

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

---

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen  
und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

## **Teil 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden**

Abschlussbericht

**Dick Moraal, Klaus Berger**

**Laufzeit I/10 – IV/12**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022  
E-Mail: [moraal@bibb.de](mailto:moraal@bibb.de)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

Bonn, Juli 2013

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>Das Wichtigste in Kürze .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Methodische Vorgehensweise.....</b>	<b>5</b>
<b>3 Theoretische Einordnung der tariflichen Weiterbildungspolitik .....</b>	<b>6</b>
<b>4 Kooperation in der tariflichen Weiterbildungspolitik .....</b>	<b>9</b>
4.1 Sozialer Dialog .....	9
4.2.1 Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: O&O Fonds.....	10
4.2.2 Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland.....	14
4.2.3 Zusammenfassung: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden.....	20
<b>5 Poaching-Effekte und Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik .....</b>	<b>21</b>
5.1 Poaching-Effekte in Deutschland .....	21
5.2 Poaching-Effekte in den Niederlanden.....	22
5.3 Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik.....	23
<b>6 Ausblick und Transfer .....</b>	<b>24</b>
<b>7 Wissenstransfer: Veröffentlichungen .....</b>	<b>26</b>
<b>8 Literatur.....</b>	<b>27</b>

## Das Wichtigste in Kürze

Das vierte Arbeitspaket befasst sich mit der tariflichen Weiterbildungspolitik und umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds in Deutschland und in den Niederlanden. Als Instrument tariflicher Weiterbildungspolitik sollen sie die Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. Ihre Vorteile werden darin gesehen, dass sie eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens ermöglichen. Tariffonds setzen die überbetriebliche Kooperation der Arbeitgeber und Gewerkschaften einer Branche voraus. Hierdurch werden Finanzierungs- und Weiterbildungsentscheidungen ermöglicht, die sich weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche orientieren.

Für den Vergleich der tariflichen Weiterbildungspolitik sowie der überbetrieblichen Finanzierungsregelungen wurden die Niederlande und Deutschland gewählt, da das System der industriellen Beziehungen in beiden Ländern korporatistisch geprägt ist, aber die Koordination im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in beiden Ländern weitgehend unterschiedlich ist. In beiden Ländern wurden die bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen der tariflichen Weiterbildungspolitik untersucht unter Berücksichtigung der jeweiligen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, der branchenspezifischen Strukturen der Tarifverhandlungen und dem Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung. Es wurden Experteninterviews mit Akteuren aus den ausgewählten Wirtschaftszweigen – dem Baugewerbe, der Textil- sowie der Elektro- und Metallindustrie geführt. Fragen der Genese und Implementierung der sektoralen Weiterbildungspolitik und der Finanzierung bzw. Ko-Finanzierung betrieblicher Weiterbildung standen hierbei im Mittelpunkt.

In den Niederlanden enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die Höhe von Löhnen hinausgehen. Diese Regelungen, die so genannten Sozialfonds, bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen den ökonomischen Prozessen in einer Gesellschaft und der Regelung von sozialen Prozessen (z.B. Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Aus- und Weiterbildung). Als eine Form der Sozialfonds entstanden die so genannten O&O-Fonds (Ausbildungs- und Weiterbildungsfonds). Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen zunehmend auch Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber-innen motivieren in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten aus. Alle Unternehmen einer Branche tragen durch einen festen Beitrag zur Finanzierung der Bildungsmaßnahmen dazu bei, Bildungsprobleme innerhalb einer Branche zu lösen. Diese Fonds werden fast immer durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille und bis zu 3% der Lohnsumme).

Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Als eine Ausnahme kann die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe herangezogen werden. Sie war zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung einzigartig in Deutschland. Ein weiteres Beispiel ist der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags sind die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds.

Für Deutschland sind einer Orientierung an der tariflichen Weiterbildungspolitik der Niederlande aufgrund der im Grundgesetz abgesicherten Tarifautonomie und der sektoralen Struktur der tariflichen Weiterbildungspolitik enge Grenzen gesetzt. Eine Bedingung für eine weitere Ausbreitung sektoraler Tariffonds ist, dass die Tarifparteien hierin eine zukunftsweisende Handlungsoption sehen. In den Experteninterviews mit Vertretern der Tarifparteien wird jedoch deutlich, dass von der Arbeitgeberseite Fondsmodelle in den großen Tarifbereichen, wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie, abgelehnt werden. Aber auch für große Gewerkschaften, wie die IG Metall in Baden-Württemberg, stellen sie keine tarifpolitische Option dar.

## 1 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen

ArbeitsökonomInnen vermuten, dass Unternehmen wegen der potenziellen Abwanderungsgefahr ihrer Beschäftigten zu wenig in die berufliche Weiterbildung investieren. Diese Annahme wird in der arbeitsökonomischen Literatur unter dem Stichwort „Poaching“ diskutiert. Danach bewirkt „Poaching“ mutmaßlich eine Unterinvestition in die betriebliche Weiterbildung, weil das hierdurch produzierte Wissen (Humankapital) personengebunden und nicht betriebsgebunden ist. Weiterbildungsaktive Betriebe können grundsätzlich nicht ausschließen, dass andere Betriebe die weitergebildeten Fachkräfte abwerben und sie keinen Nutzen aus ihrer Weiterbildungsinvestition ziehen können.

Jedoch kann die im Rahmen des Projektes durchgeführte BIBB-FluCT-Erhebung kaum belegen, dass deutsche Unternehmen wegen der Poaching-Problematik zu wenig in die berufliche Weiterbildung investieren (vgl. Teil 3 des Abschlussberichtes). Nur Unternehmen mit hohen Fluktuationsraten sowie Betriebe aus Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen äußern eine gewisse Sensibilität für das Abwanderungsrisiko und die damit verbundenen Vorteile anderer Unternehmen. Weiterbildungsinvestitionen werden in deutschen Unternehmen häufig durch die Rückzahlungsklauseln abgesichert

Ziel der Analyse der tariflichen Weiterbildungspolitik und ihrer Finanzierung in Deutschland und in den Niederlanden ist die Formen der sektoralen bzw. überbetrieblichen Kooperation aufzudecken, die die Investitionsanreize für Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Unternehmen stärken sollen. Hierfür werden die Erfahrungen mit implementierten tariflichen Weiterbildungspolitiken in den Niederlanden und Deutschland zusammengetragen und analysiert.

Folgende Fragen werden in diesem Arbeitspaket untersucht:

1. Welche Ausgestaltungsmerkmale weisen Modelle überbetrieblicher Zusammenarbeit auf?
2. Können insbesondere Unternehmen, für die das Poaching eine besonders gravierende Problematik darstellt, von der überbetrieblichen Zusammenarbeit profitieren?
3. Welchen Beitrag leisten Modelle überbetrieblicher Zusammenarbeit zur Lösung des angenommenen Unterinvestitionsproblems?
4. Bewirken die betrachteten Regelungen eine Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsengagements?

Wie hoch wird der „Bürokratieverlust“ durch verschiedene Formen überbetrieblicher Zusammenarbeit eingeschätzt?

## 2 Methodische Vorgehensweise

Da Arbeitspaket 4 explorativen Charakter hat, werden über die bereits formulierten Forschungsfragen hinaus keine Hypothesen aufgestellt. Bezüglich der Wirkung der in diesen Arbeitspaketen diskutierten Finanzierungskonzepte fehlt es zudem an einer theoretischen Basis, aus der entsprechende Hypothesen abgeleitet werden könnten<sup>1</sup>.

Um die tarifliche Weiterbildungspolitik länderübergreifend zu untersuchen, wurden Deutschland und die Niederlande ausgewählt, weil die industriellen Beziehungen in beiden Ländern korporatistisch geprägt sind, sich die im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in beiden Ländern aber weitgehend unterscheidet. So besteht eine institutionalisierte Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland vor allem im Bereich der beruflichen Ausbildung, jedoch kaum in der beruflichen Weiterbildung. In den Niederlanden hingegen wird sowohl in der Ausbildung als auch in der Weiterbildung tariflich zusammengearbeitet.

Für den Ländervergleich wurde zunächst eine Literaturrecherche, einschließlich einer Synopse der einschlägigen tariflichen Regelungen, erstellt. Hieran schlossen Expertengespräche auf Branchenebene und in Betriebsfallstudien an.

### *Literaturrecherche*

Am Anfang der Arbeiten stand eine Literaturrecherche, in der die theoretischen Ansätze zum Zusammenhang zwischen der Struktur der Beziehungen zwischen Staat und Sozialpartnern und der tariflichen Weiterbildungspolitik aufgearbeitet wurde.

Die Tarifpolitik zur Weiterbildungsfinanzierung bildet weitgehend einen weißen Flecken auf der Wissenschaftslandkarte. Sowohl die nationale (BISPINCK 2000, BUSSE/SEIFERT 2009) als auch die internationale (CEDEFOP 2008, GIACCONE 2009) Diskussion konzentrieren sich überwiegend auf die Zusammenstellung verschiedener Tarifverträge. Systematische Abhandlungen (z.B. STREECK ET AL.1987, BUSEMEYER 2009a/2009b) sind dagegen äußerst selten. Daher wurden in einer sich an die Literaturarbeit anschließenden Analyse zunächst die bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und den Niederlanden untersucht. Ermittelt wurden die jeweiligen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, die branchenspezifischen Strukturen der Tarifverhandlungen sowie der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung (u.a. anhand der Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebungen CVTS)<sup>2</sup>. Ebenfalls wurde eine Zusammenstellung der nationalen, sektoralen und unternehmensbasierten Tarifverträge, die Weiterbildungsvereinbarungen enthalten, vorgenommen.

### *Expertengespräche*

In Deutschland führte das BIBB Expertengespräche mit Akteuren des Gerüstbaugewerbes durch. Ferner wurden Expertengespräche in der Textilindustrie und eine ausführliche Expertise der tariflichen Weiterbildungspolitik der Metallindustrie von Dr. Bahn Müller - Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur Tübingen (F.A.T.K.) – im Auftrag des BIBB vorgenommen.

---

<sup>1</sup> vgl. Projektantrag, s. 20 URL: [https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_23301.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_23301.pdf)

<sup>2</sup> In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird seit mehr als 20 Jahren alle fünf Jahre Erhebungen über die Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen (CVTS: Continuing Vocational Training Survey) durchgeführt.

In den Niederlanden wurden ebenfalls drei Expertengespräche mit Vertretern der jeweiligen Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O-fondsen) im Gerüstbaugewerbe, in der Textilindustrie und im Metallgewerbe von Dr. Kees Meijer (Kenniscentrum voor beroepsopleiding en arbeidsmarkt KBA Nijmegen, Niederlande) im Auftrag des BIBB durchgeführt.

### *Betriebsfallstudien*

Die Literaturrecherche, die synoptische Zusammenstellung und die Expertengespräche auf Branchenebene dienen darüber hinaus der Entwicklung von Leitfäden für die innerhalb der Fallstudien durchzuführenden Leitfadeninterviews. In beiden Ländern wurde für die Interviews der identische Leitfaden genutzt. Die zu befragenden Unternehmen wurden aufgrund möglichst verschiedener Betriebsgrößenklassen (kleine, mittlere, große Unternehmen) zusammengestellt.

In Deutschland wurden drei Betriebsfallstudien exemplarisch für den Bereich der Textilindustrie durchgeführt. Dieser Bereich wurde ausgewählt da die Entwicklung in der Umsetzung und Nutzung des Tariffonds nachgezeichnet werden sollte, die das F.A.T.K. auf der Basis früherer Fallstudien erstellt hatte (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006). In den Niederlanden führte das KBA Nijmegen in der Gerüstbaugewerbe, Textilindustrie und Metallgewerbe jeweils zwei Betriebsfallstudien durch.

## **3 Theoretische Einordnung der tariflichen Weiterbildungspolitik**

„Comparative Political Economy of Skill Formation (CPE-SF)“ (TRAMPUSCH, BUSEMEYER 2012) ist ein Ansatz, der sich primär mit der Investition in und der Entwicklung von Humankapital und deren Zusammenhängen zu politisch-ökonomischen Institutionen beschäftigt, wie dem Wohlfahrtsstaat, der Unternehmenskontrolle, den industriellen Beziehungen und Finanzsystemen. Dieser Ansatz knüpft weitgehend an die langjährige sozialwissenschaftliche Diskussion über das Verhältnis von beruflicher Ausbildung und Weiterbildung und dem nationalen System der industriellen Beziehungen an. In dieser Perspektive werden die institutionellen Querverbindungen und die Einbettung von beruflicher Aus- und Weiterbildung in arbeitsmarktliche und wohlfahrtsstaatliche Institutionen analysiert. Die „Varieties of Capitalism Debatte“ unterscheidet zwischen „Liberal Market Economies“ (LMEs) und „Coordinated Market Economies“ (CMEs).<sup>3</sup> Diese beiden Modelle des Kapitalismus heben sich u. a. durch die institutionelle Einbettung von Qualifikationsprozessen voneinander ab. In LMEs steht die Vermittlung von generellen Fertigkeiten im Vordergrund, da liberalisierte Arbeitsmärkte mit weniger ausgebauten Sozialstaat und fragmentierten industriellen Beziehungen eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte zur Folge haben. Eine Stärke CMEs liegt in der Bereitstellung von spezifischen Fertigkeiten, bei deren Vermittlung die berufliche Bildung eine große Rolle spielt. Bislang hat die Literatur sich vor allem mit den Unterschieden zwischen den industriellen Beziehungen in LMEs und CMEs befasst. Die Herausarbeitung von Unterschieden innerhalb von CMEs, besonders im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, ist bislang noch unerforscht.

