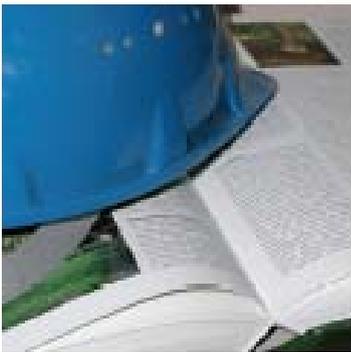


Dialog

Nr. 02 2006

- Dokumentation
- Materialien
- Berichte

Wissenschaft
& Arbeitswelt



Tarifvertrag Qualifizierung

***Herausforderungen für die Kooperation
Wissenschaft und Arbeitswelt***



Ruhr-Universität Bochum
Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

Impressum

Herausgeber: **Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM**

Ruhr-Universität Bochum

FNO 01 – 136

44780 Bochum

Tel.: 0234 – 32 – 26899

Fax: 0234 – 32 – 14404

Email: rub-igm@rub.de

Redaktion: Manfred Wannöffel, Christiane Mattiesson

Druck: Druckzentrum der RUB

Bochum, November 2006

Vorwort	5
<i>Manfred Wannöffel, Christiane Mattiesson</i> <i>Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum / IG Metall</i>	6
Perspektiven des neuen Weiterbildungstarifvertrages der IGM	
<i>Interview mit Wolf Jürgen Röder</i> <i>IG Metall Vorstand - Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Bildungspolitik</i>	10
Der Tarifvertrag Qualifizierung im Kontext der IGM-Bildungsarbeit	
<i>Interview mit Jürgen Wittpoth</i> <i>Lehrstuhl für Erwachsenenbildung - Ruhr-Universität Bochum</i>	14
„Jetzt fängt die Arbeit erst an“ – Der TV Q aus der Sicht der Erwachsenenbildung	
<i>Thomas Rosenke</i> <i>Arbeitgeberverbände Ruhr / Westfalen</i>	18
Betriebliche Weiterbildung und TV Q – Chancen und Nutzen für die M+E-Industrie	
<i>Olaf Dörner</i> <i>Lehrstuhl für Erwachsenenbildung - Ruhr-Universität Bochum</i>	24
Wissenserwerb und Weiterbildung in kleinen und mittelständischen Unternehmen	
<i>Bernhard Christmann, Bärbel Heidbreder und Christa Zinn</i> <i>Akademie der RUB, Arbeitsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung der RUB</i>	32
Das Format des Weiterbildenden Studiums: Positionen der deutschen Hochschulplanung – Erfahrungen an der Ruhr-Universität	
<i>Franz-Josef Jelich, Anja Voß</i> <i>Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V.</i>	39
Der Bildungsscheck NRW	
<i>Autorenverzeichnis</i>	43
<i>Anhang: Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 22.04.2006</i>	44

Vorwort

Die vorliegende Zeitschrift ist die zweite Ausgabe der Zeitschriftenreihe DIALOG der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum - IG Metall. Sie widmet sich dem am 22. April 2006 zwischen METALL NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen vereinbarten Tarifvertrag Qualifizierung (TV Q) und den besonderen Herausforderungen, die sich daraus für die Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt ergeben.

Die Zeitschrift fasst die unterschiedlichen Perspektiven verschiedener Vertreter aus der Arbeitswelt, der Wissenschaft und der Wirtschaft auf diesen zukunftsweisenden Tarifvertrag zusammen, die schließlich auch spezifische Aufträge an die aktuelle Reorganisation der wissenschaftlichen Weiterbildung der Hochschulen formulieren.

Die Ruhr-Universität Bochum war bereits in den vergangenen Jahren führend beim Aufbau von Bachelor - Studiengängen. Auch das Graduiertenförderprogramm der Ruhr - University Research School hat sich im Rahmen der Exzellenzinitiative im Herbst 2006 erfolgreich durchgesetzt. Darüber hinaus hat sich die RUB zum Ziel gesetzt, einen in die Hochschule integrierten Ansatz der wissenschaftlichen Weiterbildung zu entwickeln. Damit sollen Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum Ausbau der akademischen Weiterbildung als dritte Säule in der Hochschullandschaft in ein konkretes Konzept überführt werden. Die wissenschaftliche Weiterbildung erfährt zweifellos für Bachelor - Studierende eine neue Bedeutung. Deshalb hat die Hochschule auch nach dem Erstabschluss Perspektiven der Weiterbildung aufzuzeigen, die vor allem jenseits der konsekutiven Master-Studienangebote liegen. Diese Angebote haben sowohl den frühen Berufseintritt unter Abwägung persönlicher Weiterentwicklungsziele als auch die Anrechenbarkeit von beruflichen Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge zu beachten. Mit Blick auf den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung sind hier deshalb organisatorische Ansätze zusammen mit potenziellen außeruniversitären Kooperationspartnern aus Wirtschaft und Arbeitswelt im Dialog zu entwickeln.

Einen neuen organisatorischen Rahmen für den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung stellt die „Akademie der Ruhr-Universität“ gGmbH dar. Dieser Bereich befindet sich nach der Auflösung des „Weiterbildungszentrums“ (WBZ) zum 1. November 2006 noch in der Reorganisation, womit Gestaltungsoptionen für neue organisatorische Lösungen im Feld der auszubauenden wissenschaftlichen Weiterbildung gegeben sind. Dies bedeutet in der Zukunft, den Kontakt zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt zu intensivieren, und bei der organisatorischen und inhaltlichen Planung vermehrt nachfrageorientiert zu agieren. Der Tarifvertrag Qualifizierung zwischen METALL NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW stellt dabei eine besondere Herausforderung für die Weiterbildung an den Hochschulen dar. Die Gemeinsame Arbeitsstelle beabsichtigt hieran gemäß ihres Leitbildes, dem „gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft (RUB) und Arbeitswelt (IGM) zum beiderseitigen Nutzen“ nachhaltig mitzuwirken.

Wir bedanken uns bei allen Autorinnen und Autoren sowie Interviewpartnern, die zum Gelingen der vorliegenden Ausgabe Nr. 2 der Schriftenreihe DIALOG beigetragen haben.

Manfred Wannöffel

Perspektiven des neuen Weiterbildungstarifvertrages der IGM

Der Tarifvertrag Qualifizierung (TV Q) wurde am 22.04.2006 zwischen dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie NRW e.V. und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen abgeschlossen. Was steckt hinter der Vereinbarung – wie lassen sich die einzelnen Punkte in den kommenden Monaten umsetzen? Manfred Wannöffel, Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum / IG Metall und Christiane Mattiesson, freie Mitarbeiterin, sprachen unter anderem mit Rainer Eienkel, Betriebsratsvorsitzender der Adam Opel AG, Bochum.

„Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsaufgabe zu schaffen“. So lautet die Präambel des am 22. April 2006 vereinbarten Tarifvertrages zur Qualifizierung.

Der neue Tarifvertrag reiht sich ein in die Innovationskampagne der IG Metall „besser statt billiger“ vom November 2004. Hiernach braucht es zur langfristigen Lösung betrieblicher Probleme andere Reaktionen als Sparkonzepte: Investitionen in Forschung und Entwicklung, neue Produkte und neue Produktionsprozesse sowie die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Worauf kommt es dabei an?

Nachfrageorientierung

Ausgangspunkt für die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie ihrer Rahmenbedingungen sind die Beschäftigten mit ihren Interessen, Bedürfnissen und Erwartungen an eine zukunftsorientierte und qualitätsbewusste Weiterbildung. Grundlage für eine so verstandene partizipative Bildungsplanung ist eine konsequente Nachfrageorientierung bei der Umsetzung des TV Q. Genau dies setzte die NRW-Bezirksleitung der IG Metall in den

letzten Monaten bewusst um. Die Kampagne zum TV Q wendet sich verstärkt an die Mitglieder selbst. Alle Mitglieder der IG Metall erhielten zum TV Q spezifische Anschreiben. Die neue interaktive Broschüre mit CD „Selbstcheck“ zur Einschätzung des individuellen Weiterbildungsbedarfs fordert die Mitglieder auf, ihr individuelles Qualifikationsprofil zu überprüfen. Der Nebeneffekt der Auseinandersetzung mit dem „Selbstcheck“ liegt in der Vorbereitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die anstehenden Qualifizierungsgespräche. Nach der Verabschiedung einer Betriebsvereinbarung ist dies einer der ersten und wichtigsten Schritte der Umsetzung des TV Q in den Betrieben. Dieser Ansatz richtet sich an den Selbststeuerungsprozess betrieblicher Weiterbildung von Seiten der Beschäftigten.

Im Sinne einer konsequenten Mitgliederorientierung bei der Umsetzung des TV Q soll ein laufender Rückkopplungseffekt in der Kommunikation gewährleistet sein. Die Reaktionen der Beschäftigten und die Erfahrungen der Betriebsräte werden von Beginn an stichprobenartig dokumentiert und hinterfragt. Anlaufschwierigkeiten in der Umsetzung des Tarifvertrags sind zu überprüfen. Die Erfahrungen sind dann für die Branche zugänglich zu machen. Eine mögliche Begleitforschung sollte deshalb nicht nachträglich Erfahrungen aufzeigen, sondern in den Prozess der Umsetzung integriert sein.

Wie kann eine partizipative Bildungsplanung im Betrieb grundsätzlich verlaufen? Laut Martin Allespach herrscht in weiten Teilen der betrieblichen Praxis ein eher technokratisches Planungsverständnis von Bildungsprozessen vor.¹ Dies hält den unterschiedlichen Erwartungshaltungen, die mit der beruflichen Weiterbildung verbunden sind, nicht stand. Symptomatisch benennt Jürgen Wittpoth, Professor für Erwachsenenbildung an der RUB, in seinen hier vorliegenden Ausführungen zum TV Q die Problematik von „Vorher-Nachher-Rechnungen“ in der betrieblichen Weiterbildung. Eindimensionale, überwiegend betriebswirtschaftlich ausgerichtete Kosten-Nutzen-Vergleiche lassen sich in der Weiterbildungswirklichkeit nicht aufstellen. Dies betrifft nicht nur pauschal kalkulierte Ergebnisse von Weiterbildungen hinsichtlich ihrer Verwendbarkeit in der betrieblichen Praxis. Dies betrifft auch den Gedanken einer pauschal kalkulierten „Bildungsrendite“ im Sinne des spezifischen Wertes einer Aus- und Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwartung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf diese „Rendite“ zu unangemessen hohen Eigenleistungen an Weiterbildungen herangezogen werden - sei es zeitlich oder finanziell - muss hinterfragt werden.

Misstrauen in die Motivation und das Durchhaltevermögen der Beschäftigten kann nicht wegweisend sein. Das Vorrechnen von Investitionen in die Weiterbildung ersetzt nicht die motivationsfördernde Kraft einer gemeinsamen Perspektive von guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und attraktiven Arbeitsplätzen. Die Bedeutung eines guten Betriebsklimas ist hoch - es lässt sich vor allem durch einen vertrauensvollen Umgang miteinander und sichere Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten. Der Umbruch des modernen Arbeitslebens, die Flexibilisierung und Fragmentierung der Beschäftigungsbiographien, das Auslösen von Ängsten angesichts der Forderungen nach „Employability“ und „Arbeitsmarktfitness“ sind auch in ihren negativen Auswirkungen auf die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten zu bedenken. Der Konflikt zwischen der täglichen Aufgabenerledigung im Betrieb und der zeitlichen Inanspruchnahme von Weiterbildung

kann nicht aufgelöst, sondern nur in Vereinbarungen im Betrieb ausgehandelt werden. Insofern empfiehlt es sich, diese Faktoren bereits bei der Weiterbildungsplanung - im Rahmen der Betriebsvereinbarung zum TV Q - einfließen zu lassen.

Fortbildung ist jedoch mehr als individuelle Kompetenzerweiterung. Ihr Nutzen misst sich auch an dem Ertrag für einzelne Abteilungen oder ganze Betriebe. Die Statuierung des „lebenslangen Lernens“ verweist darauf, dass sich Probleme der Qualifizierung im Betrieb nicht als Einzelfall und punktuell stellen. Letztlich sind langfristig angelegte Qualifizierungskonzepte erforderlich. Die noch weiter reichende Tragweite des „lebenslangen Lernens“ - die zunehmende Abhängigkeit der Lebensperspektiven von Umfang und Qualität der erreichten Bildungsabschlüsse - unter den Bedingungen ungleich verteilter Bildungschancen² - lässt zudem nach der Mitverantwortung der Bildungspolitik des Staates fragen.

Hochschulen

Die Frage nach langfristig angelegten Qualifizierungskonzepten ist ebenso relevant für die Hochschulen als Anbieter der wissenschaftlichen Weiterbildung. In der aktuellen bildungspolitischen Diskussion steht vor allem die Frage der Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und akademischen Bildung im Vordergrund. Angestrebt wird eine Verzahnung der unterschiedlichen Bildungswege und Lernorte. Voraussetzung hierfür ist die Anerkennung von Lernleistungen, die an den unterschiedlichen Lernorten erbracht wurden. In diesen Zusammenhang gehört die Anrechenbarkeit von beruflichen Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge. Im Einzelnen heißt dies die Öffnung des Hochschulzugangs für qualifizierte Berufstätige ohne Abitur sowie die Anrechnung von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Der größere Kontext dieses Prozesses ist die Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens, der von den Bildungsministern der EU 2004 in Maastricht beschlossen wurde. Ziel ist eine europaweite gemeinsame Beschreibung von Qualifikationen zur Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der Bildungssysteme.

¹ Vgl. Allespach 2005

² Vgl. Solga 2005

Dieser Vorgang scheint allein innerhalb unseres Landes im Hinblick auf Rechtsgrundlagen, hochschulinterne Vorgaben, Interessenkonflikte verschiedener Rollenträger, Verfahrenshemmnisse und Mitspracheinstanzen außerordentlich komplex zu sein. Dies zeigt sich insbesondere an der nicht zu unterschätzenden Debatte über die Vergleichbarkeit beruflich oder akademisch erworbener Qualifikationen. Der aktuelle Stand der Bemühungen gilt insbesondere der Suche nach den kleinsten gemeinsamen Nennern der Leistungsbemessung. Das heißt, es sollen Qualifikationen und Kompetenzen definiert werden, denen Leistungspunkte zugeordnet werden. Diese Leistungspunkte sind auf der Grundlage des für den Hochschulraum entwickelten Leistungspunktesystems ECTS zu vergeben.

Das Engagement von Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung als auch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung³ basiert in dieser Frage auf der Annahme einer Gleichwertigkeit und damit Substitution spezifischer Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen und ist damit zukunftsweisend.

Doch bisher definiert sich unser Bildungssystem noch sehr stark über Unterschiede. Bisher liegt noch kein nach einheitlichen Prinzipien gestaltetes Weiterbildungssystem vor. Berufliche Fortbildungsqualifikationen, wie zum Beispiel Fachwirt, Meister oder Betriebswirt sind bisher noch vollkommen unabhängig von Weiterbildungsstudiengängen. Zudem müssen verschiedene andere Zugangsbarrieren der wissenschaftlichen Weiterbildung in den Blick genommen werden. Hier sind unter anderem der Mangel an Wissen und Beratung hochschulexterner Interessierter zu nennen sowie innere Hürden oder hohe Teilnahmegebühren und Aufnahmebedingungen.

Grundsätzlich stellt sich die Frage nach dem Stellenwert der wissenschaftlichen Weiterbildung für die Hochschulen selbst. Können sich Hochschulen mit Weiterbildungsangeboten profilieren? Die Paradigmen der Exzellenzinitiative - Schwerpunkt

auf Forschung, Internationalität und die Förderung von Promotionen - weisen weniger in die Richtung der wissenschaftlichen Weiterbildung. Auch stellt sich die Frage nach der Anrechnung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Hinblick auf die leistungsorientierte Mittelvergabe - welche Rolle wird dabei die Weiterbildung zukünftig erhalten? Doch vielleicht muss die Frage zwischen Spitzenförderung und Breitenförderung auch nicht entschieden werden.

Strategische Allianzen Wissenschaft und Arbeitswelt

In zukünftig denkbaren Weiterbildungskooperationen zwischen Universität und Arbeitswelt liegt die Chance eines fast unmittelbaren Kontaktes zwischen der Forschung und Anwendung wissenschaftlicher Ergebnisse. Die Lebenszyklen von Produkten werden kürzer, die Kosten für Forschung und Entwicklung steigen. Der Transfer von Forschungsergebnissen hebt die Universität als einen besonderen Weiterbildungsanbieter unter anderen deutlich hervor. Zur Bewältigung des europäischen Innovationswettbewerbs (Lissabon-Strategie) sind Innovationsfähigkeit und -bereitschaft von entscheidender Bedeutung. Mit im Dialog zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt gemeinsam entwickelten Weiterbildungs-Konzepten kann die Ruhr-Universität neben anderen Erfolgen in jüngster Zeit eine weitere Vorreiterposition einnehmen.

Literatur

Allespach Martin: Betriebliche Weiterbildung als Beteiligungsprozess. Subjektive Bedeutsamkeiten als Grundlage für eine partizipative Bildungsplanung, Marburg 2005

Busse Gerd/ Winfried Heidemann: Betriebliche Weiterbildung, Frankfurt a.M. 2005

Dobischat Rolf u.a.: Integration von Arbeit und Lernen. Berlin 2003

Susanne Fracke: Die betriebliche Weiterbildung, Berlin 2003

Heike, Solga: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft, Leverkusen 2005

³ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) schrieb 2005 die Förderinitiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ aus (<http://www.bmbf.de/foerderungen/3518.php>)



Der Tarifvertrag Qualifizierung: Eine feine Sache

*Rainer Eienkel,
Betriebsratsvorsitzender bei Opel
Bochum, im Gespräch über den
Auftritt des neuen Tarifvertrags*

Mit dem neuen Tarifvertrag können wir sehr viel anfangen. Vor der tariflichen Regelung wurde über Weiterbildungen - insbesondere ihre Planung - eher von oben nach unten entschieden. Bestehende Möglichkeiten, wie vor allem in §§ 96 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes enthalten, wurden im Betrieb zu wenig genutzt.

Insbesondere eine Systematik in der Planung und Teilhabe von Weiterbildungen war und ist bisher nicht erkennbar. Quantitativ sind die Maßnahmen begrenzt, es gibt gerade soviel wie nötig. Nur ein Mindestmaß an Kolleginnen und Kollegen wurde überhaupt weitergebildet. Generell geht die Produktion vor. Der Schaffung der Vorgaben gilt die Priorität. Vor dem Hintergrund dichtgefüllter Arbeitspläne wird Fortbildung eher als Zeitfresser und im schlimmsten Fall als Zeitverschwendung abgetan.

Als 1989 die Gruppenarbeit eingeführt wurde, gab es einen deutlichen Schub in Richtung Qualifizierung. Im Betriebsrat herrschte eine regelrechte Aufbruchsstimmung. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB / IGM und die Sozialforschungsstelle Dortmund mit Prof. Dr. Minssen (SFS) waren damals auch bei uns im Haus. Spürbar war zum Beispiel mehr Selbstbewusstsein durch die Weiterbildung bei den Beschäftigten. Die Gruppenarbeit veränderte die Abläufe in Richtung weniger Hierarchie. Lernen wurde bewusst in den Arbeitsprozess integriert. Heute erleben wir unter Wettbewerbsdruck eine drastische Rücknahme von Merkmalen lernförderlicher Arbeitsorganisation. Dies ist der Trend der letzten Jahre - dies scheint auch in anderen Betrieben stattgefunden zu haben.

