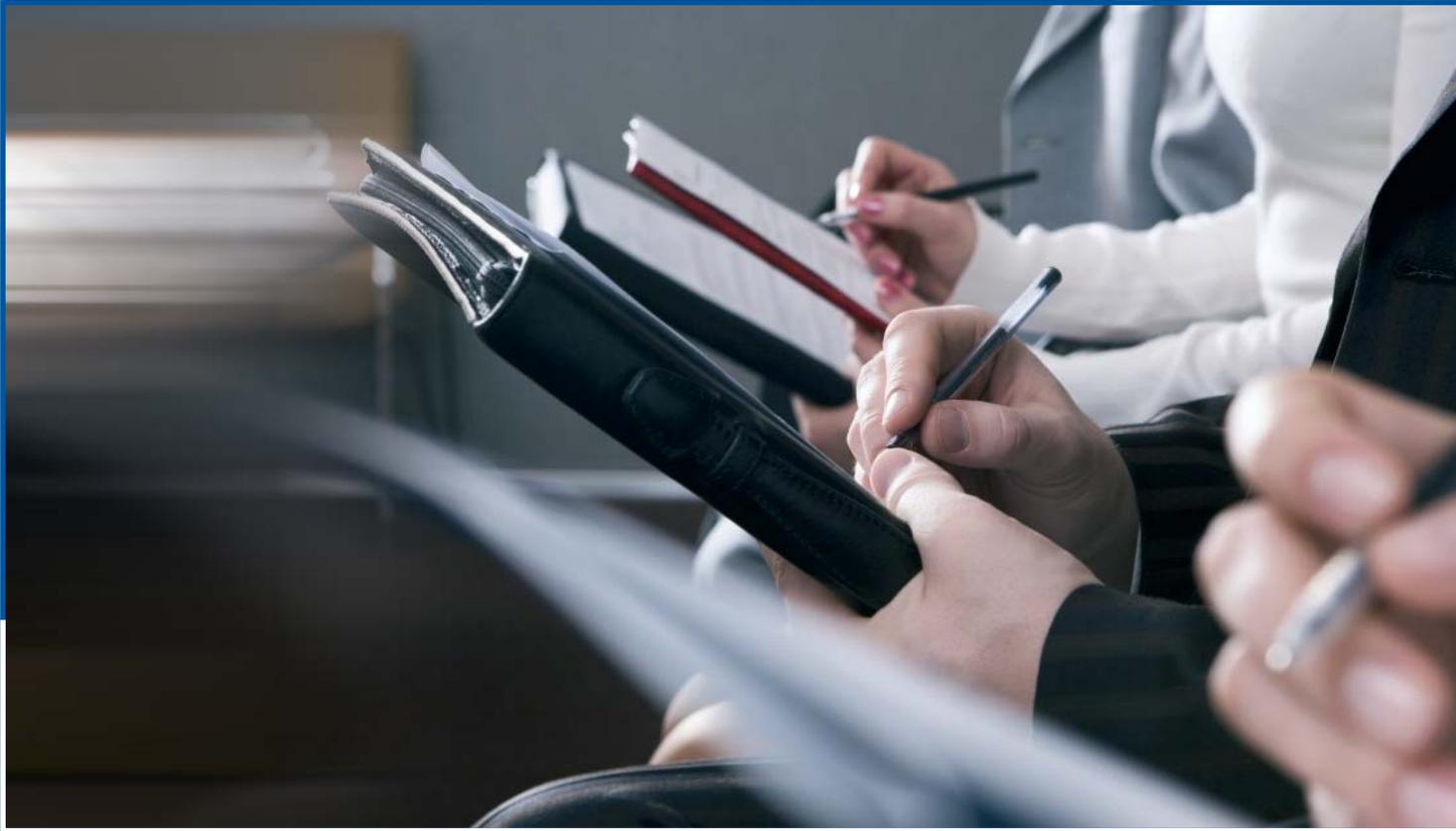


OBS-Arbeitsheft 66



Rainer Weinert

Berufliche Weiterbildung in Europa

Was Deutschland von nordeuropäischen Ländern lernen kann

**Eine Studie der Otto Brenner Stiftung
Frankfurt/Main 2010**

OBS-Arbeitsheft 66
ISSN 1863-6934 (Print)

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung
Jupp Legrand/Wolf Jürgen Röder
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069-6693-2810
Fax: 069-6693-2786
E-Mail: obs@igmetall.de
www.otto-brenner-stiftung.de

Autor:

PD Dr. Rainer Weinert
Alt-Kladow 12a
14089 Berlin
Tel.: 030-364-30117
E-Mail: weinert.rainer@gmail.com

Redaktion:

Dr. Burkard Ruppert
Otto Brenner Stiftung

Lektorat:

Elke Habicht, www.textfeile.de
Hofheim am Taunus

Satz und Gestaltung:
com.plot-mainz.de

Druck:

[www.druckundso... GmbH](http://www.druckundso...GmbH), Mainz-Kastel

Redaktionsschluss:

26. August 2010

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Dieses Arbeitsheft darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert! – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

In den Arbeitsheften werden die Ergebnisse der Forschungsförderung der Otto Brenner Stiftung dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Bestellungen:

Über die Internetseite der Otto Brenner Stiftung können weitere Exemplare dieses OBS-Arbeitsheftes kostenlos bezogen werden – solange der Vorrat reicht. Dort besteht auch die Möglichkeit, das vorliegende und weitere OBS-Arbeitshefte als pdf-Datei kostenlos herunterzuladen.

Über den Autor:

Rainer Weinert, geboren 1950 in Delmenhorst; Studium der Soziologie und Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin; 1985 Promotion; 1991 Habilitation; apl. Professor am Institut für Soziologie der FU Berlin.

Vorwort

Die Otto Brenner Stiftung hat in den vergangenen Jahren eine Reihe systematischer Analysen zu verschiedenen Branchen in den neuen Bundesländern vorgelegt. Untersucht wurden beispielsweise die Elektro-, die Solar-, die Holz- und Möbelindustrie sowie die Textilindustrie in Ostdeutschland. Auch die Automobilindustrie, der Maschinenbau und die Bahnindustrie waren Gegenstand von Branchenanalysen. Im Mittelpunkt der systematischen Aufarbeitungen standen dabei nicht nur die Probleme, die die Kahlschlag- und Deindustrialisierungspolitik in den 1990er Jahren verursacht hatten. Es ging in den Analysen neben aktuellen Bestandsaufnahmen und Problembeschreibungen immer auch um generelle Entwicklungsperspektiven und spezifische Zukunftsaussichten. Hinsichtlich eines zentralen Aspekts kommen alle Studien zu ähnlichen Ergebnissen: Die ostdeutsche Industrie steht vor einem massiven Fachkräfteproblem.

Die Besonderheiten des ostdeutschen Fachkräfteproblems hat soeben Burkart Lutz in einem Arbeitsheft der Otto Brenner Stiftung auf den Punkt gebracht. Obwohl die deutsche Industrie insgesamt mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen hat, ist die Besonderheit in Ostdeutschland darin zu sehen, dass die radikale Schrumpfung der ostdeutschen Industrie zu relativ homogenen Belegschaften geführt hat und sonst übliche Neueinstellungen über einen längeren Zeitraum nicht oder kaum vorgenommen worden sind. Mit der 2010 anziehenden Konjunktur und vor dem Hintergrund eines tief greifenden demografischen Wandels (kohortenstarke Jahrgänge gehen in Rente, geburtenschwache Jahrgänge verlassen die Schulen) hat sich das Grundproblem umgedreht: Die in den 1990er Jahren aufgerissene Arbeitsplatzlücke (Überangebot von Arbeitskräften) schlägt jetzt um in eine spürbare Fachkräftelücke. Es hat immer wieder Ansätze gegeben, dieses Problem – wenn es denn als solches überhaupt erkannt wurde – zu lösen. Bundes- und Landesregierungen haben Programme aufgelegt, Unternehmen haben versucht, durch Fördermaßnahmen gegenzusteuern, auch tarifpolitisch wurde das Thema aufgegriffen. Dennoch bleibt festzuhalten, dass zwischen Problemidentifizierung und Problemlösung weiterhin eine Lücke klafft, die sogar noch größer zu werden droht. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Unternehmen können sich bei der Identifikation des Fachkräftemangels als Problem vielleicht noch einigen. Was allerdings dessen Bekämpfung angeht, gibt es keinen Konsens. Viele Studien belegen, dass sich das Einstellungsverhalten der meisten Unternehmen nicht oder nur unwesentlich verändert hat. Das betrifft auch die sehr restriktive Handhabung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, obwohl eine massive Qualifizierungsinitiative dringend geboten erscheint.

An diese Problemlage knüpft die vorliegende Studie an. In ihrem Mittelpunkt steht nicht wie bei Lutz die besondere Situation in Ostdeutschland, vielmehr befasst sie sich mit Ansätzen aus benachbarten nordeuropäischen Ländern, die vor ähnlichen Problemen stehen. Es bot sich ein Vergleich mit den skandinavischen Ländern an, weil diese sehr hohe Teilnahmequoten an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aufweisen. Was wird in Schweden und anderen skandinavischen Ländern anders gemacht als in Deutschland? Welches sind die Unterschiede, welche Gemeinsamkeiten gibt es? Was können wir von diesen Ländern lernen?

Die Analyse von Weinert zeigt einen starken gewerkschaftspolitischen Einfluss in der beruflichen Bildung, insbesondere auch durch die Tarifpolitik, der bis in die ersten Nachkriegsjahre zurückreicht. Die skandinavischen Länder durchliefen ebenfalls eine Art ‚Wirtschaftswunder‘, was die Qualifizierung breiter Bevölkerungsschichten erforderte. Das führt bis heute zur positiven Einbettung der beruflichen Weiterbildung und einer sie unterstützenden Kultur in den Betrieben. Allerdings sind auch die skandinavischen Systeme nicht frei von Schwierigkeiten. Das betrifft insbesondere die Übergänge von der schulischen zur beruflichen Bildung. Hier steht Deutschland mit seiner dualen Berufsausbildung immer noch vergleichsweise gut da.

Besonders vielversprechend im Hinblick auf zukünftige Perspektiven scheint ein Ansatz aus Schweden zu sein. Dort wurden im Rahmen einer gemeinsamen Initiative von Arbeitgebern und Gewerkschaften sogenannte „Technik-Colleges“ errichtet. Es handelt sich um einen regionalen Ansatz zur Behebung von Qualifizierungsproblemen, bei dem die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände und die Unternehmen das Sagen haben. Vor dem Hintergrund der skizzierten Probleme in Ostdeutschland und des Erfolgs dieser Initiative in Schweden schlägt der Verfasser der Studie, Rainer Weinert, vor, eine breite Übernahme des Modells für Ostdeutschland zu prüfen. Obwohl es vergleichbare Einrichtungen auch schon in Deutschland gibt, könnte eine intensive Debatte über „Technik-Colleges“ die Diskussion über den Fachkräftemangel in Ostdeutschland beleben.

Wir erhoffen uns von diesem Arbeitsheft neue Anregungen und Impulse für die weiterbildungspolitische Diskussion. Denn die Probleme des Fachkräftemangels in Ostdeutschland sind so gravierend, dass neue Vorschläge diskutiert und Erfolg versprechende Ansätze erprobt werden müssen.

Frankfurt/Main, im September 2010

Die Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung


Jupp Legrand


Wolf Jürgen Röder

Inhalt

1. Zusammenfassung	4
2. Einleitung	5
3. Berufliche Weiterbildung und Tarifpolitik in Deutschland: Paradigmawechsel?	7
4. Die Entwicklung in Ostdeutschland und die Bedeutung beruflicher Weiterbildung	15
5. Das deutsche und das schwedische System der Arbeitsbeziehungen: Ein Überblick	23
6. Das schwedische und das deutsche Modell der beruflichen Weiterbildung im Vergleich	33
7. Schweden	38
7.1 Berufliche Weiterbildung in Schweden	38
7.2 Das Konzept der Technik-Colleges	44
7.3 Fonds für berufliche Weiterbildung	49
7.4 Tarifpolitik und berufliche Weiterbildung	50
7.5 Zwischenresümee Schweden	54
8. Dänemark	56
8.1 Berufliche Weiterbildung in Dänemark	56
8.2 Tarifpolitik und berufliche Weiterbildung in Dänemark	64
8.3 Zwischenresümee Dänemark	67
9. Norwegen	70
9.1 Berufliche Weiterbildung in Norwegen	70
9.2 Tarifpolitik und berufliche Weiterbildung in Norwegen	74
9.3 Zwischenresümee Norwegen	76
10. Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Politik in Deutschland	77
11. Technik-Colleges	84
11.1 Technik-Colleges: Modell für Deutschland?	84
11.2 Technik-Colleges für Ostdeutschland?	89
Literatur	93
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	107
Abkürzungsverzeichnis	108

1. Zusammenfassung

Für Deutschland und insbesondere für Ostdeutschland wird seit Ende der 1990er Jahre ein dramatischer Fachkräftemangel prognostiziert. Trotz unterschiedlicher Initiativen von Bundes- und Landesregierungen sowie tarifpolitischer Ansätze der Gewerkschaften haben sich die Einstellungsmuster und das Weiterbildungsverhalten deutscher Unternehmen bislang kaum verändert. Vor dem Hintergrund dieser Problemlage war es das Ziel der vorliegenden Studie, eine Analyse tarifpolitischer Weiterbildungsstrategien in skandinavischen Ländern vorzunehmen und deren mögliche Bedeutung für Deutschland, insbesondere für Ostdeutschland aufzuzeigen. Die skandinavischen Länder weisen wesentlich höhere Teilnahmequoten in der beruflichen Weiterbildung auf als Deutschland. Was sind die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Deutschland und den skandinavischen Ländern? Was machen diese besser? Was können wir von ihnen lernen? Da die guten Ergebnisse in der beruflichen Weiterbildung in Skandinavien entscheidend durch gewerkschaftliche Einflussnahme zustande kommen, gehen wir vor allem der Frage nach, welche konkreten Beiträge gewerkschaftliche Tarifpolitik zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme leisten kann. Abschließend wird analysiert, welche Anknüpfungspunkte sich für gewerkschaftliche Politik in Deutschland und Ostdeutschland ergeben. Betrachtet werden die Länder Dänemark, Norwegen und Schweden, wobei auf Schweden ausführlicher eingegangen wird, weil die hier feststellbaren Entwicklungen für die Situation in Deutschland besonders von Belang sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass die tarifpolitischen Instrumente sich kaum von denen unterscheiden, die in Deutschland Anwendung finden (Branchen-Fonds, gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner, Mitarbeiter- oder Qualifizierungsgespräche). Der grundlegende Unterschied ist weniger auf der Ebene der Tarifpolitik anzusiedeln als auf der Ebene der gesetzlichen Anspruchsrechte der Arbeitnehmer, die im Norden Europas wesentlich umfangreicher sind als in Deutschland. Berufliche Weiterbildung wird durch ein unterstützendes Klima in den Betrieben, in den Verbänden und beim Staat gefördert, was einen zentralen Unterschied zu Deutschland ausmacht. In Deutschland wird berufliche Weiterbildung eher restriktiv gehandhabt.

Ein neuer Anknüpfungspunkt für gewerkschaftliche Weiterbildung stellt das erfolgreiche schwedische Konzept der „Technik-Colleges“ dar. Technik-Colleges sind eine gemeinsame Aus- und Weiterbildungsinitiative der Sozialpartner in Schwedens Metallindustrie, deren Ziel es ist, dem auch dort zu beobachtenden Fachkräftemangel frühzeitig zu begegnen und eine praxisnahe, an den Anforderungen der Betriebe und den Interessen der Arbeitnehmer orientierte Qualifizierung zu ermöglichen. Eine solche Initiative könnte auch in Deutschland und in Ostdeutschland Erfolg versprechend sein.

2. Einleitung

Ziel der Studie ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen skandinavischen Ländern und Deutschland in der beruflichen Weiterbildung deutlich zu machen und Ansatzpunkte für eine gewerkschaftspolitische Strategie in Deutschland aufzuzeigen. Schweden nimmt bei diesen Vergleichen eine zentrale Rolle ein, weil es zusammen mit Deutschland hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen lange als Prototyp des europäischen Kapitalismus galt: das schwedische Beispiel als sozialdemokratisch-skandinavisches Modell und Deutschland als konservativ-korporatistisches Modells. Im Mittelpunkt dieser Systeme stand zwar immer die Lohnpolitik, aber zumindest für die skandinavischen Länder kann gezeigt werden, dass auch die berufliche Weiterbildung wichtige Impulse für die Festigung dieses Modells lieferte. Daher sind aus deutscher Sicht Vergleiche mit den skandinavischen Systemen immer hilfreich gewesen, weil diese in vielen Teilbereichen über Regelungen verfügen, die in Deutschland im hohen Maße gewerkschaftlichen Forderungen entsprechen. Das betrifft insbesondere die berufliche Weiterbildung und die Forderungen, dem absehbaren Fachkräftemangel in den so wichtigen exportabhängigen Sektoren wie der Metall- und Elektroindustrie zu begegnen.

Das Problem des Fachkräftemangels ist nicht neu. Seit mehr als zehn Jahren wird in Deutschland darüber diskutiert, dass sich in wichtigen Exportbranchen ein Fachkräftemangel abzeichnet, und darüber, was zu unternehmen sei, um diesen Mangel zu beheben. Das Ergebnis waren verschiedene Initiativen von

Bundes- und Landesregierungen sowie tarifpolitische Initiativen der Gewerkschaften. Trotz dieser Initiativen hat sich in der beruflichen Weiterbildung kaum etwas bewegt: Deutsche Unternehmen und die Arbeitnehmer gelten weiterhin als „weiterbildungsmüde“, die Teilnehmerzahlen verharren im europäischen Vergleich im unteren Mittelfeld. Auffällig ist, dass Branchenvertreter, insbesondere der Metall- und Elektroindustrie, diesen Fachkräftemangel zwar besonders heftig beklagen, die Unternehmen ihr Verhalten bislang aber nur unwesentlich verändert haben. Das gilt sowohl für die berufliche Erstausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung.

In Ostdeutschland wird dieses Problem zudem in doppelter Weise durchschlagen: Nach dem krassen Kahlschlag bei den Arbeitsplätzen erfolgten in den letzten Jahren kaum relevante Ersatzeinstellungen: Die Arbeitsplatzlücke der 1990er Jahre schlägt aktuell um in eine Fachkräftelücke (vgl. dazu Kap. 3.).

Aufgrund der für Deutschland negativen Befunde hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung wollen wir der Frage nachgehen, wie das Weiterbildungsverhalten in europäischen Nachbarländern aussieht, insbesondere solchen, die weitaus bessere Beteiligungsquoten aufweisen als Deutschland. Das sind vor allem die skandinavischen Länder. Welches sind die Gemeinsamkeiten mit diesen Ländern, welches die Unterschiede? Was machen sie besser? Was können wir von ihnen lernen? Da die guten Ergebnisse in der beruflichen Weiterbildung in Skandinavien entscheidend durch gewerkschaftliche Einflussnahme zustande kommen,

gehen wir vor allem der Frage nach, welche konkreten Beiträge gewerkschaftliche Tarifpolitik zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme leisten kann. Abschließend wollen wir analysieren, ob sich für die gewerkschaftliche Politik in Deutschland Anknüpfungspunkte ergeben. Wir betrachten die Länder Dänemark, Norwegen und Schweden, wobei wir auf Schweden ausführlicher eingehen, weil die hier feststellbaren Entwicklungen für die Situation in Deutschland besonders von Belang sind.

Wir diskutieren einleitend die Probleme auf dem deutschen „Weiterbildungsmarkt“ (Kap. 3) sowie die Frage, was der sich abzeichnende Fachkräftemangel für Ostdeutschland bedeutet (Kap. 4). Danach skizzieren wir kurz das deutsche und das schwedische System der Arbeitsbeziehungen, um einen allgemeinen Überblick über das Zusammenspiel von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Staat zu erhalten. Danach beschreiben wir die grundlegenden Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen dem deutschen und dem schwedischen System (Kap. 5 und 6). In den folgenden

Länderkapiteln wird etwas detaillierter auf die Entwicklung in Schweden, Dänemark und Norwegen eingegangen. Dänemark und Norwegen wurden nicht nur ausgewählt, um eine zu starke Zentrierung auf Schweden zu vermeiden, sondern auch, um die Unterschiede zwischen den skandinavischen Ländern einzufangen (Kap. 7, 8 und 9). In diesen Länderkapiteln erörtern wir jeweils die rechtliche Struktur der Bildungspolitik, weil diese nicht so rigide trennt zwischen schulischer Bildung, Berufsausbildung und späterer Weiterbildung, wie das in Deutschland der Fall ist, um danach jeweils den Beitrag gewerkschaftlicher Tarifpolitik zu würdigen.

Auf der Basis der Erkenntnisse aus den skandinavischen Ländern diskutieren wir abschließend Anknüpfungspunkte für eine gewerkschaftliche Strategie in Deutschland (Kap. 10). Dabei widmen wir dem Konzept der sogenannten „Technik-Colleges“ aus Schweden besondere Aufmerksamkeit (Kap. 11), weil dies ein besonders vielversprechender Ansatz für die Problemlagen in Ostdeutschland zu sein scheint.

3. Berufliche Weiterbildung und Tarifpolitik in Deutschland: Paradigmawechsel?

Die deutsche Weiterbildungslandschaft ist rechtlich nicht systematisch geregelt. So ist der Schul- und Hochschulbereich öffentlich finanziert, während im Vorschulbereich, in der beruflichen Bildung und in der Weiterbildung im starken Maße private Haushalte, Organisationen (ohne Erwerbszweck) und vor allem Unternehmen beteiligt sind (Statistisches Bundesamt [Hg.] 2009: 28). Es gibt eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterbildungsformen, fast 20.000 private Weiterbildungsträger und unterschiedliche Finanzierungsformen. Ein großer Teil der beruflichen Weiterbildung ist marktförmig organisiert und der direkte private Finanzierungsanteil ist hoch. Die Weiterbildungsbeteiligung ist im internationalen Vergleich relativ gering und in sozialer Hinsicht bildungsabhängig: je höher der Bildungsgrad desto höher die Weiterbildungsteilnahmequote (Bildungsbericht 2008: 137; BMBF 2006; Kühnlein 2005). Nicht zuletzt aufgrund dieser negativen Merkmale des deutschen Weiterbildungssystems haben sich die Gewerkschaften der beruflichen Weiterbildung in den letzten Jahren verstärkt angenommen (Huber/Hofmann 2001; Allespach 2002).

Als ein wesentliches Problem ist die Zurückhaltung des Staates bei der Finanzierung beruflicher Weiterbildung zu nennen. Zwar gibt es eine nicht enden wollende Rhetorik über lebenslanges Lernen in der Wissensgesellschaft, das eine hohe Flexibilität der Arbeitnehmer unabhängig von Geschlecht und Alter erfordert. Die Zahlen sprechen eine andere Sprache. Das Statistische Bundesamt betont im Bildungsfinanzbericht, dass angesichts der negativen

demografischen Entwicklung und der Erfordernisse der Wissensgesellschaft der beruflichen Weiterbildung eine große Bedeutung für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigungssicherung zukomme. Weiterbildung und lebenslanges Lernen nehmen mittlerweile in der politischen Diskussion einen hohen Stellenwert ein. „Dennoch wurden in den letzten Jahren nur wenige kostenintensive Initiativen gestartet“ (Statistisches Bundesamt [Hg.] 2009: 58). Die Bigotterie in der Bildungspolitik in Bund und Ländern besteht darin, dass sie rhetorisch intensiv, aber nicht kostenintensiv ist. Alle Anzeichen sprechen dafür, dass sich auf absehbare Zeit daran auch nichts ändern wird.

Das war nicht immer so. Den Umschwung in der ordnungspolitischen Diskussion über berufliche Weiterbildung hat die Kultusministerkonferenz (KMK) mit einer Darstellung der Entwicklung des deutschen Bildungssystems eingeleitet. Es wird ausgeführt, dass sich in Deutschland erst spät, nämlich in den 1970er Jahren, ein „erweitertes Verständnis von Weiterbildung“ entwickelt habe. Dies fand seinen Niederschlag in einer Bildungsplanung, die die Ausgestaltung der Weiterbildung zu einem Hauptbereich des Bildungswesens als „öffentliche Aufgabe“ erklärte (KMK 2009: 193). In den meisten Bundesländern kam es in den 1970er Jahren zur Verabschiedung von Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetzen sowie zur Verabschiedung der ersten Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetze. Das Bemerkenswerte an den damaligen Gesetzen war, dass sie „vorrangig die öffentliche

Keine systematische Regulierung der beruflichen Weiterbildung

Verantwortung für die Weiterbildung“ (ebd.) festgeschrieben. Somit hat es in Deutschland damals einen gesellschaftlichen Konsens, allgemeine und berufliche Weiterbildung nicht als privates Gut, sondern als eine öffentliche Aufgabe zu betrachten, gegeben. Unter dem Druck privater Interessen verschwand dieser Konsens nach und nach mit dem Ziel, einen „Weiterbildungsmarkt“ zu etablieren. Der ordnungspolitische Umschwung in der Weiterbildung zugunsten einer Privatisierung setzte sich in den 1980er Jahren durch. In der offiziellen Darstellung der KMK liest sich das so: „Aus dem Bemühen, die Weiterbildung zu einem gleichwertigen Teil des Bildungswesens auszubauen, wuchs die Erkenntnis, dass dazu die gemeinsame Anstrengung von Staat, Wirtschaft und gesellschaftlichen Kräften, insbesondere den Trägern und Verbänden der Weiterbildung, gefordert ist“ (ebd.). Wenn es ein Bemühen gegeben hätte, die Weiterbildung zu einem gleichwertigen Teil des Bildungswesens auszubauen, dann wäre sie verstärkt öffentlich und nicht privatwirtschaftlich organisiert worden.

Hinter dieser Entwicklung stehen Trends, die unter dem Stichwort einer sich verstärkenden Kommerzialisierung und Individualisierung diskutiert werden (Dehnbostel 2008; Hengsbach 2006; Faulstich 2005). Unter Kommerzialisierung wird die Umwandlung von Weiterbildung in ein privates Gut verstanden, das wie jede andere Ware gekauft wird. Dieser marktformigen Regulierung von Weiterbildung entspricht ein Konzept der Individualisierung, dem zufolge es der „Eigenverantwortung“ des

Einzelnen obliegt, ob und inwieweit er sich weiterbildet. Die ordnungspolitische Gegenposition, die vor allem von den Gewerkschaften vertreten wird, macht hingegen geltend, dass berufliche Bildung den Charakter eines öffentlichen Gutes hat, das nicht ausschließlich privat bereitgestellt werden kann (Hengsbach 2006: 26). Diese Position war in den 1970er Jahren schon einmal Konsens und fand ihren Niederschlag in den damaligen Weiterbildungsgesetzen. Die Auffassung, dass berufliche Weiterbildung eine öffentliche Aufgabe sei, stellt heute aber eine Minderheitenposition dar.

Tarifvertragliche Regelungen können Tendenzen der Vermarktlichung entgegenwirken (Ver.di/IG Metall 2008; Schmidt 2006; IGBCE 2007; Ver.di 2004), denn diese regulieren das Handeln der Sozialpartner auf betrieblicher wie auf Branchenebene durch Kriterien, auf die man sich gemeinsam geeinigt hat. Somit stellen Tarifverträge für Beschäftigte einen wichtigen Handlungsrahmen dar, um die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsfeldes für die eigenen Interessen besser zu beherrschen und nutzbar zu machen.

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren unterschiedliche Initiativen gestartet, um auf die Defizite in der beruflichen Weiterbildung aufmerksam zu machen. Neben den Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung gehören hierzu unterschiedliche Projekte, wie z. B. KOMPASS, das vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Baden-Württemberg gefördert wurde. In dem Projekt wurde versucht, eine vorausschauende und zukunftsorientierte Weiterbildung in Klein- und Mittelunterneh-

*Problem:
Kommerzialisierung
und Individualisierung
der beruflichen
Weiterbildung*

men zu entwickeln und eine systematische Personalentwicklung zu begleiten (Allespach/Novak 2002). Aus diesem Projekt sind eine Reihe von Publikationen und Handlungshilfen für Betriebsräte hervorgegangen. In diesen Kontext gehören Initiativen verschiedener DGB-Gewerkschaften wie Weiterbildungskonferenzen und die Publikation der Ergebnisse (vgl. u. a. Ver.di/IG Metall 2005 und 2006). Die IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) hat schon in den 1970er Jahren ein gemeinsames Bildungswerk (Weiterbildungs-Stiftung, WBS) eingerichtet, das seit 2009 unter dem Namen „Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie“ (CSSA) firmiert, die gemeinsam von der IGBCE und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) getragen wird (vgl. u. a. CSSA 2009). Weitere Vorhaben sind u. a. die „Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung“ (GEW/IG Metall/Ver.di 2007), die gemeinsam von den DGB-Gewerkschaften GEW, IG Metall und Ver.di getragen wird.

Diese tarifpolitischen Aktivitäten der Gewerkschaften in der beruflichen Weiterbildung reagieren auf unterschiedliche Herausforderungen, denen alle europäischen Gesellschaften ausgesetzt sind: Fachkräftebedarf, demografische Entwicklung, Lissabon-Strategie, Innovationsbedarf und sich schnell ändernde qualifikatorische Anforderungen an die Arbeitnehmer. Dem liegt ein allgemeines Muster zugrunde, das wir auch in der Vergangenheit in der Tarifpolitik antreffen konnten. So reagierten die ersten tarifpolitischen Aktivitäten in der Weiterbildung in den 1960er Jahren auf eine befürchtete „Bildungsarmut“, in den 1970er

Jahren auf die Bewältigung technologischer Umbrüche, in den 1980er Jahren wurde erstmals Weiterbildung als eine prophylaktische Strategie zur Vermeidung von Beschäftigungs- und Entgeltrisiken konzipiert, in den 1990er Jahren reagierte tarifpolitische Weiterbildung auf die Bewältigung der Transformationskrise nach der deutschen Einheit (ausführlich: Bahnmüller 2002). Die tarifpolitischen Weiterbildungsaktivitäten seit Mitte der 1990er Jahre stehen ebenfalls im Zusammenhang mit übergeordneten Trends wie dem demografischen Wandel und den Anforderungen der Wissensgesellschaft bei einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Diesen Trends haben die Gewerkschaften versucht mit eigenständigen tarifpolitischen Initiativen Rechnung zu tragen.

Die Tarifvereinbarungen sind so heterogen, dass nicht *ein* deutsches Modell in der Weiterbildung auszumachen ist. Vielmehr hängen Ausmaß und Ausrichtung der Weiterbildung stark von einzelnen Sektoren, Regionen und Unternehmen ab. So gibt es Tariffonds für Weiterbildung (in der Textilindustrie, *Telekom*) oder gemeinsame Bildungseinrichtungen (chemische Industrie sowie Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg). In vielen Punkten können sich in Europa Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Betriebe auf einen Handlungsbedarf an beruflicher Weiterbildung einigen. Zwei zentrale Fragen brechen dabei regelmäßig auf: Erstens: Wer zahlt?, und zweitens, ob die Betriebe und Arbeitgeber verpflichtet werden können, Weiterbildung zu organisieren. Darüber hinaus kann Weiterbildung sehr unterschiedliche Ziele verfolgen (Bahnmüller

Tarifpolitik kann dem entgegenwirken

Kein deutsches Modell in der Weiterbildung

2004) wie Schutz vor Entlassung, Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit, höhere Verdienstmöglichkeiten, Verbesserung der Karrierechancen oder Steigerung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Entscheidend ist, dass seit den 1990er Jahren eine verstärkte Hinwendung zur beruflichen Weiterbildung in der Tarifpolitik feststellbar ist. Die neuen tariflichen Regelungen können nach Auffassung von Vertretern der IG BCE als ein Paradigmawechsel in der beruflichen Weiterbildung bezeichnet werden. Darunter versteht man allgemein einen Wandel fest gefügter Sichtweisen und Anschauungen in einem Politikfeld. Es wird geltend gemacht, dass die für Personalpolitik zuständigen Geschäftsführer über Jahrzehnte durch die geburtenstarken Jahrgänge auf ein breites Reservoir an qualifiziertem Personal zurückgreifen konnten. Hinzu kam eine weitere wichtige Voraussetzung, eine im europäischen Vergleich gute und flächendeckende berufliche Erstausbildung. Auf dieser Sicherheit habe sich gewissermaßen deutsche Personalpolitik in den Betrieben über Jahre hinweg ‚ausgeruht‘. Der Paradigmawechsel in den Betrieben bestünde darin, dass die sich wandelnden Berufsfelder eine permanente und systematische betriebliche Weiterbildung erforderten und Betriebe (wie Beschäftigte) sich nicht auf den Qualifikationen der Erstausbildung ‚ausruhen‘ könnten. Das Problem für die Betriebe bestehe heute darin, dass sich die Situation ‚verkehrt‘ habe: Heute müssten die Betriebe den ohnehin wenigen Schulabgängern hinterherlaufen – nicht umgekehrt. Dieses ‚Hinterherlaufen‘ erfordert häufig eine Nachquali-

Bislang keine Änderungen im Verhalten der Unternehmen

fizierung von Schulabgängern, die vor wenigen Jahren möglicherweise als noch nicht ausbildungsfähig abgelehnt worden wären. Wenn dem so ist, könnte das in der Tat als ein grundlegender Wandel im Zugang zur Frage der beruflichen Erstausbildung und der späteren beruflichen Weiterbildung betrachtet werden. Ob damit aber bereits ein umfassender Paradigmawechsel eingeleitet worden ist, bleibt fraglich.

Die starke Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der deutschen Wirtschaft liegt u. a. in einer hoch entwickelten Facharbeitertradition und dem dualen Berufsausbildungssystem begründet, das diese Fachkräfte hervorbringt. Bemerkenswert ist, dass eine Reihe von Branchenverbänden einen Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften beklagen, der sich vor allem für die exportorientierten Branchen mehr und mehr zu einem Problem auswachse. So sei in einigen Branchen wie etwa der Elektroindustrie ein immer größeres Ausmaß des Fachkräftemangels feststellbar (Hennersdorf/Holst/Krippendorf 2009: 54). Wie die Analysen des Bundesinstituts für Berufsforschung belegen, steht diesen Klagen über einen drohenden Fachkräftemangel bis heute weder eine Änderung des Erstberufsausbildungsverhaltens der Unternehmen noch des Verhaltens in der beruflichen Weiterbildung gegenüber. Insofern belegen die vorliegenden empirischen Studien zur Weiterbildungspraxis bislang keinen Paradigmawechsel (Moraal 2007).

Vor allem entspricht die Praxis der beruflichen Weiterbildung in den Betrieben nicht den Anforderungen, die im Rahmen der Diskussion

über „lebenslanges Lernen“ und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer von den kollektiven Akteuren allgemein akzeptiert sind. Die Weiterbildungsangebote in Deutschland sind rückläufig, und die Bundesagentur für Arbeit hat seit 1996 ihre Mittel für die Förderung von Weiterbildung etwa halbiert (Hennersdorf/Holst/ Krippendorf 2009: 54). Ein nicht unwesentlicher Teil der verbleibenden Mittel wird von den Unternehmen erst gar nicht in Anspruch genommen. Als Grund wird eine allgemeine „Weiterbildungsmüdigkeit“ der Unternehmen angeführt (ebd.). Dahinter steht häufig die Anforderung, Weiterbildungsmaßnahmen müssten sich gewissermaßen sofort für das Unternehmen auszahlen, sowie eine Unterschätzung des Nutzens von beruflicher Weiterbildung für den perspektivischen Geschäftserfolg. In jedem Fall sind die bereits heute feststellbaren Engpässe bei Fachkräften in einigen Branchen (wie etwa der Metall- und Elektroindustrie) oder Regionen (wie Ostdeutschland) häufig das Ergebnis von Unzulänglichkeiten in der Aus- und Weiterbildungspolitik der letzten Jahre.

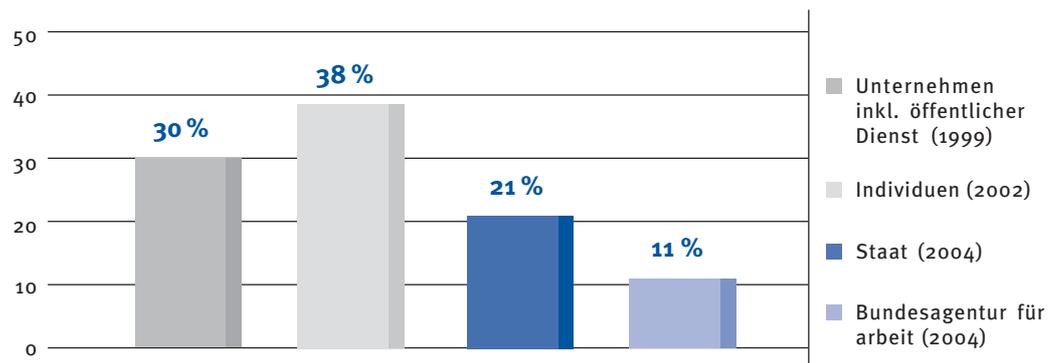
Gewerkschaftliche Tarifpolitik hat in verschiedenen Phasen der bundesdeutschen Geschichte versucht, Qualifikationsengpässen entgegenzuwirken. Berufliche Weiterbildung in der Tarifpolitik kann in Deutschland auf eine fast 40-jährige Tradition zurückblicken, aber dieser Gegenstand ist nie ein zentrales Thema für die Gewerkschaften gewesen. Zwar folgen die Tarifverträge einem Muster, das wir auch aus vorangegangenen Jahrzehnten kennen, wonach Tarifpolitik auf allgemeine Verände-

rungen reagiert. Untersuchungen zu den Tarifverträgen seit Ende der 1990er Jahre verdeutlichen aber, dass hier einerseits neue Wege beschritten werden und dass andererseits die Gewerkschaften sich die Weiterbildung als ein wichtiges Politikfeld gewissermaßen erneut aneignen (Bispinck 2000; Bahnmüller 2002). Diese Veränderung der Sichtweisen auf Weiterbildung in den Gewerkschaften macht das Neue in diesem Gestaltungsfeld aus.

Reinhard Bahnmüller hat eine Reihe wichtiger Analysen zu den tarifpolitischen Initiativen der Gewerkschaften vorgelegt. Sein Urteil fällt ambivalent aus: Dort, wo tarifpolitische Regelungen getroffen werden, führt dies in der Regel auch zu einer Sensibilisierung der Akteure und zu einer verstärkten Inanspruchnahme der vereinbarten Regelungen. Beispielsweise hätten sich durch den Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs die Rahmenbedingungen wesentlich verbessert. Die Bedeutung des Themas werde von beiden Seiten erkannt, die Kompetenz beim Personalmanagement wie bei den Betriebsräten sei eindeutig gestiegen, womit sich die Grundlage, auf der der Tarifvertrag aufbauen konnte, insgesamt verbessert hätte (Bahnmüller/Fischbach 2004: 188). Kritisch wird angemerkt, dass die Strukturen und Prozesse in der Planung betrieblicher Weiterbildung in vielen Fällen noch unterentwickelt seien. Hier schlage sich die randständige Behandlung des Themas über lange Zeiträume nieder.

In Deutschland existiert mittlerweile eine beinahe flächendeckende tarifliche Regulierungsdichte für betriebliche Weiterbildung. In

40-jährige Geschichte der Tarifpolitik in der Weiterbildung

► **Abbildung 1:****Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland (in Prozent)**

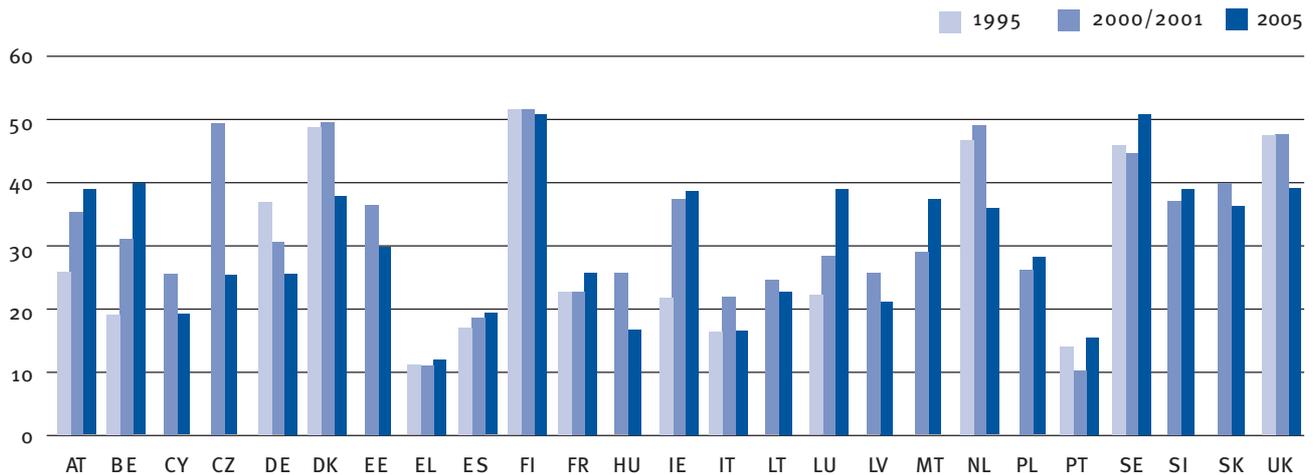
Quelle: Moraal 2007.

der Textil- und Modeindustrie besteht seit 1997 ein Qualifizierungstarifvertrag, ebenso in der Feinstblechpackungsindustrie, die die Finanzierung über Fonds regeln (Jentgens 2005; Drexel 2005). Seit 2001 bestehen in der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge zur Qualifizierung sowie seit 2004 die tarifvertraglichen Regelungen zur Weiterbildung in der chemischen Industrie und im öffentlichen Dienst. Für die Metall- und Elektroindustrie ist diese Regelungsdichte bereits flächendeckend hergestellt. Trotz dieser hohen Regelungsdichte krankt das System betrieblicher Weiterbildung an den herkömmlichen Problemen mangelnder Akzeptanz und hoher sozialer Selektivität. Damit stellt die Umsetzung bestehender Regelungsstandards nicht ein technisches oder zu vernachlässigendes Problem dar, sondern ein grundsätzliches Problem betrieblicher Weiterbildung.

Ein weiteres grundsätzliches Problem der beruflichen Weiterbildung in Deutschland besteht darin, dass diese im hohen Maße privat organisiert und der zu erbringende Eigenanteil der Beschäftigten hoch ist. Das zeigt eine Übersicht des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (Abb. 1). Auch wenn die Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung schwierig zu ermitteln sind, verschafft uns die Abbildung doch einen allgemeinen Eindruck von der Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Hierzulande werden etwa 35 Milliarden Euro in der beruflichen Weiterbildung umgesetzt. Für unsere Fragestellung ist von Belang, wie und von wem die Kosten in Deutschland aufgebracht werden. Dabei sind drei Merkmale entscheidend:

► Abbildung 2:

Berufliche Weiterbildung 1995-2005: Große Unterschiede zwischen den Ländern (in Prozent)



Länderkürzel s. Seite 108

Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2008.