Deutschland und die Niederlande sind „Coordinated Market Economies“: Sie unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Koordination im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. So gibt es in Deutschland z.B. in der beruflichen Ausbildung eine Zusammenarbeit zwischen

---

<sup>3</sup> HALL/SOSKICE (2001) sprechen im Rahmen ihres akteurszentrierten Institutionenansatzes von „liberal market economies“ und „coordinated market economies“. Während Unternehmen in „liberal market economies“ ihre wirtschaftlichen Aktivitäten vorrangig durch Marktkonkurrenz koordinieren, sind unternehmerische Aktivitäten in „coordinated market economies“ häufiger auch Ergebnis strategischer Interaktionen von Unternehmen und anderer Akteure wie z.B. dem Staat und Gewerkschaften (HALL 2006, 183f.).

den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, in der beruflichen Weiterbildung fehlt eine solche Kooperation. Hingegen gibt es in den Niederlanden eine tarifliche Zusammenarbeit der Interessensvertretungen sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung.

Zusammenfassend können folgende systemische Charakteristika kollektiver beruflicher Bildungssysteme in Coordinated Market Economies (CMEs) identifiziert werden:

Die Unternehmen sind in den Prozess der Aus- und Weiterbildung eingebunden (firm involvement), darüber hinaus nehmen die intermediären Assoziationen (Kammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) eine zentrale Rolle im beruflichen Bildungssystem ein. Anders als in den Niederlanden, wo das System der industriellen Beziehungen relativ zentralistisch und der Staat an der nationalen Tarifpolitik aktiv beteiligt ist (begrenzte Tarifautonomie), werden in dem eher dezentralen System der industriellen Beziehungen in Deutschland Tarifvereinbarungen ausschließlich von den Tarifparteien in den jeweiligen Tarifbereichen geschlossen (Tarifautonomie). Während in Deutschland eine gesetzlich festgelegte Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der beruflichen Ausbildung besteht, kooperieren sie in der beruflichen Weiterbildung nur im Bereich der staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse (segmentiertes System der beruflichen Weiterbildung). In den Niederlanden arbeiten Staat und Sozialparteien auf der Grundlage allgemeingültig erklärter tariflicher Vereinbarungen sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der Weiterbildung zusammen (kooperatives System der beruflichen Weiterbildung).

Die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung in den Niederlanden bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure. Ihre Entstehung ist letztlich nur denkbar vor dem Hintergrund einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit Anfang der 1980er Jahre. Auf Grundlage eines Sozialpaktes entwickelte sich in den letzten drei Jahrzehnten unter Beteiligung des Staates eine tarifliche Weiterbildungspolitik, die bis heute die Rahmenbedingungen für das niederländische Berufsbildungssystem bestimmt. Hingegen führte der ökonomisch-technologische Strukturwandel in Deutschland nur in wenigen kleinen Branchen zu umlagefinanzierten Tariffonds, die - ähnlich wie in den Niederlanden - meist durch Verzicht, z.B. auf eine Erhöhung des Urlaubsgeldes, finanziert wurden. Dort wo Tariffonds existieren, haben sie teilweise eine lange Tradition und sind von den Sozialparteien weitgehend akzeptiert. Sie tragen gerade in klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen wie z.B. im Gerüstbaugewerbe dazu bei, die Qualifizierung von Fachkräften nicht nur als einzelbetriebliches Problem, sondern auch als Herausforderung für die gesamte Branche zu erkennen. Das Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe zeigt, dass Tariffonds Qualifizierungen von Un- und Angelernten im Rahmen eines regulären Beschäftigungsverhältnisses ermöglichen. Im Gegensatz zur staatlichen Arbeitsmarktförderung setzen die Qualifizierungsmaßnahmen nicht erst bei drohender Erwerbslosigkeit oder bei deren Eintritt oder bei Kurzarbeit ein. Gleichzeitig werden die Kosten von allen Unternehmen der Branche getragen, ohne dass eine staatliche Förderung erforderlich ist. Am Beispiel der Sozialkasse wird deutlich, dass Tariffonds zur überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung ein erhebliches arbeitsmarktpolitisches Potenzial beinhalten. Allerdings wird dieses auch im Gerüstbaugewerbe noch unterschätzt und zu wenig ausgeschöpft.

Grundsätzlich müssen bei dem Vergleich der beiden Länder die Beziehungen und Aushandlungsprozesse der Mikroebene (zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsvertretungen), der Mesoebene (zwischen sektoral organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) sowie der Makroebene (zwischen den Sozialpartnern und den für sie wichtigen staatlichen Instanzen) unterscheiden werden (STREECK et al. 1987). Auf letzterer Ebene übernimmt der Staat regulative Funktionen, indem er den industriellen Beziehungen einen gesetzlichen Rahmen setzt (z.B. durch das Betriebsverfassungsgesetz, das Tarifvertragsge-

setz, das Mitbestimmungsgesetz und die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen). Hier unterscheiden sich das niederländische und das deutsche System: das niederländische ist korporatistischer angelegt als das deutsche. Letzteres wird als „duales System“ der Interessenvertretung bezeichnet, weil die Arbeitnehmerinteressen einerseits durch die gesetzliche Interessenvertretung - d.h. in der Privatwirtschaft durch Betriebsräte, sofern solche aufgestellt werden, andererseits über Tarifverträge durch Gewerkschaften vertreten werden. Im Gegensatz zu den Niederlanden herrscht zwischen diesen Akteuren eine strikte Trennung der Kompetenzen.

Die prägende Bedeutung der institutionalisierten Kooperation von Staat und Sozialparteien beim Aufbau der Berufsbildungssysteme in Deutschland und den Niederlanden heben auch ASHTON et al. (2000) hervor. Sie bezeichnen sowohl das niederländische als auch das deutsche Berufsbildungssystem als korporatistische Modelle, deren ordnungspolitische Ausgestaltung der Ausbildungssysteme geprägt ist von einer ausgeprägt institutionalisierten Zusammenarbeit von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften und einem meist am Konsens orientierten Ansatz. Dabei beziehen sich diese Gemeinsamkeiten vorrangig auf die ordnungspolitischen Prozesse und Akteure, die das Spannungsverhältnis von Qualifikationsbedarf am Arbeitsmarkt und Angeboten der Erstausbildungssysteme dieser Länder bestimmen. ASHTON et al. (2000) weisen darauf hin, dass diese Beziehungen eine landesspezifische Historie haben und dynamisch zu sehen sind. Dabei berücksichtigen sie nicht, dass in den Niederlanden die betriebliche Lehrlingsausbildung, anders als in Deutschland, gegenüber dem schulischen Ausbildungssystem eher subsidiären Charakter hat. Auch ist die Kooperation der Sozialparteien bei der beruflichen Weiterbildung in Deutschland deutlich schwächer ausgeprägt als in den Niederlanden, mit der Folge, dass die Bedeutung von tariflichen Weiterbildungsfonds in beiden Ländern sehr unterschiedlich ist<sup>4</sup>.

Stärker noch als in der beruflichen Erstausbildung sind Differenzen in den Teilsystemen der beruflichen Weiterbildung ausgeprägt. Für eine systemische Betrachtung der Weiterbildung ist es wichtig die Voraussetzungen für Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren genauer zu betrachten. Nationale Weiterbildungssysteme lassen sich einteilen, ob sie eher kooperativ oder eher segmentiert ausgerichtet sind (MORAAL, 2007). Kooperationen basieren im Allgemeinen auf Beziehungen und Kommunikation, wobei sie im Unterschied zu z.B. losen sozialen Netzwerken häufig auf Kontrakten (als Selbstverpflichtung) beruhen. Ihr Ziel ist es, durch Austausch und Koordination von Ressourcen die Realisierung von Strategien der Kooperationspartner zu fördern und Hilfen sowie Unterstützung zu mobilisieren. Die Beteiligten erhoffen sich durch die Kooperation wechselseitigen Nutzen. Je nach Kooperationsfeld können damit recht unterschiedliche Erwartungen und Kooperationsgegenstände tangiert sein. Bei Unternehmenskooperationen steht durch Ressourcenteilung die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, z.B. durch gemeinsame Werbung, im Vordergrund. All diese Kooperationen haben gemeinsam, dass sie auf Vertrauen basieren und dass die Austauschbeziehungen dauerhaft, zweckgerichtet und auf Reziprozität ausgelegt sind.

Bezogen auf die berufliche Weiterbildung können nach SAUTER (1989) grundsätzlich drei Teilbereiche identifiziert werden:

- die betriebliche Weiterbildung,
- die individuelle berufliche Weiterbildung und
- die Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

---

<sup>4</sup> Zur Kritik des Unschärfeniveaus der „Varieties of Capitalism“-Ansätze vgl. ARTUS (2010, 320ff.)



In den Niederlanden sind die Akteure – Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungsträger – in ein komplexes System *kombinierter Verantwortlichkeiten* für die berufliche Weiterbildung eingebunden. Dagegen ist berufliche Weiterbildung in Deutschland stark segmentiert. Die Verantwortlichkeiten für die berufliche Weiterbildung liegen bei den jeweiligen Akteuren:

- die öffentliche Hand ist verantwortlich für die Weiterbildung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die *Unternehmen* für die betriebliche Weiterbildung und
- die *Individuen* für ihre eigene berufliche Weiterbildung.

Unternehmen, Individuen und die öffentliche Hand (insbesondere Bund, Länder bzw. die Bundesagentur für Arbeit) verbinden mit beruflicher Weiterbildung nicht immer die gleichen Ziele. Für die *Unternehmen* stehen die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund (vgl. Arbeitspaket 3). *Individuen* streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernanstrengungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen (vgl. Arbeitspaket 1). Das Interesse des *Staates* an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen Arbeitsmarktprobleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit (vgl. Arbeitspaket 2).

Die institutionelle *Segmentierung* der unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Weiterbildung setzt damit die strukturellen Rahmenbedingungen für die Koordination und Kooperation in der Weiterbildung. Bislang ist die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland nur punktuell und im Wesentlichen in Form von Dienstleistungsbeziehungen etabliert, z.B. als Qualifizierungsberatung oder durch das Angebot unternehmensspezifischer Kurse (ILLER/SIXT 2004).

## **4 Kooperation in der tariflichen Weiterbildungspolitik**

### **4.1 Sozialer Dialog**

Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie am 26. März 2009 wird in Deutschland erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode von 2007-2013 eine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht, die die Tarifparteien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und deren Rahmenbedingungen abgeschlossen haben. „Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner und Sozialpartner zur Umsetzung von bestehenden Qualifizierungstarifverträgen“ oder Unternehmen, die in den Regelungsbereich dieser Verträge fallen. Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben (BMAS 2009). In der Regel werden hierbei zwischen den Sozialparteien Qualifizierungsvereinbarungen getroffen. 4.2 Systemischer Vergleich tariflicher Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

Eine vergleichende Länderanalyse von TRAMPUSCH / EICHENBERGER (2011, 18) identifizierte fünf Bedingungen, die die Entwicklung eines überbetrieblichen Weiterbildungssystems auf tariflicher Grundlage begünstigen:

- Das Vorhandensein einer unterstützenden und fördernden Rolle des Staates;
- die Bereitschaft kleiner Unternehmen und ihrer Organisationen zum Abschluss sektoraler Qualifizierungstarifverträge;
- die Bereitschaft der Gewerkschaften, tarifliche Qualifizierungstarifverträge abzuschließen statt rechtliche Regelungen zu bevorzugen;
- die kollektive Bereitschaft der Sozialparteien die Qualifizierung in die Lohnverhandlungen aufzunehmen sowie
- das Vorhandensein einer Konsens- und Kooperationskultur zwischen den Sozialparteien.

In Anlehnung daran sollen im Folgenden zunächst für die Niederlande und anschließend für Deutschland *Akteure, Reichweite, Finanzierung, Spektrum der Aktivitäten* und *Akzeptanz* tariflicher Weiterbildungspolitik dargestellt werden. Zum Verständnis der institutionellen Ausgestaltung der Tariffonds, ihrer Akzeptanz und Wirksamkeit wird einleitend jeweils auch die *Genese* der Tariffonds in beiden Ländern beschrieben.

#### **4.2.1 Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: O&O Fonds**

##### *Genese*

In den Niederlanden hatte die Weiterbildung innerhalb des Bildungssystems traditionell keinen besonderen Stellenwert. Als Folge der rezessiven Phase in den Niederlanden Ende der 1970er und zu Anfang der 1980er Jahre stieg die Langzeitarbeitslosigkeit stark an. Die niederländische Regierung unternahm in dieser Periode eine Vielzahl von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Zahlreiche Gesetze wurden in kurzen Abständen erlassen. Die niederländische Arbeitsverwaltung wurde unter Beteiligung der Sozialparteien privatisiert und ein neues Gesetz zur Regelung der Erwachsenenbildung, 'Gesetz Ausbildung und berufliche Bildung', wurde eingeführt. Weiterhin vereinbarten seit Mitte der 1980er Jahre die niederländischen Sozialparteien immer mehr Tarifverträge mit Weiterbildungsklauseln, die eine aktive Beschäftigungspolitik unterstützen sollten.

Dabei knüpften die Sozialparteien an existierende tarifliche Vereinbarungen an. Diese Tarifverträge beinhalteten seit den 1960er Jahren sukzessive immer mehr Regelungen, die über die tariflichen Regelungen von Löhnen hinausgingen und gewisse Freiräume (loonruimte) einschlossen. Die Unternehmer zahlten 10 Gulden pro Arbeitskraft in einen sektoralen Finanzierungstopf („loontientje“), wovon u.a. Qualifizierungsmaßnahmen finanziert wurden. Anfang der 1980er Jahre wurden Tarifverträge vereinbart, die einen politischen Tausch zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften beinhalteten: Im sogenannten „Akkoord van Wassenaar“ (HASSEL 1998) wurde eine restriktive Lohnentwicklung im Tausch für nicht-lohnbasierte Zugeständnisse vereinbart. Mitte der 1980er Jahre entstanden daraus die Sozialfonds. Als eine Form der Sozialfonds wurden die O&O Fonds eingerichtet (TRAMPUSCH 2004). Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, wurde in den Tarifverhandlungen eine Beziehung zwischen Entlohnung und Qualifizierung hergestellt. Während die Qualifizierung finanziell gestärkt wurde, stiegen die Lohnkosten nur gering an. Der Staat wollte in diesen Jahren vor allem das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen fördern. Eine Branche konnte jedoch unterstützt werden, wenn die Förderung über einen Branchenfonds an die Unternehmen verteilt wurde. Dies führte einer stark ansteigenden Zahl von Fonds. Der älteste Fonds stammt allerdings aus dem Jahre 1947. Die

überwiegende Mehrzahl der Fonds sind zwischen 1980 und 2000 gegründet worden, davon vier zwischen 1980 und 1990 sowie vier zwischen 1990 und 2000. Diese Fonds können verschiedene Formen der Zusammenarbeit beinhalten: Bildungsnetzwerke, gemeinsame Bildungspolitik, Bildungsvereinbarungen, Regelungen zur Steuerung von Bildungsangebot und -nachfrage, Finanzierungslösungen usw. In vielen Wirtschaftszweigen wurden spezielle Fonds für berufliche Erstausbildung und Weiterbildung (O&O Fonds = Ausbildungs- und Entwicklungsfonds) vereinbart. (WATERREUS 1997; 2002; STICHTING VAN DE ARBEID 2002; MOOIJ/HOUTKOOP 2005; DONKER VAN HEEL ET AL. 2008).

