wandel oft ganze Branchen erfasst, werden vor allem von Arbeitgeberseite betriebliche Besonderheiten als Grund dafür angeführt, dass Regelungen auf höherer Ebene sich nicht als Blaupausen eignen. Vielmehr sollten Betriebe demnach die Möglichkeit haben, ihren Bedarf an Qualifizierung selbst zu steuern.

Besonders wichtig für die Mitgestaltung von Weiterbildung auf der betrieblichen Ebene ist der Betriebsrat, der mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen schließen kann. Dies bedeutet aber auch, dass Alternativen für Betriebe ohne Betriebsrat formuliert werden müssen.

Potenziale zur Weiterentwicklung der vorhandenen Vereinbarungen

Eine Schlüsselfunktion gemeinsamer Aktivitäten der Sozialpartner ist die Bereitstellung besserer Informationen für die Betroffenen, also sowohl für Betriebe als auch Beschäftigte. Derzeit bestehen Defizite hinsichtlich des Wissens, welche Qualifikationen langfristig benötigt werden. Dieses Wis-

sen wird den Beschäftigten oft nicht ausreichend vermittelt, aber auch die Betriebe selbst sind sich unsicher darüber, welcher Bedarf an Qualifikationen künftig bestehen wird und wie sich der Betrieb durch Weiterbildung strategisch für die Zukunft ausrichten sollte.

Beratungsangebote der Sozialpartner, die sowohl den Betrieb als auch die einzelne beschäftigte Person in den Blick nehmen, können daher eine wichtige Funktion erfüllen. Insbesondere könnten politische Initiativen wie die Nationale Weiterbildungsstrategie oder gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner wie der „Strukturbericht Region Stuttgart“ die Bedarfsanalyse unterstützen. Initiativen der Tarifparteien wie die zur Einrichtung von Bildungsmentor:innen können zu einer objektiven Klärung von Weiterbildungsbedarfen beitragen. Solche gemeinsamen Problemanalysen könnten die Sozialpartner aus dem Dilemma befreien, dass die eine Seite bestrebt ist, rechtliche Ansprüche zu verankern, die andere Seite aber die Autonomie der Betriebe bei der Allokation von zeitlichen und finanziellen Ressourcen für die Weiterbildung nicht beschränken will. Dabei bedarf es auch eines Rahmens und einer konkreten Begriffsbestimmung darüber, was als betriebliche Qualifizierung verstanden wird. Hierbei gibt es große Verständnisunterschiede. Diese aufzulösen, wäre auch für die Beschäftigten hilfreich.

In Fällen, in denen keine Einigkeit über Weiterbildungsbedarfe und die entsprechenden Angebote zu erzielen ist, sind paritätische Kommissionen oder Institutionen wie die AgenturQ in Baden-Württemberg von Nutzen. Diese können Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten verhandeln und in Konfliktsituationen schlichten. Insbesondere für Betriebe ohne Betriebsrat sind Arbeitskreise und Gremien zur Förderung betrieblicher Weiterbildung wichtig.

Aus den bestehenden Vereinbarungen und den in den Expert:innengesprächen gewonnenen Erkenntnissen ergibt sich, dass nicht immer allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen der Zugang zu Weiterbildung erleichtert wird. So wurde deutlich, dass manche Vereinbarungen Gruppen von Beschäftigten ausschließen oder zumindest benachteiligen – wenn beispielsweise nur einem Teil der Beschäftigten die Möglichkeit offensteht,

im Rahmen der Weiterbildung Zertifikate zu erlangen, während der andere Teil diese nicht für die individuelle Erwerbsbiografie nutzen kann. Aus Gründen der Gleichbehandlung sollte der Blick auf alle Beschäftigtengruppen demnach geschärft werden.