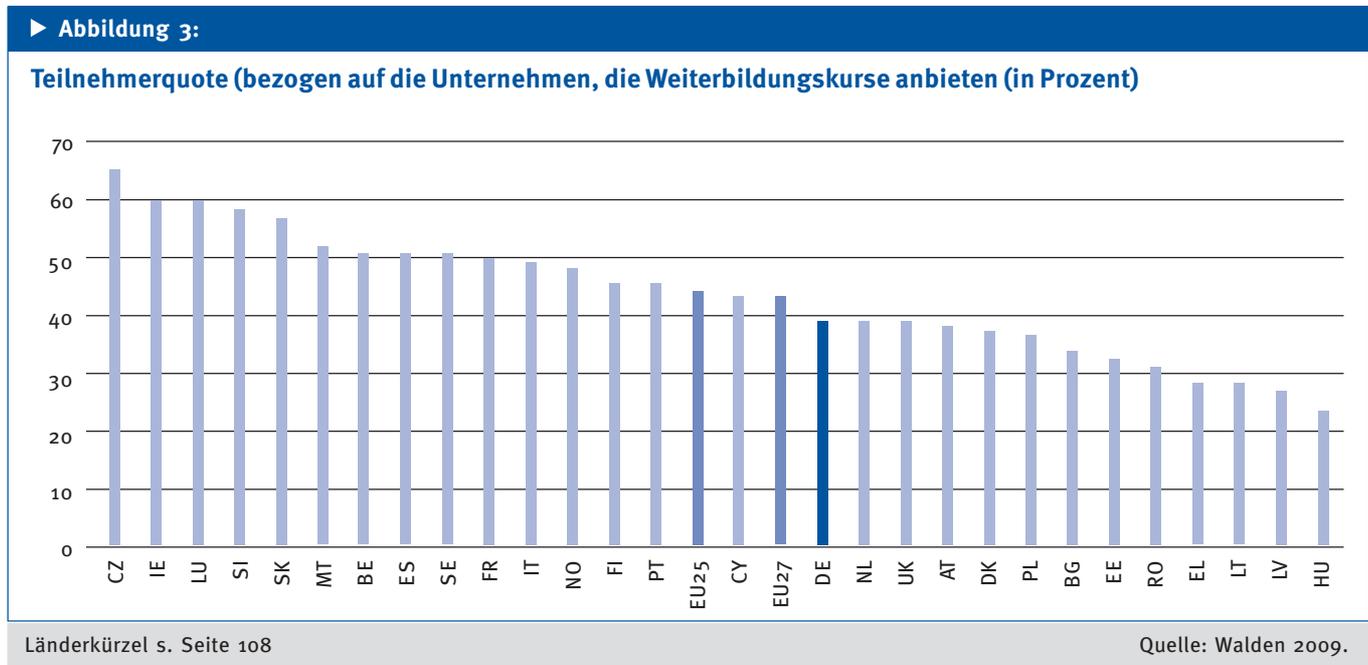
- Mit knapp 40 Prozent ist der Eigenanteil, den die Arbeitnehmer für berufliche Weiterbildung aufbringen müssen, extrem hoch, hierin ist eine deutsche Besonderheit zu sehen;
- der Finanzierungsanteil der Betriebe beläuft sich auf etwa 30 Prozent und ist im europäischen Vergleich eher gering;
- ebenfalls eher gering ist der Finanzierungsanteil des Staates bzw. der Bundesagentur für Arbeit mit rund 32 Prozent.

Diese drei Merkmale wirken sich auf die Teilnahmequoten in der beruflichen Weiterbildung in mehrfacher Hinsicht negativ aus; dies betrifft insbesondere den hohen privat zu erbringenden Finanzierungsanteil: Berufliche Weiterbildung wird in Deutschland im europäischen Vergleich wenig in Anspruch genommen, die Wei-

terbildungsangebote sind sozial stark selektiv, d. h. Weiterbildung ist bildungsabhängig. Im Durchschnitt nehmen von allen Personen mit Hauptschulabschluss noch nicht einmal 30 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil; dieser Anteil erhöht sich bei allen Personen, die einen mittleren Abschluss haben, auf etwa 50 Prozent und beträgt bei allen Personen mit Abitur/Fachhochschulreife über 60 Prozent (TNS Infratest 2008: 6). Solche sozialen Verzerrungen finden wir zwar auch in anderen Ländern, etwa in den skandinavischen, aber nicht in derselben Ausprägung wie in Deutschland.

Abbildung 2 zeigt die Auswirkungen dieser stark privatisierten beruflichen Weiterbildung im europäischen Vergleich. Das Ergebnis ist für Deutschland (DE) niederschmetternd: Der Anteil an beruflicher Weiterbildung ist seit 1995 kontinuierlich gesunken – und das bei der stän-

Geringe Teilnahmequoten in Deutschland



digen Rhetorik, dass sich der Einzelne den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitslebens anpassen müsse! Zwar ist dieser negative Trend nach einer neueren Studie von Infratest gestoppt worden, die Beteiligungsquote bleibt aber mit 43 Prozent niedrig (TNS Infratest 2008). Davon unterscheiden sich die skandinavischen Gesellschaften erheblich. Unter den Ländern, die am besten abschneiden, befinden sich Dänemark (DK), Schweden (SE) und Finnland (FI). Zwar gibt es auch hier Differenzierungen, so ist der Anteil in Dänemark stark zurückgegangen, liegt aber noch weit über dem deutschen Niveau. In Finnland sind die Quoten nahezu unverändert hoch geblieben, während sie in Schweden sogar noch gestiegen sind.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Teilnehmerzahlen, bezogen auf die Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten (vgl. Abb. 3).

Die Abbildung verdeutlicht insgesamt, dass die Teilnehmerzahlen in allen europäischen Ländern nicht ‚berauschend‘ ausfallen. Hier schneiden die kleineren Länder besser ab, während Deutschland auch hier nur im Mittelfeld rangiert und, bezogen auf die EU-27-Länder und Norwegen, auf dem 16. Rang landet. Gleichzeitig werden bei den skandinavischen Ländern teilweise erhebliche Differenzierungen deutlich, so schneiden statistisch alle nordischen Länder besser ab als Deutschland – bis auf Dänemark, das noch unterhalb von Deutschland rangiert.

Den teilweise erheblichen Unterschieden zwischen den skandinavischen Ländern und Deutschland wollen wir in den jeweiligen Länderkapiteln auf den Grund gehen, skizzieren aber im Folgenden zunächst die Problemlage für Ostdeutschland.

4. Die Entwicklung in Ostdeutschland und die Bedeutung beruflicher Weiterbildung

Nach der Herstellung der deutschen Einheit bestimmte eine radikale Privatisierung die Transformation Ostdeutschlands, die massive Auswirkungen auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt, die Arbeitslosigkeit und die Tarifpolitik der Gewerkschaften hatte. Die Treuhandanstalt übernahm 270 Kombinate und 90 Prozent der Industriebeschäftigten der ehemaligen DDR (Windolf 1996). Heute ist unstrittig, dass die gewählte Form der Privatisierung der DDR-Kombinate und der fast vollständige Verzicht auf Sanierungsmaßnahmen zu sozioökonomischen Struktureffekten führte, unter denen die neuen Bundesländer noch heute leiden. Ein wesentlicher Effekt dieser Privatisierungsstrategie war, dass sich die ostdeutschen Betriebe heute überwiegend im Besitz westdeutscher Unternehmen befinden, was eine hohe Konzentration des Eigentums am produktiven Vermögen zur Folge hatte. Der wohl wichtigste Effekt war der dramatische Arbeitsplatzabbau um über 40 Prozent (von 9,6 Millionen Beschäftigten) (Lutz 2001). Dabei schälte sich auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eine Gemengelage heraus, die in verschiedener Hinsicht äußerst problematisch wirkt.

Für die Gewerkschaften war Anfang der 1990er Jahre der Anschluss der Tarifverträge an Westdeutschland wesentlich, der aber nur durch die Vereinbarung von Härtefall-Klauseln erreicht werden konnte (Schroeder/Weinert 1999). Dass die wirtschaftlichen Probleme Ostdeutschlands an zu hohen Löhnen gelegen haben sollen, gilt heute als widerlegt. Nach der Wirtschafts- und Währungsunion lagen die Industrielöhne 1991 in Ostdeutschland bei etwa

einem Drittel des Westniveaus und stiegen bis Mitte der 1990er Jahre auf etwa zwei Drittel an, wo sie bis heute verharren (Paqué 2009).

Hinzu trat in Ostdeutschland ein aggressiver Arbeitgeberverband, der offen für Austritte bzw. den Nichteintritt in den eigenen Verband warb. Für Ostdeutschland ist die wichtigste unternehmenspolitische Handlungsoption die Verbandsabstinenz (Weinert 1999). Nichteintritte, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, hat es zwar auch in Westdeutschland immer gegeben, problematisch wird dieses Verhalten aber dann, wenn ganze Wirtschaftszweige und Regionen dem tarifvertraglichen Organisationswesen fernbleiben. Die Verbandsabstinenz und der daraus resultierende politische Druck der Unternehmen führten in den 1990er Jahren dazu, dass die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie seit Ende 1997 über eine Neubestimmung des Verhältnisses von Flächentarifvertrag und betrieblichen Standards verhandelten. Zwar wurde in den 1990er Jahren kein neues tarifpolitisches Konzept entworfen, aber sie gehen als das Jahrzehnt in die Tarifgeschichte ein, in dem versucht wurde, mittels der Tarifpolitik eine „kontrollierte Dezentralisierung“ einzuleiten. Ein Merkmal dieser Entwicklung ist die Zunahme von tariflichen Öffnungsklauseln (Bispinck 2004). Zwar begann dieser Prozess in der westdeutschen Metallindustrie bereits im Jahre 1984, als mit dem Einstieg in die 35-Stunden-Woche vereinbart wurde, die Arbeitszeiten auf betrieblicher Ebene tarifkonform zu regeln. Anfang der 1990er Jahre gab es weitere Öffnungen in der chemischen Industrie und bei den

Hauptproblem in Ostdeutschland: die Privatisierungsstrategie der Treuhandanstalt

Flexibilisierung in der Tarifpolitik: „kontrollierte Dezentralisierung“

Banken; die entscheidenden Impulse aber lieferte die Entwicklung in Ostdeutschland. 1993 kam es in der ostdeutschen Metallindustrie zur Vereinbarung sogenannter Härtefallklauseln. Im selben Jahr wurden in der chemischen Industrie Korridorlösungen vereinbart, die ein Unterschreiten des Tariflohns in einer bestimmten Bandbreite zuließen. 1995 wurde das Unterschreiten des Tariflohns in der chemischen Industrie ermöglicht, wenn Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. In der Metallindustrie wurde 2002 eine tarifliche Öffnung eingeführt, um eine Insolvenz abzuwehren. Diese Entwicklung hat erhebliche Auswirkungen auf das Tarifsysteem in Deutschland insgesamt gehabt und ist mit dem „Abkommen von Pforzheim“ im Jahre 2004 zu einem vorläufigen Abschluss gekommen. Dieses erlaubt Tarifabweichungen, wenn es der Beschäftigungssicherung und der Arbeitsplatzschaffung dient (Bispinck 2004).

Neben diesen grundlegenden tarifpolitischen Veränderungen sind für Ostdeutschland verschiedene problematische Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt charakteristisch. Einerseits wurden in den 1990er Jahren im starken Umfang Frühverrentungen vorgenommen, um den Beschäftigungsrückgang abzufedern. Bei den Kombinat, die abgewickelt wurden, kam es zu einer „Sozialauswahl“, die ältere Arbeitnehmer besser stellte als jüngere (Lutz 2001). Es schälten sich zwei Typen von Beschäftigtengruppen heraus, die mittlere Jahrgänge umfassten („Überlebensgemeinschaften“) und jüngere Jahrgänge („Olympiamannschaften“). Das Problem beider Typen liegt darin, dass

während eines relativ langen Zeitraums kein altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften entstand, der die Einstellung neuer Arbeitnehmer erforderlich gemacht hätte (Lutz 2010: 14). Das Ergebnis war eine „demografische Arbeitsplatzlücke“, weil die auf den Arbeitsmarkt drängenden Nachwuchsarbeitskräfte von den Betrieben nicht eingestellt wurden. Das Paradoxon dieser Entwicklung besteht darin, dass sich zehn Jahre später aus dem Zusammenspiel dieser Faktoren in Ostdeutschland ein Fachkräftemangel abzeichnet: Aus der Arbeitsplatzlücke für Arbeitssuchende in den 1990er Jahren erwächst bereits heute eine Fachkräftelücke für die Unternehmen (Lutz 2010; Wiener 2008). „Gegenwärtig bahnt sich im ostdeutschen Arbeitsmarkt, vor allem für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie, ein rascher Umschlag von massivem Nachwuchsüberschuss zu zunehmender, wahrscheinlich lang anhaltender Fachkräfteknappheit an“ (Lutz 2010: 6). Das Problem werde zusätzlich dadurch verschärft, dass die meisten ostdeutschen Betriebe „bestenfalls in sehr rudimentärer Form über die nunmehr dringend benötigten personalpolitischen Kompetenzen (verfügen)“ (ebd.: 7).

In den verschiedenen Sektoren Ostdeutschlands fallen die Problemlagen und der Handlungsbedarf durchaus unterschiedlich aus. Das zeigen die Branchenstudien, die die Otto Brenner Stiftung in Auftrag gab. Beispielsweise etablierte sich die Automobilindustrie in Ostdeutschland mit der Eröffnung der Werke von BMW, Porsche und VW in Leipzig und Dresden zu einem wichtigen Wachstumsträger, in dem etwa 600.000 Fahrzeuge pro Jahr produziert

Ostdeutschland: demografische Arbeitsplatzlücke

werden. Bezieht man auch die weiter vorgelagerten Zulieferer und Ausrüster ein, umfasst dieser Sektor 1200 Betriebe und etwa 130.000 Beschäftigte. Damit ist die Automobilindustrie in Ostdeutschland zu einem regionalen und industriellen Schwergewicht aufgestiegen (Scheuplein u. a. 2007: 4). Die hervorragende Qualifizierung der Beschäftigten, hoch entwickelte Konzepte der Arbeits- und Produktionsorganisation und moderne technische Anlagen bewirkten zudem eine hohe Leistungsfähigkeit an den ostdeutschen Standorten (ebd.: 151). Diese Standorte sind aber in die globalen Strategien der Automobilhersteller eingebunden, die von einem heftigen Verdrängungswettbewerb gekennzeichnet sind. Die Krise um Opel hat gezeigt, dass hohe Produktivität nicht notwendigerweise einer Bestandsgarantie gleichkommt. Vielmehr hängt die Existenz ab von den globalen Strategien der Automobilhersteller und den daraus abgeleiteten Strategien auf den regionalen Märkten (USA, Europa, Asien). Im Szenario der ostdeutschen Automobilindustrie sind, wie zuvor skizziert, die Produktionsstandorte in der Hand vor allem westdeutscher Eigentümer, deren Engagement in Ostdeutschland häufig durch umfangreiche öffentliche Förderung erleichtert wurde. Vor dem Hintergrund der globalen Turbulenzen der Automobilindustrie, zu erwartenden weiteren Verdrängungen bzw. Fusionen kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine „ostdeutsche Automobilindustrie“ als dauerhaft gesichert anzusehen ist.

Bemerkenswert an der Entwicklung der ostdeutschen Automobilindustrie ist, dass sich zwar die Beschäftigung erhöht hat, aber nicht

im gleichen Maße regionales Einkommen realisiert wurde (ebd.: 78); außerdem setzen gerade die ostdeutschen Automobilwerke seit Mitte der 1990er Jahre verstärkt Zeitarbeiterinnen und -arbeiter ein. In der Literatur wird die Notwendigkeit des Ausbaus beruflicher Weiterbildung in der ostdeutschen Automobilindustrie betont. Ein wesentlicher Ansatz sei die Bildung von Netzwerken betrieblicher und gewerkschaftlicher Vertreter, die analog zu den branchenorientierten Netzwerken auf der Ebene einzelner Produktionsbetriebe und deren regionaler Zulieferer angelegt sind. Solche Netzwerke sollten auch „horizontal“ zwischen Unternehmen angelegt werden, in denen ähnlich gelagerte Probleme gelöst werden müssen. Erfahrungen in anderen Netzwerken hätten ergeben, dass in ihnen effektiv Informationen über die Belange der Beschäftigten ausgetauscht werden können, die auch die Diskussion zwischen den Sozialpartnern in den Betrieben qualifizieren können (Scheuplein u. a. 2007: 154).

Eine andere Branchenstudie befasst sich mit dem ostdeutschen Maschinenbau (Berka u. a. 2007). Dieser gehört seit seiner Herausbildung nach der Transformationsphase zu den Kernbranchen des verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland. Der Schrumpfungsprozess in dieser Branche war in den 1990er Jahren schockartig, was insbesondere der hohen Fertigungstiefe des DDR-Maschinenbaus zugeschrieben wird. Ab Mitte der 1990er Jahre erholte sich der neue ostdeutsche Maschinenbau langsam auf wesentlich niedrigerem Niveau.

Von der „Arbeitsplatzlücke“ zur „Fachkräftelücke“

Insgesamt arbeiteten 2005 knapp 10 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland im Maschinenbau (ebd.: 39). Es gibt eine starke Regionalisierung der Produktionsstandorte. So arbeitet knapp die Hälfte der Beschäftigten im ostdeutschen Maschinenbau in Sachsen, in Thüringen arbeiten knapp 20 Prozent, in Berlin und Sachsen-Anhalt jeweils 13 Prozent, in Brandenburg knapp 8 Prozent und in Mecklenburg-Vorpommern 4,5 Prozent (ebd.). Für einen Großteil der Betriebe ist die Automobilindustrie der Hauptkunde. Der Anteil der ostdeutschen Lohn- und Gehaltssumme an der gesamtdeutschen ist gering und liegt bei etwa 6,5 Prozent. Dies wird mit den geringen Betriebsgrößen im ostdeutschen Maschinenbau erklärt, aber auch mit der niedrigen Entlohnung (ebd.: 48).

Ähnlich wie Lutz argumentieren Berka u. a., dass sich, bezogen auf die einzelnen Unternehmen, der Arbeits- und der Fachkräftebedarf zusammensetzt aus dem Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter und dem Bedarf aus den wirtschaftlich, technologisch und konjunkturell bedingten Veränderungen des Beschäftigtenstandes. Entscheidend für den künftigen Fachkräftebedarf der Branche seien die aktuelle Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sowie die technologische und ökonomische Entwicklung. Das Angebot an Fachkräften wiederum hänge von der demografischen Entwicklung, der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung, der Verfügbarkeit von Fachkräften vor Ort und der Qualität der Aus- und Weiterbildung ab (ebd.: 74). Die für die Unternehmen günstige Lage in den

1990er Jahren, ergänzt durch die niedrigen Löhne im Maschinenbau Ostdeutschlands, hätten zu einer Vernachlässigung der Personalentwicklung in den Unternehmen und einer ausgeprägten personalpolitischen Inaktivität geführt, die sich jetzt zunehmend als Hypothek bemerkbar mache.

Die Fachkräfteproblematik in Ostdeutschland wurde bereits in den Jahren 2001/2002 in ersten Untersuchungen zum Maschinenbau aufgegriffen. Die betrieblichen Anstrengungen auch der Betriebsräte zur Erhaltung der beruflichen Erstausbildung zeitigten zwar Erfolge, blieben jedoch hinter den Anforderungen der Zukunft zurück. Insbesondere öffentliche Weiterbildungs- und Fachkräfteinitiativen konnten nicht die intendierten Effekte erzielen. Notwendig erscheinen daher besondere Anstrengungen zur Sicherung und Weiterentwicklung des Fachkräftepotenzials, die das bisher erreichte Niveau deutlich überschreiten. Diese sollten in verschiedenen Handlungsfeldern entwickelt werden, beispielsweise der Aufbau regionaler und branchenbezogener Monitoringsysteme, die Ausweitung der beruflichen Erstausbildung in den Betrieben, die Unterstützung der Klein- und Mittelbetriebe im verarbeitenden Gewerbe bei der Herausbildung strategischer Personalplanung und -entwicklung sowie die Ausgestaltung betrieblicher Weiterbildung (ebd.: 96).

Eine andere Branchenstudie zur ostdeutschen Elektroindustrie zeigt auf, dass diese Branche im Gegensatz zu anderen den Transformationsschock relativ gut verkraftet hat und trotz gravierender Einbrüche vor allem in den traditionellen Zentren wieder aufgebaut wer-

den konnte. Heute gibt es international wettbewerbsfähige industrielle Kerne in Dresden, Jena und Erfurt (Hennersdorf/Holst/Krippendorf 2009). In Ostdeutschlands Elektroindustrie waren 2006 im Durchschnitt 1144 Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten tätig, davon 351 in Sachsen, 264 in Thüringen und 198 in Berlin; in Brandenburg gab es 132 Betriebe und in Sachsen-Anhalt 126. In Mecklenburg-Vorpommern wurden 2006 immerhin 73 Betriebe ausgewiesen (ebd.: 43). In den 1144 Betrieben waren 111.025 Beschäftigte tätig, davon knapp ein Drittel in Sachsen. Die bundesdeutsche Elektroindustrie ist eine der innovationsstärksten Industriebranchen und ist in vielen Produktlinien bzw. Teilbranchen Weltmarktführer. Hinsichtlich der ostdeutschen Elektroindustrie gehören insbesondere die Teilbranchen der Automatisierungstechnik, Automobilelektronik, Energietechnik, Medizintechnik, Verkehrstelematik, Mikroelektronik und der Mikrosystem- sowie Nanotechnologien zu den tragenden Säulen. Folglich ist auch die ostdeutsche Elektroindustrie mit ihren Teilbranchen auf den Weltmärkten eingebettet. Entscheidend sind hier die Käufermärkte sowie die internationalisierten Beschaffungsstrategien, die allerdings extrem anfällig sind für Schwankungen auf den Weltmärkten (Preisentwicklungen, Spekulationsblasen usw.) (ebd.: 49).

Vor dem Hintergrund institutionalisierter Konkurrenzstrukturen geht die Studie von Hennersdorf/Holst/Krippendorf (2009) hart ins Gericht mit den ostdeutschen Unternehmensführungen und Arbeitgeberverbänden, die ihr konservatives Rekrutierungsmuster bislang nicht

verändert haben und sowohl bei der beruflichen Erstausbildung wie bei der beruflichen Weiterbildung völlig versagten. Diese seien drauf und dran, durch ausbleibende Qualifizierungsmaßnahmen die starke industriepolitische Position, die man sich erarbeitet habe, zu verspielen. So stünde der Klage der Arbeitgebervertreter über den bereits eingetretenen Fachkräftemangel keine Änderung des Erstausbildungsverhaltens der Unternehmen entgegen: Von 1999 bis 2004 seien jährlich ganze 69 Auszubildende zusätzlich aufgenommen worden (ebd.: 54).

In Ost- wie in Westdeutschland sei eine allgemeine „Weiterbildungsmüdigkeit“ der Unternehmen feststellbar. Der Nutzen von Weiterbildung für den Geschäftserfolg werde vielfach unterschätzt. Weiterbildung werde vor allem als Kostenfaktor betrachtet, was zu einer niedrigen Rate an Unternehmen führt, die überhaupt weiterbilden. Dieses Verhalten sei für die ostdeutschen Unternehmen der Elektroindustrie besonders prekär, weil sich der Fachkräftebedarf der Elektroindustrie in einigen Teilbranchen „zu einem strukturellen Fachkräftemangel“ (ebd.: 56) entwickeln werde.

In einer weiteren Branchenstudie werden die Entwicklungschancen der ostdeutschen Textilindustrie untersucht (Richter 2007). Trotz massiver Beschäftigungsverluste im Zuge des Transformationsprozesses hat sich in Ostdeutschland ein Textilstandort mit mehreren Hundert vorwiegend kleinen und mittleren Betrieben etabliert. Insgesamt gibt es etwa 380 Betriebe mit etwa 25.000 Beschäftigten, davon etwa 200 Betriebe mit mehr als 20 Beschäftig-

Trotz Fachkräftemangels blieb das Einstellungsverhalten der Unternehmen unverändert

ten (ebd.). Die Kernstandorte liegen in Sachsen und Thüringen und sind Teil der sogenannten Eurotextilregion, einer der größten Textilregionen Europas (ebd.: 3). Neben diesen regionalen Schwerpunkten (Cluster-Struktur) gibt es Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, Designschulen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Der weitaus größte Teil der ostdeutschen Textilunternehmen ist konzerngebunden oder im Besitz großer Holdings, während es Konzerne mit Sitz in Ostdeutschland kaum gibt (ebd.: 4).

In Ostdeutschland dominieren heute flexible Produktionsformen, in denen sogar kleine und kleinste Losgrößen für hochwertige Marktsegmente gefertigt werden. Das sei ein dramatischer Wandel gegenüber der Textilproduktion in der DDR mit ihrer Großserienproduktion. Diese neue Produktionsstruktur führte zu einer zeitlichen Entgrenzung und einer extremen Flexibilisierung der Arbeit. Die Beschäftigten seien außerordentlichen Anpassungsprozessen hinsichtlich Leistung, Einsatzbereitschaft und Flexibilität unterworfen. Die Situation ist gekennzeichnet von extrem „flexibilisierte[n] Arbeitszeitmodelle[n] mit rollenden Wochen, Sonntagsarbeit und kurzfristig angeordneter Mehrarbeit, häufig begleitet durch eine an den äußersten Kapazitätsgrenzen befindliche Personalausstattung“ (ebd.: 9).

Hinsichtlich der Qualifizierung und Weiterbildung leidet auch die ostdeutsche Textilindustrie unter dem Fehlen einer strategischen Entwicklung des Personalbestands. Auch in dieser Branche zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab und eine Konkurrenz um Fachkräfte

zwischen Unternehmen. „Der Zeitkorridor von der Erkenntnis des drohenden Fachkräfteproblems bis zu seiner akuten Wirksamkeit wird enger, ohne dass es Anzeichen einer nachhaltigen Lösung gäbe“ (ebd.: 24). Zwar gebe es vermehrte Initiativen, die häufig von Betriebsräten angestoßen würden. Diese Einzelmaßnahmen blieben aber hinter den Notwendigkeiten zurück, um das erforderliche Qualifikationspotenzial auch in Zukunft zu erhalten. Gerade für die kleinen und mittleren Betriebe wird die Herausbildung einer strategischen Personalplanung und -entwicklung sowie eine Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung in betrieblichen Weiterbildungsverbänden empfohlen. Hierzu sei es erforderlich, dass in diesen Fragen eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Management, Beschäftigten und betrieblicher Interessenvertretung erfolgt (ebd.).

In einem Vergleich verschiedener Industrieregionen in Ost- und Westdeutschland (Jena und Göttingen, Rostock und Kiel, Chemnitz und Braunschweig) wird hervorgehoben, dass der bereits eingetretene Fachkräfte- und Nachwuchsmangel kein spezifisch ostdeutsches Problem ist, sondern ein generelles und nicht standortgebundenes Rekrutierungshemmnis darstellt (Jakszentis/Hilpert 2007: 15). Ost- und westdeutsche Standorte stünden hier vor den gleichen Problemen, allerdings gäbe es standortspezifische Varianzen. Die ostdeutschen Betriebe befürchteten eine zunehmende Konkurrenz um hoch qualifiziertes Personal, wobei man nicht in der Lage sei, die an westdeutschen Standorten in der Regel deutlich höheren Löhne und Gehälter anzubieten.

Fachkräftemangel kein spezifisch ost- deutsches Problem

In einer anderen Studie der Otto Brenner Stiftung werden Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Ein prominentes Beispiel ist der Branchendialog der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt (Kurtzke/Neumann 2002). Dieser Branchendialog ist eine gemeinsame Arbeitsebene zwischen den Tarifparteien IG Metall Bezirksleitung Hannover und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt (VME) sowie der Landesregierung, die sich auf der Grundlage eines vorangegangenen Landtagsbeschlusses im Jahre 1997 konstituiert hatte. Im Rahmen des Branchendialogs hat im Sommer 1999 die Arbeitsgruppe „Qualifikationsentwicklung“ ihre Arbeit aufgenommen, deren Leitung bei der IG Metall Bezirksleitung lag. Neben hauptamtlichen Repräsentanten von IG Metall und VME gehörten der Arbeitsgruppe je ein Vertreter aus dem Wirtschafts- und dem Arbeitsministerium des Landes an. Beide Verbände hatten darüber hinaus weitere Experten aus Unternehmen sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen in die Arbeitsgruppe kooptiert. Hintergrund war die Erkenntnis des sich abzeichnenden Fachkräftemangels. Die Studie aus Sachsen-Anhalt belegt, dass die Tarifvertragsparteien zwar bei der Identifizierung der Probleme zu ähnlichen Einschätzungen kommen, nicht aber hinsichtlich der Lösung der Probleme. So meinten einige Mitglieder des Branchendialogs, dass der Fachkräftemangel vor allem ein Problem der unzureichenden personellen, technisch-infrastrukturellen und finanziellen Ressourcen sei, deren Behebung auch das Fachkräfteproblem lösen würde. Andere Vertreter bezweifelten hingegen, dass die Un-

ternehmen für diese Probleme überhaupt hinreichend sensibilisiert seien (ebd.: 42). Die Studie belegt zudem die These, dass die meisten Unternehmen das sich abzeichnende Problem des Fachkräftemangels zwar erkannt haben, aber nur wenige Betriebe das Problem durch eine Ausweitung von Weiterbildungsaktivitäten tatsächlich angehen. Die Hinweise auf begrenzte Ressourcen vor allem aus den kleineren Unternehmen seien hier nicht vorgeschoben, sondern ernst zu nehmende Probleme dieser Betriebe (ebd.). Die Studie weist zudem auf massive Defizite nicht nur bei der Planung beruflicher Aus- und Weiterbildung, sondern schon bei der Personalplanung und Personalentwicklung hin (ebd.). Nur bei einer Minderheit der Betriebe gäbe es längerfristig angelegte Personalplanungen und Weiterbildungsstrategien. Bei den meisten Betrieben bestünde bestenfalls ein Problembewusstsein über den sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Eine bloße Ausweitung der beruflichen Weiterbildung werde aber das strukturelle Problem nicht lösen, vielmehr sei eine „Kompetenzerhöhung auf dem Feld der Personal- und Organisationsentwicklung der Unternehmen“ erforderlich (ebd.: 44).

Fasst man die Studien der Otto Brenner Stiftung zu den verschiedenen Industriebranchen in Ostdeutschland zusammen, ergibt sich ein heterogenes Bild, z. B. hinsichtlich der Tatsache, ob und inwieweit die Branchen die Transformation bewältigen konnten und in der Lage waren, neue industrielle Kerne aufzubauen. Es besteht aber eine zentrale Übereinstimmung *in allen Studien*: Es gibt einen sich abzeichnen-

Erste Ansätze, um dem Fachkräftemangel zu begegnen

den Fachkräftemangel. Das ist zwar ein gesamtdeutsches Phänomen, erhält aber durch die Privatisierungspolitik der Treuhandanstalt in den 1990er Jahren und die damit verbundene restriktive Einstellungs- und Rekrutierungspolitik der ostdeutschen Unternehmen eine zusätzliche Dramatik. Auffällig ist zudem, dass zwar alle Unternehmen und Unternehmensführer dieses Problem erkannt haben, das unternehmerische Handeln in dieser Hinsicht aber überhaupt nicht verändert wurde. Das gilt sowohl für die berufliche Erstausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung, die hier im Vordergrund steht. Durch diese konservativen Einstellungsmuster gegenüber beruflicher Weiterbildung (zu teuer, bindet zu viele Arbeitskräfte, Ertrag unsicher) verschärft sich die Gefahr, dass die mühsam eroberte Position auf den nationalen und internationalen Märkten verspielt wird.

Hinzu tritt ein anderes Problem. Diskussionen um Weiterbildungsaktivitäten in Ostdeutschland sind häufig Kostendiskussionen. In Ostdeutschland wurden erhebliche Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt, deren Effekte fragwürdig waren, sodass diese Maßnahmen insgesamt infrage gestellt werden (Fitzenberger/Speckesser 2002). Verschiedene

Analysen zeigen aber, dass durch Weiterbildung das Arbeitslosigkeitsrisiko vermindert werden kann (Büchel/Pannenberg 2004). Programme der Bundesregierung wie die „Regionalen Qualifizierungsinitiativen in Ostdeutschland“ haben diese Problematik zumindest erkannt. Ein weiteres Problem besteht darin, dass von den wirtschaftlichen und sozialen Umbrüchen in Ostdeutschland auch die Weiterbildungsbranche erfasst wurde, über die bislang nur wenige Kenntnisse existieren. Nach einer Studie des Zentrums für Sozialforschung Halle (Meier/Wiekert/Wiener 2007) hat sich in Ostdeutschland im Zuge der Arbeitsmarktreformen und veränderten Finanzierungsmodalitäten die Weiterbildungslandschaft erheblich gewandelt. Derzeit dürften etwa 5000 Weiterbildungsträger in Ostdeutschland aktiv sein.

Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in Ostdeutschland sowie des Umgangs mit Unsicherheiten hinsichtlich des Ertrags von beruflicher Weiterbildung ist es sinnvoll, danach zu fragen, wie vergleichbare Probleme in anderen europäischen Ländern angegangen werden. Das wollen wir anhand einer Analyse der beruflichen Weiterbildungsstruktur in drei skandinavischen Ländern tun.

*Unterschätzung
der Bedeutung von
Weiterbildung für den
Geschäftserfolg in den
Unternehmen*

5. Das deutsche und das schwedische System der Arbeitsbeziehungen: Ein Überblick

Bevor wir näher auf die berufliche Weiterbildung eingehen, erscheint es sinnvoll, einen kurzen Überblick über die Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Schweden zu geben, da die berufliche Weiterbildung in diese allgemeine Struktur eingebettet ist.

In Bezug auf die Entwicklung der europäischen Sozialstaaten nach 1945 und die Austauschbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nehmen Vergleiche zwischen Deutschland und Schweden einen prominenten Stellenwert ein. Das hat damit zu tun, dass beide Länder über lange Zeit als Prototypen des europäischen Kapitalismus galten: Schweden stand für das sozialdemokratisch-skandinavische Modell und Deutschland für das konservativ-korporatistische Modell (Esping-Andersen 1990). Zwar bilden die jeweiligen Arbeitsbeziehungen das Herzstück dieser Modelle, aber für Schweden – und für die skandinavischen Systeme insgesamt – gilt, dass auch die berufliche Weiterbildung entscheidende Impulse lieferte. Aus deutscher Perspektive waren (und sind) Vergleiche mit den skandinavischen Systemen deshalb aufschlussreich, weil in den nordischen Ländern die Gewerkschaften über eine starke Position nicht nur gegenüber den Arbeitgeberverbänden verfügen, sondern innerhalb des politischen Systems insgesamt und häufig entscheidende politische Reformen initiieren. Eine wesentliche Erklärung liegt im sogenannten Gent-System, worunter die Übertragung hoheitlicher Aufgaben in der Arbeitslosenversicherung auf die Gewerkschaften gemeint ist (Leonardi 2006; Clasen/Viebrock 2006). Daneben tritt eine

enge Kooperation mit den sozialdemokratischen Parteien, die die Gewerkschaftsmacht zusätzlich absichert. Beispielsweise wurden wesentliche Impulse in der beruflichen Weiterbildung durch Gesetzesinitiativen der Gewerkschaften angestoßen, die wiederum die Basis weitergehender tarifvertraglicher Regelungen bildeten. Dieser Zusammenhang sichert einerseits einen hohen Organisationsgrad und eine nahezu vollständige gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben. Diese „sozialdemokratische Kultur“ war für die deutschen Gewerkschaften immer ein positiver Bezugspunkt, weil ein starker Einfluss der Gewerkschaften in Gesellschaft und Staat und in der Tarifpolitik gegeben war, der gleichzeitig mit einer hohen betrieblichen wie gesamtwirtschaftlichen Produktivität vereinbar ist. Aber genau diese Merkmale (enge politische Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und sozialdemokratischer Partei, starke rechtliche Stellung der Gewerkschaften, hoher Verpflichtungsgrad der Tarifverträge und starke Repräsentanz der Gewerkschaften in den Betrieben) galten spätestens seit den Schriften von Goetz Briefs (1952; 1955) in den 1950er Jahren für Deutschland als Horror-Szenario eines „Gewerkschaftsstaates“, in dem die Initiative des Unternehmers durch den übermächtigen Einfluss von Gewerkschaftsfunktionären stranguliert werde. Gerade das schwedische Beispiel jedoch widerlegte diese konservative Position, die sich bis heute wie ein roter Faden durch die Veröffentlichungen von Arbeitgeberverbänden und deren Wirtschaftsinstituten zieht.

Starker Einfluss der Gewerkschaften durch Kooperation mit den lange regierenden Sozialdemokraten

In Deutschland und vor allem in Schweden lässt sich aber auch zeigen, dass die Arbeitsbeziehungen seit Anfang der 1980er Jahre erheblich unter Druck geraten sind. Dabei lauten die Hauptkritikpunkte ähnlich: mangelnde Flexibilität hinsichtlich der Anpassung an veränderte technologische und wettbewerbliche Umweltbedingungen sowie unzureichende Antworten auf die Massenarbeitslosigkeit.

Das ‚alte‘ schwedische Modell zeichnete sich im internationalen Maßstab dadurch aus, dass über viele Jahrzehnte Verhandlungen auf drei Ebenen stattfanden. Dabei war die nationale Ebene zwischen 1953 und 1983 unangefochten. Dort wurden zwischen dem Spitzenverband der Arbeitgeber und der Gewerkschaften LO (*Landsorganisationen i Sverige*) bzw. später auch den anderen Dachverbänden die Lohnvorgaben für die gesamte Wirtschaft gemacht. Gleichzeitig war der Verhandlungsspielraum für die nachgelagerten Branchen- und Betriebsebenen relativ gering. Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften hatten eine zentrale Bedeutung für die Ökonomie sowie für das demokratische Selbstverständnis als „schwedisches Modell“ (Öberg/Svensson 2002: 452). Über lange Phasen basierte dieses Modell auf einem hohen Niveau wechselseitigen Vertrauens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (ebd.). Im Kern baute dieses System zentralisierter Lohnpolitik auf einem Tauschgeschäft zwischen Lohnkontrolle zugunsten der exportorientierten Wirtschaft und einer solidarischen Lohnpolitik auf. Diese Austauschbeziehungen präferierten eher Gewerkschafts- als Arbeitgeberin-

teressen, was aber nicht als ‚Abweichung‘ zu verstehen ist, sondern ein Merkmal des schwedischen Modells ausmacht. Seit den 1930er Jahren war die Gewerkschaftsbewegung immer auch der Reformmotor für die schwedische Gesellschaft insgesamt (Lash/Urry 1987: 35). Im Nachkriegsschweden hatten die Gewerkschaften nicht nur erheblichen Einfluss auf die sozialdemokratische Regierungspolitik, sondern waren in wichtigen Fragen deren eigentliche Initiatoren (Scharpf 1987: 245).

In *politischer Hinsicht* basierte das Aushandlungssystem auf geringen staatlichen Eingriffen, was vonseiten der Gewerkschaften politische Loyalität gegenüber den jeweiligen Regierungen voraussetzte. Dieses Modell geht auf das sogenannte Saltsjöbaden-Abkommen von 1938 zurück (Saltsjöbaden ist ein bekannter schwedischer Badeort, in dem sich die Verhandlungsdelegationen trafen). Es ist eine Art Grundlagen-Abkommen, das für die Regelung der Arbeitsbeziehungen bis Mitte der 1960er Jahre Gültigkeit hatte und ein hohes Maß an sozialem Frieden garantierte (Elvander 2002: 198). In *ökonomischer Hinsicht* basierte das schwedische Modell auf einer Gesamtsteuerungsfunktion des Staates, insbesondere in der Zins- und Geldpolitik, sowie einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Auf der Makroebene stabilisierte dieses System eine exportorientierte Geldpolitik des schwedischen Staates. Die schwedische Reichsbank war nicht unabhängig, sondern den Vorgaben des Staates unterworfen. Kein anderes OECD-Land wertete seit Anfang der 1970er Jahre die nationale Währung so häufig per Regierungsdekret (gegenüber der

*Ende des
alten schwedischen
Modells Anfang
der 1990er Jahre*

D-Mark) ab wie Schweden (Haavisto/Jonung 1999: 118). In *ideenpolitischer Hinsicht* fußte das schwedische Modell auf Gerechtigkeitsvorstellungen von Egalität, Autonomie und Konsens der kollektiven Akteure, die in der Gesellschaft allgemein geteilt und auch von Arbeitgeberseite nicht infrage gestellt wurden.

In *organisatorischer Hinsicht* war das Gewerkschaftssystem geprägt durch eine Spaltung nach Beschäftigtengruppen: Arbeitern und Angestellten (*Blue-collar*- und *White-collar*-Arbeitnehmern) sowie technischen Fachkräften. Hinzu kam die Übertragung hoheitlicher Aufgaben an die Gewerkschaften im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Gent-System). Die gewerkschaftlichen Strukturen waren stark zentralisiert, während die Branchenverbände nur schwache Kompetenzen hatten. Dieser Zentralisierung entsprach auch die Organisationsstruktur der Arbeitgeberverbände.

In *lohnpolitischer Hinsicht* lieferte das Konzept einer „solidarischen Lohnpolitik“ mit dem Rehn-Meidner-Modell den bestimmenden Rahmen für das schwedische Modell. Es basierte auf Lohnzurückhaltung und Lohnsolidarität. Lohnzurückhaltung bezieht sich auf die Einkommensverteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Lohnsolidarität auf die Einkommensverteilung zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen (Pontusson/Svensson 1996: 226). Das Konzept einer solidarischen Lohnpolitik erfuhr über die Jahrzehnte verschiedene Interpretationen, sollte aber nach den massiven Lohnerhöhungen Mitte der 1970er Jahre immer mehr zum Stein des Anstoßes für die Arbeitgeber werden.

Vom schwedisch-skandinavischen Modell unterscheidet sich das deutsche in wesentlichen Aspekten. In Deutschland wurden nach 1945 die Rahmenbedingungen durch das Tarifvertrags- und das Betriebsverfassungsgesetz sowie verschiedene Mitbestimmungsgesetze geregelt. Charakteristisch sind drei Ebenen der Konfliktaustragung: die Ebene der Branchentarifverträge, die der Unternehmensführung und die betriebliche Ebene. Für Erstere ist die Tarifautonomie bestimmend, für die Unternehmen die (überbetriebliche) Mitbestimmung und für Letztere die Betriebsverfassung. Diese Art der Interessenvermittlung ist ebenfalls hoch reguliert und komplex. Im Unterschied zu Schweden ist vor allem die duale Struktur der Interessenvertretung charakteristisch: die gesetzliche Interessenvertretung durch den Betriebsrat und die freiwillige Interessenvertretung durch die Gewerkschaften. Ein strukturbestimmendes Merkmal ist, dass das Vertretungsrecht nicht auf der untersten Stufe des Arbeitsplatzes ansetzt wie in vielen anderen europäischen Ländern, sondern auf der des Betriebes, indem dem Betriebsrat die Kompetenz für die gesamte Belegschaft übertragen wird. Da der Betriebsrat keine Befugnisse hat, Streiks zu organisieren, verlagern sich Arbeitskonflikte im deutschen Modell vom Arbeitsplatz auf die (über)betriebliche Ebene. Dabei sind das entscheidende Ordnungselement die Flächentarifverträge, die die Rahmenbedingungen für Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt für verbindliche Zeitspannen mit allgemeiner Geltung festlegen. Damit kommt dem Tarifvertragssystem eine weit über seinen engen Wirkungskreis

*Duale
Interessenvertretung
in Deutschland:
Betriebsrat und
Gewerkschaften*

verweisende Funktion zu: Das Tarifvertragssystem ist das Zentrum für Konsens und Legitimation der deutschen Sozialordnung; es zwingt Arbeitgeber und Gewerkschaften unter Beachtung je unterschiedlicher Interessen zu einem Kompromiss, womit jede Tarifeinigung von beiden Verbänden legitimiert werden muss (Lepsius 1996). Über die gesellschaftsweite Akzeptanz dieser Form der Kompromissentscheidungen konnten Klassenunterschiede und soziale Ungleichheit nicht aufgehoben werden, aber durch die egalisierenden Effekte der Lohnstruktur auf einem im internationalen Vergleich geringen Niveau gehalten werden (Streeck 1996). Ein weiteres Element, das für unsere Fragestellung wichtig ist, ist, dass in diesem System, wiederum im Unterschied zum schwedischen, der beruflichen Weiterbildung bestenfalls eine untergeordnete Rolle zukommt.