Von dem TV Q erwarte ich, dass dieser Trend wieder umgekehrt wird. Er stellt eine Hilfe von Außen dar - darauf sind wir angewiesen. Wir erwarten einen Impuls, einen neuen Schub in Richtung Qualifizierung der Beschäftigten. Hierbei wird es auch Mitzieheffekte einzelner Beschäftigter geben, die sich vielleicht vorher eine Weiterbildung nicht zutrauten. Aber im ersten Schritt der Umsetzung des TV Q müssen wir eine Betriebsvereinbarung erarbeiten und sinnvolle Rahmenbedingungen schaffen.

Der Tarifvertrag Qualifizierung im Kontext der IGM-Bildungsarbeit

Interview mit Wolf Jürgen Röder

IG Metall Vorstand - Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Bildungspolitik



Wolf Jürgen Röder, Jahrgang 1947, Studium der Rechtswissenschaften und II. Jur. Staatsexamen, Zweitstudium der Politischen Wissenschaft, Erwachsenenbildung und Empirischen Kulturwissenschaft, seit 1999 Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zuständig für die Bereiche Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Bildungspolitik, Bildungsorganisation und Schulen.

Das Gespräch führte Manfred Wannöffel, Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum / IG Metall.

Die IG Metall Bezirksleitung sieht den neuen Tarifvertrag Qualifizierung auch vor dem Hintergrund der Zukunftsfähigkeit der NRW-Industrie. Deziert wird die Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die Standortdebatte miteinbezogen. Wie bewertete die Arbeitgeberseite diesen Faktor in den Verhandlungen zum TV Q?

Über die Bedeutung von Weiterbildung sind sich die Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden und einer Anzahl von Geschäftsleitungen durchaus einig. Strittig war die Frage, ob Weiterbildung überhaupt in einem Tarifvertrag geregelt werden soll. Hier haben die Arbeitgeber seit Jahren Initiativen außerhalb von Baden-Württemberg abgewehrt. Als Hauptmotiv sehe ich, dass sie die Hereinnahme qualitativer Inhalte in die Tarifpolitik verhindern wollten.

Auf der Ebene der Betriebe gestaltet sich das Thema differenzierter. Hier gab es bisher häufig keine Strategie zur Personalentwicklung, so dass die Betriebsräte das Thema nun von Grund auf vorantreiben müssen. Das ist eine große Herausforderung, weil insbesondere mit den Qualifizierungsgesprächen ein anspruchsvolles Instrument der Bildungsplanung verabredet ist, bei dem die Bildungsinteressen der Beschäftigten und die Qualifizierungsinteressen der Betriebe zunächst ausgehandelt werden müssen.

Auf welchen Boden fallen die Ambitionen des TV Q aktuell? Wie ist der Trend in der Metallindustrie, wenn man an wichtige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Weiterbildung denkt - Stichwort „lernfördernde Arbeitsorganisation“?

Meine Hoffnung ist, dass die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages in vielen Betrieben die Frage aufwerfen wird, wie sich die Arbeitsorganisation lernförderlich gestalten lässt. Dazu gibt es seit Jahren grundsätzliche Erkenntnisse, die auch heute noch aktuell sind. Faktisch heißt dies, dass der Tarifvertrag nicht nur auf neue Anforderungen in der Arbeitswelt reagiert, sondern dass er auch ein Hebel zur Gestaltung der Arbeitswelt sein kann. Dies ist umso wichtiger, weil wir heute nicht mehr von einem eindeutigen Trend in der Arbeitspolitik ausgehen können. Wir erleben oft in denselben Betrieben, dass in der einen Fertigung Arbeitsinhalte erweitert, in der anderen Fertigung die tayloristische Arbeitsteilung wieder eingeführt wird. Das im Tarifvertrag vorgesehene Instrument des Weiterbildungsgesprächs ist auch offen für Wege des Kompetenzerwerbs, die heute als „informelles Lernen“ bezeichnet werden.

Was kann bis heute über die Erfahrungen mit dem baden-württembergischen TV Q gesagt werden, der ja bereits 2001 abgeschlossen wurde?

Die von den Tarifparteien in Baden-Württemberg initiierte Begleitforschung zur Umsetzung des Tarifvertrages zeigt – bei allen Ungleichzeitigkeiten – dass sich mit diesem Instrument die Weiterbildungspraxis in vielen Bereichen deutlich verbessert hat.

In vielen Punkten zeigen sich in den Betrieben im Geltungsbereich des Qualifizierungstarifvertrages deutlich bessere Werte als in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung. So sind beispielsweise die finanziellen Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung nach Einschätzung von 67 % der Manager und 48 % der Betriebsräte gestiegen. Eine Abnahme registrierten jeweils ca. ein Zehntel der Befragten. In fast allen Betrieben wird der Weiterbildungsbedarf erhoben – regelmäßig oder unregelmäßig. In 88 % der Betriebe nach Angaben der Manager bzw. 71 % der Betriebe nach Angaben der Betriebsräte werden zu diesem Zweck Qualifizierungsgespräche geführt.

In nahezu 50 % der Betriebe im Geltungsbereich des Qualifizierungstarifvertrages wurden Betriebsvereinbarungen zur Ausgestaltung und Umsetzung abgeschlossen und verhandelt.

Bis auf zwei Ausnahmen werden in der Mehrheit der tarifgebundenen Betriebe die im Qualifizierungstarifvertrag vorgegebenen Regelungen angewendet bzw. die Verfahren und Prozesse praktiziert.

Welche Kenntnisse habt Ihr von dem Weiterbildungsverhalten und den Weiterbildungsmöglichkeiten von IGM-Mitgliedern generell?

Die jüngsten Daten zum Weiterbildungsverhalten, etwa im Weiterbildungsbericht der Bundesregierung, zeigen zwei Tatbestände, die aus meiner Sicht eng zusammen hängen. Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen ist rückläufig. Die Kosten für Weiterbildung werden in immer größerem Ausmaß auf die Teilnehmenden übertragen. Diese Trends gelten auch für die betriebliche Weiterbildung. Der Tarifvertrag wird in der Metall- und Elektroindustrie hoffentlich zu einer Umkehr führen. Es wird hierbei auch darauf ankommen, ob kleine und mittlere Betriebe ausreichend beraten und unterstützt werden.

Wird mit dem TV Q auch ein Egalisierungsfaktor verbunden? Bietet das verbindliche jährliche Qualifizierungsgespräch mit jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer auch verstärkt weniger privilegierten Arbeitskräften eine Chance?

Was heißt Egalisierung? Was wir sehr wohl mit dem Qualifizierungstarifvertrag verbinden, ist die Veränderung der in hohem Masse selektiven Weiterbildungspraxis. Eine Untersuchung der IG Metall Baden-Württemberg aus dem Jahr 2000 hat ergeben, dass die Chancen, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, abhängen von der Nationalität, dem Alter und dem Qualifikationsniveau. Hier würde ich mir wünschen, dass der Qualifizierungstarifvertrag noch konsequenter umgesetzt würde.

Die Prüfung der Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen für An- und Ungelernte und die stärkere Berücksichtigung von Beschäftigten in restriktiven Arbeitsverhältnissen bei der Besetzung offener Stellen wird nach übereinstimmender Darstellung von Managern und Betriebsräten in knapp der Hälfte der Betriebe zumindest teilweise praktiziert.

Ist es möglich, den TV Q auch für die Personalpolitik in den Dienst zu nehmen? Können zum Beispiel Beförderungen, Gehaltsveränderungen oder Kündigungen aus den Weiterbildungsgesprächen resultieren – welche Aufgaben kommen da auf den Betriebsrat zu?

Selbstverständlich sieht die IG Metall den Zusammenhang von Qualifizierung und Personalplanung und somit auch zum Entgelt. Weiterbildung soll sich in der Bezahlung positiv ausdrücken. Ob dies in der Übernahme weiterer Aufgaben innerhalb einer Gruppe geschieht oder über die erfolgreiche Bewerbung auf eine höherwertige Tätigkeit, steht dahin. Der Tarifvertrag leitet aber keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Qualifizierung und höherer Eingruppierung her. Es gibt kein „Muss“ und dies war auch von der IG Metall nicht gewollt. Gleichwohl ist der Qualifizierungstarifvertrag ausdrücklich im Zusammenhang mit den Verhandlungen um einen neuen Entgelttarifvertrag (ERA) entstanden. ERA und TV Q ermöglichen ein durchlässiges Personalentwicklungskonzept.

Der Betriebsrat hat in der Tat durch den Tarifvertrag eine Reihe neuer Aufgaben. Er muss sich dafür einsetzen, dass der Tarifvertrag im Betrieb „gelebt“ wird. Das heißt, er muss bei Geschäftsleitung und Beschäftigten für seine Möglichkeiten werben, und zwar dafür, dass möglichst viele Beschäftigte von seinen Möglichkeiten Gebrauch machen. Schließlich muss er darauf achten, dass Qualifizierung nicht folgenlos bleibt.

Bei der heute stark verbreiteten betriebswirtschaftlichen Herangehensweise an die Ausgestaltung von Weiterbildung – man spricht von „Bildungsmanagement“ – wie verläuft die Planung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit?

Bildungsmanagement ist für die IG Metall kein Unwort. Die IG Metall ist selbst ein großer Bildungsanbieter in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und muss daher auch effektive, transparente und beteiligungsorientierte Verfahren achten. In unseren Verfahren wenden wir heute einen Mix von angebots- und nachfrageorientierten Methoden an. Dieser Prozess muss also nicht gleichbedeutend sein mit dem, was man in so schönem schlechten Deutsch

„Verbetriebswirtschaftlichung“ von Aus- und Weiterbildung nennt. Dahinter verbirgt sich das Interesse, die Inhalte von Bildungsprozessen sehr eng auf den unmittelbaren betrieblichen Zweck zu beziehen und die Kosten weitgehend auf die Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer abzuwälzen. Gegen beides muss man sich wehren. Bildung, auch betriebliche Weiterbildung, muss immer auch über den betrieblichen Zweck hinaus gerichtet sein, sie muss persönlichkeitsbildende Elemente aufweisen und auch handlungsorientiert sein. Es geht also um die Qualität der Weiterbildungsangebote. Die IG Metall wird dieser Debatte auch zukünftig nicht ausweichen.

Eine Frage zur Angebotsseite der beruflichen Weiterbildung: Die Hartz-Gesetze bewirkten einen Abbau der beruflichen Weiterbildung. Wie ist die Weiterbildungslandschaft heute zu bewerten – gesund geschrumpft – oder kaputt gespart? Welchen Einfluss haben die Gewerkschaften auf den Weiterbildungsmarkt?

Tatsächlich hatten und haben die Hartz-Gesetze einen großen Einfluss auf die Weiterbildungslandschaft. Mit Sorge ist zu sehen, dass die Qualifizierungsangebote an Erwerbslose rückläufig sind. Damit wird die Struktur des Weiterbildungssystems deutlich verändert. In Bezug auf die Einflussnahme von Gewerkschaften auf den Weiterbildungsmarkt: Die Gewerkschaften können in der Selbstverwaltung der Arbeitsagentur tätig werden. Darüber hinaus führen sie im gesellschaftlichen Raum eine Debatte über die Bedeutung von Weiterbildung. Die IG Metall hat gemeinsam mit ver.di den Vorschlag einer gesetzlichen Regelung der Weiterbildung vorgelegt.

Der wissenschaftlichen Weiterbildung kommt in der aktuellen Hochschulentwicklung – Weiterbildung als dritte Säule neben Forschung und Lehre – eine wichtige und zunehmende Bedeutung zu. Was wünscht sich die IG Metall von den Universitäten?

Die Hochschulen im Allgemeinen, die Ruhr-Universität Bochum im Besonderen, haben sich in den letzten Jahren Schritt für Schritt auch zu Weiterbildungsanbietern entwickelt. Das Weiterbildungszentrum (WBZ) an der Ruhr-Universität ist mit der Unterstützung der IG Metall entstanden.



AUDIMAX an der Ruhr-Universität

Denkbar sind an der Hochschule alle Formen von Weiterbildung, Wissenschaftliche Weiterbildungsstudiengänge wie Kurse für betriebliche Multiplikatoren, wie sie das WBZ lange Jahre erfolgreich angeboten hat. Dass die Hochschulen mit der Weiterbildung auch finanzielle Erwartungen verbinden, ist kein Geheimnis. Diesen Prozess wird man kaum umkehren können. Konzeptionell machen die Hochschulen ähnliche Erfahrungen wie andere Weiterbildungsträger auch. Das heißt, sie müssen Angebot und Nachfrage, standardisierte Veranstaltungen und prozessbegleitende Maßnahmen, Bildung und Beratung in ein sinnvolles Verhältnis zueinander setzen.

Der Akkreditierungsrat wird in den nächsten Monaten ebenfalls das Thema „hochschulische Weiterbildung“ behandeln. Hierbei geht es unter anderem um die Qualitätsstandards in Bezug auf die „Weiterbildungs - Master“. Die Gewerkschaften werden hierbei sehr wohl darauf achten, dass die Durchlässigkeit gewahrt und mögliche Gebühren sozial gestaffelt sind.

Die Zusammenarbeit zwischen der Metallindustrie und den Weiterbildungsbereichen der Hochschulen ist im Allgemeinen nach meiner Einschätzung schon heute sehr hoch, wenn man zum Beispiel die Kontakte zwischen verschiedenen Betrieben und den ingenieurwissenschaftlichen Instituten zum Maßstab macht.

Zukünftig wird es zu einer Differenzierung der Universitäten in einer Region kommen. Welche Chancen bietet das Feld: Ruhr-Universität - Wirtschaftsstandort Bochum - Gemeinsame Arbeitsstelle RUB / IGM?

Auf die Hochschulen kommt bundesweit aufgrund neuer Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarung, Budgetierung und Evaluierung die Frage der Profilbildung zu. Leider orientieren sich die Hochschulen zu sehr an der Exzellenz - Initiative der Bundesregierung. Es ist zu befürchten, dass die Förderung weniger Hochschulen zu Lasten der großen Mehrheit der Hochschulen geht. Das ist nicht zu akzeptieren. Ebenso wie man nicht zustimmen kann, dass die einen forschen und viel internationale Reputation erfahren und die anderen lehren. Die Lehre muss im Gegenteil aufgewertet werden.

Die Ruhr - Universität ist hier mitten in einem wichtigen Selbstverständigungsprozess. Dieser wird durch das so genannte Hochschulfreiheitsgesetz nicht vereinfacht. Die Gemeinsame Arbeitsstelle - konkret auch die Zusammenarbeit von IG Metall und Hochschule - hat bisher keinen unmittelbaren Einfluss auf diesen Prozess. Aber mittelbar bleiben das Leitbild und die darauf fußenden Aktivitäten nicht ohne Wirkung. Uns ist wichtig, dass in Forschung und Lehre der Ruhr - Universität auch in Zukunft die Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt ihren Platz hat.



„Jetzt fängt die Arbeit erst an“ - Der TV Q aus der Sicht der Erwachsenenbildung

Prof. Dr. Jürgen Wittpoth, Jahrgang 1952, leitet den Lehrstuhl für Erwachsenenbildung an der Ruhr-Universität Bochum. Neben Lehrtätigkeiten an weiteren deutschen Universitäten verfasste er Standardwerke der Erwachsenenbildung. Aktuell arbeitet er unter anderem an einer Studie über die Ursachen unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung. Mit Jürgen Wittpoth sprach Christiane Mattiesson, freie Mitarbeiterin in der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum / IG Metall.

„Lebenslanges Lernen“ heißt heute das Schlüsselwort, wenn man auf dem Arbeitsmarkt mithalten will. Was ist eigentlich das Neue an dem Konzept?

Lebenslanges Lernen ist mittlerweile für breite Bevölkerungsschichten ein gängiger Begriff. Im deutschen Sprachraum hat das „lebenslange Lernen“ die Begriffe der Erwachsenenbildung und der Weiterbildung fast völlig verdrängt. Aber wenn man mal inne hält, dann merkt man, dass wir dabei auch etwas verloren haben. Wenn man nur noch lernen muss, dann wird es völlig beliebig, was man lernt. Mit „Weiterbildung“ und „Erwachsenenbildung“ waren auch immer – zwar allgemeine aber doch definierbare – Zielsetzungen verbunden. Es

stellte sich zunächst die Frage, was man lernen muss, was den Leuten weiter hilft. Diese Ziele sind nun eher verloren gegangen. Heute heißt es: Hauptsache Lernen, und lange, und alle. Das heißt, lebenslanges Lernen ist weniger an erkennbare Ziele gekoppelt. Lernen lässt sich gar nicht vermeiden – was auch immer der Inhalt ist.

„Lebenslanges Lernen“ ist daher auch eine ziemlich problematische und breite Diskussion. Hinzu kommt die Konnotation des „Lebenslänglichen“. Das heißt, das Konzept kann auch als eine Zwangsveranstaltung aufgefasst werden. Es entbehrt in gewisser Weise die Freiwilligkeit, was auch problematisch ist. Zudem: Der statuierte Zwangscharakter des lebenslangen Lernens wird

gesellschaftlich ganz unterschiedlich durchgesetzt. Es gibt Berufsgruppen, für die gibt es eine Weiterbildungspflicht, nicht formalisiert, aber nach einer Norm, bezogen auf den beruflichen Kontext. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt gar keine andere Wahl. Zum Beispiel im Bankwesen – die Leute, die dort beruflich positioniert sind, brauchen über Weiterbildung gar nicht mehr zu diskutieren. Diese ist personell und strukturell kontinuierlich im Arbeitsalltag verankert. Andere, ebenso relevante Berufsgruppen, sind vom Weiterbildungs-geschehen weitgehend abgekoppelt. International wird mit dem Begriff „lebenslanges Lernen“ immer betont: „for all“. Das ist eigentlich irreführend, weil das in der Praxis nicht für alle Berufe und Bereiche gilt.

Weiterbildungsbeteiligung

Übergreifend über die verschiedenen Branchen - wie beteiligen sich aktuell die Menschen an Weiterbildungsmaßnahmen?

Grundsätzlich haben wir in Deutschland einen Rückgang bei der Weiterbildungsbeteiligungsquote seit etwa 2000. Seit den 70er Jahren, seit derartige Statistiken geführt werden, hatten wir einen permanenten Anstieg der Quote. Diese lag annähernd bei 50 %, berufliche und allgemein bildende Veranstaltungen zusammengerechnet. Diese Kurve geht seit 2000 wieder runter.

Obwohl in den letzten Jahren betont wird, dass Weiterbildung auch als ein notwendiger wirtschaftlicher Standortfaktor aufzufassen ist?

