

# Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge?

Reinhard Bahn Müller  
Stefanie Fischbach  
Barbara Jentgens

Das Interesse der Gewerkschaften an einer tariflichen Regulierung von Weiterbildung ist in den letzten Jahren erkennbar gestiegen. Auf nationaler wie auf europäischer Ebene wurden Initiativen gestartet, einen tariflich gesicherten Anspruch auf Weiterbildung durchzusetzen. In einigen Branchen bzw. Regionen gelang es bereits, Qualifizierungstarifverträge abzuschließen, denen unterschiedliche Konzepte zu Grunde liegen. Zwei davon wurden evaluiert: der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg und der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie. Dargestellt wird nachfolgend, wie sie konzipiert sind, wie sie genutzt werden, welche Wirkungen sie haben und mit welchen Stärken und Schwächen sie verbunden sind.

## 1

### Die Tarifregelungen

Kern des Tarifvertrags in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (*T+B-Industrie*) ist ein durch eine Umlage gespeister Fonds, in den jährlich Mittel einbezahlt werden, die hälftig den Unternehmen und der IG Metall zur finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Der Bildungsbeitrag, den die Unternehmen abzuführen haben, beläuft sich derzeit auf 12,50 € pro Beschäftigten. Anspruchsberechtigt sind 2 % der Beschäftigten eines Betriebes, die sich maximal bis zu einer Woche pro Jahr für fondsfinanzierte Bildungsmaßnahmen freistellen lassen können. Für die Zeit der Freistellung wird das Entgelt vom Betrieb weitergezahlt. Die Verwendung der Mittel ist durch einen im Tarifvertrag festgelegten Kanon an förderungsfähigen Themen festgelegt. Eine paritätische Kommission überwacht die tarifkonforme Verwendung der Gelder und legt die Förderbedingungen fest. Die Verwaltung der Bildungsbeiträge obliegt dem eigens gegründeten „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung“ in Aschaffenburg.

Die Beantragung und der Rückfluss der Gelder an die Betriebe bzw. die Beschäftigten sind zweigeteilt. Betriebe, die Bildungsmaßnahmen gefördert bekommen wollen, stellen ihre Anträge über ihren Landesarbeitgeberverband, der diese an die „Sammelstelle“ in Aschaffenburg weiterleitet. Dort wird entschieden, wie hoch die Bezu-

schussung ausfällt. Gehen mehr Anträge ein als Mittel vorhanden sind, wird nur ein bestimmter Anteil erstattet. Zudem erfolgt bei den Mitteln, die die Arbeitgeberseite zu verteilen hat, eine Quotierung nach Regionen.

Die Mittel, über die die Arbeitnehmerseite verfügen kann, werden über eine Stiftung der Arbeitnehmerseite bzw. deren Bildungseinrichtung (Kritische Akademie Inzell) zugeleitet. Hier bestehen drei Fördermöglichkeiten:

- (1) durch ein zentrales Bildungsangebot, das die „Kritische Akademie“ bereitstellt;
- (2) durch regionale Angebote, die durch die Verwaltungsstellen der IG Metall organisiert bzw. angeboten werden;
- (3) auf dem Weg individueller Förderung einzelner ArbeitnehmerInnen.

Jede zentrale, regionale oder individuelle Beantragung einer Weiterbildungsmaßnahme, die über den Arbeitnehmeranteil finanziert wird, erfolgt über eine IG Metall Verwaltungsstelle oder einen IG Metall Bezirk. Ist der oder die Beschäftigte Mitglied in der IG Metall, führt dies in der Regel zu einer bevorzugten Behandlung. Hernach werden die Anträge an die „Kritische Akademie“ weitergeleitet, die auch die Auszahlung der Gelder vornimmt.

Kernpunkt des Tarifvertrags zur Qualifizierung für die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie (*M+E-Industrie*) ist der Anspruch der Beschäftigten (auch derer im gesetzlichen Elternurlaub) auf ein mindestens einmal jährlich zu

führendes Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht und welche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen. Gibt es keine Einigung, tritt eine Konfliktregelung in Kraft. In Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten entscheidet eine paritätische Kommission, in kleineren Betrieben sollen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung erzielen. Kommt sie nicht zustande, entscheidet abschließend und verbindlich ein Vertreter der „Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Agentur Q), die von den Tarifparteien gegründet wurde (Bahn Müller/Fischbach 2004).

Unterschieden wird im Qualifizierungstarifvertrag zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung. *Betriebliche Weiterbildung* umfasst neben der Anpassungsqualifizierung (Qualifizierung für veränderte Anforderungen im eigenen Auf-

**Reinhard Bahn Müller, Dr., Geschäftsführer des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) an der Universität Tübingen. Arbeitsschwerpunkte: Industrie-soziologie, Industrielle Beziehungen. e-mail: reinhard.bahnmueller@uni-tuebingen.de**

**Stefanie Fischbach, wissenschaftliche Mitarbeiterin am FATK an der Universität Tübingen. Arbeitsschwerpunkte: Industrie-soziologie, Industrielle Beziehungen. e-mail: stefanie.fischbach@uni-tuebingen.de**

**Barbara Jentgens ist Referentin im Funktionsbereich Tarifpolitik des Vorstands der IG Metall. e-mail: barbara.jentgens@igmetall.de**

gabengebiet) und der Entwicklungsqualifizierung (Qualifizierung für gleichwertige und höherwertige Aufgaben) auch die Erhaltungsqualifizierung (ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens innerhalb des eigenen Aufgabengebiets). Es gilt der Grundsatz, dass Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit zu behandeln und entsprechend zu vergüten ist. Ein Eigenanteil der Beschäftigten ist nicht vorgesehen. *Persönliche Weiterbildung* ist definiert als Weiterbildung, die grundsätzlich geeignet sein muss, eine Tätigkeit in dem jeweiligen Betrieb zu übernehmen. Die Kosten tragen die Beschäftigten. Ein aktueller betrieblicher Bedarf muss nicht vorliegen. Beschäftigte, die sich in diesem Sinne persönlich weiterbilden wollen, können sich nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit mit einem Rückkehrrecht maximal für drei Jahre freistellen lassen.