### *Akteure*

Grundsätzlich gilt für die berufliche Bildung in den Niederlanden, dass die berufliche Erstausbildung in der Verantwortung der Regierung und die betriebliche Weiterbildung in der Verantwortung der Sozialparteien liegen. Die staatliche Einflussnahme auf die berufliche Weiterbildung ist nicht sehr groß und erfolgt eher indirekt über die Festlegung von Rahmenbedingungen sowie eine zentralstaatliche Förderung (z.B. ESF-Mittel). Verantwortlich für die Umsetzung betrieblicher Weiterbildung sind die Unternehmen bzw. die Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite. Es gibt, im Vergleich z.B. zu Frankreich, keine nationale Gesetzgebung über die betriebliche Weiterbildung. Die Tarifverträge mit den ausgehandelten Sozial- und Bildungsfonds werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemeinverbindlich erklärt.

Die nationale Politik in den Niederlanden zielt zunehmend darauf ab, die Verantwortungen auf die regionalen und lokalen Behörden zu verlagern. Im Gesetz 'Bildung und Berufsbildung' und im 'Arbeitsförderungsgesetz' haben die regionalen Behörden und Instanzen mittlerweile eine zentrale Position inne. Auf regionaler Ebene sind die ROC's (regionale opleidingscentra = Regionale Berufsbildungszentren), die lokalen Arbeitsverwaltungen und auch die Unternehmen die wichtigsten Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Sie werden mit nationalen (Wirtschaftsministerium, Branchen-Fonds) und/oder europäischen Mitteln (Europäischer Sozialfonds ESF) ko-finanziert. In einigen Fällen wurden Fonds auf regionaler Ebene entwickelt, von denen sich die meisten auf eine Branche beziehen (Branche-Region-Kombinationen).

### *Reichweite*

1997 gab es 72 Branchenfonds (WATERREUS 1997). 40 der 66 damals untersuchten Branchenfonds haben Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung unterstützt und durchgeführt. Diese Branchenfonds erfassten 1997 1,5 Millionen Beschäftigte und verfügten über Einnahmen in Höhe von 300 Millionen Euro, davon wurden 100 Millionen Euro für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung verwendet. Bis 2002 stieg die Zahl der Branchenfonds auf 99 und erreichte damit mehr als 40% aller Beschäftigten – ungefähr 2,5 Millionen (WATERREUS 2002). Mitte 2007 gab es 140 Branchenfonds, von denen die übergroße Mehrheit an einen Tarifvertrag gebunden war. Die Anzahl der Fonds unterliegt erheblichen Schwankungen. Es werden neue gegründet, es kommt zu Fusionen und manchmal wird ein Fonds eingestellt. Es gibt große und kleine Fonds: Große Fonds existieren in den Branchen Metall, Bau und Bildung; kleine in Branchen wie dem Taxigewerbe, den Rettungsdiensten und im zahnmedizinischen Bereich für die Assistentenberufe. Von den 6,9 Millionen Beschäftigten in den Niederlanden fallen zurzeit insgesamt 5,9 Millionen – das entspricht 86% – in die Zuständigkeit eines O&O Fonds.

## *Finanzierung*

Zu den Aufgaben der O&O Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Die bei weitem wichtigste Finanzierungsquelle der O&O Fonds bilden die Abgaben der Unternehmen der jeweiligen Branche. In 2005 lagen diese bei durchschnittlich 0,67% der Lohnsumme. Zwischen und innerhalb der Branchen treten dabei große Unterschiede auf. So variiert in der Metallverarbeitungsbranche der für das Jahr 2010 geltende Prozentsatz zwischen 0,15% für die Subbranche „Tankstellen und Autowaschanlagen“ und 1,0% für die Subbranche der „Technischen Installationsbetriebe“. Die Prozentsätze werden im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt und festgelegt. Eine zweite Finanzierungsquelle stellen die staatlichen Fördermittel dar. Dabei handelt es sich fast immer um eine zeitlich befristete Förderung. In den vergangenen Jahren waren dies beispielsweise Projektförderungen zur Verbesserung einer altersgerechten Personalpolitik sowie Mittel zur Förderung des Gesundheits- und Arbeitsschutz. Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite legen hierbei in Vereinbarungen die Anforderungen fest, denen ein sicheres und „gesundes“ Arbeitsumfeld genügen muss. Eine dritte Finanzierungsquelle sind die Mittel des ESF. Diese Gelder werden, zumindest soweit es dabei um Projekte in Branchen und Unternehmen handelt, über die O&O Fonds beantragt und verwaltet. Das niederländische Arbeits- und Sozialministeriums veröffentlicht in regelmäßigen Abständen einen Bericht über die abgeschlossenen und allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge. Für 2010 wurden die Einnahmen, Ausgaben und Reserven der O&O Fonds von 56 allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst, die über 10.000 Beschäftigte umfassen. ).

Nach den jüngsten Berechnungen des Niederländischen Statistischen Amtes (CBS) auf der Basis von den CVTS4-Ergebnissen wurden in den Niederlanden schätzungsweise 1,7 Mrd. für die betriebliche Weiterbildung ausgegeben (CBS 2012, 26). die Einnahmen der dieser Fonds betragen im Jahr 2010 € 444,3 Mio. Die Reserven aus Vorjahren betragen € 473,0 Mio. Die Ausgaben lagen bei € 529,5 Mio. 52% der Ausgaben (€ 275 Mio) wurden für die berufliche Aus- und Weiterbildung ausgegeben<sup>5</sup> (vgl. MINSOZW 2011, 43 – 44)

## *Spektrum der Aktivitäten*

Die O&O Fonds können für die Finanzierung unterschiedlicher Aktivitäten in den Branchen genutzt werden, so z.B. für Information, Forschung, Beschäftigung von Arbeitslosen sowie Aus- und Weiterbildung. Manchmal sind die O&O Fonds nur für die Aus- und Weiterbildung gedacht. In anderen Fällen werden auch andere Sozialleistungen aus den Branchenfonds finanziert. In den Branchen Landwirtschaft, metallverarbeitende Industrie, Druckindustrie, Baugewerbe, Metall-Industrie, Transport und Kommunikation gibt es solche speziellen O&O Fonds. Manchmal existieren die O&O Fonds auch nur für bestimmte Subbranchen (z.B. für das KFZ-Handwerk). Weiterhin sind die sektoralen Bildungsfonds ein wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen.

Das Problem der meisten Bildungsfonds in den Anfangsjahren war, dass vor allem die Klein- und Mittelunternehmen sie nicht nutzten. Ende der 1990er Jahre wurde der besondere Förderbedarf der Klein- und Mittelunternehmen von den meisten Branchenfonds stärker berücksichtigt. In der Folge sind das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsteilnahme in den Niederlanden, besonders auch in den Klein- und Mittelunternehmen, stark gestiegen

---

<sup>5</sup> Die übrigen Ausgaben dienten der Finanzierung von Beschäftigungsmaßnahmen (8%), Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (5%) sowie sonstige tarifspezifischen Maßnahmen (25%). Ein knappes Zehntel der Fondsausgaben entfiel auf die Fondsverwaltung und -infrastruktur (22 sektorale Forschungsinstitute).

(MEIJER 2010). 20% der Fonds zertifizieren ebenfalls arbeitsplatznahe Formen der betrieblichen Weiterbildung. In einigen Branchen wurden zusätzliche Fonds für spezifische Zielgruppen eingerichtet, wie z.B. Frauen, Langzeitarbeitslose, Arbeitnehmer/-innen ohne oder mit einer niedrigen Ausbildung oder ausländischer Herkunft. Der Schwerpunkt der O&O Fonds lag von Anfang an auf der Qualifizierung von Beschäftigter und dort liegt er noch heute. Im Laufe der Zeit kamen weitere Themen hinzu - z.B. Finanzierung von Kinderbetreuung (MEIJER 2010).

### *Akzeptanz*

Die O&O Fonds schaffen Anreize für Arbeitgeber/-innen, in Bildung zu investieren. Durch die umlagefinanzierte Ausgleichsregelung beteiligen sich alle Unternehmen an der Finanzierung der Qualifizierung, auch diejenigen, die ihre Beschäftigten nicht weiterbilden,. Bildungsaktive Unternehmen erhalten für ihre Ausgaben eine finanzielle Kompensation. Die Sozialparteien nutzen verschiedene Möglichkeiten, um eine Teilnahme an Bildung zu stimulieren. Diese umfassen:

- Die Verpflichtung zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für bestimmte Gruppen von Beschäftigten;
- das Recht auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub während der Teilnahme;
- eine Übernahme der Kurskosten, die bei der Teilnahme entstanden sind, durch das Unternehmen;
- Institutionalisierung regelmäßiger Mitarbeitergespräche;
- Vereinbarungen über Funktion und Stellung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach erfolgreicher Teilnahme;
- die Sicherung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung für die jeweilige Branche.

Die O&O-Fonds sind in den Niederlanden umstritten. Drei Hauptkritikpunkte werden immer wieder erwähnt (MEIJER 2011).

#### *O&O Fonds nehmen zu viel ein und geben zu wenig aus:*

Die Einnahmen eines O&O Fonds sind faktisch garantiert – es sei denn, dass die Lohnsumme im betreffenden Sektor stark sinkt. Werden jedoch keine Projekte durchgeführt oder wird kein Geld für Qualifizierungsmaßnahmen beantragt, können die Mittel nicht oder nur teilweise verausgabt werden. So hatten um das Jahr 2000 herum viele der Fonds große Reserven aufgebaut. Inzwischen sind diese Reserven verschwunden und die Mehrzahl der Fonds hält eine Mindestreserve in Höhe der erwarteten Ausgaben pro Jahr bereit. Dies wurde erreicht, indem man gezielter die Unternehmen angesprochen hat, sowohl was die berufliche Qualifizierung und den Einsatz von Bildungsberatern betrifft, als auch im Hinblick auf die Definition eines breiteren Aufgabenspektrums und durch Anpassungen bei der Höhe der Umlage, die die Unternehmen in Form eines Teils der Lohnsumme an die O&O Fonds abführen müssen.

#### *Ein O&O Fonds hat nur die eigene Branche im Blick:*

Hauptziele der Fonds sind es, die Arbeitsbedingungen, die Qualifizierung und den Arbeitsmarkt in der eigenen Branche zu verbessern. Die künftige Situation wird etwas komplizierter sein, da es immer mehr Berufe gibt, die an der Schnittstelle zwischen zwei Branchen liegen. Es wird daher häufiger eine Kooperation zwischen mehreren Branchenfonds angestrebt (intersektorale Vereinbarungen).

## **4.2.2 Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland**

### *Genese*

Tarifvereinbarungen, die in Deutschland Fragen der Qualifizierung regeln, reichen bis in die 1960er Jahre zurück. Studien und Einschätzungen zur Entwicklung dieser tariflichen Regelungen zeigen auf, dass diese sich auch in Reaktion auf den technologisch-ökonomischen Strukturwandel und seiner branchenspezifischen Wahrnehmung innerhalb der jeweiligen Gewerkschaften verändert haben (BAHNMÜLLER /FISCHBACH 2006; BAHNMÜLLER /SCHMID /SEITZ 2001; BISPINCK 2001; KOHL 2000; FAULSTICH 2003). So sehen BUSSE/SEIFERT (2009) bis in die jüngste Zeit eine Entwicklung von „kontextbezogenen zu originären Weiterbildungsvereinbarungen“. Diese Entwicklung ist nach BAHNMÜLLER (2002) dadurch gekennzeichnet, dass Qualifizierungsfragen in Tarifverträgen zunächst defensiv im Rahmen des Rationalisierungsschutzes behandelt werden, im Verlauf der Jahre aber zu Regelungen für eine „qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe“ führen. Durch die Rezession 1992/93 wurde diese Entwicklung jedoch beendet und der ‚Feuerwehrcharakter‘ von Weiterbildung stand wieder im Vordergrund (BAHNMÜLLER 2002, 39). BISPINCK (1992; 2001) entwickelt bei seiner Systematisierung der tariflichen Regelungen einen mehrdimensionalen Ansatz, indem er vier inhaltliche Regelungsansätze hervorhebt. Hiernach erfolgen die tariflichen Regelungen zur Qualifizierung im „großen und ganzen“ in Verbindung mit Entgelt, mit dem „technisch-organisatorische(r)n Wandel (Rationalisierung)“, „als Mittel der beruflichen Förderung“ und „als Instrument der Beschäftigungssicherung“ (BISPINCK 1992, 330).

### *Akteure*

Anders als in den Niederlanden sind es ausschließlich die Tarifparteien und auf betrieblicher Ebene die Betriebsparteien (Arbeitgeberseite und die gesetzlichen Interessenvertretungen), die für die Vereinbarung und Umsetzung der Qualifizierungstarifverträge zuständig sind. Während in den Niederlanden der Staat bei nationalen Tarifvereinbarungen beteiligt ist, führte in Deutschland gerade der „staatliche(r) Politikverzicht“ (FAULSTICH 2003) in der Weiterbildung dazu, dass die Gewerkschaften ihre weiterbildungspolitischen Forderungen vermehrt in Tarifverhandlungen einbrachten.