Eines der großen Probleme der Weiterbildungsstatistiken in Deutschland ist, sie sind ungenau. Der Rückgang im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist erklärbar durch die Folgen der neueren Arbeitsmarktpolitik: die Einsparmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Hier sind die Mittel und letztlich die Maßnahmen deutlich zurückgefahren worden, zum Beispiel bei den Umschulungen. Aber den parallelen Rückgang der allgemeinen Weiterbildungsbeteiligungsquote – Kurse an Volkshochschulen, Familienbildungsstätten usw. – kann man dadurch nicht erklären. In der Literatur der Erwachsenenbildung gibt es eine Kunstfigur – ein Synonym, dass alle Merkmale einer geringen organisierten Weiterbildungsbeteiligung in sich vereint. Das sind zum Beispiel ältere

Arbeiterinnen in ländlichen Gastronomiebetrieben. Demgegenüber stehen gut ausgebildete junge Angestellte in großstädtischen Banken. Diese Gruppe ist am besten mit organisierten Weiterbildungsangeboten versorgt. Über die jeweiligen Gründe gibt es eine Reihe plausibler Annahmen, wirklich verstehen können wir das Weiterbildungsverhalten von Menschen bislang kaum.

Die jüngere Organisationsentwicklung ist von Rationalisierung bestimmt. Heute werden lernförderliche Elemente in der Arbeitsorganisation zurückgenommen, wie zum Beispiel die Gruppenarbeit, die erst Ende der 1990er Jahre eingeführt wurde. Teilweise wird berichtet, dass Weiterbildungsmaßnahmen von der Unternehmensleitung als „Zeitverschwendung“ abgetan werden. Wo liegen die Vorbehalte der Unternehmensleitungen?

Man muss unterscheiden zwischen der beruflichen, der überbetrieblichen und der betrieblichen Weiterbildung. Wir haben bei der betrieblichen Weiterbildung das Problem, dass die Verantwortlichen, die die betriebswirtschaftliche Kalkulation des Unternehmens betreiben, eigentlich vorgerechnet haben möchten, was bei einer Weiterbildung im Nachhinein herauskommt. Das können wir aber nicht. Es ist eine Illusion, zu glauben, man könne solche Vorher-Nachher-Rechnungen aufstellen. Wenn man das verspricht, ist das meines Erachtens nach sogar unseriös. Man kann die Veränderungen bei den Menschen nach der Weiterbildung – den Monat drauf – nicht wirklich messen und erklären. Wir haben insofern ein Interaktionsproblem zwischen denjenigen, die sich für Weiterbildung einsetzen und denjenigen, die sie finanzieren müssen. Letztere erwarten, dass nicht nur das investierte Geld wieder rauskommt, sondern dass es noch einen zusätzlichen finanziellen Gewinn gibt. Aus dieser Perspektive sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soviel bessere Leistungen erbringen, dass es sich „lohnt“, in Maßnahmen zu investieren. Das sind Kultur- und Mentalitätsunterschiede, die nicht leicht zusammenzubringen sind. Das können am ehesten erfahrene und reflektierte Bildungsökonominnen, die auch volkswirtschaftliche und gesamtwirtschaftliche Berechnungen über den Nutzen von Weiterbildungen anstellen.

Es ist insofern logisch, dass in Zeiten, in denen betriebliche Einsparmaßnahmen vorherrschen, die Betriebsleitung die Mittel eher da kürzt, wo sie eh nicht so genau einschätzen kann, welche Ergebnisse dabei heraus kommen. Wenn man zum Beispiel eine Heizungsanlage in einem Betrieb drei Grad runterstellt, dann wird man vielleicht die Erfahrung gemacht haben, dass der Krankenstand ansteigt. Wenn man Weiterbildungsmaßnahmen einstellt, wird man kurzfristig keine Veränderungen feststellen. Langfristige Veränderungen bei den Menschen – bei der Aufmerksamkeit, bei dem Qualitätsbewusstsein und der Motivation – wird man deutlich merken. Das Nachlassen der Aufmerksamkeit bei den Beschäftigten oder auch der Rückgang des Einbringens von Ideen wird jedoch erst mit einer erheblichen Zeitverzögerung offensichtlich. Dagegen gibt es bei einer guten Weiterbildungsbeteiligung einen anderen, differenzierteren Blick der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf das Geschehen an ihrem Arbeitsplatz. Letztlich sind das eher „weiche“ aber für das Funktionieren von Organisationen unverzichtbare Faktoren.

Weiterbildungsgespräch

Der am 22. April diesen Jahres unterzeichnete Tarifvertrag Qualifizierung enthält die Maßgabe, den individuellen Weiterbildungsbedarf Beschäftigter in einem Gespräch zu überprüfen und letztlich auch umzusetzen. Wie schätzen Sie diesen Prozess ein - wie notwendig sind dabei zum Beispiel externe Beratungen?

Man muss sich darüber im Klaren sein, dass das zum Schwierigsten überhaupt zählt. Daher sollten die Verantwortlichen versuchen, sich vorher Rat einzuholen, vielleicht von erfahrenen Beraterinnen und Beratern, die dies sehr häufig machen. In jedem Falle sollten sich alle Beteiligten vorher auf die Weiterbildungsgespräche – egal ob nun Einzel- oder Gruppengespräche – vorbereiten. Denn sonst wird das Gespräch zu einem Ritual, das auch ins Leere laufen kann. Das Gespräch ist in zwei, vielfach unterschätzte Richtungen, komplex. In dem Tarifvertrag geht es darum: Was ist an Weiterbildung eigentlich betrieblich notwendig und welcher Qualifizierungsstand und Qualifizierungsbedarf liegt auf der Arbeitnehmerseite vor. Letzterer wird ja immer an

dem gemessen, was betrieblich notwendig ist. Das eine Problem auf der Seite der Beschäftigten ist, die Menschen können es in der Regel nicht einschätzen, was genau sie können und was sie nicht können. In meiner 25-jährigen Berufserfahrung habe ich dies immer wieder festgestellt. In den Anfangsjahren meiner Arbeit ging ich auch davon aus, dass dieser Austausch sozusagen „von selbst“ funktioniert – man müsste nur Nachfrager und Anbieter zusammensetzen. Aber das gelingt in der Regel nicht. Diese Situation ist auch in der Fachdiskussion, auch in der organisationssoziologischen Debatte, ein ständiges Thema. Man überspielt das Problem in der Praxis mit einer etablierten Formel – dem angesprochenen „Soll-Ist-Abgleich“. Im Rahmen des Tarifvertrags Qualifizierung ist eine solche Formel allerdings notwendig, dort muss man es so formulieren, um den Vorgang und die Einigung zu operationalisieren.

Weiterbildungsbedarf

Wie genau kann seitens Unternehmen ihr Weiterbildungsbedarf eingeschätzt werden?

Das ist eine weitere Aufgabe. In der organisationstheoretischen Literatur ist bekannt, dass Organisationen, die die Krise, in der sie sind, identifizieren und benennen können, schon etwas verkehrt gemacht haben. In dem Tarifvertrag Qualifizierung steht: „Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen“. Man denke zum Beispiel an die Adam Opel AG, die können auf eine lange Sicht überhaupt nicht benennen, welches Produkt sie überhaupt herstellen. Was die Bedarfsermittlung anbelangt, welche Kenntnisse morgen und übermorgen benötigt werden, so muss man vorausschauend qualifizieren – sozusagen „auf Halde produzieren“. Man muss eine Weiterbildungsbedarfsermittlung durchführen, die ein prognostisches Moment hat. Denn ein Problem von Organisationen ist ja, dass sie in der Regel nicht wissen, warum sie gut oder warum sie schlecht funktionieren. Sie stellen nur fest, dass sie gut oder schlecht funktionieren. Sie wissen, dass sie in der Krise sind, aber sie wissen nicht warum. Insofern geht es aktuell darum, bei dem ohne Zweifel wichtigen Tarifvertrag auf die Hindernisse hinzuweisen, auf die man

vermutlich bei der Umsetzung stößt. Da wird eventuell weniger die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Zentrum stehen. Der zentrale Punkt wird eher das Weiterbildungsgespräch und die Bestimmung dessen, was zukünftig an Qualifikationen benötigt wird, sein. In diesen Kontext fallen auch die Trennungen betrieblich notwendiger und betrieblich zweckmäßiger Weiterbildungen sowie die Definition der persönlichen Weiterbildungen – dies ist ein Spannungsfeld. Denn es ist ja nicht so, dass jede berufliche Weiterbildung die Vorführung ganz konkreter Tätigkeitsschritte ist. Es geht vielfach um die Vermittlung von Querschnittskompetenzen, die die Menschen in die Lage versetzen, sich in einer anderen Weise auf ihre Arbeit zu beziehen. Ich stelle mir mit einem gesprächsbereiten Unternehmensleiter eine sehr lange Diskussion darüber vor. Das Problem kriegen wir aber letztlich nicht aus der Welt. Wir müssen mit diesen Formulierungen arbeiten. Innerhalb des Tarifvertrages hätte das nicht anders gelöst werden können. Solche Vereinbarungen müssen sein. Das Entscheidende liegt jetzt daher in der Umsetzung. Es ist auch wichtig für die Gewerkschaften, diesen Prozess genau zu beobachten. Unternehmen, die dafür offen sind, können eine Begleitforschung in Anspruch nehmen. Letztlich ist der Tarifvertrag aber auch dafür geeignet, die Aufgabe Weiterbildung im Betrieb zu einem öffentlichen Thema zu machen – überhaupt zu einem Thema zu machen. Die gemeinsam von den Arbeitsmarktpartnern unterzeichnete Vereinbarung steht am Anfang und die eigentliche Arbeit fängt jetzt erst an.

Motivation zur Weiterbildung

Vor dem Tarifvertrag gab es andere, in der Regel intransparentere Auswahlverfahren, wer eine betriebliche Weiterbildungsmaßnahme erhält. Nun haben wir die ganz neue Qualität, dass zumindest jede und jeder die Chance erhält.

Dieser Punkt ist in Bezug auf die innere Haltung gegenüber einer Weiterbildung ganz entscheidend. Letztlich zählt die individuelle Motivation, ob Zeit, Mühe und Mittel in eine Weiterbildung investiert werden. Und nicht zuletzt ist die Motivation auch entscheidend bei der Auseinandersetzung mit der Angst vor Fehlern oder dem Nichtbe-

stehen einer Maßnahme. Einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bislang vom betrieblichen Weiterbildungsgeschehen eher ausgeschlossen wurden, schließen sich nun unter Umständen selbst aus, weil sie gegenüber Bildungsveranstaltungen ängstlich sind. Man braucht die Erfahrung, dass derartige Maßnahmen sinnvoll sind. Das erfordert auch die Bereitschaft, sich auf etwas einzulassen, was zunächst Angst macht. Insofern haben wir es nicht nur mit Selektion seitens des Betriebes, sondern auch mit Selbstselektion zu tun: Erwachsene setzen sich dem Risiko des Scheiterns – aus nachvollziehbaren Gründen – ungern aus. Das zieht sich quer durch alle Vorbildungsabschlüsse. Sich in einem weiteren Sinne erneut in die Schülerrolle zu begeben, erzeugt auch Stress. Insofern gilt es auch zu begleiten, wie der Tarifvertrag von den Belegschaften selbst umgesetzt wird.

Arbeitsmarktfähigkeit

Der Tarifvertrag beinhaltet auch den Gedanken, sich gezielt weiterzubilden, um langfristig seinen Job zu behalten.

Das ist ein wichtiges Ziel, es spricht die Verantwortung an, beschäftigungsfähig zu bleiben. Insofern könnte man ja auch sagen, der Vertrag steckt einen gewissen rechtlichen Rahmen ab. Darüber hinaus ist jede und jeder Einzelne selbst verpflichtet, sich mit beruflicher Weiterbildung auseinanderzusetzen.

Ist Weiterbildung auch deswegen schwer durchsetzbar, weil Arbeitgeber weitere Rechte damit verknüpft sehen – Sekundärinteressen ihrer Belegschaften?

Diese „Sorge“ mag bestehen. Erworbene Zertifikate führen sicherlich auch zum Wunsch nach mehr Vergütung. Nur ein Schulterschluss als Anerkennung für eine Weiterbildung wird Vielen wohl nicht reichen. Das sind eben auch die Interessen der Arbeitnehmer. Damit muss man umgehen und eventuell sogar Anreize für Maßnahmen setzen. Aber: Je besser Weiterbildungsmaßnahmen geplant und durchgeführt werden, desto mehr erschließt sich auch deren Sinn für die Teilnehmenden als Personen, so dass zusätzliche Gratifikationen an Bedeutung verlieren.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Betriebliche Weiterbildung und TV Q - Chancen und Nutzen für die M+E-Industrie

Thomas Rosenke, Jahrgang 1959, Studium der Rechtswissenschaft in Münster, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität/Gesamthochschule Siegen bis 1989, seit 1989 in führenden Positionen unter anderem bei Arbeitgeberverbänden tätig, Zulassung als Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt: Arbeits- und Sozialrecht. Seit 2000 ist er Mitglied der Geschäftsführung der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen sowie Geschäftsführer der arbeitgeber ruhr GmbH.



Qualifizierung als Erfolgsfaktor für Unternehmen und Beschäftigte

Das rasante Tempo der Wissensvermehrung und des technischen Fortschritts in unserer Gesellschaft stellt die am Arbeitsleben Beteiligten vor große Herausforderungen. Damit Unternehmen im weltweiten Wettbewerb überleben können, müssen Produkte immer schneller entwickelt werden. Produktzyklen werden aufgrund ständig neuer Technologien immer kürzer. Beschäftigte müssen sich bei steigender Lebensarbeitszeit in immer kürzeren Abständen mit neuen beruflichen Aufgaben, Arbeitsprozessen und Organisationsstrukturen auseinandersetzen. Dies setzt die Fähigkeit zur Anwendung neuer Technologien, zum selbstständigen Arbeiten sowie zum vernetzten und fachübergreifenden Denken voraus.

Gesellschaftlicher Grundkonsens ist dabei, dass nicht nur die berufliche Ausbildung, sondern insbesondere ein lebenslanges Lernen durch berufliche Fort- und Weiterbildung, also Qualifizierung im weitesten Sinne, Fundamente der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen sind. Phillip Rosenthal hat seine Unternehmerkollegen bereits vor vielen Jahren gemahnt: „*Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.*“

Besser zu werden, um gut zu sein, kann ein Unternehmen allerdings nur mit motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereit sind, sich durch ständige Qualifizierung den beruflichen Herausforderungen zu stellen. Die Unternehmen, insbesondere die der exportorientierten M+E-Industrie, haben längst erkannt, dass der Rohstoff Wissen“ durch ständige Qualifizierung der Beschäftigten zum Erfolgsfaktor wird.⁴

Erfolg im Unternehmen ist auch ein Erfolg des Zusammenarbeitens mit den Beschäftigten. Gute Ansätze für neue Formen der Zusammenarbeit in den Unternehmen spiegeln sich besonders deutlich in der wachsenden Zahl so genannter betrieblicher Bündnisse, die von der Erkenntnis getragen sind, dass Beschäftigte und Unternehmer in einem Boot sitzen. So lässt beispielsweise der Pforzheimer Tarifabschluss von 2004 in der Metallindustrie betriebliche Lösungen nicht erst in der Existenz bedrohenden Krise zur Rettung des Unternehmens, sondern bereits zur bloßen Sicherung seiner Wettbewerbsfähigkeit zu. In vielen betrieblichen Bündnissen geht es auch um die Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung.

⁴ Schmitz-Simonis, IW-Forum Nr. 17/2006

Dazu merkt Bundespräsident Köhler in einem vor wenigen Monaten gehaltenen Vortrag⁵ zutreffend an:

„Das ist gut und vernünftig, denn Unternehmen, die mit ihren Produkten auf dem Stand von Wissenschaft und Technik bleiben wollen, müssen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ihr Wissen immer wieder zu aktualisieren und ‚lebenslang zu lernen‘. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass wir in einer Übergangszeit leben. Die Industriegesellschaft wandelt sich zur Wissensgesellschaft. Wissen wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor, um Arbeitsplätze in Deutschland zu halten. Und deshalb müssen bei uns Bildung und Ausbildung, Forschung und Entwicklung ganz oben auf den politischen Prioritätenlisten stehen. Nur so können wir den Wissensanteil, die Ökonomen sagen Wertschöpfungsanteil, unserer Produkte und Dienstleistungen steigern und so Lohn und Brot sichern. Dabei dürfen wir niemanden zurücklassen.“

Durch eine Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW), die auf einer Mitte 2005 durchgeführten Umfrage basiert,⁶ wird deutlich, dass – auch wenn das Gegenteil oft von Gewerkschaftsseite behauptet wird – Weiterbildung in deutschen Unternehmen Priorität hat. Danach engagierte sich im Jahr 2004 die Wirtschaft bundesweit mit jährlichen Investitionen in Höhe von 26,8 Milliarden Euro. Allein die M+E-Betriebe investieren Jahr für Jahr rund 7 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterschaft. Damit ist die Wirtschaft der größte Finanzier beruflicher Weiterbildung mit einem Anteil von über 50 % und fördert auf diese Weise die individuelle Beschäftigungsfähigkeit vieler Menschen.

Rein rechnerisch nahm im Jahr 2004 im Durchschnitt jeder Beschäftigte 1,2 Mal an einer Weiterbildung teil. Jeder Mitarbeiter bildete sich im Schnitt 67,7 Stunden weiter, davon 23,5 Stunden in formalisierten Weiterbildungsveranstaltungen. Die Weiterbildungserhebung des IW ergibt weiter, dass 84 % der Unternehmen in Deutschland Wei-

terbildung betreiben. Die Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter betragen durchschnittlich 1.072,00 Euro. 706,00 Euro davon kostete allein die Arbeitszeit, in der die Weiterbildung stattfand. Die Industrie liegt mit Weiterbildungsinvestitionen in Höhe von 1.109,00 Euro pro Mitarbeiter sogar noch über dem Durchschnitt der Wirtschaft insgesamt.

Neben betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zur unmittelbaren Anpassung des Know-Hows der Beschäftigten an technisch-organisatorische Veränderungen, die im Vordergrund betrieblicher Prozesse stehen, fördert die Wirtschaft – jedenfalls wenn ein entsprechender betrieblicher Bedarf besteht – auch Maßnahmen zur Aufstiegsfortbildung der Beschäftigten, etwa berufsbegleitende Studiengänge.

Die Weiterbildungserhebung des IW zeigt außerdem, dass angesichts des drohenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Verlängerung der individuellen Lebensarbeitszeit die Unternehmen von einer weiteren Steigerung des Weiterbildungsbedarfs ausgehen. Weil damit auch zusätzliche Kosten verbunden sind, wollen die Betriebe die Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle der Weiterbildung intensivieren. Unterstützung erhoffen sie sich dabei nicht zuletzt durch ein stärkeres Engagement der Hochschulen in der Weiterbildung.

Die Unternehmen sehen dabei auch ihre Mitarbeiter in der Pflicht, sich zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit künftig verstärkt auf eigene Initiative weiterzubilden. Die Mehrheit der Betriebe begründet dies damit, dass es schwierig sei, Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit zu organisieren. Ein Teil der Betriebe sieht hier ebenfalls noch Motivationsprobleme, denn ein gutes Drittel der Befragten stimmt der Aussage zu, dass es mitunter schwierig sei, Mitarbeiter zur Weiterbildung zu ermuntern. Da für Erfolg und Effizienz von Weiterbildung gerade die individuellen Voraussetzungen und Motivationslagen der einzelnen Beschäftigten eine entscheidende Rolle spielen, versprechen sich die Unternehmen durch pauschale Regelungen und Reglementierungen zumeist keine positiven Impulse.