Wenn wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Entwicklung der Austauschbeziehungen in Deutschland und Schweden betrachten, gibt es zwei zentrale Übereinstimmungen: Erstens prägte beide Länder über lange Perioden ein Grundkonsens zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Staat hinsichtlich der Grundstruktur der jeweiligen Arbeitsbeziehungen. Das schloss teilweise erhebliche Divergenzen in Einzelfragen und auch Großstreiks sowie Aussperrungen nicht aus, was aber diesen Grundkonsens nicht außer Kraft zu setzen vermochte. Zweitens geraten beide Modelle seit Anfang der 1980er Jahre unter Druck, was primär mit der veränderten Weltmarktsituation und dem Drängen der Arbeitgeberseite

zusammenhängt, Kompetenzen verstärkt auf die betriebliche Ebene zu verlagern. Damit ging eine nicht unerhebliche Schwächung der Gewerkschaften einher (Blanke/Rose 2005). Zwar lassen sich in Schweden Erosionserscheinungen schon Ende der 1960er Jahre ausmachen, die sich in den 1970er Jahren verschärfen, als es der Lohnpolitik immer weniger gelang, moderate Abschlüsse zu gewährleisten (Pontusson/Swenson 1996: 228). Noch bedeutender war, dass eine zentrale Säule des schwedischen Modells wegbrach, die einvernehmliche Lösung zwischen den Tarifparteien *ohne* staatliche Intervention (Jochem 1998: 114). Nach Elvander (2003: 150) wurde dieser Umschwung von der sozialdemokratischen Regierung unter Olof Palme mit Unterstützung anderer Parteien eingeleitet. Verschiedene arbeitsrechtliche Initiativen stellten den eigentlichen Bruch mit der Tradition dar, die mit dem Abkommen von Saltsjöbaden 1938 begründet worden war. Damit wurde das schwedische Modell gewissermaßen ‚von links‘ aufgekündigt. Durch die folgenden Kampagnen der Arbeitgeber in den 1980er Jahren wurde es aber auch ‚von rechts‘ infrage gestellt (Lash/Urry 1987: 236). Diese Situation verschärfte sich 1983, als sich die Metallgewerkschaften aus den zentralen Verhandlungen verabschiedeten. Tarifliche Kompensationsklauseln führten zu enormen Fernwirkungen auf unbeteiligte Beschäftigtengruppen, weil „die lokale Lohn drift in einzelnen Bereichen umgehend auf die Gesamtwirtschaft durchschlug“ (Scharpf 1987: 246). Dies führte zu erheblichen Auseinandersetzungen innerhalb des Gewerkschaftslagers

Konsens zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über lange Zeit gültig

(Kjellberg 1992). Dem Gesamtverband LO gelang es immer weniger, seinen Mitgliedern Lohnzurückhaltung zum Zwecke sozialer Verantwortung aufzuerlegen (ebd.: 105).

In Schweden waren die 1980er Jahre durch ein Klima der Konfrontation geprägt (Kjellberg 2000: 553). Am Beginn des Jahrzehnts stand der Konflikt um die Währungsabwertung durch die Palme-Regierung im Mittelpunkt der Auseinandersetzung sowie die Verabschiedung des Gesetzes über die Arbeitnehmerfonds. Die Arbeitnehmerfonds, vom Gewerkschaftsökonom Rudolf Meidner erfunden, waren ein Instrument der Abschöpfung betrieblicher Gewinne (Jochem 1998: 116) und wurden von den Arbeitgeberverbänden als Schritt zur Sozialisierung heftig bekämpft. Die Verabschiedung dieses Gesetzes wird *ex post* als ein fragwürdiger Sieg der schwedischen Gewerkschaften betrachtet (ebd.).

Die zentrale Zäsur in den schwedischen Arbeitsbeziehungen stellt das Jahr 1991 dar, als sich die Arbeitgeber aus allen korporatistischen Gremien zurückzogen. Diese Zäsur gilt als das Ende des ‚alten‘ schwedischen Modells der Austauschbeziehungen. 1990 hatte die sozialdemokratische Regierung einen Lohn- und Preisstopp sowie ein Verbot von Streiks und Aussperrungen verhängt. Dieser Vorstoß kam auf Drängen der Arbeitgeber zustande, dem die Gewerkschaftsführer der LO nachkamen (Kjellberg 2000: 553). Dies wiederum führte zu heftigen Protesten in den Einzelgewerkschaften. Gleichzeitig ließ der Arbeitgeberverband SAF verlauten, nicht weiter an zentralen Lohnverhandlungen teilnehmen zu wollen, und verkün-

dete das Ende der zentralen Lohnpolitik (ebd.). Eine Regierungskommission (Rehnberg-Kommission) konnte das Schlimmste verhindern, da es ihr gelang, Gewerkschaften und Arbeitgeber von einem Stabilitätsabkommen für den Arbeitsmarkt zu überzeugen (ebd.). Begleitet von verschiedenen Stabilisierungsmaßnahmen unter der Kontrolle eines staatlichen Vermittlers, konnte durch diese staatliche Steuerung eine koordinierte Lohnpolitik wiederhergestellt werden (ebd.). Diese Maßnahmen betrafen vor allem die Geldpolitik; die Politik fester Wechselkurse wurde zugunsten einer floatenden Währung aufgegeben. Seit 1993 galt für die schwedische Geldpolitik eine Zielinflationsrate von zwei Prozent, die nationale Währung wurde an den ECU gekoppelt. Es folgte der Übergang zu einer Hartwährungspolitik sowie der Antrag auf Beitritt zur EU.

Daneben verschärfte sich die schon seit den 1980er Jahren beobachtbare Erosion herkömmlicher wohlfahrtsstaatlicher Arrangements in der öffentlichen Meinung, die gerade von den schwedischen Arbeitgebern massiv betrieben wurde (Blyth 2001). Ihnen gelang es, die öffentliche Meinung zu ihren Gunsten zu wenden (Pontusson/Swenson 1996: 230). Die Forderungen der Arbeitgeber beinhalteten nicht nur eine Dezentralisierung (auf Branchenebene) und eine größere Flexibilität der Unternehmen, sondern bestanden auch aus einem Paket makroökonomischer Ziele: Reduzierung öffentlicher Ausgaben, eine restriktive Geldpolitik sowie der Übergang zu einer Hartwährungspolitik (ebd.: 231). Damit hatten die schwedischen Arbeitgeber, auch im europäischen Kontext,

*Erosion der
herkömmlichen
Austauschbeziehungen
in den 1980er und
1990er Jahren*

ein politisches Konzept zur Veränderung des ‚alten‘ Systems der Arbeitsbeziehungen in Schweden durchgesetzt (Thelen 2000: 140).

Wichtig waren die europapolitischen Veränderungen: Schweden führte zwar nicht den Euro ein, unterzeichnete aber den Vertrag von Maastricht und damit die Bedingung der Implementierung einer autonomen Zentralbank (Bäckström 2000). Aber gerade im schwedischen Modell bedeutete eine unabhängige Zentralbank eine erhebliche Veränderung des politischen Systems (ebd.: 2), weil jetzt ein neuer Akteur in die politische Arena trat, der dem alten sozialdemokratischen Modell fremd war.

Mitte der 1990er Jahre veröffentlichte die sogenannte Edin-Gruppe einen Bericht, worin man sich dafür aussprach, dass das Wachstum der Löhne in Schweden dem in den anderen europäischen Ländern entsprechen sollte (Nilsson 1999: 179). Dieser Bericht löste bei den Gewerkschaften kontroverse Debatten aus, in denen sich aber nach und nach unter den Gewerkschaftsakteuren das Bewusstsein durchsetzte, dass „zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auch geringere Lohnzuwächse notwendig und akzeptabel seien“ (ebd.: 180). In der Folge wurde die Edin-Norm von den Gewerkschaften akzeptiert, die damit bewusst einen lohnpolitischen Zusammenhang zu den europäischen Nachbarländern, insbesondere zu Deutschland als dem ökonomisch bedeutendsten, herstellten. So wurde die Basis für neue Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geschaffen. Es war aber der Staat (auf Druck einer konservativen Regierung), der die

Tarifvertragsparteien zu grundlegenden Veränderungen des Verhandlungssystems aufforderte. Deren Inhalt sollte der Edin-Norm entsprechen und eine Kombination von niedriger Arbeitslosigkeit und stabilen Preisen umfassen (Elvander 1998: 15). Das Ergebnis war das Industrieabkommen von 1997, das ein neues Modell der Arbeitsbeziehungen darstellte. Die Akzeptanz des Industrieabkommens war nicht selbstverständlich, insbesondere die Zustimmung der Arbeitgeberseite. Aber nach der Tarifrunde von 1995 änderten insbesondere die großen Unternehmen wie ABB, Ericsson und Volvo ihre Strategie und stimmten dem Abkommen zu. Ein wesentlicher Grund hierfür bestand darin, dass sich auf Gewerkschaftsseite die Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften (IF Metall, SIF und CF) auf eine einheitliche tarifpolitische Front einigten (Elvander 2003: 153).

Das Industrieabkommen von 1997 besteht aus einem umfangreichen Regelwerk zur Schlichtung von Tarifkonflikten sowie flankierenden wirtschaftspolitischen Einrichtungen, die den Lohnfindungsprozess in Einklang mit der Leistungsfähigkeit der schwedischen und europäischen Wirtschaft (Benchmarking) bringen sollen (Elvander 2002). Komplettiert werden diese neuen Regeln durch ein staatliches Schlichtungsbüro (*Medlingsinstitutet*), das darüber hinaus weitere Aufgaben im Prozess der Lohnfindung übernahm. Eine wichtige Zäsur stellt die Übernahme des geldpolitischen Ziels von 2 Prozent dar, das dem Stabilitätsziel der EZB entspricht. Die Euro-Norm soll die Wettbewerbsfähigkeit der exportorientierten Industrie fördern, vor allem sollen die schwedi-

Wichtiger Einfluss durch die europäische Integration

1997: Neues schwedisches Modell mit dem Industrieabkommen

schen Löhne nicht schneller steigen als die der europäischen Konkurrenzländer, insbesondere Deutschlands (Weinert 2001). Die Euro-Norm bestimmt *de facto* die Lohnpolitik seit Mitte der 1990er Jahre, die Lohnführer sind die exportorientierten Sektoren.

Das schwedische Modell hat sich in wesentlichen Merkmalen verändert, die vor allem auf die Internationalisierungsprozesse reagierten und zu einem Einflussverlust der Gewerkschaften führten. Der dramatische Wandel in Schweden ist ohne die europäische Währungsunion nicht denkbar – eine Vorgabe, die insbesondere die Arbeitgeber zum Handeln nutzten (Kettunen 1999: 129). Zwar hat der Einfluss der schwedischen Gewerkschaften abgenommen, dieser verbleibt aber mit einem Organisationsgrad von etwa 80 Prozent und einer nahezu vollständigen Präsenz in allen Betrieben auf einem im internationalen Vergleich außerordentlich hohen Niveau. Die Tarifauseinandersetzungen finden zwar auf sektoraler Ebene statt, deren Ergebnisse strukturieren aber die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene vor. Daher haben die schwedischen Gewerkschaften zwar ihre Hegemonie verloren, nicht aber ihre strategische Handlungsfähigkeit.

Betrachtet man sich die Dynamik des Wandels in Schweden, dann sind die Arbeitgeber die zentralen Akteure des Wandels. Der Staat verhielt sich zunächst konservativ, um relativ spät, im Jahre 1990, zu intervenieren. Wesentliches Element des Wandels ist eine erfolgreiche Politik neuer Ideen, die stärker marktförmigen Lösungen den Weg bahnten. Das Jahr 1991 gilt in der Literatur als der Wendepunkt in

den schwedischen Arbeitsbeziehungen (Benner 2003: 140). Die Gewerkschaften leisteten lange heftigen Widerstand, konnten diesen Wandel aber nicht aufhalten.

Die ideologischen Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden in Schweden in den 1980er Jahren ähneln in verschiedenen Aspekten der Entwicklung in den 1990er Jahren in Deutschland. In den 1990er Jahren verschärfte die Arbeitgeberverbände die ideologische Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften, der Flächentarifvertrag wurde als ein überholtes Instrument aus längst vergangener Zeit angeprangert. Gegenüber der „Initiative neue soziale Marktwirtschaft“, der Bertelsmann Stiftung und anderen arbeitgebernahen Einrichtungen gerieten die Gewerkschaften mit ihren Positionen in die Defensive. Auch in Deutschland nimmt die europäische Integration mit ihrer Liberalisierungsdoktrin einen prominenten Stellenwert ein, durch den die Gewerkschaften zusätzlich unter Druck gerieten. Den „Kampf um die Köpfe“ hatten die schwedischen Gewerkschaften Anfang der 1990er Jahre verloren; in Deutschland lässt sich dieser Kampf zwischen 1990 und 2000 beobachten.

Wenn wir uns Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Veränderungsdynamik in beiden Ländern betrachten, so fällt Folgendes auf:

- die Veränderungen sind in erster Linie Reaktionen auf die zunehmende Internationalisierung der Volkswirtschaften und die europäische Integration, die mit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems 1973

In Schweden sind die Arbeitgeber die zentralen Akteure der Veränderung

Durch die Internationalisierung schrumpft die Bedeutung der Gewerkschaften in Deutschland und in Schweden ...

ihren Ausgang nahmen, sich in den 1980er Jahren verschärften und in den 1990er Jahren einen Regimewechsel brachten (Schweden) oder vorbereiteten (Deutschland);

- die politische Bedeutung der Gewerkschaften im politischen System schrumpfte;
- seit den 1980er Jahren erodierte nicht nur das jeweilige Modell der Arbeitsbeziehungen, auch die zugrunde liegenden Wertbegründungen der Arbeitsbeziehungen verflüchtigten sich zugunsten marktförmiger Lösungsmuster; begleitet wurden diese Entwicklungen von einer elitengesteuerten Ideenpolitik („Kampf um die Köpfe“);
- in den 1990er Jahren war es eine neue Generation von Unternehmensführern und Arbeitgebervertretern sowie staatlicher Funktionäre, die den Wandel in den Arbeitsbeziehungen betrieben;
- in der Folge ging die für das alte Modell typische „Pro-Sozialstaats-Koalition“ (Pier-son 2001: 440) verloren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zentrale Merkmale des schwedischen bzw. deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen erhalten blieben (Lindbom 2001). Das betrifft etwa die starke Stellung der Gewerkschaften in beiden Ländern mit der Tarifpolitik im Zentrum. Der Bedeutungsverlust der Gewerkschaften ergibt sich primär aus dem Verlust ihrer hegemonialen Position im politischen System und der Fähigkeit, durch eine hohe Organisationsmacht hohe Nominallohnerhöhungen durchzusetzen. Sie verlieren aber nicht ihre strategische Handlungsfähigkeit.

... aber: die Gewerkschaften sind nach wie vor zentrale Akteure

Aktuelle Entwicklungen in Schweden

Nach einer krisenhaften Entwicklung in den 1990er Jahren erholte sich das schwedische System nach der Einigung auf das Industrieabkommen 1997. Die aktuellen Entwicklungen sind von weiteren, erheblichen Veränderungen geprägt, dabei gehen die Positionen darüber auseinander, ob es sich um eine Weiterentwicklung des ‚neuen‘ schwedischen Modells handelt, das mit dem Industrieabkommen eine neue Ausrichtung erhielt, oder ob ein neues System (*regime change*) eingeführt wurde. Im Mittelpunkt der politischen Diskussion steht die Wahlniederlage der Sozialdemokraten im Jahre 2007. Die sozialdemokratische Regierung unter Göran Persson wird in den Analysen als inhaltlich „ausgebrannt“ dargestellt und bewertet, was zu einem dramatischen Vertrauensverlust geführt habe (Hällhag 2007). Die neue konservative Partei unter Fredrik Reinfeldt habe demgegenüber eine Alternative dargestellt, die auch alte Wähler der Sozialdemokraten überzeugte. Politisch sei die konservative Partei in die Mitte gerückt und habe die vorhandenen Ängste vor einer Abkehr vom schwedischen Modell gedämpft. Die schwedischen Konservativen böten heute eine neue Version des alten schwedischen Modells an, aber keinen Regimewechsel (ebd.). Dem widerspricht Lena Westlund vom schwedischen Gewerkschaftsdachverband LO vehement. Man müsse bei der konservativen Regierung zwischen Rhetorik und Fakten unterscheiden. So stehe nur die quantitative Beschäftigungsentwicklung im Mittelpunkt, nicht aber die „Qualität der Ar-

beit“. Des Weiteren seien erhebliche Einschnitte im sozialen Sicherungsnetz vorgenommen worden, und durch die drastische Erhöhung der Arbeitslosenversicherung, die über die Gewerkschaften abgewickelt wurde, sei es sowohl zu einem Einbruch bei den Gewerkschaftsmitgliedern als auch zu einer Schwächung der Arbeitsbeziehungen insgesamt gekommen. Westlund kommt zu dem Ergebnis, dass die neue Regierung *de facto* einen Regimewechsel eingeleitet habe (ebd.). In jedem Fall ist die Rolle der Gewerkschaften im politischen System Schwedens weiter geschwächt worden. Hinzu tritt ein teilweiser dramatischer Mitgliederverlust bei den großen Gewerkschaften. Auffällig ist der heftige Rückgang der Mitgliederzahlen beim Gewerkschaftsbund LO (*Landsorganisationen i Sverige*), der vor allem Arbeiter (*blue collar workers*) organisiert. Innerhalb von fünf Jahren verlor die LO 12 Prozent

ihrer Mitglieder (vgl. Tabelle 1). Bei der zuständigen Dachorganisation der Angestelltengewerkschaft TCO (*Tjänstemännens Centralorganisation*) sieht der Verlust mit fast 8 Prozent nur geringfügig besser aus, während die Verluste bei der Dachorganisation für Akademiker SACO (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*) mit fast 6 Prozent noch glimpflich ausfallen. Die Gesamtverluste sind ein Indikator dafür, dass die Bedeutung der Gewerkschaften abnimmt. Das heißt aber nicht notwendigerweise, dass die Gewerkschaften insgesamt schrumpfen. Das zeigt sich insbesondere am Mitgliederwachstum der „anderen“ bzw. „neuen“ Gewerkschaften, das mit über 25 Prozent außergewöhnlich hoch ausfällt. Hinter dem Begriff „andere“ verbergen sich kleinere Berufsgewerkschaften, die sich in den anderen Gewerkschaften nicht hinreichend repräsentiert fühlten. Eine Entwicklung, die wir in Teilberei-

Neue konservative Regierung in Schweden setzt Gewerkschaften unter Druck

► **Tabelle 1:**

Mitgliederentwicklung in Schwedens Gewerkschaften 2003-2008

Gewerkschaft	2003	2008	Veränderung
LO	1.638.600	1.442.300	- 12,0 %
TCO	1.276.000	1.175.300	- 7,9 %
SACO	556.000	588.000	- 5,8 %
Andere	89.000	112.500	+ 26,4 %

Quelle: Eiro 2009.

*Arbeitgeber
versuchen das
Arbeitsrecht zu
ihren Gunsten zu
verändern*

chen, insbesondere in bestimmten Dienstleistungsberufen, auch in Deutschland feststellen können (Piloten, Ärzte, Zugführer). In Schweden sind diese neuen Gewerkschaften im Vergleich zur nach wie vor dominierenden LO mit über 1,4 Millionen Mitgliedern vergleichsweise klein und können den Gesamtverlust bei den Mitgliederzahlen nur geringfügig abfedern.

Diese organisatorischen Probleme werden von politischen Befürchtungen überlagert, dass die konservative Regierung doch einen Regimewandel einleiten wird, bei dem den Gewerkschaften nur mehr eine geringe Bedeutung zukommen soll. Das scheint auch eine neue Aggressivität zu bestätigen, die von Teilen des Arbeitgeberlagers ausgeht. So hat der Vorsitzende des schwedischen Dienstleistungsarbeitgeberverbandes Almega zur Attacke geblasen. Ausgangspunkt ist die Anpassung des schwedischen Arbeitsrechts nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im sogenannten „Laval-Fall“ aus dem Jahre 2007. Laval ist ein Bauunternehmen nach lettischem Recht, das eine Schule in Schweden bauen sollte. Die zuständige schwedische Bauarbeitergewerkschaft ergriff Arbeitskampfmaßnahmen, um das Unternehmen zur Anerkennung des schwedischen Bautarifvertrags zu bewegen. Nach dem Urteil des EuGH (C-341/059) ist ein Streik, um den Abschluss eines Anschlussarbeitsvertrages zu erzwingen, rechtswidrig. Seitdem schwelt der Konflikt um die Neuausrichtung des Arbeitsrechts in Schweden, der 2009 heftig ausgebrochen war. Hinzu kommt, dass 2010 fast 90 Prozent sämtlicher Tarifvereinbarungen neu verhandelt werden. Der Vorsitzende von

Almega, Jonas Milton, skizzierte im September 2009, wie er sich eine Reform des schwedischen Arbeitsmarktmodells vorstellt. Er kritisierte in einem Artikel für „Svenska Dagbladet“ („Modernisera kollektivavtalen“) die bestehenden Tarifverträge als hoffnungslos unmodern („hopplöst omoderna“). Die Zeiten für Einheitslösungen seien vorbei, notwendig sei eine weitgehende Dezentralisierung. In diese Kritik wird explizit auch das Industrieabkommen von 1997 einbezogen, das ja seinerzeit eine neue Grundlage für die Arbeitsbeziehungen zu legen schien. Demgegenüber kommen die Gewerkschaften zu einer positiven Einschätzung der Wirkungen des Industrieabkommens (Facken 2008). Es ist zwar nicht zu erwarten, dass das Industrieabkommen ‚gekippt‘ wird, die Auseinandersetzungen belegen aber, dass der Druck auf die Gewerkschaften von Arbeitgeberseite zunehmen dürfte.

Diese Kritik von Arbeitgebern verwundert insofern, weil in den letzten zehn Jahren die schwedische Wirtschaft und die anderen nordischen Ökonomien mit einer außergewöhnlichen Robustheit der zentralen Leistungsparameter in der Lohn- und der Arbeitsmarktpolitik (sowie in der Weiterbildungspolitik) aufwarten konnten. Obwohl fast alle nordischen Länder mittlerweile konservative Regierungen haben (bis auf Norwegen, wo die rot-grüne Koalition 2009 knapp bestätigt wurde), scheint sich doch zu bewahrheiten, dass ein pfadabhängiger Wandel der nordischen Wohlfahrtsstaaten zu beobachten ist (vgl. hierzu die Beiträge im WSI-Schwerpunktheft 1/2009, vor allem: Jochem 2009; Lundberg 2009; Dolvik 2009).

6. Das schwedische und das deutsche Modell der beruflichen Weiterbildung im Vergleich

Das Herzstück des schwedischen Modells lag und liegt in der Strukturierung der Arbeitsbeziehungen. Daneben haben aber die Bildung und insbesondere die Erwachsenenbildung ebenfalls erheblich zur Festigung des Modells beigetragen. Die Besonderheit bei der Weiterbildung in Schweden besteht im Wesentlichen darin, dass alle drei strategischen Akteure (Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) gleichgerichtete Interessen verfolgen. Nach 1945 erlebten alle skandinavischen Länder in unterschiedlichen Ausprägungen so etwas wie ein ‚Wirtschaftswunder‘. Damit gekoppelt war die Notwendigkeit, das Bildungsniveau auf den Arbeitsmärkten anzuheben. Da die skandinavischen Länder geringe Bevölkerungszahlen aufweisen (Schweden ist heute mit knapp 9 Millionen Einwohnern das größte nordische Land) und es fast keine Arbeitsmigration gab, führte der Strukturwandel nach 1945 zu einer engen Kooperation in der beruflichen Ausbildung wie in der beruflichen Weiterbildung sowie zu einer Mobilisierung der Frauen für den Arbeitsmarkt. Die Folge war eine Ausweitung von Anspruchsrechten in der Weiterbildung, die bis heute weit über das deutsche Niveau hinausreichen. Dabei steht das Weiterbildungssystem im Wesentlichen auf zwei Grundpfeilern, einem breit ausgebauten öffentlichen Sektor in der Berufsbildung und parallel dazu der Übertragung von hoheitlichen Rechten in diesem Politikfeld auf die Sozialpartner. Hierzu gehörten immer auch unterschiedliche tarifpolitische Initiativen. In allen nordischen Modellen spielt eine hohe Teilnahme der erwerbstätigen Bevölkerung sowie der

Arbeitslosen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eine entscheidende Rolle.

Ein zentraler Unterschied zu Deutschland, wenn nicht der wichtigste überhaupt, sind die *historischen Wurzeln*, die zu dem hohen Stellenwert führten, den Weiterbildung in den nordischen Ländern hat. Es ist notwendig, auf diese historischen Wurzeln und die daraus erwachsenen Rechtsstrukturen kurz einzugehen, weil die tariflichen Regelungen auf diesen Strukturen aufbauen.

In den skandinavischen Ländern gibt es Schul- oder Bildungsgesetze, die die Bereiche der Vorschule, der Grundschule, der weiterführenden Schulen, der Gymnasien, der Hochschulen, der Berufsschulen bzw. der berufsvorbereitenden Schulen sowie der beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen *in einem Gesetz* zusammenfassend regeln. In Schweden sind diese Bereiche im Schulgesetz (*skollag*), in Norwegen im Ausbildungsgesetz (*opplæringslova*) geregelt. In Deutschland dagegen sind diese Bildungs- und Ausbildungsbereiche getrennt; aufgrund der Kulturhoheit der Länder gibt es teilweise sehr unterschiedliche Regelungen in den Schulsystemen, über die regelmäßig ein ‚Kulturkampf‘ ausgetragen wird. Daneben existieren Zuständigkeiten des Bundes, etwa beim Bundesausbildungsförderungsgesetz oder beim Berufsbildungsgesetz. Solche rechtlichen Separierungen sind den skandinavischen Ländern fremd. Diese sind hinsichtlich der rechtlichen Struktur von einem ganzheitlichen Ansatz (holistisch) geprägt.

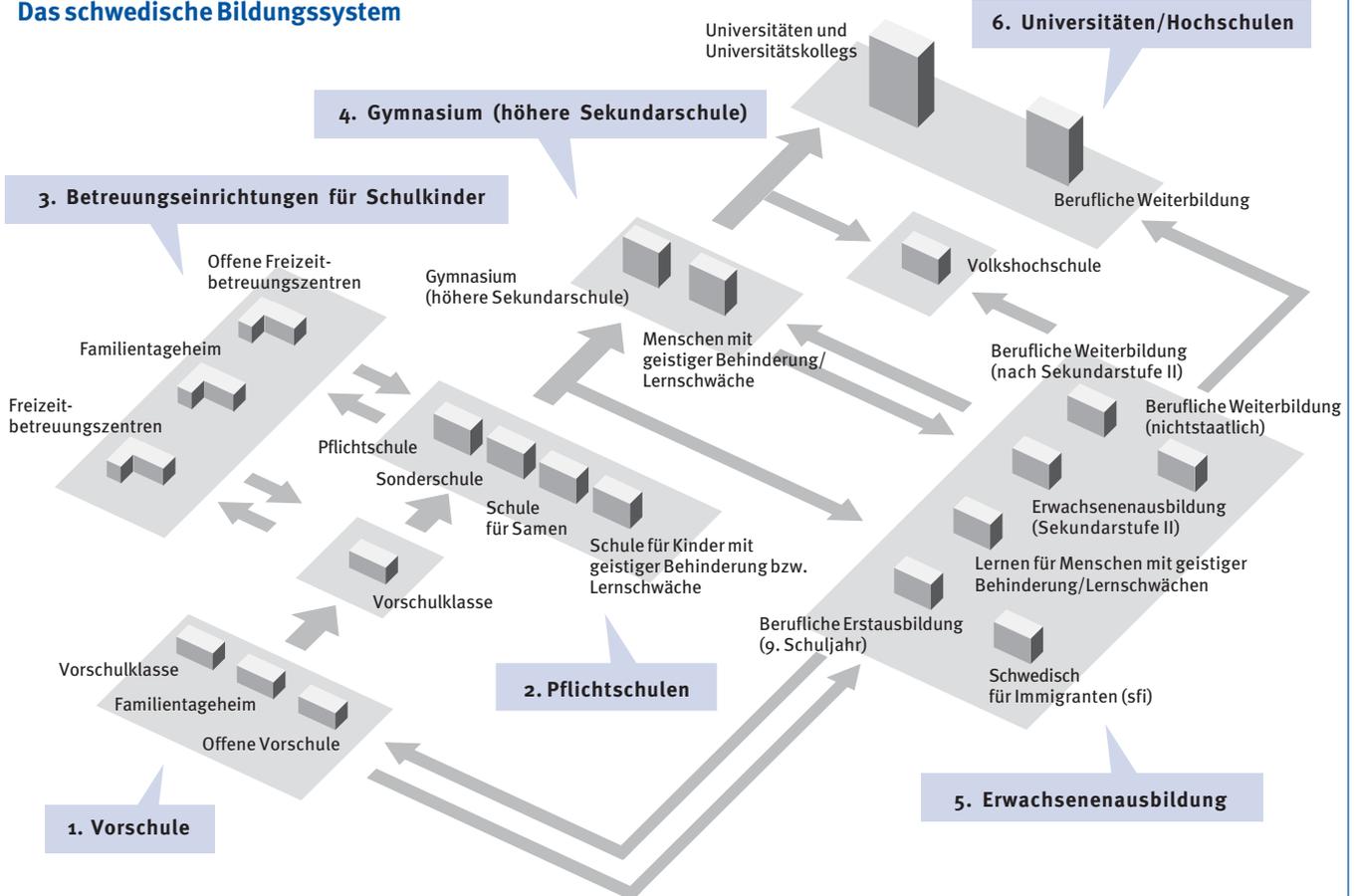
Das soll am Beispiel Schwedens und Norwegens illustriert werden.

Im schwedischen Modell hatte berufliche Weiterbildung immer einen hohen Stellenwert – in Deutschland nicht

Unterschiedliche historische und rechtliche Wurzeln der Bildungstradition

► Abbildung 4:

Das schwedische Bildungssystem



1. Vorschule

- Vorschulklasse
- Familientageheim
- Offene Vorschule

2. Pflichtschulen

- Pflichtschule
- Sonderschule
- Schule für Samen*
- Schule für Kinder mit geistiger Behinderung bzw. Lernschwäche
- Vorschulklasse

3. Betreuungseinrichtungen für Schulkinder

- Offene Freizeitbetreuungscentren
- Familientageheim
- Freizeitbetreuungscentren

4. Gymnasium (höhere Sekundarschule)

- Gymnasium (höhere Sekundarschule)
- Menschen mit geistiger Behinderung/Lernschwäche

5. Erwachsenenbildung

- Erwachsenenbildung (Sekundarstufe II)
- Berufliche Weiterbildung (nach Sekundarstufe II)
- Lernen für Menschen mit geistiger Behinderung/Lernschwächen
- Berufliche Weiterbildung (nichtstaatlich)
- Berufliche Erstausbildung (9. Schuljahr)
- Schwedisch für Immigranten (sfi)

6. Universitäten und Hochschulen

- Universitäten und Universitätskollegs
- Berufliche Weiterbildung
- Volkshochschule

* Volksstamm in Nordskandinavien

Wir wollen an dieser Stelle nicht näher auf das Bildungssystem eingehen, sondern nur auf die bildliche Selbstdarstellung des ‚offiziellen Schweden‘. Schweden versteht sein Bildungssystem als ‚Dorf‘, als ‚Bildungsdorf‘. Der Anspruch ist, dass es auf jeder Stufe der Entwicklung eines schwedischen Bürgers, von der Vorschule über die Pflichtschulgänge bis zu den weiterführenden Schulen, in dem Bildungsdorf jeweils ein ‚Haus‘ gibt, in dem Angebote gemacht werden, die die individuellen Bildungs- und Weiterbildungsansprüche befriedigen sollen und können. Eine vergleichbare Darstellung des deutschen Bildungssystems etwa durch das Bildungsministerium oder die Kulturministerien der Länder als ‚Dorf‘ wäre hingegen ziemlich abwegig und wird, verfolgt man die Diskurse in der Weiterbildungsforschung, eher als skandinavische Sondervariante dargestellt. Dies überrascht insofern, als im Zuge der Globalisierungsdebatte der Begriff des „global village“ auch in die deutschen Debatten Einzug gehalten hat. Auf der anderen Seite müssen Vertreter des deutschen Bildungssystems solche Darstellungen verwerfen, da es keinen gemeinsamen konzeptionellen Ansatz gibt, um die unterschiedlichen Bildungs- und Weiterbildungssysteme ganzheitlich zu betrachten. In Deutschland läuft die Finanzierung über verschiedene Bundes- und Landesgesetze, was zu Überlappungen und Lücken führt (GEW/IGMetall/Ver.di 2008: 12). Das Ergebnis ist eine unübersichtliche Situation mit über 20.000 Weiterbildungsanbietern und einer Privatisierung von Weiterbildung. Vor dem Hintergrund dieses Zerfaserns von Zuständigkeiten

und Bildungsprogrammen kann die schwedische Selbstdarstellung als ‚Bildungsdorf‘ gerade auch für die gewerkschaftspolitische Debatte hilfreich sein.

Des Weiteren fällt bei der Betrachtung des schwedischen Bildungssystems auf, dass der Begriff „berufliche Weiterbildung“ (wie auch in den anderen skandinavischen Ländern) gar nicht benutzt wird, sondern nur von „Erwachsenenbildung“ die Rede ist. Ein grundsätzlicher Bestandteil des Berufsbildungssystems ist dessen Offenheit. So ist es nicht ungewöhnlich, dass ein berufstätiger Erwachsener, wenn er den Wunsch dazu hat, einen Bildungsabschluss nachholen kann, der üblicherweise von Jugendlichen bis 19 Jahren absolviert wird. Hierzu muss er die Erlaubnis des Arbeitgebers einholen; sein Arbeitsplatz im Betrieb ist für diesen Zeitraum gesichert. Die Finanzierung läuft über eine Art ‚BaföG für Erwachsene‘, also ein Darlehen, das nach dem Wiedereintritt in den Betrieb zurückgezahlt werden muss. Eine vergleichbare Offenheit dahingehend, im Erwachsenenalter allgemeine Bildungsabschlüsse nachholen zu können, ist dem deutschen Bildungssystem fremd. Das deutsche Bildungssystem ist demgegenüber durch eine ausgeprägte Rigidität gekennzeichnet: Abschlüsse, die nicht im Jugendalter erfolgreich abgeschlossen werden, können im Erwachsenenalter kaum mehr nachgeholt werden (die einzige Ausnahme bildet der zweite Bildungsweg). Im deutschen Bildungssystem ist über lange Zeiträume das (falsche) Sprichwort institutionalisiert worden: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Solche festgefügten Anschauungen auf-

*Schweden:
Das Bildungssystem
als ‚Dorf‘ –
in Deutschland
undenkbar*

*In Skandinavien
gibt es nicht den
engen Begriff
„berufliche Weiter-
bildung“, nur
„Erwachsenen-
bildung“ im
umfassenden
Sinne*

Ergebnis: Hohe Teilnahmequoten in Skandinavien, niedrige in Deutschland

zubereiten gelingt selten innerhalb kurzer Zeiträume, sondern gleicht einem ‚Bohren dicker Bretter‘.

In Schweden und den anderen skandinavischen Ländern führte die Offenheit der Bildungssysteme dazu, dass dort mit die höchsten Teilnahmequoten in der Erwachsenenbildung in Europa verzeichnet werden. In Schweden nehmen etwa 28 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung und der Arbeitslosen regelmäßig an irgendeiner Maßnahme der Erwachsenenbildung teil (s. Abb. 2, S. 13). Neben Schweden gehören Dänemark und Finnland zu den Ländern, die mit am besten abschneiden (Norwegen bleibt als Nichtmitglied der EU unberücksichtigt), während Deutschland einen Mittelrang einnimmt.

Was sind die Ursachen für diese unterschiedlichen Bildungsstrukturen und das zugrunde liegende Bildungsverständnis? Als Gründe werden in der Literatur unterschiedliche Interpretationen angeführt. Einerseits gibt es tief greifende *religiöse Traditionen*, die frühzeitig auf eine Alphabetisierung drängten. So gibt es beispielsweise in Norwegen keine *Schulpflicht*, sondern nur eine *Unterrichtspflicht*. Diese Regelung hat mit dem heute noch starken Einfluss freireligiöser Gruppen zu tun, die darauf drängten, Hausunterricht in den dünn besiedelten Gebieten Nordnorwegens zuzulassen. Dieser ist in den weniger dicht besiedelten Gebieten auch heute noch üblich. Der Hausunterricht muss nur einen sehr allgemein gehaltenen Rahmenplan für die einzelnen Klassenstufen einhalten. Diese freikirchlichen Einflüsse spielen auch

in der schwedischen Entwicklung eine wichtige Rolle.

Dieser kirchlich-religiöse Einfluss ist im Zuge der Modernisierung der skandinavischen Gesellschaften nach dem Zweiten Weltkrieg jedoch zugunsten des Einflusses der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zurückgedrängt worden. Die Forderungen der Gewerkschaften bezogen sich vor allem auf die Durchsetzung einer egalitären Struktur, eines allgemeinen und gleichen Zugangs zu allen Bildungseinrichtungen, ohne klassen- oder schichtspezifische Spaltungen. Hier ist die enge Zusammenarbeit zwischen den sozialdemokratischen Parteien und den Gewerkschaften prägend gewesen, die in Schweden auf einer über 120-jährigen Tradition fußt. Entscheidend war aber die Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg (Lash/Urry 1987; Jochem 1998). Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften hatten eine zentrale Bedeutung für die Ökonomie sowie für das demokratische Selbstverständnis als „schwedisches Modell“ (Öberg/Svensson 2002: 452).

Wenn wir uns beispielsweise Norwegen zuwenden, ist die enge Verzahnung von staatlicher, Partei- und Gewerkschaftspolitik noch offensichtlicher. In Städten wie Bergen oder Tromsø gibt es jeweils ein *Folketshuset* (Volks- haus). In Bergen, wo die Erhebungen durchgeführt wurden, hat die (regierende) sozialdemokratische *Arbeiderpartiet* (Ap) dort ihre Büros im Parterre, die gewerkschaftliche Dachorganisation LO hat ihre Büros im ersten und zweiten Stockwerk, darüber befinden sich die Räume der Einzelgewerkschaften, im dritten Stock-

Die Ursachen der unterschiedlichen Bildungsstrukturen

werk schließen sich die der *Arbeids- og velferdsforvaltningen* (NAV), des norwegischen Amtes für „Arbeits- und Wohlfahrtsverwaltung“, an. Diese öffentliche Einrichtung ist seit 2006 für alle arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Bereiche zuständig. Die NAV umfasst Einrichtungen wie die Arbeitsbehörde, die Rentenversicherung, die staatliche Krankenversicherung sowie sonstige soziale Dienstleistungsinstitutionen, für die in Deutschland die Länder oder Kommunen zuständig sind. Norwegens zweitgrößte Einzelhandelskette ist der genossenschaftliche *Co-op-Konzern*, bei dem Gewerkschafts- und Genossenschaftsmitglieder, wie früher beim gewerkschaftseigenen Genossenschaftsbetrieb *Konsum* in Deutschland, günstiger einkaufen können. Personelle Verflechtungen sind nicht unüblich.¹ In Deutschland kennen wir eine solche enge Verzahnung von Staat, politischer Partei, Gewerkschaftsorganisation und Genossenschaften bestenfalls aus den ersten Nachkriegsjahren (Weinert 1994). In Dänemark gehen die zentralen Weiterbildungseinrichtungen für den Arbeitsmarkt auf das gewerkschaftliche

Konzept der Abendschulen zurück, das von der Gewerkschaft der Un- und Angelernten *Specialarbejderforbundet in Danmark* (SiD) in den 1940er Jahren für die Gewerkschaftsmitglieder entwickelt wurde. Diese Gewerkschaftsschulen wurden in den 1960er Jahren gewissermaßen ‚verstaatlicht‘ und sind heute die wichtigsten staatlichen Weiterbildungsinstitutionen. Dies alles sind grundlegende strukturelle Unterschiede, die bei einer Betrachtung von beruflicher Weiterbildung in Rechnung gestellt werden müssen. Die Anspruchsrechte der Arbeitnehmer in der beruflichen Weiterbildung sind gesetzlich verankert. Die entsprechenden Bildungsgesetze basieren im hohen Maße auf gewerkschaftlichem Aktivismus. Auf diesen gesetzlichen Regelungen bauen tarifvertragliche Regelungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf. Im Wesentlichen agierten die Gewerkschaften aber mit ihrer Forderungspolitik wie ein „politischer Verband“, was aufgrund ihrer ideologischen Nähe zur sozialdemokratischen Partei und Regierung ein zentraler Baustein des politischen Systems ist.

*Gewerkschaftliche
Bildungseinrichtungen
als Vorbild für
spätere staatliche
Institutionen*

¹ Beispielsweise war der 2007 gewählte Vorsitzende der größten Metallgewerkschaft in Norwegen *Fellesforbundet*, Arve Bakke, zunächst Arbeitnehmervertreter und später Gewerkschaftssekretär, trat Mitte der 1990er Jahre in die sozialdemokratische Regierung als Staatssekretär ein, um dann wieder in die Gewerkschaft zu wechseln. In Deutschland sind nur ‚Einbahnstraßen-Karrieren‘ möglich, d. h. Gewerkschaftsführer können Minister in einem Bundes- oder Landeskabinett werden, eine Rückkehr in die Gewerkschaftsführung ist nicht üblich.

7. Schweden

7.1 Berufliche Weiterbildung in Schweden

Um die Bildungspolitik, auch hinsichtlich der Berufsbildung, wurde in Schweden in den letzten Jahren eine heftige Debatte geführt. Trotz der aus deutscher Sicht hervorragenden Struktur und positiven Leistungsbilanz hat sich die Bildungspolitik zu einem der Hauptkonfliktthemen zwischen den linken Parteien und der konservativen Allianz-Regierung entwickelt. Die Schulpolitik gilt heute als eines der wichtigsten politischen Themen; sie lieferte einen der Gründe dafür, dass die sozialdemokratische Partei 2007 abgewählt wurde (Krumrey 2007). Was war passiert? Die Kritik bezieht sich auf eine überzogene Akademisierung der staatlichen Berufsbildung, den fehlenden Praxisbezug und die zu langen Ausbildungszeiten. Diese Defizite führten nicht nur zu einer Diskrepanz zwischen schulischer und beruflicher Bildung, sondern vor allem zu einer problematischen Erhöhung der Abbrecherquoten („Drop-outs“) und infolgedessen zu einer Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit (ebd.: 3). Hinzu traten massive Probleme in der schulischen Ausbildung auf dem Niveau der Sekundarstufe II. Die Schulreform von 1999 führte zu einer Verlängerung der Bildungsgänge, was eine Verdreifachung der Abbrecherquoten zur Folge hatte (Murray/Sundin 2008: 134). Danach kam es zu einem erheblichen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in Schweden. Vor dem Hintergrund der genannten positiven Rahmendaten sticht deshalb die enorme Jugendarbeitslosigkeitsquote Schwedens ins Auge, die zu den höchsten in

Europa gehört, während die Niederlande, Dänemark, Österreich und Deutschland am besten abschneiden (vgl. Abb. 5). Im Verhältnis zur Gesamtarbeitslosigkeitsquote in Schweden ist die Jugendarbeitslosigkeit mehr als doppelt so hoch. Diese gravierenden Probleme haben im hohen Maße damit zu tun, dass auch die berufliche Ausbildung auf den Erwerb eines Universitätsabschlusses abzielt, während die Qualifizierung für einen Beruf stiefmütterlich behandelt wurde (und wird).