Der Qualifizierungstarifvertrag enthält zudem zielgruppenspezifische Regelungen für Un- und Angelernte in Form einer relativ allgemein gehaltenen Klausel, wonach die Betriebsparteien aufgefordert sind, jährlich die Notwendigkeit spezieller Maßnahmen zu prüfen. Ähnliches gilt für ältere ArbeitnehmerInnen. Beschäftigte in Fließband- und Taktarbeit sollen zudem bei der Besetzung gleich- oder höherwertiger Arbeitsaufgaben vorrangig berücksichtigt werden.

Den erweiterten Rechten der Beschäftigten steht ein ebenfalls erweiterter Kanon an Pflichten gegenüber. Eine unmittelbare Verpflichtung zur Weiterbildung gibt es zwar nicht, wohl aber eine zur Mitwirkung an der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, zum Besuch vereinbarter Qualifizierungsmaßnahmen und zum Einsatz der erworbenen Qualifikationen. Letzteres schließt einen „flexiblen und bedarfsorientierten Einsatz“ der Beschäftigten ausdrücklich ein.

## 2

### Nutzung bzw. Anwendung der Tarifverträge

Wie werden die Tarifverträge genutzt, welche Regelungen werden angewandt, welche werden nur teilweise praktiziert und welche ignoriert? Die Antworten auf diese Fragen fallen für beide Branchen unterschiedlich aus.<sup>1</sup>

### 2.1 T+B-INDUSTRIE

Der Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst derzeit ca. 44 % der Betriebe, in denen die Hälfte der Beschäftigten der Branche tätig ist. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags um 12 %, jener der Beschäftigten um 6 % gefallen. Der Kreis der potenziellen Nutzer des Tarifvertrags nimmt somit kontinuierlich ab, die Zahl der faktischen Nutzer ist jedoch konstant. Die verbandsgebundenen Unternehmen verhalten sich weitgehend tarifvertragskonform. Es gab bisher so gut wie keine Firmen, die sich weigern, ihren Bildungsbeitrag zu entrichten. Aufgrund der abnehmenden Tarifbindung und des Rückgangs der Beschäftigtenzahlen in den tarifgebundenen Betrieben sind die Bildungseinnahmen nach einem Hoch im Jahr 1998/99 kontinuierlich gesunken. Im Rechnungsjahr 2003/2004 wurde noch ein Betrag von 300.000 € eingezahlt. In den Jahren 2005/2006 wird sich dieser durch die im Jahr 2004 beschlossene und teilweise schon realisierte Erhöhung des Bildungsbeitrags jedoch in etwa verdoppeln.

Die betriebliche Nutzerquote, also der Anteil der geförderten Betriebe an allen tarifgebundenen Betrieben, ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags kontinuierlich von 13 % auf 23 % gestiegen. Der Anstieg resultiert allerdings nicht aus einer Zunahme der geförderten Betriebe, die ist mit ca. 125 pro Jahr konstant geblieben, sondern aus einer abnehmenden Zahl tarifgebundener Betriebe. Die Zahl der geförderten Teilnehmer ist nach der Anlaufphase relativ konstant geblieben und lediglich im Jahr 2004 wegen vorzeitig erschöpfter Mittel abgesunken. Jährlich wurden durchschnittlich insgesamt etwas mehr als 1.500 Personen gefördert. Über die Jahre war die Zahl der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig geförderten Teilnehmer in etwa ausgeglichen. Qualifizierte Arbeitnehmer aus den technischen und kaufmännischen Angestelltenbereichen sowie aus dem gewerblichen Bereich kommen am häufigsten in den Genuss einer Förderung durch den Tarifvertrag. Mittlere und untere Führungskräfte gehören nach übereinstimmender Einschätzung von Managern und Betriebsräten ebenfalls eher zu den bevorzugt geförderten Gruppen. In welchem Ausmaß Un- und Angelernte von den tarifvertraglichen Leistungen profitieren, wird von den Betriebsparteien unterschiedlich gesehen. Be-

triebsräte geben fast dreimal so häufig wie Manager an, diese gehörten zum geförderten Personenkreis.

Arbeitgeberseitig liegt die Zielsetzung der tarifvertraglich geförderten Maßnahmen primär darin, die Produkt- und Verfahrenskennnisse zu verbessern, die Einsatzflexibilität zu erhöhen und die aktuellen technisch-organisatorischen Veränderungen bewältigen zu können. Die Vermeidung künftiger Qualifikationsengpässe ist erheblich weniger wichtig. Die Zielsetzung der Förderung auf Arbeitnehmerseite geht über eine Engführung auf betriebsnotwendige Qualifizierungsmaßnahmen hinaus. Vorrangig sollen Maßnahmen gefördert werden, die der persönlichen Entwicklung und der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb oder auch außerhalb der Branche dienen. Dem ist häufig, aber keineswegs immer so. Die „persönliche Qualifizierung“ steht aus Sicht der Betriebsräte zwar an erster Stelle, aber die Zielsetzung der Qualifizierung für die aktuelle Aufgabe wird genauso häufig genannt wie die Qualifizierung für eine zukünftige Aufgabe und deutlich häufiger als eine, die dem Aufstieg dient.

Die Anwendung des Tarifvertrags verläuft weitgehend konfliktfrei. Die Finanzierung von Weiterbildung über einen zentralen Fonds funktioniert. Die Steuerung und Kontrolle der Fondsmittel über eine pa-

<sup>1</sup> Die empirischen Ergebnisse stützen sich primär auf zwei zum Jahresbeginn 2005 zeitgleich durchgeführte schriftliche standardisierte Befragungen von Betriebsräten und Managern der baden-württembergischen M+E- und der westdeutschen T+B-Industrie. In der M+E-Industrie beteiligten sich Betriebsräte aus 268 und Manager/Geschäftsführer aus 180 Unternehmen, in der T+B-Industrie 150 Betriebsräte und 96 Manager/Geschäftsführer. Die beteiligten Unternehmen repräsentieren in der M+E-Industrie 17 % der unter den Tarifvertrag fallenden Betriebe und knapp die Hälfte der Beschäftigten, in der T+B-Industrie ca. ein Viertel der tarifgebundenen Betriebe und 44 % (BR) bzw. 33 % (Man) der Beschäftigten. Hinsichtlich der Belegschaftsstrukturen sind die Samples beider Branchen weitgehend repräsentativ, jedoch nicht hinsichtlich der Betriebsgröße. Kleinbetriebe sind unter-, größere Betriebe überrepräsentiert (Bahnmüller/Fischbach 2005; Bahnmüller/Jentgens 2005). Bezogen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe dürfte es sich damit um eine „Positivauswahl“ handeln. Um die Ergebnisse mit einer im Jahr 1992 durchgeführten Untersuchung vergleichen zu können (Bahnmüller et al. 1993), wurden Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten in beiden Samples der M+E-Industrie nicht berücksichtigt. Die Untersuchung wurde vom BMBF und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

