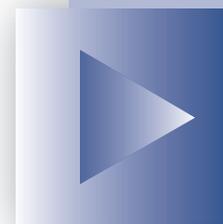


Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe



► Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung wurden in den letzten Jahren in einer Reihe großer Tarifbereiche vereinbart. Nur wenige dieser Tarifverträge beteiligen über ein Fondssystem alle zugehörigen Betriebe an der Weiterbildungsfinanzierung und begreifen damit die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche. Regelungsmuster, aktuelle Umsetzungspraxis und Potenzial tariflicher Weiterbildungsfonds werden am Beispiel der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes dargestellt.

Tarifliche Weiterbildungspolitik und Branchenfonds

Im letzten Jahrzehnt wurden in der Chemischen Industrie (2003), der Metall- und Elektroindustrie (2001/2006), im öffentlichen Dienst (2005/2006), der Versicherungswirtschaft (2008), aber auch in kleineren Branchen wie der Branche Textil Service (2008), der Schmuckwarenindustrie (2011) und der Miederindustrie (2012) tarifliche Qualifizierungsregelungen vereinbart. Der Geltungsbereich allein dieser neuen Tarifabkommen umfasst etwa fünf Mio. Beschäftigte (vgl. BAHNMÜLLER/HOPPE 2011).

Tarifvereinbarungen, die Fragen der Qualifizierung regeln, reichen bis in die 1960er-Jahre zurück. Oft reagierten die Tarifparteien mit diesen Abkommen auf den technologisch-ökonomischen Strukturwandel (vgl. BISPINCK 2001; BAHNMÜLLER 2002). Erst in jüngster Zeit werden zunehmend auch originäre Weiterbildungsvereinbarungen abgeschlossen.

REGELUNGSINHALTE DER QUALIFIZIERUNGSTARIFVERTRÄGE

Die Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge regelt Verfahrensweisen des Weiterbildungsmanagements auf einzelbetrieblicher Ebene (vgl. Tab. 1, S. 50). Hierzu gehört z. B. der verbindliche Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, wie er im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD) geregelt ist. Seltener und oft mit Einschränkungen enthalten Tarifverträge auch einen „zeitlich quantifizierten Anspruch aller Beschäftigten auf Weiterbildung bei gleichzeitiger Fortzahlung des Lohnes“ (vgl. BAHNMÜLLER 2009). Ein relativ neues Beispiel hierfür ist der im Jahr 2009 zwischen der Gewerkschaft ver.di und den kommunalen Arbeitgebern des Tarifgebiets West vereinbarte zweitägige Fortbildungsanspruch pro Jahr für die Beschäftigten im Erziehungsdienst.

Beispiele für tarifliche Regelungen zur Einrichtung überbetrieblicher Unterstützungsstrukturen sind die Agentur Q zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall-



KLAUS BERGER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



DICK MORAAL

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



STEFAN HÄUSELE

Dr., Vorstand Sozialkasse des
Gerüstbaugewerbes, Wiesbaden

Tabelle 1 Regelungsinhalte der Qualifizierungstarifverträge

| Verbreitungsgrad | Regelungsinhalte |
|--|--|
| Häufig | <i>Generelle Verfahrensweisen des Weiterbildungsmanagements, z. B.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Verfahren zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs • Förderung spezifischer Beschäftigtengruppen • Mitarbeitergespräche • Zeiten für Weiterbildungsmaßnahmen • Voraussetzung für Abschluss von Betriebsvereinbarungen |
| Selten und mit einschränkenden Bedingungen | <i>Quantifizierte Weiterbildungsansprüche der Beschäftigten bei Lohnfortzahlung, z. B.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsanspruch der Beschäftigten auf z. B. zwei Tage pro Jahr oder • fünf Tage Fortbildungsanspruch für max. 2 Prozent der Beschäftigten pro Jahr in der Textil- und Bekleidungsindustrie |
| Selten... ... und in kleinen Branchen | <i>Überbetriebliche Unterstützungsstrukturen</i> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Institutionen zur Weiterbildungsförderung • Überbetriebliche Fonds zur Weiterbildungsfinanzierung |

und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. sowie die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA). Beide Institutionen werden von den Tarifparteien getragen und bieten den Betriebsparteien ihres Tarifbereichs Information, Beratung und Unterstützung bei Fragen der betrieblichen Weiterbildung.

