

VOLKER RIEBLE

## Qualifizierungstarifverträge

### *A. Berufliche Weiterbildung: neues Feld tariflicher Arbeitsbedingungen*

#### *I. Lebenslanges Lernen als Herausforderung*

Festschriften würdigen die Vergangenheit des Jubilars. Ich will mich der Zukunft annehmen: nicht der des BAG, aber der des Tarifrechts. Qualifizierungstarifverträge sind Zukunftsmusik, von der nur erste Töne zu hören sind. Sie werfen Rechtsfragen auf, deren sich das BAG in seinen nächsten 50 Jahren wird annehmen müssen.

Bislang steht im Zentrum der tariflichen Auseinandersetzung das arbeitsvertragliche Synallagma, also die Regelungsfrage, wie viel Geld es für welche Arbeit nach Art (Tätigkeit) und Menge (Arbeitszeit) gibt. Entgelterhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen haben die Tarifparteien als typische Verhandlungsgegner mit typisch entgegengesetzten Interessen erscheinen lassen. Demgegenüber ist die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen bzw. von Regeln über Qualifizierungsmaßnahmen in erster Linie von einem gemeinsamen Sozialpartnerinteresse geprägt. Steigende Lohnkosten und ein stetig sich verschärfender Wettbewerb versetzen die Tarifparteien in eine andere Rolle: Sie müssen gemeinsam Standortverantwortung übernehmen – im Interesse der Mitarbeiter wie der Unternehmen:

Die Vorstellung von einer einmaligen Berufsausbildung, die dem Arbeitnehmer Fähigkeiten für das ganze Berufsleben vermitteln soll, („Schuster bleib bei deinen Leisten“), ist überholt. Im Gegenteil kann nur lebenslanges Lernen, also letztlich die permanente berufliche Weiterbildung die eigene Beschäftigung sichern.<sup>1</sup> Die Veränderung zeigt sich auch daran, dass Art. 12 Abs. 1 GG noch auf die berufliche Erstausbildung zielt, wohingegen Art. 14 Abs. 1 der Europäischen Grundrechtecharta neben dem allgemeinen „Recht auf Bildung“ den „Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung“ garantiert. Eine Regelungs-pflicht für die Tarifparteien folgt hieraus nicht.

Im Jahr 2000 haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes insgesamt 4.134.000 Erwerbstätige an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Die

---

<sup>1</sup> Vgl. Hunold NZA 2000, 802 ff.

Arbeitnehmer im Alter von 15 bis 20 Jahren stehen mit 972.000 Teilnehmern im Vordergrund, wohingegen die „Alten“ (55 Jahre und älter) nur noch mit 28.000 Teilnehmern zu Buche schlagen. Je höher das Ausgangsbildungsniveau ist, desto größer die Neigung zur Weiterbildung. Branchenmäßig steht der Dienstleistungssektor mit 2.035.000 Maßnahmen an erster Stelle, dicht gefolgt vom produzierenden Gewerbe.<sup>2</sup>

Obzwar die Notwendigkeit zur Weiterbildung unbestritten ist, finden sich tarifvertragliche Regelungen nur ansatzweise, jedenfalls aber nicht flächendeckend. Vielmehr ist das Thema rechtlich in die Betriebsverfassung gewandert, durch den neuen § 97 Abs. 2 BetrVG. Er macht es den Tarifparteien nicht leichter, Qualifizierungstarifverträge zu vereinbaren, weil der Betriebsrat über das Mitbestimmungsrecht „nachkarten“ kann.<sup>3</sup> Zwar fehlt es nicht an Versuchen, dem Tarifvertrag Vorrang vor der Mitbestimmung zu verschaffen. Insbesondere ist § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG hierher zu übertragen.<sup>4</sup> Nur: Das genügt nicht. Kein Tarifvertrag, auch nicht der Haustarif kann eine abschließende Regelung für künftige Einzelfallmaßnahmen des Arbeitgebers und ihre qualifikatorischen Folgen treffen. Das ist allenfalls dem unpraktischen „Maßnahmetarifvertrag“ möglich, der etwa die Einführung einer neuen Software mit einer konkreten Schulung begleitete. Vor dem Hintergrund eines abstrakt-generellen Qualifizierungstarifvertrages hülfe also nur der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG; er aber scheitert an der Vorrangtheorie des BAG, wenn der Betriebsrat sich wie mit § 97 Abs. 2 BetrVG auf ein Mitbestimmungsrecht stützen kann. Deshalb kann der Betriebsrat vor dem Hintergrund eines allgemeinen Qualifizierungstarifvertrags selbst mit einem Qualifikationsanspruch (etwa von fünf Tagen im Jahr) durchaus versuchen, eine punktuelle Bildungsmaßnahme zur Kompensation einer Arbeitgeber-Maßnahme durchzusetzen.<sup>5</sup>

Aus Sicht der Mitarbeiter geht es um „Bildungsvorsorge“ im Dienst individueller Beschäftigungsfähigkeit. Wer sich heute nicht qualifiziert, bringt morgen nicht die geforderte Produktivität und verliert übermorgen seinen Arbeitsplatz. Die Wissensgesellschaft bietet nicht nur Chancen, sie fordert auch. Tarifverträge über Qualifizierung sind also aktive Beschäftigungssicherung oder -förderung. Aus Sicht der Unternehmen geht es um Erhalt und Entwicklung von Humankapital. Nur wer seine Mitarbeiter qualifiziert, kann den Wissensstand der Belegschaft, aber auch deren Fähigkeiten erhalten und im Wettbewerb bestehen. Das bringt der „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ für die Metallindustrie in Baden-

<sup>2</sup> Statistisches Jahrbuch 2002, S. 387; umfassende Daten zur Berufsausbildung finden sich im Berufsbildungsbericht 2003 des BMBF, dort insbesondere II.5.: Daten zur Weiterbildung, S. 192 ff.

<sup>3</sup> Hierzu: Rieble NZA 2001, Sonderheft, S. 48, 52 ff.

<sup>4</sup> So Löwisch NZA 2001, Beilage zu Heft 24, S. 40, 44; Franzen NZA 2001, 865, 870; Raab in Fabricius/Kraft/Wiese/Kreutz/Oetker/Raat/Weber, Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar (GK-BetrVG), 7. Auflage 2002, § 97 Rn. 14.

<sup>5</sup> Dazu Rieble NZA 2001, Sonderheft, S. 48, 53 f.

Württemberg vom 19. 6. 2001 auf folgende Präambel: „Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.“

Weil es um die Produktivität jedes einzelnen Mitarbeiters und um die des Unternehmens geht, weil Bildung und Qualifizierung hier nicht im edlen Dienst eines Humboldt'schen Bildungsideals stehen, weil es „nur“ um die Steigerung der Leistung von Erwerbsarbeit geht, muss der betriebswirtschaftliche Rahmen beachtet werden. Qualifizierungstarifverträge dürfen nur solche Kosten verursachen, die durch Produktivitätssteigerung amortisiert werden. Das zieht insbesondere der Qualifikation älterer Arbeitnehmer gewisse Grenzen (unten C V). (Um-)Verteilungsspielräume bestehen kaum mehr. Eine Legitimation dafür, mit Qualifizierungslasten die Lohnnebenkosten weiter zu steigern und noch mehr Arbeitslose zu erzeugen, haben die Tarifparteien nicht. Auch dem Staat wird man das sagen müssen, wenn er die Ausbildungsabgabe androht. Diese „Kostendeckungsvorgabe“ lässt trotz des gemeinsamen Interesses der Tarifparteien den klassischen Gegensatz aufleben. Das erklärt, weshalb Qualifizierungstarifverträge noch selten anzutreffen sind. Zur betriebswirtschaftlichen Seite gehört auch, dass Qualifizierungstarifverträge die Erkenntnisse modernen personalorientierten Wissensmanagements nutzen müssen.<sup>6</sup>

Überholt ist die Idee, die Regelung (oder gar: Regulierung) der Aus-, Fort- und Weiterbildung sei eine primär öffentliche Aufgabe.<sup>7</sup> Der Staat hat nicht (mehr) die Ressourcen, um eine Kompetenz zu umfassender Berufsbildungspolitik zu suggerieren. Er ist auch viel zu langsam und zu branchenfern, um unternehmensnahe beschäftigungssichernde Qualifizierung zu leisten oder zu regeln. Das zeigt sich insbesondere bei den Ausbildungsordnungen für die klassischen Ausbildungsberufe.<sup>8</sup> Widerlegt ist die These vom omnipotenten Staat insbesondere in der beschäftigungsfördernden Weiterbildung Arbeitsloser. Dass die Qualifizierungsbemühungen der Bundesanstalt für Arbeit insbesondere in den neuen Ländern zu einem nachhaltigen Beschäftigungserfolg für die Betroffenen geführt hätten, behauptet niemand. Deswegen spricht nichts dafür, Inhalte und Bedingungen der Weiterbildung – wie dies der DGB fordert – durch ein Bundesrahmengesetz für Weiterbildung zu regeln, die Weiterbildung gar dem halbstaatlichen Berufsbildungswesen zur „Verwaltung im Trialog“ von Gewerkschaften,

---

<sup>6</sup> Zum Wissensmanagement im Überblick: *Schreyögg/Geiger* DBW 63 (2003), 7 ff.; *Aulinger/Fischer* DBW 60 (2000), 642 ff.; *Disselkamp* AiB 2002, 748 ff.

<sup>7</sup> Vgl. aber *Bispinck* WSI-Tarifarchiv, Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen, 2000, S. 1; *Pirzer*, Staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung, 2000, S. 27 ff.; *Bahnmüller* WSI-Mitteilungen 2002, 38 ff.

<sup>8</sup> Zur Reformdiskussion etwa *Keim* PersF 1998, 95 ff.; *Kraegeloh* NJW 1995, 1408 f.; *Hermann Schmidt* BWP 1975, 5 ff.

Arbeitgeberverbänden und Staat anzuvertrauen.<sup>9</sup> Die Tarifparteien sind dazu allemal besser in der Lage.<sup>10</sup>

## II. Regelungsgegenstand

Was ist der Gegenstand von Qualifizierungstarifverträgen, was also ist Qualifizierung oder (berufsbezogene) Bildung und Weiterbildung? Einen allgemein tauglichen (Weiterbildungs-)Begriff gibt es nicht.<sup>11</sup> Die Generaldefinition des § 1 BBiG, der Berufsbildung als Oberbegriff für Berufsausbildung, berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung nennt und weiter definiert, ist für den Tarifvertrag nicht maßgebend.<sup>12</sup> Das BBiG entfaltet eine „effektive“ Regelungssperre gegenüber dem Tarifvertrag vor allem für die Berufs(erst)ausbildung im Berufsausbildungsverhältnis, weil dieses von den §§ 3 bis 45 BBiG und den zugehörigen Ausbildungsordnungen (§ 25 BBiG) in Ansehung der eigentlichen Ausbildung zwingend durchgeregelt ist. Immerhin lässt § 1 Abs. 3 BBiG ein dynamisches Verständnis der beruflichen Fortbildung – im Sinne lebenslangen Lernens – erkennen. Zudem ist die berufliche Fortbildung und Umschulung in den §§ 46 f. BBiG nur rudimentär geregelt – im Sinne eines programmatischen berufsordnenden Regelungsrahmens<sup>13</sup> –, so dass die Tarifparteien eigene Ausbildungsinhalte und Prüfungen (Zertifizierungen) definieren können. Zurückhaltung ist immerhin geboten, wenn nach § 46 BBiG i.V.m. dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz<sup>14</sup> Rahmenvorschriften für die Zweitausbildung erlassen werden.

