



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2014), H. 2"

# ESF-Initiative „weiter bilden“ und die Förderung von Sozialpartnervereinbarungen in der betrieblichen Weiterbildung

Von: **Hans Ulrich Nordhaus** (*Referent für Weiterbildung*), **Dr. Roman Jaich** (*ver.di Bundesverwaltung und Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL*)

Im Rahmen des Programms „weiter bilden“ (auch unter dem Begriff Sozialpartnerrichtlinie bekannt) fördern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Europäische Sozialfonds (ESF) die betriebliche Weiterbildung mit 140 Mio. € in der ESF-Förderperiode 2009 bis 2014. Ziel des Programms „weiter bilden“ ist es, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken und die Beschäftigten beim Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen. Gefördert werden Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben.

Für den Handlungsstrang „Förderung der Rahmenbedingungen“ wurden eine Reihe von Themenfeldern in der Richtlinie benannt: Stärkung der Beratungsstrukturen, Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, Transfer bewährter Verfahren und Instrumente in die Praxis, Kooperationen in der Weiterbildung, Stärkung der Qualität und Erfahrungsaustausch, Ermittlung von branchenspezifischen Qualifizierungsbedarf sowie die Unterstützung der Sozialpartner beim Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung.

Die Gewerkschaften waren nicht nur bei der Entwicklung des Programms involviert, sondern sind weiterhin wesentliche Akteure bei der Umsetzung auf verschiedenen Ebenen. Eine Steuerungsgruppe, die paritätisch mit den Sozialpartnern und Vertretern der öffentlichen Hand besetzt ist, obliegt die fachlich-inhaltliche Begleitung sowie die Entscheidung über die zu fördernden Projektvorhaben. Eine Regiestelle, die unter anderem Antragsteller berät und bewilligte Projektvorhaben begleitet, ist sozialpartnerschaftlich aufgestellt. Und schließlich knüpft die Voraussetzung für die Teilnahme an dem Programm an sozialpartnerschaftliche Strukturen an, eine Vereinbarung der Sozialpartner, in der Regel ein Qualifizierungstarifvertrag ist die Voraussetzung damit ein Projektvorhaben gefördert werden kann.

Mittlerweile sind knapp 200 eingereichte Projektvorhaben positiv bewertet und alle Mittel des Programms gebunden. Diese Projekte decken das gesamte Spektrum an förderfähigen Maßnahmen ab. Herausgebildet haben sich dabei fünf Typen von Projektvorhaben:

- Projekte, deren Zielsetzung darin besteht, den Weiterbildungsbedarf in einer Branche systematisch zu erheben. Diese Projektvorhaben sind meist von einer kurzen Dauer von bis zu sechs Monaten. Es handelt sich hier häufig um Vorprojekte um im Anschluss Vorhaben die auf die

## Hans Ulrich Nordhaus

*Referent für Weiterbildung*



Hans Ulrich Nordhaus, Referatsleiter Europäische Bildungspolitik beim DGB Bundesvorstand in Berlin. Er war Bildungsreferent bei der Katholischen Arbeitnehmer- Bewegung und wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Dr. Norbert Blüm. Er studierte Erziehungswissenschaften und Theologie an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Er war einige Jahre Vorsitzender der Konzierten Aktion Weiterbildung (KAW). Seit 2009 leitet er die Regiestelle der Initiative „weiter bilden“.

## Dr. Roman Jaich

*ver.di Bundesverwaltung und Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL*



Dr. Roman Jaich, Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann, danach Erwerb der Hochschulreife und Studium an der Universität Kassel im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften mit volkswirtschaftlicher Ausrichtung. Im Anschluss an das Studium wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel im Fachgebiet Wirtschaftsrecht von Prof. Bernhard Nagel. Mitarbeit an verschiedenen Forschungsprojekten, z.B. zur „Konstituierung Europäischer Betriebsräte“ und zur „Finanzierung von Bildung in Deutschland“. Arbeitsschwerpunkte: Ökonomische Analyse des Rechts, Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts, Mitbestimmungsforschung und Bildungsökonomie. Promotion zum Thema

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen abzielen auf den Weg zu bringen.