Fast alle Abgänger der Pflichtschulen wechseln auf die Sekundarstufe II, die sowohl für berufsbildende wie studienvorbereitende Programme zuständig ist. Die staatliche Sekundarstufe II ist jedoch auf den Erwerb der Hochschulreife ausgerichtet, nicht auf die Berufsausbildung, die ein eher stiefmütterliches Dasein fristet. Die Lehrlingsausbildung nach deutschem Verständnis ist von untergeordneter Bedeutung. Ihr Anteil liegt heute bei unter 2 Prozent (Barouk/BMBF 2007). Diese Akademisierung der beruflichen Erstausbildung ist seit Jahren ein kontrovers diskutiertes Thema in Schweden.

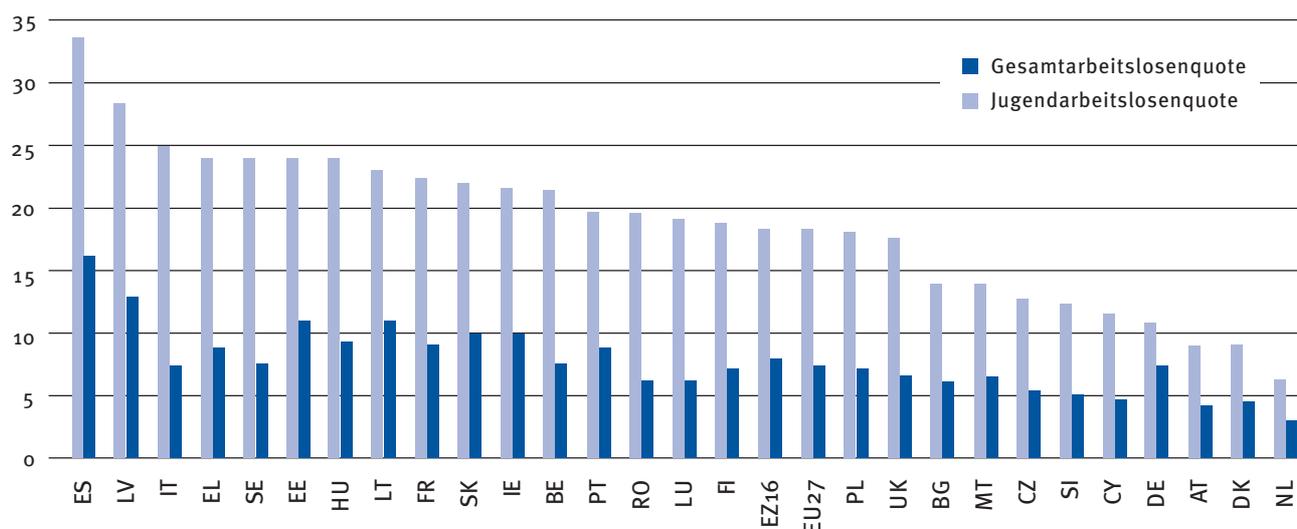
Diese bildungspolitischen Kontroversen reichen bis tief in das schwedische Gewerkschaftslager hinein. So teilt beispielsweise die schwedische Metallgewerkschaft IF Metall die Kritik an der Akademisierung der beruflichen Erstausbildung und am fehlenden Praxisbezug, während die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, insbesondere die Lehrgewerkschaft, diese Struktur verteidigen.² Gleichwohl herrscht eine breite Übereinstimmung dahingehend, dass die Angebote und Inhalte im berufli-

Kontroversen um die Schulpolitik

Vernachlässigung der beruflichen Schulbildung als Problem

► Abbildung 5:

Gesamtarbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenquote, 1. Quartal 2009 (in Prozent)



Länderkürzel s. Seite 108

Quelle: Walden 2009.

chen Bildungswesen besser auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts abgestimmt werden müssen.

Die berufliche Weiterbildung war in den letzten Jahren einem erheblichen Wandel unterworfen, der noch nicht abgeschlossen ist. In Schweden fehlt die sonst übliche Unterscheidung zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung. Es gibt die berufliche Erstausbildung für Jugendliche, die bis zum Alter von 19 Jahren reicht, die sogenannte *grundläggande yrkesutbildning*. Daran

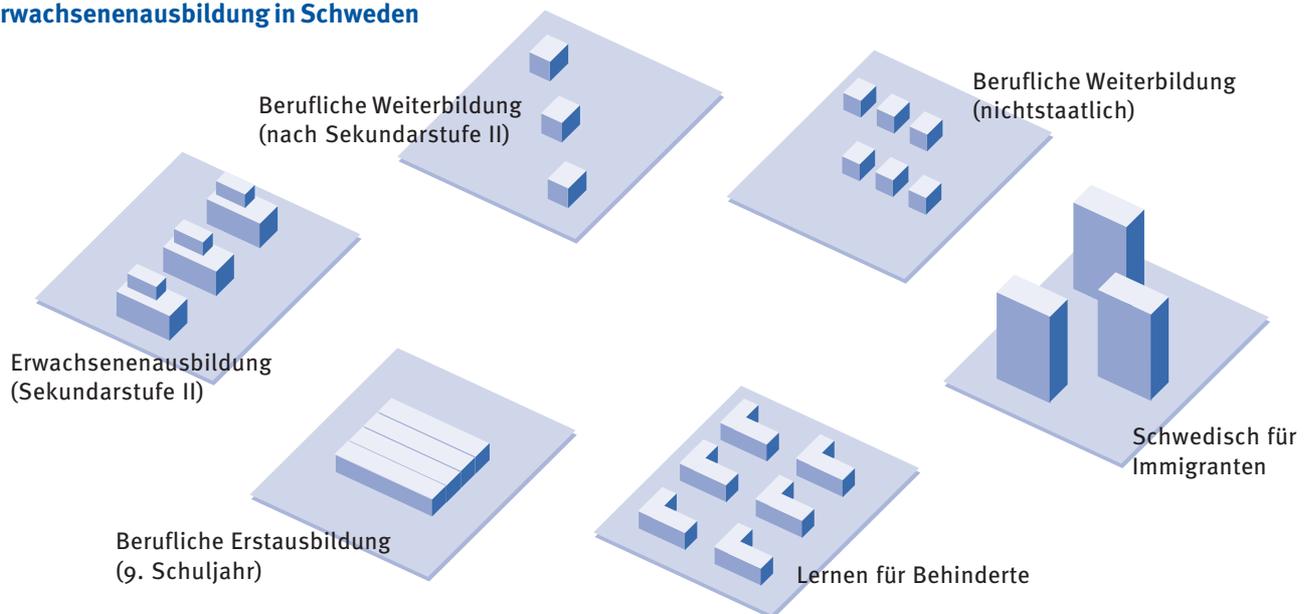
schließt sich die Berufsbildung für Erwachsene an, worunter sämtliche Bildungsmaßnahmen für Menschen ab dem 20. Lebensjahr zusammengefasst werden: die *yrkesutbildning för vuxna*, die Berufsbildung für Erwachsene.

Das System der Berufsbildung in Schweden ist komplex und für Außenstehende nicht einfach zu durchschauen. Der Einfachheit halber nehmen wir aus der oben gezeigten Überblicksdarstellung (vgl. Abb. 4, S. 34) den Bereich der Erwachsenenbildung heraus und betrachten ihn genauer.

² Diese Probleme zwischen den Gewerkschaften der Exportbranchen, vor allem der Metall- und Automobilindustrie, und den (besser) organisierten Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind nicht neu. Anfang der 1980er Jahre, vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Krise in Schweden, stand die Frage im Zentrum, wer die Lohnführerschaft innehatte, die Gewerkschaften der Exportbranchen oder die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors. Diese Spannungen verschärften sich 1983 derart, dass die Metallgewerkschaft aus den zentralen Tarifverhandlungen ausschied (vgl. Lash/Urry 1987: 239; Iversen 1996: 422).

► Abbildung 6:

Erwachsenenausbildung in Schweden



Quelle: skolverket.se

Es gibt zahlreiche Formen der Berufsbildung für Erwachsene:

- Unten links in Abbildung 6: Erwachsenenbildung auf der Grundschulstufe bezieht sich auf junge Arbeitnehmer, die den Pflichtschulabschluss nachholen, nachdem sie Defizite in den ersten neun Pflichtschuljahren hatten; die Erwachsenenbildung (Sekundarstufe II und weitergehende Bildungsgänge), in der Abbildung das obere und mittlere Feld auf der linken Seite, bezieht sich auf Erwachsene, die die Gymnasialstufe nachholen wollen oder ergänzende Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um neue Fähigkeiten zu erwerben, diese zu vertiefen oder gar um eine neue Kar-

riere einzuschlagen. Diese Kurse werden von der kommunalen Erwachsenenbildung durchgeführt (*Komvux*).

Die weiterführenden beruflichen Maßnahmen schließen mit formellen Qualifikationen in einzelnen Fächern ab oder mit Abschlüssen, die den Abschlusszeugnissen der Grundschule bzw. der Gymnasialschule gleichgestellt sind;

- die qualifizierte Berufsausbildung (*kvalificerad yrkesutbildning – KY*);
- die Aufbauausbildung, die meistens ebenfalls in den Kommunen durchgeführt wird;
- die Ergänzungsausbildung (*kompletterande utbildning*);

- lehrlingsausbildungsähnliche Ausbildungsgänge, die zum Erwerb eines Gesellenbriefs führen, oder fachberufliche Bildungsgänge an Heimvolkshochschulen (*folkhögskolor*);
- staatlich finanzierte Arbeitsmarktausbildung;
- die betriebliche Weiterbildung (Cedefop 2009).³

Eine zentrale Rolle spielen Weiterbildungsangebote *neben* dem staatlichen Sektor, in der Abbildung als „berufliche Weiterbildung“ bezeichnet. Erwachsenenbildung außerhalb des öffentlichen Bildungswesens wird von etwa 150 Volkshochschulen durchgeführt, den sogenannten Heimvolkshochschulen. Diese werden von Gewerkschaften, Kirchen, der Abstinenzlerbewegung oder anderen NGOs getragen.

Hinsichtlich der staatlichen Erwachsenenbildung wurde vom schwedischen Reichstag 2009 ein Gesetz zur Einrichtung von Berufshochschulen verabschiedet. In den Berufshochschulen sollen postsekundäre berufliche Bildungsgänge zusammengeführt werden, die nicht im Rahmen einer Hochschule angeboten werden. Das betrifft vor allem die „qualifizierten Berufsausbildungen“, die den neuen Eckpfeiler der postsekundären Berufsbildung in Schweden bilden. Der Begriff „qualifizierte Berufsausbildungen“ (*kvalificerad yrkesutbildning*) deckt einen weiten Bereich praxisre-

levanter Inhalte ab, die in Deutschland in der beruflichen Ausbildung erworben werden. Dahinter steht der Anspruch, mit diesem neuen Zertifikat die Akademisierung abzumindern und die berufliche Ausbildung stärker auf die Belange der Betriebe und des Arbeitsmarktes zu orientieren. So muss ein Drittel der Kurse in Betrieben absolviert werden. Das neue Berufshochschulamt soll alle von der öffentlichen Hand finanzierten Berufsbildungsgänge in einer gemeinsamen Verwaltungsstruktur bündeln und einheitliche Finanzierungsmechanismen für die Berufsbildung festlegen. Das Amt tritt an die Stelle des bisherigen Amtes für qualifizierte Berufsausbildung (*Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning*).

An dieser Stelle ist eine kurze Anmerkung zu den Begriffen „Berufshochschule“ (*yrkeshögskola*) und „qualifizierte Berufsausbildung“ (*kvalificerad yrkesutbildning*) notwendig. Solche Begriffe sind für das schwedische Berufsbildungswesen und die Erwachsenenbildung nicht ungewöhnlich. Im deutschen Sprachgebrauch dagegen verursachen sie eine Reihe von Problemen, die sich bis in die international vergleichenden Statistiken der OECD hinein erstrecken. Viele Berufsabschlüsse (etwa im Gesundheitswesen oder in pädagogischen Berufen) werden in Schweden üblicherweise an einer „Hochschule“ (*högskola*) erworben. In Deutschland ist diese Ausbildung mit den entsprechenden Abschlüssen Bestandteil

Neu: „Qualifizierte Berufsausbildung“

³ Die Bereiche „Schwedisch für Immigranten“, und „Lernen für Behinderte“ müssen wir hier ausklammern, obwohl sich insbesondere der erstgenannte Bereich zu einem massiven innenpolitischen Problem auszuwachsen droht.

Viele Hochschulabschlüsse in Schweden sind in Deutschland Teil der dualen Berufsausbildung

der dualen Berufsausbildung. Diese weist aber nicht notwendigerweise niedrige Qualitätsstandards auf. Wie wir ausgeführt haben, stellt gerade die Akademisierung in der staatlichen Erwachsenenbildung ein massives Problem in Schweden dar. Diese unterschiedliche Begrifflichkeit in der beruflichen und der Erwachsenenbildung führt des Weiteren in der internationalen Statistik zu systematischen Verzerrungen – vor allem in den OECD-Bildungsstudien. Denn eine schwedische *högskola* wird als Hochschule gewertet und dem Bereich der Hochschulausbildung zugeordnet, was rein statistisch zu einer Erhöhung der Absolventenzahl des Hochschulsystems führt. Dies verzerrt das tatsächliche Bild, denn die Inhalte an einer schwedischen *högskola* reichen nicht über das Niveau der dualen Berufsausbildung hinaus. Diese fehlende Differenzierung ist in der Vergangenheit zu Recht kritisiert worden (Weinert 2009: 134 ff.).

Ein anderes Problem der staatlichen Erwachsenenbildung in Schweden war bis Mitte 2009, dass die Verwaltungsstrukturen erheblich auseinanderdrifteten. Die berufliche Erstausbildung für Erwachsene in der Sekundarstufe II im Rahmen des kommunalen Erwachsenenbildungssystems (*Komvux*) und die qualifizierte Berufsausbildung fielen in die Zuständigkeit des Zentralamtes für Erwachsenenbildung bzw. des Amtes für qualifizierte Berufsausbildung. Demgegenüber gab es bei den Ergänzungsausbildungen und den Aufbauausbildungen sowie den beruflichen Bildungsgängen andere Zuständigkeiten, die nicht koordiniert waren. Dieser Wildwuchs soll unter der neuen Verwaltungsstruktur im Berufshochschulamt

bereinigt werden (*Myndigheten för yrkeshögskolan*) (Cedefop 2009).

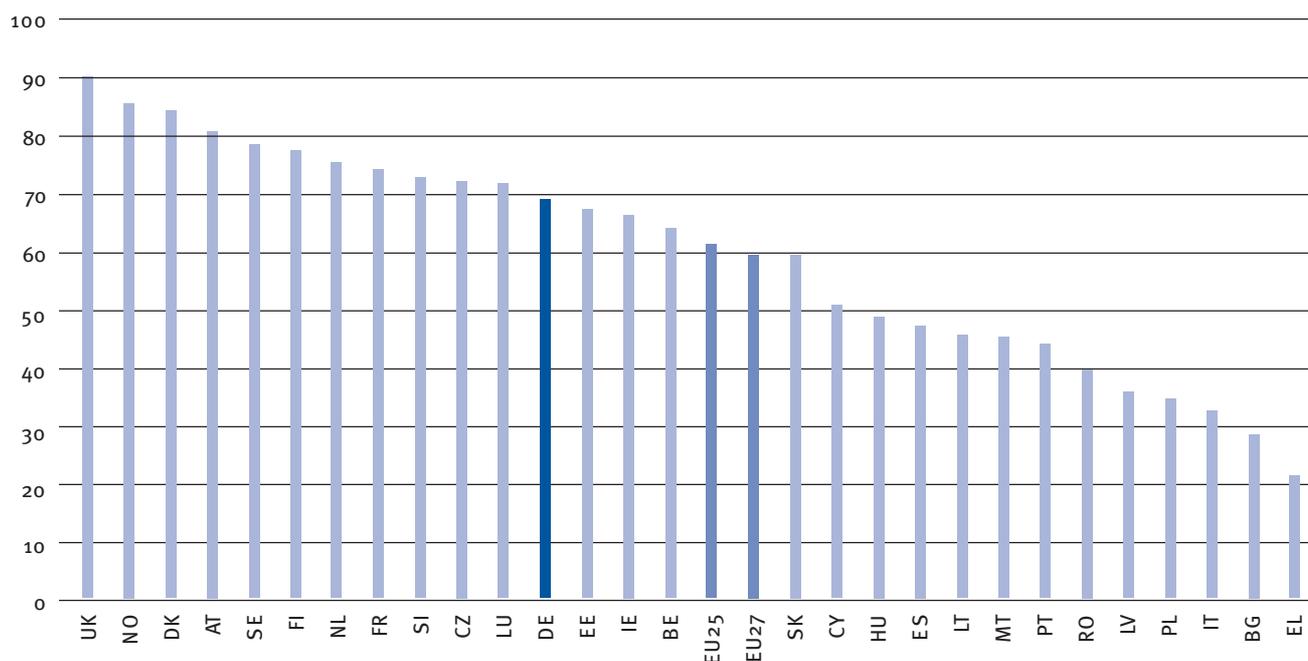
Sieht man einmal von der Ausbildung in den Handwerksberufen ab, wo die Zertifizierung in der Hand der Sozialpartner liegt, fällt die berufliche Erstausbildung in die staatliche Zuständigkeit. Nach deren Absolvierung treten Berufsbildungsmaßnahmen der Sozialpartner hinzu, sei es auf Branchenebene oder auf Unternehmensebene. Betriebliche Weiterbildung (*personalutbildningar*) umfasst in der schwedischen Statistik die formale und „nichtformale“ betriebliche Weiterbildung. Zwei Drittel dieser Weiterbildungsmaßnahmen finden innerbetrieblich statt. Weiterbildungsmaßnahmen können auch von externen Anbietern veranstaltet werden (Hochschulen, Studienverbänden oder privaten Ausbildungsfirmen). Es gibt keine staatlichen Vorschriften, die die Unternehmen oder Sozialpartner dazu verpflichten, ihren Beschäftigten oder Mitgliedern berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Stattdessen werden entsprechende Regelungen zwischen den Sozialpartnern auf Branchen- und/oder Unternehmensebene ausgehandelt. Überdies haben alle Beschäftigten seit Mitte der 1970er Jahre ein Recht auf unbezahlten Bildungsurlaub zur Absolvierung einer beliebigen Aus- oder Weiterbildung, ohne jegliche Beschränkungen bezüglich der Dauer des Bildungsgangs. Ein bezahlter Bildungsurlaub kann von Fall zu Fall entweder auf Betriebsebene oder individuell ausgehandelt werden.

Ein Ergebnis dieser umfassenden Regelungen ist, dass die betriebliche Fortbildung in

Neues Amt für Erwachsenenbildung

► Abbildung 7:

Anteil weiterbildender Unternehmen in Europa 2005 (in Prozent)



Länderkürzel s. Seite 108

Quelle: Walden 2009.

Schweden gut ausgebaut ist, wie Abbildung 7 zeigt.

Das Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen steht in Relation zur Größe des Unternehmens: Je größer ein Betrieb, desto stärker die Beteiligung an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung. Deutschland nimmt in fast allen europäischen Vergleichen zur beruflichen Weiterbildung einen mittleren Rang ein, während die skandinavischen Länder (neben Großbritannien) mit zu den besten in Europa zählen.

Diese kurzen Anmerkungen zum Wandel des schwedischen Bildungssystems sollen verdeutlichen, dass dieses nicht frei von Verkrustungen und Fehlsteuerungen ist, die wiederum

von der konservativen Regierung zum Anlass genommen wurden, um marktförmige Veränderungen durchzusetzen. Zwar fächert sich das Bildungssystem in Schweden weiter auf, etwa durch die neuen privaten Schulen, aber die Grundstruktur bleibt im Wesentlichen unangestastet. Das Hauptproblemfeld ist der Übergang von der schulischen Bildung zur Berufsbildung. Die Berufsausbildung der gymnasialen Sekundarstufe war über lange Zeit eindeutig auf den Hochschulabschluss ausgerichtet und marginalisierte den praktisch-beruflichen Bereich. Hier setzen einige der neuen Initiativen an, die insbesondere vom schwedischen Gewerkschaftsbund LO und der Metallgewerkschaft IF Metall in Angriff genommen wurden. In der

Hauptproblem in Schweden: Übergang von der schulischen Ausbildung zum Beruf

Weiterbildungspolitik lassen sich drei zentrale Ansätze festhalten:

- die Entwicklung des Konzepts von Technik-Colleges,
- das politische Ziel, einen Fonds für berufliche Weiterbildung zu errichten, sowie
- aktuelle tarifpolitische Regelungen zur beruflichen Weiterbildung.

7.2 Das Konzept der Technik-Colleges

Ein neuer Ansatz zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind die „Technik-Colleges“. Dieses Konzept ist aus einer Initiative der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie von Industrieunternehmen hervorgegangen; es wurde 2003 ins Leben gerufen, um eine kompetente arbeitsplatzbezogene berufliche Weiterbildung anzubieten. Das Ziel ist es, sowohl die Qualifikationsstandards der Beschäftigten zu erhöhen als auch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Diese Initiative kann als ‚institutionalisierte‘ Kritik an der staatlich organisierten Erwachsenenbildung verstanden werden, die mit ihrer Fokussierung auf die Hochschulreife am Bedarf vieler Unternehmen vorbei ausbildete und zu einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit beitrug.

Als Begründung für die Errichtung von Technik-Colleges wurde von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden angeführt, dass zu wenige Jugendliche die Möglichkeit hätten, an technologie- und industrierelevanten Kursen teilzunehmen. Die eigentlich dafür zuständigen Kommunen hätten nur unzureichende Anstren-

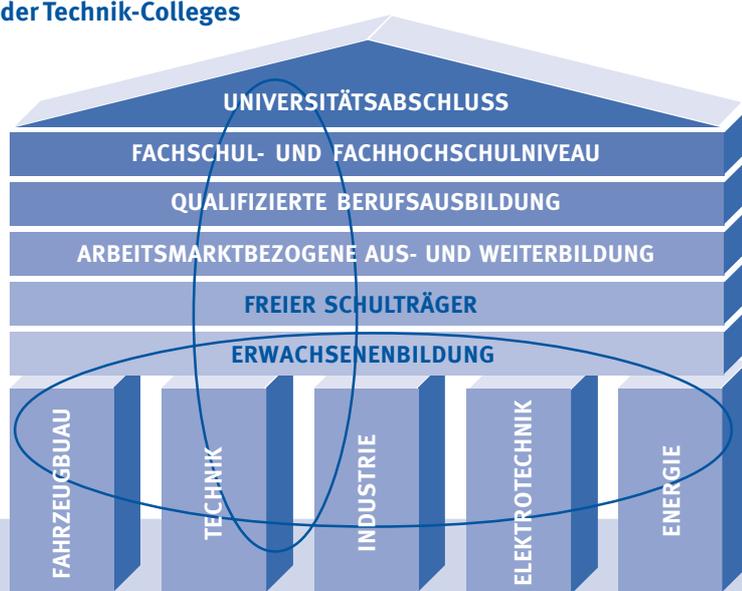
gungen unternommen und aus Kostengründen nur Kurse mit einer veralteten technischen Ausstattung angeboten. Die angebotenen Programme hätten somit den Auszubildenden nicht die Kenntnisse vermittelt, die in den Betrieben gebraucht würden. Außerdem wären die Betriebe nicht ausreichend in die Planung und Organisation dieser Kurse einbezogen gewesen (Technikcollege 2009). Diese Begründungen kritisieren implizit die staatliche Erwachsenenbildung wegen ihrer Vernachlässigung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Inhaltlich werden die Technik-Colleges damit begründet, dass eine bessere Verbindung von Allgemeinwissen und berufsbezogenen Kenntnissen erforderlich sei. Ähnlich wie in Deutschland wird auf die Notwendigkeit einer Nachqualifizierung gedrängt, um Lese- und Schreibkenntnisse sowie mathematische Fertigkeiten zu verbessern. Die Betriebe bräuchten neben fähigen auch motivierte Schüler, was mit den altbackenen Methoden der staatlichen Ausbildung nicht zu realisieren sei. Außerdem bräuchten die Unternehmen Lehrer, die mit den Betrieben gut zusammenarbeiteten. Hierzu gehörte auch ein modernes Equipment in den Kursen. Die Anforderungen des praktischen Arbeitslebens müssten schon an der Schule vermittelt werden. Die Hauptzielgruppe der Technik-Colleges sind Jugendliche ab 20 Jahren (auf dem Niveau Sekundarstufe II). Allerdings wird Wert auf die Feststellung gelegt, dass die berufliche Weiterbildung von Erwachsenen einen weiteren Schwerpunkt bilde. Das Ziel sei primär die Vorbereitung der Jugendlichen auf Berufe in einer hochentwickelten Industrieland-

Technik-Colleges sind eine Initiative der Arbeitgeber und Gewerkschaften – quasi eine institutionalisierte Kritik am staatlichen Berufsbildungssystem

► Abbildung 8:

Organisation der Technik-Colleges in Schweden



Quelle: Teknikcollege Sverige 2006.

Technik-Colleges bieten ein Akkreditierungssystem, in dem die Sozialpartner die Kriterien definieren

schaft, die aber bis zu weitergehenden Fortbildungen an den Technischen Universitäten reichen könne. Das übergeordnete Ziel sei eine Verbesserung der Qualität und Effektivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf allen Bildungsstufen, um eine Erhöhung der beruflichen Kompetenzen der Lernenden und Berufstätigen sicherzustellen. Von einer solchen Bildungsstrategie würden nicht nur einzelne Arbeitnehmer und Betriebe profitieren, sondern das Image der schwedischen Industrie insgesamt.

Wie sieht nun ein Technik-College aus? Es stellt keine komplett neue Bildungseinrichtung dar, vielmehr bedient sich dieses Konzept der bestehenden Struktur des staatlichen und nichtstaatlichen Aus- und Weiterbildungssystems. Der Titel Technik-College wird an Schu-

len oder Weiterbildungseinrichtungen vergeben, wenn genau definierte Kriterien eingehalten werden. Der zentrale Unterschied zum staatlichen System liegt darin, dass die Sozialpartner und die Betriebe diese Struktur gewissermaßen „unter ihre Fittiche“ nehmen und neue Qualitätskriterien formulieren, um die Nachteile der alten Strukturen zu überwinden. Damit ergibt sich auf der fachlich-organisatorischen Ebene folgende Organisationsform:

Abbildung 8 gibt eine gute Übersicht über die Struktur und Aufgabe der schwedischen Technik-Colleges. Die unteren Säulen stellen die Hauptfächer dar, die bei den Technik-Colleges im Vordergrund stehen; es sind vor allem angewandte naturwissenschaftliche Fächer, wozu auch die Vermittlung von Grundlagenwis-

sen gehört (Lesen, Rechnen, Schreiben). Darüber ist die bestehende Bildungsstruktur in Schweden dargestellt. Wenn wir die Struktur von unten nach oben betrachten, dann befinden sich an der Basis sämtliche Einrichtungen der Erwachsenenbildung; es folgen die freien Schulen. Hier handelt es sich nicht um eine besondere Stufe des Bildungssystems, vielmehr um eine Sonderentwicklung in Schweden. Denn seit Anfang der 1990er Jahre erleben Privatschulen vor allem in den Großstädten einen wahren Boom. Im Gegensatz zu den deutschen Privatschulen dürfen die schwedischen *fri-stående skolor* jedoch keine Gebühren erheben.⁴ Es folgt die arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildung, die staatliche Maßnahmen oder staatlich unterstützte Weiterbildungsmaßnahmen umfasst, wozu auch die betriebliche Weiterbildung gehört. Es schließt sich die qualifizierte Berufsausbildung an (*kvalificerad yrkesutbildning*), die auf dem Niveau der dualen Berufsausbildung angesiedelt ist, aber den Anspruch hat, die herkömmlichen Defizite der schwedischen Berufsausbildung zu vermeiden, indem eine stärker arbeitsplatzorientierte Ausbildung gewährleistet wird. Danach folgt das Fachschul- und das Fachhochschulniveau, hier kennt das schwedische System unterschiedliche Schul- und Ausbildungstypen, auf die wir jedoch nicht näher eingehen können. Die Spitze bildet ein Hochschulabschluss.

Definitionsmacht geht vom Staat auf die Sozialpartner über

Die beiden in Abbildung 8 eingefügten Ellipsen sollen verdeutlichen, dass auf allen

Ebenen des bestehenden Erwachsenenbildungssystems Schulen und Weiterbildungseinrichtungen Anträge auf eine Zulassung als Technik-College an die Sozialpartner einreichen können. Neu an den Technik-Colleges sind gewissermaßen diese beiden Klammern, die über das schwedische Bildungssystem gelegt werden: *Institutionell* kann jede Schule oder anerkannte Weiterbildungseinrichtung des Erwachsenenbildungssystems einen Antrag auf Erteilung des Titels eines Technik-Colleges stellen; *fachlich* müssen die in den unteren Säulen genannten Fächer im Vordergrund stehen. Das Besondere ist darin zu sehen, dass die Sozialpartner hier eine Einrichtung geschaffen haben, in der *sie* exklusiv die Definitionsmacht haben und nicht wie bisher die staatlichen Instanzen.

Hierbei handelt es sich gewissermaßen um eine ‚demokratisierte Exzellenz-Initiative‘, wie wir sie in Deutschland aus der Hochschulpolitik kennen. Bezogen auf das alte staatliche Weiterbildungssystem bedeuten die Technik-Colleges eine Aufwertung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die zuvor eine nur untergeordnete Rolle spielte.

In fachlicher Hinsicht haben sich die Sozialpartner mit den Kommunen auf zehn Kriterien geeinigt, die ein Technik-College erfüllen muss. Diese müssen von den Sozialpartnern und den Industrie-Komitees (das sind gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner auf Branchenebene) bestätigt werden. Die Technik-

⁴ Das Amt für Schulwesen meint, dass die Privatschulen mittlerweile einen wichtigen Bestandteil des Gesamtbildungswesens darstellten, vgl. Skolverket 2006; sehr viel kritischer sieht das: Krumrey 2007.

Colleges werden alle drei Jahre einer Überprüfung unterzogen.

Deren Kriterien sind:

1. *Regionale Ausrichtung:* Es muss eine gemeinsame Übereinkunft der kollektiven Akteure hinsichtlich der Erfordernisse in der jeweiligen Region geben.
2. *Breite Ausbildungspalette:* Die Weiterbildung auf der Sekundarstufe II muss verknüpft sein mit anderen Weiterbildungsstufen, insbesondere den jeweiligen Universitäten.
3. *Klares Profil:* Das Bildungsprofil muss einen eindeutigen Zusammenhang zur Industriestruktur der Region aufweisen.
4. *Zusammenarbeit mit der Industrie:* Vertreter der Bildungseinrichtungen und der Betriebe müssen in einem gemeinsamen Steuerungsgremium vertrauensvoll kooperieren.
5. *Qualitätssicherung:* Qualitätskriterien müssen gemeinsam entwickelt und anerkannt werden.
6. *Etablierung eines anregenden und kreativen Lernumfeldes:* Die Schüler haben ein Anrecht auf einen hohen Qualitätsstandard.
7. *„Up-to-date“-Ausrüstung und -Equipment* müssen in den Technik-Colleges und am Arbeitsplatz gewährleistet sein.
8. *Kohärente Bildungspläne:* Der tägliche Studienablauf muss zusammenhängend organisiert und stimulierend für das Arbeitsleben sein.
9. *Teamwork zwischen allen Beteiligten:* Lehrer verschiedener Disziplinen arbeiten zu-

sammen. Die zu vermittelnden Inhalte müssen kombiniert und koordiniert werden, um ein realistisches Bild von den Anforderungen im Arbeitsleben zu vermitteln.

10. *Lernen am Arbeitsplatz:* Ein Teil der Weiterbildung erfolgt an verschiedenen Arbeitsplätzen (Teknikcollege 2006).

Diese Kriterien lesen sich auf fachlicher Ebene ebenfalls wie eine offene Kritik am bestehenden staatlichen Berufsbildungssystem: überakademisiert und praxisfern, aus Kostengründen mit überholtem Equipment ausgestattet und häufig von nicht ausreichend qualifizierten und wenig motivierten Lehrern geleitet.

Innerhalb kürzester Zeit hat sich das Konzept der Technik-Colleges (TC) zu einer der wichtigsten Initiativen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der schwedischen Industrie entwickelt. Alle Industriegewerkschaften und Arbeitgeberverbände (in den sogenannten Industrie-Komitees) unterstützen das Konzept (Teknikcollege 2009; 2009a; 2008). Derzeit gibt es 26 anerkannte TC-Regionen (*Teknik-Colleges regioner*), 16 weitere wurden bestätigt. Insgesamt arbeiten in den anerkannten Regionen 52 Schulen als Technik-Colleges. Bereits im Dezember 2007 wurde, schwedischen Gepflogenheiten folgend, der Nationale Verband schwedischer Technik-Colleges gegründet (Riksföreningen Teknikcollege 2008).

Bei den Technik-Colleges steht die lokale und regionale Industriestruktur im Vordergrund (vgl. Abb. 9, S. 48). Die eingereichten Konzepte müssen nicht nur einen regionalen Bezug haben, sondern gemeinsam mit den ansässigen In-

Mittlerweile sind Technik-Colleges ein wichtiger Ansatz in der Weiterbildungspolitik

dustrieunternehmen und Gewerkschaften entwickelt worden sein. Auf nationaler Ebene ist der neue Verband der Technik-Colleges (*Riksforeningen Teknikcollege*) für den Erfahrungsaustausch und die Koordinierung zuständig, während die seit Langem bestehenden Industrie-Komitees auf Branchenebene sich der Zertifizierung der eingereichten Anträge und der Ausbildungsordnungen annehmen (Riksforeningen Teknikcollege 2008).

Schon nach den ersten Jahren sei durch die Technik-Colleges eine qualitativ neue Form der Zusammenarbeit in den Regionen mit den Kommunen, Schulen, Sozialpartnern und den Betrieben geschaffen worden. Das Konzept habe schnell Erfolge gebracht, viele Betriebe beteiligten sich und nähmen auf die Inhalte der Bildungsmaßnahmen Einfluss. Viele Kommunen seien mitt-

Technik-Colleges sind ein wichtiger Ansatz, aber die hohe Jugendarbeitslosigkeit konnte noch nicht gesenkt werden

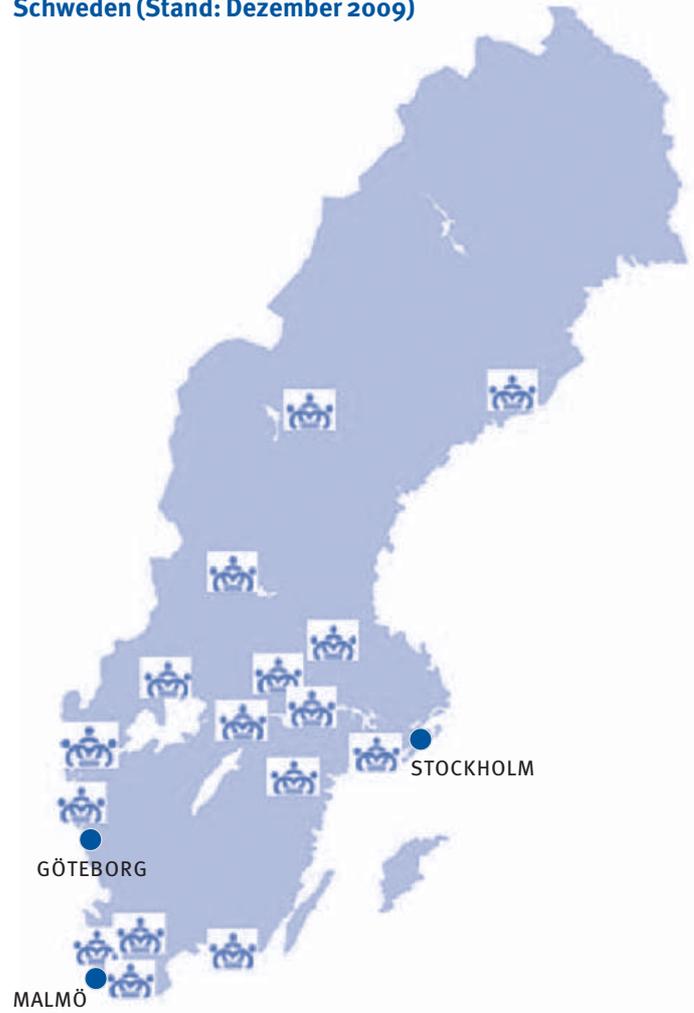
lerweile bereit, wesentlich höhere Kosten für Weiterbildungsprogramme im Rahmen der Technik-Colleges zu übernehmen (ebd.).

Da die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände das bestehende staatliche Erwachsenenbildungssystem nicht aus den Angeln heben konnten, haben sie gewissermaßen eine neue ‚Folie‘ über dieses System gelegt. Und diese

Folie sind die Technik-Colleges. Das eigentlich Neue daran ist die Verschiebung der Definitionsmacht in der beruflichen Weiterbildung auf die Sozialpartner und die Betriebe. Sie entwickelten den entsprechenden Kriterienkatalog, und sie sind es, die dessen Einhaltung kontrollieren. Ein Hauptproblem der Technik-Colleges besteht noch darin, dass sie auf freiwilli-

► **Abbildung 9:**

Verteilung der anerkannten Technik-Colleges in Schweden (Stand: Dezember 2009)



Quelle: Teknikcollege Sverige 2006.

gen Initiativen aus den Schulen und Regionen fußen. Wie Abbildung 9 verdeutlicht, zeichnet sich heute eine gewisse Schieflage ab: In den entwickelten Industrieregionen der Ballungszentren Stockholm, Göteborg und Malmö sind Technik-Colleges sehr gut repräsentiert, während dies in industriell schwach entwickelten Regionen (wie Mittelschweden) nicht der Fall ist.

Das grundlegende Problem der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde durch die Errichtung der Technik-Colleges allerdings noch nicht gelöst. Die von den Sozialpartnern gemeinsam als völlig unzureichend charakterisierte staatliche berufliche Ausbildung, der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben bleiben als Problem weiterhin erhalten. So verwundert es auch nicht, dass parallel zur ‚harmonischen‘ Initiative der Technik-Colleges ein heftiger Kampf zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden darüber entbrannt ist, wer oder was für die in Relation zur Gesamtarbeitslosigkeit hohe Jugendarbeitslosigkeit verantwortlich ist und wie diese gesenkt werden kann (Eironline 2009). Arbeitgeber wie Gewerkschaften stimmen nur in einem zentralen Punkt überein, dass der Übergang von der schulischen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung verbessert werden muss.

7.3 Fonds für berufliche Weiterbildung

Für die schwedischen Gewerkschaften sind die Technik-Colleges eine Option zweiter Wahl. Sämtliche Gewerkschaften hatten sich im Vorfeld der Errichtung der Colleges in europäischen Nachbarländern über die berufliche Aus- und Weiterbildung informiert (u. a. bei der IG Metall in Deutschland). Überzeugt hat aber die schwedischen Gewerkschaften ein anderes Modell, nämlich das Fonds-Modell in Dänemark (vgl. dazu den Abschnitt zu Dänemark, Kap. 8). Dort wurde ein Fonds errichtet, in den die kollektiven Akteure einen Beitrag entrichteten, um gemeinsam definierte Weiterbildungskurse zu finanzieren. Ein ähnliches Modell bevorzugten die Metallgewerkschaften auch für Schweden. Entsprechende gewerkschaftliche Vorstöße scheiterten aber an dem vehementen Widerstand der Arbeitgeber. Als Gründe für die heftige Reaktion der Arbeitgeber werden von Gewerkschaftsvertretern „irrationale“ Einstellungen vermutet. Tatsächlich sind historische Gründe ausschlaggebend.

Die 1970er Jahre waren in Schweden von heftigen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bestimmt. Im Mittelpunkt stand das Gesetz über die „Arbeitnehmerfonds“. Diese Fonds gehen auf den Gewerkschaftsökonom Rudolf Meidner zurück; sie sollten die betrieblichen Gewinne abschöpfen und sozialisieren (Jochem 1998: 116). Daher wurden sie von den Arbeitgeberverbänden bekämpft. Die Verabschiedung des genannten Gesetzes gilt unter Gewerkschafts- und Schweden-Experten als ein fragwürdiger

Ursprüngliche Forderung der Gewerkschaften nach Branchen-Fonds wurde von Arbeitgebern vehement abgelehnt

Sieg der schwedischen Gewerkschaften, denn es stellte den „verzweifelten Versuch der sozialdemokratischen Regierung dar, sich der Gefolgschaft der Gewerkschaftsbewegung zu versichern“ (ebd.). Es folgte ein Klima der Konfrontation und Stagnation (Kjellberg 2000: 553), in dem die Arbeitnehmerfonds einen wesentlichen Anteil an der Erosion des ‚alten‘ schwedischen Modells hatten (Pontusson/Swenson 1996).

Einer der prominentesten Kritiker dieser Politik ist Nils Elvander (2002; 2003). Ihm zufolge war es die Politik des radikalen Flügels der Gewerkschaften, die einen Bruch mit der schwedischen Tradition bewirkte (Elvander 2003: 150). Das Mitbestimmungsgesetz von 1976, insbesondere die Arbeitnehmerfonds, hätten zur Aufkündigung des zuvor bestehenden Grundkonsenses zwischen den Sozialpartnern darüber geführt, ihre Probleme ohne gesetzgeberische Einflussnahme lösen zu wollen. Damit wurde das schwedische Modell zunächst ‚von links‘ aufgekündigt. Durch die anschließenden Kampagnen der Arbeitgeber wurde der Konsens dann auch ‚von rechts‘ aufgekündigt (Lash/Urry 1987: 236). Die radikalistische Arbeitsgesetzgebung hat laut Elvander die schwedischen Arbeitsbeziehungen über 15 Jahre hinweg gelähmt. Das Ergebnis seien extreme Lohnabschlüsse gewesen, die zulasten der Wettbewerbsfähigkeit Schwedens gegangen seien und nur durch eine exzessive Abwertungspolitik der schwedischen Krone hätten aufgefangen werden können (Elvander 2003: 150). Erst im Jahre 1997 konnten sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu einem

Neuanfang aufrufen – vor dem Hintergrund einer der schwersten ökonomischen Krisen Schwedens. In diesem Jahr habe sich aber gezeigt, dass der „Geist von Saltsjöbaden“, wo im Jahre 1938 eine Art ‚Grundgesetz‘ vereinbart worden war, wie Gewerkschaften und Arbeitgeber ihre Probleme gemeinsam lösen wollten, in vielen Bereichen zu überwintern vermochte. Nur so sei es zu erklären, dass sich beide Seiten auf das „Industrieabkommen“ von 1997 einigen konnten, das inzwischen die neue Grundlage der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bildet. Mit diesem Abkommen hätten die Sozialpartner an ihre erfolgreiche Tradition angeknüpft (Elvander 2002).

Diese Konflikte, obwohl schon über dreißig Jahre zurückliegend, sind offenbar in den Vorständen der Arbeitgeberverbände bis heute in sehr lebendiger Erinnerung, insbesondere der Kampf um die Arbeitnehmerfonds. Und wenn Gewerkschaften heute einen „Fonds“ fordern, wird ihnen gewissermaßen der Versuch unterstellt, erneut die Sozialisierung der Gesellschaft in Angriff nehmen zu wollen. Aus diesen historischen Gründen erscheinen Lösungen in der beruflichen Weiterbildung, die eine Fonds-Regelung beinhalten, auf absehbare Zeit als unrealistisch. Es blieb kein anderer Ausweg, als den Weg der Technik-Colleges zu beschreiten.