Das SGB III regelt nur die Bezuschussung der Qualifizierung durch die Bundesanstalt – sei es als Umschulung, sei es im Rahmen der beruflichen Weiterbildung (vgl. §§ 77 ff. SGB III). Als Arbeitsförderungsmaßnahme will auch sie Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden, also Beschäftigung fördern oder sichern. Auf die Tarifparteien hat das insofern Einfluss, als ein Anreiz gesetzt wird, tarifliche Qualifizierung förderungsfähig auszugestalten. Das zeigt insbesondere das VW-Beispiel (unten A III 4). Umgekehrt können Tarifverträge sozialversicherungsrechtliche Förderungsvoraussetzungen gestalten: So wird sich der Ausschluss der Förderung (§§ 77 ff. SGB III) einer im Qualifizierungstarifvertrag vorgesehenen Bildungsmaßnahme in aller Regel nicht darauf stützen lassen, dass die von den Tarifparteien vorgesehenen Ausbildungsinhalte unzweckmäßig (§ 85 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) oder dass die Teilnahmebedingungen unangemessen seien (§ 85 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Auch dass eine Bildungsmaßnahme überwiegend im

<sup>9</sup> In diese Richtung die DGB-Position: *Nehls* AiB 2002, 653 ff.

<sup>10</sup> So letztlich auch *Bosch* GMH 2002, 688 ff.

<sup>11</sup> Vgl. *Käufer*, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, 2001, S. 23 ff. auch zu unterschiedlichen Definitionen.

<sup>12</sup> Siehe *Herkert* Berufsbildungsgesetz, Loseblatt, Stand 2001, § 1 Rn. 3.

<sup>13</sup> *Käufer* a. a. O. (Fn. 11), S. 24 f.

<sup>14</sup> AFBG Neufassung v. 10. 1. 2002, BGBl. I 2002, 402.

Arbeitgeberinteresse liege (früher allgemein § 95 Abs. 2 SGB III,<sup>15</sup> heute nurmehr § 255 Abs. 2 Nr. 1 SGB III für die Transfersozialplanförderung<sup>16</sup>) lässt sich bei einer Tarifregelung nicht behaupten.

Vielfach wird gefordert, dass sich die Weiterbildung auf das konkrete Arbeitsverhältnis und die konkrete Tätigkeit des Arbeitnehmers bezieht<sup>17</sup> – insofern präge das Arbeitsverhältnis die Kompetenzanforderung des Arbeitgebers und die Bildungserwartung des Arbeitnehmers. Für die tarifliche Regelbarkeit ist diese arbeitsvertragliche Vorgabe von beschränkter Bedeutung (unten C). Auch überkommene bildungspolitische Begriffsbildungen helfen nicht weiter.<sup>18</sup> Die Tarifparteien sind nicht auf fremde bildungspolitische Vorstellungen verpflichtet. Die Tarifparteien sind auch nicht auf die tradierte Vorstellung verpflichtet, dass Arbeiten und Lernen notwendig voneinander verschieden seien. „Weiche“ Weiterbildung<sup>19</sup> kann während der Arbeitszeit, ja sogar als Arbeitsleistung von Wissensarbeitern erfolgen. Wenn der angestellte Rechtsanwalt die NZA liest, ist das Arbeitsleistung.<sup>20</sup> Ganz richtig stellt deswegen der Chemie-Qualifizierungstarif 2003 in § 2 Abs. 2 fest: „Tarifliche Qualifizierung ist unabhängig vom Lernort oder der Lernmethode (z. B. auch Lernen im Prozess der Arbeit).“

Das heißt: Jedes Arbeiten mit Bildungsbegriffen ist sinnlos. Es kommt auf die Funktion der Bildungsmaßnahme an, weswegen „Qualifikation“ besser trifft. „An sich“, also vom beschäftigungssichernden und produktivitätssteigernden Zweck her gesehen, genügt es, dass die Qualifizierung beruflich nutzbar ist – von der Erstausbildung über die Umschulung bis zur Weiterbildung. Qualifizierung kann berufsbildnah geschehen (Kurs in einem neuen CAD-Programm oder in SAP R/3), aber auch „nur“ allgemeine Fähigkeiten und Fertigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer stärken (vom Sprachkurs über den Kommunikationskurs bis hin zum Erwerb von „Schlüsselqualifikationen“ für Führungskräfte,<sup>21</sup> ja

<sup>15</sup> Aufgehoben durch Abschnittsneufassung in Art. 1 Nr. 14 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt v. 23. 12. 2003, BGBl. I 2002, 4607.

<sup>16</sup> Dazu BT-Drucks. 13/4941, S. 198: das sei der Fall, wenn von einer Stilllegung betroffene Arbeitnehmer für einen anderen Produktionszweig desselben Unternehmens umgeschult würden – hier liege die Beschäftigungsverantwortung beim Unternehmen.

<sup>17</sup> Käufer a. a. O. (Fn. 11), S. 28.

<sup>18</sup> Deutscher Bildungsrat, Strukturplan für das Bildungswesen, 1970, S. 197: Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“. Moderner Fischer, Erwachsenenbildung – Weiterbildung, ein Diskussionsbeitrag zu Begriff und Inhalt, Erwachsenenbildung, 1978, S. 164 f.: Keine Verplanung oder Verschulung, sondern Raum für Spontaneität und flexible Arbeitsformen.

<sup>19</sup> Kühnlein, Neue Typen betrieblicher Weiterbildung, 1999, S. 19 ff.; Bahnmüller/Schmid/Seitz, Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft, Arbeitsheft zur Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, 2001, S. 6, 7.

<sup>20</sup> Zum Erwerb von Erfahrungswissen der Arbeitskollegen und dem Selbststudium fachbezogener Literatur Kühnlein a. a. O. (Fn. 19), S. 22.

<sup>21</sup> Vgl. Werner Schlüsselqualifikationen, 2003.

theoretisch sogar „Tischmanieren für mittleres Management“). Es hat keinen Sinn, die Ausbildung gegenständlich eingrenzen zu wollen. Dementsprechend nennt der Qualifizierungstarifvertrag Metall Baden-Württemberg gleichberechtigt das „fachliche, methodische und soziale Wissen“ im eigenen Aufgabengebiet. Welche Ausbildungsinhalte für das einzelne Arbeitsverhältnis brauchbar oder sinnvoll sind, ist keine Rechtsfrage, sondern eine Regelungsfrage. Rechtsfrage ist nur, ob dem Tarifvertrag Grenzen gesetzt sind, sobald die Bildungsmaßnahme keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat (unten C I). Doch kann praktisch jede Form von Ausbildung für die Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität des einzelnen Arbeitnehmers bedeutsam sein.

Aus dem Blickwinkel des Arbeitnehmers lassen sich zwei Grundformen unterscheiden: Die Qualifizierung *in den Beruf* und die Qualifizierung *im Beruf*. Die Erstausbildung ist für die Ausbildungsberufe nach §§ 25, 28 Abs. 1 BBiG staatlich weithin reguliert, womit die tarifliche Regelbarkeit entsprechend ausscheidet. Übrig bleibt die sonstige berufsspezifische Ausbildung – von der einfachen Anlernung bis zur Ausbildung zur „zertifizierten Fachkraft“ nach einem staatlich nicht vorgegebenen Ausbildungsplan. Beispiel ist insbesondere der 5.000 × 5.000 Tarifvertrag von Volkswagen, der Arbeitslose zur zertifizierten „Fachkraft für Automobilbau“ qualifiziert. Zur Qualifizierung in den Beruf gehört schließlich die echte berufsbildverändernde Umschulung.

Qualifizierung im Beruf lässt sich nach dem damit verfolgten Zweck weiter unterscheiden: Die klassische *Bestandsschutzqualifizierung*, wie man sie aus Rationalisierungsschutztarifen kennt und wie sie etwa § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG und § 1 Abs. 2 S. 3, 1. Alt. KSchG vor Augen haben, beugt der mehr oder minder drohenden Entlassung vor, indem sie den Arbeitnehmer für andere Arbeitsplätze zur Weiterbeschäftigung qualifiziert. Sie ist defensiv. Eine Stufe höher ist die *erhaltende Qualifizierung* angesiedelt. Sie verhindert präventiv – schleichende oder maßnahmenbezogene – Dequalifikation des Arbeitnehmers; diesen Gedanken verfolgt auch § 97 Abs. 2 BetrVG. Der Qualifizierungstarifvertrag Metall Baden-Württemberg trennt bei der Qualifizierung im Aufgabengebiet des Arbeitnehmers zwischen Erhaltungsqualifikation, die die ständige Fortentwicklung des Wissens nachvollzieht und der Anpassungsqualifizierung, die den konkret veränderten Anforderungen im eigenen Aufgabenbereich genügen soll.

Auf der höchsten Stufe schließlich steht die *Aufstiegsqualifizierung*: Sie eröffnet dem Arbeitnehmer „proaktiv“ neue Beschäftigungschancen auf höherwertige Arbeitsplätze. Das muss nicht notwendig auf die klassische vertikale „Beförderung“ innerhalb von ohnehin seltener werdenden Hierarchien zielen, jede Zuweisung höherwertiger, auch vielfältigerer und (meist) besser bezahlter Arbeit ist Aufstieg in diesem Sinne und jede Qualifizierung, die die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Arbeitnehmers in diesem Sinne ausweitet, ist Aufstiegsqualifizierung.

Die Abgrenzung beider Qualifizierungsstränge – zum Beruf und im Beruf – ist nicht messerscharf, weil sie vom unscharfen Berufsbild abhängt. Gleichwohl

ist die Differenzierung durchaus bedeutsam, vor allem für die Zulässigkeit von Qualifizierungspflichten des Arbeitnehmers, aber auch etwa für Selbstbeteiligungs- und Rückzahlungsklauseln: Es liegt auf der Hand, dass der Vorteil bei einer Aufstiegsqualifikation am größten ist, weshalb der Tarifvertrag hier dem Arbeitnehmer die größten Beteiligungs- und Rückzahlungslasten auferlegen darf. Umgekehrt muss die Aufstiegsqualifikation notwendig freiwillig erfolgen.

Schließlich ließe sich die „Qualifizierung aus dem Beruf“ hinzufügen. Für entlassene Arbeitnehmer können nicht nur die Betriebspartner im Transfersozialplan,<sup>22</sup> sondern auch die Tarifparteien selbst anstelle einer Abfindung eine Qualifizierungsleistung vorsehen oder ein Umwandlungsrecht, vergleichbar § 1a BetrAVG. Sie hat freilich keinen Bezug mehr zum auslaufenden Arbeitsverhältnis, sondern soll nur allgemein Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen steigern. So gesehen ist die Qualifizierung aus dem Beruf Qualifizierung in den (neuen) Beruf.

### III. Tarifliche Entwicklung

#### 1. Vom defensiven Rationalisierungsschutz zum proaktiven Qualifizierungstarifvertrag

Qualifizierungstradition haben Umschulungsklauseln in Rationalisierungsschutzabkommen.<sup>23</sup> Droht konkreter Arbeitsplatzverlust, regeln Tarifparteien seit langem berufliche Qualifikation als Arbeitsplatzzerhaltungselement. Sie nehmen die kündigungsschutzrechtliche Obliegenheit des Arbeitgebers zur Umschulung vor Kündigung auf und präzisieren diese. Solche defensiven und reaktiven Qualifizierungsregeln<sup>24</sup> erschweren typischerweise nur die Kündigung, enthalten aber keine eigenständigen und durchsetzbaren individuellen Qualifizierungsansprüche.<sup>25</sup> Rationalisierungsschutztarife werden durch die Mitbestimmungskonkurrenz des § 97 Abs. 2 BetrVG unattraktiver: Denn der Betriebsrat kann den präventiven Kündigungsschutz durch Qualifizierung nunmehr selbst durchsetzen.

Tarifliche Regelungen zur aktiven Qualifizierung sind häufiger, als man denkt. Das WSI-Tarifarchiv hat in einer Studie aus dem Jahr 2000 („Zeitpolitik und Lernchancen“) „Tarifverträge“ aus rund 40 Wirtschaftszweigen verzeichnet, wobei manche auch schuldrechtliche Vereinbarungen ohne Tarifnormcharakter

---

<sup>22</sup> Siehe *Löwisch* in *Löwisch/Kaiser*, Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage 2002, § 112 Rn. 37 m. w. N.

<sup>23</sup> Allgemein *Koller* ZfA 1978, 45 ff.

<sup>24</sup> *Schlaffke* in *Dobischat/Husemann*, Berufliche Weiterbildung als freier Markt?, 1995, S. 211 ff., 219; *Bahn Müller* in *Dobischat/Husemann* ebenda, S. 167 ff.; *Lindena*, Tarifvertrag und Qualifizierung, 1990, S. 5, 7; *Bispinck* WSI-Mitteilungen 1992, 329, 332.

