

Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden

Von: **Dick Moraal** (*Wissenschaftlicher Mitarbeiter des BiBB in Bonn*)

Angesichts des einschneidenden Strukturwandels in der Arbeitswelt und die seit Jahren zu konstatierende Unterinvestition der deutschen Unternehmen in die betriebliche Weiterbildung erscheinen Verbesserungen der Rahmenbedingungen des lebensbegleitenden Lernens in Deutschland notwendig. Diesen Rahmenbedingungen kommt bei der Initiierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik eine große Bedeutung zu. Hierzu gehört auch eine Politik, die die institutionelle Kooperation im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fördert. Die tarifliche Weiterbildungspolitik als eine überbetriebliche Kooperation der Arbeitgeber und Gewerkschaften in einer Branche kann einen wichtigen Beitrag leisten. Zwischen Deutschland und den Niederlanden existieren deutliche Unterschiede bei der Kooperation und Koordination der Sozialparteien und des Staates in der beruflichen Bildung. Während in Deutschland eine ausgeprägte, gesetzlich festgelegte Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der beruflichen Ausbildung besteht, kooperieren diese Akteure bei der beruflichen Weiterbildung nur im Bereich der staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse. In den Niederlanden arbeiten Staat und Sozialparteien auf der Grundlage allgemeingültig erklärter tariflicher Vereinbarungen sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung zusammen.

Dick Moraal

Wissenschaftlicher Mitarbeiter des BiBB in Bonn



Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Arbeitsbereich 2.3 „Kosten, Nutzen und Finanzierung von Aus- und Weiterbildung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) in Bonn. Schwerpunkt seiner Arbeit: Berufliche Weiterbildung, internationaler Vergleich.

Betriebliche Weiterbildung und tarifliche Weiterbildungspolitik

Europäische Vergleichsdaten zur beruflichen Weiterbildung zeigen, dass die Situation der beruflichen Weiterbildung in jenen Mitgliedsstaaten der EU, die vergleichbare sozioökonomische Strukturen haben, unterschiedlich ist: Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt als z.B. in den skandinavischen Ländern, in Frankreich und in den Niederlanden. Ebenfalls ist die **betriebliche Weiterbildung** in deutschen Unternehmen als wichtigster Bereich der beruflichen Weiterbildung und eine der Hauptmaßnahmen zur Sicherstellung der fortwährenden Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an die Anforderungen der Wirtschaft nicht so bedeutend wie in diesen nord- und westeuropäischen Ländern.

Das Weiterbildungsangebot von deutschen Unternehmen ist vergleichsweise gering. Deutsche Unternehmen konzentrieren ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte und dann vor allem auf Fach- und Führungskräfte; Dauer und Intensität der Maßnahmen sind niedrig, ebenso wie die direkten Aufwendungen. Dies bedeutet, dass die betriebliche Weiterbildung in deutschen Unternehmen im Gegensatz zu den meisten anderen nord- und westeuropäischen Ländern durch kurze Anpassungsmaßnahmen charakterisiert ist (MORAAL 2009).

Bildungsökonominnen sprechen hier von einer deutlichen Unterinvestition in beruflicher bzw. betrieblicher Weiterbildung in Deutschland im Vergleich mit anderen nord- und westeuropäischen Ländern.

In der tariflichen Weiterbildungspolitik (BERGER, MORAAL 2013) kooperieren Arbeitgeber und Gewerkschaften einer Branche auf überbetrieblicher Ebene. Die tarifliche Weiterbildungspolitik schließt tarifliche Regelungen der betrieblichen Weiterbildung ohne nähere finanzielle Vereinbarungen (z.B. eine Vereinbarung über die Einführung von Mitarbeitergesprächen) ein, aber auch Vereinbarungen über sogenannten Tariffonds. Als Instrument der tariflichen Weiterbildungspolitik sollen diese die

Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. Ihre Vorteile werden darin gesehen, dass sie eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens ermöglichen. Hierdurch werden Finanzierungs- und Weiterbildungsentscheidungen ermöglicht, die sich weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche orientieren. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass im Unterschied zu Lohnverhandlungen die Verhandlungen über berufliche Aus- und Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte tendenziell eine WIN-WIN-Situation darstellen (STREECK ET. AL. 1987). Eine Kooperation der Sozialpartner erscheint daher „leichter“ umsetzbar als im Bereich der Lohnverhandlungen.