⁵ Köhler, IW-Forum Nr. 2/2006

⁶ Vgl. iwD Nr. 7/2006 vom 16.02.2006; Werner, Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung - Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, in: IW-Trends 1/2006

Tarifvertraglichen, individuelle Ansprüche begründenden Vereinbarungen zur Weiterbildung erteilen sie eine klare Absage.

Wünsche der Wirtschaft

Die betriebliche Weiterbildung bietet Unternehmen und Beschäftigten einen beiderseitigen Nutzen und stellt so gesehen eine „Win-Win-Situation“ dar. Für die Unternehmen bedeutet die betriebliche Weiterbildung eine Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Für die Beschäftigten geht es um die individuelle Sicherung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit („Employability“), also ihrer „Arbeitsmarktfitness“. Vor diesem Hintergrund ist es sachlich nicht zu rechtfertigen, dass gut drei Viertel der betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit und nur ein knappes Viertel während der Freizeit der Beschäftigten stattfindet. Bildungsökonomisch macht vielmehr eine angemessene Verteilung der Faktoren „Zeit“ und „Kosten“ Sinn.

Betrieblich veranlasste Weiterbildung, die den Qualifikationsbedarf des Unternehmens deckt, fällt zwar in den Verantwortungsbereich des Arbeitsgebers, bringt aber immer auch dem einzelnen Arbeitnehmer eine „Bildungsrendite“ durch eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und eine Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Da es sich bei der betrieblichen Weiterbildung um keine Einbahnstraße handelt und beide Seiten den Nutzen haben, ist daher zu fordern, dass der betriebliche Kostenbeitrag verstärkt ergänzt wird durch individuelle Beiträge der Beschäftigten, etwa durch das Einbringen von Freizeitanteilen aus Zeitguthaben, die zuvor in Arbeitszeitkonten angespart worden sind.

Im Falle der betrieblich nicht nutzbaren, persönlichen beruflichen Weiterbildung sind sämtliche Kosten vom Beschäftigten zu tragen. Aus Sicht der Unternehmer ist es ferner unerlässlich, dass – innerhalb der rechtlich zulässigen Grenzen – bei Eigenkündigung des Beschäftigten nach Inanspruchnahme einer aufwendigen Qualifizierungsmaßnahme angefallene Kosten erstattet werden müssen.

Schließlich dürfte es selbstverständlich sein, dass den Beschäftigten eine Teilnahmepflicht an vereinbarten Qualifizierungs-

maßnahmen sowie die Verpflichtung trifft, alles daran zu setzen, das Qualifizierungsziel zu erreichen und betrieblich einzusetzen.

Der neue Tarifvertrag zur Qualifizierung in der M+E-Industrie NRWs (TV Q)

Da betriebliche Weiterbildung im gegenseitigen Interesse der Unternehmen und Beschäftigten liegt und sich zudem auf konkrete, individuelle Bedürfnisse zur Qualifizierung bezieht, erscheint eine abstrakt-generelle Regelung in einem Tarifvertrag zur Qualifizierung an sich entbehrlich zu sein, insbesondere vor dem Hintergrund, dass tarifliche Normen selten lediglich Hinweise und Appelle an die am Arbeitsleben Beteiligten beinhalten, sondern regelmäßig auch Verpflichtungen mit sich bringen, die bisweilen an den tatsächlichen betrieblichen Bedürfnissen im Einzelfall vorbeigehen und allein durch ihre Existenz künstlich Begehrlichkeiten wecken, etwa in Form der „Qualifizierung auf Vorrat“ oder „der Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip“.

Aus diesem Grund hat sich die Arbeitgeberseite in der Metalltarifrunde 2006 sehr schwer damit getan, den ultimativen, auf Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages gerichteten Forderungen der IG Metall letztlich nachzugeben. Dafür waren im Wesentlichen zwei Gründe ausschlaggebend: Zum einen sollte eine Zuspitzung des Tarifkonflikts vermieden werden, um einen noch erträglichen Gesamtabschluss zu ermöglichen, und zum anderen ging es darum, die Chance zu nutzen, einen inhaltlich auf die Belange der nordrhein-westfälischen Betriebe zugeschnitten Tarifvertrag mitgestalten zu können.

In der M+E-Industrie in Baden-Württemberg gibt es bereits seit 2001 einen Tarifvertrag zur Qualifizierung, dessen Umsetzung im Wesentlichen reibungslos funktioniert. Der in Nordrhein-Westfalen vereinbarte TV Q ist indes keine bloße 1:1-Kopie der Regelungen in Baden-Württemberg, sondern ein eigenständig entwickelter Tarifvertrag. Neben NRW-spezifischen Gründen spielte es sicherlich auch eine Rolle, diesen Tarifvertrag „exportfähig“ in der Fläche, also gewissermaßen als Muster für künftige Tarifabschlüsse in anderen Bundesländern und für andere Branchen zu gestalten.

Die Eigenständigkeit des TV Q wird bereits durch seine Struktur deutlich. Wegen seines kollektiven betrieblichen Grundansatzes vermeidet der Tarifvertrag individuell durchsetzbare Ansprüche der Beschäftigten sowohl auf Qualifizierungsgespräche als auch auf konkrete Qualifizierungsmaßnahmen und baut insgesamt auf bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen auf. Dabei werden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich weder eingeschränkt noch erweitert.

Der TV Q enthält – anders als von der IG Metall ursprünglich gefordert – keine Bestimmungen zur Innovation bzw. zur Innovationsverpflichtung für den Arbeitgeber und verzichtet auf die Einrichtung einer gemeinsamen Agentur zur Weiterbildung (wie in Baden-Württemberg) ebenso wie auf die Verankerung weiterer Unterstützungsstrukturen. Die Tarifvertragsparteien haben lediglich im Verhandlungsergebnis einen Hinweis aufgenommen, wonach öffentliche Unterstützungsleistungen (z.B. Weiterbildungsschecks und -beratungen des Landes NRW, Hinzuziehung von Vertretern der Agenturen für Arbeit) bei der Umsetzung des Tarifvertrages wahrgenommen werden sollten.

Der Tarifvertrag unterscheidet zwischen der „Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages“ (§ 2 TV Q) und der „persönlichen beruflichen Weiterbildung“ (§ 8 TV Q). Die Qualifizierung im Sinne des Tarifvertrages ist ausschließlich betriebsbezogen abgegrenzt. Sie umfasst „die betrieblich notwendige Qualifizierung“ (§ 2 Nr. 1 - 3 TV Q) in Form der Erhalts-, Anpassungs- und Umqualifizierung und „die betrieblich zweckmäßige Qualifizierung“ im Sinne einer Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4 TV Q). Daneben steht „die persönliche berufliche Weiterbildung“ (§ 8 TV Q), die nicht unmittelbar betriebsbezogen und deshalb keine Qualifizierung im Sinne der §§ 2 - 7 TV Q ist. Sie wird sozusagen als „Privatsache“ des Mitarbeiters angesehen, zum Beispiel um seine künftigen Beschäftigungs- und Karrierechancen zu verbessern. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass sämtliche Kosten der persönlichen beruflichen Weiterbildung auch in der Privatsphäre des Arbeitnehmers

verbleiben. Er kann jedoch nach den Vorgaben des Tarifvertrages zur Qualifizierung (§ 8 Abs. 3 - 5) mit dem Arbeitgeber absprechen, für die persönliche berufliche Weiterbildung unbezahlt freigestellt zu werden. Diesem Wunsch des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen stattzugeben. Außerdem besteht in diesem Fall ein Wiedereinstellungsanspruch des Beschäftigten.

Der systematische Aufbau des Tarifvertrages hinsichtlich der betrieblichen Qualifizierung sieht folgende Reihenfolge vor:

- Feststellung des Qualifizierungsbedarfs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat,
- auf Grundlage dieser festgestellten Bedarfsbasis dann individuelle Qualifizierungsgespräche zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten,
- Bestimmungen zur Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb,
- Pflichten des Beschäftigten und
- Konfliktregelungen.

Der TV Q berücksichtigt im Ansatz den beiderseitigen Nutzen der betrieblichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte und kommt prinzipiell zu einer Lastenteilung. Damit entspricht er grundsätzlich den Vorstellungen der Wirtschaft.

Bei betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen gelten die erforderlichen Qualifizierungszeiten gemäß § 5 Nr. 2 Abs. 2 TV Q als Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Daher sind sie – allerdings zuschlagsfrei – zu vergüten oder durch bezahlte Freistellung auszugleichen. Variable Entgeltbestandteile (insbesondere Zeitzuschläge wie der Mehrarbeitszuschlag) fallen für Qualifizierungszeiten ausdrücklich nicht an.

Qualifizierungszeiten sind keine Arbeitszeiten, sondern werden nur im Hinblick auf die Vergütung als solche behandelt. Dabei steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich offen zu entscheiden, ob die Qualifizierungszeit zum Verbrauch der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit führt oder ganz bzw. zum Teil darüber hinaus geleistet wird.

Erfolgt die Qualifizierung während der Arbeitszeit des Beschäftigten, so ist vom Arbeitgeber das ungekürzte Monatsentgelt zu zahlen. Gehen Qualifizierungszeiten über die festgelegte tägliche Arbeitszeit des Beschäftigten hinaus, so besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Ausgleich durch bezahlte Freistellung an einem anderen Arbeitstag herbeizuführen. Auch in diesem Fall wird das Monatsentgelt ungekürzt gezahlt. Weitergehende Ansprüche entstehen jedoch nicht.

Von der Zeit für Maßnahmen der Entwicklungsqualifizierung ist grundsätzlich die Hälfte vom Arbeitgeber wie Arbeitszeit zu bezahlen, während die andere Hälfte vom Beschäftigten als Eigenanteil unbezahlt einzubringen ist. Das bedeutet, dass ausgehend von der Regelung für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitgeber lediglich 50 % der Zeit vergütet, während die übrige Zeit vom Beschäftigten aufgebracht wird. Findet die Qualifizierungsmaßnahme während der Zeit statt, in der der Arbeitnehmer an sich zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre, muss er zum Ausgleich 50 % der Qualifizierungszeit als zusätzliche unbezahlte Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Damit holt er die durch die Qualifizierung ausgefallene Arbeitszeit unbezahlt nach. Dies kann auch gegebenenfalls durch Belastung des Arbeitszeitkontos des Beschäftigten geschehen. Findet die Qualifizierungsmaßnahme zum Teil oder ganz außerhalb der Arbeitszeit statt, sind 50 % der erforderlichen Qualifizierungszeit finanziell nicht auszugleichen („Freizeit“).

In begründeten Einzelfällen können die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) von der hälftigen Teilung der Lasten bei der Qualifizierungszeit abweichen und einen geringeren Eigenanteil für die Beschäftigten festlegen, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme zu erwarten ist, bzw. einen höheren Eigenanteil des Beschäftigten festlegen, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Die Betriebsparteien haben insoweit einen Beurteilungsspielraum.

In § 6 TV Q wurde - einem wesentlichen Anliegen der Arbeitgeberseite entsprechend - eine klare und eindeutige Pflichtenregelung für die Beschäftigten festgelegt.

Zum einen sind die Beschäftigten verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen teilzunehmen. Die Teilnahme am Qualifizierungsgespräch dient der Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs und ist daher – sofern das Gespräch für den Beschäftigten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart worden ist – zwingend. Innerhalb des Qualifizierungsgesprächs ist der Beschäftigte gehalten, alle Angaben zur Ermittlung eines individuellen Qualifizierungsbedarfs zu machen, also insbesondere Auskünfte über bereits abgelegte Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen zu erteilen. Zum anderen haben die Tarifvertragsparteien die Beschäftigten mit § 6 Abs. 1 TV Q ausdrücklich verpflichtet, an den im Qualifizierungsgespräch zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Verweigert der Beschäftigte eine Teilnahme, so greifen die Sanktionen des § 6 Abs. 2 TV Q: Der Beschäftigte verliert seinen tarifvertraglichen Abgruppierungsschutz. Es kommen für ihn die tariflichen Bestimmungen zur Entgeltsicherung einmalig nicht zur Anwendung. Dies bedeutet konkret, dass der Beschäftigte, dem ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen wird oder dessen Anforderungen an seinem Arbeitsplatz sich durch technische und/oder organisatorische Änderungen auf Dauer verringern, keinen Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Entgelts für eine Übergangsfrist von sieben bzw. zwölf Monaten gemäß §§ 2 bis 4 TV EGS⁷ bzw. TV LGS⁸ hat. Unabhängig von diesen Sanktionsmöglichkeiten des Tarifvertrages gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, d. h. bei Verstößen drohen die allgemeinen arbeitsrechtlichen Sanktionen, wie z.B. Abmahnung und Kündigung.

In § 6 Abs. 3 TV Q haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass die Beschäftigten, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Tarifvertrages teilge-

⁷ TV EGS = Tarifvertrag zur Entgeltsicherung vom 18.12.2003 für die M+E-Industrie NRW.

⁸ TV LGS = Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW vom 25.01.1979.

nommen haben, d. h. entweder eine Erhaltungs-, Anpassungs-, Umqualifizierung oder Entwicklungsqualifizierung durchlaufen haben, verpflichtet sind, die dadurch erreichte Qualifikation auch einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies erfordert. Außerdem ist die Verantwortung der Beschäftigten für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch die Regelung in § 6 TV Q betont worden.

Bei der im Tarifvertrag separat in § 8 TV Q geregelten persönlichen beruflichen Weiterbildung besteht im Gegensatz zu den Tarifregelungen in Baden-Württemberg kein individueller Anspruch des Beschäftigten auf eine Ausscheidensvereinbarung und auch kein Anspruch auf eine Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers nach Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme. In §§ 7, 8 Abs. 6, 7 TV Q enthält der Tarifvertrag schließlich Mechanismen zur innerbetrieblichen Konfliktlösung für Streitigkeiten aus dem Bereich der Weiterbildung.

Fazit

Gerade am kostenintensiven Standort Deutschland können Unternehmen nur mit hoch qualifizierten, motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und innovativen Produkten erfolgreich sein. Betriebliche Weiterbildung gehört damit zu den ureigenen Zielen und Interessen der Wirtschaft. Diese Erkenntnis bestand längst vor dem Abschluss des TV Q. Dies mindert nicht die Erwartung, dass die sachgerechte Anwendung des neuen Tarifvertrages in beiderseitigem Interesse von Betrieben und Beschäftigten liegt und deshalb entsprechend gelebt wird. Die Chancen sind vorhanden, denn betriebliche Weiterbildung ist ein gemeinsames Anliegen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Der Nutzen kommt beiden Seiten zu.

Das Arbeitgeber-Verbändezentrum Ruhr / Westfalen in Bochum

Seit über 50 Jahren bilden der Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie für Bochum und Umgebung e.V., der Westfälische Arbeitgeberverband für die chemische Industrie, Sitz Bochum e.V. und der Arbeitgeberverband Ruhr-Lippe e.V. eine Geschäftsstellengemeinschaft in der Bochumer Königsallee.

Jeder einzelne Verband stellt ein auf seine Mitgliedschaft zugeschnittenes Informations- und Veranstaltungsprogramm bereit. Zur Zeit werden in der gemeinsamen Geschäftsstelle 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, die rund 300 Mitgliedsunternehmen betreuen.

Der Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie für Bochum und Umgebung e.V. ist einer der größeren von insgesamt 31 Mitgliedsverbänden des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) in Düsseldorf.

Mitglieder des Verbandes sind Unternehmen der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie sowie verwandter und verbundener Wirtschaftszweige. Mitglieder sind auch Unternehmen, die technische Dienstleistungen erbringen. Die Mitgliedsunternehmen nutzen in der Regel die Flächentarifbindung. Seit kurzem besteht auch die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft).

Zu den Aufgaben des Verbandes gehört auch die Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei der Qualifizierung sowie der Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Zu diesem Zweck bietet er regelmäßig Informationsveranstaltungen an.

Wissenserwerb und Weiterbildung in kleinen und mittelständischen Unternehmen

*Olaf Dörner, Jahrgang 1969, wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung der Ruhr-Universität
Bochum, Dissertation: „Umgang mit Wissen in betrieblicher Praxis“.
In seinem Artikel bezieht sich der Autor auf seiner Dissertation
zugrunde liegende exemplarische Untersuchungen des
Wissenserwerbs in ostdeutschen (Sachsen-Anhalt) und
schweizerischen (Bern) KMU.*

Ausgangspunkt meines 2005 am Institut für Pädagogik der Ruhr-Universität abgeschlossenen Dissertationsprojekts⁹ waren Beobachtungen, die sich aus einer ‚klassischen‘ Perspektive ergaben: Einerseits sehen sich kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit dem Vorwurf konfrontiert, sie engagierten sich zu wenig im Bereich der Weiterbildung, was unter den sich schnell verändernden Bedingungen des Marktes als problematisch erscheint. Andererseits ist zu beobachten, dass viele von ihnen erfolgreich am Markt agieren bzw. sich behaupten. Will man nicht unterstellen, dass gerade diese die Ausnahmen darstellen, ihre Mitarbeiter also zur Weiterbildung schicken, kann davon ausgegangen werden, dass es andere Formen des Wissenserwerbes jenseits organisierter Weiterbildungsangebote¹⁰ gibt.

Wie solche Formen unter welchen Bedingungen gestaltet sind, wurde in der Dissertation qualitativ-empirisch anhand ausgewählter Fälle aus Sachsen-Anhalt und der Region Bern untersucht. Insgesamt wurden sechs KMU ausgewählt: zwei aus dem klassischen produzierenden Gewerbe, zwei traditionelle Dienstleister (Banken) und

zwei ‚moderne‘ Dienstleister (Software-/Werbe-Agentur). Insgesamt wurden 23 Experteninterviews¹¹ mit Geschäftsführern, Mitarbeitern in leitender und nicht leitender Funktion durchgeführt.

Im Folgenden wird zunächst aufgezeigt, inwiefern welche Art von Wissen in betrieblichen Kontexten relevant ist (1). Des Weiteren soll gezeigt werden, inwiefern für die Generierung von Wissen in betrieblichen Kontexten einzelne Akteure (Experten), Orte (Versuchsfelder) sowie Zusammenschlüsse von Akteuren (Expertenformationen) von Bedeutung sind (2). Schließlich soll dargelegt werden, dass Weiterbildung dabei weniger die Bedeutung zukommt, die bildungspolitisch und ökonomisch debattiert wird; vielmehr erfolgt die Nutzung in vielfältigen Sinnkonstellationen (3).

1. Betriebsrelevantes Wissen und Handeln

Im betrieblichen Handeln manifestiert sich bzw. bildet sich Wissen heraus, welches sinnvolle Beziehungen in betrieblichen Wirklichkeiten erlaubt. Dieses Wissen ermöglicht das Verstehen von betrieblichen Situationen und betrieblichem Handeln. Es handelt sich um Wissen, das sich in alltäglich-betrieblichen Arbeitsvollzügen für Akteure als handlungsleitend und relevant erweist. Es ist ‚brauchbar‘ für die Lösung alltäglich im Betrieb anfallender Probleme.

⁹ vgl. Dörner 2005

¹⁰ Unter Weiterbildung soll „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1972, S. 51) verstanden werden.

¹¹ Zur Methode des ExpertInneninterviews vgl. Meuser / Nagel 1991.