In Bezug auf die Weiterbildung wären Qualitätssicherung und Evaluation eine weitere wichtige Funktion, die die Sozialpartner gemeinsam übernehmen sollten. Bislang beinhalten die Vereinbarungen keine Verfahrensweisen zur Qualitätssicherung und Evaluation der dort geregelten Weiterbildung. Nur durch solche Verfahren können die Sozialpartner aber zu gemeinsamen Einschätzungen gelangen, welche Formen der Weiterbildung und welche Vereinbarungen dazu sinnvoll sind. In eine solche Qualitätssicherung muss die Ebene der Betriebe und der Betriebsräte einbezogen werden.

Eine Herausforderung gerade in der aktuellen Zeit ist es, stärker auf digitale Weiterbildungsangebote einzugehen. Diese werden bislang in den Vereinbarungen nicht explizit benannt, und wiederum entscheiden primär die Betriebe selbst über den Modus der Weiterbildung. Die Sozialpartner könnten aber durchaus die Vorteile digitaler Lernformen für Beschäftigte und Betrieb herausstellen. Indem sie Kosten für die Betriebe reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken, können sie helfen, Interessengegensätze zu überbrücken und damit zu gewährleisten, dass ein möglichst großer Teil der Beschäftigten an Weiterbildungen teilnehmen kann.

Verbleibender Forschungsbedarf

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Qualifikationen für die Bewältigung des strukturellen Wandels sollten die Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung auch weiterhin durch Forschung begleitet werden. Für die vorliegende Studie stand im Untersuchungszeitraum nur eine begrenzte Informationsbasis zur Verfügung. Dadurch konnten die in den Vereinbarungen enthaltenen Regelungen nur exemplarisch und unvollständig dargestellt werden. Ein breiterer Überblick, der auch Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen umfassen könnte, würde auch für die Beteiligten

selbst Transparenz schaffen. Betriebsfallstudien wären geeignet, unterschiedliche Formen der Umsetzung der Vereinbarungen zu erkunden.

Die Ergebnisse dieser Studie bieten sich als Forschungshypothesen für künftige Forschungsvorhaben an. Insbesondere könnte dem kausalen Einfluss der hier genannten kritischen Faktoren und Hemmnisse auf den Abschluss von Vereinbarungen näher nachgegangen werden. Dabei sollte eingehender thematisiert werden, wie solche Ausgangsbedingungen bestimmte Regelungsgegenstände prozessualer, inhaltlicher oder rechtlicher Art beeinflussen. Wichtig wäre auch eine Wirkungsanalyse der Vereinbarungen: Führt eine hohe Regelungsdichte zu einer hohen Weiterbildungsbeteiligung? Erkenntnisse zu diesen Fragen wären nützlich, um eine Strategie zur Verbesserung und Verstärkung von Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung zu entwerfen.

Literaturverzeichnis

Baethge, M., Baethge-Kinsky, V., Holm, R., & Tullius, K. (2003). *Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung*. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Bahn Müller, R. (2002). *Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen*. WSI-Mitteilungen 1, 38–44.

Bahn Müller, R., & Hoppe, M. (2010). *Betriebliche Weiterbildung im Kontext tariflicher Qualifizierungsbestimmungen im öffentlichen Dienst. Ergebnisse der Befragung von Personal-/Weiterbildungszuständigen und Personalräten in Städten, Gemeinden und Kreisverwaltungen*. Tübingen.

Bahn Müller, R., & Hoppe, M. (2012). *Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs im Vergleich*. Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 19 (1), 7–30.

Bellmann, L., Grunau, P., Leber, U., & Noack, M. (2013). *Weiterbildung atypisch Beschäftigter*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H., & Schrader, J. (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Daten und Berichte zur Weiterbildung).

Bläsche, A., Brandherm, R., Eckhardt, C., Käßlinger, B., Knuth, M., Kruppe, T., Kuhnhenne, M., & Schütt, P. (2017). *Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland*. Working Paper Forschungsförderung Nr. 025. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019). *Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie*. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf [26.11.2020].

Busse, G., & Seifert, H. (2009). *Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung: Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung*. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Dummert, S. (2018). *Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Flick, U. (2012). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg.