<sup>25</sup> Dazu *Bispinck* a. a. O. (Fn. 7), S. 11 ff.; *Demmer* PersF 2002, 48 ff.; *B. Gaul* BB 1995, 2422 ff.; *Birk*, Festschrift für Kissel, 1994, S. 51 ff.

sind<sup>26</sup> und einige auch dem reaktiven Bereich des Rationalisierungsschutzes zuzuordnen sind. Der folgende Einblick zeigt, dass Qualifizierungs Haustarifverträge fortschrittlicher sein können als Flächentarifverträge. Das hat seinen Grund vor allem darin, dass Qualifizierungsstrategien unternehmensspezifisch ausgerichtet sind, stark vom Führungsmodell des Unternehmens abhängen. Der Haustarifvertrag kann das vorhandene unternehmerische Qualifizierungskonzept aufnehmen und fortschreiben, hier ist mithin die Befürchtung, die tariflich vorgegebene Weiterbildung löse nur nicht rentable Zusatzkosten aus<sup>27</sup> oder schränke die Qualifikations-Flexibilität des Unternehmens ein,<sup>28</sup> weniger stark ausgeprägt. Der Flächentarifvertrag kann dagegen seinerseits den Unternehmen kein Qualifizierungskonzept aufzwingen und muss schon deswegen zurückhaltend sein.

## 2. Shell AG

Einen wesentlichen Anfang machte eine „Vereinbarung“ der Deutschen Shell AG mit der damaligen IG Chemie, Papier, Keramik für ein „Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter der Deutschen Shell Aktiengesellschaft“ vom 5. 2. 1988. Darin verpflichtet sich die Shell, „zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen“ anzubieten, die die „fachliche und persönliche Kompetenz der Mitarbeiter“ erweitern und „damit die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen“. Ein individueller Qualifizierungsanspruch war damit nicht verbunden.<sup>29</sup>

## 3. Metall Baden-Württemberg

In der Metallindustrie sind zwei unterschiedliche Modelle zu finden. Eher zurückhaltend, aber beileibe nicht konservativ, ist der Qualifizierungs-Verbandstarifvertrag in Baden-Württemberg:<sup>30</sup> Er räumt dem Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch ein, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam feststellen, ob Qualifizierungsbedarf besteht und welche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind (§ 3). Der Arbeitnehmer ist zur Teilnahme verpflichtet (3.5.1). So soll die Qualifizierung – was dem grundsätzlich beiderseitigen Interesse entspricht – einvernehmlich auf Individualebene geregelt werden. Bei Meinungsverschiedenheiten wird entweder eine paritätische Kommission (Betriebe ab 300 Arbeitnehmer) eingeschaltet oder Arbeit-

<sup>26</sup> *Bispinck* a. a. O. (Fn. 7) mit eingehender Dokumentation von Tarifregelungen ab S. 29 ff.

<sup>27</sup> Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, *Gute Praxis in der betrieblichen Weiterbildung*, 2001, S. 28.

<sup>28</sup> *Bahn Müller/Schmid/Seitz* a. a. O. (Fn. 19), S. 23 m. w. N.

<sup>29</sup> *Lindena* a. a. O. (Fn. 24), S. 8; Benchmarking-Gruppe a. a. O. (Fn. 27), S. 31 f.; *Bispinck* WSI-Mitteilungen 1992, 329, 333.

<sup>30</sup> Dazu *Allespach* AiB 2002, 698 ff.; *Huber/Hofmann* WSI-Mitteilungen 2001, 464 ff.

geber und Betriebsrat versuchen die Einigung. Freilich mündet dieser Konflikt am Ende nicht in eine Zwangsschlichtung: Kommen auch Kommission oder Betriebsparteien nicht zu einem Ergebnis, wird die Schlichtung durch einen Vertreter der von den Tarifparteien geschaffenen Weiterbildungsagentur versucht – dann ist Schluss.

Schließlich regelt der Tarifvertrag eine Art „Sabbatical“: der Arbeitnehmer kann nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit für bis zu drei Jahre für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen ausscheiden und hat ein Rückkehrrecht per Wiedereinstellungsanspruch. Alternativ kann der Arbeitnehmer Qualifizierungsteilzeit beanspruchen – gegenüber § 9 TzBfG mit dem Vorteil des Rückkehrrechtes – freilich nur auf den alten oder einen diesem vergleichbaren Arbeitsplatz. Die Weiterbildung muss für eine Tätigkeit im Betrieb geeignet sein. Die gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 6) ist vor allem eine „Werbeagentur zur Bewusstseinsbildung“: Sie soll aber auch Qualitätsstandards für die betriebliche Weiterbildung entwickeln, um zertifizieren zu können.

Die Kosten der Qualifizierung ordnet der Tarifvertrag umfassend dem Arbeitgeber zu. Er hat nicht nur die Qualifizierungsmaßnahme zu bezahlen, er muss auch die Lernzeit „wie“ Arbeitszeit vergüten, ja selbst Reisezeiten bezahlen. Im Gegenzug erhält der Arbeitgeber einen Anspruch auf „flexiblen und bedarfsorientierten“ Arbeitseinsatz des solchermaßen Qualifizierten (3.5.3).

Schon die Vorgängerregelung des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I (LGRTV I) für Nordwürttemberg/Nordbaden vom 1. 4. 1988 (später erstreckt auf ganz Baden-Württemberg)<sup>31</sup> bekannte sich in § 2 zur Qualifikation als Grundlage der Beschäftigungsfähigkeit, wollte deshalb den vielseitigen Arbeitseinsatz ermöglichen und Qualifikation erweitern. Sein § 3 verpflichtete den Arbeitgeber, regelmäßig den Qualifikationsbedarf zu ermitteln, diesen einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu beraten und darauf fußend einen Qualifikationsplan zu erstellen. Der Vertrag unterschied arbeitsaufgabenbezogenen Qualifizierungsaufwand einerseits von Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung und solchen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe nicht erforderlich sind und andererseits von der fortwährenden Qualifikationsanpassung durch Erfahrung und Unterweisung am Arbeitsplatz. Die entscheidende Tarifentwicklung zeigt sich hier: von der überindividuellen Qualifizierungsprogrammatisierung zum individuellen Qualifizierungsverfahren oder gar Qualifizierungsanspruch.

#### 4. VW „5.000 × 5.000“

Offensiv darf das (Hartz-)Konzept von Volkswagen genannt werden: „5.000 × 5.000“ ist ein Modellname, weil weder 5.000 Arbeitnehmer eingestellt werden

<sup>31</sup> Dazu Benchmarking-Gruppe a. a. O. (Fn. 27), S. 29; Bispinck a. a. O. (Fn. 7), S. 85 f.

(sondern 3.500) und die eingestellten auch nicht DM 5.000 erhalten. Die Besonderheit liegt darin, dass Volkswagen mit seiner Tochter-GmbH den Qualifizierungstarifvertrag vom 28.8.2001 zur Personalgewinnung und -entwicklung einsetzt – und zur Standortsicherung: zunächst 3.500 Arbeitslose werden zusätzlich eingestellt, um einen neuen Fahrzeugtyp (VW Touran) in Wolfsburg zu fertigen und die Produktion im Ausland zu verhindern.<sup>32</sup>

Für die Arbeitnehmer ist ein dreistufiges Qualifizierungskonzept vorgesehen. Zunächst erhalten ausgewählte Arbeitslose ein Training zur „Erlangung der allgemeinen Industrietauglichkeit“; das von der Arbeitsverwaltung finanziert wird. Danach werden die Mitarbeiter sechs Monate lang im Betrieb für die „allgemeine Automobiltauglichkeit“ qualifiziert. Zuletzt erfolgt eine individuelle Qualifizierung von durchschnittlich drei Stunden pro Woche zusätzlich zur wertschöpfenden Arbeitszeit von 35 Wochenstunden. Die Beschäftigten haben die Hälfte der individuellen Qualifizierungszeit aus ihrer Freizeit einzubringen. Zu den Qualifizierungszeiten zählen auch die arbeitsprozessbezogenen Lernzeiten (training on the job) und Zeiten, die betriebsextern stattfinden (training off the job). Grundsätzlich haben die Beschäftigten einen Anspruch auf einen individuellen Qualifizierungsplan und sind verpflichtet, die gebotenen Maßnahmen zu besuchen. Die Qualifizierung mündet in die zertifizierte „Fachkraft für Automobilbau“.

### 5. *Debis und Compaq/Digital*

Der Haustarifvertrag Compaq/Digital vom 27.11.1998 konkretisiert den Metall-LGRTV 1 (eben A III 3): Er nutzt Zeitkonten für die Qualifizierung der Beschäftigten. Der Arbeitnehmer kann für Qualifizierungsmaßnahmen bis zu 44 Stunden je Kalenderjahr aus dem Zeitkonto entnehmen. Der Arbeitgeber steuert ab der 22. bis zur 44. zu jeder vom Arbeitnehmer eingebrachten Stunde eine Freistellungsstunde bei. Wird das Zeitguthaben nicht zur Qualifizierung genutzt, findet am Jahresende ein Freizeitausgleich statt.<sup>33</sup>

Der Debis-„Ergänzungs“-Tarifvertrag vom 18.3.1998 verpflichtet den Arbeitgeber zur jährlichen „Bildungsplanung“ mit dem Betriebsrat, basierend auf der strategischen und operativen Planung des Unternehmens. Einmal im Jahr soll ein Gespräch des Vorgesetzten mit jedem Mitarbeiter über Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden. Insofern differenziert der Tarifvertrag zwischen Bildungsmaßnahmen zur Erfüllung aktueller und geplanter Aufgaben – im Unternehmensinteresse – einerseits und sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen andererseits. Für erstere trägt der Arbeitgeber alleine die anfallenden Kosten und stellt die notwendige Zeit zur Verfügung (Anpassungsfortbildung). Im zweiten Fall muss der Arbeitnehmer mit der Hälfte des Zeitaufwands eine Eigenbeteiligung leisten.

<sup>32</sup> Ausführlich *Schwitzer* AuR 2001, 441 ff.; *Meine/Schwitzer* WSI-Mitteilungen 2001, 580 ff.

<sup>33</sup> *Bispinck* a. a. O. (Fn. 7), S. 75.

Die Arbeitnehmer haben für diese sonstigen Maßnahmen einen jährlichen Mindestanspruch von fünf Arbeitstagen, die für fünf Jahre zusammengespart werden können, um an zeitintensiven Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Der Haustarifvertrag von Debis eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, auf einem Arbeitszeitkonto über mehrere Jahre ein Zeitguthaben anzuhäufen, das entweder als Eigenbeitrag für eine sonstige Qualifizierungsmaßnahme oder für andere Zwecke verwendet werden kann.<sup>34</sup>

## 6. Chemie 2003

Der aktuelle Chemie-Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 8. 5. 2003 überantwortet die Qualifizierungsplanung den Betriebspartnern, die individuelle Konkretisierung dagegen der Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese regeln auch die konkrete Kostenpflicht des Arbeitgebers und den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers (in der Regel in Zeit). Damit die „Lernzeit“ in einem Zeitwertkonto angespart werden kann, sieht der MTV eine Öffnungsklausel vor. Ohne eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann der Arbeitnehmer nur die Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen, die auch nicht vom Arbeitgeber finanziert wird.

Vergleichbar der Metall-Bildungsagentur wollen die Tarifparteien mit ihrer schon lange bestehenden Weiterbildungs-Stiftung ein Beratungsangebot aufbauen und Angebote von „bewährten Bildungsanbietern (z. B. Bildungseinrichtungen der IG BCE, der Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen)“ vermitteln.

### *B. Ausgangslage: Qualifizierungsgrundlast des Arbeitnehmers*

Aktuelle und potentielle Qualifizierungstarifverträge agieren vor dem Hintergrund der arbeitsrechtlichen Rechtslage, die sie durch die Tarifregelung verändern. Damit stellt sich die Vorfrage: Wer trägt im Arbeitsverhältnis die Verantwortung für das Bildungsniveau und die erforderliche Qualifizierung?