Wenn hier von Generierung betriebsrelevanten Wissens die Rede ist, so sind damit Erwerb, Beschaffung, Versorgung von bzw. mit Wissen sowie deren Integration in personale und betriebliche Strukturen gemeint. Für die Bewältigung von betrieblichen Situationen wird Wissen in zwei Weisen zum Problem bzw. relevant: Zum einen in betrieblichen Hier-und-Jetzt-Situationen, die häufig nicht ohne weiteres vorhersehbar sind. Wissen wird unmittelbar, d. h. problem- und situationsbezogen beschafft, indem die beteiligten Akteure verschiedene Möglichkeiten zum Erwerb von Wissen suchen, finden und nutzen. Zum anderen wird Wissen relevant, das für andere als die aktuelle Situation benötigt wird oder werden könnte. Wissen wird in diesem Fall mittelbar relevant; die beteiligten Akteure erhalten und nutzen Gelegenheiten zum Wissenserwerb. Um relevantes Wissen zu erwerben, handeln Akteure demnach entweder betriebsgebunden oder betriebsbezogen.

Handeln, welches unmittelbar auf betriebliche Dinge bezogen und in betrieblich gerahmten Situationen erfolgt, ist betriebsgebundenes Handeln: Betriebliche Belange dominieren unabhängig von Raum und Zeit thematisch die jeweiligen Situationen (Arbeitsanweisungen, -unterweisungen oder -ausführungen). Der Geschäftsführer eines Unternehmens handelt betriebsgebunden, wenn er etwa in der Werkshalle mit einem Fertigungsleiter über neu anzuschaffende Maschinen spricht. Erörtert er hingegen mit einem Geschäftspartner in dessen Büro oder bei einem Geschäftsessen nähere Details eines Vertrages, handelt es sich um eine betriebliche Situation, in welcher er außerhalb 'seines' Unternehmens betriebsgebunden handelt. In beiden Situationen dominiert deutlich ein betrieblicher Charakter.

Kommt es hingegen in Situationen von primär privatem bzw. geselligem Charakter zur Kommunikation von Themen, die für einen oder mehrere der beteiligten Akteure betrieblich relevant sind, so handeln diese betriebsbezogen. Die Bezugnahme auf betriebliche Alltagssituationen erfolgt mittelbar. Diese Situationen ergeben sich geplant oder zufällig, jedoch nicht ausdrücklich, um betriebliche Belange zu kommunizieren. Sie sind weder von den unmittelbar

beteiligten noch von anderen Akteuren als betrieblich charakterisiert. Trotz ihres primär privaten bzw. geselligen Charakters bleibt es nicht ausgeschlossen, dass Themen kommuniziert werden, die betriebliche Relevanzkriterien eines oder mehrerer der beteiligten Akteure berühren. Bei der Kommunikation solcher betriebsrelevanten Themen bezieht man sich nicht unmittelbar, sondern mittelbar auf betriebliche Belange.

In den untersuchten Unternehmen kommt es zwischen den verschiedenen Varianten betriebsgebundenen (intern und extern) sowie betriebsbezogenen Handelns immer wieder zu problem- und situationspezifischen Überlagerungen, Vermischungen, die für Wissensgenerierung als besonders produktiv angesehen werden können.

2. Wissensgenerierung und ihre Kontexte - Akteure als Experten

Mit Blick auf das Verhältnis der Akteure untereinander sowie ihrer Stellung in der Organisation erweisen sich eher informelle betriebliche 'Positionen' als wesentlich. Man kann diese von 'Funktionen' und 'Aufgaben' unterscheiden: Die Funktion eines betrieblichen Akteurs ist in einer formalen Stellenbeschreibung und im Arbeitsvertrag geregelt. Unter Umständen ist sie auch in einem Organigramm ersichtlich oder zumindest grundsätzlich darstellbar. Der Akteur wird zum Beispiel als Programmierer, Maschinenbediener, Abteilungsleiter etc. eingestellt. Was Funktionsträger konkret tun müssen, ergibt sich weiter aus den ihnen zugewiesenen Aufgaben, die ähnlich explizit und formal geregelt sind. Ein Maschinenbediener hat etwa Flansche für unterschiedliche Kardanwellen zu drehen, einem Fertigungsleiter obliegen Materialbestellungen ebenso wie die Schichteinteilung. Funktion und Aufgabe von betrieblichen Akteuren sind klar definiert. Ihnen zu genügen, handeln Akteure betriebsgebunden und betriebsbezogen, wobei Aufwand, Einsatz und Können unterschiedlich ausgeprägt sind.

Grundlegend dabei ist, dass sich die Akteure auf Regeln einlassen, die sich aus den Gewohnheiten und Notwendigkeiten des Unternehmens ergeben. Dieses 'sich auf etwas einlassen' erfolgt im Sinne von Interessiertheit, Einsatz, Regelanerken-

nung und Engagement (vgl. auch *illutio* bei Bourdieu S.1999, 122ff.) Je nach Ausprägung des betriebsgebundenen und betriebsbezogenen Engagements (quantitativ im Sinne von Einsatz, qualitativ im Sinne von Können) vollziehen sich dann Positionierungen, die von den betroffenen Akteuren nicht planbar sind. In den Interviews werden solche Positionierungsprozesse diffus als ‚das hat sich so ergeben‘ beschrieben. ‚Ergebnis‘ haben sich dann Positionen, in denen Akteure von anderen als Experten für bestimmte Bereiche, Probleme oder auch nur Fragen genutzt werden¹². Dabei können Positionierungen in diesem Sinne auch zu formalen Veränderungen von Funktion und Aufgabe führen.

So hat sich zum Beispiel ein 25jähriger Mitarbeiter eines sachsen-anhaltischen Bankunternehmens nach seiner Lehre zum Bankkaufmann über interne Weiterbildungsmaßnahmen zum Administrator mit Führungsverantwortung entwickelt. Zum Interviewzeitpunkt ist er bereits sechs Jahre im EDV-Bereich tätig. Seinen Betriebsverlauf sieht er als etwas, das sich aufgrund seiner im Laufe der Tätigkeit erworbenen speziellen Kompetenz ergeben hat. Er berichtet darüber im Gestus von Verwunderung, so als könne er es selbst nicht glauben, im Zuge der Neubildung der IT-Abteilung plötzlich stellvertretender Abteilungsleiter geworden zu sein.

„Wir sind alle umgezogen. Ich sitze seit voriger Woche in einem anderen Büro mit meinen Kollegen zusammen. Das hat sich so ergeben. Ich bin jetzt neuerdings stellvertretender Abteilungsleiter.“

In der Abteilung sei er jemand, der sehr oft an Projekten beteiligt werde und einige Male solche auch geleitet habe. Es gebe Mitarbeiter, die öfter an Projekten beteiligt werden, andere wiederum überhaupt nicht; das ergebe sich so. Zudem werde er oft von Kollegen bei auftretenden Problemen zu deren Lösung herangezogen. Zumindest werde er von anderen Mitarbeitern als jemand eingeschätzt, der kompetent genug

ist, spezielle Probleme lösen zu können. Dies führt er auch darauf zurück, in der Abteilung engagiert und aufgeschlossen zu agieren sowie im Laufe der Zeit relevante technologische Gegebenheiten und Prozesse soweit kennen gelernt zu haben, um Probleme ‚vorhersehen‘ zu können.

„Ja, ich werde oft gefragt, wenn es ein Problem gibt oder wenn die Mitarbeiter meinen, ich könnte es besser wissen. Es hängt ja auch viel davon ab, ob ich viele Sachen hier einführe. Ich habe spezielle Dinge eingeführt und gehe auf viele Leute zu, unsere Supportleute zum Beispiel. Ich bin von Anfang an dabei. Nach unserem Mitarbeiter, Herrn S., bin ich am längsten in dieser Abteilung, manche nur ein bis zwei Jahre. Man braucht eine gewisse Zeit, um zu wissen, welche Probleme auftreten können, um sie dann auch schnell zu lösen können. Dadurch werde ich schon öfters gefragt. Es ist auch so, dass ich gern mit den Leuten rede.“

Positionierungen vollziehen sich, Funktion und Aufgabe werden zugewiesen bzw. gestellt. Sie sind gleichermaßen abhängig von der Ausprägung betriebsgebundenen und betriebsbezogenen Engagements des sich Positionierenden sowie dessen Wahrnehmung durch andere Akteure, die durch ihr Agieren im Verhältnis zum sich Positionierenden einen Beitrag zu dessen Positionierung leisten. Indem Positionierungsprozesse über soziale Kommunikation sowohl Formen des Erwerbs als auch Formen der Abgabe und Vermittlung von Wissen implizieren, stellen sie zentrale Aspekte der Generierung betriebsrelevanten Wissens dar.

Orte und Versuchsfelder des Wissenserwerbs

Wissensgenerierung ist untrennbar mit Orten und Prozessen verbunden, an und in denen probiert, getestet, erkundet, überprüft und angeglichen wird (Versuchsfelder). Als Versuchsfelder ergeben sich Orte und Prozesse flexibel bzw. werden als solche flexibel genutzt. Sie sind nicht von Dauer und werden nur für einen bestimmten Zweck als Versuchsfelder genutzt bzw. installiert. Klassisches Beispiel für organisiert eingebundene Versuchsfelder sind etwa Labore von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen.

¹² Positionierungen können sowohl im positiven als auch im negativen Sinne verlaufen. Die Akteure gelten dann z.B. als Experten oder Nicht-Experten, fähig oder unfähig, kooperativ oder unkooperativ, unkompliziert oder kompliziert etc.

So werden etwa Messen zu Versuchsfeldern, wenn Akteure zuvor angeeignetes Wissen über unterschiedliche Produkte weiter präzisieren, indem sie gezielt ausgestellte Produkte auf deren Möglichkeiten im Unternehmen überprüfen. Für die Anschaffung einer speziellen Technik sei, so der technische Geschäftsführer eines kleinen Werbe- und Grafikunternehmens, der Besuch einer Fachmesse sehr hilfreich gewesen.

„Das war eine sehr kleine Messe (...) also das war an sich eine kleine Halle, wo die ganzen Anbieter Reihum standen, und wir mit einer konkreten Problemlösung dahin gegangen sind, das wollen wir machen, zeigt uns das, wie das hier geht (...). Man konnte wirklich von Stand zu Stand gehen und das direkt vergleichen. Also, da haben wir den ganzen Tag zugebracht und dann gesagt, der ist es, das Gerät.“

Zu Versuchsfeldern werden aber auch Arbeitsprozesse bei Kunden. Ein schweizerisches Softwareunternehmen hat sich auf die Entwicklung und Herstellung von Datenbanken spezialisiert. Das Unternehmen nutzt Einsatzbereiche seiner Kunden, um von diesen in Auftrag gegebene Datenbanken zu testen und zu modifizieren. Spezielle Mitarbeiter - im Unternehmen für technologische Neuentwicklungen zuständig und von Routinearbeiten befreit - entwickeln Lösungen, die sie im Einsatzbereich der Kunden testen und modifizieren. Auf Arbeitsphasen beim Kunden, in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der Auftraggeber, folgen Arbeitsphasen im eigenen Unternehmen. So generiertes Wissen kommt nicht nur dem aktuellen Produkt zugute, sondern fließt auch in die weitere Produktentwicklung und -profilierung des Unternehmens ein. Man habe, so der Geschäftsführer, „jeden Tag die Chance, dass man im Auftrag des Kunden eine neue Technologie untersuchen kann“.

Aber auch in internen Unternehmens- und Produktionsprozessen entstehen Versuchsfelder. Anlässe sind meistens Einführungen von neuen Produkten, Technologien/ Techniken, aber auch von Personalführungs- oder Produktionsstrategien. Es geht dabei zentral um die Prüfung von Möglichkeiten im Betrieb und die Anpassung an betriebliche Gegebenheiten unter

Nutzung und im Vertrauen auf vorhandene Kompetenzen im Unternehmen. So lehnt der technische Geschäftsführer eines Werbe- und Grafik-Unternehmens Lieferschulungen ab. Stattdessen wird bei Neuanschaffungen ein unproblematischer Arbeitsplatz eingerichtet, an dem neue Betriebssysteme, Programme, Netzwerke o. ä. zunächst von ihm selbst oder anderen Mitarbeitern getestet werden. Aneignung der Technologie und Relevanzprüfung für das Unternehmen erfolgen parallel. Nach etwa zwei bis drei Monaten wird entschieden, ob das Neue integriert wird oder nicht.

Expertenformationen

Für alle Unternehmen lassen sich Zusammenschlüsse von Akteuren feststellen, in denen es zur Konstitution von Expertenschaft kommt. Solche Formationen stellen soziale Zusammenhänge dar, lose Akteursgemeinschaften, die sich aufgrund einer Reihe von gemeinsamen Interessen um etwas herum und in Übereinstimmung mit situativen Bedingungen bilden und wieder auflösen. Die Akteure handeln je nach Situation betriebsgebunden oder betriebsbezogen, wenn betriebsrelevante Dinge thematisiert werden. So bilden sich etwa spezifische Expertenformationen über betriebliche Projekte, in denen zeitlich begrenzt Mitarbeiter zusammengeführt werden, die unterschiedlichen Abteilungen, Branchen oder Unternehmen angehören können (Formierte Expertenschaft). Aber auch mehr oder weniger regelmäßig stattfindende, zufällig oder geplant zustand kommende Zusammenkünfte geselliger oder formaler Art, wie Stammtischrunden oder Gespräche zwischen Fachkollegen am Rande von Tagungen, stellen Expertenformationen dar, sobald betriebsrelevante Themen kommuniziert werden. So können auch innerhalb exklusiver Settings, wie z.B. Stammtischrunden, kurzzeitige Formationen gebildet und wieder aufgelöst werden („Sich formierende“ Expertenschaft).

Formierte Expertenschaft: Der stellvertretende Fertigungsleiter eines sachsenanhaltischen Automobilzulieferunternehmens schildert zum Beispiel, wie er und andere sich Technik aneignen, die im Unternehmen neu eingeführt werden soll.

In seiner Eigenschaft als Investitionsvorbereiter informiert er sich über neue Maschinen (u. a. anhand von Prospektmaterial von Lieferanten). Bei Investitionsbedarf ermittelt er in Zusammenarbeit mit Unternehmenskollegen, welche Anforderungen die neue Technik erfüllen muss. Darauf basierend werden in Frage kommende Produkte auf ihre Einsatzfähigkeit geprüft (ebenfalls in Absprache mit anderen Unternehmensbereichen wie z. B. der Konstruktionsabteilung). Neben der Auseinandersetzung mit entsprechender Fachliteratur werden die in Frage kommenden Produkte an so genannten Referenzobjekten/-orten (Versuchsfelder) erkundet und besprochen. Zusammen mit Unternehmenskollegen besucht er andere Betriebe, die bereits die entsprechenden Maschinen einsetzen, um sich vor Ort zu informieren. In der Zusammenarbeit mit Unternehmenskollegen und den Branchenkollegen vor Ort sowie im praktischen Ausprobieren der Maschinen werden Überlegungen zum Einsatz im Unternehmen, zu Modifizierung, zu Möglichkeiten der Herstellung von Produkten angestellt.

„Das ist noch viel interessanter als solche Vorführungen im gläsernen Kasten (...). Da kann man dann auch eine ganze Menge sehen, wenn man auf dem Gebiet etwas bewandert ist. Wie funktioniert diese Maschine? Ist sie verfügbar, d. h. arbeitet sie ohne Störungen? Mehrschichtig, wie ist der Anfälligkeitsgrad? Wie oft muss die Maschine repariert werden? Wie ist der Wartungszyklus? Wie stabil ist die Steuerung? Was für Werkzeuge werden da eingesetzt? Das sind alles Kriterien, die man dann beim anderen Kunden, beim Referenzkunden sozusagen, sehr gut mitbekommt.“

Die Kommunikation des Referenzobjektes im Gefüge von Expertenformationen bezieht sich hier nicht nur auf ‚Informieren‘ und ‚Ausprobieren‘. Gleichzeitig können unter abstrakter Bezugnahme auf betriebliche Gegebenheiten und Notwendigkeiten Einsatz- und Modifikationsmöglichkeiten vorgeprüft werden. Ähnlich, jedoch über die abstrakte Vorprüfung hinaus, verläuft der Prozess der Inbetriebnahme neuer Maschinen. Spezielle und positionierte Akteure (Ingenieure, Maschinenbediener) richten gemeinsam mit Monteuren des

Herstellers die Maschine beim Hersteller ein und testen ein spezielles Werkstück; die gleiche Prozedur erfolgt noch einmal im eigenen Unternehmen bei der Inbetriebnahme. Während dieser Abläufe kommt es zu Modifikationen an Maschine und Werkstück, welche nicht immer vor Ort und gleich bewerkstelligt werden können und müssen. Nach solchen Modifikationsarbeiten, etwa der Konstruktionsabteilung, beginnt wiederum eine Testphase. Die Testprozedur mündet schließlich in einer ersten Serienproduktionsphase (unter ‚Echt‘-Bedingungen) und endet mit der Prüfung durch die Qualitätssicherung des Unternehmens. Beteiligt sind Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen (Konstruktion, Produktion, Qualitätssicherung), die je unterschiedlich zusammengesetzte Expertenformationen bilden. In diesen Formationen werden relevante Wissensbestände generiert, die notwendig sind, damit eine neu angeschaffte Maschine in den Produktionsprozess integriert und schließlich bedient werden kann. Betriebsexterne und -interne Orte fungieren hierbei als Versuchsfelder.

‚Sich formierende‘ Expertenschaft: Für den technischen Geschäftsführer der kleinen sachsen-anhaltischen Werbe- und Grafikfirma, die im herkömmlichen Sinn als weiterbildungsabstinent charakterisiert werden kann, haben persönliche Kontakte und Beziehungen einen hohen Stellenwert bei der Generierung relevanten Wissens. Zwar betont der Geschäftsführer das Internet als wichtige Informationsquelle, persönlicher Austausch diene jedoch der Kommentierung und Vergewisserung, etwa wenn Netzwerke verändert werden müssten. In einem sich regelmäßig treffenden Stammtischkreis - bestehend aus einer ehemaligen Mitarbeiterin (und studierten Informatikerin), einem ehemaligen und inzwischen an der ortsansässigen Universität arbeitenden Kommilitonen sowie aus ebenfalls in der Branche tätigen Bekannten - tausche man sich auch über eigene Erfahrungen, Nutzung von Programmen u. ä. aus. So diene der auf dieser Basis stattfindende rege Austausch etwa der Risikoabschätzung, ob es z.B. sinnvoll sei, ein bestimmtes Produkt anzuschaffen oder nicht. Dieser Kreis sei charakterisiert durch ein gegenseitiges Nehmen und Geben, jeder profitiere vom anderen.

