

Gerhard Bosch

System der industriellen Beziehungen und Interessenvertretung in der beruflichen Bildung

Bonn 3. April 2014

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Institut Arbeit und Qualifikation
Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg
Tel.: +49 203 / 379 1827; Fax: +49 203 / 379 1809,
Email: gerhard.bosch@uni-due.de ; <http://www.iaq.uni-due.de/>

Gliederung

1. Rolle der Sozialpartner im Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte
2. Sozialpartner in der deutschen Berufsausbildung
3. Sozialpartner in der Weiterbildung – ohne Beteiligung Unterinvestition (OECD)
4. Sozialpartner in der deutschen Weiterbildung
5. Schlussfolgerungen

1.1 Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte

Standardisierte berufsspezifische Qualifikation (Beruf oder Studium)

Anerkannte Aufstiegsfortbildungen

Zukunftsorientierung: Zuschnitt auf breites Berufsfeld

Überbetriebliche Anerkennung und Nachfrage nach diesen Qualifikationen

Zuschnitt von Arbeitsplätzen nach Qualifikationen

Verankerung der beruflichen Qualifikationen im Lohnsystem

Bei Betriebswechsel keine Substitutions- bzw. Mobilitätskosten

Erfordert starke Sozialpartner

1.2 Rolle der Sozialpartner im Idealtyp beruflicher Arbeitsmärkte

- Gemeinsame Entwicklung der Berufsbilder – „ihre eigenen Berufe“
- Selbstverpflichtung zur Qualitätssicherung und Ausbildungsbereitschaft
- Verknüpfung mit betrieblicher Arbeitsorganisation
- Verknüpfung mit der Entlohnung - Tarifverträge
- Kostenverantwortung bei Ausbildungsvergütung
- Modernisierungsverantwortung – Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und betriebliche Innovationen
- Nachwuchssicherung (Auflösung des Insider-Outsider-Gegensatzes)
- Reputationsverantwortung – Voraussetzung der Attraktivität von Berufsausbildung

1.3 Berufsausbildung – teil industrieller Beziehungen in DE

- Greinert (2004) unterscheidet drei Modelle: das etatistisch-bürokratische Modell (FR), das Marktmodell (UK) und das dual-korporativistische Modell
- Nur das dual-korporativistische Modell eigenständiges System. Die beiden anderen Modelle durch andere Systeme (Schule und Markt) geprägt.
- Berufsausbildung In DE Teilsystem industrieller Beziehungen
- Arbeitgeber und Gewerkschaften mehrere Rollen: zusammen mit Kammern Verantwortung für die Berufsausbildung, zusätzlich noch Verknüpfungsleistungen - zum Lohnsystem, zur betrieblichen Personalpolitik und zur Arbeitsorganisation

2.1 Sozialpartner in der deutschen Berufsausbildung

1. Modernisierungsverantwortung wird heute wahrgenommen: Rasche Überarbeitung der Berufsbilder, Schaffung neuer Berufsbilder seit Mitte der 90er Jahre
 - Überwiegend Orientierung der Neuordnungen an modernen Formen der Arbeitsorganisation
2. Verknüpfung mit der Arbeitsorganisation scheint überwiegend zu funktionieren: Beruflichkeit wird in der Praxis meist abgerufen: Beispiel Einzelhandel im internationalen Vergleich (*Voss-Dahm 2011*)
 - Breite Ausbildung erlaubt autonomes Handeln - Verringerung der Zahl der Führungskräfte (*Maschinenbau UK 11% in erster Führungsebene, in DE nur 4% Ryan u.a. 2011*)

2.2 Sozialpartner in der deutschen Berufsausbildung

3. Kostenverantwortung:

- Bis auf Bauwirtschaft keine Umlagesysteme
- Kostenteilung durch niedrige Ausbildungsvergütung
- Trotz niedriger Ausbildungsvergütungen Nettokosten der Ausbildung – Gefahr des Verlusts der Ausbildungsinvestition durch Abwanderung
- „Rentierlichkeit“ der Ausbildung für Unternehmen bei hochwertiger Berufsausbildung in DE erst durch lange Betriebszugehörigkeit – Bedeutung interner Arbeitsmärkte hoch für Berufsausbildung in DE
- Probleme abnehmende Ausbildungsbereitschaft in Krisen und bei kurzfristiger Kostenrechnung