Helfferich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3. überarb. Aufl.). Wiesbaden.

Mayring, P. (2013). *Qualitative Inhaltsanalyse*. In Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 468–475). Reinbek bei Hamburg.

Verband der chemischen Industrie e. V. (2019). *Auf einen Blick. Chemische Industrie 2019*. Frankfurt am Main.

Wanger, S. (2015). *Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet*. IAB-Kurzbericht 5/2015. Nürnberg.

Anhang

Öffentlich einsehbare Sozialpartner-Vereinbarungen, die dieser Studie zugrunde liegen

1. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (vom 01.01.2016) zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V., Wiesbaden und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie, Energie, Hauptvorstand, Hannover.
2. Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (vom 24.02.2015) zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg.
3. Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (vom 17.08.2006 in der Fassung vom 22.05.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und dem Marburger Bund.
4. Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (vom 01.01.2020) zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken und ADEXA – Die Apothekengewerkschaft.
5. Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter*innen im Kammerbezirk Nordrhein (vom 01.01.2020) zwischen ADEXA – Die Apothekengewerkschaft und der Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein (TGL Nordrhein).
6. Durchgeschriebene Fassung des TVöD (vom 13.09.2005) zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Ministerium des Innern, und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einerseits und den vertragsschließenden Gewerkschaften andererseits.
7. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S) (vom 07.02.2006 in der Fassung vom 30.08.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem beamtenbund und tarifunion (dbb).
8. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Entsorgung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-E) (vom 07.02.2006 in der Fassung vom 30.08.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem beamtenbund und tarifunion (dbb).
9. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) (vom 07.02.2006 in der Fassung vom 30.08.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem beamtenbund und tarifunion (dbb).
10. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-F) (vom 07.02.2006 in der Fassung vom 30.08.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem beamtenbund und tarifunion (dbb).

11. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) (vom 07.02.2006 in der Fassung vom 30.08.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem beamtenbund und tarifunion (dbb).
12. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) (vom 07.02.2006 in der Fassung vom 30.08.2019) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem beamtenbund und tarifunion (dbb).
13. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV Agv MoVe) (vom 10. März 2017) zwischen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).
14. Tarifvereinbarung Nr. 2756/2963 zur Berufskraftfahrerqualifizierung/Fahrerkarte (vom 8. Februar 2010 / 22. März 2012) zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e. V., der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).
15. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (Demografie TV) (vom Januar 2016) der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).
16. Sozialpartnervereinbarung (vom 04.04.2012) zwischen dem Landesinnungsverband der Elektrotechnischen Handwerke Berlin/Brandenburg und der IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen.
17. Sozialpartnervereinbarung (vom 05.01.2012) zwischen der Unternehmensgruppe AWO Bremen und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).
18. Sozialpartnervereinbarung (vom 16.02.2012) zwischen der Bremer Heimstiftung und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).
19. Sozialpartnervereinbarung (ohne Datum) zwischen dem Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e. V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).
20. Sozialpartnervereinbarung (vom 16.02.2012) zwischen der Median 5 und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).
21. Sozialpartnervereinbarung (vom 15.02.2012) zwischen der Arbeitgebervereinigung Deutscher Hotel- und Gaststättenverband Brandenburg e. V. (DEHOGA Brandenburg) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Landesbezirk Ost.
22. Sozialpartnervereinbarung (vom 15.02.2012) zwischen der Arbeitgebervereinigung Hotel- und Gaststättenverband Berlin e. V. (DEHOGA Berlin) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Landesbezirk Ost.