Die betriebsspezifische Umsetzung der tariflichen Qualifizierungsregelungen ist Aufgabe der Betriebsparteien in den einzelnen Unternehmen und erfordert meist eine zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsräten auszuhandelnde Betriebsvereinbarung. Zur Unterstützung der betrieblichen Akteure legt ein Teil der tariflichen Vereinbarungen fest, z.B. in der Chemieindustrie oder in der Metallindustrie Baden-Württembergs, dass paritätisch verwaltete Institutionen – wie z.B. die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) oder die Agentur Q in der Metallindustrie – informieren, beraten, aber auch Weiterbildungskonzeptionen entwickeln können. Die Praxis zeigt, dass diese paritätischen Einrichtungen den Tarifparteien einen institutionellen Rahmen bieten, um ungeachtet der bestehenden Interessenunterschiede im Bereich der Weiterbildung zu kooperieren. Gleiches gilt für tarifliche Qualifizierungsvereinbarungen, die eine tarifliche Umlagefinanzierung beinhalten und hierbei den Aufbau paritätisch verwalteter Tariffonds festschreiben.

### *Reichweite*

Laut Berichtssystem Weiterbildung für das Jahr 2003 haben ungefähr 409.000 Erwerbstätige von tariflichen Regelungen zur Weiterbildung profitiert (KUWAN ET AL 2006, 341/344). BAHNMÜLLER/HOPPE (2011) gehen davon aus, dass insgesamt etwa 5 Mio. Beschäftigte in den Geltungsbereich der Qualifizierungstarifverträge fallen, die in den in den letzten Jahren ver-

einbart wurden. Deutlich geringer ist der Geltungsbereich umlagefinanzierter Tariffonds mit knapp 100.000 Beschäftigten.

Der jüngste Weiterbildungsfonds wurde von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im Jahr 2011 mit der USG People Germany Tochter Technicum, einem Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche, ausgehandelt (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2). Die Tarifparteien der chemischen Industrie folgten damit der Empfehlung der EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS (2004), die tarifliche Weiterbildungsfonds für den Bereich der Leiharbeit als sinnvoll erachtete. Der hierzu gegründete Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e.V. wird von Personaldienstleistungsbetrieben, Entleihbetrieb und Beschäftigtendurch ein Umlageverfahren finanziert. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung hatte der Fonds seine operative Tätigkeit jedoch noch nicht aufgenommen. Auch in der Miederindustrie trat Anfang 2012 eine Tarifregelung für einen Finanzierungsfonds in Kraft, die allerdings auf früheren Regelungen der Textilindustrie basiert. In der *Branche Textil Service* trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e.V. und die IG Metall übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“ (IG METALL/INDUSTRIEVERBAND TEXTIL SERVICE, 2008) Im Jahr 2008 wurde in der chemischen Industrie ein Demografiefonds vereinbart. Sein Verwendungszweck liegt zwar in erster Linie im Bereich der Alters- und Berufsunfähigkeitsversorgung, in der Verbindung mit Langzeitkonten ist jedoch auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke möglich. Ein Jahrzehnt davor wurde im Jahr 1997 der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der *Textil- und der Bekleidungsindustrie* vereinbart. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags waren die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds.

Wenige Jahre zuvor vereinbarten auch die für Land- und Forstwirtschaft zuständigen Tarifparteien einen tariflichen „Qualifizierungsfonds“. Die Besonderheit dieses Fonds bestand darin, dass über ihn Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, die sich auch an ehemalige Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft richteten, die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten. Mit Datum vom 10.11.2006 wurde der Qualifizierungsfonds der Land- und Forstwirtschaft e.V. (QLF) schließlich liquidiert und danach nur noch in regionalspezifischen Tariffonds in den Bundesländern Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hessen weitergeführt. Die Gründe, warum sich die anderen Regionen aus der Fondsregelung zurückgezogen haben, ließen sich bei den Tarifparteien nicht mehr ermitteln.

Auf die längste Tradition blickt die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe zurück. Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell bereits im Jahr 1981. Aus dieser Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Fortbildung finanziert.

Tabelle 1: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland

<p><b>Textil- und Bekleidungsindustrie</b>          Im Wirtschaftsbereich Textil und Bekleidung haben sich die Tarifparteien von drei kleinen Branchen auf überbetriebliche Fondslösungen zur Weiterbildungsfinanzierung geeinigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Miederindustrie</i>            Zu Beginn des Jahres 2012 trat die neu verhandelte Tarifvereinbarung zur überbetrieblichen Fondsfinanzierung der Weiterbildung in der Miederindustrie in Kraft. Erstmals wurde dieser Tariffonds im Jahr 1963 ausgehandelt und seitdem immer wieder verlängert. Die Arbeitgeberseite verpflichtet sich einen bestimmten Prozentsatz der Bruttolohn- und Gehaltssumme (3,4%) in einen Fonds zur Altersversorgung, Bildung u. Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen einzuzahlen.</li> <li>• <i>Textil Service</i>            In der Branche Textil Service trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e.V. und die IG Metall übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“. Die intex-Mitgliedsbetriebe verpflichten sich zu diesem Zweck, jährlich 35 Euro je Beschäftigten an einen Verein zur Verwaltung des Tariffonds abzuführen.</li> <li>• <i>Textil- und Bekleidungsindustrie</i>            Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten trat im Jahr 1997 in Kraft. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags sind die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds. Die Fondsmittel stehen jeweils zur Hälfte für arbeitgeberseitig- und für arbeitnehmerseitig veranlasste Weiterbildung zur Verfügung. (BAHNMÜLLER/ JENTGENS 2005)</li> </ul>	<p><b>Land- und Forstwirtschaft</b>          Im Jahr 2001 vereinbarten die Tarifparteien der <i>Forstwirtschaft in Niedersachsen</i> und der <i>Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein und Hessen</i> die Errichtung von Qualifizierungsfonds. Die Modalitäten dieser regionalen Tariffonds basieren auf dem für das ostdeutsche Tarifgebiet Mitte der 1990er Jahre vereinbarten tariflichen „Qualifizierungsfonds“ der Land- und Forstwirtschaft, der jedoch zwischenzeitlich liquidiert wurde. Die Besonderheit dieses eingestellten Fonds bestand darin, dass über ihn Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, die sich auch an ehemalige Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft richteten und die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten.</p>	<p><b>Gerüstbaugewerbe</b>          Der finanziell bedeutendste Tariffonds mit langer Tradition stellt die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe dar (Berger et al. 2012). Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell im Jahr 1981. Aus der Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung finanziert. Förderfähig sind nach Tarifvertrag dieser Branche nur die Fortbildungslehrgänge zum geprüften Gerüstbaukolonnenführer, zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung und zur Abschlussprüfung Gerüstbauer / Gerüstbauerin gemäß §45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz.</p>	<p><b>Chemieindustrie</b>          Der jüngste Weiterbildungsfonds wurde von der IG BCE im Jahr 2011 mit der USG People Germany Tochter Technicum ausgehandelt. Der hierzu gegründete Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e.V. wird von Personaldienstleistungsbetrieben, Entleihbetrieb und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern durch ein Umlageverfahren finanziert. Die Basis sind 2 Prozent der Bruttolohnsumme. Personaldienstleister und Entleihbetrieb tragen je 0,8 Prozent, die Beschäftigten 0,4 Prozent. Die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die individuelle Weiterbildung ist unabhängig von den eingezahlten Beträgen</p>
<p>Die Nutzung der hier aufgeführten Tariffonds ist weder im Gerüstbau noch bei den Fonds der Textilbranchen auf die alleinige Weiterbildungsfinanzierung fokussiert. Sie dient teilweise auch der Ausbildungsfinanzierung sowie der Förderung anderer tariflich festgelegter Sozialleistungen (BERGER et al. 2012).</p>			



Tabelle 2: Eckdaten tariflicher Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2011

	<b>Textilbranche</b>				<b>Land- und Forstwirtschaft a)</b>		<b>Gerüstbaugewerbe</b>
	Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie		Tarifvertrag zur Sicherung u. Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit u. zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service	Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein	Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen	Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Angaben für 2010)
arbeitgeberseitig	arbeitnehmerseitig						
<b>Anzahl der tarifgebundenen Unternehmen</b>	357	372	15	3	1.802	ca. 300	2.864
<b>Arbeitnehmer im Tarifbereich</b>	49.301	41.107	10.691	1.746	4.467	k. A.	20.000
<b>Tarifliche Beitragsregelung</b>	Jährliche Pauschale von 12,50 € pro Beschäftigten, denen ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird		35,- € je Beschäftigten pro Jahr. <sup>b)</sup>	3,4% der jährlichen Bruttolohn- u. Gehaltssumme <sup>b)</sup>	Monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeitnehmer/-in, 70% trägt die Arbeitgeberseite und 30% die Arbeitnehmerseite <sup>c)</sup>	Monatlicher Beitrag: 5,- € für die Arbeitgeberseite pro Beschäftigten und 3,- € für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer	2,5% der Bruttolohnsumme für Aus- und Fortbildung
<b>Weiterbildungsbudget 2010 Gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren)</b>	539.770 €	511.573 €	534.600 €	198.000 €	190.000 €	ca. 35.000 €	10.200.000 € <sup>d)</sup>
<b>Genutzte Mittel</b>	353.723 €	249.293 €	234.356 €	198.000 €	155.000 €	k. A.	1.760.000 €
<b>Anzahl der Unternehmen, die Fondsmittel beansprucht haben</b>	102	k.A.	11	3	k.A.	28	160
<b>Anzahl der Arbeitnehmer/-innen, die den Fonds beansprucht haben</b>	972	314	723	272	580	43	281

Quelle: Auskünfte der Fondsverwaltungen

Anmerkungen:

a) Für den Tariffonds der Land- und Forstwirtschaft Hessen lagen keine Angaben vor

b) Beiträge werden für Altersversorgung, Bildung, Kur und Erholungsmaßnahmen genutzt, es besteht eine Vorteilsregelung für IG-Metall-Mitglieder.

c) In der Regel tragen die Arbeitgeberseite den Gesamtbeitrag.

d) Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag.

## Finanzierung

Bei der Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge kamen die Tarifparteien überein, dass betriebliche Weiterbildung einzelbetrieblich von der Arbeitgeberseite zu finanzieren ist, während bei persönlicher Weiterbildung die Beschäftigten die Kosten zu tragen haben. Tarifliche Regelungen zur Einrichtung umlagefinanzierter Weiterbildungsfonds stellen eher die Ausnahme dar. Sie wurden in den kleineren Branchen des Gerüstbaugewerbes, der Textil- und Bekleidungsindustrie und bestimmten Tarifregionen der Land- und Forstwirtschaft geschlossen (BERGER/HÄUSELE/MORAAL 2012).

Der Anspruch, Weiterbildung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche anzusehen, wird von den bestehenden Tariffonds unterschiedlich eingelöst. So wurde bei der Umsetzung des Qualifizierungsvertrags in der Textil- und Bekleidungsindustrie von Arbeitgeberseite darauf verzichtet, „die Mittel auf Projekte und Maßnahmen zu lenken, die darauf ausgelegt sind, den künftigen Qualifikationsbedarf der Branche zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu konzipieren und zu realisieren“ (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005; S. 92). Hingegen verfolgt die Gewerkschaftsseite durchaus das Ziel den branchenspezifischen Qualifikationsbedarf zu klären. Inwieweit der tarifvertragliche Finanzierungsfonds hierzu beitragen kann, scheint jedoch noch nicht festzustehen (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005; S. 93).

Die Orientierung am branchenspezifischen Qualifikationsbedarf war ein zentraler 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. geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer), die über den Tariffonds gefördert werden sollten“ (BERGER ET. AL. 2012, S. 52). Einen branchenspezifischen Aspekt hat auch der Tariffonds in der Forstwirtschaft Niedersachsens bzw. in der Land- und Forstwirtschaft Schleswig-Holsteins. Hierüber werden nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Weiterbildung der Arbeitnehmer/-innen gefördert, die in der Branche beschäftigt *waren* und eine forstwirtschaftliche Tätigkeit fortsetzen wollen (BERGER ET. AL. 2012, S. 51).

Der zentrale Ansatz eines tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. So zahlen alle Unternehmen, 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 Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren. BAHNMÜLLER (2009) hebt drei Vorteile der tariflichen Fondsförderung hervor. So ermöglichen Tariffonds eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und der aktuellen wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens, wenn gleich die Beitragszahlung an die Beschäftigtenzahlen in der jeweiligen Branche gekoppelt sind und die Höhe der zur Verfügung stehenden Fondsmittel somit auch von der aktuellen Wirtschaftslage abhängig ist. Durch die paritätische Beteiligung von Arbeitgeberseite und Gewerkschaften orientieren sich Finanzierungsentscheidungen weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche. In eher klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen entlasten Tariffonds gerade kleinere Einzelbetriebe nicht nur finanziell, sondern auch bei der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen. Das derzeit für Weiterbildung über Tariffonds verwaltete Mittelvolumen lässt sich dabei nicht genau beziffern, da es teilweise nicht nur für Weiterbildung, sondern auch für Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen verwendet wird. Schätzungsweise standen im Kalenderjahr 2010 bzw. 2011 für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Fondsmittel in

Höhe von knapp 3,8 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden in den betreffenden Branchen knapp 3 Mio. € zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten ausgezahlt (vgl. Tabelle 2).

### *Spektrum der Aktivitäten*

Das Spektrum der Aktivitäten, die über die Tariffonds finanziert werden, ist jedoch ähnlich wie in den Niederlanden nicht ausschließlich auf Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt. In der Miederindustrie wird der Fonds auch zur Finanzierung der „Altersversorgung, Bildung sowie Pflege und Förderung der Gesundheit aller Arbeitnehmer der Betriebe die der Arbeitsgemeinschaft der der Miederindustrie angehören“ verwendet (vgl. Tarifvereinbarung vom 23. Nov. 2011). Auch im Gerüstbaugewerbe finanziert die Sozialkasse neben den Kosten für die betriebliche Aus- und Weiterbildung auch weitere tarifvertraglich festgelegte Leistungen für die im Gerüstbau Beschäftigten, wie z.B. Urlaubsgeld, Lohnausgleich und Überbrückungsgeld.