#### *I. Arbeitnehmer-Bildungsrisiko als Entsprechung des Arbeitgeber-Betriebsrisikos*

Im Ausgangspunkt ist unbestreitbar, dass der Arbeitnehmer die für seine Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten in das Arbeitsverhältnis „mitzubrin-

---

<sup>34</sup> Benchmarking-Gruppe a. a. O. (Fn. 27), S. 32f.; *Bispinck* a. a. O. (Fn. 7), S. 77; *Bahnmüller/Schmid/Seitz* a. a. O. (Fn. 19), S. 39.

gen“ hat. Das gilt für Lesen und Schreiben als Elementarfähigkeiten nicht anders als für die berufsbezogene Grundausbildung (Führerschein des Fahrers, Lehre oder Studium).

Dementsprechend kann – wiederum unbestreitbar – der Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer die für seinen Beruf erforderlichen Grundfähigkeiten nicht aufbringt.<sup>35</sup> Der Arzt ohne Approbation kann entlassen werden. Für den angestellten Rechtsanwalt, der das neue Schuldrecht oder moderne Rechtsprechungsentwicklungen nicht aufarbeitet, gilt das ebenso. Das Rechtsproblem tritt auf, wenn es um spezifische Fertigkeiten für die konkrete Beschäftigung bei gerade diesem Arbeitgeber geht. Insofern wird gelegentlich behauptet, den Arbeitgeber treffe kraft seiner Fürsorgepflicht eine umfassende Weiterbildungslast.<sup>36</sup> Richtig ist das Gegenteil, wie § 2 Abs. 4 SGB III zeigt – mit rechtlicher Bedeutung freilich nur für das Sozialversicherungsrecht: „Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.“

Nur diese Wertung entspricht allgemeinem Schuldrecht: Jeder Schuldner trägt das Risiko eigener Leistungsfähigkeit. So gesehen ist die Qualifikation des Arbeitnehmers Teil der Beschäftigungsfähigkeit und damit das vertragsrechtliche Gegenstück zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Damit der Arbeitgeber dieses Leistungs- und Lebensrisiko des Arbeitnehmers auch nur teilweise zu tragen hat, bedarf es einer Regelung, sei es durch Gesetz (wie die Bildungsurlaubsgesetze der Länder, aber auch § 97 Abs. 2 BetrVG), sei es ein Qualifizierungstarifvertrag. Eine generelle Regelung der Qualifizierungslast fehlt. Deshalb ist die Fort- und Weiterbildung grundsätzlich zumindest Obliegenheit des Arbeitnehmers – und von diesem auf eigene Kosten und in der Freizeit zu leisten. Die Fürsorgepflicht rechtfertigt es nicht, dem Arbeitgeber sozialpolitisch umverteiltend<sup>37</sup> das Lebens- und Leistungsrisiko seines Arbeitnehmers aufzuerlegen. Auch Art. 12 Abs. 1 GG, das Arbeitnehmer-Persönlichkeitsrecht oder künftig Art. 14 der Europäischen Charta der Grundrechte können keine Nebenleistungspflichten des Arbeitgebers begründen. Insofern ist Rücksicht gerade auch gegenüber dem Tarifvertrag angebracht: Wenn wünschbarer sozialpolitischer Fortschritt von den Gerichten gewährt wird, braucht es keinen Tarifvertrag mehr. Die in § 1 des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen fixierte Zurückhaltung des Staates gegenüber den Tarifvertragsparteien gilt auch gegenüber den Richterrecht er-

<sup>35</sup> *Etzel*, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (KR), 6. Auflage 2002, § 1 KSchG Rn. 303, 384; *von Hoyningen-Huene/Linck* Kündigungsschutzgesetz, 13. Auflage 2002, § 1 Rn. 176, 253; *Ascheid*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2003, § 1 KSchG Rn. 170.

<sup>36</sup> So ernstlich *Käufer* a. a. O. (Fn. 11), S. 205 ff., 222, 241. Richtig dagegen *Sandmann/Schmitt-Rolfes* ZfA 2002, 295, 323 f.; *Lindena* a. a. O. (Fn. 24), S. 11.

<sup>37</sup> *Zöllner* AcP 176 (1976), 221, 241. Weiter *Brors*, Die Abschaffung der Fürsorgepflicht, 2002, S. 32 ff., 63 ff.

zeugenden Arbeitsgerichten. Nicht die Gerichte, die Gewerkschaften sind der Verhandlungs- und Vertragshelfer des Arbeitnehmers.<sup>38</sup>

Dieser Obliegenheitscharakter – Weiterbildung primär als Verpflichtung sich selbst gegenüber – führt zu Folgeproblemen bei der Kündigung wegen Dequalifikation: Dass diese im Grundsatz möglich ist, ist unbestritten; höchst problematisch ist aber die Einordnung als verhaltensbedingte Kündigung (mit Abmahnerefordernis) mit Blick auf die Steuerbarkeit des Verhaltens oder als personenbedingte Kündigung wegen des Dequalifikationsergebnisses fehlender Eignung.<sup>39</sup> Mit Blick auf die Vertragstreuepflicht lässt sich die Obliegenheit als echte (Neben-)Leistungspflicht des Arbeitnehmers qualifizieren:<sup>40</sup> Wenn die fehlende Qualifizierung die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers derart einschränkt, dass die geschuldete Leistung nicht mehr oder nicht mehr in geschuldeter Qualität erbracht werden kann, dann ist der Arbeitnehmer nicht nur sich selbst, sondern auch dem Arbeitgeber gegenüber zur Qualifizierung verpflichtet. Das kann sogar Schadensersatzansprüche aus § 280 BGB auslösen. In manchen Berufen, etwa für den Hochschullehrer, den Rechtsanwalt oder Steuerberater kann die berufliche Fort- und Weiterbildung sogar Hauptleistungspflicht sein, weil der Beschäftigte gerade auch für den Erwerb und das Vorhalten von Wissen bezahlt wird („Wissensarbeit“).<sup>41</sup>

## II. Punktuelle Bildungslasten des Arbeitgebers

Dem Arbeitgeber sind Qualifizierungslasten nur punktuell zugewiesen. An der Spitze steht die Pflicht zur Arbeitseinweisung nach § 81 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Sie ist nicht betriebsverfassungsrechtlicher Natur, sondern Individualrecht,<sup>42</sup> und insofern Ausdruck des „Betriebsrisikos“ – genauer: der Obliegenheit des Arbeitgebers, seinen Betrieb arbeitsorganisatorisch „in Schuss“ zu halten. Die Information

<sup>38</sup> Dazu schon *Rieble*, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, 1996, Rn. 930 ff.

<sup>39</sup> *Löwisch* Kündigungsschutzgesetz, 8. Auflage 2000, § 1 Rn. 236; *KR-Etzel* a. a. O. (Fn. 35), § 1 KSchG Rn. 384; *Hunold* NZA 2000, 802, 804 ordnet Qualifikationsmängel grundsätzlich der *verhaltensbedingten* Kündigung zu und nimmt eine personenbedingte Kündigung nur an, wenn die Qualifikationsmängel vom Arbeitnehmer nicht mehr steuerbar sind; allgemein von *Hoyningen-Huene/Linck* a. a. O. (Fn. 35), § 1 Rn. 253.

<sup>40</sup> *Käufer* a. a. O. (Fn. 11), S. 249; *Sandmann/Schmitt-Rolfes* ZfA 2002, 295, 332; so schon *Herschel* BB 1978, 569, 570; zur Qualifizierungspflicht auch *Bengelsdorf*, Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Auflage 2000, 5.2 Rn. 216; *Blomeyer*, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (MünchArbR), 2. Auflage 2000, § 49 Rn. 16, 19 m. N.; ArbG Bonn 4. 7. 1990 – 4 Ca 751/90 – NZA 1991, 512 f. bestätigt den Schulungsanspruch des Arbeitgebers.

<sup>41</sup> Zur Pflicht des selbständigen (Tier)Arztes, sich weiterzubilden, um die sicherste Behandlungsmethode wählen zu können BGH 15. 3. 1977 – VI ZR 201/75 – NJW 1977, 1102 f.

<sup>42</sup> *Wiese* GK-BetrVG a. a. O. (Fn. 4), § 81 Rn. 11 ff.; *Richardi/Thüsing* in *Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz, 8. Auflage 2002, § 81 Rn. 7.

des Arbeitnehmers über seine Arbeit und den Arbeitsablauf<sup>43</sup> zählt zur betrieblichen Arbeitsorganisation.

Schon über eine intensivere Einarbeitungsphase des ungeschickten oder ungelerten Arbeitnehmers lässt sich streiten: Da sie auf die individuelle Eignung des Arbeitnehmers reagiert, ist diese nicht der betrieblichen Arbeitsorganisation zuzurechnen. Jedenfalls aus § 611 BGB ist kein Entgeltanspruch abzuleiten. Eine hier nicht weiter zu kommentierende Sonderlast ist der Bildungsurlaub nach den Bildungsurlaubsgesetzen einiger Länder. Er ist dort Standortnachteil und – was schwerer wiegt – er steht der Eroberung der Qualifizierung durch die Tarifparteien im Wege. Die Landesgesetzgeber sind mit Respekt vor der Tarifautonomie gehalten, jene Ansprüche tarifdispositiv oder jedenfalls tariflich anrechenbar zu gestalten, damit die Arbeitgeber nicht einer Doppelbelastung aus Bildungsurlaub und Qualifizierungstarifvertrag ausgesetzt werden, die ihr Tarifabschlussverhalten beeinflusst.

Daneben trifft den Arbeitgeber ein spezifisches Qualifikationsrisiko im Rahmen der defensiven Beschäftigungssicherung: Nicht hierher gehört der – unverbindliche – Qualifizierungsvorschlag zur Beschäftigungssicherung nach § 92 a BetrVG.<sup>44</sup> § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG verlangt vom Arbeitgeber, dass er den Arbeitnehmer umschuldet oder fortbildet, anstatt ihn zu kündigen. Privatrechtsdogmatisch ist nur erklärbar, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Qualifizierung mit Blick auf das ultima-ratio-Prinzip einräumen muss.<sup>45</sup> Dass der Arbeitgeber solche Maßnahmen – bis zur Grenze der Zumutbarkeit<sup>46</sup> – nach herrschender Meinung auch zu finanzieren hat,<sup>47</sup> ist hingegen so nicht erklärbar:<sup>48</sup> Weshalb schlägt die Qualifizierungsobliegenheit des Arbeitnehmers im Kündigungsfall in eine des Arbeitgebers um? Das belohnt denjenigen Arbeitnehmer, der im Normalbetrieb des Arbeitsverhältnisses die Qualifikation auf eigene Kosten oder eigene Zeit ablehnt, um dann vor der Kündigung zu fordern, dass die veräumte Qualifizierung nun auf Kosten des Arbeitgebers nachgeholt wird.

Die kündigungsschutzrechtliche Fortbildungs- und Umschulungsobliegenheit kann nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG der Betriebsrat mit seinem Widerspruch geltend machen; genau das erklärt, weshalb der Betriebsrat nach § 97 Abs. 2 BetrVG Qualifizierungsmaßnahmen erzwingen kann: als präventiven Kündi-

<sup>43</sup> Instrukтив *Steger/Weinspach/Schiefer* Betriebsverfassungsgesetz, 9. Auflage 2002, § 81 Rn. 5; diesen intensiv folgend *Richardi/Thüsing* in *Richardi* a. a. O. (Fn. 42), § 81 Rn. 5.

<sup>44</sup> Hierzu *Rieble* NZA 2001, Sonderheft, S. 48 f.

<sup>45</sup> Dazu BAG 30.5.1978 – 2 AZR 630/76 – AP Nr. 70 zu § 626 BGB = EzA § 626 BGB n. F. Nr. 66; BAG 7.12.2000 – 2 AZR 460/99 – AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Personenbedingte Kündigung = NZA 2001, 607 ff.; *Birk*, Festschrift für Kissel, 1994, S. 51 ff.

<sup>46</sup> Dazu *Preis*, Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen, 1987, S. 164, 167 f.; *Birk*, Festschrift für Kissel, 1994, S. 51, 58 ff.

<sup>47</sup> Etwa: *B. Gaul* BB 1995, 2422, 2425; *KR-Etzel* a. a. O. (Fn. 35), § 102 BetrVG Rn. 169 b; *Däubler* in *Däubler/Kittner/Klebe*, Betriebsverfassungsgesetz, 8. Auflage 2002, § 102 Rn. 210.