Anders als in Deutschland, wo in dem eher dezentralen System der industriellen Beziehungen Tarifvereinbarungen ausschließlich von den Tarifparteien in den jeweiligen Tarifbereichen geschlossen werden (Tarifautonomie), ist das System der industriellen Beziehungen in den Niederlanden in gewisser Hinsicht relativ zentralistisch und der Staat ist an der nationalen Tarifpolitik aktiv beteiligt (begrenzte Tarifautonomie). Diese historisch gewachsene Struktur des System der industriellen Beziehungen in beiden Ländern beeinflusst die Rahmenbedingungen der tariflichen Weiterbildungspolitik.



Segmentierte versus kooperative Weiterbildungssysteme

Systemisch betrachtet lassen sich Weiterbildungssysteme danach einteilen, ob das System Weiterbildung eher kooperativ oder eher segmentiert ausgerichtet ist. Das niederländische Weiterbildungssystem ist ein Beispiel für ein eher kooperatives Weiterbildungssystem, Deutschland für ein segmentiertes Weiterbildungssystem.

Bezogen auf die berufliche Weiterbildung können nach SAUTER (1989) grundsätzlich drei Teilbereiche identifiziert werden:

- der Bereich der *betrieblichen Weiterbildung*,
- der Bereich der *individuellen beruflichen Weiterbildung*,
- der Bereich der *Weiterbildung für Arbeitslose* und von Arbeitslosigkeit bedrohten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland stark segmentiert. So liegen die Verantwortlichkeiten für die berufliche Weiterbildung bei den jeweiligen Akteuren selbst: Hier ist die öffentliche Hand verantwortlich für die Weiterbildung der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die *Unternehmen* für die betriebliche Weiterbildung und die *Individuen* für ihre eigene berufliche Weiterbildung. Unternehmen, Individuen und die öffentliche Hand (insbesondere Bund, Länder bzw. die Bundesagentur für Arbeit) verbinden mit beruflicher Weiterbildung daher nicht unbedingt deckungsgleiche Ziele. Für die *Unternehmen* stehen die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund. *Individuen* streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernanstrengungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen. Das Interesse des *Staates* an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen

Arbeitsmarktp Probleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit.

Die institutionelle *Segmentierung* der unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Weiterbildung setzt damit die strukturellen Rahmenbedingungen für die Koordination und Kooperation in der Weiterbildung. Bislang ist die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland nur punktuell und im Wesentlichen in Form von Dienstleistungsbeziehungen etabliert, z.B. als Qualifizierungsberatung oder durch das Angebot unternehmensspezifischer Kurse (ILLER, SIXT 2004).

In anderen EU-Mitgliedstaaten wie Dänemark oder den Niederlanden sind die Akteure – Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungsträger – in ein komplexes System *kombinierter Verantwortlichkeiten* für die berufliche Weiterbildung eingebunden. In kooperativen Systemen der Weiterbildung bestehen vielfältige institutionalisierte Unterstützungsformen, obwohl die Akteure auch dort unterschiedliche Ziele mit der Weiterbildung verfolgen.