### *Akzeptanz*

Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen sind nicht neu. Weiterbildung wurde dabei in einzelnen Tarifbereichen meist zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei Rationalisierungsmaßnahmen oder bei der Einführung von neuen Technologien geregelt. Erst im letzten Jahrzehnt wurden auch eigenständige Qualifizierungstarifverträge geschlossen. In der Regel beziehen sie sich auf bestimmte Branchen und/oder Regionen. Die Arbeitgeberverbände stimmen einer 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 Arbeitgeberseite meist durch Verzicht der Arbeitnehmer/-innen kompensiert wird. Beim Tariffonds der Textil- und Bekleidungsindustrie nahmen diese z.B. eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgeldes in Kauf. Tarifliche Fondsregelungen zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung bilden dabei jedoch die Ausnahme. Sie sind letztlich nur möglich, wenn es eine belastbare Flächen- bzw. Branchentarifbindung der Unternehmen gibt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass diese Tarifbindung rückläufig ist. So waren 2010 „hochgerechnet rund 34% der westdeutschen, aber nur 17% der ostdeutschen Unternehmen durch Branchentarifverträge gebunden“ (ELLGUTH /KOHOUT 2011). Für weitere zwei bis drei Prozent der Unternehmen gelten Firmentarifverträge.

In den Branchen, in denen Tariffonds eingerichtet sind, werden sie jedoch von den Tarifparteien weitgehend akzeptiert. „Die Steuerung der Fonds, die durchweg durch paritätisch besetzte Gremien erfolgt, scheint unkompliziert. Die Fonds funktionieren, das Handling ist eingespielt, Konflikte sind selten.“ (BAHNMÜLLER/HOPPE 2011, S. 7). Dennoch gelten sie bei den Arbeitgebern nicht als zukunftsweisendes Instrument zur Lösung des Finanzierungsproblems in der Weiterbildung (vgl. auch im Folgenden BAHNMÜLLER 2012). Diese ablehnende Haltung der Arbeitgeberseite führt dazu, dass auch die Gewerkschaftsseite wenig Anlass sieht, in dieser Richtung initiativ zu werden. Zumal in der Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge die einzelbetriebliche Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung arbeitgeberseitig festgeschrieben ist und hiermit im Interesse der Beschäftigten ein Kompromiss erzielt wurde, von dem die Gewerkschaft ungern wieder abrückt. Ferner ist zu bedenken, dass tarifliche Fondslösungen zur Weiterbildungsfinanzierung bislang oft erst dann zustande kamen, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichteten. Angesichts der in den letzten Jahren teilweise eingetretenen Reallohnverluste gilt ein derartiger Entgeltverzicht zugunsten der Weiterbildung den Gewerkschaftsmitgliedern derzeit als kaum vermittelbar. Der Schwerpunkt gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik dürfte künftig eher in der Stärkung der Mitarbeiter- und Betriebsratsbeteiligung bei Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung,

bei der Stärkung der Weiterbildungsansprüche der Beschäftigten sowie in dem Ansatz liegen, Qualifizierungsfragen mit dem Entlohnungssystem zu verbinden.

#### **4.2.3 Zusammenfassung: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden**

##### *Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik*

Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt zusammenfassend die spezifischen Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden.

Tabelle 3: Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden.

	<b>Deutschland</b>	<b>Niederlande</b>
Genese	Sozialpolitische Komponente + Qualifizierungsbedarf	Trade-off bei Tarifverhandlungen; Sozialpolitische Komponente
Akteure	Nur Sozialpartner in der Branche	Sozialpartner in der Branche und Staat
Reichweite	Nicht-systemisch; orientiert am spezifischen Qualifikationsbedarf kleiner Branchen mit klein- und mittelbetrieblicher Struktur	Weite Verbreitung der O&O Fonds, deshalb systemisch
Finanzierung	Vorrangig arbeitgeberfinanziert bei arbeitnehmerseitigem Verzicht auf andere tarifliche Leistungen	O&O Fonds werden fast immer durch Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille bis zu 3% der Lohnsumme)
Spektrum der Aktivitäten	Umfasst Aus- und betriebliche Weiterbildung sowie andere tarifliche Sozialleistungen	Umfassen Aus- und berufliche Weiterbildung (sowohl individuelle berufliche Weiterbildung, Weiterbildung für Arbeitslose und betriebliche Weiterbildung)
Akzeptanz	Auf staatlicher Ebene und Verbandsebene: Akzeptanz nur bei spezifischen Branchen (z.B. bei Leiharbeit); generelle Ablehnung bei Arbeitgeberverbänden, in großen Tarifbereichen auch bei Gewerkschaften geringe Priorität Unternehmen mit Fondsregelungen: Arbeitgeber/-innen: kritische Akzeptanz; Betriebsräte: befürwortende Akzeptanz.	Hohe Akzeptanz der O&O Fonds in den Branchen

## 5 Poaching-Effekte und Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik

### 5.1 Poaching-Effekte in Deutschland

Wie schon im Arbeitspaket 3 des Abschlussberichtes dargelegt, konnten die Projektergebnisse für *Deutschland* keinen Beleg dafür anführen, dass Betriebe deswegen zu wenig in die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, weil sie befürchten, dass aufwendig weiterqualifizierte Beschäftigte von anderen Betrieben abgeworben werden. Entsprechend lässt sich auch die Annahme, dass tarifliche Weiterbildungsfonds eine vermutete Unterinvestition in betriebliche Weiterbildung abmildern könnten, anhand der Projektergebnisse nicht bestätigen. Am Beispiel der umlagefinanzierten Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe konnte jedoch gezeigt werden, dass branchenspezifisch geregelte Umlageverfahren andere Vorteile haben (vgl. BERGER, MORAAL, HÄUSELE 2012). So können Fondsregelungen gerade auch für un- und angelernte Arbeitskräfte tariflich abgesicherte Ansprüche auf Förderung von Aus- und Weiterbildung bieten. Da die Kosten der Aus- und Weiterbildung von allen Unternehmen der Branche getragen werden, braucht der Staat hier nicht zusätzlich über öffentliche Subventionen einzugreifen. Tarifliche Weiterbildungsfonds können somit neben den zentralen, von BAHNMÜLLER (2009) hervorgehobenen, Vorteilen der Konjunkturunabhängigkeit der Weiterbildungsfinanzierung, der Orientierung am Branchenbedarf und des Aufbaus überbetrieblicher Unterstützungsstrukturen auch eine arbeitsmarktpolitische Bedeutung entfalten.

Auf mögliche Poaching-Effekte angesprochen, äußerte sich ein IG-Metall-Vertreter wie folgt: "Ich glaube, das ist kein Problem. Es wäre dann vielleicht ein Problem, wenn man über richtig teure Qualifizierungsmaßnahmen redet, also solche, die einige tausend Euro kosten, etwa über Meisterkurse, aber die werden heute schon i.d.R. nicht mehr von den Betrieben, sondern privat oder über Meister-BAFÖG finanziert". Auch auf betrieblicher Ebene wurde Poaching als mögliches Hindernis für Weiterbildungsinvestitionen nicht erwähnt. Die erwartete Wirksamkeit von Tariffonds zur Vorbeugung von Poaching-Effekten spielte somit in den Expertengesprächen und Fallstudien keine Rolle. Sofern Unternehmen eine Abwanderung der von ihnen weiterqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit eine Fehlinvestition in das Humankapital befürchten, würden individuelle Rückzahlungs- oder Bindungsklauseln mit den betreffenden Beschäftigten vereinbart.

Das Poaching-Argument kann insofern nicht nachvollzogen werden, als Unternehmen aktuell und insbesondere in den kommenden Jahren eher ein größeres Weiterbildungsengagement zeigen müssen, um ihre „Rekrutierungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt (zu) verringern“ (BAHNMÜLLER 2012). Zwar räumen Vertreter der Agentur Q ein, dass es eine Abwanderung qualifizierter Beschäftigter in KMU mit gering ausgeprägter Personalentwicklung gegeben habe. Dies bestätigt auch der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes: "Das ist ja gerade die große Not der kleinen Unternehmen, wenn die jetzt sagen, ich investiere jetzt in die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit meiner Mitarbeiter und das Ergebnis ist, dass sie es mir mit Abgang und Kündigung danken, um dann zum großen Nachbarn zu gehen, weil sie da 500 Euro mehr bekommen". Aus Arbeitgebersicht helfen umlagefinanzierte Tariffonds hier jedoch nicht weiter: „Wir haben uns immer dagegen gewendet und ich habe auch keinen neuen Kenntnisstand.“ Die Konsequenz sei jedoch nicht auf Weiterbildung zu verzichten, „weil das bringt einen dann ja auch nicht weiter. Ich brauche ja die Qualifikation.“ Letztlich stellten die Interviewpartner ein Umdenken fest, demzufolge die Bedeutung der Weiterbildung für die Mitarbeiterbindung erkannt würde. „Insofern könnte man fast von einem umgekehrten Zusammenhang sprechen: Wer nicht weiterbildet, läuft Gefahr, dass Beschäftigte abwandern.“ (BAHNMÜLLER 2012).

## 5.2 Poaching-Effekte in den Niederlanden

In den *Niederlanden* beurteilen die interviewten Vertreter der O&O Fonds und der Unternehmen Poaching-Effekte in den jeweiligen Wirtschaftssektoren aufgrund von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt unterschiedlich.. So war z.B. die Abwanderung von ausgebildeten Lehrlingen in Metallunternehmen Mitte der 1980er Jahren einer der Gründe, die im Metallgewerbe zur Einrichtung eines Fonds (OOM-Fonds) führten. Mit der Beteiligung aller Metallunternehmen an der Finanzierung ging diese Abwanderung innerhalb des Metallsektors merklich zurück. Poaching stelle daher für die im Rahmen der Fallstudien befragten Metallbetriebe kein Problem mehr dar. Vielmehr berichtet die Vertreterin von Metallbetrieb 1 über die positiven Auswirkungen des OOM-Fonds: *“we krijgen waar voor ons geld”*. Auch der Metallbetrieb 2 beurteilen die Zusammenarbeit von Unternehmen und OOM als sehr gut, so werden Initiativen des Unternehmens vom OOM immer sehr positiv aufgenommen. Ähnlich ist die Einschätzung im Baugewerbe. Hier wurden O&O Fonds eingerichtet, um die Qualifizierung von Auszubildenden und Beschäftigten zu koordinieren und zu finanzieren. Der interviewte Vertreter des O&O Fonds bestätigt, dass Poaching im Baugewerbe kein Problem sei. Allerdings habe es in der Vergangenheit manchmal Konflikte über die Höhe der Fondsabgabe gegeben. Im Gerüstbaugewerbe existieren drei verschiedene Fonds: für das Baugewerbe, für die Industrie und für die Offshorebranche. Die Mobilität der Beschäftigten zwischen diesen drei Sektoren in Gerüstbaugewerbe wird als sehr hoch beschrieben. Der Vertreter eines Gerüstbaubetriebes berichtet, dass die Egalisierungsfunktion der Fondsfinanzierung zwischen den genannten drei Sektoren des Gerüstbaugewerbes nicht gelinge.

Deutlich anders sind die Arbeitsmarktbedingungen in der niederländischen Textilindustrie, die durch Schließungen von Unternehmen mit rückgängigen Beschäftigtenzahlen gekennzeichnet ist. Dies bedingt, dass die Mobilität der Beschäftigten zwischen den Unternehmen sehr gering ist. Auch sind die Produkte und Produktionsbedingungen z.B. in der Tapeten- und Teppichindustrie so spezifisch, dass Beschäftigte nicht ohne weiteres das Unternehmen wechseln können. Poaching-Probleme gibt es in der niederländischen Tapeten- und Teppichindustrie daher nicht. Sowohl das Tapet- und Teppichunternehmen 1 und 2 bestätigen dies.

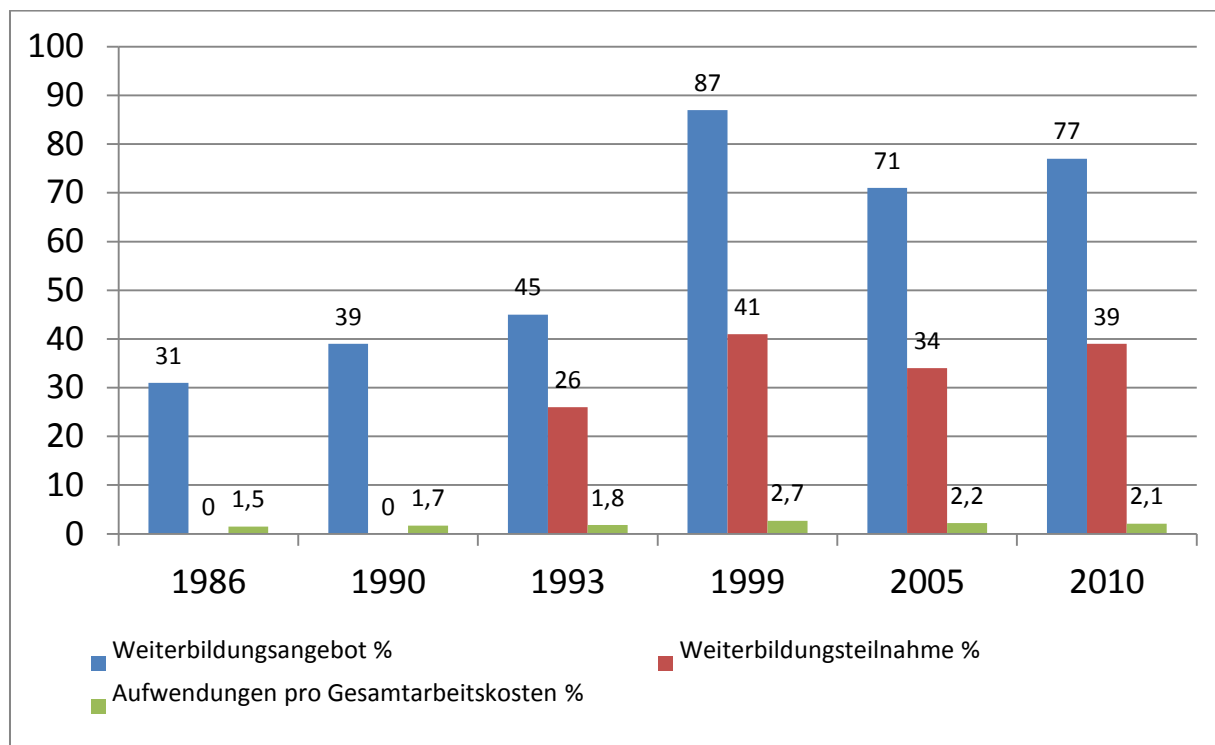
Wie wenig bedeutend das Poaching-Problem in den Niederlanden heute ist, kann daraus abgelesen werden, dass immer mehr O&O Fonds untereinander transsektorale Vereinbarungen über Fachkräftemobilität und berufliche Aus- und Weiterbildung vereinbaren. Die Schwerpunktverlagerung von betriebsspezifischer bzw. sektorspezifischer beruflicher Weiterbildung (interne Arbeitsmarkt) zur „Employabilityweiterbildung“, also Weiterbildung von Beschäftigten für den externen Arbeitsmarkt, setzt sich immer mehr in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung durch. Dieser Trend wird aktuell durch eine zentrale Vereinbarung zwischen Regierung und Sozialpartner unterstützt (STICHTING VAN DE ARBEID 2013). Da der heutige Arbeitsmarkt sich immer mehr an der sozio-ökonomischen Entwicklung anpassen soll, wurde zur Förderung des Arbeitsmarktes vereinbart, dass Unternehmen und Beschäftigte bei der Investition in Employability unterstützt und begleitet werden müssen. Damit verbunden ist eine weitere Institutionalisierung von sektoralen und regionalen Anpassungsprozessen. In der Vereinbarung wird von einer „sluitende ketenaanpak“, einem Schließen der Kette, gesprochen. Dies bedeutet, dass die O&O Fonds verstärkt transsektoral zusammenarbeiten müssen, um ein Wechsel der Arbeitskräfte von einer aussterbende in eine wachsende Branche zu ermöglichen. Dieser Übergangsprozess soll u.a. durch eine Aufgabenverbreitung in den O&O Fonds und/oder durch die Etablierung von speziellen Transitionsfonds unterstützt werden (STICHTING VAN DE ARBEID, 2013, 11).

### 5.3 Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik

Ob in den Niederlanden die Existenz von O&O-Fonds ursächlich eine Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung hervorgerufen hat, kann nicht bewiesen werden. Abbildung 1 zeigt aber, dass im Jahr 1986 35% der niederländischen Unternehmen betriebliche Weiterbildung in Form interner und externer Lehrveranstaltungen anboten. Im Jahr 2010 sind hingegen bei 77% der Betriebe Weiterbildungsangebote zu verzeichnen. Die Zahl der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung stieg von 26% in 1993 nach 39% in 2010.<sup>6</sup> Auch die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung stiegen von 1,5% der (direkten und indirekten) Lehrgangskosten und Gesamtarbeitskosten im Jahr 1986 auf 2,1% in 2010.

Weiterhin nahm während dieser Periode die Zahl der Fonds ständig zu – allein acht von zehn Fonds sind zwischen 1980 und 2000 gegründet worden..

Abbildung 1: Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung (interne + externe Lehrveranstaltungen in den Niederlanden (1986 – 2010)



Quelle: CBS Online Datenbank Statline

In Deutschland zeigen die Fallstudien zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie (BiT), dass die betrieblichen Akteure die Wirksamkeit der Fondsfinanzierung unterschiedlich einschätzen. Dieser Fonds kann zu gleichen Teilen von Arbeitgeberseite wie auch von Arbeitnehmerseite zur Weiterbildungsfinanzierung genutzt werden. Die befragten Betriebsräte beurteilten die über den Tarifvertrag eingeräumten Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten durchgän-

<sup>6</sup> Wie in der Abbildung 1 ersichtlich, waren in 1999 sowohl das Weiterbildungsangebot, die Weiterbildungsteilnahme als auch die Weiterbildungsaufwendungen deutlich höher als in 1993 / 2005 / 2010. Das Niederländische Statistische Amt (CBS) erklärt dies mit den zusätzlichen Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen wegen des Jahrhundertwechsels sowie die Euro-Einführung.

gig positiv. Hingegen schätzt die Arbeitgeberseite den Tarifvertrag unterschiedlich ein. Dem Tariffonds wird in der Anfangsphase durchaus eine sensibilisierende Wirkung zugeschrieben. Trotz kritischer Äußerungen zum bürokratischen Verfahren reicht das Spektrum der Fondsnutzung auf Arbeitgeberseite von der vollständigen Ignorierung bestehender Tariffonds aufgrund unzureichender Information bis hin zur vollkommenen Ausschöpfung der Refinanzierungsmöglichkeiten über den Tariffonds. Dabei weisen Managementvertreter/-innen der Textil- und Bekleidungsindustrie daraufhin, dass der Tariffonds für die betriebliche Weiterbildungsentscheidung praktisch keine Rolle spiele und auch nur ein kleinerer Teil der ohnehin durchgeführten betrieblichen Weiterbildung hierüber finanziert werde. Hingegen sehen die interviewten Betriebsräte der Textil- und Bekleidungsindustrie in dem arbeitnehmerseitigen Teil des Fonds ein Instrument zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten.

### *„Bürokratieverlust“*

Die Kritiker von Branchenfonds verweisen des Öfteren auf den zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Hier sollte aber erwähnt werden, dass in den Niederlanden über die Fondsabgabengelder nicht die Fondsverwaltung, sondern die sektoralen Sozialpartner in den Tarifverhandlungen selbst bestimmen und sich der Aufwand in Grenzen hält. Dennoch gibt es in den Branchenfonds manchmal „bürokratische“ Probleme, die sich kaum bei der Abgabenerhebung, sondern eher bei der Anerkennung von Weiterbildungsleistungen und bei der Auszahlung entwickeln. So berichtet der Vertreter von OOM, dass sie früher Weiterbildungsvouchers genutzt haben die einen relativ bürokratischen Aufwand erzeugten. Vor allem Kleinunternehmen, die keine Weiterbildungsabteilung haben, hatten hiermit Probleme. Die Weiterbildungsvouchers sind mittlerweile abgeschafft. Obwohl es nach Aussagen des Metallbetriebs 1 keine „bürokratischen“ Probleme mit dem OOM existieren, müssen nach Metallbetrieb 2 die betriebsspezifische Buchhaltung auf die fondsspezifische Buchhaltung abgestimmt sein. Erst dann ist eine „unbürokratische“ Fondsverwaltung möglich.

## **6 Ausblick und Transfer**

Zwischen Deutschland und den Niederlanden existieren deutliche Unterschiede in der Kooperation von Sozialpartei und Staat und deren Koordination in der beruflichen Bildung. Während in Deutschland eine ausgeprägte, gesetzlich festgelegte Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der beruflichen Ausbildung besteht, kooperieren diese Akteure in der beruflichen Weiterbildung nur im Bereich der wenigen staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse miteinander (segmentiertes System der beruflichen Weiterbildung). In den Niederlanden arbeiten Staat und Sozialpartei auf der Grundlage allgemeingültig erklärter tariflicher Vereinbarungen sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der Weiterbildung zusammen (kooperatives System der beruflichen Weiterbildung).

Die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung in den Niederlanden bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure. Ihre Entstehung war letztlich nur denkbar vor dem Hintergrund einer erheblichen strukturellen (Jugend-) Arbeitslosigkeit Anfang der 1980er Jahre. Erst unter diesem Druck einigten sich Sozialpartei und Staat darauf, sozialpolitischen Maßnahmen und insbesondere auch Qualifizierungsmaßnahmen den Vorrang vor Lohnerhöhungen zu geben. Auf Grundlage dieses Sozialpaktes entwickelte sich in den letzten drei Jahrzehnten unter Beteiligung des Staates eine tarifliche Weiterbildungspolitik, die bis heute die Durchführungsbedingungen für das niederländische Berufsbildungssystem bestimmen.



Hingegen führte der ökonomisch-technologische Strukturwandel in Deutschland nur in wenigen kleinen Branchen zu umlagefinanzierten Tariffonds. Ähnlich wie in den Niederlanden wurden aber auch diese meist durch Verzicht, z.B. auf eine Erhöhung des Urlaubsgeldes, möglich. Dort wo sie existieren, haben sie teilweise eine lange Tradition und sind von den Sozialparteien weitgehend akzeptiert. In der Durchführung gelten sie als unkompliziert und tragen gerade auch in klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen dazu bei, die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamten Branche zu erkennen.

Der direkte politische Transfer einer tariflichen Weiterbildungspolitik, wie sie in den Niederlanden in den letzten Jahrzehnten gewachsen ist, scheint für die deutschen Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung keine realistische Option zu sein. Dennoch wird ein möglicher Beitrag der Tarifpolitik zur Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland immer wieder diskutiert. So wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereits im Jahr 2001 eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ eingesetzt, die neue Förder- und Finanzierungskonzepte entwickeln sollte (BMBF 2004). Die 2004 veröffentlichten Empfehlungen der Kommission gehen dabei nicht nur von einem Handlungsbedarf des Staates und der Individuen aus, auch sei „der Betrieb (...) für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort“ (BMBF 2004, S. 236). Die Kommission forderte deshalb „die Tarifparteien und die betrieblichen Partner auf, die Instrumente der Arbeits- und Lernzeitkonten intensiv zu nutzen und ggf. auf tarifvertraglicher Ebene kollektive Finanzierungsregeln zu entwickeln, wie sie etwa in der Baubranche bekannt sind“ (BMBF 2004, S. 290). Während die Empfehlung an die Sozialparteien, tarifliche Regelungen zu Lernzeiten zu vereinbaren, im Konsens erfolgte, blieb das Instrument tariflicher Finanzierungsregelungen in der Kommission umstritten. Lediglich für die Leiharbeiter/-innen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt empfahl die Kommissionsmehrheit die Einrichtung tariflicher Branchenfonds. Umlagefinanzierte Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung werden derzeit auch von IG Metall und ver.di für die Leiharbeitsbranche diskutiert (BAHNMÜLLER 2012).

Jüngst hat BOSCH (2012) angesichts des drohenden Fachkräftemangels und sinkender Weiterbildungsinvestitionen in Deutschland erneut vorgeschlagen, über eine Fonds-finanzierung nachzudenken. Dazu hat er ein Modell eines Weiterbildungsfonds für Deutschland entwickelt, in dem sowohl die betriebliche als auch die individuelle Weiterbildung durch Umlage- und Zuschussfonds gefördert werden sollen.

Auch von Seiten der Europäischen Union gibt es aktuell Initiativen, die tarifliche Weiterbildungspolitik zu fördern. Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie am 26. März 2009 wurde in Deutschland erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode von 2007-2013 eine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht, die die Tarifparteien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und derer Rahmenbedingungen abgeschlossen haben (BMAS 2009). Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben. Der Schwerpunkt der hierüber geförderten Qualifizierungsvereinbarungen liegt bei der Regelung der Bedarfsermittlung und Planung der betrieblichen Weiterbildung. Hinsichtlich der Finanzierung wird in Tarifverträgen häufig zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung unterschieden. Unter „betrieblicher Weiterbildung“ werden z.B. Maßnahmen zur Erhaltungs-, Anpassungs-qualifizierung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Arbeitsaufgaben verstanden (vgl. Qualifizierungstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg). Die „persönliche Weiterbildung“ dient hingegen der persönlichen beruflichen Entwicklung unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.

Für die Lastenverteilung gilt meist folgende Regelung: Die betriebliche Weiterbildung zahlt die Arbeitgeberseite, während die Beschäftigten für persönliche Weiterbildung aufzukommen haben.

Für Deutschland erscheint eine Orientierung am niederländischen Modell schwierig, weil die im Grundgesetz abgesicherte Tarifautonomie, aber auch die sektorale Struktur der tariflichen Weiterbildungspolitik enge Grenzen setzt. Eine Bedingung für eine weitere Ausbreitung sektoraler Tariffonds ist, dass die Tarifparteien hierin eine zukunftsweisende Handlungsoption sehen. In den Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Tarifparteien wurde jedoch deutlich, dass Fondsmodelle in den großen Tarifbereichen wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie von Arbeitgeberseite nach wie vor abgelehnt werden. Auch für große Gewerkschaften wie die IG Metall in Baden-Württemberg stellen sie zumindest derzeit keine tarifpolitische Option dar.

## **7 Wissenstransfer: Veröffentlichungen**

BERGER, K.; MORAAL, D.; HÄUSELE, S. (2012): Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2), S. 49-53

BERGER, K.; MORAAL, D. (2012): Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden und in Deutschland. In: WSI Mitteilungen 65 (5), S. 382-390

BERGER, K.; DECKER, D.; MORAAL, D. (2012): "Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung". In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld, Bertelsmann. S. 355-358.