<sup>48</sup> Richtig *Raab* GK-BetrVG a. a. O. (Fn. 4), § 102 Rn. 131; *Hess/Schlochauer/Glaubitz*, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage 1997, § 102 Rn. 130.

gungsschutz.<sup>49</sup> Weil dem Arbeitgeber eine geldwerte Qualifikationsleistung abverlangt wird, muss die Mitbestimmung mit Blick auf den Vorrang der Tarifautonomie „knapp gehalten“ werden. Sonst droht Verlust der Friedenspflicht, weil der Betriebsrat nachkarten kann.<sup>50</sup>

§ 97 Abs. 2 BetrVG aktualisiert im Übrigen die vertragsrechtliche Frage, ob den Arbeitgeber arbeitsvertragsrechtlich wenigstens eine veranlassungsbezogene Qualifizierungspflicht treffen kann: Wenn schon der Arbeitgeber durch „Maßnahmen“ ein Qualifikationsdefizit auslöst, muss er dann nicht kompensatorisch qualifizieren? War der Arbeitgeber etwa bei der Ablösung der Schreibmaschine durch den Computer zu PC-Kursen verpflichtet? Ich meine: im Grundsatz nein! Die maßnahmeorientierte Qualifizierung ist kein Annex zum Betriebsrisiko; sie bleibt Aspekt der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss nicht nur hier und jetzt beschäftigungsfähig sein; ihn trifft persönlich eine Vorsorgeobliegenheit für die Zukunft. Dass etwa die Schreibmaschine durch den Computer abgelöst wird, ist Ausdruck allgemeinen technischen Wandels und nicht spezifisch dem Arbeitgeber anzulasten oder zuzurechnen. Jede Schreibkraft musste ab Ende der 80er Jahre damit rechnen, irgendwann am PC als Schreibmaschinenersatz zu arbeiten. Ein allgemeiner vertragsrechtlicher Aufopferungsanspruch ist nicht in Sicht: Der Arbeitgeber, der durch neue Maschinen, neue Arbeitsmethoden oder durch Fertigungsumstellung ein – im Prinzip schon vorhandenes – Qualifikationsdefizit aufdeckt, löst damit den Qualifikationsbedarf nur im Sinne eines „Anlasses“ aus. Anders mag man entscheiden, wenn der Schulungsbedarf aus einer gerade auf den Arbeitgeber zugeschnittenen technischen Maßnahme resultiert – etwa die Installation einer Spezialmaschine mit besonderer Software: Hier kann der Arbeitgeber zur Qualifizierung verpflichtet sein, weil es nicht um eine allgemeine Qualifikation geht, die dem technischen Wandel geschuldet ist, sondern um eine spezifisch nur vom Arbeitgeber veranlasste Maßnahme. Deshalb mag man auf diesen Fall beschränkt aus dem Beschäftigungsanspruch – besser aber noch aus dem Betriebsrisiko – eine Obliegenheit des Arbeitgebers zur Qualifikation herleiten. Ihr korrespondiert aber eine entsprechende Pflicht des Arbeitnehmers.

Dass der Arbeitgeber im Übrigen ein elementares unternehmerisches Qualifizierungsinteresse hat, qualifiziert die *Qualifizierung gerade als freiwillige Arbeitgeberleistung* und rechtfertigt keine Pflicht zu ihr. Das ist vor allem von Bedeutung für die erstmalige Einführung von Qualifizierungstarifverträgen: Sie können den Arbeitgeber nicht zwingen, die bisherigen freiwilligen Bildungsleistungen übertariflich weiterzugewähren und von jeder Anrechnung auf den tariflichen Qualifizierungsanspruch abzusehen. Das wäre eine unzulässige Effektivklausel.<sup>51</sup> Über-

<sup>49</sup> Rieble NZA 2001, Sonderheft, S. 48, 53; Franzen NZA 2001, 865, 870 f.; Reichold NZA 2001, 857, 864; Konzen RdA 2001, 76, 91; Kaiser in Löwisch/Kaiser a. a. O. (Fn. 22), § 97 Rn. 7.

<sup>50</sup> Oben bei Fn. 4.

<sup>51</sup> Vgl. Wank in Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 6. Auflage 1999, § 4 Rn. 529.

dies würden gerade diejenigen Unternehmen bestraft, die sich in der Vergangenheit schon der Qualifikationsaufgabe gestellt haben.

## C. Tarifliche Regelbarkeit und ihre Grenzen

### I. Tarifmacht

Berufliche Qualifizierung ist Arbeitsbedingung und tariflich als Arbeitsbedingung im Einzelarbeitsverhältnis regelbar, § 1 Abs. 1 TVG. Ganz unproblematisch können die Tarifparteien die ohnehin bestehende Qualifizierungsobliegenheit des Arbeitnehmers (Lernbereitschaft, oben B I) als Obliegenheit belassen, aber die Folgen für den Arbeitnehmer näher konkretisieren.

#### 1. Pflicht des Arbeitgebers

Streiten kann man darum, ob eine tarifliche Qualifizierungspflicht auch Fragen der Allgemeinbildung und der politischen Bildung ansprechen kann und ob sie an das konkrete Berufsbild des Arbeitnehmers gebunden ist<sup>52</sup> – weil die Tarifmacht im Einzelarbeitsverhältnis an dessen Vorgaben gebunden ist. Ob zwischen beruflicher und politischer Weiterbildung „vielfältige Verflechtungen“ bestehen,<sup>53</sup> ist unerheblich. Es kommt vielmehr darauf an, wen die Qualifizierungspflicht treffen soll: Dem Arbeitgeber können die Tarifparteien einmal eine bloße Nebenpflicht im Dienst des Leistungsaustausches auferlegen wollen. Diese ist dann in der Tat auf die primäre Tätigkeit des Arbeitnehmers und deren Weiterentwicklung gekoppelt. Das folgt aus dem dienenden Charakter der Nebenleistungspflicht.

Soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zu Bildungsmaßnahmen als Hauptleistung verpflichtet werden soll, ist praktisch jeder nicht verbotene und nicht gewissensbelastende Bildungsinhalt möglich. Insofern kann die Bildungsmaßnahme als (geldwerte) Sachleistung des Arbeitgebers tariflich geregelt werden – wie der Brauereihastrunk oder der Dienstwagen zur Privatnutzung. Diese Sachleistung muss keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen, sondern ist nach dem – nicht tarifdispositiven – § 107 Abs. 2 S. 1 GewO nur daran gebunden, dass die Sachleistung dem (persönlichen) Interesse der Arbeitnehmer entspricht. Anders gewendet: Wenn der EDV-Techniker vom Arbeit-

<sup>52</sup> In diese Richtung Hueck in Hueck/Nipperdey/Tophoven/Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 1964, § 1 Anm. 161; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968, S. 194f.; Schlaffke in Dobischat/Husemann a. a. O. (Fn. 24), S. 67 ff.

<sup>53</sup> BVerfG 15. 12. 1987 – 1 BvR 563, 582/85, 974/86, 1 BvL 3/86 – BVerfGE 77, 308, 333.

geber auf Basis des Tarifvertrags einen finno-ugrischen Sprachkurs wünscht, kann er ihn haben. Auch ein Anspruch auf Aufstiegsqualifikation ist so möglich. Die Gewerkschaft kann aber keine Zwangsbeglückung vorsehen, etwa im Tarifvertrag vorgeben, dass Kurse einer gewerkschaftlich getragenen Akademie zu buchen sind (damit deren Kasse stimmt). Möglich ist also jedweder Bildungsanspruch gegen den Arbeitgeber nach Wunsch des Arbeitnehmers. Denn dem Arbeitgeber wird nur eine geldwerte Leistung als Entgelt abverlangt. Der Arbeitnehmer hat die „freie Bildungswahl“.

Eine echte Restriktion folgt freilich daraus, dass – richtiger Meinung nach – der Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis grundsätzlich voraussetzt und nicht zustandebringen, also keine Einstellungsgebote regeln kann.<sup>54</sup> Das schließt es aus, dass der Tarifvertrag den Arbeitgeber zur Einstellung von Auszubildenden (gar über Bedarf)<sup>55</sup> oder von Ungelernten verpflichtet, die nach Tarifplan zu schulen sind, wie das der VW-Tarif vorsieht.

## 2. Pflicht des Arbeitnehmers

Die Frage der tariflichen Regelbarkeit stellt sich anders, wenn es um die Qualifizierungspflicht des Arbeitnehmers geht: Die Art der zugesagten Tätigkeit kann der Tarifvertrag nicht regeln, sie ist dem Arbeitsvertrag vorbehalten.<sup>56</sup> Wenn der Tarifvertrag aus dem Stahlkocher keinen Schreibangestellten machen kann, dann kann er dem Stahlkocher auch keine Umschulung zum Schreibangestellten vorschreiben. Anders gewendet: Der Tarifvertrag kann dem Arbeitnehmer generell Pflichten auferlegen und damit auch Qualifizierungspflichten. Er muss sich zwar im vom Arbeitnehmer gewählten Berufsbild bewegen, kann aber dessen technische und wirtschaftliche Veränderung aufnehmen. Jedes Berufsbild ist dynamisch angelegt und nicht etwa auf den Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses fixiert. Das heißt aber auch: verändert sich ein Berufsbild stark in Richtung Wissensarbeit, kann der Tarifvertrag gegen den Willen des Arbeitnehmers die Qualifizierungspflicht als Hauptleistungspflicht festschreiben. Die Weiterbildung ist dann Teil der Arbeitsleistung: lernen = arbeiten.

Der Tarifvertrag kann nicht die zwangsweise Umschulung in einen anderen Beruf vorschreiben. Das ist der richtige Kern der Auffassung aus Fn. 52. Auch die Aufstiegsqualifikation muss notwendig freiwillig sein – eine Zwangsbeförde-

---

<sup>54</sup> Näher *Löwisch/Rieble* Tarifvertragsgesetz, 2. Auflage 2004, § 1 Rn. 90; anders *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, Band I, 1997, S. 585. *Wiedemann* in *Wiedemann* a. a. O. (Fn. 51), § 1 Rn. 479.

<sup>55</sup> Weswegen der neue Chemie-Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ vorsichtig vorgeht und nur eine Selbstverpflichtung der Arbeitgeber vorgibt, auf die keine Sanktion, sondern Gespräche über Anpassungsmaßnahmen folgen, zu denen auch das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen rechnen kann.

<sup>56</sup> Insofern richtig *Richardi* DB 1990, 1613, 1618; *ders.* ZfA 1990, 211ff.; weiter *Löwisch/Rieble* a. a. O. (Fn. 54), § 1 Rn. 22.

rung darf es auch dann nicht geben, wenn sie „objektiv“ als günstig erscheint: Die Berufswahlfreiheit darf auch unvernünftig ausgeübt werden.

Als Rechtspflicht ist die Pflicht des Arbeitnehmers zu Qualifikationsmaßnahmen nicht durchsetzbar; die Zwangsvollstreckungssperre des § 888 Abs. 3 ZPO gilt auch und erst recht für die Qualifizierung – sei sie Hauptpflicht oder Nebenpflicht des Arbeitnehmers. Jede Form von Qualifikationspflicht des Arbeitnehmers ist zudem arbeitsvertraglich abdingbar. Das Günstigkeitsprinzip stellt nur auf die unmittelbare Verbesserung der Rechtsstellung durch Abbedingung der Pflicht ab. Dass der Arbeitnehmer so gegen das eigene Interesse handelt, ist belanglos: Aufgabe des Tarifvertrags ist nicht die umfassende Betreuung des Arbeitnehmers und die Verhinderung unvernünftiger Entscheidungen.