„Globalisierung und ...  
[weitere Informationen]

- Projekte, die im Kern darauf abzielen, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Meist wurde bei diesen Projekten im Vorfeld der Weiterbildungsbedarf erhoben.
- Projekte, deren Hauptanliegen die Etablierung einer systematischen Personalentwicklung ist. Umgesetzt werden hier verschiedene Instrumente der Personalentwicklung wie z.B. die Etablierung von Qualifizierungsgesprächen.
- Projekte, die das Thema betriebliche Weiterbildung stärker in Unternehmen verankern wollen, indem z.B. Weiterbildungsmentoren in den Betrieben ausgebildet werden oder Strukturen der Weiterbildungsberatung auf betrieblicher Ebene aufgebaut werden.
- Projekte, die den Vernetzungsgedanken in den Vordergrund rücken und den Aufbau von branchenspezifischen Weiterbildungsstrukturen in den Blick nehmen. In solche Projektvorhaben sind die Sozialpartner meist direkt einbezogen.

Damit wird im Programm ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Umsetzung von Weiterbildung in der betrieblichen Praxis ermöglicht. Dies betrifft wie beschrieben die Inhalte der Projekte ebenso wie die Verankerung in den Branchen.

Die Initiative „weiter bilden“ mit ihrer sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung und mit ihrer Förderphilosophie beschränkt sich nicht auf Empfehlungen, sondern trägt wesentlich dazu bei, die betriebliche Weiterbildungspraxis zu stärken. Dieser Ansatz hat sich nach anfänglichen Anlaufschwierigkeiten bewährt. Sowohl regional wie insbesondere auch auf der betrieblichen Ebene haben die gemeinsamen Anstrengungen von Betriebs- und Personalräten und Personalverantwortlichen Früchte getragen. Die zusätzlichen Weiterbildungsanstrengungen sind von der Belegschaft zunehmend als Chance wahrgenommen worden.



Die Vielfalt und die Innovationskraft der Projektansätze hat zu einer breiten positiven Resonanz geführt, das Interesse der Branchenverbände und Gewerkschaften sowie von Unternehmen an guten Lösungsansätzen und -strategien aus der Programmumsetzung ist sehr groß.

Die Initiative „weiter bilden“ ist damit die einzige Weiterbildungsallianz, die sich nicht auf Empfehlungen begrenzt, sondern Umsetzungsschritte einleitet. Dabei haben zwei Drittel aller Projekte die Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung durch den Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen als Schwerpunkt. Und in 43% der Projektvorhaben ist der Betriebs- bzw. Personalrat in die Projektumsetzung eingebunden oder Zielgruppe der Maßnahmen.

Durch die Einbindung der Sozialpartner ist es aber vor allem interessant, zu fragen, welche nachhaltige Wirkung das Programm auf die Strukturen der Sozialpartner im Bereich der Weiterbildung hat.

## Fördervoraussetzung: Qualifizierungstarifvertrag oder -vereinbarung

Eine Besonderheit des Programms ist als Voraussetzung für die Teilnahme eine Vereinbarung der Sozialpartner – Sozialpartnervereinbarung – zu Weiterbildung in der Branche.

Von Bedeutung bei der Frage, nach dem Wesen einer Sozialpartnervereinbarung ist die Definition des Begriffs Sozialpartner. Der Begriff Sozialpartner ist dem deutschen Arbeitsrecht fremd, in einschlägigen Gesetzen wie dem Tarifvertragsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz oder dem Berufsbildungsgesetz wird man den Begriff vergeblich suchen. Dort ist entweder von Gewerkschaften einerseits und Vereinigungen der Arbeitgeber andererseits oder ganz allgemein von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Rede.

Der Begriff Sozialpartner wird jedoch auch in Deutschland mittlerweile häufiger verwendet, entlehnt ist er der europäischen Ebene, auf der sich auf diesen Begriff verständigt wurde, da er in vielen Mitgliedstaaten zur Bezeichnung der Vertreter von Unternehmen und Beschäftigten gebräuchlich ist. Die Sozialpartner haben eine besondere Rolle im wirtschafts- und sozialpolitischen Prozess inne.

Auf europäischer Ebene sind die Sozialpartner in zahlreichen Dokumenten erwähnt. Besonders hervorzuheben ist ihre Rolle im sozialen Dialog. Die Europäische Kommission hat die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu fördern. So sehen Art. 154, 155, 166 AEUV einen Dialog der Sozialpartner auf europäischer Ebene unter Einbeziehung der Kommission vor.

Sie vertreten sämtliche Interessen und Problemstellungen im Bereich der Arbeitswelt, von den Arbeitsbedingungen über die Förderung der Weiterbildung bis hin zur Festlegung der Arbeitszeit und der Löhne. Sie sind insbesondere dazu befähigt, im Namen ihrer Mitglieder einen Dialog einzuleiten, der in Vereinbarungen über die behandelten Bereiche münden kann. Hierzu können sie sich auch der Instrumente des kollektiven Arbeitskampfes bedienen.

Damit wird deutlich, dass mit dem Begriff Sozialpartner bezeichnet wird, was in Deutschland mit Tarifvertragsparteien bezeichnet wird. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) definiert in § 2 die Tarifvertragsparteien. Dies sind die Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern. Deren Spitzenorganisationen können nur dann selber Tarifpartei sein, wenn dies zu ihren satzungsmäßigen Aufgaben gehört. Sie können aber auch im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben. In § 54 III Nr. 1 der Handwerksordnung (HandwO) können die Handwerksinnungen Tarifverträge abschließen, soweit und solange solche Verträge nicht durch den Innungsverband für den Bereich der Handwerksinnung geschlossen sind.

Ob eine Vereinigung der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer Tarifverträge abschließen kann, hängt davon ab, ob diese mächtig und leistungsfähig ist. Eine Arbeitnehmerkoalition ist dann tariffähig, wenn sie die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder bereits durch Tarifverträge regeln konnte, die im Arbeitsleben beachtet werden und die Arbeitsverhältnisse bestimmt haben.

Sozialpartner sind damit einerseits auf einer horizontalen Ebene abzugrenzen von den Betriebsparteien, d.h. dem Betriebs- oder Personalrat einerseits und dem Arbeitgeber andererseits. Diese Parteien können ebenfalls Vereinbarungen abschließen, die als Betriebsvereinbarungen in privaten Unternehmen oder Dienstvereinbarungen in öffentlichen Unternehmen bezeichnet werden. Im Gegensatz zu Vereinbarungen der Sozialpartner, die sich in der Regel der Instrumente des kollektiven Arbeitskampfes zur Durchsetzung ihrer Interessen bedienen können, sind die Betriebsparteien gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und damit zur Wahrung des Betriebsfriedens verpflichtet.

Sozialpartner sind zum anderen auf einer vertikalen Ebene abzugrenzen von Organisationen die in ähnlichen Betätigungsfeldern agieren wie die Sozialpartner, aber keine sind. Dies sind z.B. Unternehmensverbände, die Interessenpolitik betreiben.



# Sozialpartnervereinbarungen – eine neue Handlungsarena?

Typischerweise agieren die Sozialpartner in Deutschland, auf der Ebene der Tarifpolitik. Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen tariffähigen Koalitionen, wie sie oben beschrieben wurden, in dem die Rechte und Pflichten der beteiligten Tarifpartner geregelt werden. Die Regelungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen wirken für die Partner wie ein Gesetz.

Dies ergibt sich aus TVG § 4 nach dem die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen gelten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Dies gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Damit hat der Tarifvertrag eine Doppelnatur. Er ist Vertrag für die Vertragsparteien, d.h. den Tarifparteien, und bringt zugleich Rechtsnormen für die Mitglieder der Vertragsparteien hervor.

Mit dem Begriff Tarifvertrag wird aber nur ein Teil des Begriffs Sozialpartnervereinbarungen erfasst. Die Sozialpartner können auch noch auf andere Weise miteinander agieren. Mit einer Sozialpartnervereinbarung kann auch eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern nach TVG § 11, bezeichnet werden. Im Gegensatz zu Tarifverträgen entfalten sie jedoch keine Wirkung auf die Mitgliedsunternehmen.

In Deutschland haben Sozialpartnervereinbarungen bisher keine größere Bedeutung. Lediglich in der Chemischen Industrie haben Sozialpartnervereinbarungen bisher eine stärkere Verbreitung erfahren. Seit Ende der 80er Jahre wurden hier über 40 Vereinbarungen zu den Themen Altersvorsorge, Arbeitsschutz, Berufsbildung, Chancengleichheit, Demografische Wandel, Drogen, Gesamtdeutsche Entwicklung, Gruppenarbeit, Leitende Angestellte und Führungskräfte, Standortsicherung und Beschäftigungsförderung, Umweltschutz, Vertrauensleute sowie Weiterbildung und Schulung abgeschlossen (Vgl. hierzu Bundesarbeitgeberverband Chemie: Außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen, Wiesbaden 2007).

Diese lassen sich grob in vier Kategorien einteilen. Vereinbarungen der Sozialpartner, die verbindliche Absprachen zwischen diesen beinhalten so z.B. die Vereinbarung über den paritätischen Berufsbildungsrat aus dem Jahre 1987, Vereinbarungen die den Charakter von gemeinsamen Empfehlungen an die Politik haben wie die „Ludwigshafener Erklärung der Chemiesozialpartner“ aus dem Jahre 2007, gemeinsame Empfehlungen an die Betriebsparteien und seit 2002 gemeinsame Positionen der Sozialpartner im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene.

In der Metall- und Elektroindustrie wird das Thema Sozialpartnervereinbarungen erst 2012 aufgegriffen. Der im Jahre 2012 zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. – Südwestmetall – und der Industriegewerkschaft Metall Bezirk Baden-Württemberg abgeschlossene Tarifvertrag „Förderjahr“ verfügt über im Anhang über eine Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“. Hier verständigten sich die Sozialpartner auf gemeinsame Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Die gemeinsamen Maßnahmen werden in einem Anhang detailliert beschrieben.

Aber auch die auf europäischer Ebene abgeschlossenen Vereinbarungen im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs wirken vom Grundsatz her auch auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland. Als Geburtsstunde für den sektoralen sozialen Dialog wird vielfach das Jahr 1985 bezeichnet. Die Kommission initiierte damals einen sozialen Dialog, der am 31.01.1985 auf dem Brüsseler Schloss Val Duchesse stattfand. Beteiligt waren die Vereinigung Europäischer Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE), der europäische Zentralverband öffentlicher Unternehmen (CEEP) sowie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Eine rechtliche Grundlage erhielt der soziale Dialog bereits ein Jahr später mit der Einheitlichen Europäischen Akte (EEA), indem Artikel 118b EGV in den Vertrag eingeführt wurde.

Mit dem Beschluss der Kommission über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene vom 20. Mai 1998 wurde die bis dahin bestehende Praxis der informellen Arbeitsgruppen und paritätischen Ausschüsse beendet, und an deren Stelle wurden die Ausschüsse für den sektoralen Sozialen Dialog gesetzt. Bisher bestehen ca. 40 solcher Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog, die sich auch eine große Zahl von

Empfehlungen – Sozialpartnervereinbarungen – verständigt haben. Auch zum Thema berufliche Bildung wurden in einer Reihe von Branchen (Sektoren) Sozialpartnervereinbarungen formuliert, so z.B. Chemische Industrie, Banken, Versicherungen oder Zeitarbeit.

Es besteht aber kaum Kenntnis darüber, in wieweit diese Vereinbarungen in Deutschland wahrgenommen werden. Immerhin zwei dieser Vereinbarungen wurden insoweit wahrgenommen, dass sie als Grundvoraussetzung für die Teilnahme an dem im Folgenden zu beschreibenden Förderprogramm „weiter bilden“ dienten.

## Ergebnisse der Auswertung der Vereinbarungen im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie

Im Rahmen des Programms wurden 63 Sozialpartnervereinbarungen mit dem Ziel abgeschlossen, gezielt im Rahmen des ESF-Förderprogramms „weiter-bilden“ aktiv zu werden. Hierunter befinden sich jedoch eine Reihe weitgehend identischer Vereinbarungen ähnlich wie bei den Qualifizierungstarifverträgen. So gibt es z.B. nicht den „einen“ Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Vielmehr wurden hier weitgehend ähnliche Qualifizierungstarifverträge für jedes Tarifgebiet abgeschlossen.



Ähnlich verhält es sich bei den Sozialpartnervereinbarungen. So wurden z.B. für drei Wasserwerke in den neuen Bundesländern drei Unternehmensvereinbarungen mit identischem Inhalt parallel abgeschlossen; in der Branche Einzelhandel wurde zunächst eine regionale Vereinbarung abgeschlossen und zu späteren Zeitpunkten eine weitere regionale Vereinbarung sowie eine bundesweite Vereinbarung mit weitgehend identischen Inhalten; in den beiden Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Sicherheitsgewerbe wurden weitgehend ähnliche Vereinbarungen für jeweils vier Bundesländer abgeschlossen, für die Durchführung eines Vorhabens in der Sozialwirtschaft wurden zwei weitgehend identische Unternehmensvereinbarungen und schließlich wurden für ein Vorhaben 17 Sozialpartnervereinbarungen identischen Inhalts im Handwerk abgeschlossen.

Wenn die inhaltliche Wirkung von Qualifizierungstarifverträgen bzw. -vereinbarungen in den Blick genommen werden soll, ist es sinnvoll, diese „doppelten“ Vereinbarungen herauszunehmen. Es verbleiben dann 34 eigenständige Sozialpartnervereinbarungen.

Hinsichtlich der Reichweite der Vereinbarungen ist festzustellen, dass sich von den 34 eigenständigen Vereinbarungen vier Vereinbarungen auf das Bundesgebiet beziehen (Ernährung, Handel, Zement und Steinmetze), dreizehn Vereinbarungen beziehen sich auf ein oder mehrere Bundesländer, je nach Tarifgebiet (Sicherheitsgewerbe, Logistik, Hotel- und Gaststättengewerbe, zwei Vereinbarungen Elektrohandwerk, Baugewerbe, zwei Vereinbarungen Logistik, Friseurhandwerk, und Sozialwirtschaft), drei Vereinbarungen sind auf Bezirksebene abgeschlossen (zwei Vereinbarungen Metallindustrie, eine Handwerk) und 17 Vereinbarungen wurden abgeschlossen, deren Geltungsbereich ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe ist. Strukturell ist diese Verteilung ähnlich wie bei den bereits vor der Richtlinie bestehenden tariflichen Qualifizierungsregelungen. Auch hier gibt es Regelungen auf Bundesebene, regionale Tarifverträge und Firmentarifverträge.