## 8 Literatur

- ASHTON, D.; SUNG, J.; TURBIN, J.: Towards A Framework For The Comparative Analysis Of National Systems Of Skill Formation. In: International Journal of Training & Development. 2000, S. 8-25
- BAHNMÜLLER, R.: Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, 1 (2002), S. 38-44
- BAHNMÜLLER, R.: Tarifliche Weiterbildungsregelungen für die M+E-Industrie: Regulierungsansätze, Wirkungen und Perspektiven einer überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. Dossier im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), April 2012
- BAHNMÜLLER, R.; BISPINCK, R.; SCHMIDT, W.: Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München und Mering 1993
- BAHNMÜLLER, R.; FISCHBACH, S.: Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs. Hamburg 2006
- BAHNMÜLLER, R.; HOPPE, M.: Chancen und Probleme der tarifpolitischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. In: denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft (2011) 4
- BAHNMÜLLER, R.; JENTGENS, B.: Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Tübingen 2005
- BAHNMÜLLER, R.; SCHMID, J.; SEITZ, B.: Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Berlin 2001
- BAHNMÜLLER, R.: Tarifverträge als Instrument der beruflichen (Weiter-)Bildung in Deutschland. „Die Rolle der Gewerkschaften in der beruflichen Bildung. Deutschland - China im Vergleich“. Shanghai 2009.
- BERGER, K.; HÄUSELE, S.; MORAAL, D.: Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe -. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP 41(2012) 2, 49-53
- BERGER, K.; MORAAL, D.; HÄUSELE, S. (2012): Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2), S. 49-53
- BERGER, K.; DECKER, D.; MORAAL, D. (2012): "Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung". In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld, Bertelsmann. S. 355-358.
- BISPINCK, R.: Qualifikation und Qualifizierung in Tarifverträgen. In: WSI-Mitteilungen, 45 (1992) 6, S. 329-338
- BISPINCK, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklung und Perspektiven. In: DOBISCHAT, R.; SEIFERT, H. (HRSG.): Lernzeiten neu organisieren. Berlin 2001, S. 153-180
- BISPINCK, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Düsseldorf 2000

- BMAS (HRSG.): ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie). Bundesanzeiger Ausgabe Nr. 57 vom 16. April 2009, S. 1373
- BMBF (HRSG.): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. URL: [http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf) (Stand: 03.02.2009)
- BOSCH, G.: Weiterbildungsfonds - ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? Bonn, 2012
- BUSEMEYER, M. R.: Die Sozialpartner und der Wandel in der Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Unveröffentlichtes Manuskript. Köln 2009b
- BUSEMEYER, M. R.: Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Schriften aus dem MPI für Gesellschaftsforschung. Band 65. Frankfurt am Main 2009a
- BUSSE, G.; SEIFERT, H.: Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Düsseldorf 2009
- CBS: Online Datenbank Statline 2012 (URL: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81850ned&D1=a&D2=a&HD=130712-1205&HDR=T&STB=G1>)
- CBS: Jaarboek onderwijs in cijfers 2012. Heerlen 2012.
- CEDEFOP: Sectoral training funds in Europe. Cedefop Panorama series. Luxembourg 2008.
- DONKER VAN HEEL, P.; VAN VELDEN, J.; SIEGERT, J.; GROENENDIJK, R.; DE KOGEL, M.; SINCER, E.: Hoe werken sectorfondsen? Rotterdam 2008. URL: [http://www.flexservice.com/wp-content/uploads/Hoe\\_werken\\_sectorfondsen.pdf](http://www.flexservice.com/wp-content/uploads/Hoe_werken_sectorfondsen.pdf) (Stand: 04.11.2011)
- ELLGUTH, P.; KOHAUT, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. In: WSI-Mitteilungen (2011) 5, S. 242 - 247
- EXPERTENKOMMISSION LEBENSLANGES LERNEN: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 2004. - URL: [http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf)
- FAULSTICH, P.: Staatlicher Politikverzicht oder/und tarifliche und betriebliche Lernzeitpolitik. (Friedrich Edding - 23. Juni 1909 - 14. September 2002 - gewidmet). In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 26 (2003) 1, S. 42-52
- GIACCONE, M.: Contribution of Collective Bargaining to Continuing Vocational Training. Eurofound/Cedefop. Dublin 2009
- HALL, J. C.: Positive Externalities and Government Involvement in Education. In: Journal of Private Enterprise 21 (2006) 2, S. 165-175
- HALL, P. A.; SOSKICE, D.: Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford 2001
- HASSEL, A.: Soziale Pakte in Europa. Gewerkschaftliche Monatshefte 49, no. 10: 626-37. 1998
- IG METALL/INDUSTRIEVERBAND TEXTILSERVICE – INTEX – .: Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service. Eschborn 2008
- ILLER, C.; SIXT, A.: Weiterbildungsanbieter als "feste Ansprechpartner" für die Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Report: Literatur- und Forschungsreport 27 (2004) 2, S. 17-23

- KUWAN, HELMUT; BILGER, FRAUKE; GNAHS, DIETER; SEIDEL, SABINE: Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006
- KOHL, H.: Qualifizierung als Verhandlungs- und Verteilungsgut in betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen. In: Hoffmann, T.; Kohl, H.; Schreurs, M. (Hrsg.): Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe. Handlungshilfen für Innovation und Beschäftigungsförderung in Unternehmen, Verwaltung und Organisationen. Neuwied et al. 2000, S. 97-106
- MEIJER, K: O&O fondsen in Nederland oder Tarifliche Regelungen zur Weiterbildung in den Niederlanden. Unveröffentlichter Vortrag. Frankfurt, 19. Januar 2011
- MINSOZW (Ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid): Najaarsrapportage Cao-afspraken 2011, Den Haag 2011
- MORAAL, D.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Bonn 2007. <http://www.bibb.de/de/30130.htm>
- MOOIJ, A. DE; HOUTKOOP, W.: Scholing op afspraak. sectorale scholingsafspraken en stand van zaken O&O fondsen. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 2005
- SAUTER, E.: Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP 18 (1989) 3, S. 3-8
- STICHTING VAN DE ARBEID: Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. Den Haag 2002
- STICHTING VAN DE ARBEID: Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020. Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten. Den Haag 2013
- STREECK, W.; VAN HILBERT, J.; KEVELAER, K. H.; MAIER, F., WEBER, H.: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der BR Deutschland. Berlin 1987
- TRAMPUSCH, C.: Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden: Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates, MPIfG Discussion Paper 04/12, Köln 2004
- TRAMPUSCH, C.; BUSEMEYER, M.: The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford 2012
- TRAMPUSCH, C.; EICHENBERGER, P.: Skills and Industrial Relations in Coordinated Market Economies - Continuing Vocational Training in Denmark, the Netherlands, Austria, and Switzerland. In: British Journal of Industrial Relations 2011
- WATERREUS J. M.: O&O fondsen onderzocht. Opleidings- en ontwikkelingsfondsen en de scholing van werknemers. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 1997
- WATERREUS J. M.: O&O fondsen op herhaling. Stand van zaken scholingsfondsen 2002. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 2002

## Anhang A: Branchenleitfaden und Unternehmensleitfaden

### *Gespreksleidraad branchevertegenwoordigers*

*Ontstaan / ontwikkeling van afspraken over opleidingen en/of bij-, na- en herscholing in de CAO*

- Sinds wanneer bestaat het O&O fonds?
- Waarom is het fonds oorspronkelijk vooral opgezet: reactie op sociaal-politieke maatregelen en/of sectorale kwalificatieproblemen?
- Is het fonds gebaseerd op een traditie van coöperatie in de sector / op nationaal niveau?
- Waarom zijn er afspraken over scholing / het O&O fonds opgenomen in de CAO? Gaat het om het voorkomen van weggapen ('poaching') van personeel tussen bedrijven onderling? Waarom is niet (ook) gekozen voor terugbetaling van scholingskosten?
- Welke compromissen zijn gesloten tijdens de gesprekken over het opzetten van het fonds?
- Hoe zijn eventuele toenmalige belangentegenstellingen overbrugd?

*Doelstellingen O&O fondsen*

- Welke doelstellingen waren er bij het opzetten van het O&O fonds?
- Wat waren de uitdagingen / problemen bij het maken van de (eerste) scholingsafspraken? Welke compromissen zijn gesloten?
- Zijn de doelen in de loop van de tijd veranderd en, zo ja, hoe?
- Wat zijn nu de belangrijkste doelstellingen? Waren er bij het vaststellen daarvan tegenstellingen tussen de sociale partners? Zo ja, welke?

*Organisatiestructuur: bestuur / beheer*

- Institutionalisering – hoe is het O&O fonds juridisch opgezet (bijv. sectorale stichting)?
- Hoe is het fonds qua organisatie opgebouwd? Hoe is het bestuur samengesteld? Waren er in de laatste jaren veranderingen?
- Uitdagingen / problemen bij het opzetten van de organisatiestructuur: bezwaren / kritiekpunten vanuit werkgevers- / werknemerskant
- Heeft de organisatie eigen, of erbij aangesloten, opleidingscentra?
- Stimuleert het O&O fonds ook de samenwerking tussen de bedrijven in een regio? Met welk doel?

*Financieringstructuur: inkomsten*

- Financieringsmodel (institutioneel / organisatorisch): sectoraal fonds of via wettelijke regeling
- Wat is het jaarlijkse budget van het fonds? Uit welke bronnen zijn deze middelen afkomstig? Wat is de percentuele verdeling tussen de geldstromen (inkomsten)?
- Hoe groot (in € en %) is de bijdrage van bedrijven aan het O&O-fonds? Hoe heeft deze bijdrage zich in de laatste tien jaar ontwikkeld?

- Zijn er problemen met de afdracht door de bedrijven? Is afdracht aan het fonds algemeen verbindend verklaard?
- Zijn er ESF-middelen? Zo ja, wat is de omvang en de wijze van inzet er van?
  - Zijn er voldoende budgetten voorhanden om aan de scholingsvraag vanuit de bedrijven te voldoen?
- Is er sprake van onderinvestering in scholing? Hebben bedrijven wel voldoende aandacht voor scholing?

Uitdagingen / problemen bij het regelen van de financiering van de scholing: bezwaren / kritiepunten vanuit werkgevers- / werknemerskant

*Inzet beschikbare middelen: maatregelen / programma's / personen – doelgroepen*

- Wat zijn de belangrijkste maatregelen / programma's van het fonds?
- Hoe is het jaarbudget (in € en %) verdeeld over de maatregelen / programma's? Welk deel gaat op aan overhead (bureau- en administratiekosten)?
- Waarom geen opdeling van de fondsmiddelen tussen vakbonden en werkgevers?
  - Zijn er in de CAO afspraken opgenomen over scholingsmaatregelen naar leeftijdscategorie (bijv. als onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid)? Speelt het fonds in op demografische ontwikkelingen (vergrijzing / ontgroening)?
  - Kent het O&O fonds maatregelen gericht op specifieke doelgroepen, zoals vakbondsleden, werklozen, vrouwen, etc.?
  - Is het O&O fonds betrokken bij transsectorale samenwerking? Zo ja hoe? Zo nee, waarom niet?
  - Is er sprake van onderbenutting van het budget? Zo ja, op welke activiteiten of bij welke doel- / probleemgroepen?
  - Zijn de bedrijven voldoende op de hoogte van doelen, activiteiten, middelen van het O&O fonds?

*Kwalificering/scholing*

- Op het verwerven van welke kwalificaties / competenties ligt de nadruk: die relevant voor het bedrijf, de sector en / of de externe arbeidsmarkt (employability)?
  - Op welke scholingsbehoeften ligt de nadruk: die van de werknemer, het bedrijf, de sector en/of die op de de arbeidsmarkt?
  - Op welke manier van scholen ligt de nadruk binnen bedrijven: cursussen, informeel leren, 'learning on the job'? In hoeverre gaat het een voortzetting van BBL-trajecten (duale opleidingen)?
  - Zijn er regionale netwerken voor initiële opleidingen en her-, bij en nascholing (rol ROCs)?
  - Zijn er adviesstructuren voor bedrijven / werknemers: employability adviseurs, etc.?

*Effecten*

- Wat zijn de effecten van het O&O fonds in termen van aantal bedrijven dat scholing aanbiedt, aantal deelnemende werknemers, typen opleidingen?
- Zijn er evaluatierapportages over de scholingsmaatregelen beschikbaar? Zo ja, waar zijn die verkrijgbaar

### *Perspectieven*

- Wat zijn de vooruitzichten betreffende her- bij- en nascholing: wat zijn de ontwikkelingen in de branche en de regio's?
- Wat zijn de sterktes en zwaktes van het O&O fonds? Richt het fonds zich wel op de belangrijkste ontwikkelingen: versterking EVC, transsectorale samenwerking bij scholing etc.
- Wat zijn de politiek / maatschappelijke vooruitzichten betreffende scholing: uitstraling – invloed op het (scholings)systeem?



## **Leidraad voor interview bedrijven**

### *I. Algemene kenmerken van het bedrijf*

- Tot welke branche behoort Uw bedrijf?
- Wat produceert Uw bedrijf?
- Hoeveel werknemers zijn er in Uw bedrijf werkzaam?
- Hoeveel procent van de werknemers is ongeschoold?
- Hoe is de leeftijdsopbouw van de werknemers (aantallen / percentages naar leeftijdsgroep: tot 20, 20 - 30, 30 – 40, 40 – 50 50 – 60, 60+ jaar. Eventueel geschat)?
- Hoeveel BBL-ers / leerling-werknemers zijn er in Uw bedrijf?
- Wat zijn de belangrijkste beroepen waarvoor BBL-ers in uw bedrijf opgeleid worden?

### *II. Scholing in het bedrijf*

- Wat is het scholingsaanbod in uw bedrijf? (Aanbod van interne en externe cursussen / opleidingen; andere „informele“ scholingsvormen, zoals „learning on the job“)
- Sluit het scholingsaanbod aan op de behoefte van het bedrijf en/of de werknemers? Zijn er thema's waarop scholing ontbreekt? Zijn er groepen werknemers die te weinig aan scholing deelnemen? Zo ja welke? Wat wordt met passend bedoeld? Passend bij wat?
- Ziet U deficiënties in de scholing van uw personeel en hoe schatten uw werknemers het aanbod etc. van de scholing in? Is deze vraag niet gelijk aan de voorgaande?
- Heeft er een verschuiving plaatsgevonden van interne/externe cursussen / opleidingen naar andere „informele“ scholingsvormen? Zijn er voorbeelden van zulke vormen?
- Nemen BBL-ers / leerling-werknemers, dwa degenen die een initiële beroepsopleiding in uw bedrijf volgen, ook aan de (bij / na-)scholing van andere werknemers deel?
- Ondersteunt uw bedrijf ook scholing die vooral voor een individuele werknemer van belang is (voor loopbaan in bedrijf / employability op arbeidsmarkt)?
- Welke groepen werknemers nemen vooral aan scholing deel?
- Wat zijn de belangrijkste obstakels bij het aanbieden aan en volgen van scholing door werknemers van uw bedrijf?
- Hoe groot is het personeelsverloop in uw bedrijf?
- Hoe groot is het risico dat door het bedrijf geschoold personeel, na afronding van de opleiding relatief snel elders gaat werken?
- Hoe wordt zo'n snel vertrek tegengegaan (terugbetalingsregeling etc.)?