### 3. Qualifikationszeit und -Entgelt

Unproblematisch regelbar sind die Folgen der Qualifizierung für Entgelt und Arbeitszeit: Die Tarifparteien können dem Arbeitgeber die Kosten der Qualifikationsmaßnahme auferlegen, sie können aber auch den Arbeitnehmer beteiligen, insbesondere durch eine (teilweise) Anrechnung auf den Lohn.<sup>57</sup> Schwierigkeiten gibt es erst, wenn der Tarifvertrag vom Arbeitnehmer einen zahlbaren Zuschuss verlangt. Hier greift das Verbot von Lohnverwendungsklauseln:<sup>58</sup> Der Tarifvertrag darf dem Arbeitnehmer nicht vorschreiben, dass er sein verdientes Entgelt in Weiterbildung anzulegen hat. In den bekannten Grenzen zulässig bleiben tarifliche Rückzahlungsklauseln, die die Amortisationserwartung des Arbeitgebers vor Zweckverfehlung schützen.<sup>59</sup>

Die Tarifverträge können auch festlegen, dass Lernzeit – auch wenn sie keine Arbeitszeit, sondern persönliche „Rüstzeit“ ist – ganz oder teilweise vergütet werden muss. Durchaus problematisch ist es aber – parallel zur Lohnverwendung – wenn der Tarifvertrag vom Arbeitnehmer verlangt, Freizeit zu opfern. Ein Zugriff auf die Freizeit des Arbeitnehmers verletzt die „Individualsphäre“ nicht weniger, als der Zugriff auf den verdienten Lohn. Freilich kommt das nicht vor: Da Qualifizierung ohnehin nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgen kann, ist auch dort, wo der Arbeitnehmer – sinnvollerweise – einen Eigenzeitanteil einbringen muss, seine freiwillige Unterwerfung unter die Qualifikationsmaßnahme zu eben diesen Bedingungen erforderlich.

---

<sup>57</sup> Das ist der Unterschied zur Berufserstausbildung und der zwingenden Kostenpflicht des Auszubildenden nach § 3 BBiG, dazu BAG 26. 9. 2002 – 6 AZR 486/00 – AP Nr. 12 zu § 5 BBiG = DB 2003, 1123 f. = EzA § 6 BBiG Nr. 3.

<sup>58</sup> Siehe *Löwisch*, Festschrift für Däubler, 1999, S. 473 ff. m. N.

<sup>59</sup> Etwa BAG 6. 9. 1995 – 5 AZR 174/94 – EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 15 = SAE 1997, 209 ff. mit instruktiver Anmerkung *Singer*.

#### 4. Außertarifliche Regelungen

Wiewohl die Qualifizierung also als Arbeitsbedingung grundsätzlich tariflich regelbar ist, können die Tarifvertragsparteien ohne weiteres auf außertarifliche Regelungen ausweichen, wie das insbesondere die Chemische Industrie seit langem mit ihren Sozialpartnervereinbarungen demonstriert. Dort hat es auch immer schon Vereinbarungen zu Bildungsfragen gegeben, vor allem die Rahmenvereinbarung vom 21.1.1993 über eine Weiterbildungsstiftung („Stiftung zur Förderung der Weiterbildung in der chemischen Industrie“), welche nunmehr im Tarifabschluss 2003 zur Bildungsberatungsagentur ausgebaut wird. Und so haben diese Sozialpartner seit 1987 eine „Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie (GIBUCI)“, die ein betriebsverfassungsrechtliches Bildungsangebot vorhält.

### II. Individuelle Qualifizierung und Bestimmtheit

#### 1. Konkretisierungsproblem

Im Einzelarbeitsverhältnis kann der Qualifizierungstarifvertrag die Weiterbildung nicht abschließend regeln. Mehr als einen pauschalen Anspruch auf eine bestimmte Qualifizierungszeit (etwa: fünf Tage per annum), eine Regelung zum Ansparen oder zur Einspeisung von Zeiten aus einem Zeitkonto, zu der Kostspflicht des Arbeitgebers und der Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers kann er nicht vorgeben. Insbesondere die Qualifizierungsinhalte entziehen sich praktisch der Tarifregelung. Denn Qualifikation soll die individuelle Beschäftigungs- und Einsatzfähigkeit fördern und den einzelnen Arbeitnehmer zu einem höheren Wertschöpfungsbeitrag befähigen. Zudem muss auf die individuelle Qualifizierungsfähigkeit ebenso Rücksicht genommen werden – keine Überforderung, aber auch keine Unterforderung – wie auf die sich insbesondere durch technischen Fortschritt ständig wandelnden Bildungsinhalte. Eine pauschal vorgegebene tarifliche Bildungseinheit kann das nicht leisten. Anders mag es in dem VW-Sonderfall liegen, bei dem Arbeitslose ein typisiertes und standardisiertes Berufsbild „Fachkraft für Automobilbau“ erlernen sollen. Aber auch sonst kann der Haustarif keinen Gesamtbildungsplan mit konkreten Schulungsinhalten für jeden Mitarbeiter erzeugen.

Wie also – und das ist der Kern der tariflichen Regelungsproblems – können im Einzelarbeitsverhältnis Bildungsmaßnahmen nach den Bildungsinhalten konkretisiert werden?

Das Zivilrecht setzt für solche Regelungsfragen grundsätzlich auf den Vertrag als Regelungsinstrument. Er kann freilich gemäß §§ 315 ff. BGB durch die einseitige Leistungsbestimmung ersetzt werden, die nicht nur zur Bestimmung von

Art oder Umfang einer Leistung eingesetzt werden kann, sondern umfassend zur Regelungsetzung.<sup>60</sup> Schließlich kann der Tarifvertrag auch auf Mitbestimmung setzen, also die Bildungsinhalte im Einzelnen der erzwingbaren Mitbestimmung überantworten.

Die Tarifparteien können also einerseits die individuelle Qualifizierungsvereinbarung vorsehen, wie das insbesondere im baden-württembergischen Tarifvertrag geschieht. Ein reines Vertragsmodell gibt aber beiden Seiten ein Vetorecht: Keine Seite kann die Qualifikation erzwingen. Effektiv ist das nur dann, wenn die Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für beide Seiten von Interesse ist. Im Ausgangspunkt ist es vernünftig, das Vertragsmodell zu erproben und auf das gemeinsame Interesse an Produktivität und Beschäftigungssicherung zu spekulieren. Mithin gibt der Metalltarif auch nicht mittelbar den von der IG Metall stets geforderten Individualanspruch auf Weiterbildung, noch eine entsprechende mittelbare Weiterbildungsverpflichtung des Arbeitnehmers.<sup>61</sup> Beide Seiten haben statt dessen „nur“ einen Anspruch auf das vertragliche Einigungsverfahren.

Für beide Seiten kann gleichwohl die Qualifikationsverweigerung interessant bleiben. Der Arbeitgeber mag an der Weiterbildung bestimmter Beschäftigtengruppen weniger interessiert sein; er mag finanziellen Schwierigkeiten durch das Aussetzen der Qualifizierung Rechnung tragen wollen. Die Verweigerung des Arbeitnehmers ist so oder so nicht überwindbar: Selbst wenn der Tarifvertrag eine Qualifizierungspflicht vorsieht, muss doch der Arbeitnehmer die Bildungsmaßnahme nicht nur über sich ergehen lassen. Bildungs- und Lernerfolge lassen sich nicht erzwingen. Insofern sollten die Tarifparteien, wenn sie die Lösung in der einzelvertraglichen Festlegung der Bildungsmaßnahmen sehen, entsprechende Anreize zur Einigung wie zum effektiven Vollzug von Qualifikationsmaßnahmen setzen.

## 2. Leistungsbestimmung und Mitbestimmung

Die Alternative einseitiger Leistungsbestimmungsrechte oder von Mitbestimmungsrechten über Inhalte ist bislang nicht versucht worden. Ein Leistungsbestimmungsrecht über Bildungsinhalte kann dem Arbeitgeber nach § 315 BGB (ungeachtet der Regelung über das Direktionsrecht in § 106 GewO) zugeordnet werden, eher theoretisch dem Arbeitnehmer, vor allem aber einem paritätischen (Regelungs-)Ausschuss nach § 317 BGB.<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Dazu Rieble in Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Neubearbeitung 2001, § 315 Rn. 84 ff.; allgemein zur Vertragsetzung durch Schlichtung Rieble Anm. JZ 2003, 468, 470 ff.

<sup>61</sup> Zur Tarifforderung *Bahn Müller/Schmid/Seitz* a. a. O. (Fn. 19), S. 25, 40; zum behaupteten Anspruch *Bahn Müller* WSI-Mitteilungen 2002, 38, 40, 43.

<sup>62</sup> Vgl. das Vorbild bei BAG 6. 2. 1980 – 4 AZR 127/78 – AP Nr. 1 zu § 4 TVG Regelungsausschuss = EzA § 4 TVG Glasindustrie Nr. 1; allgemein zu Leistungsbestimmungsrechten durch Tarifvertrag *Löwisch/Rieble* a. a. O. (Fn. 54), § 1 Rn. 566.

Will man stattdessen die betriebliche Mitbestimmung über tarifliche Ausbildungsinhalte einführen, ist es sehr problematisch, ob der Betriebsrat nur für die Individualnormen des Qualifizierungstarifvertrag als „Quasi-Leistungsbestimmer“ i. S. v. § 317 BGB und damit nur für die Organisierten „in Dienst genommen werden“ kann.<sup>63</sup> Insofern kann man in der Tat fragen, ob das BetrVG mit seiner koalitionspolitischen Neutralität nicht nur solche Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag erlaubt, die ihrerseits notwendig für alle Arbeitnehmer gelten müssten (§ 3 Abs. 2 i. V. m. § 4 Abs. 1 S. 2 TVG). Und nur in einem solchen Sinne hat das BAG bislang – soweit ersichtlich – die Mitbestimmungserweiterung durch Tarifvertrag verstanden: Die berühmt-berüchtigte Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in Arbeitszeitfragen durch Tarifvertrag hat das BAG etwa als betriebsverfassungsrechtliche Tarifnorm für *alle* Arbeitnehmer gehalten.<sup>64</sup> Die Kritiker dieser Ansicht, die unter Hinweis auf den Außenseiterschutz die faktische Normerstreckung von Tarifnormen über den Betriebsrat auf die Belegschaft insgesamt ablehnen, haben sich noch nicht klar dahin positioniert, ob sie jegliche Mitbestimmungserweiterung durch Tarifvertrag versagen, oder ob sie einer mit Blick auf den Außenseiterschutz gebotenen Spaltung der Belegschaft das Wort reden. Die Wahrheit liegt in der Mitte: Der Betriebsrat kann nicht Dritter sein i. S. v. § 317 BGB, weil er „individualarbeitsrechtlich“ nicht rechtsgeschäftsfähig ist.<sup>65</sup> Seine funktional beschränkte Aktionsfähigkeit ist auf die Betriebsverfassung als Teil des kollektiven Arbeitsrechts beschränkt.<sup>66</sup> Individualarbeitsrechtliche Wirkung kann er nur als Reflex seiner kollektiven Handlungen erzeugen, also positiv durch die Normwirkung der Betriebsvereinbarung und negativ durch die Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Tarifparteien können den Betriebsrat also nur durch Mitbestimmungsrechte für alle Arbeitnehmer einschalten. Dass gesetzliche Mitbestimmungsrechte einen tariflichen Qualifikationsrahmen ausfüllen könnten, ist nicht ersichtlich: die §§ 97 und 98 BetrVG enthalten kein Mitbestimmungsrecht über die Inhalte von freiwilligen Bildungsmaßnahmen, inwieweit der Inhalt von Bildungsmaßnahmen nach § 97 Abs. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist, ist noch nicht geklärt.<sup>67</sup> Das mag ein

---

<sup>63</sup> Dazu ausführlich und kritisch *Schwarze*, Der Betriebsrat im Dienst der Tarifvertragsparteien, 1991, S. 251 ff.

<sup>64</sup> BAG 18. 8. 1987 – 1 ABR 30/86 – AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 (*von Hoyningen-Huene*) = SAE 1988, 97 ff. mit kritischer Anm. *Löwisch*; vgl. auch BAG 10. 2. 1988 – 1 ABR 70/86 – AP Nr. 53 zu § 99 BetrVG 1972 = SAE 1991, 352 ff. mit Anm. *Buchner*, für die Erweiterung der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG; zur betriebsverfassungsrechtlichen Normsetzungsbefugnis auch *Beuthien* ZfA 1988, 131, 135.

