



Policy Brief #2021/03

Bernhard Boockmann / André Schleiter

Mit Sozialpartner-Vereinbarungen die Weiterbildung stärken – ein Blick in ausgewählte Branchen

Der rasche Wandel in der Arbeitswelt macht Weiterbildung unverzichtbar, um die Kompetenzen der Beschäftigten auf dem neuesten Stand zu halten.

Mit Vereinbarungen zur Förderung von Weiterbildung können die Sozialpartner hierfür wichtige Impulse geben und Rahmenbedingungen schaffen.

Die zunehmende Digitalisierung von Produkten und Arbeitsprozessen sowie der Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaftsweise verwandelt die Arbeitswelt tiefgreifend. An vielen Arbeitsplätzen verändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Für sie wird regelmäßige Weiterbildung immer wichtiger, um beschäftigungsfähig zu bleiben und sich beruflich entwickeln zu können. Das Weiterbildungssystem in Deutschland – so attestiert die OECD (2021) – leistet hierfür jedoch nur unzureichend Unterstützung. Zwar hat es im zeitlichen Verlauf Fortschritte bei der Weiterbildungsbeteiligung gegeben, doch weiterhin liegt Deutschland in diesem Bereich deutlich hinter anderen OECD-Staaten wie beispielsweise den Niederlanden oder Schweden zurück. Bei Investitionen in Wissenskapital, zu denen auch die Weiterbildung beiträgt, liegen deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich auf den hinteren Plätzen (Belitz & Gornig 2019).

Wer kann zur Besserung dieser Situation beitragen? Im deutschen Weiterbildungssystem teilen sich Politik, Arbeitsagentur und Weiterbildungsanbieter, Sozialpartner, Unternehmen und schließlich auch die Beschäftigten die Verantwortung für das Weiterbildungsgeschehen. In der sozialen Marktwirtschaft haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände große Gestaltungsmöglichkeiten, um auf eine stärkere Verbreitung von Weiterbildung hinzuwirken. Als Sozialpartner können sie den gesetzlichen Rahmen durch Tarifverträge oder andere Vereinbarungen konkretisieren und darüberhinausgehende Regelungen finden, mit denen für den jeweiligen Branchenkontext passgenaue Lösungen bereitgestellt werden. Nicht zuletzt können sie damit auch Unternehmen und Beschäftigten wesentliche Hilfestellungen für die Umsetzung der Weiterbildung vor Ort geben.

In einer Reihe von Branchen wurden Sozialpartner-Vereinbarungen zum Thema Weiterbildung abgeschlossen. Welche Bedeutung haben diese bislang? In welchen Bereichen kommt die Regelungskompetenz bereits heute zum Tragen und wo ist sie noch ausbaufähig? Welche Schlussfolgerungen für künftige Vereinbarungen können gezogen werden? In der neuen [Studie](#) „Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung – ein Blick in ausgewählte Branchen“ der Bertelsmann Stiftung wird analysiert, auf welche Regelungsbe- reiche die Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung bereits heute eingehen und wie sie die Verbreitung von betrieblicher Weiterbildung unterstützen.