2.3 Sozialpartner in der Berufsausbildung

3. Kostenverantwortung - Alternative Modelle:

Dänemark: Umlage für Berufsschultage (Wiborg/Cort 2010)

Schweiz: Keine Nettokosten wegen längerer Ausbildungszeiten und niedrigerer Ausbildungsvergütung (Maschinenbau CH 14% eines qualifizierten Beschäftigten, DE 29%, UK 41% Ryan u.a. 2011) – geringere Übernahmequoten und mehr Betriebswechsel

England: Hohe Ausbildungsvergütung trotz schwacher Gewerkschaften u.a. wegen geringer Reputation einer Berufsausbildung, hohe staatliche Subvention (bis zu 20 000 Pfund für einen Ausbildungsplatz auf level 3)

2.4 Sozialpartner in der deutschen Berufsausbildung

4. Verknüpfung mit Entlohnung:

- In Flächentarifen klare Stufung nach Berufsabschlüssen, -erfahrung und Aufstiegsfortbildung
- Keine Verknüpfung in den wachsenden tariffreien Zonen - 75% der Niedriglohnbezieher haben Ausbildung
- nach Jahren der Massenarbeitslosigkeit Bewusstsein über den Zusammenhang von Entlohnung und Reputation dualer Ausbildung verloren gegangen – Mindestlohn löst dieses Problem nicht
- Branchenmindestlöhne in Fachkräftebranchen zur Gewinnung von Nachwuchs
- Neues Problemfeld: Gleichstellung der Aufstiegsfortbildung in DQR, nicht aber im Lohnsystem: Meister/Techniker schlechter bezahlt als Bachelor

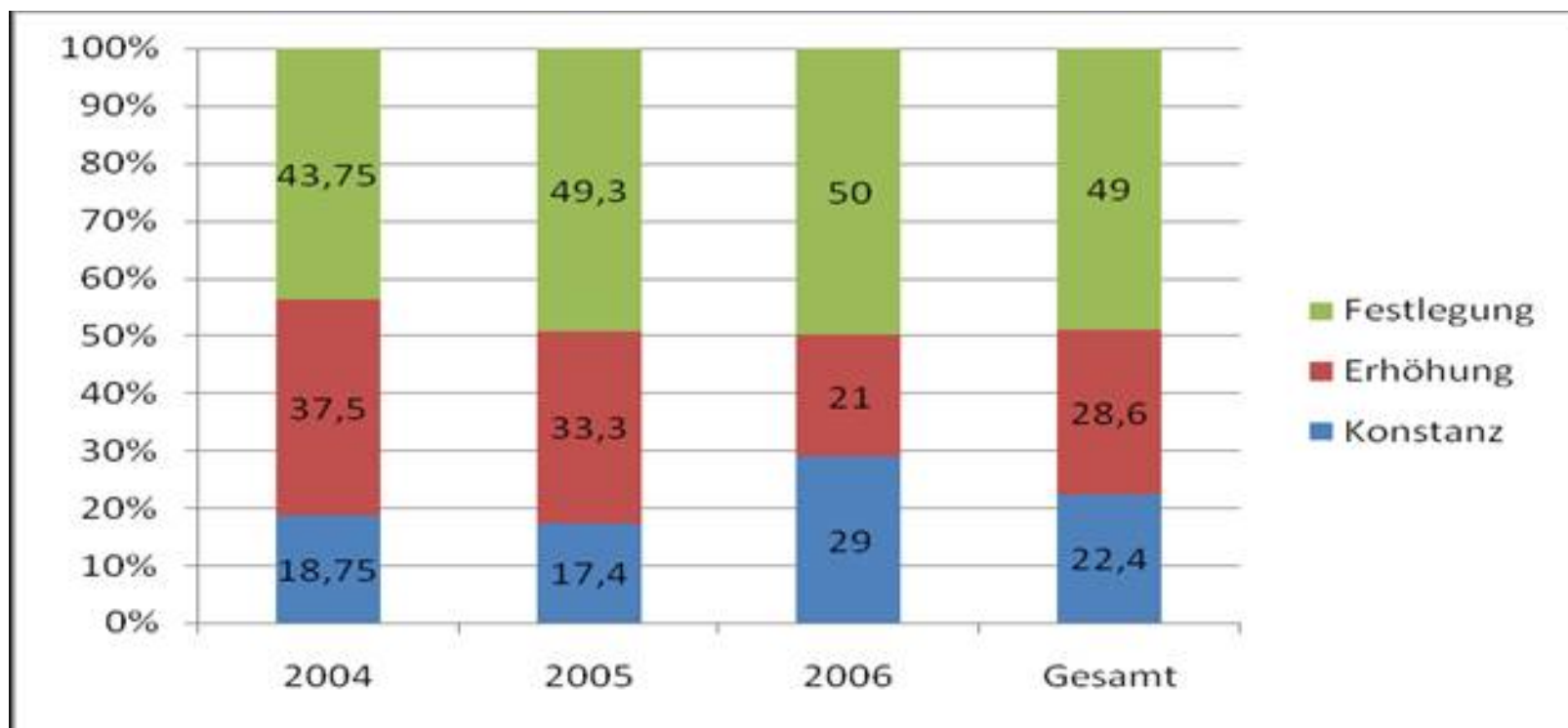
2.5 Sozialpartner in der deutschen Berufsausbildung

