

Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung im öffentlichen Dienst: Implementierung, Anwendungspraxis und Wirkungen

Am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen startete im November 2007 das Projekt „*Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung im öffentlichen Dienst: Implementierung, Anwendungspraxis und Wirkungen*“, es wird von *Dr. Reinhard Bahnmüller* (Projektleitung) und *Markus Hoppe* durchgeführt. Die Projektfinanzierung erfolgt über Fördermittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Untersucht wird, ob und unter welchen Bedingungen die Qualifizierungsbestimmungen des TVöD die Entwicklung einer betrieblichen Lern- und Weiterbildungskultur fördern, die bestehende Weiterbildungspraxis in den Betrieben des öffentlichen Dienstes verbessern und vorhandene Defizite korrigieren können.

Es besteht im wissenschaftlichen wie im politischen Diskurs weitgehender Konsens darin, dass dem *Lebenslangen Lernen* zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und für die Beschäftigungssicherheit und -fähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wachsende Bedeutung zukommt und die öffentlichen, betrieblichen sowie die individuellen Anstrengungen verstärkt werden müssen. Trotz steigender Verbreitung ist jedoch die Tauglichkeit einer Regulierung von Weiterbildungsfragen in Flächentarifverträgen weiterhin strittig.

Für den öffentlichen Dienst wurden 2005 und 2006 zwei neue weiterbildungsrelevante Abkommen von den Tarifparteien unterzeichnet: Die Qualifizierungsbestimmungen des TVöD und die Regelungen zur Arbeits- und Weiterbildungszeit für die Kommunen Niedersachsens. Im Zentrum der Qualifizierungsbestimmungen des TVöD steht der Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, in dem geklärt werden soll, ob und welcher Weiterbildungsbedarf besteht. Beschäftigte sollen verbesserte Chancen haben, ihre Weiterbildungsinteressen in den betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozess einzubringen. Das für die Kommunen Niedersachsens geltende, die TVöD-Bestimmungen ergänzende Abkommen zur Arbeits- und Weiterbildungszeit ist im Gefolge der Tarifaufeinandersetzung um die Verlängerung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst 2006 entstanden. Es sieht für bestimmte Beschäftigtengruppen einen Eigenanteil für betriebliche Weiterbildung in Form von Zeit vor. Die Relevanz der tariflichen Weiterbildungsregelungen ergibt sich zum einen aus der großen Breitenwirkung aufgrund der vergleichsweise hohen Tariftreue im öffentlichen Sektor und lässt somit einen hohen Durchdringungsgrad erwarten. Zum anderen ist mit dem Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch eine Akzentverschiebung in Richtung einer dezentralen, bottom-up-orientierten und partizipativen Form der Bedarfsermittlung verbunden, die in einem Spannungsverhältnis zu eher top-down-organisierten, zentralisierten Steuerungsformen der Tradition öffentlicher Verwaltungen stehen. Die betriebliche Umsetzung bzw. Ausgestaltung dieser tarifvertraglichen Qualifizierungsregelungen, die Ermittlung ihrer Wirkungen hinsichtlich der betrieblichen Strukturen und Prozesse des Lernens sowie deren Effekte auf die Lernmotivation der Beschäftigten sind Gegenstand der Untersuchungen.

Das als klassische evaluatorische Begleitforschung angelegte Projekt wird drei empirische Standbeine haben. *Betriebliche Fallstudien* sollen in die Tiefe gehende Informationen über die Anwendung der tarifvertraglichen Qualifizierungsbestimmungen auf betrieblicher Ebene liefern. Hierbei sind Experteninterviews mit der Leitungsebene, dem Personalmanagement und der Personalvertretung sowie Gruppengespräche mit Linienvorgesetzten und Beschäftigten geplant. Eine

standardisierte Parallelbefragung von Personalleitern und Betriebs-/Personalräten soll anhand eines repräsentativen Samples von Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen die verschiedenen Formen der betrieblichen Umsetzung der Tarifregelungen, deren Wirkungen und Bewertungen in der Breite aufzeigen. Darüber hinaus wird in Kooperation mit dem IMU Institut Stuttgart eine als Netzwerk organisierte *Workshopserie* durchgeführt, die dem zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch der betriebspolitischen Akteure bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Tarifregelungen dienen und zusätzliche empirische Informationen liefern soll.

Projektleitung: Dr. Reinhard Bahn Müller

Förderung: Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Weitere Informationen unter: www.fatk.uni-tuebingen.de