7.4 Tarifpolitik und berufliche Weiterbildung

In Schweden bildet die Hauptbasis der beruflichen Weiterbildung das Weiterbildungsgesetz aus dem Jahre 1974 (*Lag om arbetstagers rätt till ledighet för utbildning*). Der Arbeitnehmer

Basis sämtlicher Regelungen der Erwachsenenbildung ist das Weiterbildungsgesetz von 1974

kann frei darüber entscheiden, welche Weiterbildung er in Anspruch nehmen will. Auch an dieser Stelle sei noch einmal hervorgehoben, dass sich die Möglichkeiten nicht nur auf „berufliche Weiterbildung“ im deutschen Verständnis beziehen, sondern auf Erwachsenenbildung in einem umfassenden Sinne. Häufig werden allgemeine Bildungsabschlüsse nachgeholt. Der Arbeitsplatz ist, wie erwähnt, für die Dauer der Weiterbildung gesichert. Es gibt eine Vielfalt von Angeboten und Organisationen, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, vor allem auch seitens der Gewerkschaften. Ein Großteil der beruflichen Weiterbildung nach deutschem Verständnis wird allerdings in den Betrieben oder von externen Einrichtungen durchgeführt, die mit den Unternehmen zusammenarbeiten. Als formale Weiterbildungseinrichtungen kommen alle öffentlichen Institutionen in Betracht, auf die wir oben schon eingegangen sind: So bieten Universitäten Weiterbildungskurse an, die fortgeschrittene Erwachsenenbildung (*kvalificerad yrkesutbildning*) gehört hierher sowie die staatlichen Einrichtungen der kommunalen Erwachsenenbildung.

Im Jahre 1999 wurde von den europäischen Metallgewerkschaften das europäische Berichtssystem zur Lohnkoordinierung eingeführt. Es informiert vor allem über die Lohnentwicklung in den Mitgliedsländern, aber auch über die anderen tarifpolitischen Schwerpunkte (berufliche Weiterbildung, Arbeitszeitverkürzung, zusätzliche Rentenrege-

lungen usw.).⁵ Nach diesem Berichtssystem erfolgte die letzte tarifliche Initiative in der beruflichen Weiterbildung im Jahre 2003, als zu den tariflichen Regelungen weitere Elemente hinzugefügt wurden. Danach gibt es jetzt ein individuelles Recht für jeden Arbeitnehmer, dass für ihn, soweit er das wünscht, ein eigener Entwicklungsplan aufgestellt wird. Darin soll aufgeführt werden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten verbessert werden könnten bzw. sollten. Durch diese Regelung wurden die Rechte und Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers in der beruflichen Weiterbildung erheblich verbessert (EMB/eucoban 2003). Das sind Regelungen, wie sie auch in anderen Ländern gefordert und durchgesetzt wurden, etwa in Deutschland von der IG Metall. 2004 erfolgte zudem eine Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten (Eironline Sweden 2009).

Für den Zeitraum 2001 bis 2005/2006 kann insgesamt festgestellt werden, dass Probleme der beruflichen Bildung in Europa stärker in den Mittelpunkt rückten. Dabei versuchten die Metallgewerkschaften die individuellen Anspruchsrechte in den Unternehmen zu stärken, indem sie auf Branchenebene Rahmenvereinbarungen trafen (EMB/eucoban für 2006). Im Jahr 2008 veranstaltete die IG Metall gemeinsam mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) einen Qualifizierungskongress, auf dem das Ziel der europäischen Kommission, einen einheitlichen Quali-

Neues Berichtssystem des EMB

⁵ Der EMB hat mittlerweile zu diesem Berichtssystem eine eigene Webpage ins Netz gesetzt, <http://www.eucoban.eu/EMF>

fikationsrahmen einzuführen, kritisch diskutiert wurde. Im Vordergrund stand die Frage, ob einheitliche Qualifikationsrahmen die richtige Antwort seien oder ob sie zum Abbau von Beschäftigungs- und Tarifstandards beitragen (Sennett 2008).⁶

Schwedens Metallgewerkschaft schloss im Jahre 2007 einen Tarifvertrag über berufliche Weiterbildung und Entwicklung in den Betrieben ab (*Avtal om kompetensutveckling i företagen*). Er besteht aus fünf inhaltlichen Teilen (gemeinsames Verständnis der Tarifparteien von beruflicher Weiterbildung, Ziele dieser Maßnahmen; Zusammenarbeit in den Betrieben; Regelung der individuellen Entwicklung; Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Geschäftsführungen; Aushandlungsverfahren) (Teknikföretagen 2007: 67-70).

Einleitend wird festgehalten, dass Betriebe eine „fundamentale Verantwortlichkeit“ dafür haben, sicherzustellen, dass die Beschäftigten über ein hohes qualifikatorisches Niveau verfügen. Gleichzeitig tragen die Beschäftigten eine persönliche Verantwortung, die eigenen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich entsprechend den betrieblichen Erfordernissen fortzuentwickeln. Dazu müsse ein vertrauensvoller Dialog zwischen beiden Tarifparteien im Betrieb gepflegt werden, der zu einer Erneuerung und Erhöhung der Skills bei den Arbeitnehmern führt und somit zu einer Verbesserung der Effektivität, Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Das setze vo-

raus, dass in den Betrieben ein Klima herrsche, das es den Arbeitnehmern ermöglicht, diese hohen Ansprüche zu verwirklichen. Die dafür notwendigen Projekte müssten kontinuierlich, systematisch und zielorientiert ausgerichtet sein, um die Betriebe in die Lage zu versetzen, den verschärften Wettbewerbs Herausforderungen gewachsen zu sein. Betriebliche Weiterbildung müsse daher folgende Ziele verfolgen:

- Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Betriebe;
- Erhöhung der Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer mit ihren fachlichen Kompetenzen, um eine bessere Flexibilität und Leistungsfähigkeit zu erreichen;
- Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitnehmer;
- Gewährleistung eines guten Arbeitsklimas und Umfeldes sowie einer positiven Lohnentwicklung sowie
- eine Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb (ebd.: 72).

Aufgrund des beiderseitigen Interesses an einem hohen Qualifikationsstandard der Beschäftigten, soll Weiterbildung als ein gemeinsames Anliegen betrachtet werden. Wenn dies ein Tarifpartner wünscht, solle ein „gemeinsames Komitee“ zu Fragen der beruflichen Weiterbildung eingerichtet werden. Aufgabe dieses Komitees müsste es sein, die bestehenden und künftigen Bildungsanforderungen zu identifizieren. Hierzu könnten Analysen über zu-

6 Der Gastredner war Richard Sennet (Zusammenfassung seines Vortrags: Sennett 2008).

künftige Veränderungen hilfreich sein, um eine gute Planung der betrieblichen Weiterbildung zu erzielen. Die Einführung neuer Weiterbildungssysteme solle in dem Komitee diskutiert werden. Solche neuen Weiterbildungssysteme sollten u. a. dafür genutzt werden, auf die Anbieter staatlicher beruflicher Weiterbildung Einfluss zu nehmen. Insgesamt sei es von herausragender Bedeutung, dass in den Betrieben Lohn- und Arbeitsbedingungen bestehen, die die Beschäftigten ermuntern, kontinuierlich ihre fachlichen Kenntnisse zu verbessern. Des Weiteren sollten alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Stellung im Betrieb, in den Genuss von beruflicher Weiterbildung kommen, was insbesondere für solche Arbeitnehmer gilt, die einen Nachholbedarf an beruflicher Qualifizierung haben. Unter „individueller Entwicklung“ wird verstanden, dass der jeweilige Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, an internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. „Individuelle Entwicklungspläne“ könnten ein wichtiges Instrument sein, um diese Ziele zu erreichen, soweit ein solcher Entwicklungsplan vom Arbeitnehmer gewünscht wird. Solche Entwicklungspläne sollten sowohl unter dem Aspekt der Weiterentwicklung des Arbeitnehmers diskutiert werden als auch unter dem Aspekt betrieblicher Erfordernisse.

Auf Branchenebene haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverband einen „Beirat zur industriellen Kompetenzentwicklung“ (*Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor*) eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, sich mit Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu befassen, u. a.:

- die Betriebe zu ermuntern, sich verstärkt um die Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten zu kümmern;
- das Interesse der Betriebe und der Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen, u. a. durch einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch;
- Qualifizierungsprojekte in der beruflichen Weiterbildung auf den Weg zu bringen, eine Evaluierung durchzuführen sowie einen systematischen Austausch über zukünftige Anforderungen in der Branche zu pflegen;
- Analysen zu veranlassen, wie Klein- und Mittelbetriebe diesen Anforderungen gerecht werden können;
- verstärkt gemeinsamen Einfluss zu nehmen auf die Anbieter öffentlicher Kurse beruflicher Weiterbildung, und zwar sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch des Umfangs von beruflicher Weiterbildung;
- Betriebe und Arbeitnehmer zu ermuntern, die Chancen dieser Tarifvereinbarung in Anspruch zu nehmen.

Diese Tarifvereinbarung ähnelt denen, die in Deutschland abgeschlossen wurden. Es wird auf Branchenebene eine Rahmenvereinbarung für die Betriebe abgeschlossen, diese und die Arbeitnehmer werden ermuntert, die Möglichkeiten dieser Vereinbarung umzusetzen. Eine Verpflichtung zur Umsetzung gibt es nicht. Individuelle Entwicklungspläne werden empfohlen, sofern ein Arbeitnehmer dies wünscht. Des Weiteren wird die Einrichtung eines entsprechenden Komitees vorgeschlagen. Auf Branchenebene existiert ein Beirat, der sich mit den

Betriebliche Komitees zur Weiterbildung

*Beiräte
zur industriellen
Kompetenz-
entwicklung auf
Branchenebene*

Notwendigkeiten betrieblicher Weiterbildung befasst. Aus deutscher Perspektive fallen zwei Aspekte ins Auge. Erstens sind die Betriebe nicht verpflichtet, diese Tarifvereinbarung umzusetzen, deshalb erfolgt zweitens ein mehrmaliger Appell an die Betriebe und die betrieblichen Vertreter der Gewerkschaften, die Chancen zur Erhöhung der fachlichen Kompetenz der Beschäftigten zum Wohle der Arbeitnehmer wie der Betriebe doch zu nutzen. Diese Appelle können so verstanden werden, dass berufliche Weiterbildung tarifpolitisch angemessen geregelt ist, während die Hauptprobleme solche der Umsetzung auf betrieblicher Ebene sind. Damit hätten wir eine vergleichbare Situation wie beispielsweise in der deutschen Metallindustrie (Bahn Müller/Fischbach 2004). Eine schwedische Besonderheit ist darin zu sehen, dass Betriebe, die Weiterbildungspläne entwickelt haben, sich an staatliche Einrichtungen, die Kurse in beruflicher Weiterbildung anbieten, wenden sollen, um Druck in ihrem Sinne auszuüben, und zwar sowohl hinsichtlich der Inhalte dieser Kurse wie des Umfangs. Hinter diesen Forderungen stehen die starken Vorbehalte, die Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände hinsichtlich der Qualität der beruflichen Weiterbildung hegen, wenn sie von kommunalen Trägern angeboten wird.

Allgemein ist diese Vereinbarung durchaus ein wichtiger tariflicher Beitrag zur beruflichen Weiterbildung, wie er so oder so ähnlich auch von deutschen Gewerkschaften in den letzten Jahren abgeschlossen wurde. Es werden allgemeine Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung formuliert, Verfahren, die die Zu-

sammenarbeit zwischen den Tarifparteien regeln, sowie die Aufstellung individueller Entwicklungspläne vorgesehen. Insofern kann einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebensbedingungen (Eironline Sweden 2009) in Schweden aus dem Jahre 2009 nicht gefolgt werden, in der bemängelt wird, dass es in Schweden in der Tarifpolitik seit 2002 keine Entwicklung in der beruflichen Weiterbildung gegeben hätte. Zwar ist es richtig, dass das Gesamtsystem in Schweden über „kein koordiniertes System der beruflichen Bildung“ verfügt (ebd.). Richtig ist auch, dass in der Tarifpolitik berufliche Weiterbildung kein ‚Topthema‘ ist – das trifft aber für beinahe sämtliche europäischen Gewerkschaften zu. Außerdem ist es fragwürdig, die Vereinbarung der schwedischen Metallgewerkschaften von 2007 aus einer europäischen Perspektive sozusagen ‚kleinzureden‘. Diese Tarifvereinbarung wird in der Studie noch nicht einmal erwähnt, sondern es wird vor allem auf eine acht Jahre alte Studie von SACO, der Zentralorganisation Schwedischer Akademiker, Bezug genommen (Wennström 2001). Eine differenzierte Betrachtung wäre hier angemessen gewesen.

7.5 Zwischenresümee Schweden

Schweden bietet im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung kein einheitliches Bild. Einerseits hat sich das schwedische Modell mit dem Abschluss des „Industrieabkommens“ von 1997 eindeutig erholt, und das Land weist bei wichtigen makroökonomischen Parametern weitaus bessere Ergebnisse auf als Deutschland. Im

Politikfeld der beruflichen Weiterbildung herrscht zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ein Höchstmaß an Übereinstimmung. Beide haben verschiedene Initiativen entwickelt, um die berufliche Weiterbildung zu verbessern. Trotz einer Reihe bestehender Probleme gehören die schwedischen Betriebe mit zu den ‚weiterbildungsfreundlichsten‘ in Europa. Das Problem liegt in der begrifflichen Abgrenzung. Viele Kurse, die von Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, gehören zur allgemeinen Erwachsenenbildung und zielen auf das Nachholen schulischer Abschlüsse. Solche Anstrengungen müssten zwar auch die Betriebe in Deutschland begrüßen, aber hier gibt es vergleichbare Möglichkeiten für erwachsene Beschäftigte gar nicht. Das andere Problem liegt darin, dass die Betriebe vielfach nichts mit den Inhalten anfangen können, die von öffentlichen Trägern der Erwachsenenbildung angeboten werden. Anders ist die vehemente Kritik von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an den staatlichen Kursen der beruflichen Weiterbildung nicht zu erklären.

In Schweden liegt das Problem jedoch nicht so sehr in der beruflichen Weiterbildung, sondern beim Übergang von der schulischen zur beruflichen Bildung. Erstere ist in den Händen des Staates (vor allem der Kommunen), Letztere in denen der Sozialpartner. Eine Koordination gibt es an dieser Schnittstelle bislang nicht. Solche Koordinierungsdefizite werden aber mit dafür verantwortlich gemacht, dass

Schweden eine der höchsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten Europas aufweist. Durch eine bessere Vernetzung könnte dieses Problem gelöst werden. In Deutschland sieht die Situation anders aus, weil auf der Struktur-Ebene mit der dualen Berufsausbildung grundsätzlich eine Konstruktion zur Verfügung steht, die Abschottungstendenzen infolge einer mangelhaften Vernetzung zwischen staatlichem und privatwirtschaftlichem Sektor vorbeugt. Eine nähere Betrachtung zeigt, dass jedoch vor allem in der Berufsausbildung erheblicher Nachholbedarf besteht, wie die Forderungen der DGB-Gewerkschaften belegen. An dieser Stelle geht es jedoch darum, dass Schweden an einer mangelnden Vernetzung zwischen staatlichen und privatwirtschaftlichen Zuständigkeiten leidet, die sich zuungunsten von Jugendlichen auswirkt.

Schwedens Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, insbesondere die exportabhängige Wirtschaft, vertreten gemeinsame Positionen und entwickeln gemeinsame Initiativen, um die Abschottung der staatlichen Berufsbildung zu überwinden. Die Initiative zur Einrichtung von Technik-Colleges wird von beiden Seiten als ein wichtiger Beitrag in diesem Sinne gesehen. Das Problem besteht darin, dass die Teilnahme an der Initiative freiwillig ist und nicht verallgemeinert werden kann. Dadurch könnte sich das Problem regionaler Disparitäten zwischen wirtschaftsstarken und wirtschaftsschwachen Regionen eher verschärfen als gelöst werden.

Hohes Maß an Gemeinsamkeiten zwischen den Sozialpartnern in der Weiterbildung

Wichtigster Ansatz: Technik-Colleges

8. Dänemark

8.1 Berufliche Weiterbildung in Dänemark

Ähnlich wie in Schweden war die Nachkriegsentwicklung in Dänemark von einem grundlegenden Wandel der Gesellschaft und Volkswirtschaft gekennzeichnet, der dazu führte, dass sich das vormals agrarische Land in eine Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft verwandelte. Heute wohnen nur 15 Prozent der Bevölkerung außerhalb von Städten, vor dem Zweiten Weltkrieg war das Verhältnis umgekehrt. Die Industrie benötigte qualifizierte Arbeitskräfte, aber die Beschäftigten aus der Landwirtschaft waren oftmals gering qualifiziert und mussten daher nachqualifiziert werden. Gleichzeitig wurden verstärkt Frauen beschäftigt. Beide Effekte führten zu einem frühen und starken Ausbau der beruflichen Weiterbildung in Dänemark. Obwohl der Staat der entscheidende Akteur war, wurde in der Erwachsenenbildung die Rolle der Gewerkschaften und Arbeitgeber bewusst gestärkt. Zwar werden alle wichtigen Regelungen vom Arbeits- und vom Bildungsministerium festgelegt. Diese werden aber von den Sozialpartnern vorbereitet und im Einvernehmen mit den Ministerien beschlossen.⁷ Berufliche Weiterbildung war in Dänemark immer ein wichtiges innenpolitisches Thema, über das aber kaum kontroverse Debatten geführt wurden, wie wir das aus Deutschland kennen.

Dänemark setzt sich sowohl im Bereich der Arbeitsbeziehungen mit dem Konzept der „Flexicurity“⁸ als auch hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung gerne von Schweden wie von Deutschland ab. So verbringen die Schüler mehr Zeit mit theoretischem Unterricht als im deutschen dualen System der Berufsausbildung. Und im Gegensatz zu Schweden erhalten die Schüler eine stärkere praktische betriebliche Ausbildung (Undervisnings Ministeriet 2008).

Grundlage der Berufsausbildung ist der Wechsel zwischen schulischen und betrieblichen Ausbildungsperioden. Allgemein dauert eine Berufsausbildung höchstens vier Jahre, die Auszubildenden verbringen zwei Drittel der Ausbildung in einem oder mehreren Betrieben, die als Ausbildungsbetriebe anerkannt sind. Die Ausbildung vermittelt nicht nur berufliche und fachliche Qualifikationen, sondern auch Querschnitts- und Allgemeinwissen und kann zu akademischen Qualifikationen führen. Charakteristisch ist ein starker Einfluss der Sozialpartner auf das Berufsbildungssystem; sie sind auf der nationalen und der lokalen Ebene die zentralen Akteure. „Diese herausragende Rolle der Sozialpartner ist einzigartig im europäischen Kontext“ (Cort 2002: 29). Prägend für das System ist Konsensbildung, die auf allen Stufen des Bildungssystems anzutreffen ist (Grollmann/Gottlieb/Kurz 2003).

Nach 1945 Notwendigkeit der Qualifizierung breiter Bevölkerungsschichten

⁷ So verweist das Bildungsministerium auf die hohe Autonomie der Berufsschulen etwa hinsichtlich ihrer Budgethoheit und vor allem auf die starke Rolle der Sozialpartner. In diesem institutionellen Kontext nehme das dänische Bildungsministerium bewusst eine „unauffällige Rolle“ ein, <http://pub.uvm.dk/2000/deutsch/hel.htm#3>.

⁸ Flexicurity (aus engl. *flexibility* und *security*): in der Arbeitsmarktpolitik eine Kompromissformel für den Interessensausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Dänemark ist bekannt für sein Ausbildungsabgabensystem *Arbejdsgivernes Elevrefusion* (AER), das gerade deutschen Gewerkschaften als Vorbild für die Ausbildungsfinanzierung gilt. Jedes öffentliche und private Unternehmen zahlt in einen Fonds einen Beitrag ein, bezogen auf die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl im Unternehmen. Die Beiträge gehen in eine Stiftung ein, die bereits 1977 auf Druck der Gewerkschaften gegründet wurde. Seit 2003 sind die Beiträge kontinuierlich gestiegen, um 2008 einen Sprung auf knapp 5000 Millionen dänische Kronen zu machen (AER 2007 und 2008). Es gilt als unbestritten, dass dieses Umlagesystem die hohe Bereitschaft der dänischen Unternehmen erklärt, sich an der Ausgestaltung der beruflichen Ausbildung an den Schulen zu beteiligen (Grollmann/Gottlieb/Kurz 2003: 8). Auch hier gibt es mittlerweile erhebliche Veränderungen. So wurde ab 2004 das Rückerstattungssystem für Arbeitgeber (AER) vom Staat übernommen, soweit es die Finanzierung der berufspraktischen Ausbildung an der Schule angeht. Die Arbeitgeber zahlen die Beiträge für die Teilnehmer an der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die sogenannte VEU-Beihilfe (*Voksen Efter Uddannelse*, Erwachsenenbildung). Damit übernehmen die „Unternehmen mehr Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung“ (Jørgensen 2008: 114).

Das dänische Berufsbildungssystem befindet sich seit 2000 insgesamt in einem Umbruch, sodass von Experten sogar von einem Paradigmawechsel gesprochen wird (ebd.). Die Anfänge gehen auf das Jahr 1982 zurück, als die Mitte-rechts-Regierung gebildet wurde. Ein Ziel

des damaligen liberal-demokratischen Bildungsministers war die Eliminierung sozialdemokratischer Gleichheitsvorstellungen aus den 1970er Jahren und die Etablierung einer neuen „Philosophie“ im Bildungssystem, die im Wesentlichen auf dem Konzept des „New Public Managements“ (NPM) fußte, der Einführung von Dezentralisierung und marktförmigen Elementen in die Bildungspolitik (Lassen u. a. 2006). Das Ergebnis war ein „Schwarm von Initiativen“ (ebd.: 4), die bis in die Gegenwart reichen. Obwohl Anfang der 1990er wieder eine sozialdemokratische Regierung das Ruder übernahm, wurde die „Philosophie der Individualisierung“ in der Bildungspolitik nicht abgeschafft (ebd.). Eine Regierungskommission machte Ende der 1990er Jahre weitreichende Reformvorschläge für eine Bildungsreform, in deren Mittelpunkt die Reform der Erwachsenenbildung stand (VEU, *Voksen Efter Uddannelse*). Neben erheblichen Rationalisierungen und Mittelkürzungen basiert das Erwachsenenbildungssystem nunmehr auf folgenden Elementen (s. Abb. 10):

- Allgemeinbildung für Erwachsene (*liberal adult education*),
- allgemeine Erwachsenenbildung (*general adult education*),
- berufsorientierte Erwachsenenbildung (*adult vocational oriented education*).

Am Pflichtschulsystem und den weiterführenden Schulen ist die Erwachsenenbildung und die Weiterbildung orientiert, auf die wir hier eingehen. Die *Allgemeinbildung für Erwachsene* – der englische Begriff „liberal adult educa-

Berufsausbildung basiert auf dem Wechsel zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung

► Abbildung 10:

Das dänische Bildungssystem

Bildungs-/ Ausbildungsjahre		9-10	10-12 (3, 5)	13-14	13-15	13-17	
Erwachsenenbildung	Berufsorientierte Erwachsenenbildung	Berufliche Weiterbildungsprogramme (CTV) und berufliche Erwachsenenbildung (AMU) (4)			Erwachsenenfortbildung (1,2)	Diplom (1)	Master (1)
	Allgemeine Erwachsenenbildung	Sonderunterricht für Erwachsene Dänisch als zweite Sprache (5)			Vorbereitende Erwachsenenbildung	Allgemeine Erwachsenenbildung	Höhere Vorbereitungsprüfung (HF)
	Allgemeinbildung für Erwachsene	Abendschulen (3)			Tagesvolkshochschulen (3)		
		Primär- und untere Sekundarstufe I			Berufliche Bildung		Kurzstudium
		Allgemeine und berufliche Bildung Sekundarstufe II			Hochschulstudium mittlerer Dauer		Bachelor
					Hochschulstudium von langer Dauer		

Hinweis: Die Zahl macht lediglich die Stufen, aber nicht den Umfang der Aktivitäten deutlich. In den heller unterlegten Feldern sind die mit der Reform der beruflichen Bildung eingeführten Änderungen dargestellt.

- (1) Offener Unterricht außerhalb des Systems der Grundbildung
- (2) Eingeführt 2001 im Rahmen der Reform der Erwachsenenbildung (die dänische Abkürzung für Erwachsenenbildung lautet VU).
- (3) Die Stufe lässt sich nicht genau angeben.
- (4) Nur für dieses Bildungsprogramm ist das Arbeitsministerium zuständig, während die übrigen Stufen der Bildungsprogramme in den Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums fallen.
- (5) Bildung für Ausländer. Die dänische Abkürzung für die allgemeine Erwachsenenbildung lautet AVU, diejenige für vorbereitende Erwachsenenbildung FVU.

Quelle: Lassen u. a. 2006/Jørgensen 2008.

tion“ ist hier aufschlussreicher – fällt in die Zuständigkeit der Gemeinden, die große Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug darauf haben, ob und inwieweit sie Mittel für diese Art der Erwachsenenbildung zur Verfügung stellen. Wichtige Kriterien sind Wahlfreiheit bei den Fächern, allgemeiner Zugang, Eigenverantwortung sowie die Freiheit, die Lehrer selbst auszusuchen (ebd.: 8). Die *allgemeine Erwachsenenbildung* hat dagegen die Aufgabe, Basisfertigkeiten wie Lesen, Rechnen, Schreiben und grundlegende mathematische Kenntnisse zu stärken. Die Bildungseinrichtungen müssen Abschlusstests anbieten. Die Teilnahme an den Kursen ist kostenlos.

Bei der *berufsorientierten Erwachsenenbildung* gibt es Grundkurse (*Grundlæggende Voksenuddannelse*, GVU), die Kenntnisse vermitteln, wie sie üblicherweise in normalen Schulgängen erworben werden, verknüpft mit berufsorientierten Inhalten. Sie enden mit einem formalen Fachabschluss. Die Abschlussprüfungen sind dieselben, wie sie Jugendliche absolvieren müssen. Vor dem Einstieg in die Kurse wird eine Art individueller Evaluierung oder Einschätzung („Kompetenzbewertung“) vorgenommen, um festzustellen, welche Kurse für den einzelnen Arbeitnehmer die richtigen sind. Auf dieser Basis legt die Schule einen individuellen Bildungsplan vor, der Wissensinhalte und fachliche Kenntnisse des Einzelnen auflistet, die aufzuarbeiten sind, um zu einem erfolgreichen Abschluss zu kommen. Berücksichtigung finden die bisher abgelegten Abschlüsse sowie die beruflichen Erfahrungen (ebd.).

Diese Reform führte zu drastischen Kürzungen in der staatlichen Förderung der Berufsbildung, weil davon ausgegangen wurde, dass die jeweiligen Einrichtungen (Unternehmen, Gemeinden), aber auch die Arbeitnehmer sich die Finanzierung teilen. Die Arbeitnehmer haben jedoch die Möglichkeit, staatliche Berufsbildungsförderung in Anspruch zu nehmen, abhängig davon, welche Kurse besucht werden (ebd.).

Parallel zur Berufsbildungsreform wurde eine Reform der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beschlossen. Es wurde ein sogenannter Arbeitsmarktbeirat zur Weiterbildungsfinanzierung (*Arbejdsmarkedets Uddannelses Finansiering*, AUF) eingerichtet, der von den Sozialpartnern gelenkt wird. Diese haben die Möglichkeit, Vorschläge für die inhaltliche Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung vorzulegen, aber sie haben keinen Einfluss auf die Finanzierung, weil der Staat einen Höchstbetrag für die berufliche Weiterbildung festsetzt. Wird dieser Betrag überschritten, muss eine Ko-Finanzierung entweder über die Unternehmen oder den einzelnen Arbeitnehmer oder von beiden erfolgen (ebd.: 13) – aber nicht durch den Staat. Auch bei fortgeschrittenen Kursen der beruflichen Weiterbildung wurde eine Ko-Finanzierung durch den einzelnen Arbeitnehmer festgeschrieben.

Im Zentrum der *berufsorientierten Erwachsenenbildung* steht nach wie vor die Arbeitsmarktausbildung (*Arbejdsmarkedetsuddannelserne*, AMU), für die das Arbeitsministerium zuständig ist (die anderen Weiterbildungsgebiete fallen in die Zuständigkeit des Bildungsministeriums). Die sogenannten AMU-Center

*Berufsorientierte
Erwachsenenbildung*

*Arbeitsmarkt-
ausbildung (AMU)
steht im
Mittelpunkt*

Finanzierung der Arbeitsmarkt- ausbildung

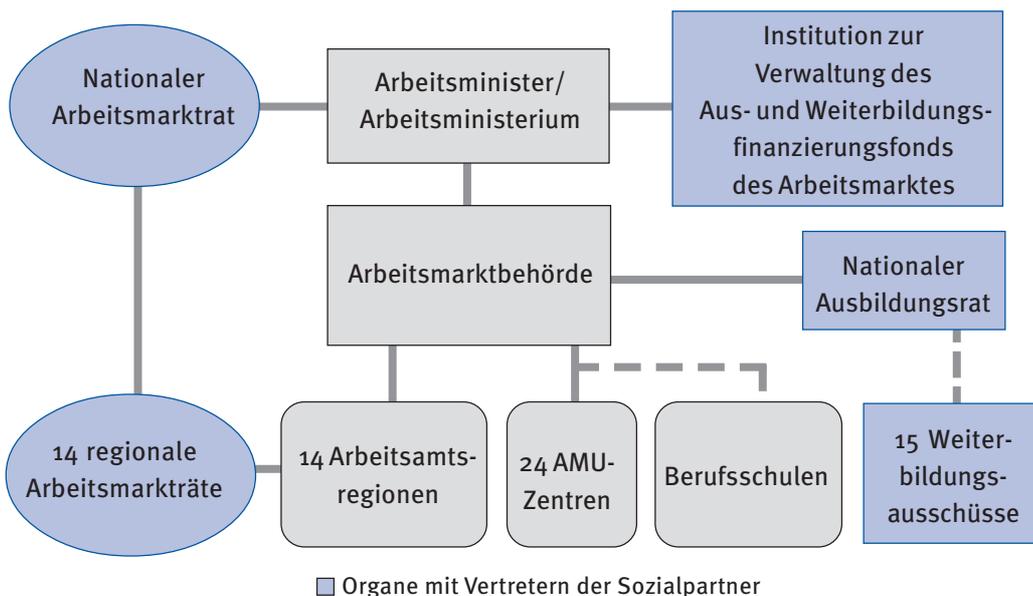
haben sich seit den 1960er Jahren neben den Berufsschulen zu den wichtigsten Weiterbildungseinrichtungen entwickelt (JobConsulting-Plus/IG Metall 2008). Sie gehen auf das gewerkschaftliche Konzept der Abendschulen zurück, das von der Gewerkschaft der Un- und Angelernten *Specialarbejderforbundet in Danmark* (SiD) in den 1940er Jahren für Gewerkschaftsmitglieder entwickelt wurde. Diese *Specialarbejder-Skoler* boten für ihre Mitglieder ein Kurssystem zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in berufsbegleitenden Kursen an, das auf Un- und Angelernte abgestellt war. Aufgrund der Wirtschaftskrise in der Fischerei und der Landwirtschaft wurden 1960 die gewerkschaftlichen AMU-Center gesetzlich verankert. Heute gibt es in den AMU-Centern für fast alle Beschäftigtengruppen ein flächendeckendes Angebot. Die Kursteilnahme ist kostenlos und steht allen Dänen über 18 Jahren offen (Cort 2002).

Nach dem Arbeitsmarktausbildungsgesetz von 1995 hat AMU folgende Ziele:

- die Vermittlung, Aufrechterhaltung und Verbesserung der beruflichen Kompetenzen der Ausbildungsteilnehmer, die den Bedürfnissen der Unternehmen, des Arbeitsmarktes und der einzelnen Arbeitnehmer entsprechen sollen und im Einklang mit der technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung erfolgen;
- die kurzfristige Behebung von Umstellungs- und Anpassungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt;
- die Förderung einer allgemeinen Anhebung des Qualifikationsstands der Erwerbsbevölkerung auf lange Sicht (Cort 2002).

Die Finanzierung der Arbeitsmarktausbildung sowie der Betriebskosten für die AMU-Center erfolgt über eine Arbeitsmarktabgabe, eine Bruttosteuer von 8 Prozent, die von allen Arbeitnehmern zu entrichten ist. Es gibt etwa 2000 verschiedene Lehrgänge im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung. Die Teilnehmer haben während einer beruflichen Weiterbildung Anspruch auf finanzielle Vergütung (sog. *Voksen- og Efter Uddannelse godtgørelse – VEU-godtgørelse*), die der Arbeitslosenunterstützung entspricht (90 Prozent des Lohns). Die Arbeitgeber stocken diesen Betrag häufig auf (ebd.). Die Kosten für das gesamte berufliche Aus- und Weiterbildungssystem in Dänemark beliefen sich im Jahre 2006 auf über eine Milliarde Euro (Cedefop 2008: 47). AMU-Schulungen sind Teil eines Systems zur Anhebung des Qualifikationsstands des Einzelnen durch modular aufeinander abgestimmte Kurse. In zahlreichen Berufen ermöglicht die Absolvierung solcher Kurse an- und ungelernen Teilnehmern die Aneignung von beruflichen Qualifikationen, das Ablegen der Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfung oder den Abschluss anrechnungsfähiger Ausbildungseinheiten für einen weiteren Berufsbildungsgang. Die Schulungen lassen sich in fünf Hauptgruppen einteilen:

- Lehrgänge, die formale Qualifikationen vermitteln, bilden den Grundstock des Arbeitsmarktausbildungssystems; es sind re-

► **Abbildung 11:****Organisation der staatlichen beruflichen Weiterbildung in Dänemark**

AMU: Dänische Abkürzung für berufliche Erwachsenenbildung

Quelle: Cort 2002.

lativ kurze berufliche Schulungen, die bis zu sechs Wochen dauern, die als zusammenhängende Vollzeitausbildung, als Teilzeitausbildung oder in Form von Abendkursen absolviert werden können;

- integrierte AMU-Lehrgänge (*sammenhængende uddannelsesforløb*) sind berufliche Bildungsmaßnahmen längerer Dauer, die sich auf Beschäftigte, Arbeitslose oder Flüchtlinge/Einwanderer beziehen;
- der „individuellen Kompetenzfeststellung“ dienen Kurse, die darauf ausgerichtet sind, die beruflichen und allgemeinen Qualifikationen eines Arbeitnehmers zu überprüfen, um die Voraussetzungen für eine spätere Teilnahme an allgemeiner oder beruflicher Weiterbildung zu ermitteln. Solche Kompe-

tenzfeststellungskurse richten sich an Arbeitslose und Beschäftigte;

- unternehmensspezifische Schulungen (*virksomhedstilpassede kurser*) decken die konkreten Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse bestimmter Unternehmen ab;
- Lehrgänge an „AMU-Übungsschulen“ (*træningsskolens arbejdsmarkeduddannelser*) zielen auf junge Menschen (18 bis 25 Jahre), die persönliche und soziale Anpassungsschwierigkeiten haben. Die Kurse sollen die sozialen, arbeitsbezogenen und persönlichen Kompetenzen der Teilnehmer erhöhen und ihre Wiedereingliederung in das reguläre Bildungssystem ermöglichen (ebd.: 31).

Starke Rolle der Sozialpartner

Ein wesentliches Element des dänischen Berufsbildungssystems ist die aktive Beteiligung der Sozialpartner. Die Darstellung des AMU-Systems in Abbildung 11 zeigt, dass die Sozialpartner auf nationaler wie auf regionaler und lokaler Ebene in verschiedene Gremien eingebunden sind, die für die Steuerung des Gesamtsystems wichtig sind. Die dunkleren Kästen markieren jene Gremien, in denen die Sozialpartner involviert sind. Wie bereits erwähnt, hält sich das Bildungsministerium als Akteur bewusst im Hintergrund, wodurch die Bedeutung der Sozialpartner über die formale Ebene hinaus noch einmal gestärkt wird.

Das neue AMU-Konzept

Ein wesentlicher Bestandteil der Reform der Erwachsenenbildung 2001 war die Stärkung des Nachfragemanagements im beruflichen Weiterbildungssystem. Zwar gab es schon vorher so etwas wie ein Nachfragemanagement der Sozialpartner auf nationaler Ebene bei der Verwaltung des Aus- und Weiterbildungsfinanzierungsfonds (vgl. Abb. 11, S. 61). Dort hatten die Sozialpartner gemeinsam die Aufgabe, den Bedarf der Unternehmen zu ermitteln und neue Kurssysteme zu entwickeln. Diese Konstruktion kann als ein klassisches Beispiel für den Korporatismus des dänischen Sozialstaates alter Prägung gelten (Lassen u. a. 2006: 18). Allerdings wurde dieses erfolgreiche Modell durch das „neue AMU-Konzept“ mehr oder weniger abgeschafft und die Rolle der nationalen Einrichtungen geschwächt. Letztere haben nur noch die Aufgabe, sehr allgemein gehaltene Anforderungsprofile festzulegen (*fælles kom-*

petence beskrivelser, FKBs), die sich an englischen Vorbildern orientieren. Das Weiterbildungsangebot wird stärker von den Unternehmen kontrolliert, wozu eine Dezentralisierung der Zuständigkeiten notwendig war. Es ging aber nicht nur um die Stärkung des Einflusses der Unternehmen, sondern auch um eine Art ‚Abrechnung‘ mit dem alten dänischen System des Korporatismus in der beruflichen Weiterbildung (ebd.).

Ein Problem des neuen Konzepts liegt darin, dass nur wenige Unternehmen in Dänemark ein halbwegs professionelles Nachfragemanagement betreiben. Die größeren Unternehmen haben eine solche Bedarfsanalyse auch schon vor der Reform vorgenommen, während sie für die Klein- und Mittelbetriebe kaum Änderungen gebracht hat (ebd.).

Diese Reformen in der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung verdeutlichen eine Verschiebung der politischen Gewichte, in deren Verlauf sich der Staat mehr Kompetenzen aneignet als in der Vergangenheit und sich nicht mehr damit begnügt, das Handeln den Sozialpartnern zu überlassen. Zuvor war ein ähnlicher Wandel in der Berufsausbildung feststellbar. Dort wurde als ein Nebeneffekt die Rolle des Staates zulasten derjenigen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gestärkt, indem er nun auch einseitig Veränderungen auf dem Verordnungswege veranlassen kann (Jørgensen 2008: 115). Die wichtigste Änderung in der beruflichen Weiterbildung ist eine verstärkte Einführung von marktförmigen Elementen, zu der auch die Erhebung von Beiträgen der Arbeitnehmer gehört.

Seit 2001
Dezentralisierung der
Zuständigkeiten

Entsprechend den neuen Vorgaben haben die Sozialpartner Kompetenzbedarfsanalysen für etwa 130 Branchen durchgeführt. Auf dieser Basis wurden mehr als 2000 fachliche Kurse mit einer Dauer von einem bis dreißig Tagen ausgearbeitet. Zielgruppe dieser Kurse sind ungelernete und qualifizierte Arbeitskräfte. Trotz der erwähnten Einführung marktförmiger Elemente in die Weiterbildung, ist die Finanzierung solcher kurzen Kurse im europäischen Vergleich recht attraktiv. Die Teilnahmegebühren betragen zwischen 15 und 20 Euro am Tag, es werden etwa 13 Euro pro Teilnehmerstunde als Teilnehmerunterstützung gezahlt. Diese Unterstützung kann dem Arbeitgeber des Teilnehmers ausgezahlt werden, wenn dieser den gewöhnlichen Arbeitslohn während des Kurses weiterzahlt (Christensen 2009). Jedes Jahr nehmen 15 bis 20 Prozent der Arbeitnehmer an einer AMU-Maßnahme teil. Wie in anderen Ländern auch nutzen die größeren Unternehmen AMU-Angebote stärker als Klein- und Mittelunternehmen. Das Nachfragemanagement dieser Unternehmen, ein wesentlicher Baustein der ursprünglichen Reform, gilt nach wie vor als unterentwickelt. „Auch in Dänemark ist es ein Problem, dass sich die kleineren Unternehmen der durch AMU (arbeitsmarktorientierte Fortbildung) möglichen Entwicklungsperspektiven zu wenig bewusst sind“ (ebd.).

Die Reform der AMU sowie der Erwachsenenbildung insgesamt werden in Dänemark kritisch diskutiert. Einerseits sei die Konstruktion von den jeweiligen parlamentarischen Mehrheiten abhängig und könne zu einer Politisierung der Berufsbildung führen, was dem däni-

schen System eher fremd ist. Das zweite Argument betrifft die Gewerkschaften (aber auch die Arbeitgeber). Zwar erhielten die Sozialpartner mit dem Arbeitsmarktbeirat weitgehende Befugnisse, die Finanzierung ist hiervon allerdings ausgenommen; hier wird jeweils ein Festbetrag von der Regierung beschlossen. Treten Probleme auf, dürften die Sozialpartner dafür verantwortlich gemacht werden, obwohl sie auf die Höhe der Finanzierung gerade keinen Einfluss haben (ebd.).

Die Veränderung des Berufsbildungssystems wurde von den konservativen Parteien in Gang gesetzt, aber auch mächtige Arbeitgebergruppen drängten auf eine Reform des dualen Berufssystems. Ziel war eine Verkürzung der Ausbildungszeiten zugunsten eines modularisierten Systems mit kürzeren Ausbildungszeiten und Stufenprogrammen. Wesentlicher Bestandteil ist die Kompetenzbewertung jedes Jugendlichen, die Aufstellung individueller Ausbildungspläne und individueller Tätigkeitsprofile. Ziel ist die Erhöhung der Zahl der Auszubildenden, die einen Berufsabschluss erwerben, und eine Reduzierung der hohen Abbrecherquoten (ebd.: 121). Allerdings wird befürchtet, dass die Reduzierung der Ausbildungszeiten auf einem kurzfristigen Denken beruht und die Qualität der Programme sinken wird. Auf der Strecke bliebe die Fähigkeit der Auszubildenden „zum eigenständigen Handeln, Denken und zur interaktiven Nutzung der Werkzeuge oder auch zur Arbeit in Teams oder sozialen Gruppen“. Das Ergebnis wäre dann „eine verschärfte Polarisierung und Elitedenken“ (ebd.). Dass Weiterbildung unter kurzfris-

*Kritische
Diskussionen über
die AMU-Reformen
in Dänemark*

tigen Verwertungsaspekten betrachtet wird, ist kein dänisches Sonderproblem, sondern auch und gerade in der deutschen Weiterbildungsdebatte auszumachen.

Trotz der Schwächung des Einflusses der Sozialpartner nehmen diese nach Angaben des Dänischen Instituts für berufspädagogische Lehrerausbildung (Cort 2002) nach wie vor zentrale Aufgaben wahr:

- die Verwaltung des Aus- und Weiterbildungsfinanzierungsfonds für den Arbeitsmarkt, Beratung der Arbeits- und Unterrichtsminister hinsichtlich des Gesamtbedarfs an beruflicher Aus- und beruflicher Weiterbildung;
- Beratung des nationalen Ausbildungsrats in Bezug auf sämtliche Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung;
- Steuerung der Weiterbildungsausschüsse hinsichtlich der Abstimmung der branchenspezifischen Arbeitsmarktausbildung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts;
- Beratung des nationalen Arbeitsmarktrats, vor allem des Arbeitsministers in der Arbeitsmarktpolitik;
- beratende Funktionen gegenüber den regionalen Arbeitsmarkträten, vor allem den Arbeitsämtern (ebd.).

Die dänische Regierung hat ambitionierte Pläne und will bis zum Jahre 2015 erreichen, dass 95 Prozent der Jugendlichen mit dem Niveau der Sekundarstufe II abschließen (Danish Ministry of Education 2007). Gleichzeitig soll auch das Weiterbildungssystem verbessert werden. Problematisch ist hier, dass trotz optimaler

Rahmenbedingungen die Abbrecherquoten hoch sind; sie betragen in einzelnen Programmen bis zu 50 Prozent (Johansen 2007). Des Weiteren soll der Druck auf die Betriebe erhöht werden, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Ähnlich wie in Schweden weist das Weiterbildungssystem eine hohe Flexibilität auf, die sich gerade auf das Nachholen formaler (Hoch-) Schulabschlüsse bezieht, was wir aus Deutschland nicht kennen. Der wesentliche Unterschied zum schwedischen System besteht in einer besseren Verzahnung der beruflichen Erstausbildung mit den Unternehmen, was dazu führt, dass Dänemark eine der niedrigsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten in Europa aufweist (vgl. Abb. 5, S. 39).