5. Nachwuchssicherung - Öffnung der Arbeitsmärkte für Jugendliche – Kein Selbstläufer

- **Ausbildungsbereitschaft** musste in den letzten 30 Jahren permanent wieder hergestellt werden durch nationale und regionale Ausbildungsbündnisse, Druck der Betriebsräte, Tarifvereinbarungen
- **Stärke dualer Systeme** – Auszubildende eher Insider – Rekrutierung und Übernahme zentrale Themen der Gewerkschaften und Betriebsräte z.T. über TV oder BV
- **Beschäftigungswunder 2009**: Keine Entlassungen und Einstellung von 540 000 Azubis

850 Verträge zu Tarifabweichungen in der Metallindustrie - 21,6% mit Regelungen zur Ausbildung

Anteile der Formen der Gegenleistungen bei Ausbildungsziffern und -quoten an allen Gegenleistungen zu diesem Thema (nach Jahren in Prozent)



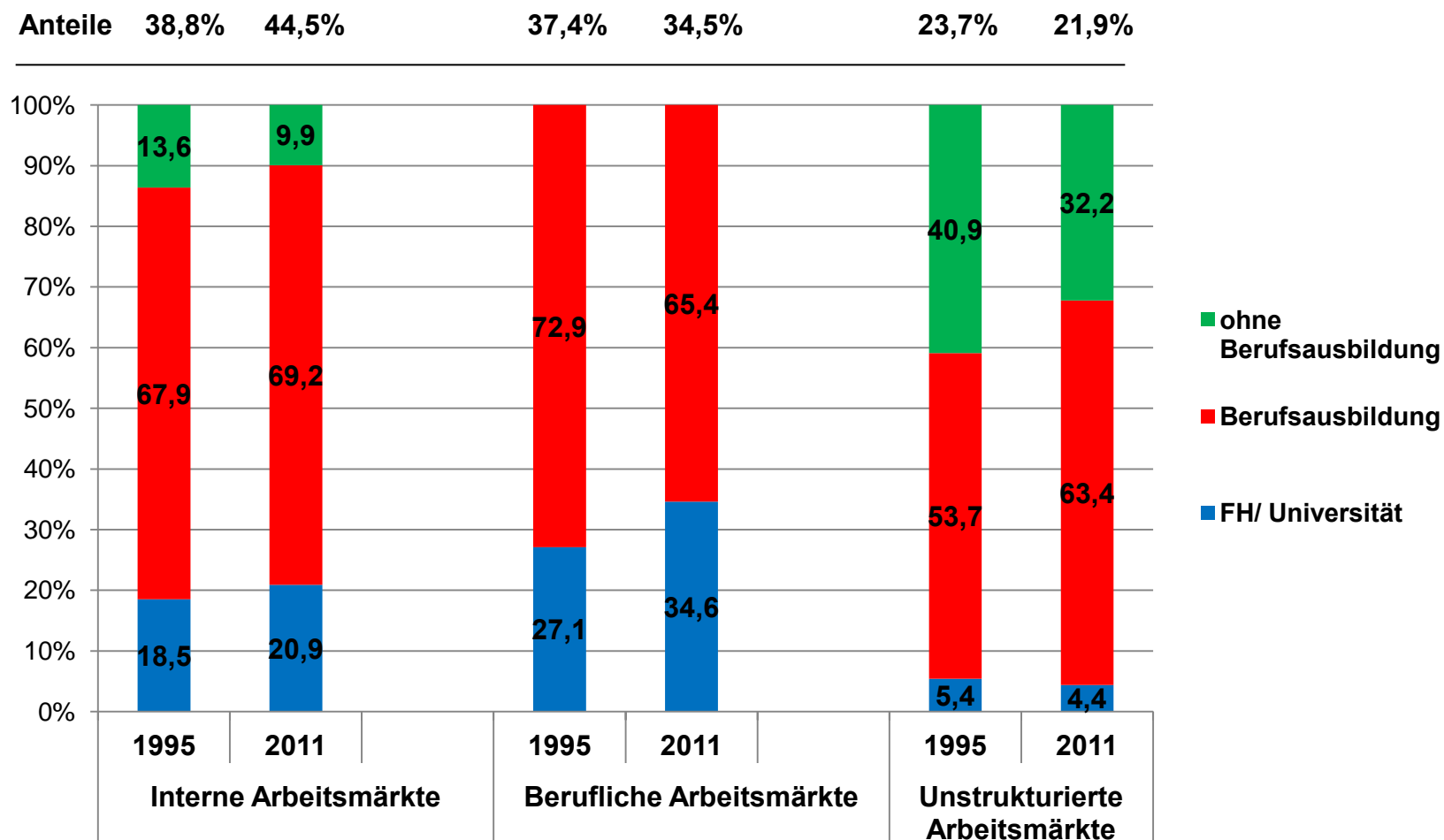
Quelle: Haipeter, Thomas, 2009: Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