TABELLE 1 Beschäftigung, Tarifbindung und Weiterbildungsquoten in einzelnen Wirtschaftsbereichen

WIRTSCHAFTS- BEREICHE	BRANCHEN DER WZ08	GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN		TARIF- BINDUNG	WEITERBILDUNGS- QUOTE
		Anzahl	Anteil an Gesamt- beschäftigung	Anteil der Beschäftigten	Anteil der Teilnehmen- den an betrieblicher Weiterbildung
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	395.922	0,95 %	13 %	24 %
	02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	28.330	0,07 %		
	03 Fischerei und Aquakultur	3.721	0,01 %		
Bergbau- und Gewinnung von Steinen und Erden	05 Kohlenbergbau	11.344	0,03 %	62 %	41 %
	08 Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	43.300	0,10 %		
	09 Erbringung von Dienstl. für den Bergbau und für die Gewinnung von Steinen und Erden	12.134	0,03 %		
Verarbeitendes Gewerbe	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	781.049	1,87 %	45 %	24 %
	16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	129.043	0,31 %		25 %
	17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	132.591	0,32 %		25 %
	18 Herstellung von Druckerzeugnissen	168.220	0,40 %		25 %
	20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	355.054	0,85 %		37 %
	21 Herstellung von pharmazeutischen Produkten	157.974	0,38 %		25 %
	22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	432.150	1,04 %		37 %
	24 Metallerzeugung und -bearbeitung	299.838	0,72 %		37 %
	25 Herstellung von Metallerzeugnissen	943.765	2,26 %		36 %
	26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten	449.690	1,08 %		36 %
	27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	380.731	0,91 %		36 %
	28 Maschinenbau	1.138.712	2,73 %		36 %
	29 Herstellung von Kraftwagen	959.278	2,30 %		36 %
	30 Sonstiger Fahrzeugbau (z. B. Luftfahrt)	179.029	0,43 %		36 %
	31 Herstellung von Möbeln	130.793	0,31 %		24 %
	32 Herstellung von sonstigen Waren	298.341	0,71 %		24 %
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	200.625	0,48 %	37 %		
Energieversorgung	35 Energieversorgung	252.398	0,60 %	85 %	41 %
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	36 Wasserversorgung	40.809	0,10 %	53 %	41 %

Quelle: Gesamtzahl der Beschäftigten: BA-Beschäftigtenstatistik, September 2020; Tarifbindung der beschäftigten Arbeitnehmer: Statistisches Bundesamt; Weiterbildung: Expertise „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“ 2018.

TABELLE 1 Beschäftigung, Tarifbindung und Weiterbildungsquoten in einzelnen Wirtschaftsbereichen (Fortsetzung)

WIRTSCHAFTS- BEREICHE	BRANCHEN DER WZ08	GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN		TARIF- BINDUNG	WEITERBILDUNGS- QUOTE
		Anzahl	Anteil an Gesamt- beschäftigung	Anteil der Beschäftigten	Anteil der Teilneh- men an betrieblicher Weiterbildung
Baugewerbe	41 Hochbau	345.423	0,83 %	40 %	27 %
	42 Tiefbau	247.581	0,59 %		
	43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonst. Ausbaugewerbe	1.674.487	4,01 %		
Handel: Instandhaltung und Reparatur von Kfz	45 Handel mit Kfz; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	815.440	1,95 %	25 %	32 %
	46 Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	1.653.207	3,96 %		
	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	3.340.586	8,00 %		
Verkehr und Lagerei	49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	905.005	2,17 %	36 %	42 %
Gastgewerbe	55 Beherbergung	485.016	1,16 %	23 %	14 %
	56 Gastronomie	1.680.389	4,03 %		
Information und Kommunikation	58 Verlagswesen	201.339	0,48 %	22 %	34 %
	59 Herst., Verleih u. Vertrieb v. Filmen u. Fernsehprog.; Kinos; Tonstudios u. Verlegen von Musik	69.115	0,17 %		
	60 Rundfunkveranstalter	62.913	0,15 %		
	61 Telekommunikation	63.048	0,15 %		
	62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	822.525	1,97 %		
	63 Informationsdienstleistungen	90.729	0,22 %		
Erbringung von Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	637.068	1,53 %	77 %	54 %
	65 Versicherungen und Pensionskassen	170.658	0,41 %		
	66 Mit Finanz- und Versicherungs-DL verbundene Tätigkeiten	240.969	0,58 %		
Grundstücks- und Wohnungswesen	68 Grundstücks- und Wohnungswesen	542.443	1,30 %	22 %	34 %
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	610.689	1,46 %	20 %	30 %
	70 Verwaltung u. Führung v. Unternehmen u. Betrieben; Unternehmensberatung	824.495	1,98 %		
	71 Architektur- und Ingenieurbüros; techn., physikal. u. chem. Untersuchungen	700.376	1,68 %		
	72 Forschung und Entwicklung	260.033	0,62 %		
	73 Werbung und Marktforschung	242.161	0,58 %		
	74 Sonstige freiberufl., wissenschaftl. und techn. Tätigkeiten	96.617	0,23 %		