Das dänische Weiterbildungssystem hat gewerkschaftliche Wurzeln (AMU), die Sozialpartner nehmen nach wie vor einen erheblichen Einfluss auf seine Ausgestaltung. Dieser Einfluss wird allerdings seit Anfang der 1980er Jahre durch verschiedene Reformen konservativer Parteien und der Arbeitgeberverbände zugunsten stärker marktförmiger Strukturen zunehmend eingeschränkt. Vor diesem Hintergrund ist die Bedeutung von tariflichen Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung gestiegen.

8.2 Tarifpolitik und berufliche Weiterbildung in Dänemark

Die Industriegewerkschaften sind in Dänemark in einem Dachverband (*Co-industri*) zusammengeschlossen. Dieser versteht sich als „Gewerk-

Hauptakteur auf Seiten der Industriegewerkschaften ist der Dachverband „Co-industri“

schaftskartell“ mit einer fast ungebrochenen Organisationsgeschichte von über 100 Jahren (Co-industri 2005). Co-industri ist auch die Tarifvertragspartei, die für die Beschäftigten in der dänischen Industrie Tarifvereinbarungen abschließt. In der letzten Rahmenvereinbarung aus dem Jahre 2007 spielte die berufliche Weiterbildung eine zentrale Rolle.

Es wurden eine Vereinbarung für die Beschäftigten, ein Industrieabkommen (*Industriens Funktionæroverenskomst*), eine sogenannte Organisationsvereinbarung (*Industriens Overenskomst*) sowie eine Vereinbarung über einen Industriellen Kompetenzentwicklungsfonds (*Industriens Kompetenceudviklingsfond*) abgeschlossen. Wir konzentrieren uns hier auf diesen Kompetenz- oder Weiterbildungsfonds, der den Kern der Veränderungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung markiert.

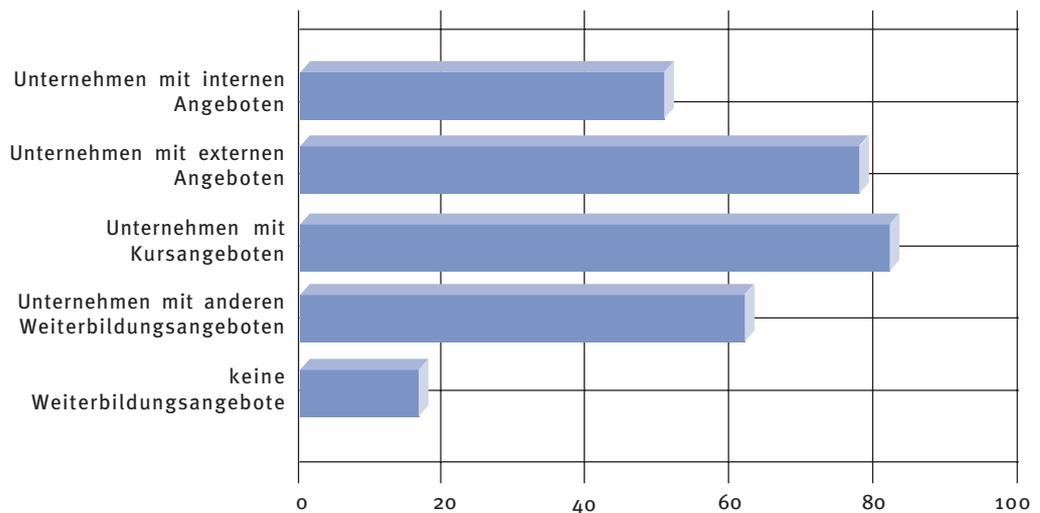
Die Weiterbildungsfinanzierung über Fonds ist keine neue Entwicklung in Dänemark. Der Gewerkschaftsdachverband LO hatte schon 1973 einen Aus- und Weiterbildungsfonds vereinbart. Nach zähen Verhandlungen wurde 2008 zwischen LO und dem dänischen Arbeitgeberverband (DA) ein neuer Fonds ins Leben gerufen (*Oplysnings- og Uddannelsesfonden*, DA/LO 2008). Davon unberührt sind die Aktivitäten auf Branchenebene. Hier kommt den Vereinbarungen in der Industrie traditionell eine Vorreiterrolle zu.

Im Industrieabkommen (*Industriens Funktionæroverenskomst*) gibt es eine besondere Klausel über die „Kompetenzentwicklung“ der Arbeitnehmer. Danach stehen jedem Beschäftigten 14 Tage pro Jahr für Weiterbildung zu.

Das Ziel ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und eine Verbesserung der qualifikatorischen Möglichkeiten der Arbeitnehmer. In den Betrieben sollen „Kompetenzentwicklungspläne“ abgeschlossen werden; diese können unterschiedliche Formen der Weiterbildung umfassen (Tarifverträge Dänemark [Co-industri/DI] Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Industrie 2007; § 25). Die Kosten trägt der Arbeitgeber, es sei denn, sie werden von anderen öffentlichen und/oder privaten Trägern übernommen. Den Arbeitnehmern wird bei der Auswahl der Kurse und deren Träger relativ große Freiheit gegeben; die Inhalte müssen lediglich in irgendeiner Form relevant für die Branche, nicht jedoch unbedingt für den jeweiligen Betrieb sein.

Im Jahre 2008 wurde ein neuer Qualifizierungsfonds vereinbart, der „Industrielle Kompetenzentwicklungsfonds“ (*Industriens Kompetenceudviklingsfond*). Um diesen neuen Fonds wurde lange gerungen, bis eine gesonderte Vereinbarung getroffen werden konnte (*Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond*). Danach zahlt der Arbeitgeber pro Stunde für die Beschäftigten 0,285 dänische Kronen (0,038 Euro); eine stufenweise Erhöhung bis auf 0,31 Kronen (0,042 Euro) ist vorgesehen. Ein wesentlicher Streitpunkt war, ob nur Gewerkschaftsmitglieder in den Genuss dieser großzügigen Weiterbildungsregelungen kommen sollten oder die Beschäftigten der Branche insgesamt. Der Arbeitgeberverband lehnte die Forderung der Gewerkschaften nach Ausschluss von Nichtgewerkschaftsmitgliedern mit der Begründung

*Hauptbestandteil:
Finanzierung über
einen Ausbildungs-
fonds*

► **Abbildung 12:****Berufliche Weiterbildung in dänischen Betrieben 2005 (in Prozent)**

Quelle: Statistics Denmark.

ab, dass es sich um einen Branchentarifvertrag handle, der alle Beschäftigten umfassen müsse (Eironline Denmark 2007). Ein weiterer Streitpunkt war das ‚Management‘ dieses Fonds und die Sitzverteilung im Steuerungsgremium. Das Ergebnis ist der Industriens Kompetenceudviklingsfond, der erwähnte Industrielle Kompetenzentwicklungsfonds (Tarifverträge Dänemark [Co-industri/DI]: Industrieller Kompetenzentwicklungsfonds [Industriens Kompetenceudviklingsfond] vgl. <http://www.ikuf.dk>).

Diese Regelungen spiegeln den hohen Stellenwert wider, den die berufliche Weiterbildung sowohl bei den Gewerkschaften als auch bei den Arbeitgebern einnimmt. Amtliche Statistiken zeigen, dass die meisten dänische Betriebe berufliche Weiterbildung durchführen

(s. Abb. 12). Nur weniger als 20 Prozent betreiben keine Weiterbildungsmaßnahmen. Es zeigt sich, dass eine Mehrzahl der Betriebe auf externe Anbieter zurückgreift.

Hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme können sich die Gewerkschaften durchaus behaupten. Zwar wird das Feld der beruflichen Weiterbildung von privaten Anbietern dominiert (vgl. Tabelle 2), allerdings rangierten die Gewerkschaften mit knapp 30.000 Teilnehmern pro Halbjahr 2008 und 2009 konstant auf dem zweiten Platz – weit vor der Konkurrenz aus den Wirtschaftsverbänden. Wobei zu beachten ist, dass die Gewerkschaften sich massiv auch in der beruflichen Weiterbildung engagieren und nicht nur politische Bildung anbieten, wie das bei den meisten Gewerkschaften in Deutschland der Fall ist.

Es besteht keine Verpflichtung zur Umsetzung von Tarifverträgen in der Weiterbildung, dies ist aber allgemein üblich

► **Tabelle 2:****Teilnahme an privaten Weiterbildungskursen nach Anbietern 2007/2008**

	2008, 1.Halbj.	2009, 1.Halbj.
Private, kommerzielle Anbieter	49.765	45.916
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände	19.436	16.300
Gewerkschaften	29.771	29.458
Akademiker-Gewerkschaften	9167	7751
Non-Profit-Organisationen, Selbsthilfegruppen u. a.	17.245	2770
Verbände für Erwachsenenbildung	1510	3039

Quelle: Statistics Denmark.

In der Tarifpolitik wird die berufliche Weiterbildung auf Branchenebene durch eine Vereinbarung geregelt, die auf betrieblicher Ebene umzusetzen ist. Verpflichtend sind solche Maßnahmen für die Betriebe nicht. Vergleichbare tarifliche Konstruktionen in der beruflichen Weiterbildung kennen wir auch aus Deutschland und Schweden. Die für beide Seiten attraktiven Möglichkeiten führen allerdings zu einer hohen Weiterbildungstätigkeit der dänischen Betriebe. Die Finanzierung über einen Fonds ist ein wesentliches Element in den dänischen Austauschbeziehungen, das auf eine über dreißigjährige Geschichte zurückblicken kann. Hierin ist eine historisch gewachsene Besonderheit der dänischen Situation zu sehen.

8.3 Zwischenresümee Dänemark

Dänische Sozialwissenschaftler bezeichnen ihr System der kollektiven Austauschbeziehungen als ein System „par excellence“ (Due/Madsen 2008). Nach der Aussage eines Vertreters von Co-industri (auf einer Konferenz der Bertelsmann Stiftung) wird das Geheimnis des Erfolgs darin gesehen, dass die Akteure ihre Aufgabe unideologisch und pragmatisch wahrnehmen (Bundvad 2005). Eine etwas genauere Betrachtung zeigt, dass das dänische System weit davon entfernt ist, ‚Modell‘ für andere Länder zu sein, insbesondere nicht für Deutschland. Vergleichbare Regelungen konnten sich nicht einmal im benachbarten Schweden durchsetzen. Das gilt in der beruflichen Weiterbildung insbesondere für die Option, diese über Fonds

*Begrenzte
Möglichkeiten der
Übertragbarkeit
des dänischen
Modells*

zu finanzieren. Dänemark verfügt über eine lange Tradition gewerkschaftlicher Organisationen. ‚Bausteinartige‘ Übernahmen in andere ‚Welten der Tarifpolitik‘ scheitern deshalb, weil sich kollektive Interaktionen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in einem gewachsenen politisch-ökonomischen Milieu vollziehen. Eine Rolle spielen auch bestimmte Rahmendaten, z. B. hat Dänemark ein Bruttoinlandsprodukt, das noch nicht einmal an das von Hessen oder Niedersachsen heranreicht. Das Land hat nur halb so viele Einwohner wie Baden-Württemberg. Dänemark wird vor allem vom Großraum Kopenhagen dominiert, und nur 15 Prozent der dänischen Bevölkerung leben nicht in Städten. Diese geografischen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen prägen die historisch gewachsenen Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Seit 2000: verstärkte Einführung marktformiger Elemente in die Weiterbildung

In der Berufsbildung wurden seit 2000 Veränderungen in Angriff genommen, die teilweise eine Abkehr vom erfolgreichen alternierenden Berufsbildungssystem bedeuten. Die Vorteile werden in der Chance gesehen, mehr Jugendlichen eine Ausbildung zu verschaffen. Als problematisch wird die verstärkte Einführung marktformiger Elemente in die Weiterbildung betrachtet, die den Einfluss der Unternehmen erhöhen. Zudem entsteht die Gefahr, dass in den kürzeren, modularen Stufensystemen eine inhaltliche Verflachung Einzug hält, die auf die Vermittlung unmittelbar für die Betriebe verwertbarer Fertigkeiten setzt und Breitenqualifikationen vernachlässigt. Eine solche Entwicklung stellt aber nicht nur ein dänisches Problem dar, sondern ein europaweites.

Diese Reformen werden als Umsetzung des europäischen Konzepts lebenslangen Lernens verstanden, und hier nimmt Dänemark eine Vorreiterrolle ein. Mit dem Konzept des lebenslangen Lernens und des einheitlichen Qualifikationsrahmens setzen sich in Europa neue Begriffe in der Berufs- und Weiterbildung durch. Besonders auffällig ist ein neuer technokratischer Jargon, der in die nationalen Bildungspläne Einzug gehalten hat. Dazu gehört u. a. ein inflationärer Gebrauch angelsächsischer Begriffe wie „Skills“ oder „Competence“. Dabei erfährt insbesondere der Kompetenzbegriff eine Umdeutung: Im Deutschen sind mit Kompetenz Personenmerkmale gemeint, im Englischen Arbeitsplatzmerkmale im Sinne von Zuständigkeit (Straka 2007). Dieser neue technokratische Jargon ist aber nur ein Merkmal einer problematischen Entwicklung, die sich an angelsächsischen Standards orientiert. Dabei entsteht die Gefahr, dass bewährte nationale Berufsbildungsinstitutionen gewissermaßen ‚gekippt‘ werden. Das dänische System war erfolgreich durch sein alternierendes Berufsbildungssystem; gleichwohl wurde es mit Verweis auf die europäische Berufsbildungspolitik durch konservative Parteien und Arbeitgeberverbände erheblich verändert. Ähnliche Entwicklungen dürften Deutschland und den anderen Mitgliedsländern noch bevorstehen. Vor diesem Hintergrund der europäischen Dynamik sind tarifvertragliche Regelungen besonders wichtig, um eigene Standards zu setzen.

Das Beispiel Dänemarks enthält weitere Elemente, die für Deutschland hinsichtlich der

beruflichen Weiterbildung und der Tarifpolitik interessant sind. Ein zentrales Element des dänischen Erfolgs ist die starke Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in die Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung. Eine tragfähige Politik in der beruflichen Weiterbildung wird auch in Deutschland nur unter starker Einflussnahme der Tarifparteien möglich sein.

In Bezug auf die tarifpolitische Ausgestaltung weisen die Regelungen in Dänemark jene Grundmuster auf, die wir aus Deutschland kennen oder für Schweden dargelegt haben. Die tariflichen Regelungen verweisen implizit auf eine Reihe von Problemen, die auch in Deutschland relevant sind. Dänemark verfügt über ein hervorragend ausgebildetes öffentliches System der beruflichen Weiterbildung. Gleichzei-

tig möchten sich aber Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht ausschließlich auf dieses System verlassen und errichten eigene Fonds auf Branchenebene. Die feststellbare starke Ausrichtung auf An- und Ungelernte hat nicht nur historische Gründe, sondern verweist darauf, dass nach erfolgreichem Beenden schulischer Abschlüsse offenbar die Notwendigkeit von Nachqualifizierungsmaßnahmen besteht, wie das auch in Schweden der Fall ist. Die lange Verweildauer in den Ausbildungsgängen führt zu teilweise hohen Abbrecherquoten (Johansen 2007: 7). Es dürften vor allem diese Problemlagen gewesen sein, die in Dänemark dazu geführt haben, dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf neue, branchenspezifische Regelungen für die berufliche Weiterbildung geeinigt haben.

*Zentral:
Finanzierung
über Fonds auf
Branchenebene*

9. Norwegen

9.1 Berufliche Weiterbildung in Norwegen

In Norwegen leben (nach einer Studie der Vereinten Nationen, Human Development Report) die glücklichsten Menschen der Welt. Der Beginn dieses kollektiven Glückzustands lässt sich beinahe exakt festlegen. Im Jahre 1969 wurde vor den Küsten Norwegens Erdöl entdeckt, 1972 konnte die Regierung die ersten Einnahmen aus der Erdölförderung verbuchen. Nach der zweiten Erdölkrise Ende der 1970er Jahre entwickelte sich Norwegen innerhalb von zwanzig Jahren zu einem der reichsten Länder der Welt und ließ mühelos die anderen skandinavischen Länder hinter sich. Aus einem kleinen Land mit einem eher bescheidenen Wohlstand nach dem Zweiten Weltkrieg war der drittgrößte Erdöl- und Gaslieferant der Welt geworden. Der sogenannte nationale Petroleumfonds beträgt heute knapp 190 Milliarden Euro – bei noch nicht einmal 5 Millionen Einwohnern.

Diese Entwicklung veränderte Norwegen in wenigen Jahren rasant. Norwegen war zu keinem Zeitpunkt eine „Industriegesellschaft“ im klassischen Sinne mit einer starken Industriearbeiterschaft, sondern war lange von der Fischerei und Landwirtschaft geprägt, während der Reichtum des Landes immer auf Rohstoffen basierte. Heute arbeiten nur etwa 20 Prozent der Arbeitnehmer in der Erdölindustrie oder im verarbeitenden Gewerbe, während über 75 Prozent im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor beschäftigt sind.

Kein anderes Land Europas kann eine vergleichbare Entwicklung aufweisen. Auch die

Finanzkrise konnte Norwegen durch seinen Erdölreichtum mühelos überwinden, indem die Fördermengen erhöht wurden. Dieser Wohlstand beeinflusst die Austauschbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie die Ausgestaltung von beruflicher Weiterbildung.

Unabhängig von diesem Erdölreichtum hat Norwegen, ähnlich wie die anderen skandinavischen Länder, eine lange korporatistische Tradition, in der neben dem Staat Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft nahmen. Was die Einflussnahme der Gewerkschaften angeht, resultiert diese nicht in erster Linie aus einer rechtlich abgesicherten Teilnahme. Informelle Einflusskanäle prägen das öffentliche Leben, aber auch die eigentliche Macht der Gewerkschaften neben der formalen Ebene gesetzlicher Regelungen. Hierzu zählt vor allem die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit der regierenden sozialdemokratischen Arbeiterpartei (*Arbeiderpartiet*, Ap), die traditionell sehr eng ist. Daneben tritt die Kooperation mit NAV, der Norwegischen Arbeits- und Wohlfahrtsagentur, über die alle sozialstaatlichen Leistungen abgewickelt werden: die Zahlung des Arbeitslosengeldes, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bis zu einem Jahr (wenn die Erkrankung länger als 16 Tage dauert), Rehabilitationsmaßnahmen, eine staatliche Krankenkasse, die Rentenzahlungen sowie sonstige Ansprüche der sozialen Sicherung. Gewerkschaftliche Einflussnahme auf diese Institutionen und Strukturen erfolgt durch rechtlich

*In Norwegen leben
die glücklichsten
Menschen der Welt*

geregelte Mitbestimmung sowie über ein enges Netz informeller Kanäle *außerhalb* dieser rechtlichen Regelungen. Dieser Zusammenhang ist auch bei den Reformen in der Bildungspolitik zu berücksichtigen (Cedefop/Norway 2009: 29).

Hinsichtlich der rechtlichen Partizipation in der Bildungspolitik haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den tripartistischen Beratungsgremien meistens eine Zweidrittelmehrheit. Auf nationaler Ebene ist das vor allem der Nationale Beirat für Berufsbildung (*Samarbeidsrådet for yrkesopplæring*, SRY), in dem die zentralen Rahmenrichtlinien festgelegt werden. Dieser Beirat berät das Bildungsministerium hinsichtlich der allgemeinen Ausgestaltung von Weiterbildung in Norwegen. Auf der fachlichen Ebene treten verschiedene sogenannte Weiterbildungsfachbeiräte hinzu (*Faglige råd*). Auf der regionalen Ebene sind es die Regionalbeiräte für Weiterbildung (*Yrkesopplæringsnemnda*), die die Weiterbildungsbelange in den Regionen regeln.

Die Planungen und die Entscheidungsprozesse im Nationalen Beirat für Berufsbildung hängen im hohen Maße von den Anregungen und Empfehlungen ab, die Gewerkschaften und Arbeitgeber aus den Privatsektoren geben. Durch diese informelle wie formelle Einflussnahme nehmen die Sozialpartner auch in der Weiterbildung entscheidenden Einfluss auf die Ausgestaltung der nationalen Weiterbildungsstruktur, die Entwicklung der nationalen Rahmenpläne, die Beratung auf regionaler Ebene, auf den Umfang von Weiterbildungsmaßnah-

men sowie auf die Zertifizierung in einzelnen Berufen (Gesellenbriefe).

Weitere wichtige Besonderheiten des norwegischen Weiterbildungssystems sind das Fehlen von Altersbeschränkungen beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Tatsache, dass von öffentlichen Weiterbildungsinstitutionen keine Gebühren erhoben werden. Die Kosten privater Anbieter werden häufig vom Arbeitgeber übernommen. Für die finanzielle Unterstützung gibt es je nach Bildungsniveau und Art der Weiterbildung verschiedene Finanzierungseinrichtungen (Cedefop/Norway 2009: 47). Weiterbildung war und ist mehrfach Gegenstand unterschiedlicher Programme gewesen, um die Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

Das Bildungssystem hat seit Ende der 1990er Jahre erhebliche Änderungen erfahren. In Norwegen schließt sich nach der neunjährigen Schulpflicht eine vierjährige Lehre an, die nach dem sogenannten 2+2-Modell organisiert ist, d. h. die Auszubildenden verbringen zwei Jahre in der Berufsschule und zwei Jahre in einem oder mehreren Betrieben. Ähnlich wie in den anderen skandinavischen Ländern haben Erwachsene die Möglichkeit, allgemeine schulische Abschlüsse nachzuholen, was bildungspolitisch gewünscht ist und durch eine breite Palette von Erwachsenenbildungsinstitutionen ermöglicht wird.

Im Zentrum der Veränderungen steht die sogenannte „Kompetenzreform“ (*Kompetansereformen*), die sich über einen Zeitraum von fast fünf Jahren erstreckte und mehrere Gesetze umfasst. Diese Reform war ein Ergebnis der

Keine altersabhängigen Beschränkungen beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen

Umfassende Bildungsreformen seit 1999 („Kompetenzreform“)

Tarifauseinandersetzungen im Jahre 1999, in deren Verlauf die Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber die Notwendigkeit hervorhoben, dass eine gut qualifizierte Bevölkerung eine der zentralen Herausforderungen für die Zukunft Norwegens darstelle (Eurofound/Norway 2009). Grundprinzipien des Bildungssystems seien Gleichheit und Wahlfreiheit. Ziel sei es, „von der Wiege bis zur Bahre“ Bildungs- und Weiterbildungsangebote zu machen, die den individuellen Bedürfnissen und den Erfordernissen einer Wissensgesellschaft gleichermaßen entsprechen (Cedefop/Norway 2009: 14). Hinsichtlich der allgemeinen Weiterbildung ist ein wesentlicher Aspekt, dass jeder Erwachsene ein gesetzlich verbrieftes Recht hat, einen qualifizierten Schulabschluss nachzuholen. Ein Arbeitnehmer hat des Weiteren das Recht, wenn er drei Jahre im Berufsleben gestanden hat, bis zu drei Jahre (Voll- oder Teilzeit) an Weiterbildungskursen teilzunehmen. Daneben wurden die Weiterbildungsmöglichkeiten für einzelne Gruppen verbessert, insbesondere für Behinderte oder für Erwachsene mit schwachen schulischen Leistungen, um Lese- und Schreibschwächen zu beheben. Außerdem soll über Weiterbildung Einwanderern, deren Zahl kontinuierlich steigt, die Integration in die norwegische Gesellschaft ermöglicht werden. Hierzu wurde 2006 ein Programm aufgelegt, das Grundkenntnisse für den Eintritt ins Erwerbsleben vermittelt, damit die Anfor-

derungen im Arbeitsleben erfüllt werden können.

Der Einfluss der Gewerkschaften auf diese Bildungsgesetzgebung ist erheblich (Cedefop/Utdanningsdirektoratet 2008: 16). Wie erwähnt, haben die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände entscheidenden Einfluss auf sämtliche Ebenen der Berufsbildung und Weiterbildung, auf deren Weiterentwicklung und Evaluierung sowie auf die Ausgestaltung auf nationaler und regionaler Ebene und im Betrieb (ebd.). Auch wenn sich die Gewerkschaften im Zuge der Kompetenzreformen nicht mit allen ihren Forderungen durchsetzen konnten, beispielsweise mit derjenigen nach einer umfassenderen Finanzierung von Weiterbildung, sind die Gewerkschaften ein strategischer Akteur.

Nach dem Abschluss der Kompetenzreform liegt heute der Schwerpunkt auf dem Erhalt, der Sicherung und Erhöhung von beruflichen Grundqualifikationen sowie auf einer Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Einwanderern (Vox-Mirror 2008).⁹ Ein Schwerpunkt in der beruflichen Weiterbildung (im Berichtszeitraum 2006/2007) waren daher Kurse zur Verbesserung der Schreib- und Lesefertigkeiten, Kurse für angewandte Mathematik und Computerkurse (ebd.: 35).

Aufgrund dieser gut ausgebauten Systeme hat Norwegen eine hohe Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen. Nach einer Studie

⁹ Im Rahmen der Kompetenzreformen wurde ein Institut für Erwachsenenbildung (Vox) gegründet, das jährlich über die Teilnahme von Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen berichtet, vgl. u.a. Vox-Mirror 2008; Vox-Mirror 2009.

von Eurostat, an der Norwegen teilnahm, bieten 86 Prozent der norwegischen Unternehmen Weiterbildungskurse an, wie das statistische Zentralamt berichtete (http://www.ssb.no/opbed_en/, zuletzt abgerufen am 09.09.2010). Insgesamt nimmt die Hälfte der Beschäftigten an Weiterbildungskursen teil. Eine Studie des Forschungsinstitutes *Fafo* (Dæhlen/Nyen 2009) kommt allerdings zu einer kritischen Einschätzung. Die Studie analysiert das Konzept lebenslangen Lernens anhand der Kompetenzreformen seit 1999. Zwar seien die Teilnahmequoten in der beruflichen Weiterbildung im europäischen Vergleich hoch, allerdings blieben die Daten hinter den Erwartungen zurück, die die Gewerkschaften ursprünglich hatten. Als Hauptgrund wird angeführt, dass man sich nicht auf einen Finanzierungsmodus einigen konnte. Dem Gewerkschaftsdachverband schwebte eine nationale Fondslösung vor, die im Wesentlichen von den Arbeitgebern zu finanzieren gewesen wäre. Die Arbeitgeber lehnten diesen Vorschlag vehement ab. Es wurde zwar eine weitere Kommission eingesetzt, die unterschiedliche Finanzierungsvarianten vorschlug; diese scheiterten jedoch am Widerstand des Arbeitgeberdachverbandes NHO (Eurofound/Norway 2009). In der Tarifpolitik dagegen konnten die Gewerkschaften einen vergleichbaren Fonds durchsetzen (vgl. Abschnitt 9.2). Danach hat die norwegische Regierung verschiedene gesetzliche Freistellungsregelungen verabschiedet, insbesondere das Recht, als Erwachsener höhere Schulabschlüsse nachzuholen. Die Finanzierung erfolgt in Norwegen über eine Art ‚BaföG für Erwachsene‘ (*Statens Låne-*

kasse). Außerdem wurden die Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb dieser Abschlüsse erweitert, etwa durch die Anerkennung sogenannten informellen Lernens.

Das Zentralproblem liegt auch in Norwegen auf der inhaltlichen Ebene, dem Übergang von der schulischen Bildung zur beruflichen Bildung bzw. Weiterbildung. Die langen Ausbildungszeiten erscheinen vielen jungen Menschen nicht als attraktiv; häufig brechen sie eine begonnene Ausbildung ab. Das führt in Norwegen nicht notwendigerweise zu individuellen Problemen, da Jugendliche auch ohne qualifizierten Ausbildungsabschluss häufig einen Arbeitsplatz finden können. Für die Sozialpartner wie die Regierung ist aber die Reduzierung dieser Abbrecherquote (‚Drop-outs‘) ein Hauptanliegen. Auch in der Bildungsstrategie der Regierung spielt daher die Reduzierung der Abbrecherquoten eine zentrale Rolle (Norwegian Ministry of Education and Research 2009). Hohe Abbrecherquoten seien aber nicht nur ein Problem junger Menschen, vielmehr sei dieses Problem auf allen Ebenen des Bildungssystems anzutreffen (ebd.). Die norwegische Gesellschaft müsse ein vitales Interesse an einem hohen Bildungsniveau haben, um die Zukunftsaufgaben zu meistern. Analysen des norwegischen Statistikamtes weisen darauf hin, dass der Abbruch einer einmal begonnenen Ausbildung auch ein soziales Phänomen (und Problem) darstellt (The Norwegian Directorate for Education and Training/The Education Mirror 2009).

Aufgrund der oben dargestellten Probleme zielt der Mehrzahl der Programme in der beruf-

*Hauptproblem:
Übergang von der
schulischen Bildung
zur beruflichen
Bildung und Weiter-
bildung*

lichen Aus- und Weiterbildung nicht primär auf Erwachsene, sondern auf junge Arbeitnehmer ab. Das hat u. a. damit zu tun, dass die Arbeitslosenquote unter den Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren am höchsten ist, sowie damit, dass eine sich verschlechternde Wirtschaftsentwicklung insbesondere diese Gruppe treffen würde (Cedefop/Norway 2009: 25).

9.2 Tarifpolitik und berufliche Weiterbildung in Norwegen

Neben den umfangreichen Bildungs- und Weiterbildungsgesetzen sowie den zahlreichen Erwachsenenbildungsorganisationen ist die berufliche Weiterbildung außerdem durch Vereinbarungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände geregelt. Die wichtigste Vereinbarung ist der Hauptvertrag (*hovedavtalen*), der für eine Laufzeit von vier Jahren abgeschlossen wird. Gemäß der traditionellen Unterscheidung von *blue collar workers* und *white collar workers* gibt es ein Hauptabkommen für Arbeiter und eines für Angestellte. Das ist notwendig, weil es Angestellten- und Akademikergewerkschaften gibt, so die Angestelltenengewerkschaft *Handel og Kontor i Norge* und die für Techniker bzw. technische Angestellte (*Forbundet for Ledelse og Teknikk*). Zusammen mit diesen beiden Gewerkschaften hat die Dachgewerkschaft LO einen gesonderten Hauptvertrag mit dem Arbeitgeberdachverband (*Næringslivets Hovedorganisasjon*, NHO) abgeschlossen

(LO-FLT-HK-NHO Hovedavtalen 2008).¹⁰ Die zentralen Bestandteile der verschiedenen Abkommen unterscheiden sich aber kaum; das betrifft insbesondere den allgemeinen Teil, in dem auch die Freistellungsregelung für Weiterbildung enthalten ist.

Zu diesen Hauptabkommen treten die Branchentarifverträge hinzu. Die größte Metallgewerkschaft ist *Fellesforbundet*. Neben den vierjährigen Hauptverträgen gibt es Lohnverträge, die in einem zweijährigen Rhythmus abgeschlossen werden; auch diese können Regelungen zur beruflichen Weiterbildung enthalten.

Die Tarifverträge sind ineinander verschränkt. So ist der erste Teil des Hauptabkommens zwischen LO und den Arbeitgebern automatisch Bestandteil der Branchentarifverträge, während die folgenden Teile branchenspezifische Regelungen enthalten. Der erste Teil umfasst die Organisationsrechte der den Vertrag abschließenden Parteien, die Friedenspflicht, das Verfahren bei Konflikten, Informationspflichten, Zusammenarbeitsregelungen und Mitbestimmung (LO-NHO Hovedavtalen 2006, Del A). Diese Regelungen werden in den Branchentarifverträgen nicht gesondert verhandelt.

In der beruflichen Weiterbildung ist das Hauptinstrument das Ausmaß der Freistellung für diese Zwecke (*Utdanningspermisjon*). Hier beziehen sich alle Tarifverträge auf das Arbeitsschutzgesetz (*Arbeidsmiljøloven*). Danach hat ein Arbeitnehmer, der drei Jahre im Berufsleben steht, davon zwei beim selben Arbeitge-

Bezugspunkt aller Tarifverträge: das Arbeitsschutzgesetz von 1977

¹⁰ Norwegische Mitglieder beim Europäischen Metallgewerkschaftsbund sind neben *Fellesforbundet* und *Handel og Kontor i Norge* (HK), NITO, die Gewerkschaft für Ingenieure und Techniker, sowie *Tekna* für wissenschaftliches Personal.

ber, das Recht auf Freistellung zum Zwecke beruflicher Weiterbildung bis zu drei Jahren (§ 33 D Arbeitsschutzgesetz). Diese Regelung geht auf ein Gesetz zurück, das die Gewerkschaften bereits im Jahre 1977 durchsetzen konnten und das noch heute das wichtigste Weiterbildungsinstrument darstellt. Die Tatsache, dass in den Tarifverträgen auf das Arbeitsschutzgesetz von 1977, das 1999 unwesentlich verändert wurde, Bezug genommen wird, unterstreicht die Bedeutung der gewerkschaftlichen Einflussnahme auf die Gesetzgebung, die dann wiederum in die Tarifverträge einfließt. Die jeweiligen Anträge werden von einem Betriebsausschuss (*Bedriftsutvalgets arbeidsområde*) beraten.

Seit den Bildungsreformen (*Kompetansereformen*) ab dem Jahre 1999 enthalten alle Tarifverträge Regelungen zur Kompetenzerweiterung der Beschäftigten. Im Hauptabkommen zwischen der Dachorganisation LO und den Arbeitgebern (für Arbeiter) wird auf die hohe Bedeutung der Kompetenzentwicklung für die einzelnen Beschäftigten, für die Betriebe wie auch für die Gesellschaft insgesamt hingewiesen. Das betreffe alle Bildungsstufen, Allgemeinbildung, Berufsbildung, Erwachsenenbildung und Umschulung (LO-NHO Hovedavtalen 2006, § 16-1). Dabei sei die berufliche Weiterbildung besonders wichtig; die Arbeitnehmer müssten systematisch und kontinuierlich qualifiziert werden, um ihren Aufgaben gerecht zu werden (ebd.: § 16-2).

Wie bereits erwähnt, scheiterten die Gewerkschaften im Zuge dieser Kompetenzreform mit ihrer Forderung, einen nationalen Fonds für Weiterbildung durchzusetzen. Allerdings gelang es ihnen im Jahre 2008, einen vergleichbaren Fonds als Bestandteil der Tarifpolitik zu erkämpfen. Es handelt sich um den Weiterbildungs- und Entwicklungsfonds (*Opplysnings- og utviklingsfond*), hierzu haben die Dachgewerkschaft LO und der Arbeitgeberverband eine gesonderte Tarifvereinbarung abgeschlossen (*NHO-LO Opplysnings- og utviklingsfond 2008*), die in sämtliche seit 2008 geschlossenen Tarifverträge als Anhang eingeflossen ist. Insofern konnte sich die LO mit einiger Zeitverzögerung doch durchsetzen, sodass in Norwegen gegenwärtig eine einheitliche Finanzierungsstruktur von beruflicher Weiterbildung durch einen Tariffonds besteht.

Im Zentrum des Weiterbildungs- und Entwicklungsfonds steht die Finanzierung. Hauptkriterium hierbei ist nicht die Größe des Betriebes, sondern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit pro Arbeitnehmer. Diese Regelung erfolgte wohl deshalb, weil es in Norwegen viele kleine Betriebe mit Arbeitnehmern gibt, die nicht auf Vollzeitstellen arbeiten.¹¹ Nach dieser Unterscheidung wurden die Betriebe in drei Gruppen eingeteilt und ein Quartalsbeitrag pro Beschäftigtem festgelegt. Die Arbeitnehmer entrichten, soweit nichts anderes vorgesehen ist, einen kleinen, eher symbolischen Beitrag.

*Nach langem Ringen:
Finanzierung der
Weiterbildung über
einen Tariffonds
seit 2008*

¹¹ Norwegen hat noch nicht die in der EU übliche Unterscheidung von Klein-, Mittel- und Großbetrieben übernommen. Nach der amtlichen Statistik Norwegens ist beispielsweise ein Betrieb ein „Großbetrieb“, wenn er durchschnittlich zehn Beschäftigte umfasst, vgl. Aa-registeret.

Auf Branchenebene werden zusätzlich Fragen der fachlichen Weiterbildung geregelt (*Fagopplæring og videreutdanning*). Im Wesentlichen wird aber auf das Bildungsgesetz und den allgemeinen Teil des Hauptabkommens zwischen LO und NHO Bezug genommen, wie die beispielhaft herangezogenen Vereinbarungen für das Kfz-Handwerk (*Biloverenskomsten* 2008) und für die Textilindustrie (*Teko-Overenskomsten* 2008), die beide 2008 abgeschlossen wurden, belegen. Es ergibt sich damit eine Hierarchie von gesetzlichen Regelungen, an deren erster Stelle die Freistellungsregelung steht, die schon vor über 30 Jahren festgelegt wurde. Im Zuge der Kompetenzreformen konnten sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, wie erwähnt, zwar nicht über die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung einigen, doch wurde wenige Jahre später ein Fonds für berufliche Weiterbildung eingerichtet, der Bestandteil sämtlicher Tarifverträge ist.

9.3 Zwischenresümee Norwegen

Norwegen verfügt über eine gut ausbaute Infrastruktur in der beruflichen Weiterbildung. Die wichtigsten Punkte sind per Gesetz geregelt, die Finanzierung der Weiterbildung wurde nach vorübergehenden Unstimmigkeiten

mit Zeitverzögerung tariflich vereinbart. Die Weiterbildung ist gesetzlich wie tarifvertraglich zentralistisch organisiert, auch wenn die einzelnen Regionen und Branchengewerkschaften gewisse Freiheiten bei der Umsetzung haben.

Trotz dieser guten Infrastruktur weist das norwegische System eine Reihe von Problemen auf, die auch in den anderen skandinavischen Gesellschaften anzutreffen sind. Das Hauptproblem ist der Übergang von der schulischen zur beruflichen Bildung bzw. die lange Dauer der Berufsausbildung (vier Jahre), die zu hohen Abbrecherquoten führt. Deren Reduzierung wird mittlerweile als das zentrale Anliegen der Reform der beruflichen Bildung betrachtet. Die gute Infrastruktur führt zu hohen Teilnehmerquoten in der beruflichen Weiterbildung, die aber die bekannten Schieflagen aufweist: Qualifizierte Arbeitnehmer nehmen wesentlich häufiger an Weiterbildungskursen teil als weniger qualifizierte, junge Arbeitnehmer häufiger als ältere, Arbeitnehmer aus entwickelten Industrieregionen häufiger als solche aus schwach entwickelten Regionen, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind stark überrepräsentiert, während beispielsweise das verarbeitende Gewerbe weniger stark vertreten ist (Dæhlen/Nyen 2009).

10. Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Politik in Deutschland

Wenn wir uns die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den skandinavischen Ländern und Deutschland betrachten, überwiegen die *Unterschiede*. Das beginnt mit der Geschichte und der Sozialstruktur dieser Länder. Bei den skandinavischen Ländern handelt es sich um kleine Gesellschaften, die nach dem Zweiten Weltkrieg einen wirtschaftlichen Aufschwung und Strukturwandel durchliefen, der im höheren Maße qualifizierte Arbeitskräfte erforderte. Da es keine relevante Arbeitsmigration gab, war von einem sehr frühen Zeitpunkt an die Qualifizierung der erwerbstätigen Bevölkerung von entscheidender Bedeutung. Hinzu trat die Mobilisierung der Frauen für den Arbeitsmarkt. Beide Aspekte formierten ein starkes *gemeinsames* Interesse von Staat, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Unternehmen hinsichtlich der Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung. Die Gewerkschaften verstanden es, diesen Qualifizierungsbedarf mit eigenen politischen Forderungen erfolgreich zu verknüpfen und diese durchzusetzen. Teilweise wurden bestehende Regelungen aus der Gewerkschaftstradition übernommen, wie das Konzept der Abendschulen der dänischen Gewerkschaft der Un- und Angelernten *Specialarbejderforbundet in Danmark* aus den 1940er Jahren. Politisch ist die enge Verknüpfung von Gewerkschafts- und Regierungspolitik entscheidend, die in den skandinavischen Ländern über Jahrzehnte von den sozialdemokratischen Parteien bestimmt wurde und bis heute zu einer engen konzeptionellen und personellen Verzahnung von Regierungs- und Gewerkschaftspolitik führte. Auf dieser Basis erhiel-

ten die Sozialpartner in der Ausformulierung des skandinavischen Wohlfahrtsstaates im Allgemeinen und in der Weiterbildungspolitik im Besonderen weitgehende Zuständigkeiten, häufig folgten die Regierungen den gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgebern erarbeiteten Vorschlägen. Im Zuge dieser Entwicklung konnten weitgehende soziale Anspruchsrechte durchgesetzt werden, die zu hohen Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen führten.

Nicht unwichtig ist zudem die allgemeine Bildungstradition, die sich in einheitlichen Bildungsgesetzen niederschlug, in denen sämtliche Bildungsbereiche von der Vorschulbildung bis zur beruflichen Weiterbildung in einem Bildungsgesetz geregelt wurden. Das bedeutete einerseits, dass berufliche Bildung als integraler Bestandteil von Bildung konzipiert war, und andererseits, dass dadurch eine Marginalisierung von beruflicher Bildung verhindert wurde. Eine solche rechtliche Konstruktion ist Deutschland bis heute fremd geblieben.

Auf dieser politischen, sozialstrukturellen und rechtlichen Basis konnten die tarifpolitischen Initiativen zur beruflichen Weiterbildung *aufbauen*. Aufgrund des Strukturwandels in der Nachkriegszeit und des hohen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften existierten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern große Interessenüberschneidungen hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung. Der vielleicht wesentlichste Unterschied zu Deutschland ist darin zu sehen, dass sich eine gesellschaftlich akzeptierte ‚Weiterbildungskultur‘ entwickelte, in der weitgehende Weiterbildungsansprüche

Auffällig ist das starke gemeinsame Interesse von Staat, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Unternehmen bei der Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung in Skandinavien

von Staat, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Betrieben begrüßt und unterstützt werden. Es gab keine ordnungspolitischen Diskussionen darüber, ob beispielsweise die Branche der richtige Ort für weiterbildungspolitische Initiativen sei, wie das heute noch in Deutschland zu beobachten ist (Moraal 2007). Weiterbildung war zudem kein Thema, das ein randständiges Dasein führte, sondern ein wichtiges Mittel, um eine erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels zu gewährleisten.

*In Deutschland:
enge Zusammenarbeit
zwischen Gewerk-
schaften und sozial-
demokratischen
Länderregierungen
nur in den ersten
Nachkriegsjahren*

Von diesen allgemeinen Bedingungen in den skandinavischen Ländern unterscheidet sich die Entwicklung in Deutschland erheblich. Eine vergleichbar enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und sozialdemokratischen Regierungen gab es nur in einzelnen Bundesländern für eine kurze Periode unmittelbar nach 1945. Durch die geburtenstarken Jahrgänge hatten die Betriebe eine breite Auswahl an qualifiziertem Nachwuchs. Ab den frühen 1960er Jahren setzte zudem eine steigende Arbeitsmigration ein. Diese Veränderungen führten dazu, dass in den ersten beiden Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg berufliche Weiterbildung kein zentrales Thema in der Gewerkschaftspolitik war. Die ersten tarifpolitischen Initiativen setzten Mitte der 1960er Jahre ein, als die skandinavischen Gewerkschaften bereits über zwanzigjährige Erfahrungen in diesem Politikfeld verfügten.

