

Statement auf der

5. IG Metall Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung am 10. Juni 2010 in Berlin

Es gilt das gesprochene Wort

Mögliche Auswirkungen der europäischen Bildungsreform auf die Tarifpolitik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Kern der Tarifpolitik ist die Festsetzung und Absicherung von Mindestbedingungen für das Einkommen der abhängig Beschäftigten.

Dafür hat sich in der Tarifpolitik ein System der Entgeltdifferenzierung durchgesetzt, dass auf Differenzierung der Anforderungen der übertragenen Tätigkeit an den Beschäftigten aufbaut. Alle Tarifverträge stellen bei der Entgeltfindung auf die, in der Tätigkeit abgeforderte Leistung ab. Dabei wird die Tätigkeit nach den Kriterien die im Tarifvertrag festgelegt sind eingestuft und daraus resultierend wird der oder die Beschäftigte in eine Entgeltgruppe des Entgelttarifvertrages eingruppiert.

In diesem System orientiert sich die individuelle Entgeltfindung nicht an der formalen persönlichen Qualifikation der Arbeitnehmer/innen. Dennoch spielen formale Bildungsabschlüsse eine Rolle, da sie als Referenzsystem für abgeforderte Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen dienen. Jeder von Euch kennt z.B. die so genannte Facharbeiterecklohngruppe, heute

Eckentgeltgruppe genannt. Hier werden Tätigkeiten eingestuft, zu deren Ausführung die Kenntnisse und Kompetenzen notwendig sind, die in einer drei oder dreieinhalbjährigen Berufsausbildung vermittelt werden.

Die Entgelttarifverträge legen also eine anforderungsbezogene Differenzierung fest, greifen aber zur Einordnung auf das System formaler Bildungsabschlüsse zurück. Dabei ist in unseren Tarifverträgen festgelegt, dass der referenzierte Bildungsabschluss nicht erworben worden sein muss und die entsprechende Qualifikation auch informell erworben worden sein kann, bzw. gilt die Erfüllung der Anforderungen als Nachweis für die Qualifikation. Die Entgelttarifverträge nehmen berufliche und hochschulische Ausbildungsabschlüsse in Bezug. Keine Rolle spielen schulische Abschlüsse.

In den Tarifverträgen ist also zur Entgeltdifferenzierung ein Referenzsystem von Qualifikationen und formalen Bildungsabschlüssen verankert. Man könnte auch sagen ein Qualifikationsrahmen!

Dieser tarifliche, bleiben wir mal bei diesem Begriff, Qualifikationsrahmen orientiert sich am deutschen formalen beruflichen und hochschulischen Bildungssystem und deren Abschlüssen. Damit wirken sich Veränderungen in eben diesem Bildungssystem und dessen formalen Abschlüssen logischer Weise immer auch auf die Tarifierung aus. Wird dort die Gliederung verändert oder neu geordnet, verschieben sich dort die Koordinaten, wird dies auch Auswirkungen auf das tarifliche System und damit auf die Verdienstmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen haben. Zum Beispiel hat die Schaffung neuer Berufe oder die Anreicherung von Berufsbildern bei deren Neuordnung zum Teil direkte Auswirkungen auf die Eingruppierung in das tarifliche Entgeltsystem. Veränderungen bei den formalen Bildungsabschlüssen führen zu Anpassungen in den Tarifverträgen, so ist z.B. ist der, im Rahmen des

Bologna-Prozesses eingeführte, Bachelorabschluss schon in die Neugestaltung der Entgelttarifverträge eingeflossen und die Schaffung von zweijährigen Berufsbildern hat sich ebenfalls in den Tarifverträgen und in der Eingruppierung niedergeschlagen .

Führt also die europäische Bildungsreform zu Verschiebungen im deutschen Bildungssystem, so wird dies mittelbar sicherlich auch Auswirkungen auf das Tarifsystem haben.

Es ist nicht davon auszugehen, dass in Folge der anstehenden Reformen die Tarifverträge neugestaltet werden. Auch die Anwendung des Nationalen Qualifikationsrahmens zur tariflichen Bewertung, wie das wohl zum Teil in anderen Länder diskutiert wird, ist weder im Gespräch noch wäre dies mit unseren Tarifverträgen vereinbar. Gleichwohl ist die betriebliche Anwendung der Tarifbestimmungen aber immer sehr beeinflusst von den Veränderungen bei formalen Bildungsabschlüssen und deren Zuordnung zueinander. Hier könnten bei einer Verschiebung Auswirkungen eintreten. Welche Konflikte und Auseinandersetzungen in den Betrieben anhand der Neubewertung von Arbeitsaufgaben in den Betrieben geführt werden hat uns die ERA-Einführung gezeigt. Insbesondere wie sehr Unternehmen dies mittlerweile als Verteilungsinstrument in den Fokus nehmen.