TARIFLICHE BRANCHENFONDS ZUR WEITERBILDUNGSFINANZIERUNG

Eine besondere Form der tariflich geregelten Unterstützungsstrukturen sind Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. Der zentrale Ansatz eines solchen Finanzierungssystems beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. So zahlen alle Betriebe, die einem solchen Tarifvertrag unterliegen, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme oder einen festen Beitrag pro Beschäftigten in einen meist von beiden Tarifparteien paritätisch verwalteten Fonds ein. Aus diesem Fonds können Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren.

Tariffonds zur überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung haben dabei drei Vorteile (vgl. BAHNMÜLLER 2009). Erstens tragen sie dazu bei, dass Weiterbildungsaktivitäten zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte und die hierfür erforderliche Bedarfs- und Angebotsermittlung nicht mehr nur als einzelbetriebliches Problem, sondern als Aufgabe der gesamten Branche erkannt und angegangen werden. Zweitens entlasten sie gerade kleinere Einzelbetriebe nicht nur finanziell, sondern auch bei der Organisation von Weiterbildung. Nicht zuletzt weist BAHNMÜLLER (2009) darauf hin, dass fondsfinanzierte Weiterbildungsinvestitionen unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und der aktu-

ellen wirtschaftlichen Lage eines Betriebs erfolgen. Relativierend ist hier jedoch anzumerken, dass die Einzahlung in die Tariffonds von der Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Branche und somit auch durch die wirtschaftliche Lage der Betriebe bestimmt wird.

Trotz der hier genannten Vorteile stimmen die Arbeitgeberverbände einer solchen Fondslösung zur Weiterbildungsfinanzierung oft erst dann zu, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichten. Insofern handelt es sich bei Qualifizierungstarifverträgen immer um sogenannte „Kompensationstarifverträge“, da der Finanzierungsbeitrag der Arbeitgeber meist durch Verzicht der Arbeitnehmer/-innen kompensiert wird. Beim Tariffonds der Textil- und Bekleidungsindustrie nahmen diese z. B. eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgelds in Kauf.

Tabelle 2 zeigt, dass bisher nur in wenigen kleinen Branchen, wie z. B. in der Forst- und Landwirtschaft sowie in einzelnen Untergliederungen der Bekleidungs- und Textilindustrie und im Gerüstbaugewerbe tarifliche Fonds zur Weiterbildungsfinanzierung gelten. Dabei stellt die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe den finanziell bedeutendsten Tariffonds dar, der gleichzeitig auch die meisten Betriebe einschließt und über eine lange Tradition verfügt.

Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe

GESCHICHTE DES TARIFVERTRAGS

In Anlehnung an die 1975 vereinbarte tarifliche Umlagefinanzierung für die überbetriebliche Ausbildung in den Bauberufen, schlossen der Bundesverband Gerüstbau und die Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk mit der damaligen Industriegewerkschaft Bau Steine Erden (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) 1981 einen Tarifvertrag, der die Errichtung eines überbetrieblichen Fonds zur Finanzierung unterschiedlicher Sozialleistungen einschließlich der beruflichen Weiterbildung regelte. Mit dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbaugewerbe (TV Berufsbildung) wurde 1991 schließlich auch die Durchführung und Finanzierung der Ausbildung im Gerüstbaugewerbe in das tarifliche Regelungsnetzwerk eingeschlossen (MORAAL/SCHMIDT 1998). Der Tarifvertrag wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeingültig erklärt und ist somit für alle Betriebe der Branche bindend. Ende der 1970er-Jahre ergriffen die Tarifparteien im Gerüstbaugewerbe die Initiative zur Einführung von Aus- und Fortbildungsberufen. Damit taten sie einen ersten Schritt zur Lösung eines branchenspezifischen Qualifikationsproblems. Denn das Qualifikationsniveau der meist un- und angelernten Beschäftigten im gewerblichen Bereich des Gerüstbaus genügte nicht mehr den gestiegenen technischen Anforderungen. 1978 wurde die Fortbildungsverordnung zum „Gepürften Gerüstbau-Kolonnenführer“ und 1982 auf der Grundlage eines Tarifvertrages die Fortbildung