Auch wenn diese 34 Vereinbarungen im Kern inhaltlich ähnlich formuliert sind, bestehen doch Unterschiede im Detail. Eine der Vereinbarungen firmiert unter dem Titel Tarifvertrag, der Inhalt macht aber deutlich, dass es sich um eine Sozialpartnervereinbarung handelt. Andererseits wurden zwei Vereinbarung mit dem Titel Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen, die aber die Merkmale eines Tarifvertrages aufweisen, indem konkrete Regelungen formuliert werden. Indem einen Fall wird festgehalten, dass Qualifizierungszeiten als Arbeitszeit gelten, in dem anderen Fall formuliert, dass die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen dokumentiert und den Teilnehmern schriftlich bestätigt wird. In beiden Fällen handelt es sich um Unternehmensvereinbarungen. In

neun Vereinbarungen wird ein konkreter Bezug zur Branche formuliert, in einem Fall wurde eine konkrete Problemlage als Ausgangspunkt für den Abschluss der Vereinbarung benannt.

Im Großteil der Vereinbarungen (21) wird ein Verfahren zur Abstimmung zwischen den Sozialpartnern formuliert. Diese reichen von der Formulierungen die einen regelmäßigen Austausch zwischen den Sozialpartnern vorsehen bis zu Regelungen, welche die Einrichtung eines paritätisch besetzten Beirats vorsehen, der sich mindestens bis zu viermal im Jahr treffen und den weiteren Fortgang abstimmen soll. In einer Vereinbarung werden die Aufgaben des Beirats dezidiert beschrieben.

In einer Vereinbarung ist festgehalten, dass auf der Grundlage der Erfahrungen mit den vorgesehenen Projekten von den Sozialpartnern entschieden werden soll, ob Verhandlungen über einen Qualifizierungstarifvertrag aufgenommen werden sollen. In einer weiteren Vereinbarung ist festgehalten, dass bei positiven Erfahrungen die regionale Unternehmensvereinbarung auf die Bundesebene übertragen werden soll.

## Einschätzung der Wirkungsweise

Es ist davon auszugehen, dass der größere Teil der Sozialpartnervereinbarungen abgeschlossen wurde, um eine in der Branche Projektvorhaben im Rahmen des Förderprogramms durchführen zu können. Dies ist mit dem Programm auch so intendiert. Die spannende Frage ist, was mit den Vereinbarungen nach Auslaufen des Programms passiert, wirken diese auch dann weiter und wenn ja, in welcher Weise.

Die formale Auswertung der abgeschlossenen Sozialpartnervereinbarungen zeigt, dass diese zu einem großen Teil über die für die Teilnahme am Programm notwendigen Inhalte hinausreichen. Die Einrichtung von paritätischen Gremien für den Erfahrungsaustausch ist z.B. keine notwendige Voraussetzung für eine Vereinbarung, um an dem Programm teilnehmen zu können. Allerdings liegen bisher auch noch keine Erfahrungen vor, ob dieser Austausch auch wahrgenommen wird.

In einem Fall wurde ein bestehender Tarifvertrag mit Regelungen auch zum Bereich betriebliche Weiterbildung gekündigt. Der Konflikt, der zur Kündigung des Tarifvertrages führte, betraf nicht den Bereich Weiterbildung. Für die Durchführung eines Anschlussprojektes war jedoch eine gültige Vereinbarung notwendig. Hierzu wurde eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen, auf einen Tarifvertrag konnten sich die Tarifparteien nicht verständigen.

Systematisch untersucht sind Sozialpartnervereinbarungen noch nicht. Es bestehen derzeit allenfalls einige singuläre Hinweise über die Wirksamkeit der Vereinbarungen. Allerdings sind in einigen Fällen die Sozialpartner über das Sozialpartnerprogramm und die damit verbundene Sozialpartnervereinbarung in einem Dialog über Weiterbildungsfragen getreten und haben einen kontinuierlichen Prozess in Gang gesetzt. Noch fehlt eine Untersuchung, inwieweit die vereinbarten Inhalte umgesetzt werden, ob z.B. der in den meisten Vereinbarungen vorgesehene Erfahrungsaustausch tatsächlich stattfindet und in welcher Weise diese Gespräche ablaufen, um die Wirksamkeit beurteilen zu können.