Darüber hinaus existierte im Gegensatz zu den skandinavischen Ländern im Nachkriegsdeutschland keine enge Zusammenarbeit zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften, vielmehr überwogen ordnungspoliti-

sche Kontroversen zwischen den ersten CDU/CSU-Regierungen und den Gewerkschaften, die die Chancen der deutschen Gewerkschaften begrenzten, ihre Forderungen auf gesetzlichem Wege durchzusetzen. Zudem erwies sich auf der rechtlichen Ebene die Kulturhoheit der Länder als Hemmschuh für die Durchsetzung weitergehender Anspruchsrechte der Arbeitnehmer. Denn die Schul- und Bildungspolitik ist für die Bundesländer ein zentrales Politikfeld, auf dem politische Kontroversen via Bildungspolitik ausgetragen werden können. Das führte in Deutschland zu einer zurückhaltenden Rolle des Staates in Bezug auf die berufliche Weiterbildung. Das Ergebnis ist eine weitgehende Nichtregulierung dieses Bereiches sowie die Etablierung eines „Weiterbildungsmarktes“ mit über 20.000 höchst unterschiedlichen Weiterbildungssträgern.

Berufliche Weiterbildung war aber auch in den Gewerkschaften bis in die 1960er Jahre hinein kein zentrales Thema der Tarifpolitik. Paradoxerweise war die Qualität der dualen Berufsausbildung schuld an dieser Entwicklung. Über lange Zeit dominierte die Vorstellung, dass die wichtigsten Kenntnisse in einem Beruf während der Berufsausbildung erworben würden, was dann ein Leben lang ausreiche. Zwar liegen die ersten tarifpolitischen Initiativen der Gewerkschaften in Bezug auf Weiterbildung über 40 Jahre zurück, diese hatten aber in der Gewerkschaftspolitik nie den zentralen Stellenwert, den sie für die skandinavischen Gewerkschaften haben mussten. Für diese war die Weiterbildung ein Politikfeld, auf dem sie, neben der Lohnpolitik, ihre

Machtbasis verbeitern konnten. Das geschah durch gemeinsame Einflussnahme mit den Arbeitgebern auf die Weiterbildungspolitik sowie durch unterschiedliche Formen gemeinsamen Handelns (Tariffonds, gemeinsame Weiterbildungseinrichtungen etc.). In Deutschland fehlte gewissermaßen ein vergleichbarer politischer Anreiz der beruflichen Weiterbildung für die Gewerkschaften. Die weiterbildungspolitischen Aktivitäten ab Mitte der 1960er Jahre schlossen an allgemeine politische Diskussionen an, denen die Gewerkschaften tarifpolitisch zu begegnen versuchten (Bahnmüller 2002).

Diese grundlegenden Unterschiede zwischen den skandinavischen Ländern und Deutschland setzen einer unmittelbaren Übernahme einzelner tarifpolitischer Regelungen enge Grenzen. Es ist sinnvoll im Sinne des wechselseitigen Lernens, den Austausch von Experten im Gewerkschaftslager oder auf europäischer Ebene zu pflegen. Tarifpolitik ist aber kein Feld, das isoliert betrachtet werden kann; es ist in ein ‚Setting‘ gesellschaftlicher Strukturen und Institutionen eingebettet, die sich über eine lange Zeit politischer Auseinandersetzungen, über Vereinbarungen mit Arbeitgebern und Kooperation mit Regierungen durchgesetzt haben. Diese politischen Auseinandersetzungen folgten nationalen Mustern und Eigenheiten, die selten übertragbar sind.

Gleichzeitig gibt es aber eine Reihe von *Gemeinsamkeiten* in den Problemstellungen, vor denen die Gewerkschaften Europas stehen. Für deren Lösung kann ein Vergleich mit ande-

ren Ländern hilfreich sein. Wenn wir uns die Ergebnisse der Weiterbildungspolitik in den skandinavischen Ländern betrachten, fallen folgende Aspekte besonders auf:

Allgemeine Problemlagen

Es existieren gewisse Schief lagen in der beruflichen Weiterbildung, die in allen betrachteten Gesellschaften anzutreffen sind: Qualifizierte Arbeitnehmer nehmen wesentlich häufiger an Weiterbildungskursen teil als weniger qualifizierte, junge Arbeitnehmer häufiger als ältere, Arbeitnehmer aus entwickelten Industrieregionen häufiger als solche aus schwach entwickelten Regionen, außerdem sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes überrepräsentiert. Diese Schief lagen sind in den skandinavischen Ländern nicht so ausgeprägt wie in Deutschland, existieren dort aber ebenfalls.

Hoher Bedarf an Nachqualifizierung

Sämtliche Programme des Staates bzw. Regelungen, auf die sich die Sozialpartner in den nordischen Ländern verständigt haben, enthalten umfangreiche Angebote zur beruflichen Nachqualifizierung in Basisfächern (Lesen, Rechnen, Schreiben). Auf die Ursachen können wir hier nicht näher eingehen, für unsere Zwecke ist entscheidend, dass der berufliche Nachqualifizierungsbedarf ein Phänomen ist, das in vielen europäischen Gesellschaften anzutreffen ist. In jedem Fall handelt es sich nicht um ein singuläres Phänomen schulischer Ausbildung in Deutschland.

Weiterbildung kein zentrales Thema in der Tarifpolitik

Hauptproblem in allen Ländern: die Finanzierung

„Wer zahlt?“

Trotz der breiten Übereinstimmung, die zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat in den skandinavischen Ländern hinsichtlich der Weiterbildung herrscht, ist die Kostenübernahme ein zentraler Konfliktgegenstand: „Wer zahlt?“ Selbst im reichen Norwegen verhinderten die Arbeitgeber zunächst eine weitreichende nationale Regelung zur Weiterbildung. Erst nach acht Jahren Verhandlungszeit wurde eine tarifpolitische Einigung erreicht, die allerdings hinter den ursprünglichen Forderungen der Gewerkschaften zurückblieb.

Keine Verpflichtung zur Weiterbildung

Die tarifpolitischen und gesetzlichen Regelungen verpflichten im Regelfall die Betriebe nicht, Weiterbildungskurse durchzuführen. Deshalb gibt es teilweise umfangreiche Motivationskampagnen der Sozialpartner, die vereinbarten Weiterbildungsregelungen in Anspruch zu nehmen. In größeren Betrieben werden häufig gemeinsame Weiterbildungskomitees errichtet, die aber keine verpflichtenden Kompetenzen haben. Aufgrund der Weiterbildungstradition existieren solche Komitees in den meisten Betrieben in den nordischen Ländern, soweit dies die Tarifregelungen vorsehen (wie in Schweden und Norwegen).

Dominanz von Umsetzungsproblemen

Die deutschen und skandinavischen Gewerkschaften teilen die Probleme bei der Umsetzung vereinbarter Rahmenregelungen in der Weiterbildung, die lokal und betrieblich ausgeführt werden müssen. Das ist ein zentrales Problem nicht nur in Deutschland (Linderkamp 2005; Bahn Müller/Fischbach 2004). Wie in Deutschland setzt die Tarifpolitik einen branchenspezifischen Rahmen, während die Umsetzung in den Betrieben erfolgt. Hinsichtlich der Umsetzung vereinbarter Regelungen besteht eine signifikante Gemeinsamkeit zwischen diesen Ländern. Die Inanspruchnahme ist in der Regel von der Unternehmensgröße abhängig: Je größer die Unternehmen, desto höher die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen; je kleiner die Unternehmen, desto geringer die Teilnahmequoten.

Hohe Gemeinsamkeit bei den tarifpolitischen Instrumenten

Zur Förderung von Weiterbildung gibt es eine Reihe von Instrumenten, u. a.

- *die Ausweitung von Weiterbildungsansprüchen:* Diese können gesetzlich wie tarifvertraglich geregelt sein;
- *die Stärkung individueller Ansprüche:* In den Tarifverträgen wird seit den 1990er Jahren verstärkt auf die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen abgestellt. Dabei sollen zwar auch die betrieblichen Erfordernis-

se in Rechnung gestellt werden, zwingend ist das aber nicht (so in Dänemark);

- *die Finanzierung über einen Fonds der Sozialpartner:* Die Fonds können auf nationaler Ebene installiert sein (wie in Dänemark) oder auf Branchenebene (wie in der deutschen Textilindustrie);
- *die Errichtung gemeinsamer Weiterbildungseinrichtungen:* Diese werden in der Regel auf Branchenebene etabliert, es gibt sie in allen betrachteten Ländern. In Deutschland existieren in der chemischen Industrie seit den 1970er Jahren gemeinsame Weiterbildungseinrichtungen der Sozialpartner; in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs wurde ebenfalls eine gemeinsame Institution errichtet. In Schweden gibt es das Konzept der Technik-Colleges.¹²
- *Entwicklungs- oder Kompetenzgespräche:* Zur Stärkung individueller Ansprüche hat sich als ein wesentliches Instrument das Entwicklungs- oder Kompetenzgespräch durchgesetzt. Auffällig in den Tarifverträgen der nordischen Länder ist die Bestimmung, dass solche Entwicklungsgespräche nur dann zu führen sind, wenn ein Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht.

Gemeinsamkeit europäischer Gewerkschaften: Finanzierung über einen Fonds

Eine gemeinsame Position haben alle Gewerkschaften in den hier betrachteten Ländern: die Finanzierung beruflicher Weiterbildung über Fonds. Diese Position vertreten auch die meisten DGB-Gewerkschaften (GEW/IG Metall/Ver.di 2008). In Dänemark ist das Modell weitgehend durchgesetzt; in Norwegen wurde eine allgemeine Fondslösung für alle Berufe von den Arbeitgeberverbänden zunächst abgelehnt, acht Jahre später konnte eine ‚abgespeckte‘ Version tarifvertraglich durchgesetzt werden; in Schweden lehnen die Arbeitgeber die Finanzierung über einen Fonds ab. Ähnlich ist die Situation in den meisten Branchen Deutschlands. Die Tariffonds in der Textilindustrie und bei der *Telekom* bilden hier eher die Ausnahme. Die inhaltlichen Begründungen der Gewerkschaften für einen (im Regelfall) auf Branchenebene angesiedelten Weiterbildungsfonds sind durchweg identisch: die gleiche Erfassung sämtlicher Beschäftigtengruppen sowie die Vermeidung bildungsspezifischer Ungleichgewichte bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten. Alle in Betracht kommenden Unternehmen sollten einen Min-

Europas Gewerkschaften bevorzugen eine Finanzierung über nationale oder Branchenfonds

¹² Eine nur scheinbar unwichtige Nebensächlichkeit sind *statistische Verzerrungen* bei der Meldung von Weiterbildungsmaßnahmen. In den skandinavischen Ländern ist die Weiterbildung stark bürokratisiert, auch kleinste Weiterbildungsaktivitäten werden in einem nicht unerheblichen Meldewesen registriert, während es in Deutschland eine seit Jahren zu beobachtende Diskussion über die Bürokratisierung unternehmerischen Handelns gibt, die die ‚Meldedisziplin‘ der Betriebe bei Weiterbildungsmaßnahmen eher schmälert als beflügelt. Vergleichbare Diskussionen fehlen aufgrund der langen Weiterbildungstradition in den skandinavischen Ländern völlig.

destsatz entrichten. Unterschiede sind lediglich hinsichtlich der Bezugsgröße vorgesehen (Umsatz, Gewinn oder Beschäftigtenzahl).

Tarifverträge erhöhen die Sensibilität für Weiterbildung

Eine starke Gemeinsamkeit in der Weiterbildung ist die Tatsache, dass Tarifverträge, wenn sie denn existieren, auch in Anspruch genommen werden. Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung mobilisieren die Akteure auf Branchenebene und vor allem auf betrieblicher Ebene. Diese Effekte sind in den nordischen Ländern stärker ausgeprägt als in Deutschland. Immerhin zeigen die Analysen bestehender Tarifverträge in Deutschland, dass diese zu einer Sensibilisierung der Akteure führen, wenn gleich die Einschätzungen zwischen Management und Betriebsräten häufig divergieren. Hierin drückt sich u. a. die fehlende Unterstützungskultur in Sachen Weiterbildung in Deutschland aus.

Dieser Zusammenhang kann verallgemeinert werden: Weiterbildung entfaltet dann positive Effekte, wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Foren der innerbetrieblichen Zusammenarbeit und staatliche Weiterbildungsagenturen beteiligt werden (Crouch 1999). Die Art und Weise, wie Weiterbildung organisiert, finanziert und durchgeführt wird, hängt im hohen Maße davon ab, ob ein gutes gesellschaftliches „Weiterbildungsklima“ herrscht, was wiederum stark von den Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Betrieben bzw. Arbeitgeberverbänden

abhängt. Gerade hieran krankt es in Deutschland. Während noch darüber gestritten wird, ob ein Branchen-Tarifvertrag das richtige Instrument und die Branche der ‚richtige‘ Ort ist, um berufliche Weiterbildung zu regeln, sind viele europäische Länder längst erfolgreich diesen Weg gegangen. In der Weiterbildungsfor schung ist man sich einig, dass es am günstigsten wäre, wenn Einzelpersonen, die Wirtschaft, die Gemeinden, der Staat und andere an der Weiterbildung interessierte Gruppen Verantwortung für Investitionen in die Weiterbildung übernehmen, um eine „nachhaltige Lernkultur“ zu schaffen (Nisar 2004: 8).

Zentraler Unterschied: Klima pro Weiterbildung

Ein zentraler Unterschied ergibt sich aus der oben geschilderten Bedeutung, die Weiterbildung in der gewerkschaftlichen Politik wie in den Gesellschaften insgesamt hat. Diese Entwicklung führte in den skandinavischen Ländern zu einem *unterstützenden Klima für Weiterbildung* in den Betrieben, den Verbänden und seitens des Staates. Das war in Deutschland über Jahrzehnte nicht der Fall und ist in vielen Betrieben auch heute noch so. Weiterbildung hatte über lange Zeit den Charakter einer Gratifikation, die von Vorgesetzten gewährt und weniger nach Kriterien eines systematischen betrieblichen Weiterbildungskonzepts angegangen wurde. Die vielen kleinen Auseinandersetzungen zwischen den betrieblichen Akteuren nach dem Abschluss von Tarifverträgen machen deutlich, dass dieses fehlende un-

Gemeinsamkeit in allen Ländern: Gibt es Tarifverträge, dann werden sie auch in Anspruch genommen

terstützende Klima für Weiterbildung eines der zentralen Probleme der Umsetzung darstellt und weniger die richtige Handhabung der vereinbarten Instrumente.

Ein Resümee der tarifpolitischen Regelungen zur Weiterbildung zeigt, dass es in den skandinavischen Ländern keine Instrumente oder ‚Bausteine‘ zur beruflichen Weiterbildung gibt, die nicht in der einen oder anderen Form auch in Deutschland anzutreffen sind. Insofern sind Unterschiede in der Weiterbil-

dung nicht so sehr auf der Ebene der Instrumente oder ‚Bausteine‘ der Tarifpolitik zu finden, sondern auf einer ‚Zwischenebene‘, die dadurch gekennzeichnet ist, ob und inwieweit in den Betrieben (und den Gesellschaften insgesamt) ein unterstützendes Klima herrscht, das die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder restriktiv handhabt. Hierin besteht der zentrale Unterschied zwischen den nordischen Ländern und Deutschland.

Ein wichtiger Unterschied: In Deutschland fehlt ein unterstützendes Klima für die Weiterbildung in den Betrieben

11. Technik-Colleges

11.1 Technik-Colleges: Modell für Deutschland?

Ein besonderes Konzept in der skandinavischen Weiterbildungslandschaft ist die Einrichtung der Technik-Colleges (TC) in Schweden. Sie ist unter den hier diskutierten Tarifverträgen und Initiativen zur Förderung der Weiterbildung eine der wichtigsten Neuerungen der letzten Jahre. Mit der Errichtung von Technik-Colleges reagierten die Sozialpartner auf ausgeprägte Defizite im staatlichen Schulsektor, der den veränderten Bedürfnissen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nicht angemessen nachkam. Das Konzept kann allerdings verallgemeinert werden: Wie die Sozialpartner in Schweden auf Defizite des staatlichen Berufsbildungssystems reagieren, so wäre eine vergleichbare Initiative in Deutschland ein Ansatz, um die unübersichtliche, von privaten Anbietern dominierte Weiterbildungslandschaft zumindest partiell zu regulieren. Eine solche Initiative würde aber nur dann funktionieren, wenn sich Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Betriebe auf eine gemeinsame Plattform einigen könnten, die sowohl die Interessen der Betriebe wie diejenigen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigte.

Technik-Colleges sind ein Akkreditierungssystem, an dem Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht nur beteiligt sind, sondern dessen Kriterien sie *bestimmen*. Eine Übertragung des Modells „Technik-College“ wäre in Deutschland als ein berufliches Qualifizierungskonzept zu betrachten, das unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen umfasst. Die Basis ei-

ner solchen Weiterbildungsinitiative wären verpflichtende Kriterien, auf die sich die Sozialpartner einigen. Öffentliche und private Weiterbildungsinstitutionen könnten Anträge für die Bewilligung bestimmter Qualifizierungskurse an die Sozialpartner richten, die bei erfolgreicher Bewerbung den Titel „Technik-College“ erhalten.

Der Vorteil einer Übernahme des Konzepts der Technik-Colleges bestünde darin, dass *keine* neue Weiterbildungseinrichtung geschaffen würde. Vielmehr kooperierten die Sozialpartner mit den existierenden staatlichen und privaten Weiterbildungsträgern. Diese müssten bestimmte Ausbildungsgänge entwickeln und könnten den Titel „Technik-College“ erwerben. Hierzu müssten sie sich einem Bewerbungsverfahren unterziehen und bestimmte Kriterien erfüllen, auf die sich die Sozialpartner zuvor geeinigt haben. Bei erfolgreicher Bewerbung vergeben die Sozialpartner für bestimmte Aus- und Weiterbildungsgänge den Titel „Technik-College“. Danach würde eine regelmäßige Überprüfung ausschließlich durch die Sozialpartner erfolgen.

In Deutschland könnten die Gewerkschaften die Initiative für ein vergleichbares Weiterbildungskonzept ergreifen. Welche Bedeutung könnte eine solche Initiative für die Diskussion hierzulande haben? Folgende Aspekte sprechen dafür, dass sich auch die deutschen Gewerkschaften für eine solche Initiative stark machen sollten:

- *Konzept:* Gewerkschaften und Arbeitgeber einigen sich autonom auf die Errichtung ei-

Technik-Colleges könnten die Weiterbildungslandschaft Deutschlands partiell regulieren

nes Konzepts für deutsche „Technik-Colleges“ in der Metall- und Elektroindustrie.

- **Keine neue Institution:** Es wird keine neue Bildungseinrichtung geschaffen, vielmehr bedienen sich die Sozialpartner der bestehenden Weiterbildungsstrukturen, d. h. der staatlichen Schulen, Fachschulen und Fachhochschulen, der privaten Bildungsträger und natürlich der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und sonstiger Weiterbildungsprogramme, die die Bundesländer initiieren.
- **Ziel:** Das Ziel ist eine Qualifizierung jüngerer und älterer Arbeitnehmer, die sowohl Maßnahmen der Nachqualifizierung als auch der vorausschauenden Qualifizierung umfasst; dies können kurzfristige Anpassungsmaßnahmen sein sowie systematische Weiterbildungsmaßnahmen, die zu formellen Abschlüssen führen.
- **Kosten:** Es entstehen nur geringe Kosten für die Betriebe bei der Errichtung von Technik-Colleges, da keine neue Bildungseinrichtungen zu schaffen sind, sondern mit den bestehenden Einrichtungen kooperiert wird.
- **Regional- und branchenspezifische Ausrichtung:** Technik-Colleges sind keine allgemeinen Bildungseinrichtungen, sondern werden für eine Branche und eine Region errichtet (etwa für die Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg-Sachsen); dadurch wird es vor allem Klein- und Mittelbetrieben (KMU) ermöglicht, eine stärkere Professionalisierung vorausschauender wie praxisnaher Weiterbildung durchzuführen, wozu den KMUs häufig die Ressourcen fehlen.
- **Wer kann Technik-College werden?** Jede Weiterbildungseinrichtung (öffentliche Schulen, Fachschulen, Fachhochschulen, private Weiterbildungsträger) kann einen Antrag zur Erlangung des Titels „Technik-College“ einreichen.
- **Kriterien:** Gewerkschaften und Arbeitgeber einigen sich auf verpflichtende Kriterien, die eingereichte Weiterbildungskonzepte erfüllen müssen, um den Titel „Technik-College“ zu erhalten; diese Kriterien orientieren sich am Bedarf der Unternehmen einer Region, den Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer sowie der Arbeitslosen in der Region und Branche.
- **Fächer:** Der Schwerpunkt liegt auf anwendungsorientierten, naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch auf der Nachqualifizierung im Bereich des Basiswissens (Lesen, Rechnen, Schreiben); fachliche Ziele sind die Vertiefung fachlicher Kenntnisse und der Erwerb formaler Qualifikationen, soweit die Bildungseinrichtungen dazu autorisiert sind; hinzu treten übergeordnete Orientierungen wie sozialverantwortliches und ethisches Handeln von Unternehmen.
- **Wer bestimmt die Inhalte?** Die Inhalte werden von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden mit den Betrieben einer Region gemeinsam entwickelt; deren Einhaltung wird kontrolliert.
- **Evaluierung:** Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände überprüfen die anerkannten Technik-Colleges in regelmäßigen Abständen.

Technik-Colleges als „Exzellenzinitiative von unten“

den darauf hin, ob die in der Bewerbung ausgewiesenen Weiterbildungsmaßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden.

- *Öffentliche Unterstützung:* Im Gegensatz zu Schweden wäre in der Gründungs- und Startphase in Deutschland eine öffentliche Unterstützung durch die jeweiligen Bundesländer und die Bundesagentur für Arbeit wünschenswert.

Fachlich stehen, wie erwähnt, bei den Technik-Colleges angewandte naturwissenschaftliche Fächer, aber auch die Vermittlung oder das Auffrischen von Grundlagenwissen (Lesen, Rechnen, Schreiben) im Vordergrund. Allgemein kommen für ein deutsches Technik-College folgende Bildungsbereiche in Betracht:

- sämtliche Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Bundesagentur für Arbeit initiiert werden, sowie Programme der Bundesländer und des Bundes;
- Maßnahmen der privaten Weiterbildungsträger;
- berufsspezifische Kurse auf Fachschulniveau sowie
- weiterführende Qualifikationen auf Fachhochschulniveau.

Es handelt sich hier um ein sehr vereinfachtes Modell, das vor allem die verschiedenen Ebenen von Weiterbildung, die Träger und mögliche Abschlüsse verdeutlichen soll. Bei einer solchen Initiative nehmen Gewerkschaften wie

Arbeitgeber, ähnlich wie beim Abschluss der Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung, das Heft des Handelns in die eigenen Hände. Sie definieren autonom die Ausgestaltung der Technik-Colleges und die Kriterien der Bewilligung von Anträgen.

Technik-Colleges sollten auch in Deutschland als etwas Besonderes ausgewiesen werden, als eine Art „Exzellenzinitiative“ in der beruflichen Weiterbildung. Vergleichbare Programme mit erheblichen Finanzvolumina gibt es bislang nur für die Universitäten (Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen). Deren Ziel ist eine stärkere Elitenförderung und wurde von oben („top-down“) ins Werk gesetzt. Solche Programme sollten aber nicht nur für die Elitenförderung organisiert, sondern für breite Teile der Arbeitnehmerschaft und der Arbeitslosen konzipiert werden. Hier könnten die Sozialpartner aktiv werden und als eine Qualifizierungsinitiative von unten („bottom-up“) die Technik-Colleges ins Leben rufen. Insofern wären Technik-Colleges eine Art demokratisierter Exzellenzinitiative. Angesichts der gesellschaftspolitischen Bedeutung wäre es auch angemessen, wenn eine solche Qualifizierungsinitiative staatlich gefördert würde. Dabei müsste aber in jedem Fall die Unabhängigkeit des Konzepts gewahrt bleiben.

Eine wichtige Frage ist, ob dieser Vorschlag ein ‚exotisches‘ Beispiel darstellt, das auf die besonderen Bedingungen in Schweden abstellt und daher für die Problemlagen in Deutschland und insbesondere Ostdeutschland nicht geig-

net ist. Auf diese sehr wichtige Frage wollen wir in diesem und im nächsten Unterkapitel etwas genauer eingehen. Zunächst unterscheiden wir zwischen zwei Entwicklungen: Vereinbarungen in der Vergangenheit sowie aktuellen Regelungen, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossen wurden.

Ein wichtiges Beispiel für eine den Technik-Colleges vergleichbare Regelung wurde in den 1960er Jahren in der westdeutschen Miederindustrie ins Leben gerufen.¹³ In der Miederindustrie Westdeutschlands wurde im Jahre 1963 zwischen Arbeitgebern und der zuständigen Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) ein Tarifvertrag abgeschlossen, der die Gründung des „Vereins zur Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie“ vorsah. Die Finanzierung erfolgte mit 2,5 Prozent der jährlichen Bruttolohnsumme durch die Arbeitgeber (die später sukzessive auf 4 Prozent erhöht wurden). Auf dieser Basis wurde im Dezember 1964 die „Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie“ gegründet, die aus Mitteln des Vereins zur Berufs- und Lebenshilfe finanziert wurde. Ziel war die Weiterbildung von gewerkschaftlichen Funktionsträgern, Lehrgänge für spezielle Berufsgruppen (kaufmännische und technische Angestellte), aber auch Grund- und Aufbaulehrgänge für, heute würde man sagen: bildungsferne Schichten (Müller-Neumann/Schenk 1983: 14 ff.). Auf der Basis dieser tarif-

vertraglichen Vereinbarungen wurde im Januar 1977 die „Kritische Akademie Inzell“ gegründet, der die Aufgabe der Stiftung übertragen wurde und die mittlerweile auf eine über 30-jährige Geschichte zurückblicken kann (Naffin 2002). Zwar standen bei der Errichtung dieser Weiterbildungseinrichtung zeitgeschichtliche Aspekte im Vordergrund, die damals mit Begriffen wie „Bildungskatastrophe“ und „Reformeuphorie“ umschrieben wurden. Unabhängig von diesen zeitgeschichtlichen und branchenspezifischen Aspekten (Dominanz durch ein großes Industrieunternehmen) zeigt dieses Beispiel aber doch, dass es in der Vergangenheit tarifvertragliche Regelungen gegeben hat, die zur Errichtung gemeinsamer Bildungswerke führten. Insofern kann man nicht sagen, dass eine Vereinbarung über Technik-Colleges einen tarifpolitischen Fremdkörper darstellen würde. Hinzu kommt, dass unabhängig von den allgemeinen Impulsen, die zur Errichtung der Kritischen Akademie Inzell geführt haben, mindestens ein Kriterium heute bereits als ‚übererfüllt‘ betrachtet werden muss: nämlich die „Bildungskatastrophe“ bei den Fachkräften, die insbesondere die Entwicklung in Ostdeutschland kennzeichnet. Es fehlt allerdings eine „Reformeuphorie“, vor allem aufseiten der Arbeitgeber, die aber notwendig ist, um zu innovativen Regelungen zu gelangen.

Aus anderen Branchen kennen wir ähnliche tarifliche Vereinbarungen. So hatte die IG Chemie schon in den 1970er Jahren ein gemeinsa-

Es gibt ähnliche Regelungen in der Tarifgeschichte aus Deutschland; des Weiteren bestehen solche Einrichtungen in unterschiedlichen Branchen

¹³ Die folgenden Ausführungen basieren auf Informationen, die der Autor von Barbara Jentgens und Bernd Kassebaum vom Hauptvorstand der IG Metall erhalten hat, für die sich der Autor ausdrücklich bedankt.

mes Bildungswerk mit den Arbeitgebern (Weiterbildungs-Stiftung, WBS) errichtet, das seit 2009 unter dem Namen „Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie“ (CSSA) firmiert. Diese wird gemeinsam von der IG BCE und dem chemischen Arbeitgeberverband BAVC getragen (vgl. u. a. CSSA 2009).

Solche Beispiele reihen sich in eine Entwicklung ein, in der, neben dem ‚Kerngeschäft‘ der Lohnpolitik, in anderen Bereichen Schnittmengen gemeinsamer Interessen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften identifiziert werden. Diese Schnittmengen bilden dann die Basis für eine gemeinsame Einrichtung. Dazu zählt beispielsweise die gemeinsame Weiterbildungsagentur in Baden-Württemberg, die mit dem Qualifizierungstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie eingerichtet wurde (Bahnmüller/Fischbach 2004: 41). Deren Aufgabe besteht in der Schlichtung von Konflikten und der Motivierung der Betriebe und der Beschäftigten zur ständigen Qualifizierung und zur Nutzung der Qualifikationspotenziale. Allerdings wird der Qualifizierungstarifvertrag in Baden-Württemberg und die gemeinsame Weiterbildungsagentur von Betriebsräten und Personalleitern extrem unterschiedlich bewertet. So bewerten die Personalleiter die Wirkungen des Tarifvertrags wesentlich kritischer als die Betriebsräte (Bahnmüller/Fischbach 2004: 41). Hier ist eine merkwürdige Kontinuität bei deutschen Unternehmen feststellbar, denn die zuvor erwähnte Kritische Akademie Inzell wurde zunächst auch sehr skeptisch beurteilt. Ähnliche Phänomene lassen sich in Ostdeutschland feststellen. So stimmen beispielsweise Arbeit-

geber und Gewerkschaften in der Regel hinsichtlich des Befundes eines Fachkräftemangels überein. Dieses Defizit wird in Gesamt- und Ostdeutschland seit über einem Jahrzehnt diagnostiziert, allerdings hat sich das Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten der Unternehmen nicht oder nur unwesentlich verändert. Es dominiert eine fast kleinkarierte Betrachtung beruflicher Weiterbildung unter unmittelbaren Erfolgskriterien, die erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsmaßnahmen in dieser Kurzfristigkeit häufig nicht nachweisen können. Unabhängig von solch negativen Bewertungen wollen wir an dieser Stelle nur hervorheben, dass es in der Geschichte der Tarifpolitik immer Initiativen gegeben hat, in denen ein gewisses Maß an Interessenüberschneidungen existierte, die institutionalisiert wurden, was in der Regel in Gestalt gemeinsamer Einrichtungen erfolgte.

Das letzte prominente Beispiel einer solchen Entwicklung sind die Regelungen zur sogenannten Riester-Rente. Die rot-grüne Bundesregierung stellte die Weichen mit dem „Altersvermögensergänzungsgesetz“, weil es die Einführung einer kapitalgedeckten Zusatzvorsorge vorsah („Riester-Rente“). Dabei wurde den Tarifparteien eine neue Funktion in den sozialen Sicherungssystemen zugewiesen (Döring 2002: 121). Die Regelung hatte Auswirkungen auf das System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland insgesamt (Schroeder/Weinert 2003). Vor diesem Hintergrund vereinbarten im September 2001 die IG Metall und die Arbeitgeber der Metallindustrie einen Tarifvertrag, der die Möglichkeit vorsieht, einen Teil des Tarif-

Gemeinsame Einrichtungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften sind ein Ausdruck von Interessenüberschneidungen

lohns eines Beschäftigten zur privaten Altersvorsorge umzuwandeln („MetallRente“). Zur Durchführung wurde eine gemeinsame Einrichtung geschaffen, die sichere Anlagemöglichkeiten anbieten sollte. Mit dieser Neuregelung wurden zum ersten Mal Fragen der Alterssicherung tarifvertraglich geregelt. Zur Umsetzung wurde von beiden Verbänden eine gemeinsame Institution errichtet, ein sogenanntes „Versorgungswerk“, das Angebote von Finanzdienstleistern einholt und den Unternehmen anbietet. Mit der Errichtung einer klassenübergreifenden Institution wird faktisch eine *neue Handlungsarena der Tarifpolitik* institutionalisiert, womit sich für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ein neuer Gestaltungsspielraum eröffnet (ebd.).

Wir wollen mit diesen Beispielen deutlich machen, dass es in der bundesdeutschen Tarifgeschichte immer gemeinsame Einrichtungen von Gewerkschaften und Arbeitgebern gegeben hat. Diese Entwicklung hat sich in den letzten Jahren eher verstärkt, als das sie an Bedeutung eingebüßt hätte. Eine Tarifvereinbarung zur Einrichtung von Technik-Colleges würde sich in diese Entwicklungen einreihen. Technik-Colleges stellen eine Möglichkeit dar, eine neue Dynamik in die Diskussion um die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung in Gang zu setzen. Es wäre eine neue Option, die neben bestehende Regelungen (wie Tarifverträge) tritt. Technik-Colleges könnten damit die Palette möglicher Optionen der Ausgestaltung von Weiterbildung in Deutschland für Gewerkschaften erweitern. In Schweden ‚reißen‘ sich mittlerweile die Schulen darum, den Titel

„Technik-College“ zu erhalten. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben eine gemeinsame Dachorganisation gegründet, um die vielfältigen Ansätze zu koordinieren. Eine solche Belebung benötigt die deutsche Weiterbildungslandschaft, um insbesondere die von den DGB-Gewerkschaften mehrfach aufgezeigten Probleme des „Weiterbildungsnotstands“ zu beheben.

11.2 Technik-Colleges für Ostdeutschland?

Welche Bedeutung könnten die Technik-Colleges für Ostdeutschland haben? Unter dem Aspekt der regionalen Förderung von Weiterbildung sind die skandinavischen Länder für deutsche Regionen, insbesondere für schwach entwickelte Regionen wie Ostdeutschland, nur bedingt als Referenzpunkt geeignet. In Deutschland ist die Tarifpolitik regional strukturiert, die Tarifverhandlungen auf bezirklicher Ebene in der Metall- und Elektroindustrie stellen auf die Besonderheiten der Branche in den Regionen ab. In den skandinavischen Ländern ist Tarifpolitik hingegen zentralisiert. Zwar haben die Regionen eine gewisse Eigenständigkeit in der Ausfüllung zentral verhandelter Standards, sie haben aber nicht die Autonomie, die beispielsweise in der IG Metall den Bezirken zufällt, insbesondere hinsichtlich der Tarifpolitik.

Die Technik-Colleges fallen in Schweden gewissermaßen aus dem Rahmen, weil sie einen dezidiert regionalen Ansatz verfolgen. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Unternehmen entwickeln regionalspezifische Kon-

Welche Bedeutung könnten die Technik-Colleges im Besonderen für Ostdeutschland haben?

Vorteil für Ostdeutschland: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Unternehmen entwickeln regionalspezifische Konzepte für die berufliche Aus- und Weiterbildung

zepte für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Ein solcher Ansatz wäre gerade für die Problemlagen in Ostdeutschland anschlussfähig. Das Hauptproblem Ostdeutschlands liegt in dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Burkart Lutz hat verschiedene Ansatzpunkte aufgezeigt, wie durch gezielte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung positive Effekte bei der Begrenzung des Fachkräftemangels erzielt werden könnten. Ein Ansatzpunkt bezieht sich auf bestimmte Bevölkerungsgruppen, die heute am Rande des Beschäftigungssystems stehen. Diese könnten durch gezielte Maßnahmen als industrielle Fachkräfte qualifiziert und gewonnen werden. Es sind die vielen jungen Männer und Frauen aus den geburtenstarken Jahrgängen, die zwischen dem Ende der 1970er und dem Ende der 1980er Jahre geboren wurden, die es aber nicht schafften, Zugang zu einer „normalen“ Erwerbstätigkeit zu finden (Lutz 2010: 81). Diese Gruppe sei quantitativ bedeutend, denn von den bis zu 2,4 Millionen Männern und Frauen dieser Geburtsjahrgänge hätten 25 bis 30 Prozent zwar eine zehnklassige Schulbildung durchlaufen und häufig eine Berufsausbildung abgeschlossen. Allerdings misslangen alle Bestrebungen, im Beschäftigungssystem Fuß zu fassen. Diese Gruppe bezeichnet Lutz als „verlorene Generation“. Diese verlorene Generation gelte es für den ersten Arbeitsmarkt zu gewinnen. „Gezielte Maßnahmen für diese Gruppe sind allerdings nur denkbar als Ergebnis einer nachdrücklichen politischen Kampagne, die mit starken Argumenten in Gang gesetzt und von einem hohen Konsens aller Beteiligten getragen werden muss“

Die Herstellung einer „belastbaren Vertrauensbasis“ ist erforderlich

(ebd.). Selbst bei einem nur gedämpften Optimismus könnten gezielte Weiterbildungsmaßnahmen der ostdeutschen Industrie mehrere Zehntausend zusätzlicher Arbeitskräfte zuführen (ebd.).

Hinsichtlich der Organisation beruflicher Weiterbildung spricht sich Lutz für Maßnahmen aus, die sich auf bestimmte Regionen und bestimmte Branchen und/oder bestimmte Zielgruppen konzentrieren. Denn in den jeweiligen Regionen, Branchen und Zielgruppen existierten ähnliche Problemlagen und ähnliche Interessenkonstellationen, die wiederum durch „netzwerkförmige Formen von Kooperation, von Pool-Lösungen, von Clustern und Verbänden“ in Angriff genommen werden könnten (ebd.: 80). Wichtig sei auch eine gute „gesellschaftliche Einbettung“ von Kooperationen und Netzwerken. Hierzu müssten lokale bzw. regionale Interessenkonstellationen nutzbar gemacht und ein Wissens- und Erfahrungsaustausch in Gang gesetzt werden (ebd.).

Lutz spricht zudem einen zentralen Aspekt an, der eine wichtige Differenz zwischen den skandinavischen Ländern und Deutschland darstellt: Der Aufbau solcher Netzwerke und Cluster müsste auf einer „belastbaren Vertrauensbasis“ stehen. Das ist in den vielen Weiterbildungsmaßnahmen der skandinavischen Länder selbstverständlich, während eine solche Basis in vielen Teilbereichen in Deutschland fehlt. Auch die Auswertung einer Befragung über den am weitesten gehenden Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg ergibt eine extrem heterogene Bewertung durch betriebliche Interessenvertreter und Per-

sonalvorstände (Bahn Müller/Fischbach 2004). „Vertrauen zu bilden kostet jedoch Zeit“, meint Lutz (2010: 80). In Deutschland würden aber Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach wie vor von Orientierungen dominiert, die auf schnelle, sichtbare und messbare Ergebnisse abzielen. Unabhängig davon, wie berufliche Weiterbildung organisiert wird, liegt hier ein Feld brach, das von den Tarifparteien gewissermaßen zunächst ‚beackert‘ werden muss.

Die von Lutz vorgeschlagenen regionalen Netzwerke, das Vernetzen gerade von kleineren und mittleren Unternehmen, die nicht die Ressourcen haben, um eigene Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, bietet sich für die Klientel in Ostdeutschland an.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Scheuplein bei seiner Analyse der Förderung des ostdeutschen Automobilbaus. Für die Erhöhung der automobilbezogenen Innovationskapazität in Ostdeutschland sollten insbesondere Ansätze der Kompetenzfeld- und Clusterförderung genutzt werden, so sein Vorschlag (Scheuplein 2007: 152). Des Weiteren sollten die branchenorientierten Netzwerke in der Automobilindustrie durch die einzelnen Bundesländer sowie auf der Ebene Ostdeutschlands durch die Bundesregierung verstärkt und besser unterstützt werden (ebd.). Scheuplein betont die Notwendigkeit der Gestaltung im Bereich der Arbeitspolitik. Das bezieht sich insbesondere auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses und darauf, Jugendliche stärker für das ‚Kompetenzfeld Automobil‘ zu gewinnen. Fachlich gehe es um die Vermittlung komplexer Kennt-

nisse sowie um personenbezogene, soziale Fähigkeiten, die auch eine neuartige innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Arbeitsorganisation erfordert. Betriebsübergreifende Projektarbeit entlang von Wertschöpfungsketten könnte Verbänden eine erhöhte Sozial-, Personal- und Methodenkompetenz vermitteln (Scheuplein 2007: 154).

Berka u. a. (2007) kommen in Bezug auf den ostdeutschen Maschinenbau zu ähnlichen Vorschlägen: Eine strategische Personalplanung und -entwicklung sollte durch eine bessere Ausgestaltung betrieblicher Weiterbildung vorangetrieben werden, wie das durch „Weiterbildungsverbände“ im Maschinenbau in Chemnitz bereits erfolgreich praktiziert worden sei (Berka u. a. 2007: 96). Sie plädieren zudem für ein verstärktes Engagement der Hochschulen als Weiterbildner für Ingenieure. „Erforderlich scheint ein zielgruppenorientiertes Weiterbildungsangebot für junge und ältere Ingenieure auch zur Sicherung des Erfahrungstransfers und zur Weiterentwicklung der Innovationsfähigkeit älterer Fachkräfte sowie eine stärkere Einbeziehung arbeitswissenschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Inhalte in die Weiterbildung“ (ebd.). Ähnlich wie Lutz plädieren Berka u. a. für eine verbesserte Beschäftigung älterer Fachkräfte und den Ausbau der Möglichkeiten zum Know-how-Transfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten (ebd.: 96).

Resümieren wir die Vorschläge aus den Branchenstudien der Otto Brenner Stiftung unter dem Gesichtspunkt der Abwendung bzw. Bekämpfung des sich abzeichnenden Fachkräf-

OBS-Branchen-Analysen kommen zu ähnlichen Ergebnissen

Technik-Colleges können die Diskussion um berufliche Weiterbildung mit einem neuen Ansatz beleben

temangels, dann ergibt sich folgendes Bild: Vor dem Hintergrund der vielen kleinen und mittleren Unternehmen in Ostdeutschland plädieren alle Autoren für eine Regionalisierung der beruflichen Weiterbildung, eine Fokussierung auf Zielgruppen, insbesondere die Wiedergewinnung der „verlorenen Generation“. Dies wird nur durch überbetriebliche Clusterbildungen, durch den Aufbau von Weiterbildungsbünden möglich sein. Die Technik-Colleges bieten sich hier als eine interessante Gestaltungsoption an, weil unter ihrem Dach die hier gestellten Forderungen optimal gelöst werden könnten. Es würde Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Unternehmen in eine starke Position versetzen, weil sie an diesen Einrichtungen nicht nur beteiligt sind, sondern die Kriterien definieren, die für die Bekämpfung des Fachkräftemangels wesentlich sind. Über die Bedeutsamkeit von Weiterbildung sind sich die Akteure ja durchaus einig. Unterschiedliche

Auffassungen gibt es hinsichtlich der Organisation und des möglichen Ertrags von Weiterbildung. Wenn die Unternehmen und die Arbeitgeber nicht nur zahlen, sondern Weiterbildung selbst definieren, entsteht möglicherweise ein völlig neuer Anreiz für die Unternehmen, sich pro Technik-Colleges zu engagieren.

Allerdings ist gesunde Skepsis angebracht. Die Auswertungen bestehender tariflicher Vereinbarungen zeichnen ein eher nüchternes Bild, in dem eine extrem verengte Vorstellung von Weiterbildung dominiert, der zufolge Letztere sich ganz schnell ‚in klingender Münze‘ auszahlen müsse. Außerdem gibt es im Gestaltungsfeld beruflicher Weiterbildung in Ostdeutschland eine nicht unwichtige Barriere mangelnden Vertrauens, auf die Burkard Lutz zu Recht hinweist. Technik-Colleges böten ein geeignetes Dach, um auf diesem wichtigen Gestaltungsfeld vertrauensbildend wirken zu können.

Literatur

Die Literatur und die Berichte, Analysen von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Regierungen, Unternehmen, Interessenorganisationen haben ein fast unüberschaubares Ausmaß angenommen. Die Literaturliste wurde daher auf die wesentlichsten Veröffentlichungen begrenzt; soweit möglich wurde bei den erwähnten Dokumenten der Internetzugriff angegeben (zuletzt aufgerufen im April 2010). Regierungsberichte sind alphabetisch einsortiert. Tarifverträge der jeweiligen Länder finden sich unter „Tarifverträge“ in der alphabetischen Ordnung.

Aa-registeret (Arbeidstaker-/arbeidsgiverregisteret), <http://www.ssb.no/kortsys/om.html>.