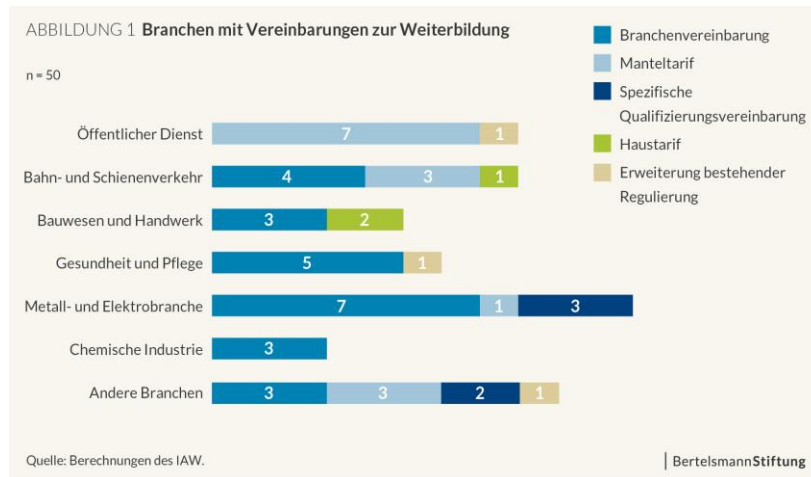
Die Untersuchung analysiert die öffentlich zu- gänglichen sowie die im Tarifregister eines Bun- deslandes enthaltenen Vereinbarungen der Sozi- alpartner zum Thema Weiterbildung. Daneben wurden Expert:innen aus Sozialpartnerorganisati- onen dazu befragt, wie die Regelungen in der Praxis wirken. Ordnet man diese Vereinbarungen und Tarifverträge mit Weiterbildungsinhalten ein-

Die Vereinbarungen unterscheiden sich nicht nur im Hinblick auf die Art der Vereinbarung und den Geltungsbereich, sondern auch hinsichtlich in- haltlicher und prozessualer Aspekte. In einigen Fällen handelt es sich um umfassende Rege- lungswerke, aus denen sich verbindliche Ansprü- che ableiten lassen. In anderen Fällen wird in den Vereinbarungen das Thema Weiterbildung nur am Rand erwähnt und die Regelungen sind eher unkonkret.

Blick in einzelne Branchen

Für die vertiefte Analyse wurden tarifvertragliche Vereinbarungen zur Weiterbildung in drei Bran- chen ausgewertet, in denen solche Vereinbarun- gen besonders verbreitet sind: die Metall- und Elektroindustrie, die chemische Industrie sowie der Bahn- und Schienenverkehr. In den beiden erstgenannten Branchen ist die Weiterbildungs- beteiligung mit jeweils über einem Drittel der Be- schäftigten, die pro Jahr an Weiterbildungen teil- nehmen, höher als in der Gesamtwirtschaft

(Dummert 2018). Der Schie- nenverkehr ist durch eine hohe Regulierung der Weiterbildung gekennzeichnet. So besteht für Fahrer:innen im Güter- oder Personenverkehr zu gewerbli- chen Zwecken eine gesetzliche Verpflichtung, regelmäßig an Fort- und Weiterbildung sowie an einem Simulatortraining teil- zunehmen. Damit ist diese Branche ein Beispiel dafür, wie die Sozialpartner gesetzliche Vorgaben konkretisieren.



zelen Branchen zu, zeigen sich Schwerpunkte, zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie (siehe Abbildung 1). In der Gesamtschau ist die Abdeckung durch solche Vereinbarungen un- gleichmäßig; in vielen Branchen der deutschen Wirtschaft fehlen sie ganz. Abbildung 1 zeigt auch, dass die Regelungen zur Weiterbildung meist in Branchentarifvereinbarungen getroffen werden. In einigen Branchen gibt es auch spezifi- sche Qualifizierungsvereinbarungen. Im öffentli- chen Dienst ist Weiterbildung ein Gegenstand der Aushandlung von Manteltarifverträgen.

Metall- und Elektroindustrie: Vereinbarungen mit hohem Detailgrad

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) weist spezifische Qualifizierungs- und Weiterbil- dungsvereinbarungen auf. Die darin vorgesehene Förderung von Weiterbildung wird zumeist detail- liert dargestellt. Die Regelungen zur arbeitgeber- seitigen Kostenübernahme entlasten die Be- schäftigten und sorgen dafür, dass finanzielle As- pekte kein Hindernis für die Weiterbildungsbeteili- gung der Beschäftigten darstellen.

AgenturQ

Die AgenturQ wurde als eine gemeinschaftliche Einrichtung der beiden Tarifvertragsparteien IG Metall und Südwestmetall in Baden-Württemberg bereits 2001 gegründet. Im Tarifvertrag zur Qualifizierung haben die Tarifpartner die Aufgaben der Agentur definiert:

- Stärkung des Bewusstseins bei Betrieben und Beschäftigten, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist.
- Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte nach Arbeitszeitunterbrechungen.
- Beobachtung des Wandels der Qualifikationsanforderungen, um Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigungschancen und zur Vermeidung von Qualifikationsengpässen zu entwickeln.
- Entwicklung neuer Modelle und Qualitätsstandards der betrieblichen Weiterqualifizierung.
- Verbesserung der Information zu außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten.

Die AgenturQ entwickelt gemeinsam mit Unternehmen und Betriebsräten praxisnahe Konzepte, wie beispielsweise den Leitfaden „Prospektive Weiterbildung 4.0“, um Beschäftigte frühzeitig auf die sich verändernden Arbeitsanforderungen zu qualifizieren. Sie nimmt nicht nur eine beratende Funktion gegenüber Betrieben und Beschäftigten zu allen Fragen des Tarifvertrags zur Qualifizierung wahr, sondern kann in Konfliktfällen schlichtend eingreifen. Dabei ist sie zu Neutralität verpflichtet. Vorstand und Beirat der AgenturQ sind paritätisch mit Vertreter:innen der IG Metall sowie der Südwestmetall besetzt.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der M+E-Industrie in Baden-Württemberg haben die Sozialpartner darüber hinaus mit der AgenturQ – Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – eine gemeinsame Einrichtung geschaffen (siehe Textkasten AgenturQ). In keiner anderen Branche haben Tarifpartner eine vergleichbare Organisation eingerichtet.

Chemische Industrie: Rahmensetzung für betriebliche Vereinbarungen

Die Auswertung der Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung in der chemischen Industrie zeigt eine hohe Sensibilisierung der Sozialpartner für die Bedeutung von Weiterbildung. Durch kontinuierliche Weiterbildung sollen der Strukturwandel und die Digitalisierung in der Branche mitgestaltet werden. Bundesweite Vereinbarungen zur Weiterbildung, die Antworten auf diese Herausforderungen zu geben versuchen, sollen auf Betriebsebene konkretisiert werden und so die Bedarfe der Betriebe und Beschäftigten stärker berücksichtigen (siehe Textkasten „Sozialpartner-Vereinbarung Zielbild Weiterbil-

dung 4.0“ in der Chemie-Industrie). Die Organisation von Weiterbildung innerhalb dieses Rahmens setzt bei den Beteiligten auf der betrieblichen Ebene allerdings Zeit, Motivation und Engagement voraus.

Bahn- und Schienenverkehr: Verbindliche Normen bei betrieblich notwendiger Fortbildung

Die Tarifvereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung im Bahn- und Schienenverkehr konkretisieren gesetzliche Bestimmungen für einzelne Beschäftigtengruppen. Dabei unterscheiden sie zwischen betrieblich notwendiger Fortbildung und individueller beruflicher Weiterbildung. Während für die betriebliche Fortbildung sowohl Ansprüche der Beschäftigten gegenüber dem Betrieb als auch Ansprüche des Betriebs gegenüber den Beschäftigten definiert werden, sind die Regelungen bezüglich der individuellen beruflichen Weiterbildung durch einen geringen Grad der Verbindlichkeit gekennzeichnet.

„Sozialpartner-Vereinbarung Zielbild Weiterbildung 4.0“ in der Chemie-Industrie

Die Sozialpartner der Chemie-Industrie haben wiederholt spezifische Sozialpartnervereinbarungen abgeschlossen, mit denen sie auf gesellschaftliche Herausforderungen reagieren. Dem Selbstverständnis der Tarifparteien zufolge, handelt es sich bei den Sozialpartner-Vereinbarungen um gemeinsame Verständigungsgrundlagen und Rahmensetzungen mit einem außertariflichen Status, die gleichwohl bindende Wirkung entfalten.

Mit der „Sozialpartnervereinbarung Zielbild Weiterbildung 4.0“ haben die Sozialpartner einen strategischen Rahmen für die im Tarifabschluss 2019 vereinbarte „Qualifizierungsoffensive Chemie“ geschaffen. In dieser Vereinbarung setzen sich die Sozialpartner Ziele, die sie im Bereich der Weiterbildung bis zum Jahr 2025 erreichen wollen. Um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen, wollen die Sozialpartner beispielsweise bestehende Berufsbilder weiterentwickeln und Weiterbildungskonzepte erarbeiten, die auf den angepassten Ausbildungsordnungen aufbauen. Sie wollen Analyse- und Prognose-Instrumente zur Ermittlung der branchenspezifischen und betrieblichen Qualifikationsprofile und -bedarfe bereitstellen und die Durchführung von regelmäßigen Qualifikationsbedarfsanalysen empfehlen sowie Qualifizierungszeiträume schaffen. Auch sollen Weiterbildungsmentoren ausgebildet werden, die in den Betrieben niedrigschwellig und arbeitsplatzbezogen beraten. Die Begleitung der aus diesem Zielen abzuleitenden Maßnahmen wird dem „Rat zur Förderung der Berufsbildung in der chemischen Industrie“ übertragen.

Zentrale Erkenntnisse

Wenig Transparenz über vorhandene Vereinbarungen

Generell ist auffällig, dass wenig Transparenz über die Vereinbarungen herrscht, die in den jeweiligen Branchen gelten. Nach dem Tarifvertragsgesetz gibt es zwar ein Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wo die Tarifverträge persönlich eingesehen werden können. Doch die fehlende Digitalisierung des Archivs erschwert es, sich schnell einen Überblick zu verschaffen. Auch die befragten Expert:innen in den untersuchten Branchen gaben teilweise an, dass ihnen der Überblick über die vorhandenen Vereinbarungen fehle. Dies erschwert die

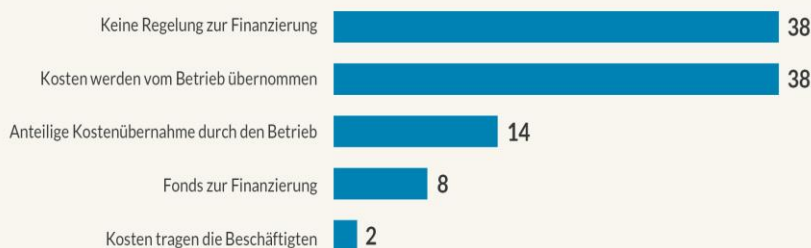
Einhaltung der Vereinbarungen und bedeutet auch, dass die Vereinbarungen nicht systematisch weiterentwickelt werden und aufeinander aufbauen.

Finanzierung und Zeit werden nur in einigen Vereinbarungen verbindlich geregelt

Mehrheitlich differenzieren die Vereinbarungen nicht explizit zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung. Wo eine Differenzierung vorgenommen wird, steht jedoch die betriebliche Weiterbildung im Vordergrund. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gilt meist als Arbeitszeit. Die Dauer der Freistellung wird in den Vereinbarungen aber sehr unterschiedlich geregelt. Nur selten lässt sich ein konkreter Zeitanpruch für die Beschäftigten ableiten.

ABBILDUNG 2 Regelungen zur Finanzierung

in Prozent, n = 50



Quelle: Berechnungen des IAW.

BertelsmannStiftung

Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Regel vollständig oder anteilig vom Betrieb übernommen (siehe Abbildung 2). Die genaue Ausgestaltung regelt jedoch der Betrieb unter Berücksichtigung des betrieblichen Nutzens der Weiterbildung. Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen

kann auch über einen Weiterbildungsfonds geregelt werden.

Aus den Regelungen lassen sich in den meisten Fällen keine verbindlichen Ansprüche für die Beschäftigten ableiten, weil solche Ansprüche z. B. mit Verweis auf betriebliche Umstände relativiert werden. Das begrenzt das Potenzial der Vereinbarungen, zu einer vermehrten Weiterbildungsteilnahme beizutragen.

Bedarfsermittlung häufig durch Qualifizierungsgespräche

Viele Vereinbarungen formulieren einen Anspruch der Beschäftigten auf regelmäßige Qualifizierungsgespräche. Dies kann als wichtiger Baustein für die Bedarfsermittlung angesehen werden. Für den Fall, dass die Bedarfsermittlung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber nicht zu einer gemeinsamen Einschätzung führt, regeln manche Tarifvereinbarungen das Vorgehen im Konfliktfall. Eine Schlichtung wird durch den Betriebsrat oder spezielle Kommissionen vorgenommen.

Die Bedarfsermittlung beschränkt sich allerdings in den meisten Fällen auf Qualifizierungsgespräche, deren Organisation und Verbindlichkeit nicht konkret geregelt werden und bei denen nicht transparent ist, wie – das heißt, auf welcher fachlichen Grundlage – Bedarfe ermittelt werden. Die genaue Ausgestaltung der Verfahrensweisen zur Bedarfsermittlung wird zumeist den Betrieben überlassen und nicht in den Vereinbarungen geregelt. Eine Einbindung der Verfahren in die langfristige Geschäftspolitik der Betriebe ist nicht vorgesehen.

Betriebliche und Branchenebene

Die betriebliche Ebene ist der Dreh- und Angelpunkt für die Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen, denn hier entstehen die Weiterbildungsbedarfe und das Interesse der Beschäftigten an Qualifizierung. Von der Arbeitgeberseite wird bisweilen argumentiert, dass sich Regelungen auf Branchenebene wegen der unterschiedlichen Bedarfe nicht als Blaupausen für die betriebliche Ebene eignen. In diesem Fall ist der Betriebsrat, der mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen

schließen kann, für die Mitgestaltung von Weiterbildung auf der betrieblichen Ebene besonders wichtig.

Zugleich werden Regelungen und Unterstützungsstrukturen auf der Branchenebene für eine nachhaltige Förderung betrieblicher Weiterbildung von den Gesprächspartner:innen als notwendig angesehen. Eine gemeinsame Strategie von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und gemeinsame Einrichtungen zur Förderung von Weiterbildung werden als hilfreich bewertet.

Schlussfolgerungen

Sozialpartner-Vereinbarungen zur Weiterbildung bieten Orientierung und Hilfestellungen

Betriebe und Beschäftigte, ganz besonders im Fall kleinerer Betriebe, können die Frage der Weiterbildung oft nicht allein lösen. Häufig wurde in den Expert:innengesprächen auf die fehlenden Kapazitäten auf der betrieblichen Ebene verwiesen, die es nicht erlauben, sich nachhaltig mit dem Thema Weiterbildung auseinanderzusetzen. Mitunter befinden sich die Betriebe in einem Teufelskreis, in dem bereits spürbare Fachkräfteengpässe es nicht zulassen, Beschäftigte für die Weiterbildung freizustellen und durch Qualifizierungen den künftigen Fachkräftebedarf zu vermindern.

Die betriebliche Ebene braucht Informationen und vielfach auch Anstöße, um sich mit der Notwendigkeit der Weiterbildung auseinanderzusetzen. Hier setzen die vorhandenen Vereinbarungen ein, indem sie einen Rahmen schaffen und Normen für die Weiterbildung definieren. In einigen Branchen gehen die Sozialpartner weiter und bieten Hilfestellungen an. Sie nehmen eine Beratungsfunktion wahr und vermitteln bei Konflikten über die Weiterbildung zwischen den Beteiligten auf der betrieblichen Ebene. Ferner setzen die Sozialpartner Standards für Weiterbildungsangebote und stellen diese Angebote selbst bereit.

Weiterbildung hat für Sozialpartner zu selten strategische Bedeutung

Die erfolgreichen Beispiele in einigen Branchen zeigen, dass die Sozialpartner die gemeinsamen

Herausforderungen durch den Strukturwandel zum Anlass von Vereinbarungen zur Weiterbildung nehmen. Ein besonders markantes Beispiel dafür ist die Chemieindustrie, in der die Tarifvertragsparteien schon früh einen Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen haben. Weiterbildung ist für sie eine Möglichkeit, den Strukturwandel planvoll mitzugestalten.

Bei den Sozialpartnern wird Qualifizierung und Weiterbildung allerdings teilweise als ein „Schönwetterthema“ angesehen, das von anderen Regelungsbereichen dominiert wird. Ansprüche auf Weiterbildung gehören in den Tarifverhandlungen mitunter zur Verhandlungsmasse, die zur Disposition steht und gegen andere Verhandlungsgegenstände, wie zum Beispiel Sonderzahlungen, eingetauscht werden kann. Nicht nur auf der betrieblichen, sondern auch auf der Branchenebene ist die Nachhaltigkeit der Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung nicht sichergestellt.

Inklusivität der Vereinbarungen nicht überall gewährleistet

In vielen der vorliegenden Sozialpartner-Vereinbarungen wird darauf verwiesen, dass sämtliche Beschäftigtengruppen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen sollen und dass Qualifikationsbedarfe insbesondere von an Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentierten sowie bildungsfernen Beschäftigtengruppen beachtet werden sollen. Allerdings werden in etwa einem Viertel der vorhandenen Sozialpartner-Vereinbarungen Gruppen von Beschäftigten, beispielsweise geringfügig oder befristet Beschäftigte, explizit aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Vereinbarungen nur für die Betriebe und Beschäftigten gelten, die tarifgebunden sind. Dies sind eher diejenigen, die das Thema Weiterbildung auch auf betrieblicher Ebene bereits behandeln und unterstützen. Gerade in vielen Dienstleistungsbranchen ist Weiterbildung noch wenig verbreitet. Dort ist auch die Tarifbindung eher gering. Voraussetzung für wirksame Vereinbarungen in

diesen Bereichen wäre also eine Stärkung der Tarifabdeckung.

Gemeinsames Problemverständnis und Vertrauensbeziehungen als Voraussetzungen

Ein Grund dafür, warum Weiterbildung bislang nur in relativ wenigen Branchen durch die Sozialpartner geregelt wird, können die gegensätzlichen Positionen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sein. Arbeitgeber unterstreichen die Notwendigkeit von Flexibilität und nicht bindenden Vereinbarungen, während die Gewerkschaften möglichst konkrete und einklagbare Ansprüche in den Vereinbarungen festlegen möchten. Dieser Gegensatz erschwert die Identifikation gemeinsamer Interessen.

Vor diesem Hintergrund ist das Klima der Tarifbeziehungen unter den fördernden Faktoren an erster Stelle zu nennen. Gewachsene Beziehungen, Vertrauen, eine „Kultur der guten Zusammenarbeit“ fördern den Abschluss von Vereinbarungen generell, auch zum Thema Weiterbildung. In der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie dürften die Schaffung gemeinsamer Institutionen wie der AgenturQ und das gestiegene Bewusstsein von gemeinsamen Zielen Hand in Hand gegangen sein. In jedem Fall braucht es gemeinsames Handeln und gemeinsame Zielsetzungen, wenn man betriebliche Weiterbildung nachhaltig unterstützen möchte.

Förderlich ist eine gemeinsame Problemsicht auf die Herausforderungen durch den Strukturwandel aufgrund von Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Veränderungen. Eine gemeinsame Analyse kann zu ähnlichen Sichtweisen führen und könnte für die Sozialpartner ein erster Schritt dazu sein, gemeinsame Zielvorstellungen zur Weiterbildung zu formulieren.

Übertragbarkeit auf andere Branchen

Die Studie zeigt, dass die Sozialpartner entsprechend den Anforderungen in den jeweiligen Branchen spezifische Regelungen für die Weiterbildung getroffen haben. Vertreter:innen von Sozialpartnerorganisationen aus Branchen, die bislang noch keine Erfahrungen mit Vereinbarungen dieser Art gesammelt haben, können von diesem

Erfahrungsschatz profitieren und die branchenspezifischen Handlungserfordernisse bei eigenen Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung berücksichtigen. Deswegen stellt sich die Frage, ob solche Vereinbarungen der Sozialpartner auch in anderen Branchen erfolgversprechend sein könnten. Von den Gesprächspartner:innen wird die Vorbildfunktion von Tarifverträgen zur Qualifizierung in der Chemie- oder der Metall- und Elektroindustrie unterstrichen. Zugleich wird jedoch betont, dass Weiterbildung nur dort eine Chance auf Verankerung in der Tarifpolitik habe, wo eine hinreichend große Einsicht in die Notwendigkeit von Weiterbildung bereits besteht.

Weiterführende Empfehlungen

Weiterbildung mit mehr Ambition verfolgen

Angesichts der großen Herausforderungen, vor denen Unternehmen und ihre Beschäftigten stehen, muss die Weiterqualifizierung mit deutlich mehr Ambition verfolgt werden. Dafür muss der Staat einen weiterführenden Rahmen schaffen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie liefert hierfür Ansatzpunkte, die von den Sozialpartnern aufgegriffen und für die jeweiligen branchenspezifischen Herausforderungen angepasst und konkretisiert werden sollten. Erst im Zusammenspiel der Ebenen Staat, Sozialpartner und Unternehmen kann die betriebliche Weiterbildung ihr volles Potenzial entfalten. Die weiterbildungsaffinen Vorreiter unter den Sozialpartnern zeigen, dass ihr Engagement einen Unterschied macht und sie wichtige Impulse setzen können.

Dabei kommt es erstens darauf an, die strategische Bedeutung der Weiterbildung anzuerkennen und in den Vereinbarungen zu fixieren. Zu häufig noch stellt Weiterbildung neben den „harten“ Themen wie Lohn und Arbeitszeit ein Schönwetterthema dar, das in den Hintergrund tritt, wenn es augenscheinlich wichtigere Themen gibt. Für die Zukunftssicherung mit kompetenten Belegschaften und wettbewerbsfähigen Unternehmen reicht das nicht. Weiterbildung muss dauerhaft auf die Agenda von Tarifverhandlungen gesetzt werden.

Zweitens muss die Verbindlichkeit der Vereinbarungen gestärkt werden. Dies betrifft den Anspruch der Beschäftigten auf Zeit und finanzielle Unterstützung für Weiterbildung ebenso wie den Anspruch auf die Durchführung der Bedarfsermittlung, welche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden sollten. Bei der Bedarfsermittlung und Gewährung von Weiterbildung spielt drittens auch die Transparenz eine wichtige Rolle, die beispielsweise mit der Definition klarer Kriterien gesteigert werden kann.

Dieses Gestaltungspotenzial sollten die Sozialpartner auf Branchen- und betrieblicher Ebene nicht verschenken. Zwar kann der Staat hierfür auch entsprechende Vorgaben machen. Doch wäre das nur die „zweitbeste“ Lösung, da mit branchenübergreifend einheitlichen Regelungen den jeweiligen Besonderheiten in den Wirtschaftszweigen nicht adäquat Rechnung getragen werden kann.