Kooperation und Koordination auf sektoraler Ebene

Tarifliche Weiterbildungspolitik beruht auf der überbetrieblichen Kooperation der Arbeitgeber und Gewerkschaften in einer Branche. Tarifliche Weiterbildungspolitik können tarifliche Regelungen der betrieblichen Weiterbildung sein ohne nähere finanziellen Vereinbarungen (z.B. eine Vereinbarung über die Einführung von Mitarbeitergesprächen), aber auch Vereinbarungen über sogenannten Tariffonds. Als Instrument tariflicher Weiterbildungspolitik soll die Fondsfinanzierung die Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. Ihre Vorteile werden darin gesehen, dass sie eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens ermöglichen. Hierdurch werden Finanzierungs- und Weiterbildungsentscheidungen ermöglicht, die sich weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche orientieren.



Die Fondsfinanzierung als ein wichtiges Instrument tariflicher Weiterbildungspolitik soll Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. In der Bundesrepublik Deutschland gab es bis Ende der sechziger Jahre des letzten Jahrhunderts (zu Zeiten der ersten großen Koalition) letztmalig Ansätze für einen gesellschaftlichen Konsens für weitreichende Reformen im Bereich der beruflichen Bildung unter Einschluss einer nationalen Fondsfinanzierung.

Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen sind aber nicht neu. Weiterbildung wurde dabei in einzelnen Tarifbereichen meist zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei Rationalisierungsmaßnahmen oder bei der Einführung von neuen Technologien geregelt. Erst im letzten Jahrzehnt wurden auch eigenständige Qualifizierungstarifverträge geschlossen. In der Regel beziehen sie sich auf bestimmte Branchen und/oder Regionen. Fondsregelungen zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung bilden dabei jedoch die Ausnahme. Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Eine Ausnahme bildet hier aber die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe. Sie war sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung lange Zeit einzigartig in Deutschland. Der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie ist ein weiteres Beispiel. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags waren die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds (BAHNMÜLLER, HOPPE 2011).

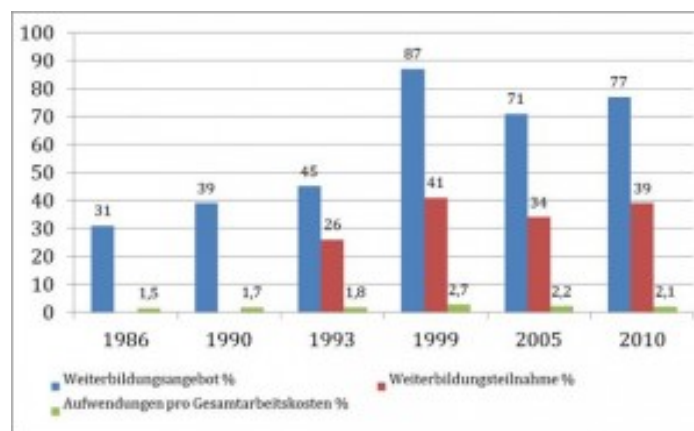
Anders stellt sich die Situation in den Niederlanden dar: Die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure.

Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden

Die Entstehung einer nationalen tariflichen Weiterbildungspolitik in den Niederlanden war letztlich nur denkbar vor dem Hintergrund einer erheblichen strukturellen Arbeitslosigkeit Anfang der 1980er Jahren. Auf Grundlage eines damals abgeschlossenen Sozialpaktes entwickelte sich in den letzten drei Jahrzehnten unter Beteiligung des Staates eine tarifliche Weiterbildungspolitik, die bis heute die Durchführungsbedingungen für das niederländische Berufsbildungssystem bestimmt.

Ob in den Niederlanden die tarifliche Weiterbildungspolitik auf der Grundlage von Fondsfinanzierung eine Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung hervorgerufen hat, kann nicht kausal festgestellt werden. Die nachfolgende Abbildung 1 zeigt aber, dass in 1986 35% der niederländischen Unternehmen betriebliche Weiterbildung in der Form von internen und externen Lehrveranstaltungen anboten. Im Jahr 2010 verzeichneten hingegen 77% der Betriebe Weiterbildungsangebote. Die Zahl der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung stieg von 26% in 1993 auf 39% in 2010. Auch die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung stiegen von 1,5% der Lehrgangskosten (direkte und indirekte Kosten) und Gesamtarbeitskosten in 1986 auf 2,1% in 2010.