<sup>65</sup> Zur Rechtsfähigkeit nur *MünchArbR-von Hoyningen-Huene* a. a. O. (Fn. 40), § 299 Rn. 19 ff.; vgl. auch *Richardi* in *Richardi* a. a. O. (Fn. 42), Einleitung Rn. 116: Betriebsrat ist nicht der „Vertreter“ einzelner Arbeitnehmer.

<sup>66</sup> Vgl. *Kraft* GK-BetrVG a. a. O. (Fn. 4), § 80 Rn. 27 m. w. N.

<sup>67</sup> Für die freiwilligen Maßnahmen nach § 98 BetrVG: *Raab* GK-BetrVG a. a. O. (Fn. 4), § 98 Rn. 9. Zu § 97 Abs. 2 BetrVG etwa *Richardi/Thüsing* in *Richardi* a. a. O. (Fn. 42), § 97 Rn. 12 ff.

Grund dafür gewesen sein, dass die Chemietarifparteien in ihrem aktuellen Tarifvertrag (oben A III 6) den Betriebsparteien nur die einvernehmliche Bildungsplanung überantwortet, aber gerade keinen Mitbestimmungsstatbestand geschaffen haben.

### 3. Wahlrechte

Einen letzten Weg zur inhaltlichen Konkretisierung sind Wahlrechte („Caf  t  ria“): Wenn insbesondere die Tarifparteien Bildungsmaßnahmen pr ufen und bewerten (evaluieren und zertifizieren), so dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewiss sein können, dass die Qualifikationsmaßnahmen für die Branche und das Unternehmen geeignet sind, dann kann man sogar – insbesondere im Bereich der notwendig freiwilligen Aufstiegsqualifikation – dem Arbeitnehmer die Auswahl unter mehreren Bildungsangeboten überlassen. Je höher überdies die Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers ausf llt – vor allem durch Nutzung von Freizeit als Bildungszeit – desto mehr Richtigkeitsvertrauen verdient ein solcher Anreizmechanismus.

### *III. Tarifparteien als Bildungsanbieter durch Gemeinsame Qualifizierungseinrichtungen*

Das TVG hält mit § 4 Abs. 2 ein Instrument vor, um Dritte – die Gemeinsame Einrichtung – in den tariflichen Prozess der Leistungsabwicklung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuschalten und – darauf kommt es an – die Beitragsbeziehung des Arbeitgebers zur Gemeinsamen Einrichtung ebenso tariflich normieren zu können, wie die Leistungsbeziehung der Gemeinsamen Einrichtung zum Arbeitnehmer. Dementsprechend können die Tarifparteien als diejenigen, die die Bildungssituation und die Qualifizierungsnotwendigkeiten ihrer Branche am besten kennen, selbst ein branchenspezifisches Weiterbildungsangebot aufbauen – durch einen Tarifvertrag über eine Gemeinsame Qualifizierungseinrichtung nach § 4 Abs. 2 TVG. In diese Richtung kann sich insbesondere die baden-württembergische Metall-Bildungsagentur, aber auch die Chemie-Weiterbildungsstiftung entwickeln. Dabei kann eine derartige Einrichtung auf der ersten Stufe abrufbare Qualifizierungskonzepte liefern, auf der zweiten Stufe als Bildungsanbieter auftreten und Schulungen durchführen. Der Weiterbildungsmarkt kann so von den Tarifparteien selbst strukturiert werden.

Insofern ließen sich tarifliche Bildungsagenturen nutzen, um staatliche Leistungen entgegenzunehmen (Bildungsgutscheine), Transfersozialpl ne zu ergänzen oder mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften zusammenzuarbeiten (insbesondere die Qualifizierung übernehmen).

Ein solche Gemeinsame Einrichtung könnte zusätzlich als „Bildungskasse“ aktiviert werden<sup>68</sup> – drängte dann freilich nach Allgemeinverbindlichkeit. Bildung ist ein langfristiger Prozess, der Aufbau und das Ansparen von Bildungsansprüchen über mehrere Jahre vorsehen kann. Das führt beim Arbeitgeberwechsel zum Problem der Mitnahme von Bildungsanwartschaften. Deswegen könnten Tarifparteien – vergleichbar der Urlaubskasse des Baugewerbes – entweder eine bloße „Ausgleichskasse“ errichten oder aber aus Beiträgen der Arbeitgeber gespeiste Bildungskonten direkt bei der Gemeinsamen Einrichtung führen. Auf der anderen Seite zeigen die Arbeitszeitkonten, dass kollektive Ausgleichssysteme eher unmodern werden und stattdessen die individuelle Mitnahme und Übertragung von Kontenguthaben (oder ihre Auszahlung) praktiziert wird.

Am Ende steht womöglich die unternehmensübergreifende Arbeitsvermittlung der solchermaßen qualifizierten Arbeitnehmer. Dabei wird im Interesse des Marktzutritts von „Outsidern“ die tarifliche Arbeitsplatzzuweisung nicht marktbeherrschend werden dürfen. Branchenspezifische tarifliche „Gesamthafenbetriebe“ kraft „Gesamtbranchentransfersozialplan“, die etwa dem einzelnen Arbeitnehmer einen lebenslangen Arbeitsplatz in der eigenen Branche sichern sollen, beschränken die Freiheit der so Ausgesperrten zu stark.

#### IV. Qualifizierung von nicht Organisierten?

##### 1. Keine Tarifmacht

Die Weiterbildung von Arbeitnehmern ist eine Bildungsleistung im Einzelarbeitsverhältnis. Wie das Entgelt, aber auch die Arbeitsleistung als solche zählen Qualifikationsnormen des Tarifvertrags zu den Individualnormen, die nach §§ 4 Abs. 1 S. 1, 3 Abs. 1 TVG grundsätzlich nur für tarifgebundene Arbeitnehmer des tarifgebundenen Arbeitgebers gelten. Auch die Gemeinsame Einrichtung ändert hieran nichts: Sie steht immer im Dienst einer Individualnorm oder einer Betriebsnorm und teilt mit Blick auf § 3 Abs. 1 oder 2 TVG deren rechtliche Qualifizierung.<sup>69</sup> Ein Tarifvertrag über individuelle Altersversorgung nebst Versorgungskasse erreicht nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer, weil er im Dienst der Individualnorm steht. Das wirft in besonderem Maße die Frage nach der Qualifikation von nicht Organisierten auf.

Die Tarifvertragsparteien selbst können nicht organisierte Arbeitnehmer nur auf dem Weg über Betriebsnormen des § 3 Abs. 2 TVG erreichen. So kann man an die Errichtung einer betrieblichen Bildungseinrichtung i. S. v. § 97 Abs. 1

<sup>68</sup> In diese Richtungen gingen bereits Fondslösungen, etwa nach dem Tarifvertrag zur Einrichtung eines Qualifizierungsfonds in der Landwirtschaft aus 1995 oder dem Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Textil- und Bekleidungsindustrie 1997.

<sup>69</sup> Löwisch/Rieble a. a. O. (Fn. 54), § 1 Rn. 152 ff.

Var. 1 BetrVG auch durch Betriebsnorm denken. Praktisch kann das allenfalls in großen Unternehmen werden, die ihrerseits regelmäßig keine Hausrarife abschließen. Mitbestimmungsrechte über das Ob einer Qualifizierung sind denkbar. Freilich ist der Weg des Rüthers-Leber-Kompromisses,<sup>70</sup> die materielle Vorgabe eines Qualifikationsanspruches hinter einer betriebsverfassungsrechtlichen Norm zu verstecken, auch hier nicht gangbar:<sup>71</sup> Die Tarifvertragsparteien können kein Mitbestimmungsrecht schaffen, das für alle Arbeitnehmer eines Betriebes die Ausfüllung des Anspruchs auf Weiterbildung an fünf Tagen im Jahr vorsieht – die Befugnis, betriebsverfassungsrechtliche Regelungen zu setzen, lässt keine inhaltlichen Arbeitsbedingungen zu, die so der Prüfung auf ihre notwendig einheitliche Geltung entzogen werden könnten. Möglich ist immer nur ein Mitbestimmungsrecht zugunsten aller Arbeitnehmer, das tatbestandlich – wie § 97 Abs. 2 BetrVG – an Voraussetzungen geknüpft sein darf, nicht aber auf der Mitbestimmungsfolgenreite eine ungezügelter Tarifautonomie gegenüber „Außenseitern“ schafft.

Die Erstreckung des materiellen Qualifikationsanspruches auf die nicht Organisierten kann nur entweder durch Bezugnahmeklauseln erfolgen oder aber durch Allgemeinverbindlicherklärung. Worin aber das spezifische öffentliche Interesse des § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 TVG liegt, „uneinsichtigen Nichtsorganisierten“ ein Bildungsangebot aufzuzwingen, ist nicht erkennbar.

## 2. Bezugnahmeklausel

Die Bezugnahme auf Tarifverträge ist grundsätzlich frei und kann von den Tarifvertragsparteien auch nicht im Weg einer Differenzierungsklausel untersagt werden.<sup>72</sup> Dementsprechend kann der Arbeitgeber jedem nicht Organisierten grundsätzlich die im Tarifvertrag vorgesehenen Bildungsleistungen zukommen lassen. Dem ist freilich eine Grenze gezogen: Treten die Tarifparteien selbst als betriebsexterne Anbieter von Bildungsleistungen auf – was tarifrechtlich über eine Gemeinsame Einrichtung i. S. v. § 4 Abs. 2 TVG geschehen kann, aber auch außertariflich durch eine auf einer „Sozialpartnervereinbarung“ fußenden Einrichtung, bei der die „Leistungsbeziehung“ nur schuldrechtlich geregelt ist – dann schlägt die Bezugnahme fehl. Denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer können keinen Dritten – und sei es eine Gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien – zur (Qualifikations-)Leistung verpflichten.

<sup>70</sup> BAG 18. 8. 1987 – 1 ABR 30/86 – AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 = SAE 1988, 97 ff.

<sup>71</sup> Löwisch/Rieble a. a. O. (Fn. 54), § 1 Rn. 139.

<sup>72</sup> BAG GS 29. 11. 1967 – GS 1/67 – EzA Art. 9 GG Nr. 3 = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG = SAE 1969, 246 ff. mit zustimmender Anm. Wiedemann; Lieb Arbeitsrecht, 8. Auflage 2003, § 5 II Rn. 465 f.; Rieble a. a. O. (Fn. 38), Rn. 1687 ff.; dagegen freilich die Versuche gewerkschaftsrechtlicher Autoren, vgl. Däubler BB 2002, 1643 ff.; Zichert DB 1995, 322 ff.

Den Arbeitgeber kann zwar arbeitsvertraglich eine Verschaffungspflicht treffen; diese entfällt aber wegen Unmöglichkeit, § 275 BGB. Die nicht organisierten Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer, aber auch die nicht organisierten Arbeitnehmer des tarifgebundenen Arbeitgebers müssten sich dann auf dem freien Bildungsmarkt umtun und dort eine gleichwertige Bildungsleistung „einkaufen“. Freilich könnten die Tarifparteien schon im Tarifvertrag über die Gemeinsame Einrichtung vorsehen, dass diese sich zur Bildungsleistung in nicht-tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen bereitfindet. Die Beitragsbeziehung freilich kann nur durch Vertrag zwischen Arbeitgeber und Bildungseinrichtung begründet werden, der dann zugleich als Vertrag zu Gunsten Dritter den Arbeitnehmer berechtigt.

Verzichten die Tarifvertragsparteien auf eine derartige „Freischaltung“ ihrer Bildungseinrichtung, so können sie durch den Tarifvertrag über eine gemeinsame überbetriebliche Qualifikationseinrichtung eine faktische Differenzierungsklausel schaffen. Das ist hier rechtlich nicht zu beanstanden, weil es um eine Sachleistung geht,<sup>73</sup> für die die Tarifvertragsparteien als Anbieter selbst bestimmen, wen sie qualifizieren wollen. Der nicht Organisierte kann sich in diesem Fall nicht auf seine negative Koalitionsfreiheit berufen, um eine Leistung gerade der Tarifparteien zu beanspruchen.<sup>74</sup>

Eine Grenze ist der „Ausschluss“-Macht der tariflichen Qualifizierungsanbieter einmal durch die mittelbare Grundrechtsbindung des Tarifvertrages nach Art. 12 Abs. 1 GG gezogen: Würde eine tarifliche Qualifizierung faktisch zur Berufszugangsvoraussetzung („zertifizierte Fachkraft der Chemischen Industrie“), dann geböte die staatliche Schutzpflicht den Zugang auch für nicht organisierte Arbeitnehmer. Ähnlich reagiert das Kartellrecht: Wie der EuGH in seiner Albany-Entscheidung klargestellt hat, kann eine Gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien ein Unternehmen sein und damit einer kartellrechtlichen Kontrolle auf Missbrauch der Marktmacht (Art. 86 EGV) unterfallen.<sup>75</sup> Das deutsche Kartellrecht hält hierfür die Missbrauchskontrolle nach den §§ 19, 20 GWB bereit.

## V. Gleichbehandlungsprobleme

Tarifverträge, die die Qualifizierung von Arbeitnehmern regeln, nehmen damit zugleich eine Verteilungsfunktion wahr: Es geht zuerst um die Verteilung von Bildung und Qualifizierungschancen. Dabei stellt sich die Grundfrage nach der „Verteilungsgerechtigkeit“, genauer: nach der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer.

---

<sup>73</sup> Vgl. zu Versuchen, die gemeinsame Einrichtung als Grundlage einer Sonderzahlung an Gewerkschaftsmitglieder zu nutzen *Rieble* a. a. O. (Fn. 38), Rn. 1693 m. N.

<sup>74</sup> Das zeigt im übrigen, dass die negative Koalitionsfreiheit das Problem der Differenzierungsklausel „zu hoch“ hängt.

<sup>75</sup> EuGH 21. 9. 1999 – Rs C-67/96 – EzA Art. 81–82 EG-Vertrag 1999 Nr. 1 – Albany.

Formale Gleichheit trägt nicht weit, weil die Zuerkennung eines gleichen Bildungsanspruches für alle ihrerseits Ungleiches gleich behandelt: Bildung ist notwendig individuell. Es kommt erstens auf den Bildungsstand des Einzelnen an und auf seine individuelle Lernfähigkeit, also seine Entwicklungsfähigkeit:<sup>76</sup> Am Anfang jeder individuellen Weiterbildung sollte deswegen sinnvollerweise eine Potentialanalyse des konkreten Arbeitnehmers stehen. Insbesondere Aufstiegsqualifikation kann Überforderung bedeuten; das gilt im Kern aber auch für jede den technischen Wandel vollziehende Qualifikation. Umgekehrt kann eine Egalisierung auf niedrigem Niveau für bildungsfähige Arbeitnehmer eine Unterforderung bedeuten. Weil Berufsbildung der Beschäftigung im Arbeitsverhältnis dient, kommt es zweitens auf die Beschäftigungsoptionen des Arbeitnehmers an. Man wird in der Tat fragen müssen, ob ein mäßig begabter Arbeitnehmer im Alter von 63 Jahren noch eine sinnvolle Qualifizierung erfahren kann. Umgekehrt wird gerade diese Frage von manchen als provokant empfunden werden.

Die mittelbare Grundrechtsbindung des Tarifvertrags und Art. 3 Abs. 1 GG ziehen dem Einschätzungsspielraum der Tarifparteien keine engen Grenzen: Der Tarifvertrag darf Qualifizierungs-Mindestbedingungen setzen, also darauf bauen, dass der Arbeitgeber Leistungsträger freiwillig übertariflich qualifizieren wird. Der Tarifvertrag darf seinem Arbeitnehmerschutzkonzept entsprechend auch „Bildungsvorsorge“ betreiben, also gerade für diejenigen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit geringen Anforderungen Bildungsmaßnahmen vorsehen. So kann der Segmentierung der Belegschaften vorgebeugt und verhindert werden, dass solche Beschäftigte in die „fluide Randbelegschaft“ abgeleitet.<sup>77</sup>

Der Tarifvertrag darf auch differenzieren. Insbesondere kann er befristet Beschäftigten trotz § 4 TzBfG aufwendige Qualifikationsmaßnahmen vorenthalten, desgleichen gekündigten Arbeitnehmern oder solchen, die nurmehr eine gewisse Restbeschäftigungszeit vor Erreichen der Altersgrenze haben. Denn der Tarifvertrag darf jedenfalls darauf abstellen, dass sich eine Qualifikationsmaßnahme im Arbeitsverhältnis „amortisieren“ soll. Gerade bei den befristet Beschäftigten kann allerdings die Qualifizierung entscheidende Voraussetzung für eine spätere Übernahmechance sein. Aber: Ob das der Fall ist oder ob die Qualifizierung sich nicht lohnt, entscheiden in erster Linie die Tarifparteien und nicht die Richter mit der Gleichbehandlungskontrolle.

Ein bislang von der Tarifpraxis nicht behandeltes Problem ist die Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigten – virulent bislang nur für die Schulung teilzeitbeschäftigter Betriebsrätinnen<sup>78</sup> und insoweit durch § 37 Abs. 6 S. 2 BetrVG inzwischen überholt. Die Grundfrage kehrt wieder: Erhält der Teilzeiter die

<sup>76</sup> Siehe nur § 1 des baden-württembergischen Schulgesetzes.

<sup>77</sup> Dazu *Sattelberger* in *Sattelberger/Weiss*, Humankapital schafft shareholder value – Personalpolitik in wissensbasierten Unternehmen, 1999, S. 125 ff.

<sup>78</sup> BAG 5. 3. 1997 – 7 AZR 581/92 – EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 136 = AP Nr. 123 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1997, 1242 ff. und EuGH 6. 2. 1996 – Rs C-457/93 – EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 129 = NZA 1996, 319 ff. – Lewark.

ganze Qualifizierung auch bei halber Arbeitszeit oder auch nur bei fünf Stunden pro Woche? Jedenfalls wenn man Qualifizierung als geldwerte Leistung begreift (vergleichbar dem Firmenwagen), ist die gleichrangige Qualifizierung eine Besonderstellung gegenüber den Vollzeitbeschäftigten, die die volle Qualifizierungsleistung durch vollen Arbeitseinsatz verdienen müssen. Dann liegt entweder eine höhere Eigenbeteiligung des Teilzeiters nahe – insbesondere durch Freizeit – oder aber ein längerer Anspannzeitraum. Sieht man die Qualifizierung dagegen als Nebenpflicht des Arbeitgebers, könnte die Teilzeitkraft grundsätzlich dieselbe Qualifizierung wie der Vollzeitler verlangen: weil es ja „nur“ um die Voraussetzungen für die Beschäftigung geht, so dass für Teilzeitarbeit schlicht höhere Grundkosten anfallen. Man kann es drehen wie man will: Eine befriedigende Gleichbehandlung wird nicht gelingen – das spricht dafür, den Tarifparteien einen entsprechenden Regelungsspielraum zu belassen. Die Richter werden schließlich den ökonomischen Bumerangeffekt zu berücksichtigen haben: Je formaler die Gleichbehandlung gehandhabt wird, desto teurer wird Teilzeit und desto mehr wird der Arbeitgeber ihr auszuweichen trachten.

Der Tarifvertrag kann berufliche Qualifizierung schließlich im ruhenden Arbeitsverhältnis (Elternzeit, Wehrdienst) vorsehen – muss das aber nicht.

#### *D. Folgeprobleme*

Wenn sich die Qualifizierung zu einem zentralen Regelungsfeld entwickeln sollte, wird das erhebliche Folge- und Anpassungsprobleme für die Tarifverträge im Übrigen haben: Tarifpolitisch grundlegend ist die durch Bildung bewirkte Autonomisierung des Individuums: Als Subjekt des Lernprozesses verabschiedet sich der Arbeitnehmer womöglich aus dem „kollektiv betreuten Normalarbeitsverhältnis“. Die Gewerkschaften könnten so daran mitwirken, sich selbst überflüssig zu machen.<sup>79</sup>

Bildung ist ein Grundelement der Personalentwicklung und setzt insofern eine intensive Bildungsplanung als Teil der Personalplanung voraus. Welche Freiräume die Unternehmerfreiheit für die Freiheit der Personalplanung und der Personalentwicklung gebietet, ist nicht ansatzweise entschieden. § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG gibt nur einen Anspruch auf Ermittlung des Bildungsbedarfs durch den Unternehmer nach seiner eigenen Planungsprärogative. Richtigerweise kann der Tarifvertrag die Personalplanung nicht zum Gegenstand der Mitbestimmung machen, weil der Tarifvertrag damit den Kern der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit usurpiert. Das gilt dann auch für die Bildungsplanung.

Folgeprobleme werden in der Arbeitsorganisation auftreten, wenn das permanente Lernen entsprechende arbeitsorganisatorische Vorkehrungen erfordert – von der Wissensgruppenarbeit über die Vernetzung bis hin zu Expertensystemen.

<sup>79</sup> Vgl. *Zacher*, 2. Festschrift für Böhm, 1975, S. 707, 710.

Auch die Optimierung der Lernumgebung durch Abbau von Wissens- und Lernbarrieren gehört dann zur Regelung der Lernorganisation in der Arbeitsorganisation. Auch hier wird die Frage laut, ob die Arbeitsorganisation notwendig frei ist oder ob sie tariflich regelbar ist oder einem Mitbestimmungsrecht unterworfen werden kann.

Erhebliche Folgeprobleme werden für tarifliche Entlohnungssysteme auftreten. Dabei geht es weniger um den Streit zwischen anforderungsorientierter oder qualifikationsorientierter Bezahlung. Selbstverständlich muss der Arbeitgeber dem studierten Lagerarbeiter kein Akademikerentgelt bezahlen. Der Arbeitnehmer kann auch durch einseitig-freiwillige Überqualifikation keinen Entgeltanstieg auslösen. Tarifverträge müssen aber auf die Frage reagieren, inwiefern mit dem Arbeitgeber vereinbarte Qualifikationsmaßnahmen Entgeltfolgen haben, wenn der Arbeitgeber keine qualifikationsgerechte Arbeit anbieten kann.<sup>80</sup> Auch Qualifikations-Zielvereinbarung und Zielerreichungsprämien sind tariflich wenigstens in einem Gestaltungsrahmen regelbar.

Auf der anderen Seite bedeutet die Entwertung der Erstausbildung, dass die tradierten Vergütungssysteme in ein Gleichbehandlungsproblem münden: Wenn die damalige Bildung für die aktuelle Tätigkeit keine Bedeutung mehr hat, dann darf nicht nach der „Bildungsherkunft“ bezahlt werden.<sup>81</sup> Wenn es auf den aktuellen Qualifikationsstand ankommt, dann muss nach diesem bezahlt werden. Das schließt dann auch die Möglichkeit der Entgeltabsenkung bei Qualifikationsverlust ein.<sup>82</sup>

Folgeprobleme treten am Ende für tarifliche Arbeitszeitsysteme auf: Lernzeiten müssen integriert werden, auch die Freizeit-Umwandlung (etwa von Erholungsurlaub) in Bildungszeit kommt in Betracht. Vor allem aber muss eine qualifikationsorientierte Arbeitszeitflexibilisierung möglich werden, wie das erste Tarifverträge mit dem Ansparen von Lernzeiten im Arbeitszeitkonto bereits zeigen.

Den Tarifvertragsparteien kommt die erste schwere Aufgabe zu: Sie müssen das neue Feld bestellen. Vom BAG muss man sich wünschen, dass es die Eroberung des Neulandes kritisch begleitet und den notwendigen Arbeitnehmer- und Minderheitenschutz möglichst so vorsichtig entwickelt, dass die Tarifparteien nicht ihrerseits in dessen Entwicklung behindert werden.

---

<sup>80</sup> Zur Zuschlagsregelung im Metall-LGRTV 1: *Bahn Müller* WSI-Mitteilungen 2002, 38, 41.

<sup>81</sup> Vgl. BAG 30.7.1992 – 6 AZR 11/92 – EzA § 4 TVG Geltungsbereich Nr. 3 = AP Nr. 1 zu § 1 TV Ang Bundespost = NZA 1993, 324 ff. unter B II 3 für die Herkunft aus dem Osten.

<sup>82</sup> Hier nicht zu behandeln ist die Frage, ob die Qualifikation als entgeltgleiche Leistung beitragspflichtig zur Sozialversicherung ist.