Mehr Transparenz schaffen

Die Sozialpartner sollten sich vornehmen, bestehende tarifliche Vereinbarungen zur Weiterbildung leichter zugänglich zu machen. Sie können auch darauf hinwirken, dass die Weiterbildungslandschaft übersichtlicher wird. Denn ein Hindernis für die Wahrnehmung von Weiterbildung ist derzeit die Unübersichtlichkeit und fehlende Transparenz über Weiterbildungsbedarfe, Weiterbildungsangebote und ihre Qualität. Sozialpartner können zudem mit Studien Betrieben und Beschäftigten eine Orientierung dazu geben, welche Qualifizierungen notwendig sind. Big Data-gestützte Analysen von Stellenanzeigen eröffnen z. B. neue Möglichkeiten, über die Entwicklung von Kompetenzbedarfen zu informieren.

Infrastruktur für Beratung schaffen

Beratungsangebote der Sozialpartner, gegebenenfalls verbunden mit einer Schlichtungsfunktion, können Betrieben und Beschäftigten eine wichtige Hilfestellung bieten. Sozialpartner könnten auch einen Erfahrungsaustausch dazu organisieren, welche Regelungen beispielsweise zur Aufbringung von Zeit und Geld oder zur Diagnose des Qualifizierungsbedarfs sich besonders

bewährt haben. Initiativen zur Einrichtung von Bildungsmentor:innen eröffnen neue Zugänge, um Beschäftigte zu einer verstärkten Weiterbildungsteilnahme zu motivieren. Qualitätssicherung und Evaluation sind weitere Anliegen, die die Sozialpartner gemeinsam voranbringen sollten.

Digitale Weiterbildungsangebote bewerben

Stärker als bisher ist die Nutzung digitaler Weiterbildungsangebote zu ermöglichen. Bislang werden diese digitalen Formate in den Vereinbarungen der Sozialpartner nicht explizit benannt. Primär entscheiden die Betriebe über den Modus der Weiterbildung. Die Sozialpartner könnten aber durchaus die Vorteile digitaler Lernformen für Beschäftigte und Betriebe herausstellen. Indem diese die Kosten für die Betriebe reduzieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken, können sie dazu beitragen, dass sich auch Beschäftigtengruppen weiterbilden, die bislang zu wenig an Weiterbildung teilgenommen haben.

Ausführliche Studie

Boockmann, B., Maier, A. & Schafstädt, C. (2021). Vereinbarungen der Sozialpartner zur Förderung der Weiterbildung – ein Blick in ausgewählte Branchen. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.) Verfügbar unter www.bertelsmann-stiftung.de/sozialpartnervereinbarung

Literatur

Bahn Müller, R., Fischbach, S. & Jentgens, B. (2005). Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische M+E-Industrie und die westdeutsche T+B-Industrie: Konzepte, Umsetzung, Wirkungen und Konsequenzen. Verfügbar unter <https://bit.ly/3j6ZzUY>.

Belitz, H. & Gornig, M. (2019). Internationaler Vergleich des Wissenskaptals. Verfügbar unter <https://bit.ly/3xERFpK>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Verfügbar unter [Datenreport / Datenreport 2018 \(bibb.de\)](https://www.bibb.de/Datenreport/Datenreport-2018).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). Nationale Weiterbildungsstrategie. Verfügbar unter <https://bit.ly/2Q2zjeV>.

Dummert, S. (2018). Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf.

OECD (2021). Weiterbildung in Deutschland. Verfügbar unter https://www.oecd-ilibrary.org/employment/continuing-education-and-training-in-germany_1f552468-en.

V.i.S.d.P.

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
D-33311 Gütersloh

Armando Garcia Schmidt
Telefon: +49 5241 81-81543
armando.garciaschmidt@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Thieß Petersen
Telefon: +49 5241 81-81218
thiess.petersen@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode
Telefon: +49 5241 81-81581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

Bildnachweis

Titelbild: © Robert Kneschke - stock.adobe.com

Autoren | Kontakt

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)
bernhard.boockmann@iaw.edu
Telefon: +49 7071 989620

André Schleiter

Programm Arbeit neu denken
Bertelsmann Stiftung
andre.schleiter@bertelsmann-stiftung.de
Telefon: +49 5241 81 81262

ISSN: 2191-2459