„Das ist (...) ein relativ enger Personenkreis, der sich schon lange kennt, teilweise ähnlich arbeiten, sich mal erkundigt, ob die schon Erfahrungen damit haben, also dass man versucht, ja ich sage mal, wie eine Risikoabschätzung zu machen, ob das Sinn macht oder nicht. Das ist auch ein Punkt zur Entscheidungsfindung. Da hat mal der eine vielleicht ein bisschen Vorlauf und mal der andere.“

Wissen wird in einer Atmosphäre geselliger Unverbindlichkeit und persönlicher Exklusivität kommuniziert. Persönlich exklusiv ist sie, weil die Akteure miteinander vertraut sind und neu hinzukommende nicht ohne weiteres oder nur über die Referenz bereits etablierter Akteure die Formation mit bilden können. Gesellige Unverbindlichkeit besteht, weil der Anlass nicht der explizit organisierte Austausch von Wissen ist, sondern ein geselliges Zusammensein, bei dem es unverbindlich zur Kommunizierung fachlichen, branchen- und damit betriebsrelevanten Wissens kommt. Insofern sind Netzwerke eigens inszenierter Kooperationsbemühungen, bei denen die Akteure lediglich aufgrund ihrer gemeinsamen professionellen Zugehörigkeit zu einem Feld (und auf 'höheren' Wunsch) zusammengebracht werden, deutlich von solchen Expertenformationen gesellig-exklusiven Charakters zu unterscheiden. Die Zugehörigkeit zu einem gemeinsamen Feld (Fach, Branche, Unternehmen) ist zwar Voraussetzung für wissensrelevante Kommunikation, jedoch nicht alleinige Berechtigung zur Teilhabe an exklusiven Runden.

So ist etwa die sozial-geographische Etabliertheit eines Leiters zweier Regionalgeschäftsstellen eines schweizerischen (weiterbildungsengagierten) Bankunternehmens eine entscheidende Voraussetzung für dessen Mitgliedschaft in gleich zwei gesellig-exklusiven Settings: dem Stammtisch und dem exklusiveren 'Freitagsclub'. Über sich in diesen Runden bildende Expertenformationen ist der Leiter in der Lage, Wissen über Kunden zu gewinnen, welches neben fachlichem Wissen für die Gestaltung und Bewältigung seines Arbeitsvollzuges bedeutsam ist, etwa um die Kreditwürdigkeit von Kunden zu analysieren und einzuschätzen. Die Generierung gleicht dabei strukturell dem krimina-

listischen Ermitteln. Informationen aus unterschiedlichen Quellen (Kundenangaben, Medien, interne Informationen) werden gesammelt, verglichen, interpretiert und zu einem Gesamtbild zusammengefügt. Als eine wichtige Quelle für Informationen über Kunden werden Dorfgespräche angeführt. Am Stammtisch werde über vieles in der Region, in der Gemeinde und über deren Mitglieder erzählt.

„Also die Dorfgespräche sind natürlich sehr, sehr wichtig (...) Da erfährt man auch diverse Sachen. Also man muss auch sich selber darum tun, effektive Informationen zu erhalten. Das, man lernt relativ schnell, welchem was, wem man vertrauen kann.“

Im so genannten Freitagsclub treffen sich Personen aus der Gemeinde und der regionalen Wirtschaft in loser Geselligkeit oder auch, um eingeladene Referenten zu bestimmten Themen sprechen zu lassen. Hier ergeben sich vielfältige Möglichkeiten zur Bildung von Expertenformationen und damit der Generierung betriebsbezogenen Wissens.

„Und da kennt man die Leute aus dem Dorf, die wiederum Beziehungen haben. Eine Person ist Vorsitzende, z. B. der Gemeindepräsident, da erfährt man auch diverse Sachen.“

3. Zur Bedeutung von Weiterbildung

Zu beobachten ist nun, dass verantwortliche Akteure von weiterbildungspassiven oder -abstinenten Unternehmen, in denen die beschriebenen Prozesse funktionieren und erfolgreich sind, mit bildungspolitischen Botschaften entspannt umgehen. Sie können der Kritik an Weiterbildungsabstinenten zustimmen, tun dies aber im Vertrauen auf ihre eigenen betrieblichen und individuellen Praktiken. Qualifizierungsaktivitäten und Austauschformen, die im weiten Verständnis der Weiterbildung (On the Job) zugerechnet werden, werden von ihnen im Bereich von betriebsalltäglicher (selbstverständlicher, routinierter) Arbeitsbewältigung verortet. Wenn etwa Verantwortungsträger von weiterbildungsabstinenten Unternehmen bekunden, dass Weiterbildung absolut überlebensnotwendig sei, jedoch auf sie verzichten, weil sie auf das teilweise spielerische Engagement von Mitarbeitern vertrauen, die 'immer' am

Ball sind, bei anderen ‚schauen‘ und andere ‚schauen lassen‘, sich austauschen („Das leben wir so.“). Oder es wird auf Mitarbeiter als die ‚Herren in der Ecke‘ (Experten) vertraut, die bei Problemen und für deren Lösung verfügbar sind: „An und für sich läuft alles, da gibt's gar keine Probleme. Und da ist immer unser (...) Herr X, in der Ecke. Wo was ist, wenn irgendwas ist (...) da gibt es keine Probleme.“

Der Erfolg ihres Unternehmens gibt ihnen Recht bzw. die angedrohten Folgen von Weiterbildungsabstinenz stellen sich bei ihnen nicht ein. Zusammenhänge von technologischen Veränderungen und kontinuierlichen Lernnotwendigkeiten sind damit nicht grundsätzlich widerlegt. Für bestimmte Problemlagen haben sich jedoch Formen betrieblichen Handelns herausgebildet, die von den Akteuren als effektiver angesehen werden als Weiterbildungsmaßnahmen. Die bedeutet jedoch nicht, dass Weiterbildung in den untersuchten Unternehmen ohne Bedeutung ist. Je nach betrieblichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten wird über die Bedeutung von Weiterbildung im engen und weiten Sinne in unterschiedlichen Modi entschieden.

‚Für sich selbst‘

Im Modus ‚Für sich selbst‘ kommt Weiterbildung entweder für viele überhaupt nicht in Frage oder sie wird mit Bedeutungen versehen, die oftmals den gängigen Erwartungen nicht entsprechen. So halte etwa Weiterbildung „vom eigentlichen“ ab, werde dennoch im Sinne von ‚Dabei sein‘, ‚Sehen, was andere machen‘ genutzt: „dass man da ein bisschen auf dem Laufenden bleiben muss, um da überhaupt mitreden zu können“. Die Bedeutung von Weiterbildung liegt hier auf dem, was ‚drumherum‘ stattfindet, etwa gesellige Runden, in denen Kontakte gepflegt und Neuigkeiten ausgetauscht werden, die wiederum Wissensvorteile versprechen: „Aber dann die informellen Kontakte sind abends beim Bier. Nicht, was da offiziell (...) abläuft“. Weiterbildung kann aber auch Flucht aus dem betrieblichen Alltag bedeuten: „einfach nur, um aus der Mühle raus zu kommen“. Schließlich werden auch solche Fälle sichtbar, bei denen Mitarbeiter die Notwendigkeit bzw. Wichtigkeit von

Weiterbildung mit Erwartungen von Vorgesetzten begründen. Unter Umständen auch dann, wenn der persönliche Nutzen als eher gering eingeschätzt wird. Die Bedeutung von Weiterbildung liegt hier in der Erfüllung von Erwartungen und Pflichten: „Man macht's nur, weil man für bestimmte Sachen ein Zertifikat braucht oder weil der Chef der Meinung ist, man müsste es unbedingt tun.“

‚Für andere‘

Hingegen wird Weiterbildung von Akteuren (insbesondere in leitenden Funktionen) für Mitarbeiter durchaus als geeignetes Instrument gesehen, um notwendiges Wissen zu erwerben: Weiterbildung wird im Modus ‚Für andere‘ zum Erwerb relevanten Wissens favorisiert (und angeordnet bzw. initiiert) und somit zum Programm. Dies ist etwa dann der Fall, wenn Verantwortliche des schweizerischen Bankunternehmens für die Etablierung einer einheitlichen Unternehmenskultur bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter als sinnvoll erachten. Für sich selbst hingegen favorisieren sie andere Formen. Statt auf Weiterbildung vertrauen sie auf alltägliches Zusammenarbeiten, wobei so etwas wie eine kollegiale Eingespieltheit bzw. Kultur gewachsen sei: „Die Zusammenarbeit ist gewachsen. Wir sind ein gutes, ein sehr harmonischen Team, wir sind sehr denkgleich. Also wir kennen uns auch schon sehr lange.“ Ebenso typisch ist der Fall, dass Vorgesetzte bei einzelnen Mitarbeitern Probleme erkennen, die mit Hilfe von Weiterbildung bewältigt werden sollen: „also gucke ich mit der Personalabteilung zusammen, ob wir dort ein spezielles Angebot finden, dass wir den Mitarbeiter in dem Sektor, wo ich den Schwachpunkt entdeckt habe, noch mal gezielt hinschicken kann.“

‚Gegenüber anderen‘

Weiterbildung wird gegenüber einer größeren, sowohl betriebsinternen als auch -externen, Öffentlichkeit als selbstverständlicher Bestandteil unternehmerischer Verantwortung dargestellt. Sie wird als praktizierte und favorisierte Form zur Qualifizierung von Mitarbeitern und Bewältigung technologischer Veränderung präsentiert.

So werden in Unternehmensprospekten/-zeitschriften Qualifizierungsmaßnahmen Zertifikate (ISO 9000, TQM u. ä.) und Weiterbildungsausgaben dokumentiert. Geschäftsführer betonen gegenüber der Leserschaft, dass Weiterbildung wichtig und notwendig sei: „Neue Technologien erfordern eine höhere Qualifikation der Mitarbeiter und diese erreichen wir durch eine bessere Ausbildung und gezielte Weiterbildung.“ In sprachlicher Form kommt dieser Modus dann zur Geltung, wenn auf Weiterbildung als Norm Bezug genommen wird: „Sobald wir keine Weiterbildung mehr machen, sind wir innerhalb von zwei, drei Jahren weg vom Fenster (...) es ist absolut überlebenswichtig.“

Weiterbildung wird hierbei zum öffentlichen Präsentations- und Darstellungsobjekt. In diesem Modus harmonisiert Weiterbildung mit programmatischen Vorgaben aus dem bildungspolitischen Raum bzw. kann auch als ein Effekt von Debatten um lebenslanges Lernen gesehen werden.

Fazit

Weiterbildung kommt in betrieblichen Kontexten weniger die Bedeutung zu, die bildungspolitisch und -ökonomisch debattiert wird. Insbesondere bezogen auf den Aspekt, dass Weiterbildung für die Bewältigung technologischer und ökonomischer Veränderungsprozesse das notwendige Wissen liefern soll. Vielmehr sind Formen betrieblichen Handelns rekonstruierbar, die für die Generierung betrieblichen Wissens relevanter sind als Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Nutzung von Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt in vielfältigen Sinnkonstellationen, deren Mittelpunkt nicht primär der Erwerb des angebotenen systematisierten Wissens ist. Es geht um Gesellungsformen am Rande von Weiterbildungsveranstaltungen als Möglichkeit, Neuigkeiten im Austausch mit Anderen zu erfahren, um Wissensvorsprünge gegenüber anderen und damit auch um Machtpositionen im eigenen Unternehmen. Bis hin zu solchen Bedeutungen, bei denen Weiterbildungsteilnahmen vom ‚Eigentlichen‘ abhalten. Wieder Andere bleiben der inhaltlichen Seite von Weiterbildung ge-

genüber indifferent und wollen sie vielmehr nutzen, um dem Betriebsalltag ‚entfliehen‘ zu können. Betriebliche Akteure eignen sich sehr eigenwillig die pädagogischen Formen und Arrangements an, wobei ihnen teilweise die Verfremdung des Pädagogischen durchaus bewusst ist.

Im programmatischen Sinne könnte aufgrund von Ergebnissen dieser Art von Untersuchung im aufklärerischen Gestus argumentiert werden. Es geht dann um Aufklärung über Zusammenhänge in verschiedenen Kontexten / Lebenswelten; etwa über Funktionen von Weiterbildung. Des Weiteren geht es dann auch um das Festhalten am Anspruch, Menschen über das Erzeugen von Irritationen und Wecken von Neugierde für Weiterbildung zu gewinnen. Und schließlich geraten Möglichkeiten und Grenzen von Weiterbildung in verschiedenen Lebenswelten in den Blick.

Wenn Weiterbildung nicht auf Wissen fokussiert wird, das angewendet werden soll, sondern in dem Sinne verstanden wird, Menschen in die Lage zu versetzen, sich selbst und die Welt zu verstehen (vgl. Dt. Ausschuss 1963, S20) dann geht es um ein Verstehen von komplizierten Zusammenhängen in allerlei Kontexten sowie um ein Einschätzen können, was mit Weiterbildung möglich ist und was nicht.

Literatur

Bourdieu, P.: Sozialer Sinn, 3. Aufl., Frankfurt/M. 1999

Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen: Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung, Stuttgart 1996

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen, 4. Aufl., Stuttgart 1972

Dörner, O.: Umgang mit Wissen in betrieblicher Praxis. Dargestellt am Beispiel kleiner und mittelständischer Unternehmen aus Sachsen-Anhalt und der Region Bern, Bad Heilbrunn 2006

Meuser, M./ Nagel, U.: ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Garz, D./ Kraimer, K. (Hg.): Qualitative empirische Sozialforschung, Opladen 1991, S. 441-471

Das Format des Weiterbildenden Studiums

Positionen der deutschen Hochschulplanung – Erfahrungen an der Ruhr-Universität

Bernhard Christmann, Geschäftsführer der Akademie der RUB, Bärbel Heidbreder und Christa Zinn, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Arbeitsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung der RUB, fragen in ihrem Text nach den Möglichkeiten, die der Bologna - Prozess der wissenschaftlichen Weiterbildung eröffnet hat.

Welche Positionen nehmen die Universitäten zum lebenslangen und berufsbegleitenden Lernen ein? Welche Erfahrungen gibt es an der Ruhr-Universität mit der Einführung weiterbildender Studiengänge und wie positionieren sich diese in der bundesweiten Weiterbildungslandschaft?

1. Hochschulplanung

Das Konzept des lebenslangen Lernens prägt seit einiger Zeit die bildungspolitische Diskussion. Die Konsequenzen für die Praxis der wissenschaftlichen Weiterbildung sind jedoch eher verhalten. Wohl haben die Universitäten im Zuge des Bologna-Prozesses die gestuften Studiengänge eingeführt, was beträchtliche Ressourcen beansprucht hat und weiterhin mit Kraftaufwand verbunden ist. Bislang ausgeblieben ist jedoch die systematische Erfassung der Impulse für die Weiterbildung, die aus der Studienrestrukturierung erwachsen können.

In den Kommunikees der Ministerkonferenzen zur Fortführung des Bologna-Prozesses gibt es in den mehrfach wiederholten Absichtserklärungen und Forderungen zur Realisierung des lebenslangen Lernens durch die Hochschulen keine Verbindung zum Kernelement des Bologna-Prozesses: der weit reichenden Reform der Studienstruktur.¹³ Auch zu dem erreichten Entwicklungsstand der wissenschaftlichen Weiterbildung bezogen auf erprobte Formate, die thematische Breite der Angebote und den Grad der Institutionalisierung wird hierbei kein Bezug genommen.

Es bleibt bei der in der Sache wichtigen, jedoch angesichts der drängenden Strukturprobleme der wissenschaftlichen Weiterbildung problematischen Engführung auf die Thematik der Anerkennung vorgängigen Lernens beim Zugang zur Hochschule. Konsequenter wird daher in dem jüngsten Kommunikee die Entwicklung und Umsetzung des europäischen Qualifikationsrahmens in diesem Kontext gesehen. Bemerkenswert sind daher die „Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem“ des Wissenschaftsrates,¹⁴ der zum wiederholten Male einen steigenden Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung konstatiert und diese nun in den Kontext des Bologna-Prozesses stellt:

„Der Bologna-Prozess steht im Zeichen des lebenslangen Lernens. Selbst wenn Studierende nach dem ersten Abschluss, also mit einem Bachelor, die Hochschule zunächst verlassen, wird es angesichts des rapiden Wandels der Arbeitswelt, der demographischen Entwicklung und steigender Zuwanderung zu einer höheren Nachfrage nach akademischer Weiterbildung kommen.

¹³ vgl. Wolter 2005

¹⁴ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Bonn 2006

*Viele Absolventen werden nach einigen Jahren an die Hochschule zurückkehren, um sich weiterzuqualifizieren“.*¹⁵

Es fällt unmittelbar auf, dass die Ursachen für die Nachfrage nach wissenschaftlicher Weiterbildung nicht wie bei früheren Empfehlungen in der Entwicklung der Wissenschaften gesehen werden, an die es gilt Anschluss zu halten. Nunmehr ist es insbesondere der Wandel der Anforderungen des Arbeitsmarktes, der lebenslanges Lernen erforderlich macht. Konsequenter Weise greift der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen die wissenschaftliche Weiterbildung auf und verortet sie im Aufgabenspektrum der Hochschule:

*„Die akademische Weiterbildung muss künftig zu einer Kernaufgabe der Universitäten werden. Dafür sollte sich ein nachfrage- und marktgerechtes Weiterbildungsangebot an den Universitäten als eine wichtige Säule neben der Erstausbildung etablieren; die Umstellung auf gestufte Studienstrukturen muss so erfolgen, dass sich ihre Vorteile auch für das lebenslange Lernen entfalten können“.*¹⁶

Die lebenslange Weiterqualifizierung der Beschäftigten wird als immer dringlicher und damit der Bedarf an „akademischer Weiterbildung“ als steigend angesehen. Die wissenschaftliche Weiterbildung gerät in dieser Sicht und in Anbindung an den Bologna-Prozess zu einem zentralen Faktor der Studienstrukturreform und darüber dann zum Bestandteil des regulären Studienangebotes der Hochschule, das auf neue Zielgruppen und Qualifizierungsnachfrage eingestellt ist.

*„Universitäre Weiterbildung darf dabei nicht als ein vom normalen Studienbetrieb entkoppeltes Handlungsfeld begriffen werden. Lebenslanges, auch berufsbegleitendes Lernen, muss zu einem Leitprinzip werden, von dem her sich die Bildungsangebote der Universitäten künftig organisieren, um einem veränderten Bildungsverhalten mit stärker individualisierten Bildungs- und Berufsbiographien und dem Qualifikationsbedarf des Beschäftigungswesens Rechnung tragen zu können“.*¹⁷

Die Möglichkeit der Einlösung dieses Anspruchs und damit die Integration von Berufstätigen und Studierenden mit Berufserfahrung sieht der Wissenschaftsrat in einer weitgehenden Flexibilisierung der Organisation des Studiums. Er kommt zu dem entscheidenden und weit reichenden Fazit, dass die *„Reform der Erstausbildung und der Ausbau der Weiterbildung an den Universitäten untrennbar miteinander verbunden“* sind.¹⁸

Auch wenn der Wissenschaftsrat nicht übersieht, dass die Umsetzung seiner Empfehlungen mit Restriktionen verbundenen ist, so sind diese Empfehlungen in bildungs- und hochschulpolitischer Hinsicht von großer Tragweite. Der Bologna-Prozess wird nicht nur mit dem Konzept des lebenslangen Lernens in Verbindung gebracht sondern explizit als dessen Umsetzung auf Hochschulebene deklariert. Lebenslanges Lernen wird somit zum „Leitprinzip“ der Entwicklung und Gestaltung von Bildungsangeboten und die neue Studienstruktur zum Instrument der Umsetzung.

Die Hochschulen haben jedoch im Zuge des Bologna-Prozesses gemäß den Schwerpunkten der Konferenzergebnisse und deren Umsetzung auf nationaler Ebene den Schwerpunkt ihrer Reformarbeiten auf die Studienstrukturen der grundständigen Angebote und die Promotionsphase gelegt. Hier wäre nun der Ansatzpunkt, diese Reform um die vom Wissenschaftsrat angemahnte konsequente Verknüpfung von Studienstrukturreform und lebenslangem Lernen zu erweitern.