**Tabelle 1: Vollständige oder teilweise Anwendung der Vorgaben des Qualifizierungstarifvertrags in der M+E-Industrie Baden-Württembergs**  
– Befragung 2005; tarifgebundene Betriebe > 200; Angaben in % –

	Manager	Betriebsräte
Dokumentation der Teilnahme an Maßnahmen	99	80
Jährliche Durchführung von Qualifizierungsgesprächen	95	86
Übernahme der Kosten für „betriebliche“ Weiterbildung durch den Arbeitgeber	86	89
Information des BR über Qualifizierungsbedarf und Maßnahmen	80	80
Freistellung/Teilzeit für „persönliche“ Weiterbildung	62	53
Beratung mit BR über Umsetzung der Maßnahmen	59	55
Prüfung der Notwendigkeit von Maßnahmen für An- und Ungelernte	54	52
Bevorzugte Berücksichtigung von Beschäftigten in restriktiven Arbeitsverhältnissen bei Besetzung offener Stellen	52	54
Einrichtung einer paritätischen Kommission zur Konfliktlösung	27	27
Qualifizierungsgespräche für Beschäftigte im gesetzlichen Elternurlaub	19	23

Quelle: FATK-Betriebsbefragung 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

ritätische Kommission und einen gemeinsamen Verein läuft reibungslos. Konflikte über die Art der Mittelverwendung sind äußerst selten. Der Fonds wird effizient und kostengünstig geführt.

## 2.2 M+E-INDUSTRIE

In der M+E-Industrie lässt sich angemessener von der Einhaltung bzw. Anwendung der tariflichen Regelungen als von der Nutzung des Tarifvertrags sprechen. Überprüfen lässt sich hier, in welchem Maße den nun verbindlich gemachten Vorgaben des Tarifvertrags gefolgt wird, also ob sich die Unternehmen tarifkonform verhalten. Dem ist so, wobei hinsichtlich einzelner Bestimmungen Abstriche zu machen sind und die Anwendung der Tarifbestimmungen noch nichts darüber aussagt, wie qualifiziert diese stattfindet. Zur Anwendung der Tarifregelungen lässt sich folgendes sagen:

Der Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst ca. zwei Drittel der Beschäftigten und 30 % der Betriebe der M+E-Industrie in Baden-Württemberg; Tendenz leicht abnehmend. Nach Darstellung der Manager werden Qualifizierungsgespräche mittlerweile fast in allen Betrieben durchgeführt. 70 % geben ohne Einschränkung an, mindestens einmal jährlich würden in ihrem Betrieb Qualifizierungsgespräche durchgeführt, weitere 25 % bestätigen dies teilweise. Ähnlich breit praktiziert wird die geforderte Dokumentation und Zertifizierung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Hier sind es sogar 85 %, die angeben, sich vollständig an diese Maxime zu halten, weitere 11 % teilweise (Tabelle 1).

Bei der Übernahme der Kosten für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ist die Anwendungsquote schon etwas abgeschwächt. Nur noch 59 % der Manager bestätigen ohne Einschränkung, die Kosten

für Anpassung, Erhaltung und Qualifizierung für eine höherwertige Aufgabe würden vom Arbeitgeber übernommen, weitere 27 % bestätigen dies teilweise. Die vorgeschriebene Information des Betriebsrates über den Qualifizierungsbedarf wird vergleichbar häufig praktiziert. In etwas mehr als der Hälfte der Betriebe wird dies nach Darstellung der Manager immer getan, in 20 % teilweise und in einem weiteren Viertel geschieht dies nicht.

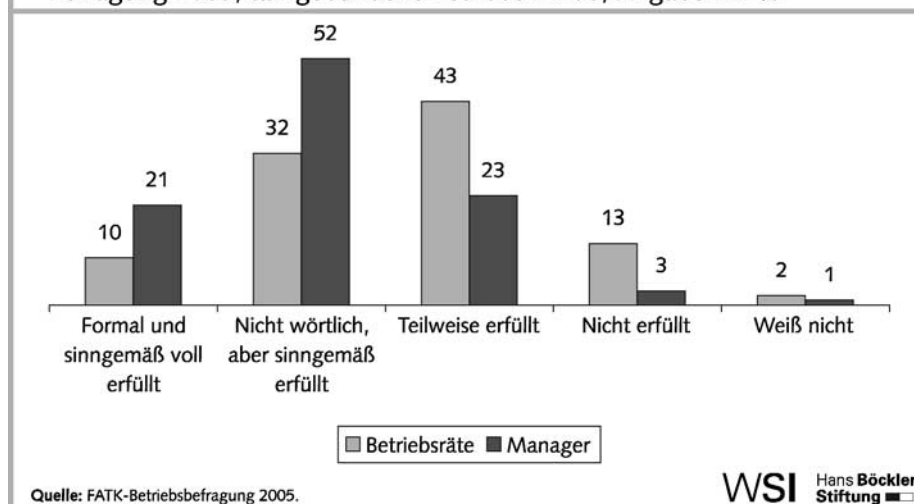
Eine jährliche Beratung der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Management und Betriebsrat gibt es deutlich seltener. In 40 % der Betriebe wird dies nicht praktiziert, in einem Drittel teilweise und etwa in einem Viertel ist es Standard. Auch eine Freistellung der Beschäftigten zur „persönlichen Weiterbildung“ mit einem garantierten Rückkehrrecht wird in 37 % der Betriebe nicht realisiert, in 32 % teilweise und in 30 % durchgehend.