Grundsätzlich ist die mit der europäischen Bildungsreform angestrebte Transparenz von learning outcomes, wie sie der EQR vorsieht, zu begrüßen und passt gut zu unserem Tarifsystem, da darin der Anforderungsbezug, unabhängig von formaler Qualifikation, schon als das Prinzip verankert ist. Zu Begrüßen ist auch, dass mit dem EQR und den nationalen Qualifikationsrahmen eine Transparenz der deutschen Bildungsabschlüsse in Europa und umgekehrt entstehen kann. Europa ist als Wirtschaftsraum von großer Bedeutung und

wird auch tarifpolitisch als Handlungsraum immer wichtiger, sodass Transparenz in diesen Sinne, auch hilfreich im Interesse der abhängig Beschäftigten sein kann.

Als Chance der aktuellen Diskussion um den DQR sehe ich es an, wenn es gelingen könnte, durch Vergleichbarkeit die Durchlässigkeit zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungsgängen und Abschlüssen zu erhöhen. Dies könnte auch eine größere Durchlässigkeit in den Tarifstrukturen bewirken. Wenn Menschen, (um eine Zitat von Hermann Nehls zu verwenden) ohne einen Tag in der Universität zu verbringen, eine gleichwertige Qualifikation und Kompetenz erreichen könnten wie Akademiker, so könnten sie auch, ohne einen Tag in der Uni zu verbringen, in die höchste Entgeltstufe eingruppiert werden.

Als Problem der begonnenen Reformen sehe ich die geplante Einführung des europäischen Credit-System für die Berufsbildung. Dieser Ansatz, der aktuell ja bereits in den Hochschulen Anwendung findet, hat vermeintlich den Charme, dass er, in einem anderen Land anders gegliederte Ausbildungsgänge, vergleichbar macht und dazu geeignet scheint non-formale und informelle Qualifikationen abzubilden. Tarifpolitisch ist aber, eine andere, unerwünschte Folge zu befürchten. Eine weitere Zergliederung und Modularisierung von Qualifikation und Kompetenzen zieht möglicherweise auch eine weitere Zergliederung der Bewertung von Anforderungen, mit möglichen Auswirkungen auf das Entgelt nach sich. Zumindest aber werden möglicherweise Begehrlichkeiten auf der Gegenseite geweckt. Hier stehen sich das Interesse der Arbeitgeber nach einer größeren Entgeltdifferenzierung und unser Interesse die Entgeltspreizung zu reduzieren gegenüber. Es ist nicht unser Interesse die Entgelte weiter zu differenzieren, im Gegenteil, diskutieren wir ja zum Teil die Anhebung der unteren Lohngruppen in Bezug zu den

Eckentgeltgruppen. Den Vorteil der Vergleichbarkeit, kann auch ein gut gemachter DQR erzeugen und der Berücksichtigung non-formaler und informeller Qualifikationen stehen die tarifvertraglichen Regelungen bereits offen.

Zusammenfassend:

- Die in der Diskussion stehenden Veränderungen im System der beruflichen und hochschulischen Bildungsabschlüsse, werden wohl nicht in die Tarifverträge wirken, könnten sehr wohl aber die betriebliche Anwendung beeinflussen. Finden sich die in den Tarifverträgen gefundenen Zuordnungen der Anforderungen und Kompetenzen im Prozess der Reform und z.B. im QDR wieder, werden die Vorteile überwiegen, denn eine Vergleichbarkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung und eine größere Durchlässigkeit, kann auch die Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit in den Tarifsystemen befördern.
- Führt der Prozess zu einer kleinteiligeren Aufgliederung von Kompetenzen und Bildungsabschlüssen, zu einer stärkeren Differenzierung, so wird dies in den Betrieben sicherlich zum Begehren der Arbeitgeber führen, auch die Entgelte stärker zu differenzieren. Das passt so nicht in das derzeitige System und wird betrieblich zu Konflikten führen.