Abbildung 1: Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung (interne + externe Lehrveranstaltungen in den Niederlanden (1986 – 2010)



Quelle: CBS Online Datenbank Statline

Parallel zum Bedeutungszuwachs der betrieblichen Weiterbildung gab es in der Periode 1986-1999 ebenfalls ein starkes Wachstum in der Zahl der Fonds – 80% der Fonds sind zwischen 1980 und 2000 gegründet worden.

Entstehung und Merkmale der O&O-Fonds in den Niederlanden

Als Folge der rezessiven Phase in den Niederlanden Ende der 1970er und zu Anfang der 1980er Jahre stieg die Langzeitarbeitslosigkeit stark an. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vereinbarten in dieser Periode Maßnahmen um Unternehmen und Beschäftigte zukünftig weniger anfällig für die ökonomische konjunkturelle Entwicklung zu machen (aktive Beschäftigungspolitik). Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, wurde in den Tarifverhandlungen ein Bezug zwischen einerseits mehr Geld für die Qualifizierung und andererseits einem niedrigeren Anstieg der Lohnkosten hergestellt.

Durch diesen Trade-off entstanden die sogenannten sektoralen Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O-Fonds) schaffen Anreize für Arbeitgeber, um in Bildung zu investieren. Durch die umlagefinanzierte Ausgleichsregelung beteiligen sich alle Unternehmen, auch diejenigen die ihre Mitarbeitenden nicht qualifizieren, an der Finanzierung der Qualifizierung. Bildungsaktive Unternehmen erhalten

dafür eine finanzielle Kompensation. Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer/-innen innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Mitte 2007 gab es 140 Branchenfonds, von denen die übergroße Mehrheit an einen Tarifvertrag gebunden war. Die Anzahl der Fonds ändert sich ständig. Es werden neue gegründet, es kommt zu Fusionen, und manchmal wird ein Fonds eingestellt. Von den 6,9 Millionen Beschäftigten in den Niederlanden fallen zurzeit insgesamt 5,9 Millionen – oder 86 Prozent – in die Zuständigkeit eines O&O-Fonds (DONKER VAN HEEL ET. AL. 2008, MEIJER 2012).

Die bei weitem wichtigste Finanzierungsquelle der O&O-Fonds bilden die Abgaben der Unternehmen der jeweiligen Branche. Eine zweite Finanzierungsquelle stellen die staatlichen Fördermittel dar. Dabei handelt es sich fast immer um eine zeitlich befristete Förderung. In den vergangenen Jahren waren dies beispielsweise Projektförderungen zur Verbesserung einer altersgerechten Personalpolitik sowie Mittel für das Zustandekommen von Vereinbarungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Eine dritte Finanzierungsquelle sind ESF-Mittel. Die Regierung hat beschlossen, dass diese Gelder, zumindest soweit es dabei um Projekte in den Branchen und Unternehmen geht, über die O&O-Fonds beantragt und verwaltet werden.

Die O&O-Fonds können für die Finanzierung unterschiedlicher Aktivitäten in den Branchen genutzt werden, so z.B. für Information, Forschung, Beschäftigung von Arbeitslosen, Aus- und Weiterbildung. Das Problem der meisten Bildungsfonds in den Anfangsjahren war, dass vor allem die Klein- und Mittelunternehmen sie nicht nutzten. Dies hat sich seit Ende der 1990er Jahre deutlich verbessert. Das betrieblich-berufliche Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsteilnahme ist in den Niederlanden, besonders auch in den Klein- und Mittelunternehmen, stark gestiegen.