Bei jenen Regelungen, die dem Schutz und der besonderen Förderung von Geringqualifizierten und Beschäftigten in restriktiven Arbeitsverhältnissen dienen sollen, nimmt die Anwendungsquote weiter ab. Nur in 16 % (Prüfung von Maßnahmen für Geringqualifizierte) bzw. in 8 % (Vorrang für Beschäftigte in Fließarbeit bei der Besetzung offener Stellen) der Betriebe werden die Vorgaben durchgängig praktiziert, nimmt man diejenigen hinzu, die sie teilweise eingehalten sehen, erhöht sich der Anteil auf etwas mehr als die Hälfte. Ganz selten wahrgenommen wird das Qualifizierungsgespräch für Beschäftigte im Elternurlaub. 75 % der Manager melden diesbezüglich „Fehlanzeige“. Keine Rolle spielt schließlich eine paritätische Kommission zur Konfliktlösung. Lediglich in einem Viertel der Betriebe gibt es sie, in der großen Mehrheit nicht, was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass es selten zu ernsthaften Konflikten kommt.

Die Angaben der Betriebsräte unterscheiden sich von jenen der Manager vor allem an Punkten, bei denen Qualitätsfragen ins Spiel kommen und damit ein größerer Deutungsspielraum besteht. Dies ist insbesondere der Fall bei der Beurteilung, ob Qualifizierungsgespräche geführt, die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert und die Informations- und Beratungsverpflichtungen eingehalten werden. Hier sind die Betriebsräte erheblich häufiger der Meinung, diese Vorgaben seien nur teilweise realisiert.

**Abb. 1: Anwendungstypen der Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags in der M + E-Industrie Baden-Württembergs**

– Befragung 2005; tarifgebundene Betriebe > 200; Angaben in % –



Quelle: FATK-Betriebsbefragung 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung



Die Breite und Intensität, in der einzelne Regelungen des Tarifvertrags betrieblich angewandt werden, variiert demnach beträchtlich. Dennoch sind nur wenige Betriebsräte und Manager der Meinung, die Anforderungen des Tarifvertrags würden in ihrem Betrieb nicht erfüllt. Bei den Betriebsräten überwiegen die Zwischentöne. Formal wird dem Tarifvertrag Rechnung getragen, qualitativ gibt es Kritik. Das drückt sich im relativ hohen Anteil jener aus, die die Anforderungen des Tarifvertrags nur teilweise erfüllt sehen (43 %). Ähnlich viele sind aber der Meinung, ihnen würde ganz oder zumindest sinngemäß entsprochen (Abbildung 1).

### 3

## Bewertung und Wirkungen

Wie werden die Tarifverträge nun insgesamt bewertet und welche Wirkungen werden ihnen zugesprochen? Pauschal lässt sich Folgendes sagen:

Die Tarifverträge haben kaum grundsätzliche Kritiker. Von den Betriebsräten vertritt fast niemand die Position, sie seien unnötig und eher behindernd als fördernd, von den Managern ist dies in beiden Branchen nur eine kleine Minderheit von 2 % (M+E-Industrie) bzw. 7 % (T+B-Industrie) (Tabelle 2). Die Impulse bzw. Wirkungen, die von den Tarifverträgen ausgehen, werden eher verhalten eingeschätzt. Die Betriebsräte attestieren ihnen erwartungsgemäß häufiger als die Manager, zu einer Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis beigetragen zu haben. Für die M+E-Industrie kann man sagen, dass etwa die Hälfte der Betriebsräte und ein Viertel der Manager der Meinung sind, durch den Tarifvertrag habe sich die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert. Die Gruppe jener, die von deutlichen Verbesserungen spricht, liegt bei den Betriebsräten bei 10 %, bei den Managern bei 4 %.

In der T+B-Industrie werden die Wirkungen auf die betriebliche Weiterbildungspraxis seitens der Manager/Geschäftsführer deutlich geringer angesetzt als in der M+E-Industrie, was daran liegen dürfte, dass die Fondsmittel arbeitgeberseitig so genutzt werden konnten und wohl nicht selten auch wurden, dass betrieblich faktisch weitgehend alles beim Alten blieb. Die Betriebsräte nehmen eher wahr, was sich durch den Tarifvertrag auch außerhalb

**Tabelle 2: Gesamtbewertung der Qualifizierungstarifverträge durch die Betriebsparteien der T+B-Industrie und der M+E-Industrie im Jahr 2005 – tarifgebundene Betriebe; M+E-Industrie > 200; Angaben in % –**

	T+B-Industrie		M+E-Industrie	
	Manager	Betriebsräte	Manager	Betriebsräte
Der Qualifizierungstarifvertrag ist unnötig und wirkt eher behindernd als fördernd	7	0	2	1
Der Qualifizierungstarifvertrag ist gut gemeint, hat aber wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis	84	55	71	48
Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine gute Sache, er hat die betriebliche Weiterbildungspraxis verbessert	7	37	23	42
Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine sehr gute Sache, er hat die betriebliche Weiterbildungspraxis deutlich verbessert	2	8	4	10

Quelle: FATK-Betriebsbefragung 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

des Betriebs veränderte, also welche Zusatzangebote zustande kamen und verbuchen dies auf der Haben-Seite. Knapp die Hälfte konstatiert Verbesserungen, bei den Managern sind es lediglich 9 %.

Ist somit alles wie gehabt? Haben die Tarifverträge außer einer guten Presse und viel Arbeit betrieblich kaum etwas in Bewegung gebracht? Muss den Skeptikern Recht gegeben werden, die vom „Mythos“ der Qualifizierungstarifverträge sprechen (Weiß 2005)? Dem würden wir nicht zustimmen. Sie haben etwas bewirkt, weniger als die einen erhofft, aber auch mehr als die anderen erwartet haben. Für die M+E-Industrie lässt sich sagen: Verglichen mit den Qualifizierungsregelungen des § 3 LGRTV I (Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag Baden-Württemberg) lassen sich nachhaltigere und breitere Wirkungen feststellen. Das lässt sich mit Zahlen untermauern. Wie ein Vergleich der Befunde unserer Evaluationsstudie von 1992 (Bahn Müller et al. 1993) mit denen des Jahres 2005 zeigt, wird dem Qualifizierungstarifvertrag von 2001 sowohl von den Betriebsräten als auch von den Managern häufiger Impulsfunktion zugeschrieben als den Qualifizierungsbestimmungen des LGRTV I. Die Impulse werden zwar auch 2005 mehrheitlich auf einem mittleren Niveau eingestuft, der Anteil jener, die dem neuen Tarifvertrag keine oder nur sehr schwache Impulse zubilligt, hat sich jedoch halbiert.