zum „Geprüften Gerüstbau-Obermonteur“ geregelt. Der zweite entscheidende Schritt zur Bewältigung der gestiegenen Qualifikationserfordernisse war die tarifliche Einigung auf einen überbetrieblichen Fonds zur Finanzierung dieser Fortbildungsmaßnahmen. Diese Einigung kam zustande, weil sich die Betriebe dieser vorrangig klein- und mittelbetrieblich geprägten Branche kaum in der Lage sahen, die berufliche Aus- und Weiterbildung vollständig allein durchzuführen. Zur Lösung des Problems wurde ein branchenübergreifender Ansatz als sinnvoll und notwendig erachtet.

FINANZIERUNGS- UND ERSTATTUNGSMODALITÄTEN

Im Jahr 1982 nahm die paritätisch vom Bundesverband Gerüstbau und der damaligen Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erden (heute IG BAU) verwaltete Sozialkasse ihre Arbeit auf.

Neben den Kosten für die berufliche Aus- und Fortbildung erstattet sie auch die Kosten für weitere tarifvertraglich festgelegte Leistungen für die gewerblichen Beschäftigten im Gerüstbau wie z. B. Urlaubsgeld, Lohnausgleich und Überbrückungsgeld. Zur Finanzierung dieser tarifvertraglichen Leistungen sind die Betriebe des Gerüstbaugewerbes (ohne das Bundesland Berlin) verpflichtet, einen Gesamtbeitrag von derzeit 24,2 Prozent der Bruttolohnsumme an die Sozialkasse abzuführen.

Hierin enthalten ist der Betrag von 2,5 Prozent der Bruttolohnsumme, der ausschließlich zur Finanzierung der Berufsbildung zur Verfügung steht. Eine Besonderheit des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Gerüstbau besteht darin, dass er nicht nur Ansprüche auf Leistungen zur Teilnahme an den beruflichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Gerüstbaugewerbe, sondern auch die Durchführung und Teilnahmevoraussetzungen der Fortbildungsmaßnahmen regelt.

Aktuell werden dabei folgende Lehrgänge gefördert:

- Geprüfte/-r Gerüstbau-Kolonnenführer/-in,
- Lehrgang nach der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbildereignungsprüfung),
- Vorbereitungslehrgang für die Abschlussprüfung zum Gerüstbauer/zur Gerüstbauerin in Anwendung von § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz. Wegen der geringen Nachfrage fanden diese Lehrgänge in den letzten Jahren nicht statt.

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes trägt die Lehrgangskosten einschließlich der Lernmittel und Prüfungsgebühren sowie die Kosten der Lohnfortzahlung zuzüglich 45 Prozent Sozialaufwand für die Lohnnebenkosten, ferner die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und die Reisekosten.

Tabelle 2 Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung

| Branche/ Tarifvertrag | Erst- maliger Abschluss | Anzahl der tarifgebun- denen Betriebe (Beschäftigte) | Tarifliche Beitragsregelung | Förderzweck |
|---|-------------------------------|--|--|--|
| Textilbranche | | | | |
| Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Niederindustrie ¹ | 1963 | 4 (ca. 2.000) | Arbeitgeberbeitrag von 3,4 % der jährlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme | Förderung der Altersversorgung, Bildung sowie Pflege und Förderung der Gesundheit aller Arbeitnehmer/-innen |
| TV zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie ² | 1997 | 372 (ca. 41.000) | jährliche Pauschale von 12,50 € pro Beschäftigten, denen ein zusätzl. Urlaubsgeld gezahlt wird | Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten |
| TV Sicherung u. Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit u. zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service ² | 2009 | 15 (10.700) | 35,- € je Beschäftigten pro Jahr | Förderung der Altersversorgung, Bildung und Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen |
| Gerüstbaugewerbe | | | | |
| Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ³ | 1981 | 2.864 (ca. 20.000) | Arbeitgeberbeitrag von 24,2 % der Bruttolohnsumme darin enthalten 2,5 % für Aus- und Fortbildung | Finanzierung tarifvertraglicher Leistungen wie z. B. Urlaubsgeld, Lohnausgleich usw. sowie von Ausbildungsleistungen und Fortbildungslehrgänge für drei tariflich festgelegte Berufsabschlüsse. |
| Land- und Forstwirtschaft | | | | |
| Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen ⁴ | 2001 | ca. 300 (k.A.) | Monatlicher Beitrag: 5,- € für den Arbeitgeber und 3,- € für den Beschäftigten | Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die in der Branche tätig sind oder waren und eine forstwirtschaftliche Tätigkeit fortsetzen wollen |
| Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein ⁵ | 2001 | 1.802 (ca. 4.500) | Monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeitnehmer/-in, 70 % trägt der Arbeitgeber und 30 % der Beschäftigte | Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die in der Branche tätig sind oder waren und eine land- und forstwirtschaftliche Tätigkeit fortsetzen wollen |

1 Auskunft des IG Metall-Vorstands Ressort Operative Tarifpolitik vom 23.01.2012

2 Auskunft der Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kritische Akademie Inzell vom 11.01.2012

3 Jahresbericht 2010 der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes. Wiesbaden 2011 sowie Auskunft der Sozialkasse

4 Auskunft des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e. V., Kassel vom 24.01.2012

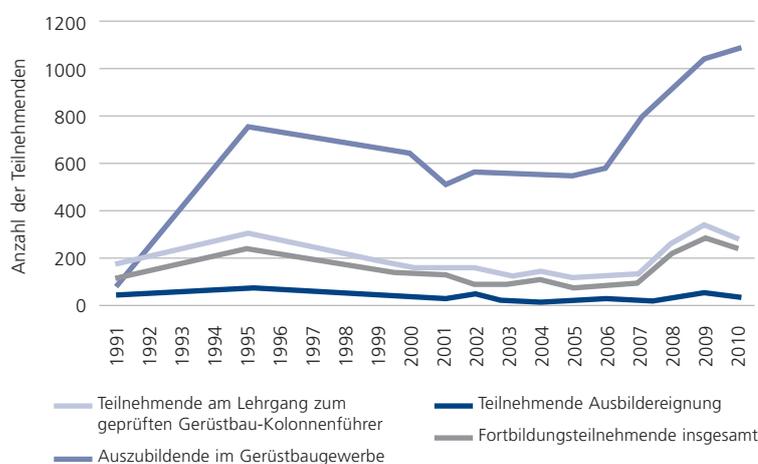
5 Auskunft des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein (QLF S.H.) e. V. vom 16.01.2012 und vom 24.01.2012

INANSPRUCHNAHME

Zur Förderung der Berufsbildung im Gerüstbau standen der Sozialkasse im Jahr 2010 insgesamt 10,2 Mio. Euro zur Verfügung. Davon wurden 8,95 Mio. Euro für durchgeführte Berufsbildungsmaßnahmen, darunter 1,76 Mio. Euro für die Fortbildungsförderung der gewerblichen Beschäftigten im Gerüstbau, ausgezahlt.

Das für die Förderung von Fortbildungsmaßnahmen genutzte Mittelvolumen belief sich im Jahr 2000 noch auf 1,27 Mio. Euro und ist damit im letzten Jahrzehnt erheblich gestiegen. Dieser Bedeutungszuwachs bei der Fortbildung erklärt sich dadurch, dass auch die Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer/-innen im Gerüstbaugewerbe im zurückliegenden Jahrzehnt angestiegen ist. Verzeichnete das Gerüstbaugewerbe im Jahr 2000 im Jahresdurchschnitt noch 14.800 Arbeitnehmer/-innen, so waren es im Jahr 2010 bereits durchschnittlich 20.000. Ihren gestiegenen Arbeitskräftebedarf deckten Gerüstbaubetriebe in erster Linie dadurch, dass sie un- und angelernte Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt rekrutierten. Eine Folge dieser Personalgewinnungsstrategie war, dass der Anteil der Un- und Angelernten im Gerüstbaugewerbe, der im Jahr 1990 noch bei über 80 Prozent der gewerblichen Beschäftigten lag und der innerhalb von zehn Jahren mithilfe der tariflichen Berufsbildungsförderung auf knapp 63 Prozent reduziert werden konnte, im Jahr 2010 wieder auf 73 Prozent anstieg. Zwar intensivierten die Gerüstbaubetriebe auch ihre Ausbildungsaktivitäten zur Fachkräftegewinnung, indem sie die Anzahl der Auszubildenden im letzten Jahrzehnt von rund 600 auf über 1000 steigerten. Der Schwerpunkt der Arbeitskräftegewinnung lag jedoch bei der Rekrutierung von Un- und Angelernten. Damit stieg auch der Bedarf für Gerüstbau-Kolonnenführer/-innen (vgl. Abb.), der über die geförderten Fortbildungsmaßnahmen der Sozialkasse gedeckt wurde.

Abbildung **Auszubildende und Fortbildungsteilnehmende: Entwicklung im Gerüstbaugewerbe 1991 bis 2010**



Quelle: Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Insgesamt haben im letzten Jahrzehnt mehr als 1.750 Beschäftigte an einem über die Sozialkasse finanzierten Lehrgang zum/zur geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer/-in (rund 1.450 Beschäftigte) bzw. an einem Lehrgang zur Ausbildereignung (rund 300 Beschäftigte) teilgenommen. Wahrgenommen wird der erhöhte Weiterbildungsbedarf allerdings vorrangig von Betrieben, die aufgrund ihres Tätigkeitsprofils Arbeitnehmer/-innen mit hoher Qualifikation benötigen, beispielsweise Betriebe, die im Industrie-, Trag- oder Hängegerüstbau oder in der Einrüstung historischer Gebäude tätig sind. Entsprechend waren es auch nur 160 Gerüstbaubetriebe, die im Jahr 2010 die Sozialkasse für die Refinanzierung ihrer Mitarbeiterfortbildung nutzten.

Potenziale des Branchenfonds

Inwieweit treffen nun die von BAHNMÜLLER (2009) hervorgehobenen Vorteile der überbetrieblichen Tariffonds auch auf die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe zu? Da der veränderte Fachkräftebedarf im Gerüstbaugewerbe letztlich Anlass für die Einrichtung eines Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung war, wurde die Orientierung am branchenspezifischen Qualifikationsbedarf zu einem zentralen Regelungsgegenstand des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Gerüstbaugewerbe. So vereinbarten die Tarifparteien in dem Tarifabkommen nicht nur die Finanzierungsmodalitäten, sondern auch die Fortbildungsmaßnahmen (wie z. B. geprüfte/-r Gerüstbau-Kolonnenführer/-in), die über den Tariffonds gefördert werden sollten. Insofern wirkt der Fonds für die Fachkräftequalifizierung strukturgebend. Perspektivisch stellt sich jedoch die Frage, ob die tarifliche Beschränkung auf ausschließlich drei förderfähige Fortbildungsmaßnahmen künftig den Qualifizierungsbedarf der Branche abdeckt.

Ein zweiter Vorteil der Sozialkasse besteht im Aufbau überbetrieblicher Unterstützungsstrukturen. So werden die meist kleinen und mittleren Gerüstbaubetriebe erst durch die von der Sozialkasse organisierte Kooperation mit überbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen in die Lage versetzt, ihren Beschäftigten die erforderliche Fortbildung anzubieten. Hinsichtlich der Konjunkturunabhängigkeit der Weiterbildungsfinanzierung wurde bereits angemerkt, dass zumindest die bereitstehenden Fondsmittel durch Anbindung der Beitragzahlungen an die Beschäftigtenzahl auch von der Wirtschaftslage der Branche abhängig sind. Für das Gerüstbaugewerbe bedeutete dies jedoch, dass sich mit dem Personalaufwuchs auch das für Berufsbildung zur Verfügung stehende Mittelvolumen der Sozialkasse erhöhte. Gleichzeitig stieg der für Fortbildung genutzte Fondsanteil gerade auch in wirtschaftlichen Krisenjahren wie z. B. im Jahr 2009 weiter an.