Zunehmend entstehen Initiativen, die den systematischen Ausbau von Weiterbildenden Masterstudiengängen vorsehen, anknüpfend an die erste berufsqualifizierende Graduierung. Diese zielen insbesondere auf die berufstätigen Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen ab. Dieses Format ist jedoch, auch aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen, nicht ausreichend mit der Studienstrukturreform verknüpft und damit für ein breit angelegtes und differenziertes Weiterbildungsangebot zu unflexibel.

¹⁵ Ebd. S. 20

¹⁶ Ebd. S. 65

¹⁷ Ebd. S. 65 f.

¹⁸ Ebd. S. 66.

Nicht selten haben diese Planungen auch einen zusätzlichen ökonomischen Hintergrund, denn die Weiterbildungsprogramme sind kostenpflichtig. Angesichts knapper staatlicher Ressourcen und der sich in Folge abzeichnenden Unterfinanzierung der Universitäten sowie der Einführung von Studiengebühren für das grundständige Studium sind dies nachvollziehbare Erwägungen. Staatliche Deregulierung und der zunehmende Wettbewerbsdruck auf die Universitäten in unterschiedlichen Zusammenhängen führen zu weiteren Belastungen, die positiv gewendet als Herausforderung an die Innovationsfähigkeit des Systems Hochschule betrachtet werden können. Hier sind die Exzellenzinitiative und Organisationsentwicklungsmaßnahmen die herausragenden Beispiele für die derzeit laufenden Veränderungsprozesse.

2. Wissenschaftliche Weiterbildung an der Ruhr-Universität

Das zentrale Anliegen der universitären Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens ist die Flexibilisierung von Lernzeiten verteilt über die Lebensspanne. Dies macht eine Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems bzw. zwischen den Teilsystemen notwendig sowie eine Erfassung von Lernleistungen, die an den unterschiedlichen Lernorten erbracht worden sind. Hinzu kommt die Koordinierung und Gestaltung der Schnittstellen beim Übergang zwischen den einzelnen Phasen.

Wie verhält es sich mit der Weiterbildungspraxis an der Ruhr-Universität? Das 2005 verabschiedete Hochschulgesetz NRW sieht für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung den Weiterbildenden Masterstudiengang und das Weiterbildende Studium mit Zertifikatsabschluss vor. Beide Formate wurden an der RUB im Anschluss an die fast vollständige Einführung von gestuften Studiengängen entwickelt und etabliert.

Näher betrachtet wird in diesem Zusammenhang das Weiterbildende Studium als eine berufscompatible Weiterbildungseinheit mit Leistungsnachweis in Form eines Zertifikats, jedoch angesiedelt unterhalb einer Graduierung. Die Nachfrage nach diesem Studienprogramm ist ausgezeichnet. Eine anfängliche Skepsis auf-

grund des Fehlens eines berufsqualifizierenden Abschlusses hat sich gelegt, zumal die Option eines Durchstiegs in einen affinen Masterstudiengang unter bestimmten Voraussetzungen besteht. Exemplarisch sei hier der Zertifikatskurs „Weiterbildendes Studium IT-Sicherheit“ genannt.

3. Charakterisierung der Weiterbildenden Studien

3.1 Ziel

Das Weiterbildende Studium zielt auf eine wissenschaftliche Vertiefung und Ergänzung berufspraktischer Erfahrungen. Dies ist auch im Zusammenhang mit dem Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit relevant. Vermittelt wird Handlungskompetenz, orientiert an einem Thema oder an einem (neueren) Teilberufsfeld.

3.2 Zulassung und Durchlässigkeit

Hier greift neben dem traditionellen Zugang ergänzt um Berufserfahrung eine Äquivalenzregelung, die auch Berufstätigen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung oder einen Hochschulabschluss den Weg in das Studium öffnet und ihnen damit eine berufliche Weiterqualifizierung auf wissenschaftlichem Niveau ermöglicht. Allerdings ist der o.g. Durchstieg in einen Weiterbildenden Masterstudiengang nicht gegeben, so dass diese Studierendengruppe nach dem Absolvieren des Weiterbildenden Studiums nicht in ein Studium mit berufsqualifizierendem Abschluss wechseln kann. Nach derzeitiger Gesetzeslage ist hier eine Sackgasse, obwohl die Kultusministerkonferenz in ihrem Beschluss vom 28.06.2002 zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium festgelegt hat, dass solche Qualifikationen bis zu 50% eines Hochschulstudiums ersetzen können. Hier sind zukünftige Entwicklungen möglich, die die Grenzen zwischen beruflicher und akademischer Bildung überwinden.

Die weiterführende Durchlässigkeit besteht für Studierende mit Hochschulabschluss, die das Weiterbildende Studium als Einstieg in ihren Weiterbildungsprozess betrachten, diesen aber eher langfristig und mit mehreren Optionen des Ausstiegs anlegen möchten.

Insgesamt findet der Aspekt der Durchlässigkeit zu geringe Beachtung in der universitären Strukturdebatte, wenn man mal von bildungspolitischer Rhetorik absieht. Erforderlich ist eine inhaltliche Definition der Zugangskriterien „Berufserfahrung“ und „Qualifizierung in einem einschlägigen Berufsfeld“, damit dieser Zugang einer beliebigen Handhabung entzogen wird und legitimiert wird. Hinzu kommt die Anerkennung des Kompetenzerwerbs in außeruniversitären Lernorten als Ersatz für Studienleistungen. Hier kann auf unterschiedliche Entwicklungsprojekte der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGFW) verwiesen werden¹⁹.

3.3 Lehr-Lernarrangement

Die Angebote der Ruhr-Universität unterliegen den didaktisch-methodischen Gestaltungsprinzipien der Erwachsenenbildung. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Praxistransfer. Hier schafft eine studienbegleitende Projektarbeit die Möglichkeit der Umsetzung in die berufliche Praxis einschließlich der Reflexion auf wissenschaftlichem Niveau. So wird zum Beispiel in dem Weiterbildenden Studium IT-Sicherheit eine Projektarbeit zum Thema ‚Entwicklung der Grundstruktur und zentraler Elemente eines Sicherheitskonzeptes‘ bearbeitet. Zielsetzung des Projektes ist es, das theoretische Wissen aus den Vorträgen und die praktischen Erfahrungen aus den Übungen der einzelnen Module auf eine konkrete Problemlage anzuwenden und damit die neu erworbenen Kenntnisse sukzessive in die berufliche Praxis der Teilnehmenden zu übertragen. Daher ist es notwendig, bei der Themenwahl und der Bearbeitung des Projektes die Rahmenbedingungen des Unternehmens der jeweiligen Teilnehmenden zu berücksichtigen.

Zu den Durchführungsstandards gehören Studienbegleitmaterialien und die Einbindung von E-Learning-Elementen (Blended Learning). Um den externen Studierenden die inhaltliche Kontinuität angesichts einer interdisziplinären Gestaltung

zu gewährleisten, wurden Modelle entwickelt, die den „roten“ Studienfaden transparent machen. Während des Studiums unterstützen Begleitseminare zur Lern- und Arbeitsmethodik die Studierenden. Die Praxis zeigt, dass damit auch ein Beitrag zur Senkung der Abbrecherrate geleistet wird. Für Weiterbildungsinteressierte ist diese Form der Betreuung ein Qualitätsmerkmal.

3.4 Studienstruktur

Weiterbildende Studien sind curricular strukturiert. Das heißt, nicht nur Lernziele und Lerninhalte, sondern auch Lernprozesse und Lernorganisation sind präzise geregelt. Es wechseln sich zum Beispiel Präsenzphasen mit Selbstlernphasen ab, die auch webbasiert sein können. Zwischengeschaltet sind Beratungstage zur Unterstützung der Projektarbeit sowie die kollegiale Beratung innerhalb der Studierendengruppe.

3.5 Leistungsnachweis

Studienleistungen werden nachgewiesen über die Anwesenheit in den Präsenzveranstaltungen, die projektgebundene Studienarbeit sowie die Präsentation des Projektes in einem Abschlusskolloquium. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten ein Zertifikat der Ruhr-Universität, in dem ihre Leistungen dokumentiert sind.

3.6 Beratung

Angeboten wird eine übergreifende Weiterbildungsberatung, eine Studieneingangsberatung sowie zu Beginn des Studiums eine Lernberatung. Das Ziel dieser umfangreichen Beratung ist es, den Wiedereinstieg in einen formalen Lernprozess zu unterstützen. Berücksichtigt werden dabei sowohl die Förderung der individuellen beruflichen Entwicklung als auch die Hilfen zur Orientierung am Lernort Universität, denn berufstätige Studierende haben kaum Campus-Präsenz. Diese Gestaltung des Übergangs vom Beruf in die Weiterbildung greift die Bedürfnisse berufstätiger Lernender auf, indem ein Perspektivwechsel zugunsten der Berufstätigen vorgenommen wird.

¹⁹ Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien, Hochschule und Weiterbildung, Heft 1/2006

Für das Format lässt sich festhalten, dass damit eine berufsbegleitende akademische Weiterbildung angeboten wird unter Berücksichtigung von beruflicher Bildung beim Hochschulzugang und bei der didaktisch-methodischen Gestaltung.

4. Recherche zur bundesweiten Weiterbildungspraxis

Ausgehend von dem Stellenwert, den das Format Weiterbildendes Studium im Weiterbildungszentrum der Ruhr-Universität hat, wollten wir uns durch eine Internetrecherche einen Überblick über die bundesweite Praxis verschaffen. Das Ziel war dabei, den praktizierten Ist-Zustand von Weiterbildenden Studien bzw. ähnlichen Formaten zu ermitteln, um daraus Erfahrungen und Anregungen im Sinne von best-practice-Beispielen zu schöpfen. Diese Internetrecherche wurde an den 32 Einrichtungen für Weiterbildung an Hoch- und Fachhochschulen in Deutschland durchgeführt und ergab 118 Einträge zu längerfristig angelegten Weiterbildungsangeboten, die unterhalb eines akademischen Grades überwiegend mit einem Zertifikat abschließen. Um fehlende Angaben zu ergänzen, wurde außerdem an alle 32 Weiterbildungseinrichtungen ein Fragebogen verschickt.²⁰ Mit den Rechercheergebnissen lassen sich im wesentlichen Aussagen zu den Aspekten Durchlässigkeit innerhalb eines Bildungssystems und Berufskompatibilität im Sinne von Studierbarkeit für Berufstätige der Weiterbildungsangebote machen.

4.1 Durchlässigkeit und Abschluss

Die Zielgruppen wissenschaftlicher Weiterbildung sind neben Hochschul- und Fachhochschulabsolventen auch Personen, die durch einschlägige Berufserfahrung zur Teilnahme qualifiziert sind. Die Durchlässigkeit eines Angebotes für Teilnehmer/innen, die keinen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss haben, lässt sich sowohl an der Öffnung über entsprechend definierte Zugangsvoraussetzungen festmachen, als auch an der Anschlussfähigkeit an weiterführende Studien.

Die Recherche hat ergeben, dass 47 % der untersuchten Weiterbildungsangebote über eine Äquivalenzregelung in Form einer ein- oder mehrjährigen Berufserfahrung für Teilnehmer/innen ohne Hochschul- oder Fachhochschulabschluss geöffnet sind (Tab. 1). Dabei wird in den meisten Fällen eine qualifizierte Berufserfahrung in einem thematisch vergleichbaren Bereich als Zugang vorausgesetzt.

Tabelle 1²¹

Zugangsvoraussetzung		
Kategorien	Anzahl der Wb. St.	Anzahl in %
HS /FS	27	23
HS /FS und BE / BA	20	17
HS /FS oder BE / BA	56	47
Keine Angaben	15	13
Gesamt	118	100

Damit ist in vielen Fällen die erste Voraussetzung für eine Durchlässigkeit hergestellt. Die Einbindung in gestufte Studiengänge und damit die Anschlussfähigkeit an weiterführende Studien ist allerdings die zweite und entscheidende Voraussetzung für Durchlässigkeit. Diese Voraussetzung scheint bisher wenig verwirklicht worden zu sein. Die Tatsache, dass hierzu nur wenige Einrichtungen Angaben machen, muss wahrscheinlich in diesem Sinne interpretiert werden. Das korrespondiert auch mit der Feststellung, dass bisher nur für ganz wenige dieser Weiterbildungen (8 %) Leistungspunkte vergeben werden.

Die Vergabe von Leistungspunkten als quantitatives Maß für die Arbeitsbelastung (work load) der Studierenden im Präsenz- und Selbststudium, wie sie in einer gemeinsamen Empfehlung von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Hochschulrektorenkonferenz und der Kultusministerkonferenz (HRK 2003) vorgeschlagen und gefordert wird, soll eine größere Durchlässigkeit und bessere Verzahnung

²⁰ Die vorgestellten Ergebnisse beruhen zu 76 % auf ausschließlichen Internetrecherchen und zu 24 % auf Recherchen, die durch die Informationen der Fragebogenrückläufe ergänzt wurden.

²¹ HS / FS: Hochschule / Fachhochschule
BE / BA: Berufserfahrung / Berufsausbildung
Wb. St.: Weiterbildendes Studium

nung zwischen den verschiedenen Bildungswegen und Lernorten ermöglichen und damit die Chancengleichheit im Prozess des lebenslangen Lernens erhöhen. Die Voraussetzungen für die Einführung eines Leistungspunktesystems zur Akkumulation und zum Transfer von Studien- und Prüfungsleistungen sind in vielen weiterführenden Studien gegeben. Überprüfbare Leistungsnachweise in Form von schriftlichen und/oder mündlichen Prüfungen, Studienarbeiten, Fallbearbeitungen etc., werden in den allermeisten Fällen im Rahmen der Weiterbildungen erbracht (Tab. 2).

Tabelle 2

Leistungsnachweise (Mehrfachnennungen)		
<i>Kategorien</i>	<i>Anzahl der Wb. St.</i>	<i>Anzahl in %</i>
Prüfung (mündl. Prüfung, Klausur, Test)	39	25
Studienarbeit / Abschlussarbeit	31	20
Abschlusskolloquium/ Präsentation	24	15
Fallbearbeitung / Projekt	28	18
Keine Angaben	35	22
Gesamt	157 Antworten	100

Abgeschlossen werden die recherchierten Weiterbildungsangebote fast ausschließlich mit einem Zertifikat (91 %). Der Trend zur Zertifizierung weist darauf hin, dass zertifizierte Leistungsnachweise unterhalb einer Graduierung von einer Hoch- oder Fachhochschule durchaus einen eigenen Stellenwert in den jeweiligen Berufsfeldern eingenommen haben.

Die in der bildungspolitischen Diskussion vertretene Forderung, dass Bildungseinrichtungen die Durchlässigkeit von Bildungswegen durch vielfältige Ein- und Ausgänge ohne Sackgassen fördern sollen, bedeutet für die wissenschaftliche Weiterbildung folgendes. Beim Zugang könnte dies die Anerkennung von prior

learning durch „Verrechnung“ von Lernleistungen aus vorherigen Lernkontexten z. B. der beruflichen Bildung sein, bei der Anschlussfähigkeit an weiterführende Studien könnten Leistungspunkte der Verrechnungsmodus in einem kumulativen Prozess der Höherqualifizierung sein.²²

4.2 Berufskompatibilität

Die Berufskompatibilität von Weiterbildungsangeboten lässt sich unter anderem an der Struktur und Frequenz der Präsenzphasen und dem Gesamtumfang, aber auch der Existenz von Onlinephasen beurteilen.

Tabelle 3

Struktur der Präsenzphasen		
<i>Kategorien</i>	<i>Anzahl der Wb. St.</i>	<i>Anzahl in %</i>
(ganztäg.) Module à 2-4 Tage, incl. Sa / So	64	54
(ganztäg.) Module à 2-5 Tage, ohne Sa / So	4	11
Abendveranstaltung	3	3
Vollzeit	1	1
Sonstiges	4	3
Keine Angaben	33	28
Gesamt	118	100

Der Tabelle 3 lässt sich entnehmen, dass die dominante Angebotsform zwei- bis dreitägige Module (Lerneinheiten) sind, die überwiegend auch an Samstagen und Sonntagen stattfinden. Die Frequenz ist dabei unterschiedlich. Schwerpunktmäßig liegt sie zwischen zweimal im Monat bis einmal in zwei Monaten.

Der Gesamtumfang weist eine breite Streuung auf (Tab. 4). Eine Bündelung ist zwischen 90 und 300 Stunden auszumachen. Die Angaben enthalten allerdings große Ungenauigkeiten, da nicht immer festgestellt werden konnte, ob die Angaben sich auf Zeit- oder Unterrichtsstunden bezogen.

²² vgl. Wolter, 2005

Tabelle 4

Gesamtumfang (der Präsenzphasen)		
<i>(U.)-Stunden</i>	<i>Anzahl der Wb.- St.</i>	<i>Anzahl in %</i>
90 - 300	60	51
301 – 800	33	28
801 – 2000	7	6
Keine Angaben	18	15
Gesamt	118	100

Onlinephasen scheinen in den recherchierten Angeboten bisher kaum in die Struktur integriert zu sein. Die Tatsache, dass nur in 3% der Studienangebote der Einsatz von Onlinephasen erwähnt wird, in 80 % keine Angaben dazu gemacht wurden, lässt allerdings keine begründete Aussage darüber zu. Eine modulare Präsenzphasenstruktur hat sich offenbar bundesweit bewährt und durchgesetzt, um Weiterbildende Studien oder ähnliche Formate berufsbegleitend studierbar zu machen. Allerdings scheinen die Onlinephasen bisher einen ihren potentiellen Möglichkeiten entsprechenden unterbewerteten Stellenwert zu haben.

5. Ausblick

Unter dem bildungspolitischen Aspekt des lebenslangen Lernens betrachtet, bieten die Weiterbildenden Studien den berufstätigen Studierenden eine qualitativ hochwertige Weiterbildungsleistung. Dies gilt auch für Absolventinnen und Absolventen des Dualen Systems ohne Hochschulzugangsberechtigung. Es ist und bleibt notwendig, die Kompetenzen, die in beruflichen Zusammenhängen erworben wurden, auf akademische Bildungsgänge anzurechnen, um individuelle Qualifikationen und Leistungspotentiale besser nutzen und weiterentwickeln zu können. Denn gerade nicht-traditionell Studierende besitzen häufig einen vielfältigen beruflichen Hintergrund und damit sehr unterschiedliche formell und informell erworbene Kompetenzen. Diese Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind u.a. das Ergebnis langjähriger beruflicher Tätigkeit und außerberuflicher Leistungen.

Somit kommt der Entwicklung geeigneter Verfahren zur Anrechnung dieser Kompe-

tenzen eine entscheidende Bedeutung zu. Notwendige weitere Klärungen und konzeptionelle Ergänzungen sind Übergangs- und Erweiterungsoptionen in den Studienverläufen sowie die Neugestaltung des Verhältnisses zwischen beruflicher und akademischer Bildung einschließlich der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. Mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) soll ein Rahmenwerk geschaffen werden, das offene Zugänge und Durchlässigkeit von Qualifikationssystemen auf europäischer und nationaler Ebene fördert. Das schließt auch neue Impulse für die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und akademischen Bildung ein.²³ Entsprechende Konzepte sind in der Erprobung.²⁴ Mit der Überwindung der Abgrenzung von beruflicher und akademischer Bildung kann eine Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems im Sinne des lebenslangen Lernens erreicht werden.