Dass die Qualifizierungstarifverträge in beiden Branchen zwar die Welt nicht verändert, aber doch in bemerkenswertem Umfang zu einer Veränderung der betrieblichen Weiterbildungspraxis beigetragen haben, zeigt sich auch bei genauerer Nachfrage, ob bestimmte intendierte Effekte eingetreten sind. Demnach lassen sich Wir-

kungen auf mehreren Ebenen ausmachen und das bei einem größeren Anteil von Betrieben, als nach dem bisher Dargestellten zu vermuten wäre (zum Folgenden auch Tabelle 3).

#### (1) Sensibilisierung, Motivation und Engagement

Ein erster Wirkungskomplex bezieht sich auf die Sensibilisierung, Motivation und das Engagement der betrieblichen Akteure bzw. Akteursgruppen. Dass das Thema wichtiger genommen wird, man sich intensiver mit Weiterbildungsfragen auseinandersetzt und die Weiterbildungsmotivation gestärkt wurde, bestätigen etwa zwei Drittel aller Betriebsräte und die Hälfte der Manager. Betriebsräte werden nun stärker mit einbezogen, und sie engagieren sich nun auch mehr. Auch diesen Effekt konstatieren eine Mehrheit der Betriebsräte und fast ebenso viele Manager. Seinen Niederschlag findet dies u.a. im Abschluss von Betriebsvereinbarungen im Gefolge der Tarifverträge, ein Punkt, der vor allem in der M+E-Industrie relevant war. Der Anteil an Betrieben, die dort über eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung verfügen, ist zwischen 2003 und 2005 von ca. 25 % auf 40 % gestiegen. Drei Viertel der neu abgeschlossenen Vereinbarungen sind im Gefolge des Tarifvertrags entstanden. Unter der stärkeren Einbeziehung der Betriebsräte und ihrem größeren Engagement hat die Zusammenarbeit mit dem Management nicht gelitten. Im Gegenteil. Die Zusammenarbeit wurde vielfach besser. Auch eine Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten wird registriert. Strategisch wichtig ist zudem, dass die Gruppe der Vorgesetzten/Führungskräfte für das Thema gewonnen werden konnte.

**Tabelle 3: Zustimmungsquoten zu intendierten Effekten der Tarifverträge 2005 – T+B-Industrie: Nutzer des Tarifvertrags; M+E-Industrie: tarifgebundene Betriebe > 200; Angaben in % –**

Wirkungsdimensionen	M+E-Industrie		T+B-Industrie	
	BR	Man	BR	Man
<b>Sensibilisierung, Engagement und Kooperation</b>				
• Intensivere Auseinandersetzung mit Weiterbildungsfragen/ Thema wird wichtiger genommen	63	45	65	44
• Stärkeres Engagement des Betriebsrats	57	39	–	–
• Stärkere Einbeziehung des Betriebsrats	–	–	59	56
• Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Management und BR	–	–	44	30
• Stärkung der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten	37	21	67	49
• Führungskräfte/Vorgesetzte wurden stärker für das Thema gewonnen	37	37	–	–
<b>Artikulations- und Partizipationschancen</b>				
• Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten	55	52	–	–
• Stärkere Berücksichtigung der Weiterbildungsinteressen der Gewerblichen	40	40	–	–
• Zunahme des Selbstbewusstseins der Beschäftigten in der Aushandlung ihres Qualifizierungsbedarfes	27	20	–	–
<b>Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung</b>				
• Verbesserung der Bedarfsermittlung	–	–	38	34
• Erstmalige Durchführung von Qualifizierungsgesprächen	49	39	–	–
• Ausweitung der Qualifizierungsgespräche auf bisher nicht einbezogene Beschäftigtengruppen	46	42	–	–
• Entwicklung und Einsatz neuer Instrumente der Bedarfsermittlung	39	33	–	–
• Optimierung vorhandener Instrumente der Bedarfsermittlung	39	56	–	–
• Verbesserung der Dokumentation und Zertifizierung	53	51	–	–
• Verbesserung der innerbetrieblichen Transparenz des Weiterbildungsgeschehens	38	44	–	–
• Impulse für strategisches Personalmanagement	–	–	36	39
<b>Angebot und Nachfrage</b>				
• Erhöhung der Weiterbildungsnachfrage durch Beschäftigte	–	–	56	32
• Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots	46	29	46	34
• Möglichkeiten zur „persönlichen“ Weiterbildung werden stärker in Anspruch genommen	44	25	–	–
<b>Soziale Selektivität</b>				
• Stärkere Berücksichtigung bisher benachteiligter Gruppen	25	16	37	30

WSI Hans Böckler Stiftung

### (2) Artikulations- und Partizipationschancen der Beschäftigten

Ein vor allem in der M+E-Industrie wichtiges gewerkschaftliches Ziel war die Verbesserung der Artikulations- und Partizipationschancen der Beschäftigten im betrieblichen Planungsgeschehen. Mehr als die Hälfte der Manager und Betriebsräte bestätigen, dass die Beschäftigten nun intensiver einbezogen sind. Stärker berücksichtigt werden vor allem die Weiterbildungsinteressen der Gewerblichen. In 40 % der Betriebe wird dieser Effekt registriert. Zudem treten die Beschäftigten nun zum Teil auch selbstbewusster auf.

### (3) Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung

Der Qualifizierungstarifvertrag der M+E-Industrie zielte auf Verbesserungen bei der Bedarfsermittlung und Prozessgestaltung und diesbezüglich zeigen sich auch Wirkungen. Der Weiterbildungsbedarf wird

häufiger, vor allem regelmäßiger, ermittelt. Die Zuwächse in der M+E-Industrie zwischen 2003 und 2005 liegen zwischen 6 % (Man) und 11 % (BR). In einem Drittel (Man) bzw. der Hälfte der Betriebe (BR) wurden erstmals Qualifizierungsgespräche geführt, in mehr als 40 % wurde der einbezogene Personenkreis ausgeweitet. Neue Instrumente der Bedarfsermittlung wurden entwickelt und häufiger noch vorhandene Instrumente und Prozesse optimiert. Insgesamt hat die Transparenz des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens in einem Drittel bis knapp der Hälfte der Fälle zugenommen.