AER (*Arbejdsgivernes Elevrefusion*) 2007: Årsrapport 2007, Kopenhagen, http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/911d098049076cddb37bb17a3abo4d9/AER_aarsrapport+2007.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=911d098049076cddb37bb17a3abo4d9.

AER (*Arbejdsgivernes Elevrefusion*) 2008: Årsrapport 2008. Kopenhagen, http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/225655804dc651fb91629b42a73597c7/AER_aarsrapport+2008.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=225655804dc651fb91629b42a73597c7.

Allespach, Martin 2002: Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung: Voraussetzung und Bedingung für eine moderne, solidarische Arbeitspolitik, in: Dehnbostel, Peter u. a. (Hg.), Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung. Berlin: edition sigma: 305-319.

Allespach, Martin 2005: Bildungsplanung: Mit oder ohne die Beschäftigten? Projekt KOMPASS erprobt neue Wege, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6: 48-51.

Allespach, Martin/Novak, Hermann 2002: KOMPASS: Ein Projekt zur Unterstützung der Einführung und Ausgestaltung des Tarifvertrags zur Qualifizierung in Baden-Württemberg; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/2, http://www.bw.igm.de/downloads/artikel/attachments/ARTID_179_opG5C4?name=artikel.html.

Ambos, Ingrid 2005: Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/amboso5_01.pdf.

Arbeids- og Sosialdepartement 2004: Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven), ot.prp. nr. 49, <http://www.regjeringen.no/Rpub/OTP/20042005/049/PDFS/OTP200420050049000DDDPDFS.pdf>.

Bäckström, Urban 2000: The first year with the new executive board. Speech of the Governor of the Riksbank on the congress of the Swedish Economics Association, 4. Mai, www.riksbank.se.

Baden, Christian/Schmidt, Alfons 2008: Betriebliche Weiterbildung in Hessen. Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines „Informationssystems Weiterbildung“ in Hessen, <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/Informationssystem.pdf>.

Baethge, Martin/Wieck, Markus 2009: Präsentation: Berufsbildung und Weiterbildung, SOFI Göttingen, http://www.bildungsbericht.de/ftbbo8/Forum_Berufsbildung.pdf.

Bahn Müller, Reinhard 2002: Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen, in: Mitteilungen des Wirtschaftlichen und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) 1: 38-44.

Bahn Müller, Reinhard 2004: Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung – Ansätze, Erfahrungen, offene Fragen, in: Ver.di (Hg.), Berufliche Weiterbildung – ein Schwerpunkt für die Ver.di-Tarifpolitik? Was spielt sich eigentlich in den ver.di-Branchen ab? Workshop am 11. Oktober in Berlin. Berlin: Ver.di: 13-35.

Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie 2003: Qualifizierung und Weiterbildung in Baden-Württemberg. Berufliches und betriebliches Weiterbildungsverhalten und erste Erfahrungen mit dem Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie. Tübingen (www.uni-tuebingen.de/fatk/berichte/Quali-TV-Bericht-1.pdf).

Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie 2004: Bedeutung und Umgang mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Zusammenfassung von neun Fallstudien. Tübingen.

Bahn Müller, Reinhard/Jentgens, Barbara 2005: Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Tübingen.

Bahn Müller, Reinhard/Jentgens, Barbara/Fischbach, Stefanie 2005: Nutzung und Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie (West). Erste Ergebnisse der Befragung von Personalmanagern und Betriebsräten. Tübingen.

Barouk, Naima/BMBF 2007: Länderbericht Band 9: Norwegen, http://www.kooperation-international.de/fileadmin/redaktion/publication/Laenderbericht_Band9_Norwegen.pdf.

Barouk, Naima/BMBF 2008: Länderbericht Band 8: Schweden, http://www.kooperation-international.de/fileadmin/redaktion/publication/Laenderbericht_Band8_Schweden.pdf.

Benner, Mats 2003: The Scandinavian challenge. The future of advanced welfare states in the knowledge economy, in: *acta sociologica* 46: 132-149.

Berka, Michael u. a. 2007: Die Struktur des Maschinenbaus in Ostdeutschland. Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. Langfassung der Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/OBS-Maschinenbau-Langfassung-07.pdf.

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) 2008: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Erste ausgewählte Ergebnisse der CVRS3-Zusatzerhebung. Projekt des BIBB und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/CVTS3__30_09_2008_.pdf.

Bildungsbericht 2008: Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse mit Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, hg. von der Kultusministerkonferenz und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld: Bertelsmann, http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf.

Bispinck, Reinhard 2000: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen, in: http://www.boeckler.de/320_15734.html.

Bispinck, Reinhard 2004: Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen 57: 237-245.

Bjørnstad, Roger/Skjerpen, Terje 2003: Technology, trade, inequality. Discussion Papers Nr. 364, Statistics Norway, <http://www.ssb.no/publikasjoner/DP/pdf/dp364.pdf>.

Blanke, Thomas/Rose, Edgar 2005: Erosion or renewal? The crisis of collective wage formation in Germany, in: Blanpin, Roger (Hg.): Collective bargaining and wages in comparative perspective. Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. Amsterdam: Kluwer Law International: 5-30.

Blyth, Mark 2001: The transformation of the Swedish model: Economic ideas, distributional conflict, and institutional change, in: World Politics 54: 1-26.

BMBF 2006: Berichtssystem Weiterbildung. IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_9.pdf.

BMBF 2009: Berufsbildungsbericht 2009, http://www.bmbf.de/pub/bbb_09.pdf.

BMBF/Rambøll Management 2007: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht, <http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf>.

Borg, Anders 2008: Re-establishing the Swedish model. Stockholm, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/09/98/03/df493a99.pdf>.

Brand, Ellen/Tune, Taran/ Ure, Bjørn Odd 2009: Tilbud og etterspørsel av etter- og viderutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill. Fafo-Rapport 6/2009/NIFU, http://norgesuniversitetet.no/files/NIFU_STEP_Rapport_6-2008_EVU.pdf.

Briefs, Goetz 1952: Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus: Die Gewerkschaften am Scheideweg. München: Lehnen Verlag.

Briefs, Goetz 1955: Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute. Frankfurt/M.: Knapp.

Büchel, Felix/Pannenberg, Markus 2004: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37: 73-126.

Bundvad, Jens 2005: The Danish case: less ideology, more practicality. The Bertelsmann Conference Berlin 2005, <http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-1EE49916-B89B2276/bst/Bundvad.pdf>.

Casey, Bernard H./Gold, Michael 2004: Peer review of labour market policies in the European Union: what can countries really learn from one another?, in: Journal of Public Policy 18: 1-28.

Cedefop 2008: Denmark. Overview of the Vocational Education and Training System, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_DK.pdf.

Cedefop 2009: Berufsbildung in Schweden. Kurzbeschreibung, CEDEFOP Panorama Series 179. Luxemburg, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5198_de.pdf.

- Cedefop/Norway 2009: Norway. VET in Europe – Country Report 2009, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_NO.pdf.
- Cedefop/Utdanningsdirektoratet 2008: Norway: Overview of the vocational education system, <http://www.skolenettet.no/nyupload/NorwayTO%202008.pdf>.
- Christensen, Poul 2009: Berufsbildung in Dänemark. Aktuelle Probleme, Herausforderungen und europäische Perspektive, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Statement_Christensen.pdf.
- Clasen, Jochen/Viebrock, Elke 2006: Das Genter System der Arbeitslosenversicherung – immer noch gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument oder sozialpolitisches Auslaufmodell?, in: Zeitschrift für Sozialreform 52: 351-371.
- Co-industri 2005: Gewerkschaftskartell der dänischen Industrie, <http://www.co-industri.dk/pjecer/pjece.asp?id=575>.
- Co-industri/DI 2007: Industriens Funktionæroverenskomst, <http://mediacontent.sd.publicus.com/pdf/SD355954614.PDF>.
- Co-industri 2009: Co-industri Beretning 2006-2009, <http://www.co-industri.dk/pjecer/pjece.asp?id=713>.
- Cort, Pia 2002: Das Berufsbildungssystem in Dänemark. Cedefop Panorama Series, http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5130_de.pdf.
- Crouch, Colin 1999: Are skills the answer? The political economy of skill creation in advanced industrial countries. Oxford: Oxford University Press.
- CSSA 2009: Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie 2009. Eine Initiative der Chemie, in: <http://www.cssa-wiesbaden.de>.
- DA/LO 2008: Oplysnings- og Uddannelsesfonden, Administrative retningslinjer, Juni 2008, http://www.da-lo.dk/udviklingsfonden/administrative_retningslinier/default.aspx.
- Dæhlen, Marianne/Nyen, Torgeir 2009: Livslang læring in norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2009, Fafo-notat 2009: 22, <http://www.fafo.no/pub/rapp/10096/10096.pdf>.
- Danish Ministry of Education 2007: Denmark's strategy for lifelong learning. Education and lifelong skills upgrading for all, <http://pub.uvm.dk/2007/lifelonglearning/kolofon.html>.
- Dehnbostel, Peter 2008: Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin: edition sigma.
- Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut 2001: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten; in: WSI-Mitteilungen 2: 92-101.
- Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut/Ahlene, Eva 2002: Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten – Ein Politikfeld mit wachsendem Bedarf, in: WSI-Mitteilungen 1: 25-31.

- Dolvik, Jan Erik 2009: Nordeuropäische Muster der Arbeitsmarktanpassung, in: WSI-Mitteilungen 1: 10-16.
- Döring, Diether 2002: Die Zukunft der Alterssicherung. Europäische Strategien und der deutsche Weg. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Drexel, Ingrid 2005: Prioritäten der tarifvertraglichen Regelung von Weiterbildung und die Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Tarifvertragsmodelle, in: Ver.di/IG Metall (Hg.), Berufliche Weiterbildung – Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Eine gemeinsame Diskussion von Ver.di und IG Metall. Workshop. 10./11. Februar in Berlin. Berlin, Frankfurt/M.: 74-83.
- Due, Jesper/Madsen, Jørgen Steen 2008: The Danish model of industrial relations: Erosion or renewal?, in: Journal of Industrial Relations 50, 3: 513-529.
- Eder, Michael 2008: Flexicurity – Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt. Befunde aus der Praxis. Linz: Trauner Verlag.
- Eironline 2009: Social partners disagree on solutions for youth unemployment, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/08/articles/se0908019i.htm>.
- Eironline Denmark 2007: New industry agreement marked by innovatory elements, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/03/articles/dko703029i.htm>.
- Eironline Denmark 2009: Main features of the national continuous vocational training system, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tno804048s/dko804049q.htm>.
- Eironline Sweden 2009: Collective bargaining and continuous vocational training, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tno804048s/se0804049q.htm>.
- Elvander, Nils 1998: The industrial agreement: An analysis of its ideas and performance. Stockholm.
- Elvander, Nils 2002: The new Swedish regime for collective bargaining and conflict resolution: A comparative perspective, in: European Journal of Industrial Relations 8: 197-216.
- Elvander, Nils 2003: Two labour market regimes in Sweden: A comparison between the Saltsjöbaden agreement of 1938 and the Industrial Agreement of 1997, in: Industrielle Beziehungen 10: 146-159.
- Esping-Andersen, Gøsta 1990: The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Eurofound 2009: Trade union membership 2003-2008, www.eurofound.europa.eu.
- Eurofound/Norway 2009: Norway: Main features of the national continuous vocational training system, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tno804048s/noo804049q.htm>.
- EMB/Eucoban: Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB)/European Collective Bargaining Network (Eucoban): Berichte des EMB zur europäischen Lohnkoordinierung 2003-2009, <http://www.eucoban.eu/EMF>.

Facken 2008: Facit efter 10 år med Industriavtalet, [http://www.fackeninomindustrin.se/home/fi2/home.nsf/unidView/478878E23F1DF58CC12573FC002F1090/\\$file/Facit%20efter%2010%20%C3%A5r%20med%20Industriavtalet_total.pdf](http://www.fackeninomindustrin.se/home/fi2/home.nsf/unidView/478878E23F1DF58CC12573FC002F1090/$file/Facit%20efter%2010%20%C3%A5r%20med%20Industriavtalet_total.pdf).

Faulstich, Peter 1998: Strategien der betrieblichen Weiterbildung. Kompetenz und Organisation: München.

Faulstich, Peter 2005: Weiterbildungsarmut und Sozialstaaterosion. Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB)-Schriftenreihe 6. Hamburg: BBB.

Faulstich, Peter/Gnahn, Dieter/Sauter, Edgar 2004: Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Faulstich, Peter/Grell, Petra/Grotlüschen, Anke 2005: Lernen in der betrieblichen Weiterbildung. Handlungshilfe für die Betriebsratsarbeit 5. Stuttgart: IG Metall.

Fellesforbundet 2010: Tariffoppgjøret 2010. Tariffpolitiske utfordringer til fordypning og debatt, <http://www.fellesforbundet.no/internet/templates/Section.aspx?id=34444>.

Fitzenberger, Bernd/Speckesser, Stefan 2002: Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland: Ein Mißerfolg der Arbeitsmarktpolitik? ZEW (Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung) discussion papers Nr. 02-16.

Friedrich-Ebert-Stiftung 2007: Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und Schweden. Die berufliche Bildung unter Reformdruck. Berlin.

GEW/IG Metall/Ver.di 2007: Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung. Impulse für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Berlin.

GEW/IG Metall/Ver.di 2008: Notstand: Weiterbildung in Deutschland. Berlin, Frankfurt/M.

Grollmann, Philipp/Gottlieb, Susanne/Kurz, Sabine 2003: Berufsbildung in Dänemark: dual und kooperativ? ITB Forschungsberichte 09, http://www.itb.uni-bremen.de/fileadmin/Download/publikationen/forschungsberichte/fb_09_03.pdf.

Grünert, Holle 2009: Weiterbildungsaktivität und Weiterbildungsprofile von Betrieben. Herbsttagung des Zentrums für Sozialforschung Halle am 5. November 2009, http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/Gruenert_Herbsttagung_091105.pdf.

Haavisto, Tarmo/Jonung, Lars 1999: Central banking in Sweden and Finland in the twentieth century, in: Holtfrerich, Carl-L./Reis, Jaime/Toniolo, Gianni (Hg.), The emergence of modern central banking from 1918 to the present. Ashgate: Aldershot: 111-143.

Hällhag, Roger 2007: New Sweden: Crushing or confirming a social democratic model? FES-Analyse, <http://library.fes.de/pdf-files/id/04453.pdf>.

Hengsbach, Friedhelm 2006: Bildung ist keine Ware – Eine Streitschrift zur beruflichen Bildung, in: Ver.di/IG Metall (Hg.), Mehr und bessere Weiterbildung für alle – Das ist die neue soziale Frage. Erste Weiterbildungskonferenz von Ver.di und IG Metall am 30./31. Januar in Berlin: 25-27.

Hennersdorf, Jörg/Holst, Gregor/Krippendorf, Walter 2009: Die Elektroindustrie in Ostdeutschland. Entwicklung 1995-2006 und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. OBS-Arbeitsheft 58.

Huber, Berthold/Hofmann, Jörg 2001: Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, in: WSI-Mitteilungen 7: 464-466.

Huber, Berthold/Hofmann, Jörg, 2003: Offensive Lohnpolitik: Anteil haben am Gewinn, in: Die Mitbestimmung 49: 24-27.

IG Metall 2002: Betriebliche Weiterbildung – systematisch organisieren und gestalten. Eine Handlungshilfe für Betriebsräte. Stuttgart: IG Metall.

IG Metall 2003: Umsetzung des Tarifvertrages zur Qualifizierung – Regelungsaspekte für eine Betriebsvereinbarung. Handlungshilfe für die Betriebsratsarbeit. Stuttgart: IG Metall.

IG BCE (IG Bergbau, Chemie, Energie) 2007: Offensive: Bildung. Grundsätze, Handlungsfelder, Empfehlungen. Hannover.

Iversen, Torben, 1996: Power, flexibility, and the breakdown of centralized wage bargaining. Denmark and Sweden in comparative perspective, in: Comparative Politics 28: 399-436.

Jaich, Roman 2007: Welche Infrastruktur benötigen gewerkschaftliche Netzwerke? Hamburg: KomNetz.

Jakszentis, Anja/Hilpert, Ulrich 2007: Wie spezifisch sind die Auswirkungen in Ostdeutschland? Angleichung der industriellen Modernisierungsprozesse in Ost- und Westdeutschland. Am Beispiel von Jena und Göttingen, Rostock und Kiel, Chemnitz und Braunschweig. OBS-Arbeitsheft 52.

Jentgens, Barbara 2005: Der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie (West), in: Ver.di/IG Metall (Hg.), Berufliche Weiterbildung – Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Eine gemeinsame Diskussion von Ver.di und IG Metall. Workshop. 10./11. Februar in Berlin. Berlin, Frankfurt/M.: 63-69.

JobConsultingPlus/IG Metall 2008: Facharbeitermangel droht – Qualifizierung jetzt! Erfahrungsberichte aus Dänemark, Polen und Deutschland. Scarcity of skilled labour – qualification now! Experience reports from Denmark, Poland, and Germany. Bremen.

Jobelius, Sebastian 2007: Von unseren Nachbarn lernen: Ein Monitor sozialer Demokratie. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Jochem, Sven 1998: Die skandinavischen Wege in die Arbeitslosigkeit. Kontinuität und Wandel der nordischen Beschäftigungspolitik im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich.

Jochem, Sven 2009: Skandinavische Beschäftigungspolitik – Stärken und Schwächen im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 62: 3-9.

Johansen, Gorm 2007: Social partner's role in managing the future challenges, International Congress of lifelong learning and vocational training, 18th-20th June 2007, http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-3500/en/contenidos/informacion/v_congreso/en_vcifp/adjuntos/195i.pdf.

Jørgensen, Anja L. V. 2008: Ein preisgekröntes System wird verändert – zum Besseren oder zum Schlechteren?, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung 44: 103-126.

Kaufmann, Inge/Schwan, Alexander 2007: Flexicurity auf Europas Arbeitsmärkten – Der schmale Grat zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit. FES-Internationale Politikanalyse, <http://library.fes.de/pdf-files/id/05008-20071129.pdf>.

Kettunen, Pauli 1999: The nordic model and the making of the competitive 'us', in: Edwards, Paul/ Elger, Tony (Hg.): The global economy, national states and the regulation of labour. London, New York: Mansell: 111-137.

Kjellberg, Anders 1992: Sweden: Can the Model Survive?, in: Ferner, Anthony/Hyman, Richard (Hg.), Industrial Relations in Europe. Oxford: Basil Blackwell: 88-142.

Kjellberg, Anders 2000: The multitude challenges facing Swedish trade unions, in: Waddington, Jeremy/ Hoffmann, Reiner (Hg.), Trade Unions in Europe facing challenges and searching for solutions. Brüssel: ETUI: 529-573.

KomNetz 2004: Anleitung zum Knüpfen gewerkschaftlicher Netzwerke. Hamburg.

KomNetz 2007: Lesson learned: Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“ (KomNetz). Hamburg.

Krumrey, Peer 2007: Eine Schule für alle – verschläft das schwedische Erfolgsmodell seinen Innovationsvorsprung?, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/05035.pdf>.

Kühnlein, Gertrud 2005: Humanisierung der Arbeit – neu gedacht. Berufliche Weiterbildung als Ko-Investition. Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.

Kultusministerkonferenz (KMK) 2009: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa. Bonn, http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_pdfs/dossier_dt_ebook.pdf.

Kunnskapsdepartementet 2009: Internasjonalisering av utdanning, St.meld. nr. 14 (2008-2009), <http://www.regjeringen.no/pages/2152661/PDFS/STM200820090014000DDDPDFS.pdf>.

Kurtzke, Wilfried/Neumann, Uwe 2002: Qualifikationsbedarfe und berufliche Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt. Branchendialog Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt. OBS-Arbeitsheft 26.

Lash, Scott/Urry, John 1987: The end of organized capitalism. Cambridge: Polity Press.

Lassen, Morten u. a. 2006: Skill needs and the institutional framework conditions for enterprise-sponsored CVT: the case of Denmark. WZB Discussion Paper; SPI 2006-121, <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2006/io6-121.pdf>.

Leonardi, Salvo 2006: Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-System, in: WSI-Mitteilungen 2: 79-85.

Lepsius, M. Rainer 1996: Die Rolle der Sozialpolitik in der Bonner Republik und in der DDR, in: Grebing, Helga/Hemmer, Hans-Otto (Hg.): Soziale Konflikte, Sozialstaat und Demokratie in Deutschland. Essen: Klartext Verlag: 41-50.

Lindbom, Anders, 2001: Dismantling the social democratic welfare model? Has the Swedish welfare state lost its defining characteristics, in: Scandinavian Political Studies 24: 171-193.

Linderkamp, Rita 2005: Arbeitnehmerorientierte Beratung und Begleitung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung bei der IG Bergbau, Chemie, Energie, IG Metall und Ver.di, hg. vom Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“ (KomNetz). Hamburg.

LO 2008: Beretning 2008, http://www.lo.no/Documents/kongress2009/beretninger/LO_Beretning_2008.pdf.

Lundberg, Urban 2009: Das nordische Modell: Antrieb oder Bremse der politischen Entwicklung?, in: WSI-Mitteilungen 1: 25-31.

Lutz, Burkard 2001: In Ostdeutschland ist die Schwelle hoch. Fehlende Arbeitsplätze und Nachwuchsstau vor den Toren des Arbeitsmarktes. Forschungsberichte aus dem zsh 01-2.

Lutz, Burkard 2010: Fachkräftemangel in Ostdeutschland. Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung. OBS-Arbeitsheft 65.

Meier, Heike/Wiekert, Ingo/Wiener, Bettina 2007: Die ostdeutsche Trägerlandschaft – Bestandsaufnahme auf einem turbulenten Feld, in: Berger, Klaus/Grünert, Holle (Hg.): Zwischen Markt und Förderung. Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag: 125-137.

Moraal, Dick 2007: Berufliche Weiterbildung in Deutschland, <http://www.bibb.de/de/30130.htm#jump07>.

Müller-Neumann, Elisabeth/Schenk, Peter 1983: Bildungsurlaub im tarifvertraglichen Kooperationsmodell. Heidelberg: esprint.

Murray, Åsa/Sundin, Svend 2008: Schülerbewegungen und Beschäftigungschancen vor und nach Einführung eines dritten Jahres in den beruflichen Bildungsgängen der Sekundarstufe II, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung 44: 127-149.

Naffin, Beate 2002: „Hier werden keine Revolutionäre gemacht“. Die Kritische Akademie Inzell. Traunstein: A. Miller & Sohn.

NHO 2007: Kunnskapslandet Norge, http://www.nho.no/files/Kunnskapslandet_Norge_2.pdf.

Nilsson, Göran 1999: Schweden: „Mit Europa Schritt halten“, in: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard (Hg.), Tarifpolitik unter dem Euro. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel der Metallindustrie. Hamburg: VSA: 168-184.

Nisar, Tahir 2004: Weiterbildung als Strategie in Wertschöpfungsprozessen, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung 3: 3-11.

Norden (Nordic Council of Ministers) 2008: Lifelong learning: New visions and opportunities for older workers in the nordic countries?, http://www.norden.org/en/publications/publications_results_view?keyword=voksenun.

Norwegian Ministry for Education and Research 2009: The Education Mirror 2009. Analysis of primary and secondary education and training in Norway, http://www.udir.no/upload/Forskning/2009/The_Education_Mirror_2008.pdf.

Norwegian Ministry for Education and Research 2008: The development and the state of the art of adult learning and education (ALE). National Report of Norway, <http://www.unesco.org/ui/en/UIPDF/nesico/confintea/Norway.pdf>.

Norwegian Ministry for Education and Research 2009a: Education strategy. Summary in English. Report Nr. 44 to the Storting, http://www.regjeringen.no/pages/2235526/PDFS/STM200820090044000_EN_PDFS.pdf.

Öberg, Per Ola/Svensson, Torsten 2002: Power, trust and deliberation in Swedish labour market politics, in: Economic and Industrial Democracy 23: 451-490.

OECD 2008: Norway. OECD Reviews of vocational education and training, <http://www.oecd.org/dataoecd/45/34/41506628.pdf>.

Paqué, Karl-Heinz 2009: Niedrige Löhne hätten Ostdeutschland nicht geholfen, http://ingenieure.fazjob.net/fuer_bewerber/aus_der_beruf_und_chance_redaktion/?em_cnt=125660.

Pettersson, Lars 2009: Problems facing young people entering the labour market – the nordic countries, in: Department of Economic History, Lund University: Lund Papers in Economic History 111, <http://www.ekh.lu.se/publ/lup/111.pdf>.

Pierson, Paul, 2001: Coping with permanent austerity: Welfare state restructuring in affluent democracies, in: Pierson, Paul (Hg.), The new politics of the welfare state. Oxford: Oxford University Press: 410-456.

Pontusson, Jonas/Swenson, Peter 1996: Labor markets, production strategies and wage bargaining institutions. The Swedish employers offensive in comparativ perspective, in: Comparative Political Studies 29: 223-250.

Projekt- und Transferstelle der „Regionalen Qualifizierungsinitiative in Ostdeutschland“ 2008: Die regionale Qualifizierungsinitiative in Ostdeutschland. Wege zu einer strategischen Fachkräftesicherung in Unternehmensnetzwerken, http://qualifizierungsinitiative-ost.de/wp-content/uploads/2008/04/rqo_broschuere_druckfassung.pdf.

Proß, Gerald 2007: Bindeglied zwischen Lernen durch Arbeitshandeln und Lernen im (kompetenzorientierten) Seminar. Hamburg: KomNetz.

Richter, Ursula 2007: Perspektiven der ostdeutschen Textilindustrie. OBS-Arbeitsheft 50.

Riksföreningen Teknikcollege 2008: Verksamhetsberättelse 2008, <http://www.teknikcollege.se/download/18.1166db0f120540fe04980008443/Verksamhetsber%C3%A4ttelse+Riksf%C3%B6reningen+Teknikcollege+Sverige.pdf>.

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, hg. vom BMBF, München.

Scharpf, Fritz W. 1987: Sozialdemokratische Krisenpolitik in Europa. Frankfurt/M.: Campus.

Scheuplein, Christoph u. a. 2007: Die Automobilindustrie in Ostdeutschland. Entwicklung 1995-2006 und Ansatzpunkte einer branchenorientierten Strategie. Langfassung. Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/AH49_Langfassung.pdf.

Schmidt; Hermann 2006: Die Rolle der Sozialpartner, in: Ver.di/IG Metall (Hg.), Mehr und bessere Weiterbildung für alle – Das ist die neue soziale Frage. Erste Weiterbildungskonferenz von Ver.di und IG Metall am 30./31. Januar in Berlin: 28-30.

Schroeder, Wolfgang/Weinert, Rainer 1999: Zum Wandel industrieller Beziehungen in Deutschland, in: Zeitschrift für Politikwissenschaft 9: 1295-1317.

Schroeder, Wolfgang/Weinert, Rainer 2003: Zwischen Verbetrieblichung und Europäisierung. Oder: ‚Can the German model survive?‘, in: Industrielle Beziehungen 10: 97-117.

Schroeder, Wolfgang/Weinert, Rainer 2004: Arbeitsbeziehungen in Schweden und Deutschland: Differenzierung und Dezentralisierung als Herausforderung, in: Lütz, Susanne/Czada, Roland (Hg.), Wohlfahrtsstaat – Transformation und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 267-296.

Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik 2009: Indes „Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 1: 52-57.

Sennett, Richard 2008: Vortrag auf dem Qualifizierungskongress der IG Metall (Zusammenfassung), <http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Training-Education/Activities/Joint-EMF-IG-Metall-Conference/Europaeische-Qualifizierungskonferenz-Initiative-zur-richtigen-Zeit-in-die-richtige-Richtung>.

Skolverket 2006: Schools like any other? Independent schools as part of the system 1991-2004, <http://www.skolverket.se/sb/d/355>.

Skolverket/Cedefop 2008: Sweden: Overview of the vocational education system and training system, http://libserver.cedefop.europa.eu/F/IEJLCR6MNMVE122DEKCE7DYE8GP9SMY5P9LUMX4U6AB2DXB3LC-04102?func=find-acc&acc_sequence=000089955.

Skroblin, J. Peter/Gillen, Julia/Linderkamp, Rita 2007: Kompetenzförderliche Begleitung und Beratung beruflicher Entwicklungen. Retrospektive und Perspektive eines arbeitnehmerorientierten Konzepts und seiner Instrumente. Hamburg: KomNetz.

Statistics Denmark: http://www.dst.dk/homeuk/Statistics/focus_on/focua_on_show.aspx?sci=1188.

Statistics Norway 2005: High level of continuing vocational training, http://www.ssb.no/opbed_en/.

Statistics Norway 2007: Adult education survey 2007: Work is the focal point of adult learning, http://www.ssb.no/english/subjects/04/02/50/vol_en/.

Statistisches Bundesamt (Hg.) 2009: Bildungsfinanzbericht 2009, Wiesbaden, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1024995>.

Steffensen, Kjartan/Lagerstrøm, Bengt Oscar 2008: Continuing vocational training survey (CVTS3). Quality report for Norway. Statistics Norway, http://www.ssb.no/emner/04/90/doc_200810/doc_200810.pdf.

Straka, Gerald A. 2007: Hat Deutschland sein Kompetenzkonzept auf dem Altar der EU geopfert?, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, März 2007: 4-8.

Streeck, Wolfgang 1996: German capitalism: Does it exist? Can it survive? In: Crouch, Colin/Streeck, Wolfgang (Hg.): Political economy of modern capitalism. Mapping convergence and diversity. London: Sage: 33-54.

Sweden Government 2008: The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs – 2006-2009, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/32/17/1786efff.pdf>.

Sweden Government 2009: The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs – Annual Progress Report 2009, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/13/51/88/5f63e211.pdf>.

Tarifvertrag Schweden

- Teknikföretagen 2007: Teknikavtalet IF Metall 1. April 2007-31. Mars 2010, http://www.teknikforetagen.se/upload/sve/Teknikavtalet_ifmetall.pdf.

Tarifverträge Dänemark (Co-industri/DI)

- Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Industrie (*Industriens Funktionæroverenskomst*), <http://billed.di.dk/NR/rdonlyres/6610B52A-0C2C-4CA4-81C0-49D9877A3251/0/Funktion%C3%A6roverenskomst2007GB.pdf>.
- Industrieabkommen (*white collar workers*) 2007-2010 (*Industriens Overenskomst*), <http://billed.di.dk/NR/rdonlyres/14E26B93-1F73-43B5-BABA-4FE2CoFE030D/0/IndustriensOverenskomst2007GB.pdf>.
- Industrieller Kompetenzentwicklungsfonds (*Industriens Kompetenceudviklingsfond*), <http://di.dk/Personale/Personalejura/Personalejura/Ferie%20fravaer%20og%20udd/Pages/Industriens%20Kompetenceudviklingsfond.aspx?login=true>.

Tarifverträge Norwegen

Die erwähnten Tarifverträge können heruntergeladen werden unter: <http://www.nhoservice.no/category.php/category/Overenskomster/?categoryID=261>. Die Hauptabkommen sind teilweise in Englisch erhältlich:

- LO-FLT-HK-NHO Hovedavtalen 2008.
- LO-NHO Hovedavtalen 2006.
- *NHO-LO Opplysnings- og utviklingsfond 2008*.
- Biloverenskomsten 2008.
- Teko-Overenskomsten 2008.

Teknikcollege 2006: A Swedish Cooperation: Teknikcollege. Work related advanced technical education, http://www.teknikcollege.se/download/18.69dbocao11e0a95db2380007659/TC_in_english.pdf.

Teknikcollege 2007: Riksföreningen Teknikcollege, <http://www.teknikcollege.se/39.html>.

Teknikcollege 2008: Teknikutbildning för dagens och framtidens industri-kompetenscentra för effektiv resursanvändning, <http://www.teknikcollege.se/download/18.46d8812211a06b927e7800016/TC-folder2008.pdf>.

Teknikcollege 2009: Stadgar för Riksföreningen Teknikcollege Sverige, <http://www.teknikcollege.se/download/18.3e8d58c211f8378233080007297/RevSTADGAR-RTS2009.pdf>.

Teknikcollege 2009a: Teknikutbildning för dagens och framtidens industri-kompetenscentra för effektiv resursanvändning. Stockholm.

The Norwegian Directorate for Education and Training/The Education Mirror 2009.

Thelen, Kathleen 2000: Why German employers cannot bring themselves to dismantle the German model, in: Iversen, Torben/Pontusson, Jonas/David Soskice (Hg.): Unions, employers, and central banks. Macroeconomic coordination and institutional change in social market economies. Cambridge: Cambridge University Press: 138-169.

TNS Infratest 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. München: Infratest, http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf.

Trappmann, Vera/Draheim, Susanne 2009: Lebenslanges Lernen: Gewerkschaften und Kompetenzentwicklung im aktivierenden Sozialstaat, in: WSI-Mitteilungen 10: 533-539.

Undervisnings Ministeriet 2008: Das dänische Berufsbildungssystem, <http://pub.uvm.dk/2000/deutsch/hel.htm#3>.

Urban, Hans-Jürgen 2004: Eigenverantwortung und Aktivierung – Stützpfiler einer neuen Wohlfahrtsarchitektur?, in: WSI-Mitteilungen 9: 467-473.

Ure, Bjørn Odd 2007: Life-long learning in Norway. A deflating policy balloon or an act of piecemeal implementation? Fafo-Report 2007: 30, <http://www.fafo.no/pub/rapp/20030/20030.pdf>.

Utdannings- og Forsningsdepartementet (Norwegisches Bildungs- und Forschungsministerium) 2009: The Competence Reform, http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Kompetanse/The_Competence_reform_brochure.pdf.

Ver.di 2004: Berufliche Weiterbildung – ein Schwerpunkt für die Ver.di-Tarifpolitik? Was spielt sich eigentlich in den Ver.di-Branchen ab? Eine erste gemeinsame Diskussion. Workshop 11. Oktober in Berlin.

Ver.di/IG Metall (Hg.) 2005: Berufliche Weiterbildung – Eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Eine gemeinsame Diskussion von Ver.di und IG Metall. Workshop. 10./11. Februar in Berlin. Berlin, Frankfurt/M.: Ver.di und IG Metall.

Ver.di/IG Metall (Hg.) 2006: Mehr und bessere Weiterbildung für alle – Das ist die neue soziale Frage. Erste Weiterbildungskonferenz von Ver.di und IG Metall am 30./31. Januar in Berlin. Berlin, Frankfurt/M.: Ver.di und IG Metall.

Ver.di/IG Metall (Hg.) 2008: Berufs-Bildungs-Perspektiven 2008. Solidarität und gemeinsame Verantwortung. Bildungspolitik zwischen falschem Zentralismus und falschem Föderalismus. Berlin, Frankfurt/M.: Ver.di und IG Metall.

Vox (Norwegisches Institut für Erwachsenenbildung)-Mirror 2008: Adult participation in education and training in Norway, http://www.vox.no/upload/7322/Vox_mirror2008_SEC.pdf.

Vox (Norwegisches Institut für Erwachsenenbildung)-Mirror 2009: Kompetanse og rekruttering i norske virksomheter, http://www.vox.no/upload/8809/Vox-barometer_virksomheter2009SEC.pdf.

Walden, Günter 2009: Berufliche Weiterbildung: „Neue Standards für den Markt?“ BMBF-Konferenz „Demografischer Wandel – Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung“. Potsdam, 29.-30. Juni.

Weinert, Rainer 1994: Das Ende der Gemeinwirtschaft. Gewerkschaften und gemeinwirtschaftliche Unternehmen im Nachkriegsdeutschland. Frankfurt/M.: Campus.

Weinert, Rainer 1999: Einflußfaktoren auf die Akzeptanz flächentarifvertraglicher Regelungsstandards und Austauschmuster in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 6.

Weinert, Rainer 2001: Zwangs-Europäisierung europäischer Nationalgewerkschaften, in: Soziale Welt 52: 323-339.

Weinert, Rainer 2009: Die Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Sozialpolitik. Was die offene Methode der Koordinierung bedeutet. Berlin: edition sigma.

Wennström, Ossian 2001: Inventering av kollektivavtal om kompetensutveckling, http://www.saco.se/upload/Dokumentarkiv/Skrifter/2001_inventeringkomputv.pdf.

Wiekert, Ingo 2007: Wild blühende Landschaften? Strukturelle Merkmale der ostdeutschen Weiterbildungsträgerlandschaft, in: Berger, Klaus/Grünert, Holle (Hg.): Zwischen Markt und Förderung. Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag: 139-166.

Wiener, Bettina 2008: Demographische Turbulenzen führen von der Arbeitsplatz- zur Fachkräftelücke. Expertise im Auftrag des Qualifizierungsförderwerks Chemie GmbH, QFC-Beiträge 3, http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/demographische_turbulenzen.pdf.

Windolf, Paul 1996: Die Transformation der ostdeutschen Betriebe, in: Berliner Journal für Soziologie 6: 467-488.

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Verzeichnis der Tabellen

- Tabelle 1: Mitgliederentwicklung in Schwedens Gewerkschaften 2003-2008 (Seite 31)
- Tabelle 2: Teilnahme an privaten Weiterbildungskursen nach Anbietern 2007/2008 (Seite 67)

Verzeichnis der Abbildungen

- Abbildung 1: Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland (Seite 12)
- Abbildung 2: Berufliche Weiterbildung 1995-2005: Große Unterschiede zwischen den Ländern (Seite 13)
- Abbildung 3: Teilnehmerquote bezogen auf die Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten (Seite 14)
- Abbildung 4: Das schwedische Bildungssystem (Seite 34)
- Abbildung 5: Gesamtarbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenquote, 1. Quartal 2009 (Seite 39)
- Abbildung 6: Erwachsenenbildung in Schweden (Seite 40)
- Abbildung 7: Anteil weiterbildender Unternehmen in Europa 2005 (Seite 43)
- Abbildung 8: Organisation der Technik-Colleges in Schweden (Seite 45)
- Abbildung 9: Verteilung der anerkannten Technik-Colleges in Schweden (Seite 48)
- Abbildung 10: Das dänische Bildungssystem (Seite 58)
- Abbildung 11: Organisation der staatlichen beruflichen Weiterbildung in Dänemark (Seite 61)
- Abbildung 12: Berufliche Weiterbildung in dänischen Betrieben 2005 (in Prozent) (Seite 66)

Abkürzungverzeichnis

AT	Österreich
BE	Belgien
BG	Bulgarien
CY	Zypern
CZ	Tschechische Republik
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
EL	Griechenland
ES	Spanien
FI	Finnland
FR	Frankreich
HU	Ungarn
IE	Irland
IT	Italien
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MT	Malta
NL	Niederlande
NO	Norwegen
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakei
UK	Großbritannien
EU25	Alle oben aufgeführten Länder mit Ausnahme Norwegens, Bulgariens, Rumäniens
EU27	Alle oben aufgeführten Länder mit Ausnahme Norwegens
EZ16	AT, BE, CY, FI, FR, DE, EL, IE, IT, LU, MT, NL, PT, SK, SI, ES

Die Otto Brenner Stiftung ...

... ist die gemeinnützige Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West.

... initiiert den gesellschaftlichen Dialog durch Veranstaltungen, Workshops und Kooperationsveranstaltungen (z. B. im Herbst die OBS-Jahrestagungen), organisiert internationale Konferenzen (Mittel-Ost-Europa-Tagungen im Frühjahr), lobt jährlich den „Brenner-Preis für kritischen Journalismus“ aus, fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen, vergibt Kurzstudien und legt aktuelle Analysen vor.

... macht die Ergebnisse der geförderten Projekte öffentlich

zugänglich und veröffentlicht z. B. die Ergebnisse ihrer Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“. Die Arbeitshefte werden, wie auch alle anderen Publikationen der OBS, kostenlos abgegeben. Über die Homepage der Stiftung können sie auch elektronisch bestellt werden. Vergriffene Hefte halten wir als PDF zum Download bereit.

... freut sich über jede ideelle Unterstützung ihrer Arbeit. Aber wir sind auch sehr dankbar, wenn die Arbeit der OBS materiell gefördert wird.

... ist zuletzt durch Bescheid des Finanzamtes Frankfurt am Main V (-Höchst) vom 20. März 2009 als ausschließlich und unentgeltlich gemeinnützig anerkannt worden. Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Otto Brenner Stiftung sind Spenden steuerlich absetzbar bzw. begünstigt.

Unterstützen Sie unsere Arbeit, z. B. durch eine zweckgebundene Spende

Spenden erfolgen nicht in den Vermögensstock der Stiftung, sie werden ausschließlich und zeitnah für die Durchführung der Projekte entsprechend dem Verwendungszweck genutzt.

Bitte nutzen Sie folgende Spendenkonten:

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Schwerpunkt:

- Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens

Konto:	905 460 03	oder	161 010 000 0
BLZ:	500 500 00		500 101 11
Bank:	HELABA Frankfurt/Main		SEB Bank Frankfurt/Main

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zu den Schwerpunkten:

- Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (einschließlich des Umweltschutzes)
- Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa
- Verfolgung des Zieles der sozialen Gerechtigkeit

Konto:	905 460 11	oder	198 736 390 0
BLZ:	500 500 00		500 101 11
Bank:	HELABA Frankfurt/Main		SEB Bank Frankfurt/Main

Geben Sie bitte Ihre vollständige Adresse auf dem Überweisungsträger an, damit wir Ihnen nach Eingang der Spende eine Spendenbescheinigung zusenden können. Oder bitten Sie in einem kurzen Schreiben an die Stiftung unter Angabe der Zahlungsmodalitäten um eine Spendenbescheinigung. Verwaltungsrat und Geschäftsführung der Otto Brenner Stiftung danken für die finanzielle Unterstützung und versichern, dass die Spenden ausschließlich für den gewünschten Verwendungszweck genutzt werden.

Aktuelle Ergebnisse der Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“

- **OBS-Arbeitsheft 66**
Rainer Weinert
Berufliche Weiterbildung in Europa
Was Deutschland von nordeuropäischen Ländern lernen kann
- **OBS-Arbeitsheft 65**
Burkart Lutz unter Mitwirkung von Holle Grünert, Thomas Ketzmerick und Ingo Wiekert
Fachkräftemangel in Ostdeutschland
Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung
- **OBS-Arbeitsheft 64**
Brigitte Hamm, Hannes Koch
Soziale und ökologische Verantwortung
Zur Umsetzung des Global Compact in deutschen Mitgliedsunternehmen
- **OBS-Arbeitsheft 63**
Hans-Jügen Arlt, Wolfgang Storz
Wirtschaftsjournalismus in der Krise
Zum massenmedialen Umgang mit Finanzmarktpolitik
- **OBS-Arbeitsheft 62**
Ingeborg Wick
Soziale Folgen des liberalisierten Weltmarkts für Textil und Bekleidung
Strategien von Gewerkschaften und Frauenorganisationen
- **OBS-Arbeitsheft 61**
Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre
Funktionswandel von Leiharbeit
Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen
- **OBS-Arbeitsheft 60**
Peter Förster, Yve Stöbel-Richter, Hendrik Berth, Elmar Brähler
Die deutsche Einheit zwischen Lust und Frust
Ergebnisse der »Sächsischen Längsschnittstudie«
- **OBS-Arbeitsheft 59**
Thorsten Ludwig, Florian Smets, Jochen Tholen
Schiffbau in Europa
– Panelstudie 2008 –
- **OBS-Arbeitsheft 58**
Jörg Hennersdorf, Gregor Holst, Walter Krippendorf
Die Elektroindustrie in Ostdeutschland
Entwicklung 1995-2006 und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie
Kurzfassung
- **OBS-Arbeitsheft 57**
Ulrich Jürgens, Martin Krzywdzinski
Verlagerung nach Mittelosteuropa und Wandel der Arbeitsmodelle in der Automobilindustrie
Konsequenzen aktueller Entwicklungen für Beschäftigung und Interessenvertretung in der Metall- und Elektroindustrie

OBS-Arbeitsheft 66

Berufliche Weiterbildung in Europa

www.otto-brenner-stiftung.de