2.6 Sozialpartner in der deutschen Berufsausbildung

5. Reputationsverantwortung

- Stärke der dualen Berufsausbildung: Attraktiv für gute Jugendliche und nicht nur für schwache Schüler wie in vielen anderen Ländern
- Breite Zukunftsberufe und Qualitätssicherung zentral
- Gefahr des Reputationsverlustes durch Akademisierung und Prekarisierung – Duale Ausbildung in der Sandwich-Position
- Sozialpartner erreichten Gleichstellung im DQR
- Aber: Aufstiegsversprechen teilweise brüchig durch neue „gläserne Akademikerdecke“
- Zukunftsaufgabe: Karrierewege aus dualer Ausbildung erhalten – Vielfalt: Duales Studium, Aufstiegsfortbildung, Ausbildung und dann Studium

Verberuflichung der Arbeitsmarktsegmente 1995- 2011 in DE (in %)



Quelle: (SOEP) Bosch, Gerhard, 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (1), S. 5-13

3.1 Rolle der Sozialpartner in der Weiterbildung

OECD (Ok/Tergeist 2003) - Unterinvestition in WB:

- Finanzierungsprobleme (z.B. keine Kredite) – vor allem bei Beschäftigten
- Unsicherheit der Unternehmen über Erträge (Abwanderung der Beschäftigten)
- Unsicherheit der Beschäftigten über Erträge (höhere Löhne, Arbeitsplatzsicherheit)
- Bei symmetrischer Verteilung der Erträge keine Investition ohne Einigung über gemeinsame Finanzierung
- Unzureichende Informationen und Transparenz

3.2 Rolle der Sozialpartner in der Weiterbildung

Rolle der Sozialpartner (Ok/Tergeist 2003):

- Widerstand gegen öffentliche Finanzierung von WB geringer, wenn Sozialpartner kooperieren
- Gemeinsames Interesse an Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
- Bessere Informationen über Bedarf, Zertifizierungsnotwendigkeiten und flexibleres WB-Management
- Frühwarnsystem zum WM-Bedarf, Verbesserung der Transparenz, Motivierung der Beschäftigten, Vermeidung von Benachteiligungen (equity)
- Finanzierungsregelungen – z.B. Kostenteilung bei gemeinsamen Erträgen/Rückzahlungsklauseln

WB „integrative bargaining“ im Unterschied zum „distributive bargaining“

4.1 Beteiligung der Sozialpartner in DE

Kein Weiterbildungssystem mit eigenen Strukturen und Regeln - Mehrere nicht koordinierte Teilsysteme:

- Stärkere Regulierung der betrieblichen Weiterbildung durch BV /TV seit 2000 - „integrative bargaining“
- Aber zunehmende Vertretungslücke durch abnehmende Tarifbindung/ KMU's ohne BR
- kein fester Finanzierungs- und Mitbestimmungsrahmen wie in FR oder den NL mit ihren WB-Fonds
- Bedeutungsverlust der abschlussbezogenen WB im SGBII/III – wird jetzt langsam revidiert
- Darlehen und Stipendien nur in der Aufstiegsfortbildung
- keine gesetzlichen Freistellungs- und Rückkehrrechte

4.2 Betriebsvereinbarungen

WSI Betriebsrätebefragung 2007 und 2011:

2007: 38% der Betriebe BV zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung (Starke Größenabhängigkeit: 33% in Betrieben 20-49 Beschäftigte – 73% in Betrieben mit 2000+)

Tendenz leicht zunehmend: 2011 39%

- Kein Konfliktthema: 53% Initiative sowohl von BR als auch AG
- Kostenübernahme durch Unternehmen: 80% vollständig, 16% teilweise
- Themen: Beteiligungsrechte des BR (80%), Inhalte und Durchführung von WB (76%), Bildungsplanung (56%), Beschäftigungssicherung (58%), Förderung spezifischer Beschäftigtengruppen (36%)

4.3 Betriebsvereinbarungen

Inhaltsanalyse von Betriebsvereinbarungen (Busse/Seifert 2009):

- Besonders Regelungen von prozessualen Aspekten (Bildungsbedarfsplanung, Mitarbeitergespräche, Transparenz, Paritätische Kommission mit Rechten bei der Planung, Umsetzung und Schlichtung (Konflikte um Teilnahme etc.))
- Starke Beteiligungsrolle des BR nur in 33% der Vereinbarungen
- Finanzierung: Unterscheidung zwischen betriebsnotwendiger (Kostenübernahme) und persönlicher WB (Eigenfinanzierung)

**Umsetzung: Nicht vorrangiges Thema für BR,
Akzent auf Konfliktlösung, Lohnfragen, gleiche
Zugangschancen**

4.4 Tarifvereinbarungen

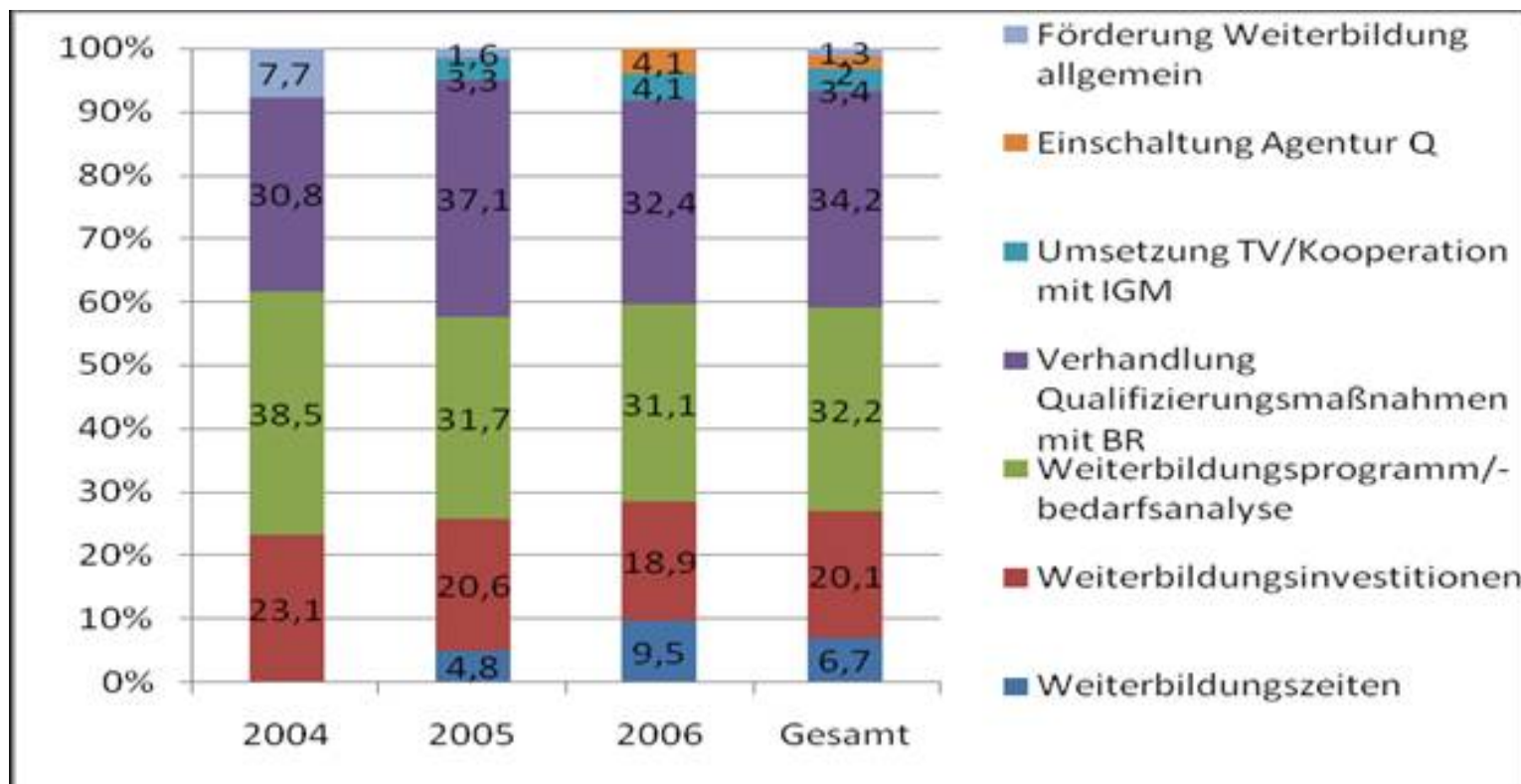
Von kontextgebundenen zu originären Vereinbarungen:

- 60- und 70er Jahren WB vor allem in Rationalisierungsschutzabkommen
- 80er Jahre zur Beschäftigungssicherung (Qualifizieren statt Entlassen)
- 2000er neue Welle zur Beschäftigungssicherung (Tariföffnungen/Beschäftigungspakte)
- 90er und 2000er originäre WB-Vereinbarungen
- 2010er Demographieverträge

Gewerkschaften entdecken WB als Organizing-Thema – Stärkere Umsetzungsorientierung

850 Verträge zu Tarifabweichungen in der Metallindustrie – 10,2% mit Regelungen zur WB

Anteile der Zusagen zum Thema Weiterbildung an allen Gegenleistungen zu diesem Thema (nach Jahren in Prozent)



Quelle: Haipeter, Thomas, 2009: Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

4.5 Tarifvereinbarungen

Soft-law – Arbeitgeber und Staat wollten keine harten Regelungen/Gesetze

Verteilungskonflikt zugunsten weicher Themen vermieden: Bedarfsermittlung, Qualifizierungsgespräch, z.T. gemeinsame Einrichtungen

Evaluation ÖD und Metall (Bahn Müller u.a.):

- Schwacher Einfluss auf WB-geschehen – eher Trendverstärker als Initiator
- Geringer Druck aus Belegschaften
- Stärker in Metallind. BA-WÜ als im ÖD – hier IGM auch aktiv in Umsetzung
- WB-Aktivität korreliert nicht mit Gewerkschaftsdichte – starke Akteursabhängigkeit

5.1 Schlussfolgerungen

- Berufliche Aus- und Fortbildung im dualen System Teil industrieller Beziehungen
- Zentrale Rolle der Sozialpartner bei der Steuerung und bei der Verknüpfung mit Lohnsystem / Personalpolitik / Arbeitsorganisation
- Standardisierte breite Berufe schaffen den Rückhalt – starke Bündelung von Interessen
- Ausbildungsbereitschaft kein Selbstläufer / neues Problem Prekarisierung und Akademisierung

5.2 Schlussfolgerungen

- Berufliche Weiterbildung – verschiedene Teilsysteme
 - Zunehmende Regulierung über BV und TV – aber weitgehend weiche Regelungen
 - Heterogene Interessen der Beschäftigten – Einzelfallvertretung
 - Weniger System- als Akteursabhängigkeit
 - WB gegenüber bread-and butter-Themen (Lohn, Arbeitsplatzsicherheit) oft nachrangig
- WB inzwischen wichtiges Themenfeld für Sozialpartner – angesichts der demographischen Entwicklung und Qualifikationsanforderungen aber mit sehr viel „Luft nach oben“