### (4) Angebot und Nachfrage nach Weiterbildung

Die Ausweitung des betrieblichen Angebots und der Nachfrage nach Weiterbildung ist ein weiterer Effekt, den ca. 30 % der Manager und die Hälfte der Betriebsräte beider Branchen registrieren. Von der Möglichkeit, sich zur „persönlichen Weiterbildung“ frei-

stellen zu lassen, die in der M+E-Industrie neu geschaffen wurde, wird nach Angaben der Manager in einem Viertel, nach Angaben der Betriebsräte in knapp der Hälfte der Betriebe vermehrt Gebrauch gemacht.

### (5) Soziale Selektivität

Die Verringerung der sozialen Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme ist ein Anliegen, das den Gewerkschaften und Betriebsräten besonders wichtig ist. Allerdings ist dieser Effekt nur sehr bedingt eingetreten. In beiden Branchen rangiert dieser Effekt sowohl bei den Betriebsräten als auch bei den Managern auf dem dritt- bzw. viertletzten Platz.

Die Tarifverträge hatten nicht nur die dargestellten intendierten, sondern auch nicht intendierte Effekte und solche, die je nach Interessenstandpunkt positiv oder negativ bewertet werden können (ohne Tabelle).

### (1) Flexibilität und Bürokratie

Zu den befürchteten, aber nicht eingetretenen Effekten gehören die Einengung des betrieblichen Handlungsspielraums und ein Verlust an Flexibilität. Das gilt für beide Branchen und wird von Managern und Betriebsräten ganz ähnlich beurteilt. Annähernd 90 % können keinen Flexibilitätsverlust erkennen, nur eine Minderheit ist anderer Meinung. Etwas anders sieht es mit der Bürokratie aus. Deren Zunahme wird vor allem von Managern registriert (Man ca. 2/3, BR ca. 1/3).

### (2) Förderung arbeitsplatznaher Lernformen

Nicht intendiert und trotzdem eingetreten ist in der T+B-Industrie der Effekt, dass arbeitsplatznahe Lernformen zu wenig gefördert werden. Der Tarifvertrag sieht hinsichtlich der zu fördernden Weiterbildungsformen zwar keine Präferenz vor, schließt also arbeitsplatznahe Formen nicht aus. In der Praxis werden jedoch vorrangig „klassische“, d.h. seminarförmige, externe und mehrtägige Maßnahmen gefördert. Das wird von beiden Betriebsparteien als Problem gesehen. Nicht weniger als 74 % der Betriebsräte und 56 % der Manager stimmen dem entsprechenden Statement voll oder teilweise zu. Kein anderes erhält eine stärkere ungeteilte Zustimmung.

### (3) Kosten und Anspruchsdenken

Zu den ambivalent bewertbaren Effekten der Tarifverträge gehören steigende Kosten

für Weiterbildung und ein stärkeres Anspruchsdenken der Beschäftigten. Betriebsräte können höhere Aufwendungen für Weiterbildung und ein selbstbewusstes Einklagen von Ansprüchen durchaus als Fortschritt interpretieren, bei Managern dürften die Bedenken überwiegen. Die Kosten für Weiterbildung sind in etwa der Hälfte der Betriebe gestiegen, ein gesteigertes Anspruchsdenken wird in der T+B-Industrie ebenfalls in etwa der Hälfte der Betriebe registriert, in der M+E-Industrie „nur“ in einem Drittel.

#### (4) Konflikte

Betriebsräte werden nun stärker mit einbezogen bzw. mischen sich mehr ein. Zu vermehrten Konflikten hat dies allerdings in der Regel nicht geführt. Manager bestätigen das noch häufiger als Betriebsräte. Bei ihnen rangiert dieser Punkt auf dem letzten Platz aller konstatierten Effekte. Lediglich 10 % registrieren eine Zunahme der Konflikte zwischen Management und Betriebsrat.

## 4

### Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

#### 4.1 STÄRKEN

Nimmt man eine Gesamtbewertung vor, lassen sich Stärken und Schwächen der Tarifverträge benennen. Positiv zu bewerten ist, dass die Tarifparteien ihre *gemeinsame Verantwortung* für die Sicherung und Weiterentwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie der Beschäftigungsfähigkeit und persönlichen und beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer beider Branchen zum Ausdruck gebracht und dies nicht nur in die einzelbetriebliche Verantwortung gestellt haben. Lebenslanges Lernen zu fördern wurde auch als Aufgabe der Tarifparteien anerkannt und als eine, die alle Unternehmen angeht. Durch die Einrichtung einer gemeinsam getragenen Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung haben die Tarifparteien der M+E-Industrie zudem verdeutlicht, dass es überbetrieblicher Supportstrukturen bedarf, um die Unternehmen, insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe, bei der Entwicklung und Implementierung angemessener Weiterbildungsstrukturen zu unterstützen.

Ein zweiter Pluspunkt ist die relativ *breite Akzeptanz der Tarifverträge* durch die Betriebs- und Tarifparteien. Auf Seiten des betrieblichen Managements gibt es kaum grundsätzliche Kritiker, die sich für eine Kündigung oder Abschaffung der Tarifverträge stark machen und auch der Arbeitgeberverband sieht keine Veranlassung zu einer Kurskorrektur. Die Tarifverträge sind akzeptiert.

Ein dritter Pluspunkt ist die *geringe Konfliktintensität* bei der Anwendung bzw. Umsetzung der Tarifregelungen. Wo Betriebsräte die Tarifverträge zum Anlass nahmen, mit Forderungen an das Personalmanagement bzw. die Geschäftsführung heranzutreten, gab es Diskussionen über den betrieblichen Veränderungsbedarf und die Richtung, in der Veränderungen vorgenommen werden sollten, eine anhaltende Belastung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen entstand daraus jedoch nicht. Im Gegenteil. Die Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat wurde eher besser als schlechter.

Die Tarifparteien verhalten sich viertens *relativ tarifkonform*. In der T+B-Industrie gibt es bisher nur wenige Betriebe, die die Abführung des Bildungsbeitrages verweigern. Ob es nach der Erhöhung der Bildungsbeiträge dabei bleibt, ist allerdings offen. In der M+E-Industrie werden die tarifvertraglichen Vorgaben zwar nicht durchgängig, aber in ihrem Kern zumindest formal eingehalten. Nur wenige Betriebsräte und Manager sind der Meinung, den Vorgaben des Tarifvertrags würde komplett nicht entsprochen.