Tariffonds in Deutschland und in den Niederlanden

In Deutschland existieren in nur wenigen kleinen Branchen umlagefinanzierte Tariffonds. Ähnlich wie in den Niederlanden wurden diese meist durch Verzicht, z.B. auf eine Erhöhung des Urlaubsgeldes, möglich. Dort wo sie existieren, haben sie teilweise eine lange Tradition und sind von den Sozialparteien weitgehend akzeptiert. Sie tragen gerade in klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen wie z.B. im Gerüstbaugewerbe dazu bei, die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche zu erkennen.

Die nachfolgende Tabelle 1 fasst die Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik auf der Basis von umlagefinanzierten Tariffonds zusammen.

Tabelle 1: Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

	Deutschland	Niederlande
Genese	Sozialpolitische Komponente + Qualifizierungsbedarf	Trade-off bei Tarifverhandlungen. Sozialpolitische Komponente
Akteure	Nur Sozialpartner in der Branche (Tarifautonomie)	Sozialpartner in der Branche und Staat (relative Tarifautonomie mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sowie O&O-Fonds)
Reichweite	Nicht-systemisch. Orientiert am spezifischen Qualifikationsbedarf kleiner Branchen mit klein- und mittelbetrieblicher Struktur.	Weite Verbreitung der O&O-Fonds, deshalb systemisch. 2007 gab es 140 Branchenfonds, von denen die übergroße Mehrheit an einen Tarifvertrag gebunden war. Von den 6,9 Millionen Beschäftigten in den Niederlanden fallen zurzeit insgesamt 5,9 Millionen – oder 86% – in die Zuständigkeit eines O&O-Fonds.
Finanzierung	Vorrangig arbeitgeberfinanziert bei	Die O&O Fonds werden fast immer

	arbeitnehmerseitigem Verzicht auf andere tarifliche Leistungen	durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille bis zu 3 % der Lohnsumme).
Spektrum der Aktivitäten	Umfasst Aus- und betriebliche Weiterbildung sowie andere tarifliche Sozialleistungen	Umfasst Aus- und berufliche Weiterbildung (sowohl individuelle berufliche Weiterbildung, Weiterbildung für Arbeitslose und betriebliche Weiterbildung)
Akzeptanz	Auf staatlicher Ebene und Verbandsebene: Akzeptanz nur bei spezifischen Branchen (z.B. bei Leiharbeit). Generelle Ablehnung bei Arbeitgeberverbänden, in großen Tarifbereichen auch bei Gewerkschaften geringe Priorität. Unternehmen mit Fondsregelungen: Arbeitgeber: kritische Akzeptanz, Betriebsräte: befürwortende Akzeptanz.	Die Akzeptanz der O&O-Fonds in den jeweiligen Branchen ist hoch.

Quelle: Berger, Moraal 2013, S. 20

Ist eine systemische tarifliche Weiterbildungspolitik eine Option für Deutschland?

Die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung in den Niederlanden bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure. Ihre Entstehung war letztlich nur denkbar vor dem Hintergrund einer erheblichen strukturellen (Jugend-) Arbeitslosigkeit Anfang der 1980er Jahre. Erst unter diesem Druck einigten sich Sozialparteien und Staat darauf, sozialpolitischen Maßnahmen und insbesondere auch Qualifizierungsmaßnahmen den Vorrang vor Lohnerhöhungen zu geben. Auf Grundlage dieses Sozialpaktes entwickelte sich in den letzten drei Jahrzehnten unter Beteiligung des Staates eine tarifliche Weiterbildungspolitik, die bis heute die Durchführungsbedingungen für das niederländische Berufsbildungssystem bestimmen.

Für Deutschland erscheint eine Orientierung am niederländischen Modell schon deswegen schwierig, weil die im Grundgesetz abgesicherte Tarifautonomie, aber auch die sektorale Struktur der tariflichen Weiterbildungspolitik hier enge Grenzen setzen. Eine Voraussetzung für eine weitere Ausbreitung sektoraler Tariffonds wäre, dass die Tarifparteien selbst hierin eine zukunftsweisende Handlungsoption sähen. In Experteninterviews (BERGER, MORAAL 2013) mit Vertretern der Tarifparteien wurde jedoch deutlich, dass Fondsmodelle in den großen Tarifbereichen wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie von Arbeitgeberseite nach wie vor abgelehnt werden. Auch für große Gewerkschaften wie die IG Metall in Baden-Württemberg stellen sie zumindest derzeit keine tarifpolitische Option dar.