### *III. Personeelplanning*

- Is er in uw bedrijf een geïntegreerde analyse van de kwalificaties / competenties waaraan behoefte is, van de kwalificaties / competenties waarover de personeelsleden beschikken en van een personeelplanning om behoefte en aanbod op elkaar af te stemmen?

- Hoe is in uw bedrijf de personeelontwikkeling (kwantitatief of kwalitatief?) en scholing (iets anders dan personeelsontwikkeling?) georganiseerd? Wie is er verantwoordelijk voor?

#### IV. *Financiering van de scholing*

- Welke vormen van scholing worden door uw bedrijf bekostigd? (bedrijfsscholing voor werkenden, individuele scholing, scholing van werklozen)
- Hoeveel investeert (in 2012 of 2011) uw bedrijf in scholing? Hoe is het verloop van de investering in scholing over de afgelopen vijf jaar?
- Betalen de werknemers ook voor de scholing? Voor welke scholingsvormen?
- Zijn er vanuit het O&O fonds en/of uw bedrijf voldoende gelden beschikbaar voor scholing

#### V. *Samenwerking tussen personeelsmanagement en de ondernemingsraad (OR) bij scholing (wordt hier alleen scholing relevant voor het bedrijf bedoeld of alle vormen van scholing?)*

- Hoe werken de afdeling Personeelszaken / HRM en de OR samen op het terrein van scholing?
- Hoe belangrijk is scholing in de visie van de OR?
- Heeft Uw bedrijf een bedrijfsscholingscontract? (wat wordt hiermee bedoeld: een jaarplan voor bij- en nascholing? Een contract met een school?) Wat wordt daarin geregeld?
- Welke deelnamevormen (wat wordt hier bedoeld?) benut de personeelsraad om de bedrijfsscholing te beïnvloeden? Waar ligt het zwaartepunt, bijv. ook bij EVC?

#### VI. *CAO en O&O fonds*

- Hoe wordt door uw bedrijf het O&O- / scholingsfonds concreet benut?
- Maakt uw bedrijf gebruik van de adviesfunctie betreffende scholing / opleidingen van het O&O fonds?
- De scholing van welke groepen werknemers wordt door het O&O-fonds ge(co)-financierd?
- Welke scholingsmaatregelen binnen uw bedrijf worden ge(co)-financierd? Gaat het ook om individuele scholing van werkenden en scholing voor werklozen?
- Welke vormen van scholing (interne / externe cursussen, etc) worden ge(co)-financierd?
- Hoe denkt u over het scholen van werknemers om een overstap naar een andere sector mogelijk te kunnen maken?
- Welk percentage van de jaarlijkse investeringen in scholing wordt vanuit het O&O fonds vergoed?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen Uw bedrijf en het O&O fonds?
- Ondervindt uw bedrijf problemen bij het gebruik maken van / de samenwerking met het O&O fonds? Bijvoorbeeld bureaucratische problemen, acceptatieproblemen (acceptatie door wie of van wat?), financieringsproblemen.
- Welke voordelen en nadelen ziet u met betrekking tot het O&O fonds?

### VII. *Effekten*

- Welke invloed heeft het O&O fonds op uw bedrijf gehad, bijvoorbeeld qua deelname aan scholing, verbreding van het aanbod, verbreding van de doelgroepen die bereikt worden, etc.?
- Is de samenwerking bij scholing tussen de bedrijven in de sector beter geworden?

### VIII. *Perspektieven*

- Welke perspectieven ziet u voor wat betreft de toekomstige ontwikkeling van het O&O fonds?
- Dient de samenwerking tussen uw bedrijf en het O&O fonds verbeterd te worden? Zo ja, op welk vlak?
- Hoe kan de financiering van het fonds verbeterd worden?
- Zou de bijdrage aan het fonds verhoogd dienen te worden?
- Moet de algemeen bindend verklaring van het O&O fonds blijven bestaan?

# Leitfaden Unternehmen X in der Textil- und Bekleidungsindustrie

(Nur für Interview mit der Personalleitung)

## I. Allgemeine Angaben des Unternehmens

- Zu welcher Branche zählt Ihr Betrieb?
- Wirtschaftliche Tätigkeit führt das Unternehmen (genau) aus?
- Wie viele sozialversicherungspflichtige Beschäftigte hat Ihr Betrieb?
- Davon sind wie viele un- und angelernte Beschäftigte
- Wie ist die Altersstruktur der Belegschaft? Anteil bis 30 Jahre und über 50 Jahre?
- Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb?
- Welche sind die wichtigsten Berufe, die Ihr Betrieb ausbildet?

(Für Interview mit der Personalleitung und Betriebsrat)

## II. Berufliche Bildung im Unternehmen

- Beschreiben Sie bitte das betriebliche Weiterbildungsangebot im Unternehmen? (Angebot von interne und externen Lehrveranstaltungen + andere „informelle“ Formen der Weiterbildung – Spektrum der Lernformen betrieblicher Weiterbildung)
- Ist das Angebot bedarfsgerecht? Gibt es unversorgte oder überversorgte Bereiche/Personengruppen?
- Hat es eine Verschiebung von Kursangeboten zu anderen „informellen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung gegeben?
- Findet eine Verzahnung von Erstausbildung und betriebliche Weiterbildung im Unternehmen statt?
- Gibt es eine Förderung der individuellen Weiterbildung der Beschäftigten – Laufbahnunterstützung / Beschäftigungsfähigkeit?
- Welche Beschäftigtengruppen ihrem Unternehmen nehmen Weiterbildungsangebote wahr?
- Wie hoch sind die Fluktuationsraten im Unternehmen?
- Wie hoch ist Risiko der Abwanderungen von (geschultem bzw. weitergebildetem) Personal? Wie wird es seitens des Unternehmens begrenzt? (Rückzahlungsklauseln etc.)
- Wo sehen Sie Defizite bei der betrieblichen Weiterbildung und der Wahrnehmung durch die Beschäftigten?

## III. Personalplanung

- Organisation und Zuständigkeit für Personalentwicklung und Weiterbildung (innerbetriebliche Verantwortlichkeiten)!
- Gibt es eine integrierte Qualifizierungsbedarfsanalyse / Personalplanung / Qualifizierungsevaluierung? Beschreiben Sie diese bitte!

#### IV. *Finanzierung der Weiterbildung*

- Welche Formen von Weiterbildung werden finanziert? (Erhaltungs-, Anpassungs-, Entwicklungsqualifizierung, persönliche berufliche Weiterbildung?)
- Wie hoch sind die Finanzaufwendungen insgesamt? Welche Entwicklung in den letzten Jahren?
  - Eigenbeteiligung der Beschäftigten
  - Unterfinanzierung von Weiterbildung/Zu wenige Mittel?

#### V. *Kooperation Personalmanagement und Betriebsrat in der Weiterbildung*

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Personal- / Weiterbildungsabteilung in Fragen der betrieblichen Weiterbildung und bei der Nutzung des Fonds?
- Stellenwert von Weiterbildung in der Betriebsratsarbeit
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung? Was regelt die Betriebsvereinbarung genau?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten nutzt der Betriebsrat zur Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung (nur auf interne/externe Lehrveranstaltungen und/oder auch auf die anderen „informellen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung)

#### VI. *Sektorale tarifliche Regelung der Weiterbildung*

- Gab / gibt es in Ihrem Betrieb Probleme bei der Umsetzung der tariflichen Fondsregelung? (Bürokratieproblem bei der Implementierung /Akzeptanz Finanzierungsmodalitäten)
- Wie wird der arbeitgeberseitige bzw. gewerkschaftseitige Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung in Ihrem Unternehmen genutzt?
- Wie hoch ist der Anteil der fondsfinanzierten WB an den gesamten WB-Aufwendungen
- Welche Beschäftigtengruppen werden (ko-)finanziert?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen wurden im Betrieb über den Fonds finanziert?
- Welche Lernformen der betrieblichen Weiterbildung werden (ko-)finanziert?
- Gibt es eine Kooperation Ihres Unternehmens mit der Fondsorganisation?
- Welche Vorteile und Nachteile sehen sie in Verbindung mit dem Weiterbildungsfonds?
- Welche Notwendigkeit/welches Interesse an branchenspezifischen überbetrieblichen WB-Maßnahmen (z.B. Grundkurs Textil, Fahrerschulungen etc.)
- Gibt es Beratung durch Fondsorganisation und nutzen Sie diese?
- Besteht eine überbetriebliche Kooperation mit anderen Unternehmen in der Branche / Region z.B. zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und Festlegung des Weiterbildungsangebots?

#### VII. *Effekte*

- Was hat sich mit dem Fonds in Ihrem Betrieb verändert?
- Inwieweit hat der Fonds die Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb erhöht
- Kooperation in der Branche besser?
- Bestehen Hold-up / Poachingprobleme /Mitarbeiterfluktuation und konnten diese durch den überbetrieblichen Fonds gemildert werden?

- Was sind die wichtigsten „Treiber“, was die „Bremser“ im betrieblichen Engagement für Weiterbildung?

#### VIII. Perspektiven

- Welche Perspektiven sehen Sie für eine Weiterentwicklung des Tariffonds
- Was sollte bei der tariflichen Fondsfinanzierung verbessert werden?
- Sollte der Tariffonds allgemeinverbindlich erklärt werden?
- Erhöhung Fondsbeitrag sinnvoll?
- Verbesserung Kooperation mit Fondsorganisation?

#### Für EU-Betriebsrat

- Welchen Stellenwert spielt die betriebliche Weiterbildung bei den Sozialparteien auf EU-Ebene?
- Welchen Stellenwert spielt bei den Sozialparteien auf EU-Ebene das Instrument der tariflichen Fondsfinanzierung für die betriebliche Weiterbildung?
- Inwieweit trägt dies auch zu Entwicklung bei der betrieblichen Weiterbildung auf der nationalen Ebene bei?
- Welche Perspektiven sehen Sie?

# Leitfaden Expertengespräch Textil- und Bekleidungsindustrie

## I. Entstehungsgeschichte/Genese der tariflichen Weiterbildungsregelung

- In welchem Kontext ist die Tarifregelung entstanden?
- Welche Kompromisse gab es im Entstehungsprozess
- An welche Traditionen der Branche bzw. der Industriellen Beziehungen knüpft sie an?
- In welchem Verhältnis steht der Tarifregelung zur beruflichen Erstausbildung in der Branche

## II. Zielsetzungen

- Welche Zielsetzungen wurden zu Beginn mit der Tarifregelung erfolgt
- Welche Veränderungen in den Zielsetzungen gab es?
- In welchem Verhältnis stehen die bildungspolitischen zu den organisationspolitischen Zielsetzungen (Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Nutzung der Fondsmittel)
- Der Tarifvertrag ist titulierte „Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung“. Werden aus Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung gefördert? Wenn nein, weshalb nicht?
- Welche Maßnahmen sollen gefördert werden, welche werden gefördert?

## III. Organisation und Praxis der Fondsnutzung

### *Organisationsstruktur:*

- Wie ist der Fonds aufgebaut (kurz), gab es Veränderungen in den letzten Jahren?
- Welche Vor- und Nachteile hat die hälftige Aufteilung der Fondsmittel zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft?
- Gibt es Konflikte im Handling?
- Welchen Anteil haben die Verwaltungskosten an den Fondsmitteln?

### *Geförderte Maßnahmen bzw. Personen*

- Welche Maßnahmen bzw. Personen werden gefördert, welche Trends gibt es?
- Wie entwickelt sich die Nutzung des Fonds? Wer nutzt den Fonds, wer nicht?  
Ausschöpfungsgrad
  - Gibt es „Problembetriebe“ bzw. „Problemgruppen“, die nicht bzw. unterdurchschnittlich partizipieren

## *Finanzierung*

- Wie hoch ist derzeit die Abgabe? Wie entwickelt sich das Fondsvolumen? Wie entwickelt sich die Bereitschaft in den Fonds abzuführen?
- Gibt es Überlegungen den Tarifvertrag Allgemeinverbindlich zu erklären?
- Wie relevant ist das Poaching-Problem? Wie wird mit ihm umgegangen? Welchen Stellenwert haben Rückzahlungsklauseln?
- Wenn man die Gesamtaufwendung der Arbeitgeber und der Beschäftigten für Weiterbildung betrachtet: Wie relevant sind die Fondsmittel?
- Werden EFS-Mittel oder andere Fördermittel genutzt?
- Wie ist ihre Gesamteinschätzung: Kann man in der Branche von einer Unterinvestition in Weiterbildung in sprechen oder wird ausreichend viel investiert?
- Wie beurteilen Sie insgesamt die betriebliche/berufliche Weiterbildung in der Branche? Wo liegen die Stärken, wo die Schwächen?
- Gibt es Beratungen wie sich die Qualifikationsanforderungen in der Branche entwickeln und welchen Beitrag der Fonds leisten könnten, diese anzugehen?
- über den branchenspezifischen Bedarf

### **IV. Effekte**

- Welche Effekte hat der Tarifvertrag bzw. die Fondslösung?

### **V. Perspektiven**

- Künftige Perspektiven der Weiterbildungsvereinbarung: Gibt es weiterführen Überlegungen?
- Gibt es Überlegungen, Weiterbildungsfonds auch in der M+E-Industrie zu realisieren? Wenn nein, weshalb nicht?