Quelle: Gesamtzahl der Beschäftigten: BA-Beschäftigtenstatistik, September 2020; Tarifbindung der beschäftigten Arbeitnehmer: Statistisches Bundesamt; Weiterbildung: Expertise „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“ 2018.

| BertelsmannStiftung

TABELLE 1 Beschäftigung, Tarifbindung und Weiterbildungsquoten in einzelnen Wirtschaftsbereichen (Fortsetzung)

WIRTSCHAFTS- BEREICHE	BRANCHEN DER WZ08	GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN		TARIF- BINDUNG	WEITERBILDUNGS- QUOTE
		Anzahl	Anteil an Gesamt- beschäftigung	Anteil der Beschäftigten	Anteil der Teilnehme- nden an betrieblicher Weiterbildung
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	77 Vermietung von beweglichen Sachen	131.828	0,32 %	58 %	34 %
	78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	888.844	2,13 %		
	79 Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungs-DL	107.089	0,26 %		
	80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	267.204	0,64 %		
	81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.455.051	3,49 %		
	82 Dienstleistung f. Untern. und Privatpersonen (Call-Center, Messeveranstalter)	502.954	1,20 %		
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.991.800	4,77 %	100 %	37 %
Erziehung und Unterricht	85 Erziehung und Unterricht	1.559.076	3,74 %	83 %	46 %
Gesundheits- und Sozialwesen	86 Gesundheitswesen	2.993.640	7,17 %	39 %	51 %
	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	1.179.029	2,82 %		
	88 Sozialwesen (ohne Heime)	1.602.811	3,84 %		
Kunst, Unterhaltung und Erholung	90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	97.485	0,23 %	21 %	34 %
	91 Bibliotheken, Archive, Museen, botan. und zoolog. Gärten	47.345	0,11 %		
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	93 Erbringung v. Dienstl. des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	339.281	0,81 %	40 %	34 %
	94 Interessenvertretungen; kirchl. und sonst. religiöse Vereinigungen	645.180	1,55 %		
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch priv. HH für den Eigenbedarf	96 Erbringung v. sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	510.922	1,22 %		33 %
	97 Private Haushalte mit Hauspersonal	336.335	0,81 %		
	98 Herstellung v. Waren, Dienstl. durch priv. HH ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1.986	0,00 %		
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	99 Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	17.821	0,04 %		

Quelle: Gesamtzahl der Beschäftigten: BA-Beschäftigtenstatistik, September 2020; Tarifbindung der beschäftigten Arbeitnehmer: Statistisches Bundesamt; Weiterbildung: Expertise „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“ 2018.

BertelsmannStiftung

Impressum

© Bertelsmann Stiftung,
Gütersloh Juli 2021

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Eric Thode
André Schleiter

Lektorat

Jan W. Haas

Gestaltung

Markus Diekmann, Bielefeld

Titelfoto

© Robert Kneschke - stock.adobe.com

DOI 10.11586/2021058

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Eric Thode
Director
Programm Arbeit neu denken
Telefon +49 5241 81-81581
Fax +49 5241 81-681581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

André Schleiter
Project Manager
Programm Arbeit neu denken
Telefon +49 5241 81-81262
Fax +49 5241 81-681262
andre.schleiter@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de