Die Tarifverträge haben fünftens einen *positiven Einfluss auf das Weiterbildungs geschehen*. Impulsgebend und verändernd wirkten sie erwartungsgemäß nicht überall. Für die T+B-Industrie lässt sich der Kreis der Nutzer recht genau bestimmen. Es sind jährlich ca. 125 Betriebe und 1.500 Beschäftigte, die in den Genuss einer Förderung kommen. Sensibilisierende, motivierende und aktivierende Wirkungen hatte der Tarifvertrag über diesen Kreis hinaus. In der Hälfte der Firmen gibt es eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema, die Betriebsräte engagieren sich mehr, die Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten wurde gestärkt und das überbetriebliche wie betriebliche Weiterbildungsangebot wurde ausgeweitet.

Für die M+E-Industrie lässt sich näherungsweise sagen, dass vom Qualifizierungstarifvertrag in etwa der Hälfte der Be-

triebe Impulse ausgingen, während ihn die andere Hälfte teils aus „guten“, teils aus weniger guten Gründen weitgehend ignorierte bzw. für nicht relevant erachtete. Zu den „guten“ Gründen gehört eine entwickelte Weiterbildungspraxis, die besser ist oder für besser gehalten wird, als die aus dem Tarifvertrag resultierenden Vorgaben. In anderen Fällen gäbe es durchaus Anlass, die betriebliche Weiterbildungspraxis auf den Prüfstand zu stellen, den Managern und Betriebsräten ist das Thema aber nicht wichtig oder sie haben mit anderen Problemen zu kämpfen, die ihnen hierfür keine Zeit lassen. In der anderen Hälfte der Betriebe ist durch den Tarifvertrag aber etwas in Gang gekommen, was ohne ihn nicht, zumindest nicht jetzt, geschehen wäre. Es bedurfte eines Impulses von außen, und dieser wurde aufgenommen. In einem Teil der Betriebe, wir taxieren ihn auf 35 % bis 40 %, kam es zu Veränderungen kleinerer bis mittlerer Art. Bestehende Strukturen und Prozesse wurden überprüft und optimiert, neue Instrumente der Bedarfsermittlung eingesetzt und, häufiger noch, bestehende Instrumente verbessert, Qualifizierungsgespräche auf bisher nicht einbezogene Personengruppen erweitert, Schulungsmaßnahmen im Führungsbereich intensiviert etc. In einer dritten Gruppe, zu der etwa 10 % bis 15 % der Betriebe zu zählen sind, wirkte der Tarifvertrag als Initialzündung, markierte er einen Startpunkt oder Neuanfang.

#### 4.2 SCHWÄCHEN

Die Tarifverträge haben allerdings auch eine Reihe von Schwächen, die den Nutzen und die Wirkungen begrenzen. Sie sind in den beiden Branchen unterschiedlicher Art. Bezogen auf die Tarifregelung der *T+B-Industrie* ist auf folgende Schwachpunkte hinzuweisen.

(1) Höhe des Bildungsbeitrags: Die Höhe des Bildungsbeitrages ist äußerst bescheiden. Gemessen an den gesamten Personalkosten liegt der Anteil im Promille- und nicht im Prozentbereich. Mit den verfügbaren Mitteln lassen sich erste Anstöße geben, eine nachhaltige Verbesserung der Weiterbildungssituation lässt sich damit nicht erreichen.

(2) Schleichende Auszehrung des Fonds: Ein weiteres Problem ergibt sich aus der nachlassenden Tarifbindung in der Bran-

che. Die Speisung des Bildungsfonds leidet unter einer fortschreitender Auszehrung, der dauerhaft nur durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags begegnet werden könnte.

(3) Selektivität der Nutzung: Der Anteil der Betriebe, die Gelder des Fonds in Anspruch nehmen, ist seit Inkrafttreten des Tarifvertrags zwar kontinuierlich gestiegen, nach wie vor nutzt ihn jedoch nur ein Viertel aller Berechtigten. Höchst selektiv ist die Nutzung auch auf Arbeitnehmerseite. Durch die Begrenzung des Anspruchs auf Freistellung auf 2 % der Beschäftigten ist diese Selektivität strukturell vorgegeben. Sie wird noch dadurch verstärkt, dass die Mittel primär für Maßnahmen verwendet werden, die auf qualifizierte Belegschaftsmitglieder zugeschnitten sind, sodass, was in der Weiterbildung ja nicht ungewöhnlich ist, vorrangig jene gefördert werden, die bereits einen Grundstock haben. Die Konzentration auf die Förderung „klassischer“, seminarförmiger und in der Regel betriebsextern durchgeführter Maßnahmen tut ihr Übriges, die soziale Selektivität zu verstärken.

(4) Häufige Aufteilung der Bildungsbeiträge zwischen den Tarifparteien: Die Aufteilung der Mittel des Bildungsfonds zwischen den Tarifparteien hat Vor- und Nachteile. Für die Gewerkschaft hat diese Regelung den Vorteil, sich sowohl inhaltlich als auch durch eine bevorzugte Behandlung der Organisationsmitglieder profilieren zu können und ein Bildungsangebot an die Beschäftigten zu machen, das ansonsten nicht möglich wäre. Der Nachteil besteht darin, dass die Chance, sich innerhalb der paritätischen Kommission auf zukunftsrelevante Themen zu verständigen, die konzentriert gefördert werden sollen, verschenkt wird.

Schwächen und problematische Seiten hat auch der Tarifvertrag für die *M+E-Industrie* Baden-Württembergs.

(1) Charakter der Tarifvorgaben und Gütekriterien: Die Vorgaben des Tarifvertrags sind prozessualer Art. Sie eröffnen einen betrieblichen Handlungs- und Gestaltungsrahmen, der in unterschiedlicher Art und Weise ausgefüllt werden kann. Es kommt auf die Betriebsparteien an, ob und wie sie den Ball aufgreifen. Gütekriterien, welche inhaltlichen Mindestbedingungen etwa ein Qualifizierungsgespräch erfüllen oder wie Informations- und Konsultationsprozesse gestaltet sein sollen, enthält der Tarifvertrag nicht. Er ist an dieser Stelle „zahnlos“: Daran macht sich auch das bestehende Unbehagen von Betriebsräten fest und das schränkt die Wirksamkeit des Tarifvertrags ein. Er kann leicht unterlaufen werden, weil unter Bezugnahme auf den Tarifvertrag keine Möglichkeit eröffnet wird, auf Qualität zu pochen.

(2) Ein zweiter Problempunkt liegt in der Verbindlichkeit der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen der Qualifizierungsgespräche verabredet wurden. Die IG Metall interpretiert den Tarifvertrag dahingehend, dass bei festgestelltem Bedarf und Verständigung auf Maßnahmen, die geeignet sind, diesen zu decken, auch ein Anspruch auf deren Realisierung besteht. Arbeitgeberseitig wird dies in Abrede gestellt. Die Klärung dieser Frage steht aus und sie ist von erheblicher praktischer Bedeutung, da mehr als 80 % der Betriebsräte angeben, die Umsetzung der Maßnahmen, d.h. die Realisierung des festgestellten Bedarfs, bereite ihnen Probleme. Der Tarifvertrag hat somit zu einer Klärung und Offenlegung des Qualifizierungsbedarfs geführt, der nun allerdings zu einem „Umsetzungsstau“ führt. Sollte sich zeigen, dass es mit den Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags nicht gelingt, den im Rahmen betrieblicher Aushandlungsprozesse konstatierten Qualifizierungsbedarf auch zu realisieren, und das heißt eben auch, den Bedarf und die verfügbaren Weiterbildungsbudgets zu synchronisieren, dann wäre die Frage neu zu klären, ob dem (begründeten) Anspruch auf Weiterbildung nicht in anderer Art und Weise Geltung verschafft werden kann.

Für beide Branchen muss schließlich konstatiert werden: Das Ziel einer nachhaltigen Korrektur der sozialen Selektivität von Weiterbildung wurde nicht erreicht. Der Tarifvertrag für die T+B-Industrie bietet hierzu keine unmittelbare Handhabe, der für die M+E-Industrie nur eine schwache. Es ist nicht gering zu schätzen, dass in der M+E-Industrie durch den Anspruch aller Beschäftigten auf ein Qualifizierungsgespräch auch für Un- und Angelernte bessere Chancen bestehen, deren Interessen bei der Bedarfsermittlung zu berücksichtigen. Dieser Anspruch reicht aber offensichtlich ebenso wenig aus, um hier eine stärkere Dynamik auszulösen, wie die in diesem Tarifvertrag enthaltene Anforderung zur Prüfung der Notwendigkeit und Möglichkeit spezieller Maßnahmen für diese Zielgruppe.

#### 4.3 ARBEITSPOLITIK

Die Frage ist, ob Qualifizierungstarifverträge ein geeignetes Instrument sind, die soziale Schieflage zu korrigieren. Die bisherigen Erfahrungen stimmen skeptisch. Unserer Einschätzung nach liegt das auch daran, dass zwei sachlich eng zusammenhängende Fragen bisher immer noch recht isoliert betrachtet und tarifpolitisch behandelt werden: die Weiterbildung und die Arbeitsgestaltung. State of the Art der Debatte um berufliche und betriebliche Weiterbildung ist die Erkenntnis, dass die Lernförderlichkeit von Arbeit die zentrale Größe zur Stabilisierung und Entwicklung der Kompetenz zu Lebenslangem Lernen. Sie ist genauso wichtig, wenn nicht wichtiger, wie eine qualifizierte Erstausbildung und der Sozialisationshintergrund (Baethge/ Baethge-Kinsky 2004). Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass eine nachhaltige betriebliche Weiterbildungspolitik unmittelbar mit der Lernförderlichkeit der Arbeit und damit der Arbeitsgestaltung verbunden ist. Arbeitspolitik und Weiterbildungspolitik gehören zusammen, müssen verschränkt sein und sind nicht als zwei Baustellen mit unterschiedlichen Bautrupsps anzusehen.



# LITERATUR

**Baethge, M./Baethge-Kinsky, V.** (2004): Der ungleiche Kampf um das Lebenslange Lernen, Münster etc.

**Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W.** (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/Mering

**Bahn Müller, R./Fischbach, S.** (2004): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 182–189

**Bahn Müller, R./Fischbach, S.** (2005): Der Qualifizierungstarifvertrag für

die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg: Ausgangsbedingungen, Umsetzung und Wirkungen, Tübingen

**Bahn Müller, R./Jentgens, B.** (2005): Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Tübingen

**Weiß, R.** (2005): Tarifliche Regelungen zur Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung – zentrales zukünftiges Handlungsfeld oder Mythos?, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Finanzierung der Beruflichen Weiterbildung. Gesprächskreis Arbeit und Soziales 103, Bonn

## Aus dem WSI

### Vorankündigung

## Mindestlöhne in Europa

*Thorsten Schulten/Reinhard Bispinck/Claus Schäfer (Hrsg.)*  
VSA-Verlag Hamburg, etwa. 310 Seiten, Preis: 17,80 €

Während in Deutschland über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns debattiert wird, werden erstmalig im deutschen Sprachraum in einer umfangreichen Studie die Erfahrungen mit gesetzlichen und tarifvertraglichen Mindestlohnsystemen in den europäischen Nachbarländern dargestellt.

### Inhalt:

*Thorsten Schulten*

Gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Überblick

#### I. Gesetzliche Mindestlöhne:

*Pete Burgess*

Der gesetzliche Mindestlohn in Großbritannien

*Ronald Erne*

Gesetzliche Mindestlöhne in Irland

*Thorsten Schulten*

Mindestlöhne in den BeNeLux-Staaten

*Bernard Schmid/Thorsten Schulten*

Der französische Mindestlohn SMIC

*Albert Recio*

Der gesetzliche Mindestlohn in Spanien

*Heribert Kohl/Hans Wolfgang Platzer*

Mindestlöhne in Mitteleuropa

*Kai Burmeister*

Gesetzliche Mindestlöhne in den USA

#### II. Tarifliche Mindestlohnregelungen:

*Håvard Lismoen*

Regulierung von Niedriglöhnen in Skandinavien

*Andreas Rieger/Daniel Oesch*

Mindestlohnpolitik via Tarifverhandlungen.  
Erfahrungen der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagne in der Schweiz

*Christoph Herrmann*

Mindestlöhne in Österreich

*Reinhard Bispinck/Claus Schäfer*

Niedriglöhne und Mindesteinkommen. Daten und Diskussionen in Deutschland