Ein weiterer Vorteil der Fortbildungsförderung über die Sozialkasse ist eher von branchenspezifischer Natur. Im Gerüstbaugewerbe arbeiten nach wie vor überwiegend un-

und angelernte Beschäftigte, die im letzten Jahrzehnt wieder vermehrt eingestellt wurden. Der hierdurch ausgelöste Anstieg der geförderten Fortbildungsteilnahmen macht deutlich, dass der Sozialkasse auch eine arbeitsmarktpolitische Funktion zukommt. Der Tarifvertrag zur Berufsbildung bietet zwar keinen quantifizierbaren Weiterbildungsanspruch für diese Arbeitskräfte. Entscheidet sich aber ein Betrieb für die Fortbildung seiner Beschäftigten, so haben diese einen tariflichen Anspruch auf Förderung und finanzielle Absicherung während der Fortbildungsteilnahme. Der gesellschaftliche Vorteil liegt darin, dass die Qualifizierung von Un- und Angelernten ins Beschäftigungsverhältnis integriert wird. Im Gegensatz zur staatlichen Arbeitsmarktförderung geschieht dies nicht erst bei drohender Erwerbslosigkeit bzw. bei deren Eintritt. Gleichzeitig werden die Kosten von allen Unternehmen der Branche getragen, ohne dass eine staatliche Förderung erforderlich ist. Das Beispiel der Sozialkasse zeigt: Tariffonds zur überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung beinhalten ein erhebliches arbeitsmarktpolitisches Potenzial, das allerdings auch im Gerüstbaugewerbe noch unterschätzt und zu wenig ausgeschöpft wird. Die seit Bestehen der Sozialkasse insgesamt rückläufige Entwicklung des Anteils der Beschäftigten im Gerüstbauhandwerk ohne Berufsabschluss zeigt, dass sich – wenn

auch langsam – die Erkenntnis durchsetzt, dass qualifizierte Beschäftigte gebraucht werden, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Die tarifliche Regelung einer überbetrieblichen Fondsfinanzierung der Fortbildung im Gerüstbaugewerbe dürfte die betriebliche Weiterbildungsentscheidung besonders in den Betrieben mit spezialisiertem Leistungsangebot begünstigt haben. ■

Literatur

- BAHMÜLLER, R.: *Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen*. WSI-Mitteilungen (2002) 1, S. 38–44
- BAHMÜLLER, R.: *Tarifverträge als Instrument der beruflichen (Weiter-) Bildung in Deutschland. Die Rolle der Gewerkschaften in der beruflichen Bildung. Deutschland – China im Vergleich. Shanghai 2009*
- BAHMÜLLER, R.; HOPPE, M.: *Überbetriebliche und betriebsbezogene tarifvertragliche Qualifizierungsregelungen in Deutschland: Ein Überblick in 13 Punkten*. BIBB-Kongress 2011, Berlin 2011 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/ak_5-1_bahmueller.pdf (Stand: 03.02.2012)
- BISPINCK, R.: *Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklung und Perspektiven*. In: DOBISCHAT, R. u. a.: *Lernzeiten neu organisieren*. Berlin 2001, S. 153–180
- MORAAL, D.; SCHMIDT, G.: *Die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe: Ein tarifvertraglich geregeltes Finanzierungsmodell der Aus- und Weiterbildung*. In: GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D.: *Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser*. Berlin 1998, S. 122–130

Anzeige

Weiterbildung für Geringqualifizierte

Ein Akquise-Leitfaden für Personalentwickler

Der Leitfaden basiert auf den Erfahrungen des Hamburger GRAWiRA-Projektes. Er stellt die erarbeiteten, erprobten und evaluierten innovativen Ansätze und Produkte zur Verfügung, mit denen Unternehmen für das Thema sensibilisiert und bildungsferne Mitarbeiter für die Teilnahme an Grundbildungsangeboten gewonnen wurden.

Es wird deutlich, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber von der Einbindung der Zielgruppe in das Konzept des Lebensbegleitenden Lernens profitieren.



Ellen Abraham

Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte

Ein Akquise-Leitfaden für Personalentwickler

2010, 142 S., 24,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-4700-3

ISBN E-Book 978-37639-4701-0

Best.-Nr. 6004135

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail fachtagung@wbv.de