Der direkte politische Transfer einer tariflichen Weiterbildungspolitik, wie sie in den Niederlanden in den letzten Jahrzehnten gewachsen ist, scheint für die deutschen Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung z.Z. keine realistische Option zu sein. Dennoch wird ein möglicher Beitrag der Tarifpolitik zur Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland immer wieder diskutiert. So wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereits im Jahr 2001 eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ eingesetzt, die neue Förder- und Finanzierungskonzepte entwickeln sollte (BMBF 2004). Die 2004 veröffentlichten Empfehlungen der Kommission gehen dabei nicht nur von einem Handlungsbedarf des Staates und der Individuen aus, auch sei „der Betrieb (...) für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort“ (BMBF 2004, S. 236).

Jüngst hat BOSCH (2012) angesichts des drohenden Fachkräftemangels und sinkender Weiterbildungsinvestitionen in Deutschland erneut vorgeschlagen, über eine Fondsfinanzierung nachzudenken. Dazu hat er ein Modell eines Weiterbildungsfonds für Deutschland entwickelt, in dem sowohl die betriebliche als auch die individuelle Weiterbildung durch Umlage- und Zuschussfonds gefördert werden sollen.

Eine weitere Initiative zur Förderung der tariflichen Weiterbildungspolitik ist die Sozialpartnerrichtlinie der EU-Kommission. Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie in 2009 wird den EU-Mitgliedstaaten im Rahmen der ESFeine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht, die die Tarifparteien zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung und deren Rahmenbedingungen abgeschlossen haben. Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben. In der Regel werden hierbei zwischen den Sozialparteien Qualifizierungsvereinbarungen getroffen.

Literatur

BAHNMÜLLER, R.; HOPPE, M.: Chancen und Probleme der tarifpolitischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. In: denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft (2011) 4

BERGER, K.; MORAAL, D.: Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte Teil 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden Bonn 2013 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/so_23301_eb_Teil_4.pdf

BMBF (HRSG.): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf (Stand: 03.02.2009)

BOSCH, G.: Weiterbildungsfonds – ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? BWP 1/2012. Bonn, 2012

CBS: Online Datenbank Statline 2012 (<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81850ned&D1=a&D2=a&HD=130712-1205&HDR=T&STB=G1>)

DONKER VAN HEEL, P.; VAN VELDEN, J.; SIEGERT, J.; GROENENDIJK, R.; DE KOGEL, M.; SINCER, E.: Hoe werken sectorfondsen? Rotterdam 2008. URL: http://www.flexservice.com/wp-content/uploads/Hoe_werken_sectorfondsen.pdf (Stand: 04.11.2011)

ILLER, C.; SIXT, A.: Weiterbildungsanbieter als „feste Ansprechpartner“ für die Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Report: Literatur- und Forschungsreport 27 (2004) 2, S. 17-23

MEIJER, K.: O&O fondsen in Nederland oder Tarifliche Regelungen zur Weiterbildung in den Niederlanden. Unveröffentlichter Vortrag. Frankfurt, 19. Januar 2011

MORAAL, D.: Standortbestimmung: Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich. Denk-doch-Mal 1-2009. <http://archiv.denk-doch-mal.de/wp/d-ist-nur-mittelmass-eine-standortbestimmung/>

SAUTER, E.: Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP 18 (1989) 3, S. 3-8

STREECK, W.; VAN HILBERT, J.; KEVELAER, K. H.; MAIER, F.; WEBER, H.: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der BR Deutschland. Berlin 1987