Literatur

- DGWF Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien: Hochschule und Weiterbildung, Heft 1/2006
- Fahle, Klaus/Hanf, Georg: Der Europäische Qualifikationsrahmen – Konsultationsprozess läuft, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Online-Dokument vom 30.09.2005/04.10.2005
- HRK Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium vom 8.6.2003
- KMK Kultusministerkonferenz: Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium, Beschluss der KMK vom 28.06.2002
- Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Bonn 2006
- Wolter, Andrä: Lebenslanges Lernen im Bologna-Prozess, in: Leszczensky, Michael/Wolter, Andrä (Hg.): Der Bologna-Prozess im Spiegel der HIS-Hochschulforschung, HIS Kurzinformation, Hannover, April 2005

²³ Fahle / Hanf 2006

²⁴ vgl. DGWF 1/2006

Der Bildungsscheck NRW

Ein Instrument zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung (TV Q) in die Praxis

Franz-Josef Jelich, Jahrgang 1953, arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) zu bildungshistorischen und weiterbildungspolitischen Themen. Ein Schwerpunkt liegt in der Öffnung kleinerer und mittlerer Betriebe für berufliche Weiterbildung.

Anja Voß, Jahrgang 1976, studierte Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Sie arbeitet seit 2005 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am FIAB in verschiedenen wissenschaftlichen Projekten zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung, insbesondere im KMU-Segment. Das Projekt zur „Beteiligungsorientierten beruflichen Weiterbildung mit dem Bildungsscheck“ ist eines dieser Projekte. Das 1980 gegründete FIAB - hervorgegangen aus einer Kooperation zwischen der IG Metall und der Ruhr-Universität - führt von März 2006 bis Februar 2008 im Auftrag des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds ein Begleitprojekt zum Bildungsscheckprogramm NRW durch.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie sind jetzt Grundlagen für eine aktive betriebliche Qualifizierung geschaffen worden. Der TV Q stellt Unternehmen und Interessenvertretungen vor die Aufgabe, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren, geeignete Bildungsangebote zu finden und umzusetzen sowie letztlich, neues Wissen und neue Kenntnisse in die betriebliche Praxis zu integrieren. Kurzum: Der Vertrag ist mit Leben zu füllen. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen, für die eher unzureichende Kenntnisse über Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Weiterbildung zu konstatieren sind - und dies vor dem Hintergrund einer Intransparenz der deutschen Weiterbildungslandschaft - stehen damit vor großen Herausforderungen. Gefordert ist ein neues Investitionsverhalten – die Finanzierung von lebenslangem Lernen bei den Beschäftigten.

Das Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) führt im Zeitraum März 2006 bis Februar 2008 im Auftrag des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds (ESF) ein Begleitprojekt zum Bildungsscheckprogramm des Landes NRW durch, das darauf abzielt, speziell die Inte-

ressenvertretungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) dabei zu unterstützen, betriebliche Weiterbildung professionell und beteiligungsorientiert zu gestalten. Besonderes Gewicht liegt darauf, das neue Förderinstrument für berufliche Weiterbildung des Landes NRW, die sogenannten „Bildungsschecks“, zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten einzusetzen.

Ausgangslage des Projektes

Der TV Q drückt aus, dass sowohl Unternehmen als auch die Tarifparteien immer mehr erkennen, dass Weiterbildung ein wichtiges Feld betrieblicher Politik ist, das kontinuierlich und planvoll zu bestellen ist. Als unstrittig gilt, dass Weiterbildung die Innovationsfähigkeit der Unternehmen stärkt und zugleich die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sichert. Systematische Weiterbildung hilft, betriebliche Wachstumspotentiale zu erschließen, sowie den Beschäftigten die Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben zu erhalten (vgl. Bosch 2002 und Hoffmann u.a. 2000).

Im Gegensatz zu diesem Konsens steht die neuere Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in der BRD.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass die tatsächliche Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in jüngerer Zeit wieder rückläufig ist. Zwar besuchten 2003 doppelt so viele Personen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen wie noch 1979. Allerdings nahmen 2003 im gesamten Bundesgebiet schon wieder ca. 1,4 Mio. Erwerbspersonen weniger an beruflicher Weiterbildung teil als noch drei Jahre zuvor (alle Angaben vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX 2005, S. 20ff.).

Vor allem die schwierige konjunkturelle Lage hat viele Unternehmen in den letzten Jahren von eher langfristig wirksamen Investitionen in ihr „Humankapital“ abgehalten, was zu Einschränkungen betrieblich finanzierter Weiterbildung führte. Diese Entwicklungen ließen Qualifizierung insbesondere in den KMUs noch seltener zum Thema werden als bisher. Dies verschärft eine unzulängliche Situation, die dadurch gekennzeichnet ist, dass nahezu drei Viertel der KMU ihren Beschäftigten gar keine Weiterbildung anbieten.

Die Gründe für die Weiterbildungsabstimmung gerade von KMU liegen nicht zuletzt in deren Besonderheiten gegenüber großbetrieblichen Strukturen begründet. So zeichnet sich die Gruppe KMU besonders durch die nachfolgenden Weiterbildungsbarrieren aus (vgl. hierzu exempl. Dörner 2006, Döring / Ritter-Mamczek 1998, Grünwald 2001 sowie Iller 2000):

- Die knappe Personaldecke und eine entsprechend geringe Planbarkeit von zeitlichen Ressourcen erschwert die Freistellung von MitarbeiterInnen zur Teilnahme an Weiterbildung.
- Weiterbildung wird nicht als eigenständiger Aufgabenbereich im Unternehmen wahrgenommen, sondern quasi nebenbei (zumeist in der Verantwortung der Unternehmensleitung oder des Personalwesens) mit erledigt.
- Der Erhalt bzw. Ausbau beruflicher Fertigkeiten und Kenntnisse wird nicht als betriebliches, sondern als persönliches Problem gesehen und damit in die individuelle Verantwortung der MitarbeiterInnen gestellt.

- Hoher Kostendruck lässt längerfristige Investitionen in berufliche Weiterbildung als Luxus erscheinen.
- Der – wenn überhaupt – sporadische und informelle Umgang mit Weiterbildung hat notwendigerweise mangelnde Kenntnisse der Weiterbildungsangebote und –strukturen zur Folge.

Das Land NRW will – zeitlich begrenzt vorerst bis Ende 2007 – mit dem neuen Förderinstrument „Bildungsscheck“ auf diese Probleme reagieren und durch finanzielle Anreize Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) den Zugang zur beruflichen Weiterbildung erleichtern. Dadurch sollen einerseits die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individuell ihre beruflichen Kompetenzen ausbauen, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern. Andererseits sollen auch die Unternehmen profitieren, die sich mit qualifiziertem Personal besser im Wettbewerb behaupten können. Zielgruppe sind ausdrücklich jene Beschäftigten in KMU, die im laufenden oder vergangenen Jahr an keiner beruflichen und betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben.

Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigten richtet sich das Förderprogramm zugleich an geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit sowie an mithelfende Familienangehörige. Das Programm beinhaltet eine finanzielle Förderung für Beschäftigte in KMU, in deren Rahmen 50% der Weiterbildungskosten (max. 750 Euro pro Bildungsscheck) durch das Land NRW übernommen werden. Das Themenspektrum ist offen, das heißt es können sowohl betriebliche als auch beruflich relevante Schulungen, wie zum Beispiel Sprach- und EDV-Kurse, technische Lehrgänge und Weiterbildungen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen durch den Bildungsscheck gefördert werden. Betriebliche „Pflichtscheine“ wie zum Beispiel Arbeitssicherheitsnachweise oder Führerscheine und reine Anpassungsqualifizierungen sind jedoch von der Förderung durch Bildungsschecks ausgeschlossen.

Das Land NRW nennt als Ziele des neuen Instruments „Bildungsscheck“ im Einzelnen:

- die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen dauerhaft zu verbessern,
- Prozesse des lebensbegleitenden Lernens zu stärken,
- private Weiterbildungsambitionen zu unterstützen,
- betriebliche Weiterbildungsinvestitionen zu stimulieren,
- Zugangschancen bisher Benachteiligter zu Weiterbildung zu erhöhen und
- die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von KMU zu verbessern.

TV Q und Bildungsschecks

Förderinstrumente zur Verbesserung der Weiterbildungschancen von Beschäftigten fallen in den Gewerkschaften auf fruchtbaren Boden. Intensiv wird inzwischen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern diskutiert, wie man Weiterbildung und Qualifizierung in den Unternehmen zum festen Bestandteil betrieblicher Innovationsentscheidungen machen kann. Durch den neuen Tarifvertrag zur Qualifizierung der Metall- und Elektroindustrie NRW sind in dieser Branche hierzu nun auch die tarifvertraglichen Voraussetzungen gegeben. Um Weiterbildung wirklich beteiligungsorientiert zu organisieren und so die Bereitschaft der Beschäftigten zur Qualifizierung zu stärken, kommt es stark auf die Umsetzung des Tarifvertrages in die betriebliche Praxis an. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie können sich aktiv in den Prozess einschalten, um einerseits das Interesse an Weiterbildung bei den Beschäftigten zu erhöhen und andererseits dieses Interesse gegenüber dem Unternehmen wirksam zu vertreten. Allerdings zeigt die Praxis, dass Weiterbildung als Thema der strategischen Gestaltung für die Interessenvertretungen – insbesondere in KMU – in weiten Teilen erst noch aufzuschließen ist.

Das FIAB- Projekt will prüfen, wie man den „Bildungsscheck“ in diesem Sinn nutzbar machen kann. Dafür muss vor allem die Frage beantwortet werden, wie sich Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen in den Beratungs- und Vergabeprozess gestalterisch einbringen können, um Weiterbildung und Qualifizierung in

KMU durch Bildungsschecks stärker zu verankern. Damit kann die Bildungsscheck-Förderung für Betriebs- und Personalvertretungen auch zu einem direkt anwendbaren Gestaltungsinstrument zur Umsetzung der Anforderungen des TV Q werden, mit dem Fragen der Personal- und Betriebsentwicklung aktiv in den Blick genommen und mitbestimmt werden können.

Das Förderinstrument „Bildungsscheck“ bietet mit seiner konkreten finanziellen Hilfestellung besondere Chancen dafür,

- Weiterbildungsambitionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aktiv zu unterstützen,
- Weiterbildungsbereitschaften unter den Beschäftigten zu stärken,
- Qualifizierungsansprüche der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen geltend zu machen,
- betriebliche Weiterbildungsbedarfe im Unternehmen zu thematisieren,
- eine Qualifizierungs- und Innovationsplanung anzuregen.

Leistungen des Projektes zur Unterstützung von Interessenvertretungen

Das FIAB-Projekt „beteiligungsorientierte berufliche Weiterbildung mit dem Bildungsscheck“ zielt darauf ab, Interessenvertreterinnen und -vertretern konkrete Umsetzungshilfen für die betriebliche Weiterbildungsarbeit im KMU zur Verfügung zu stellen. Es knüpft direkt an die Anforderungen zur Umsetzung des TV Q an.

Das Projektteam des FIAB stellt Interessierten Informationen und Materialien rund um das Thema „Bildungsscheck“ zur Verfügung. Arbeitnehmervertretungen werden von den Projektmitarbeitern zu den Perspektiven beruflicher Weiterbildung in ihrer Arbeit – sowohl bezogen auf das Förderinstrument als auch darüber hinaus – beraten. Die Durchführung von Workshops mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen und Begleitung von anderen Veranstaltungen mit themenbezogenen Beiträgen bildet eine weitere Facette des umfangreichen Beratungs- und Serviceangebots im Rahmen des Projekts.

Für Interessenvertreterinnen und -vertreter, die selbst in ihrem Umfeld über Weiterbildung mit dem Bildungsscheck informieren wollen, werden auf Wunsch Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, bei denen die benötigten Kenntnisse zum Bildungsscheck-Programm vermittelt werden. Da das Projektteam es auch als seine Aufgabe versteht, mit den betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen über die Aufgaben und Grenzen beteiligungsorientierter Weiterbildung zu reflektieren, werden Möglichkeiten des Dialogs eröffnet um gemeinsam Perspektiven betrieblicher Qualifizierung zu diskutieren, die über das Projekt und den „Bildungsscheck“ hinausweisen. Interessierte finden auf der dem FIAB angegliederten Projekthomepage weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten:

www.beteiligungsorientierte-weiterbildung.de.

Literatur

Bosch, G.: Neue Lernkulturen und Interessen der Beschäftigten, in: Dehnbostel, P. u.a. (Hg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, Berlin 2002

Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Hg): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. bearb. v. Helmut Kuwan u. Frauke Thebis, Bonn 2004

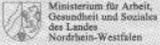
Döring, K. W. / Ritter-Mamczek, B.: Die Praxis der Weiterbildung, Weinheim, 1998

Dörner, Olaf: Umgang mit Wissen in betrieblicher Praxis. Dargestellt am Beispiel kleiner und mittelständischer Unternehmen aus Sachsen-Anhalt und der Region Bern, Bad Heilbrunn 2006

Grünewald, U. / Moraal, D.: Betriebliche Weiterbildung, Bielefeld: 2001

Hoffmann, T. u.a. (Hg.): Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe. Handlungshilfen für Innovation und Beschäftigungsförderung in Unternehmen, Verwaltung und Organisationen, Neuwied 2000

Iller, C.: Zur Praxis von Weiterbildung in KMU. Erkenntnisse aus zwei Fallanalysen, in Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe. Neuwied 2000, S. 187-197

BILDUNGS SCH € CK		#000012345
über 50% der Kosten (max. € 750)		
Bildungsscheck für eine Weiterbildung zum Thema/zu den Qualifizierungsinhalten:		
bei einem der aufgeführten Weiterbildungsanbieter:		
für Herrn / Frau:		
Name, Vorname	Geburtsdatum	Nationalität
Straße und Hausnummer		
PLZ und Wohnort		
 EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds	 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	NRW. Die Förderung erfolgt durch das Land Nordrhein-Westfalen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Autorenverzeichnis:

Dipl.-Ing. Bernhard Christmann, Geschäftsführer der Akademie der Ruhr-Universität Bochum gGmbH

Dr. Olaf Dörner, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung der Ruhr-Universität Bochum

Rainer Eienkel, Betriebsratsvorsitzender Opel Werk Bochum

Dipl.-Ökol. Bärbel Heidbreder, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung der Ruhr-Universität Bochum

Franz-Josef Jelich M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation der Ruhr-Universität Bochum

Dr. Christiane Mattiesson, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Lehrerbildung der Ruhr-Universität Bochum, freie Mitarbeiterin der Gem. Arbeitsstelle RUB / IGM

Wolf Jürgen Röder, IG Metall Vorstand, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Thomas Rosenke, Mitglied der Geschäftsführung der Arbeitgeberverbände Ruhr / Westfalen, Geschäftsführer der arbeitgeber ruhr GmbH

Anja Voß M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation der Ruhr-Universität Bochum

Dr. Manfred Wannöfel, Geschäftsführender Leiter der Gem. Arbeitsstelle RUB / IGM

Prof. Dr. Jürgen Wittpoth, Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung an der Ruhr-Universität Bochum

Dipl.-Päd. Christa Zinn, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung der Ruhr-Universität Bochum

Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q)

vom 22. April 2006

zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender **Tarifvertrag zur Qualifizierung** vereinbart:

Präambel

Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsaufgabe zu schaffen.

§ 1 - Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages bzw. in Betrieben, die das Entgeltrahmenabkommen betrieblich eingeführt haben, der Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

§ 2 - Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3) sowie betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),

3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung),
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung).

§ 3 - Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

1. Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.
2. Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen.

Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernter Beschäftigter zu berücksichtigen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4 - Individuelle Qualifizierungsgespräche

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Wird betrieblich nichts anderes geregelt, sind die Gespräche jährlich zu führen.

Diese Gespräche können auch als Gruppengespräche durchgeführt werden. Sie können auch im Rahmen anderer Personalgespräche (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung) geführt werden.

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und / oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gelten § 6 und § 7 Nr. 1.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

§ 5 - Durchführung der Qualifizierung

1. Allgemeine Bestimmungen

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 2 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Der Betriebsrat bestimmt bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit.

Betriebsrat und Arbeitgeber stellen verbindlich fest, welche Form der betrieblichen Qualifizierung gemäß § 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt § 7 Nr. 2 entsprechend.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens jährlich - über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

2. Betrieblich notwendige Qualifizierungen

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 5 II. MTV / EMTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

3. Entwicklungsqualifizierungen

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit (s. Nr. 2 Abs. 4) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen. Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.

Von den Betriebsparteien soll in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Beschäftigten ein geringerer Eigenanteil festgelegt werden, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Ebenso soll von den Betriebsparteien in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Arbeitgebers ein höherer Eigenanteil des Beschäftigten festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

§ 6 - Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen teilzunehmen.

Lehnt der Beschäftigte die Teilnahme an einer für ihn vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen der §§ 2, 3 und 4 des Tarifvertrages zur Entgeltsicherung bzw. des Tarifvertrages Lohn- und Gehaltssicherung in der Folge (einmalig) nicht zur Anwendung. Im Übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt.

§ 7 - Konfliktregelung

1. Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 4) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.
 - a) **Betrieblich notwendige Qualifizierung**

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Nr. 1 bis 3 wird eine paritätische Kommission eingerichtet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Einigungsstelle gem. § 24 MTV / EMTV.
 - b) **Entwicklungsqualifizierung**

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Nr. 4 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.
2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 24 MTV / EMTV.

§ 8 - Persönliche berufliche Weiterbildung

Keine Qualifizierung im Sinne der §§ 2 bis 7 dieses Tarifvertrages ist eine persönliche berufliche Weiterbildung. Diese ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen.

Wird eine solche persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Beschäftigten zu tragen.

Für Wünsche der Beschäftigten auf Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung gelten folgende Bestimmungen:

Vereinbarungen über Freistellungen zur persönlichen beruflichen Weiterbildung werden zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber getroffen.

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

- Beginn und Dauer der Maßnahme
- Art der Freistellung (Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung)
- Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Anrechnung der Ansprüche aus dem AwbG NRW, soweit rechtlich möglich.

Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung kann die Regelung nach § 7 Nr. 1 a) in Anspruch genommen werden, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 5 Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung einer Einigungsstelle nach § 24 MTV ist in diesen Fällen ausgeschlossen, sofern festgestellt wird, dass der Beschäftigte eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist (analog TV BB / ETV BB § 2 Nr. 5).

§ 9 - Betriebsratslose Betriebe

In allen Fällen, in denen dieser Vertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und ein Betriebsrat im Betrieb nicht vorhanden ist, ist die Einigung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem herbeizuführen.

§ 10 - Schlussbestimmungen

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG weder eingeschränkt noch ausgeweitet und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KschG nicht verändert.

Unberührt bleibt bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung der Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, für den Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten eine Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren.

Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung werden durch diesen Tarifvertrag nicht betroffen, soweit sie wertgleich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind oder über diese hinausgehen.

§ 11 - In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

Er kann mit dreimonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden.

Düsseldorf, den . April 2006

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen