

Berufliche Bildung antizipativ gestalten: die Rolle der Belegschaftsvertretungen ; ein europäischer Vergleich

Schömann, Isabelle

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schömann, I. (2001). *Berufliche Bildung antizipativ gestalten: die Rolle der Belegschaftsvertretungen ; ein europäischer Vergleich*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, 01-202). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-115200>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

discussion paper

FS I 01 - 202

**Berufliche Bildung antizipativ gestalten:
die Rolle der Belegschaftsvertretungen.
Ein europäischer Vergleich**

Isabelle Schömann

September 2001
ISSN Nr. 1011-9523

Wichtige Anregungen zur Gestaltung dieses Beitrags gehen auf die BMBF-Initiative "Früherkennung von Qualifikationserfordernissen" zurück (www.frequenz.net). Für sprachliche und stilistische Hinweise möchte ich mich bei Nicole Breyer und Silke Kull bedanken.

e-mail: isa@wz-berlin.de

ZITIERWEISE / CITATION

Isabelle Schömann

**Berufliche Bildung antizipativ gestalten:
die Rolle der Belegschaftsvertretungen.
Ein europäischer Vergleich**

Discussion Paper FS I 01-202
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2001

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung

Research Unit:
Labour Market Policy and
Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: <http://www.wz-berlin.de>

Zusammenfassung

Lebensbegleitendes Lernen ist Voraussetzung einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und gleichsam bedeutend für die aktuelle und zukünftige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. In diesem Beitrag wird die Implementation des Rechts auf berufliche Bildung untersucht anhand von Modellen der Arbeitnehmerbeteiligung im Betrieb in ausgewählten Ländern der Europäischen Union. In den letzten Jahren hat sich die Rolle der Interessenvertretungen besonders im Prozess der Früherkennung von Qualifikationsbedarf weiterentwickelt. Die vergleichende Analyse der tariflichen und gesetzlichen Neuregelungen kann die zunehmende Berücksichtigung von betrieblichem und sektoralem Qualifikationsbedarf aufzeigen. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Sozialpartner verstärkt antizipative Aktionsfelder in Verhandlungen aufnehmen. Die Fortentwicklung der Verhandlungspraxis, einerseits auf europäischer Ebene und andererseits auf betrieblicher Ebene, lässt eine Ausstrahlung auch auf die nationale Ebene der Interessenvertretung und Verhandlungen erwarten.

Abstract

Life-long learning is a precondition for the qualitative improvement of employees' employability. It is similarly important for the present and future competitiveness of firms. This report focuses on the implementation of the right to vocational training on the basis of models of employees' participation in selected member states of the European Union. In the last few years the role of the employees' representatives has evolved in the field of early recognition of skill needs. This comparative analysis of collective bargaining and legislation in this matter shows the growing attention paid to firms and sectoral skills needs. Moreover the report emphasizes the growing influence of social partners on issues related to skill enhancement, especially in the form of anticipation and proactive negotiations. The increased importance of collective bargaining of the social partners at the European as well as the firm level of bargaining is likely to influence the practice of the representation of employees and bargaining at the national level.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Das Recht auf berufliche Bildung: Grundlagen und Reichweite im europäischen Raum	4
	2.1 Berufliche Bildung: Prinzipien und Grundrecht	4
	2.2 Europäische Kompetenzen im Bildungsbereich	5
3	Das Recht auf betriebliche Beteiligung im Bereich der beruflichen Bildung im europäischen Recht.....	9
4	Die Rolle der Interessenvertretungen bei der Früherkennung von Qualifikationsbedarf im Betrieb: Eine vergleichende Analyse von Beteiligungsmodellen in ausgewählten EU-Mitgliedsländern	12
	4.1 Gesetzliche Instrumente zur Förderung antizipativen Verhaltens	12
	4.2 Der Tarifvertrag als Instrument zur Förderung antizipativen Verhaltens	16
5	Vom Ausland lernen: Ansätze zur aktiven und antizipativen Gestaltung beruflicher Bildung	22
6	Literaturverzeichnis	28

1 Einleitung

Die Bildung als Voraussetzung für eine qualitative Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeiten der Arbeitnehmer sowie für die aktuelle und künftige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in einer globalisierten Welt, stellt eine Herausforderung sowohl für Europa¹ als auch für die einzelnen EU-Mitgliedstaaten² dar. Der Schwerpunkt fast aller Untersuchungen liegt auf dem lebenslangen Lernen (bzw. der lebensbegleitenden Bildung) als einer langfristigen Lösung des Qualifikationsmangels, um sowohl die Qualifikationsbedarfe der Beschäftigten als auch der potentiellen Erwerbstätigen zu decken und ihr (berufliches) Wissen laufend auf den neuesten Stand zu bringen. Damit verbessern sie ihre Beschäftigungsfähigkeiten und können sich Unternehmen besser anpassen.

Auf der betrieblichen Ebene gewinnt die berufliche Qualifikation der Beschäftigten für den modernen Produktionsprozess zunehmend an Bedeutung. Sie spielt eine entscheidende Rolle in den betriebswirtschaftlichen Strategien zur Erreichung von Unternehmenszielen³. Seitens der Beschäftigten wird die Qualifizierung zunehmend zur Existenzfrage, da wichtige berufliche Perspektiven nachhaltig vom Zugang, vom Umfang und von der Qualität der beruflichen Bildungsmöglichkeiten bestimmt sind⁴.

Die sich ständig wandelnden Anforderungen an Qualifikationen und ihre Umsetzung im Arbeitsprozess erfordern auf vielfältige Weise⁵ die Zusammenarbeit der Sozialpartner. Obwohl die Tarifpartner eine Tarifpolitik der Qualifizierung und Weiterbildung aktiv unterstützen, werden laut einer Studie des Wirtschafts- und

¹ Art. 150 des EWG Vertrages in der Fassung des Vertrages von Amsterdam, am 1.01.1999 in Kraft getreten. Der Beschäftigungsgipfel des Europäischen Rates im November 1997 in Luxemburg (der sog. Luxemburg-Prozess) sieht vor, die Weiterentwicklung und bessere Umsetzung der koordinierten Beschäftigungsstrategie zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer (...) der Erwerbsarbeit zu unterstützen.

² Zum Beispiel in Deutschland mit den gemeinsamen Erklärungen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, in Frankreich mit dem Gesetzentwurf zur Sozialen Modernisierung und dessen Teil über berufliche Bildung (loi de modernisation sociale : « Fin de débat agitée sur la "modernisation sociale" à l'Assemblée nationale », Le Monde 24.05.01) und über die Reformen der beruflichen Bildung : http://www.centre-info.fr/act_ref.html

³ Broschüre des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall Deutschland zum Thema: Zukunftssicherung durch Qualifizierung. 2001.

⁴ Qualifizierung für alle. Kampagne „Gute Arbeit“ der IG Metall 2001.

⁵ Däubler, W. 1999. *Betriebsverfassung in globalisierter Wirtschaft*. Baden-Baden: Nomos. Insbesondere in Deutschland im Hinblick auf die derzeitige Diskussion um die grundlegende Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Siehe: Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 6. Spitzengesprächs am 10. Juli 2000, „V. Qualifizierungsoffensive“. <http://www.buendnis.de/05/08.html>., sowie Stellungnahme des Bündnisses beim 7. Spitzengespräch am 4.03.2001 über die Qualifizierungsoffensive, II, 2-3. http://www.igmetall.de/buendnis/erklaerung_040301.html

Sozialwissenschaftlichen Instituts – Tarifarchivs, die Möglichkeit der Tarifpolitik nur unzureichend genutzt⁶, wie das Beispiel Deutschland zeigt.

In Betrieben gehört die berufliche Bildung zwar nicht zu den vorrangigen Themen der Betriebsarbeit, sie gewinnt aber zunehmend an Bedeutung angesichts der raschen Entwicklung von Wissenschaft und Technik und deren Auswirkungen auf die Produktion und auf die Berufsperspektiven und Berufschancen der Beschäftigten. Die Früherkennung von Qualifikationsbedarf ist mittlerweile unerlässlich geworden, da sich die beruflichen Qualifikations- und Leistungsanforderungen ständig verändern. In den Betrieben verfügen die Arbeitnehmer meistens über eine Reihe von Rechten, die von Informationen und Anhörungsmöglichkeiten bis hin zu Mitbestimmungsrechten bei betrieblichen Berufsbildungsfragen reichen. Da diese Rechte von der Existenz von Arbeitnehmervertretungen und deren Engagement abhängen, stellt sich die Frage ihrer wirkungsvollen Implementation und Ausübung, nicht nur, aber hauptsächlich im Bereich der Qualifizierung der Arbeitnehmer.

Es ist daher interessant, die Reichweite der Mitwirkungsrechte im Bereich der beruflichen Bildung in den Mitgliedsländern der Europäischen Union zu analysieren, um festzustellen, inwieweit die Früherkennung von Qualifikationsbedürfnissen ein etabliertes Handlungsgebiet ist. Es wird untersucht, inwieweit ausgewählte betriebliche Beteiligungsmodelle zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf beitragen können.

Diese Studie geht der Frage nach, inwieweit ein Recht auf betriebliche Bildung wirksam durchgesetzt werden kann. Gewährleisten die durch Gesetz und Vereinbarungen verankerten Mitwirkungsrechte die notwendige Aktualisierung der Qualifikationen von Arbeitnehmern? In welchem Umfang müssen Arbeitnehmervertreter die Initiative in dem Prozess der Früherkennung von Qualifikationsbedarf ergreifen? Diese doppelte Problematik entsteht einerseits durch den Anspruch, das Konzept des lebenslangen Lernens zu institutionalisieren und andererseits durch die aktive Teilnahme von Sozialpartnern in den Betrieben im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf.

Die Analyse der Beteiligungsmodelle im Bereich der beruflichen Bildung kann dazu beitragen, dass einige konkrete Elemente zur antizipativen Gestaltung der beruflichen Bildung im Betrieb erkannt werden. Sechs ausländische Arbeitsrechtssysteme wurden ausgewählt, in denen die Beteiligungsmodelle zum Teil gesetzlich, zum anderen Teil eher tariflich innovative Ansätze im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf anbieten: Deutschland, Finnland, Frankreich, Niederlande, Schweden und Großbritannien.

Ziel dieser Studie ist die Feststellung des Einflusses von Sozialpartnern in der Früherkennung von Qualifikationsbedarf im Betrieb. In diesem Zusammenhang soll untersucht werden, auf welcher gesetzlichen/tariflichen Ebene die berufliche Bildung,

⁶ Bispinck, R. 2000. Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen - Bisherige Entwicklung und Perspektiven- Forschungsprojekt „Zeitpolitik und Lernchancen“. Düsseldorf.

und insbesondere die Früherkennung von Qualifikationsbedarf, in den ausgewählten europäischen Ländern verankert ist. Anschließend ist zu analysieren, in welchem Umfang die Arbeitnehmerbeteiligungsmodelle die betriebliche Berufsbildung als informations-, beratungs- und mitbestimmungspflichtiges Themenfeld betrachten. Anhand des unterschiedlichen Niveaus der Verankerung von Mitwirkungsrechten in den arbeitsrechtlichen Systemen der europäischen Mitgliedsländer werden sowohl Gesetze als auch Tarifverträge betrachtet. In diesem Zusammenhang wird die Funktion und die Rolle gewählter Belegschaftsvertreter und die Präsenz von Gewerkschaften im Bereich der betrieblichen Berufsbildung, insbesondere bei der Antizipation von Qualifikationsbedürfnissen im Betrieb, untersucht.

Um einen umfangreichen Überblick über das Thema zu gewinnen, wird in erster Linie das Engagement der Europäischen Union im Bereich der beruflichen Bildung sowie die vielfältigen Versuche einer Verankerung des gemeinschaftsweiten Beteiligungsmodells dargestellt. In dieser Hinsicht werden die Reichweite des Rechts auf Bildung sowie dessen Verankerung in der betrieblichen Bildungspolitik erforscht. Berücksichtigt wird dabei auch die institutionelle Ebene, indem die Kompetenzenteilung zwischen den europäischen Institutionen und den europäischen Akteuren untersucht wird.

2 Das Recht auf betriebliche Bildung: Grundlagen und Reichweite im europäischen Raum

Um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu stärken und auch die Vollendung des Binnenmarkts erfolgreich zu unterstützen, liegt eine Priorität der Europäischen Union in der Qualifizierung der Arbeitnehmer. Dies stellt eine Herausforderung an das europäische Recht sowie an die nationalen Rechtssysteme dar. Als Beweis dafür gelten die vielfältigen Versuche Mindeststandards in europäischen Rechtsquellen im Bereich der beruflichen Bildung sowie der Arbeitnehmerbeteiligung zu verankern.

Nun lässt die Kompetenzenteilung zwischen der Kommission und den EU-Mitgliedsländern dem europäischen Gesetzgeber wenig Freiraum, direkt einzugreifen. Mit den vielfältigen Versuchen auf europäischer Ebene zur Regulierung der Arbeitnehmerbeteiligung soll die betriebliche Bildung gefördert werden. Diese Regulierung gestaltet sich jedoch oft (mangels nationalem Konsens) schwierig.

2.1 Berufliche Bildung: Prinzipien und Grundrecht

Das Recht auf berufliche Bildung wurde den europäischen Grundrechten durch Verweisung zugeordnet, die sich ausdrücklich in völkerrechtlichen Verträgen befinden. Damit ist sowohl die Europäische Sozialcharta des Europarats von 1967 als auch die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer 1989⁷ gemeint.

Bei der Europäischen Sozialcharta des Europarats von 1961, novelliert 1996⁸, handelt es sich um ein internationales Abkommen mit verbindlicher Wirkung für die Länder, die es unterschrieben haben. Die Sozialcharta verfügt über einen ausführlichen Katalog von Grundrechten im Bezug auf die Arbeitsbeziehungen, worunter auch das Grundrecht auf berufliche Bildung⁹ fällt.

Die Sozialcharta beruht auf einem breiten Verständnis der beruflichen Bildung, welche die Lehrlingsausbildung, die Ausbildung Jugendlicher für das Arbeitsleben (§ 10 -2-), Umschulungsmaßnahmen von Arbeitnehmern auf Grund von technischen Entwicklungen und neue Arbeitsmarktorientierungen (§ 10 -3b-) umfasst. Mit der Novellierung von 1996 wurde der Kreis der Betroffenen um Langzeitarbeitslose erweitert, so dass die Länder sich verpflichten, berufliche Bildungsmaßnahmen zu deren Wiedereingliederung anzubieten (§ 10 -4-). Von großer Bedeutung ist die Rolle von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen bei der effektiven Implementation des Rechts auf betriebliche Bildung, bei der Durchführung einer beruflichen und technischen Bildung (§ 10 -1-) und bei der sachgemäßen Kontrolle der Effektivität

⁷ KOM (89) 248.

⁸ am 1.7.1999 in Kraft getreten. JO. 12.2.2000. 2230.

⁹ § 10 der (1996 novellierten) europäischen Sozialcharta

der beruflichen Bildung junger Arbeitnehmer (§ 10 -5d-). Seit dem Vertrag von Amsterdam bezieht sich der Europarat ausdrücklich auf die Europäische Sozialcharta (§ 117), so dass diese an Kraft und Macht gewinnt.

Als Rechtsquelle eines europäischen Grundrechts auf berufliche Bildung gilt die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989. Gemäß § 15 muss jedem Arbeitnehmer der Europäischen Union die Möglichkeit gegeben werden, während seines Arbeitslebens an der beruflichen Bildung teilzunehmen. Es handelt sich um ein Recht auf einen lebenslangen Zugang zur beruflichen Bildung und auf die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen¹⁰. Obwohl die Charta nicht rechtsverbindlich ist¹¹, misst sich ihre Bedeutung nach ihrem politischen Hintergrund, da sie als politisches Signal auf höchster Ebene gilt. Darüber hinaus befinden sich in dem Titel II Empfehlungen zur Förderung europäischer Initiativen. Damit hat u.a. die Kommission ihre Eingriffe im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung¹² begründet. Darüber hinaus wurde seit dem Amsterdamer Vertrag (im novellierten § 117) die Gemeinschaftscharta der Europäischen Sozialcharta rechtlich gleichgestellt, so dass sich die Kommission und der Gerichtshof zur Förderung der europäischen Grundrechte –wie sie in beiden Rechtsquellen anerkannt sind- unterstützt können.

Die Europäische Sozialcharta sowie die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sind sozialpolitische Instrumente der EU. Sie gewinnen an Gewicht und Bedeutung, da sowohl der Maastrichter Vertrag, als auch der Amsterdamer Vertrag auf diese beide Texte Bezug nehmen. Die Mitgliedsländer sind somit an die sozialen Prinzipien der beiden Charta gebunden. Die neueste Forderung eines gemeinschaftsweiten Grundrechtskatalogs wird zu größerer Rechtssicherheit und Effizienz führen¹³.

2.2 Europäische Kompetenzen im Bildungsbereich

Schon 1957 wurde im EWG-Vertrag die berufliche Bildung als Eingriffsbereich der Europäischen Union definiert (§ 128)¹⁴. Der Rahmen für die gemeinsame Politik der beruflichen Bildung wurde durch den Beschluss des Rates¹⁵ 1963 geschaffen. Die

¹⁰ Rodière, P. 1998. *Droit Social de l'Union européenne*. Paris. 104.

¹¹ Zachert, U. 2000. 'Auf dem Weg zu europäischen Arbeitnehmergrundrechten'. *Neue Zeitschrift für Arbeit*: 623.

¹² Richtlinie zur Einrichtung von Euro-Betriebsräten Nr. 94/45 von 1994, aber auch die Richtlinie 63/104 zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Richtlinie 94/33 von 1994 über den Jugendarbeitsschutz.

¹³ Europäische Kommission. 1999. *Affirmation des droits fondamentaux dans l'Union européenne : Il est temps d'agir. Rapport du groupe d'experts en matière de droits fondamentaux*, unter der Leitung des Prof. Simitis. Brüssels. Zachert, U. 2000. 'Auf dem Weg zu europäischen Arbeitnehmergrundrechten'. *Neue Zeitschrift für Arbeit*: 625.

¹⁴ Mit dem § 128 des Vertrags von Rom wurde der europäische Rat damit beauftragt, die generellen Prinzipien der Durchführung einer gemeinsamen Politik der beruflichen Bildung zu definieren. Damit waren die Eingriffsmöglichkeiten der EU schon erschöpft. Rodière, P. 1998. *Droit Social de l'Union européenne*. Paris. 248.

¹⁵ Beschluss des Rates über die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung (63/266/EWG) ABI. 63 vom 20.4.1963. Die

Umsetzung und Anpassungen dieser Rahmenpolitik erfolgten dagegen durch nicht rechtsverbindliche politische Erklärungen¹⁶. Dies führte u.a. zu einem wachsenden und unerwünschten Einfluss der EU in den nationalen Bildungspolitiken der Mitgliedstaaten.

Als eine Folge hiervon wurde mit dem Vertrag von Maastricht (1992) das System in § 127 neu reglementiert: die Europäische Gemeinschaft unterstützt und ergänzt die Arbeit der Mitgliedstaaten im Bereich der beruflichen Bildung nicht nur unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips¹⁷, sondern auch unter eng definierten Grenzen und „unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten (§ 127 -4-)“. Damit begrenzt sich die Kompetenz der Europäischen Union auf politische Zielsetzungen und Empfehlungen in vorgesehenen Feldern¹⁸ der beruflichen Bildung. Mit dem Amsterdamer Vertrag aber wurden die Vorrechte des Europäischen Parlaments ergänzt, indem das Kooperationsverfahren durch das sog. parlamentarische Mitentscheidungsverfahren gemäß § 189 B für berufliche Bildungsfragen¹⁹ ersetzt wurde. Das Ziel dieses Verfahrens besteht darin, einen Konsens u.a. zu Fragen der sozialen Politik zwischen Rat und Parlament zu erreichen. Es verstärkt aber die Position des Parlaments, da ihm im Falle mangelnden Konsenses ein Veto zur Verfügung steht.

Die berufliche Bildung galt ursprünglich als Instrument zur Förderung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, d.h. als wirtschaftliches Instrument für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EG. Seit Anfang der 80er Jahren entwickelt es

Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten beziehen sich auf Studien und Forschungsarbeiten und einen Informations- und Erfahrungsaustausch und auf die Angleichung von Ausbildungsniveaus.

¹⁶ Bainbridge, S. and Murray, J. 2000. 'Der politische und rechtliche Rahmen für die Entwicklung der Bildungspolitik in der Europäischen Union -Teil I. *Berufsbildung Nr. 20 - Europäische Zeitschrift*. 6.

¹⁷ Artikel 3b des Vertrags von Maastricht (1992) : „Die Gemeinschaft wird innerhalb der Grenzen der ihr in diesem Vertrag zugewiesenen Befugnisse und gesetzten Ziele tätig. In den Bereichen, die nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fallen, wird die Gemeinschaft nach dem Subsidiaritätsprinzip nur tätig, sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können. Die Maßnahmen der Gemeinschaft gehen nicht über das für die Erreichung der Ziele dieses Vertrags erforderliche Maß hinaus“.

¹⁸ Siehe § 127 (2): „...Erleichterung der Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse, insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung; Verbesserung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt; Erleichterung der Aufnahme einer beruflichen Bildung sowie Förderung der Mobilität der Ausbilder und der in beruflicher Bildung befindlichen Personen, insbesondere der Jugendlichen; Förderung der Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Bildung zwischen Unterrichtsanstalten und Unternehmen; Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustausches über gemeinsame Probleme im Rahmen der Bildungssysteme der Mitgliedstaaten“.

¹⁹ Mit dem Amsterdamer Vertrag von 1997 ist § 127 (4) geändert worden. Unter dem Mitentscheidungsverfahren werden auch Fragen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (§ 49), der Niederlassungsfreiheit (§§ 54- 56-57) sowie der sozialen Sicherheit für die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (§ 51), der Bildung (§ 126) und Kultur (§ 128), der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (§ 119), sowie bestimmte Fragen der Beschäftigungspolitik (§ 109R) einbezogen.

sich zum Instrument der Arbeitsmarkts- und Beschäftigungspolitik und wurde zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eingesetzt. 1983²⁰ nahm man wahr, dass die betriebliche Bildung aktive und antizipative Ansätze zur Anpassung an neue Technologien fördern kann²¹.

Eine Definition der beruflichen Bildung erfolgte erst 1985 durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. In einem Präzedenzfall²² handelte es sich um ein Diskriminierungsverfahren zwischen inländischen Studierende (Belgien) und Studierende aus anderen Mitgliedstaaten beim Zugang zum beruflichen Bildungsunterricht. Die Antragstellerin, eine französische Studentin an der "academie royale des beaux-arts" Lüttich, warf der Stadt Lüttich vor, sie aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit zu diskriminieren (nach Artikel 7 EWG-Vertrag), da eine durch belgischen Runderlass eingeführte Studiengebühr (Minerval) für ausländische Studierende verlangen werde, die von Studierenden mit belgischer Staatsangehörigkeit nicht erhoben wird. Die vom Präsidenten des Gerichts der ersten Instanz in Lüttich vorgelegten Fragen betrafen erstmals die Auslegung des Artikels 7 EWG-Vertrag, bezüglich einer gegen den EWG-Vertrag verstoßender Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, bei der „*Abgabe, Einschreibe- oder Studiengebühren für den Zugang zum berufsbildenden Unterricht*“²³ erhoben werden, wenn es sich um Studierende aus anderen Mitgliedstaaten handelt (im Gegensatz zu inländischen Studierenden).

Von großem Interesse war aber die Frage nach den Kriterien, die einen Unterricht (in diesem Fall in der Fachrichtung „comic strips“) zum berufsbildenden Unterricht erklären. Der Gerichtshof war dabei gefordert, eine Definition der beruflichen Bildung zu geben, die sich auf europäische Dokumente stützen sollte.

Der Gerichtshof nannte erstens den Artikel 128 EWG-Vertrag als das Grundelement einer gemeinsamen Politik im Bereich der Berufsausbildung. Er stützte sich dabei auf die allgemeinen Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung von 1963²⁴ sowie auf die allgemeinen Leitlinien zur Verbreitung eines gemeinschaftlichen Tätigkeitsprogramms auf dem Gebiet der Berufsausbildung von 1971²⁵. Zur Begründung wurde folgende Definition herangezogen: „Jede Form der Ausbildung, die auf eine Qualifikation für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Beschäftigung vorbereitet oder die die besondere Befähigung zur Ausübung eines solchen Berufes oder einer solchen

²⁰ Entschließung des Rates vom 19.9.1983. Abl. C 193 vom 8.8.1986.

²¹ Dies erfolgt durch Aktionsprogramme der EU, u.a. durch die Förderung der Rolle der Bildung bei der Anpassung an den Wandel (Petra, Force, Comett I, II vom 1986, 1989, und Eurotecnat vom 1990, Leonardo da Vinci I vom 95 bis 99, Leonardo II vom 2000 bis 2006).

²² EuGH, 13.02.1985, Gravier gegen Stadt Luettich, 293/83, S. 593. Dagegen bieten weder der Vertrag von Rom noch der Beschluß des Rates eine Definition des Begriffs der Bildung. Bainbridge, S. and Murray, J. 2000. 'Der politische und rechtliche Rahmen für die Entwicklung der Bildungspolitik in der Europäischen Union -Teil I. 6.'. *Berufsbildung Nr. 20 - Europäische Zeitschrift*. 7.

²³ EuGH, 13.02.1985, Gravier gegen Stadt Luettich, 293/83, S

²⁴ Beschluß 63/266/EWG des Rates vom 2.4.63 (Abl. 1963.S.1339).

²⁵ Allgemeinen Leitlinien des Rates 1971, Abl. C 81, S. 5)

Beschäftigung verleiht, gehört zur Berufsausbildung, und zwar unabhängig vom Alter und vom Ausbildungsniveau der Schüler oder Studierenden, selbst dann, wenn der Lehrplan auch allgemeinbildenden Unterricht enthält“.

Mit diesem Urteil wurde der Begriff der beruflichen Bildung in einem weiten Rahmen gefasst, was sich bis heute kaum geändert hat. Es handelt sich hierbei um jede Art der beruflichen Bildung, die auf den Erwerb von Qualifikationen für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Beschäftigung vorbereitet. Mit dieser Definition sind auch Studiengänge an Universitäten einbegriffen, solange sie beruflichen Zielen und nicht privaten Bildungswünschen entsprechen²⁶. In einem letzten Urteil vom 11. Juni 1989²⁷ wurde diese Definition noch einmal ergänzt. Der Begriff „berufliche Bildung“ nach Artikel 128 EWG-Vertrag, der den juristischen Grundstein der gemeinsamen Politik im Bereich der Berufsausbildung darstellt, wurde präzisiert und gilt, ohne jede Unterscheidung, für die Aus- und die Weiterbildung.

Mit Hilfe dieser umfangreichen Definition sollen die europäischen Institutionen einen möglichst breiten Rahmen der beruflichen Bildung schaffen, um die Bildungspolitik als Instrument zur Förderung von besserer Lebensqualität und der Mobilität der aktiven Bevölkerung in der Union zu nutzen. Ein interessantes Untersuchungsfeld stellt die Verbindung zwischen der europäischen Bildungspolitik und der wachsenden Bedeutung der Sozialpartner im Bereich des lebenslangen Lernens dar. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Förderung der betrieblichen Beteiligung von Arbeitnehmern im Bereich der beruflichen Bildung.

²⁶ Artikel 10 der europäischen Sozialcharta, EuGH, 02.02.1988, Blaizot gegen Universität Lüttich, 24/86, S. 379. EuGH, 30.05.1989, Kommission/Rat, 242/87, S. 1425.

²⁷ EuGH, 11.06.1991, United Kingdom/Rat C-51/89, C-90/89, C-94/89 S. I-2757 (Abs. 31).

3 Das Recht auf betriebliche Beteiligung im Bereich der beruflichen Bildung im Europäischen Recht

Die Grundsätze der Information und Anhörung der Arbeitnehmer sind Bestandteil der europäischen sozialen Errungenschaften²⁸, gehören aber seit der Verabschiedung des Vertrages von Amsterdam zum primären Gemeinschaftsrecht²⁹. Es handelt sich hauptsächlich um die Schaffung eines gemeinschaftlichen Rahmens für die Gestaltung eines verbindlichen Informations- und Anhörungsrechts der Arbeitnehmerschaft in speziellen Themenfeldern (Massenentlassungen und Betriebsübergang in transnationalen Unternehmen oder in fusionierten Unternehmen innerhalb der EU³⁰). Dieses bleibt aber weiterhin fragmentarisch³¹. Seit 30 Jahren startete die Kommission zahlreiche Versuche, ein europäisches Modell der Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Unternehmen zu schaffen. Alle Versuche sind bis heute auf Grund sehr unterschiedlicher nationaler Ansichten über die Beteiligung von Belegschaftsvertretern gescheitert³². Es gab insbesondere Unstimmigkeiten darüber, ob das Beteiligungsrecht institutionell verankert werden sollte oder vertraglich geregelt werden sollte.

Mit dem Erlass der Richtlinie über Europäische Betriebsräte³³ wurde ein erster gesetzlicher Schritt zu einer länderbergreifenden Unterrichtung und Anhörung der

²⁸ Richtlinie 75/129/EWG vom 17.02.75 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975, S. 29, geändert durch die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24.06.1992, ABl. Nr. 245 vom 26.8.1992, S. 3. Diese beiden Gemeinschaftsakte wurden durch die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.07.1998 -ABl. L 225 vom 12.08.1998, S. 16- konsolidiert). Richtlinie 77/187/EWG vom 14.02.77 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang (ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977, S. 26, geändert durch Richtlinie 98/50/EG vom 29.06.98: ABl. L 201 vom 17.07.1998, S. 88). Richtlinie 94/45/EWG vom 22.09.94 über den Europäischen Betriebsrat (ABl. Nr. L 254 vom 30.9.1994, S. 64).

²⁹ Auf der Regierungskonferenz 1992 über die politische Union wurde ein Abkommen über die Sozialpolitik abgeschlossen. Dazu wurde ein dem Vertrag von Maastricht beigefügtes Protokoll angenommen, des über das Kapitel zur Sozialpolitik in der Gemeinschaft hinausging. Dieser Text basierte auf der 1989 angenommenen Sozialcharta. Mit dem Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam fiel das Protokoll über die Sozialpolitik fort, und das Abkommen über die Sozialpolitik wurde in die Bestimmungen des Titels XI des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft integriert. Die Europäische Gemeinschaft kann somit künftig u.a. im Bereich „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ tätig werden bzw. ihre Tätigkeit verstärken. Die Europäische Kommission. 1999. Der Vertrag von Amsterdam. Gebrauchsanweisung. 40.

³⁰ Richtlinienentwurf über die europäische Aktiengesellschaft. Presidency Conclusion, Nice European Council Meeting, 7,8,9 December 2000.
http://europa.eu.int/council/off/conclu/dec2000/dec2000_en.pdf.

³¹ Zachert, U. 2000. 'Auf dem Weg zu europäischen Arbeitnehmergrundrechten'. *Neue Zeitschrift für Arbeit*. 621-626. 622. Deinert, O. 1999. 'Vorschlag für eine europäische Mitbestimmungsrichtlinie und Umsetzungsbedarf in Betriebsverfassungsgesetz'. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 800.

³² Jüngster Beweis der Verhandlungsschwierigkeiten in diesem Bereich ist der gescheiterte Konsens, was die Richtlinie über ein nationales Informations- und Anhörungsrecht betrifft, sowie der noch zu konkretisierende Vorbericht über das europäische Unternehmen-Statut.

³³ Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Amtsblatt Nr. L 254 vom 30.09.1994 S. 0064 - 0072, geändert durch 397L0074 (ABl. L 010 16.01.1998 S.22).

Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vollzogen. Es handelt sich um Mindestvorschriften, die dazu dienen, eine angemessene Unterrichtung und Anhörung von in grenzüberschreitenden Unternehmen tätigen Arbeitnehmern zu gewährleisten, da die Rechtsvorschriften den Mitgliedsländern nicht ausreichend sind und zu Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen (Subsidiaritätsprinzip). Die Hauptfunktion der Richtlinie ist der Aufbau eines Verfahrens zur Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung. Gemeint ist damit der „Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene“ (§ 2f). Diese Richtlinie wurde „insbesondere für länderübergreifende Angelegenheiten“ geschaffen, „welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben“ (§ 6-3- sowie Abs. 2 der subsidiären Vorschriften³⁴). Ob die berufliche Bildung zu diesen Angelegenheiten gehört ist allerdings fraglich.

Um dieser Frage genauer nachgehen zu können, ist es bedeutsam, die Vereinbarungen zu untersuchen, die zu einem früheren Zeitpunkt (vor 1994) abgeschlossen worden sind und ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen vorsehen, da sie gemäß §13 unbeschadet der Richtlinie weiter gelten. In einer interessanten Fallstudie³⁵ wurden schriftliche Vereinbarungen bzw. getroffene Abmachungen über Europäische Arbeitnehmervertretungsgruppen in gemeinschaftsoperierenden Unternehmen in 8 Konzernen³⁶ untersucht.

In 6 Vereinbarungen sind als Gegenstand der Vereinbarungen Themen zu finden, die über den Mindestkatalog der Richtlinie hinausgehen. Darunter zählen u.a. Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung, Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, betriebliche Sozialleistungen, Sicherung von Arbeitsplätzen³⁷. Bedeutsam sind auch die vielfältigen Formulierungen, die das Themenfeld Qualifikation auszeichnen: Personal und Sozialfragen (BASF), Beschäftigungsfragen (Bayer AG), Beschäftigungsentwicklung (Schmalbach-Lubeca AG),

³⁴ Abs. 2, Satz 2 der subsidiären Vorschriften lautet: „Diese Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen“.

³⁵ Blank, M., Geissler, S. and Jaeger, R. 1996. Euro-Betriebräte. Grundlagen, Praxisbeispiele und Mustervereinbarungen. Köln: Bund Verlag. Vgl. Höland, A. and Heidmann, D. 1994. Sozialwissenschaftliche Erkenntnisse zum Betriebsverfassungsrecht. Eine Literaturstudie. Düsseldorf. 63.

³⁶ BASF, Bayer AG, Benckiser Prod. GmbH, DEC, Grundig AG, Myllykoski OY, Schmalbach-Lubeca/Continental Can Europe, Usinor Sacilor.

³⁷ Blank, M., Geissler, S. and Jaeger, R. 1996. Euro-Betriebräte. Grundlagen, Praxisbeispiele und Mustervereinbarungen. Köln: Bund Verlag. M. Blank, S. Geissler, R. Jaeger, 1996. 171. (Einzelnen: BASF, Seite 46, Bayer AG, Seite 64, Benckiser Prod. GmbH Seite 84, DEC Seite 97, Schmalbach-Lubeca/Continental Can Europe, Seite 139, Usinor Sacilor, Seite 157).

Qualifikationsstrukturen und –bedarf (Benckiser Prod. GmbH), Qualifizierung (DEC) und Qualifikationspolitik des Konzerns sowie die Aus- und Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer (Usinor Sacilor). Die jeweilige Formulierung des Themenfelds gibt Aufschluss über den Grad der Bereitschaft zum gemeinsamen Dialog innerhalb des Unternehmens. Außerdem beeinflussen die Vereinbarungsform und deren gebundene Verbindlichkeit den Dialog im Unternehmen. Zum Beispiel unterscheiden sich schriftliche Vereinbarungen, die von beiden Vertragspartnern unterschrieben sind, von Abmachungen oder Schriftwechsel ohne förmliche Vereinbarung sowie interne Vereinbarungen ohne Unterschrift der Konzernleitung.

Die Vielfältigkeit der Praxis zeigt einerseits Beispiele der fortgeschrittenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen, andererseits aber die Gefahr einer fehlenden Grundregulierung um Mindeststandards zu gewährleisten.

Beim Luxemburger Sondergipfel zur Beschäftigung im November 1997 wurden die beschäftigungspolitischen Ziele der EU klar definiert. Damit wurde die wichtige Rolle der Sozialpartner im Bereich des lebenslangen Lernens betont und in konkreteren Richtlinienvereinbarungen formuliert: Förderung von tariflichen Verträgen und Betriebsvereinbarungen und/oder betrieblichen Abmachungen zur beruflichen Bildung mit dem Ziel: (1) der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, (2) der Förderung des lebenslangen Lernens, (3) der Modernisierung der Arbeitsorganisation unter anderem auch durch berufliche Bildung. Die daraus folgende Entwicklung der Arbeit von den Sozialpartnern auf europäische Ebene strebt nach einer Rahmenvereinbarung zur Förderung des lebenslangen Lernens u.a. in Form der Förderung der beruflichen Berufsbildung in Betrieben³⁸.

Hinsichtlich dieser Perspektive erscheint es interessant, die nationalen Systeme des kollektiven Arbeitsrechts und insbesondere die nationalen Beteiligungsmodelle genau zu betrachten. Dabei wird untersucht, inwieweit die berufliche Bildung sowie die Früherkennung von Qualifikationsbedarf als Handlungsgebiet der Belegschaftsvertretungen gesetzlich und/oder tariflich verankert ist.

³⁸ "Social Dialogue Education and Training" Interim Report ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. 2001.

4 Die Rolle der Interessenvertretungen bei der Früherkennung von Qualifikationsbedarf im Betrieb. Eine vergleichende Analyse von Teilnehmungsmodellen in ausgewählten EU-Mitgliedsländern

Die empirische Ausgangsposition in jedem EU-Mitgliedsland ist sehr unterschiedlich. Offensichtlich sind tarifliche/betriebliche Verhandlungs- und Teilnehmungsöglichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung stark an die Merkmale des arbeitsrechtlichen Systems jedes Landes gebunden, die verschiedene Traditionen widerspiegeln. Darüber hinaus sind erhebliche Unterschiede in den Bildungssystemen innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten zu erkennen. Diese Unterschiede wirken sich auch auf das kollektive Arbeitsrecht aus. Dennoch ist all den gesetzgeberischen oder tariflichen Vorschriften über die kollektiven Teilnehmungsstrukturen gemeinsam, dass sie zumindest über Teilnehmungskompetenz auf nationaler und Branchenebene verfügen³⁹.

Die grenzüberschreitende Analyse von ausgewählten Teilnehmungsmodellen im Bereich der betrieblichen Bildung versucht, interessante Anwendungen von tarifvertraglichen oder rechtlichen Instrumenten herauszuarbeiten, die die Antizipation von Qualifikationsbedarf im Betrieb ermöglichen. Ebene und Umfang der Teilnehmungsrechte werden dabei untersucht, um festzustellen, welche Rolle die Mitbestimmung bei der Antizipation und Analyse von Qualifikationsbedarf spielen kann.

Sechs ausländische Systeme werden untersucht (siehe Tabelle im Anhang), in denen die Teilnehmungsmodelle zum Teil gesetzlich, zum anderen Teil eher tariflich verankert sind. Die zwei entstandenen Ländergruppen unterscheiden sich zusätzlich nach dem Umfang der betrieblichen Verhandlungsmöglichkeiten von Belegschaftsvertretern. Interessant ist daher, inwieweit die Antizipation von Qualifizierungen als Handlungsgebiet im Betrieb betrachtet wird und über welche Rechtsinstrumente Arbeitnehmervertretungen verfügen, um bei Qualifikationsbedürfnissen aktiv zu reagieren. In einer ersten Gruppe befinden sich die Rechtssysteme, in denen die Berufsbildung hauptsächlich gesetzlich geregelt ist, und zwar in Frankreich, Finnland und Niederlande. In einer zweiten Gruppe werden wir uns mit Rechtssystemen befassen, die eher Tarifverhandlungen bevorzugen, z.B. Deutschland, Schweden und Großbritannien.

4.1 Gesetzliche Instrumente zur Förderung antizipativen Verhaltens

In einigen EU-Ländern, wie z. B. in Frankreich und Finnland verfügen Arbeitnehmervertretungen über gesetzliche Teilnehmungsrechte. Es handelt sich um

³⁹ Caprile, M. and Llorens, C. 1998. *Collective bargaining and continuing vocational training in Europe*: European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions.

ein Recht auf rechtzeitige und umfassende Information sowie um ein rechtzeitiges Anhörungsrecht in gesetzlich definierten Feldern. Das Anhörungsrecht ist für die Unternehmensleitung verbindlich⁴⁰, so dass Missachtung zu gerichtlichen Sanktionen führen kann.

Im **französischen Arbeitsrecht** gehören „antizipative Maßnahmen“ (§. L. 933-2 des französischen Arbeitsrechtsbuches⁴¹) zu dem vom Arbeitgeber vorbereitem Weiterbildungsplan („plan de formation“), der der Belegschaftsvertretung zur Diskussion vorgestellt wird. Darüber hinaus verlangt der Gesetzgeber eine (mindestens) jährliche Beratung mit den Belegschaftsvertretern über die Entwicklung der Beschäftigung und der Qualifikationen im Betrieb, sowie Beratungen über die im Laufe eines Jahres stattfindenden und eventuell auch mehrjährlich andauernden präventiven Bildungsmaßnahmen, die von der Unternehmensleitung vorgeschlagen werden (§ L. 432-1-1 CT). Zusätzliches Informationsmaterial steht dem „comité d’entreprise“ (etwa der deutsche Betriebsrat) zu, da das Gesetz vorsieht, dass die Unternehmensleitung (bei mindestens 300 Arbeitnehmern) einen Vierteljahresbericht (bei kleineren Unternehmen einen Halbjahresbericht) erstellen muss (§ L. 432-4-1 CT). Außerdem kann der Betriebsrat Personalumfragen durchführen und gemeinsam mit externen Experten Studien zum Qualifikationsbedarf erstellen. Das Gesetz sieht also weitgehend präventive Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung für Arbeitnehmer vor.

Da in fast jedem EU-Mitgliedsland meistens Mindestschwellenwerte für kollektive Vertretungsrechte, sowie Schwellenwerte für die kollektiven Vertretungsarten gesetzlich festgelegt sind, besteht das Problem der Existenz oder des Nichtvorhandenseins einer Belegschaftsvertretung im Betrieb und der Verankerung der damit gebundenen Rechte auf kollektive Interessenvertretungen.

Beispielsweise entstehen Arbeitnehmervvertretungen (in Form von betriebsratsartigen Gremien) nach französischem Recht nur in Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern (mit mindestens 30 Arbeitnehmern in Finnland). Das französische Gesetz sieht die Möglichkeit vor, die Interessenvertretungen an Arbeitnehmervvertreter in Unternehmen mit mindestens 10 Arbeitnehmer zu delegieren, aber dennoch existieren in kleineren und mittleren Betrieben meist nur mangelnde Belegschaftsvertretungen, so dass die Frage der beruflichen Bildung dem Arbeitgeber allein unterliegt⁴². In dieser Hinsicht bietet das finnische Gesetz durch die Option der Delegation der Befugnisse zumindest eine Alternative zur Vertretung durch Betriebsräte an. In Schweden ist das Recht auf kollektive

⁴⁰ Zum Beispiel in frz. Recht: §§ L. 432-1, L. 432-3 al. 7 des Arbeitsgesetzbuches.

⁴¹ „code du travail“, kurz CT im folgenden Text.

⁴² Vgl. mit der Bundesrepublik Deutschland: Ebert-Stiftung., F. 1996. *Mitbestimmung in Klein- und Mittelbetrieben*. 20, sowie IAB-Betriebspanel 5. WelleWest in Wahsner, R. 2000. 'Arbeitsrecht in kleinen und mittelgroßen Betrieben'. *Arbeitsrecht im Betrieb*: 611-612 und QUIT, I. 2000. 'Arbeitsbeziehungen in KMU'. *Euro Studie*, <http://www.eiro.eurofound.ie/about/1999/05/study/itn9905203s.html>.

Vertretung eher ein erworbenes Recht aller Arbeitnehmer⁴³, so dass die Betriebsgröße keine entscheidende Rolle in diesem Feld hat.

Nach **finnischem Recht**⁴⁴ besteht ein im „Cooperation Within Undertakings Act“ von 1978 (1996 zuletzt geändert) verankertes Mitwirkungsrecht für Belegschaftsvertreter in Betrieben mit mehr als 30 Beschäftigten. Die gesetzlich vorgesehenen Akteure in diesem Kooperationsmodell können zum einen einzelne Beschäftigte und ihre Vorgesetzten sein. Zum anderen kann die Kooperation zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung im Betrieb bestehen. Die Arbeitnehmervertretung setzt sich aus den meistens gewerkschaftlich organisierten Belegschaftsmitgliedern, die aus der Belegschaft gewählt sind, und dem Arbeitnehmervertreter für Sicherheitsangelegenheiten zusammen. Wenn eine organisierte Arbeitnehmervertretung fehlt oder wenn sich eine Mehrheit von nicht organisierten Arbeitnehmern zusammenschließt, dann kann eine Vertretung gewählt werden und in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung eintreten. Dies bietet die Möglichkeit, dass insbesondere in kleinen Betrieben ein oder mehrere Vertreter mit dem Unternehmen in Verhandlung treten kann/können.

Nach diesem Gesetz gehört die berufliche Bildung zu den in einem Katalog aufgelisteten Angelegenheiten, die einen wesentlichen Einfluss auf die Belegschaft und die Organisation der Betriebe ausüben. Hierfür wurde gesetzlich verankert, dass die Betriebsleitung zur regelmäßigen Information der Arbeitnehmer verpflichtet ist, und dass sie jährlich einen verbindlichen Bildungsplan mit den aktuellen und vorgesehenen Qualifikationsbedürfnissen des Personals aufstellen muss. Das Gesetz sieht ein Anhörungsrecht vor, das den Belegschaftsvertretern ermöglicht, die von der Leitung geplanten, aber noch nicht getroffenen Entscheidungen zu beraten. Die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist in der Sache Berufsbildung begrenzt, da der Umfang und der Inhalt der betrieblichen Berufsbildung durch eine Vereinbarung geregelt worden sind.

Darüber hinaus sieht der Gesetzgeber vor, dass den Belegschaftsvertretern ein allgemeines Informations- und Beratungsrecht über den jährlichen Berufsbildungsplan zusteht, in dem die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs sowie die Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen festgelegt ist. Es handelt sich um eine Pflicht des Arbeitgebers, der jedes Jahr einen aktuellen Berufsbildungsplan (zusammen mit einem Personalplan und einem Wirtschaftsplan) erstellen muss. In Betrieben, in denen mindestens 10 Beschäftigte oder mehr als 10 % der Belegschaft der bilingualen Minderheit (Finnisch und Schwedisch) angehört, muss der Arbeitgeber u.a. den Berufsbildungsplan in beiden Sprachen erstellen.

⁴³ QUIT, I. 2000. 'Arbeitsbeziehungen in KMU'. *Euro Studie*, <http://www.euro.eurofound.ie/about/1999/05/study/itn9905203s.html>.

⁴⁴ Suviranta, A.-J. 1999. 'Finnland' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopädia for Labour Law and industrial Relations*: Kluwer Law International. 157-164

Das **niederländische System der Beteiligung**⁴⁵ (Betriebsratsgesetz von 1979, geändert 1981 und 1998) ordnet die berufliche Bildung den Mitbestimmungsrechten⁴⁶ zu, so dass der Arbeitgeber die Zustimmung vom Betriebsrat (in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern) oder der Arbeitnehmervertretung (in Betrieben mit 10 bis 50 Arbeitnehmern) verbindlich einholen muss. Im Falle fehlender Belegschaftsvertretung ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, zweimal im Jahr das Personal zu informieren und anzuhören, zum Teil mit verbindlichen Auswirkungen auf seine Entscheidungsmacht. Wichtig ist die gesetzlich verankerte Möglichkeit, die Tarifverhandlungen auf der Betriebsebene zu erweitern und die Mitbestimmungsrechte auf der Betriebsebene zu ergänzen. Letzteres ist auch in Bereichen möglich, die bis vor kurzem noch dem Vorrecht des Arbeitgebers unterlagen.

Durch diese Ergänzung der Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertreter in den Niederlanden wird die Ansicht bestärkt, dass sich Betriebsräte als neue Akteure der tarifvertraglichen Verhandlungen in Betrieben sich profilieren. Betriebsräte sollen aber nach dem „Betriebsratsgesetz“ nicht die Rolle und Funktion der Gewerkschaften übernehmen. Deshalb gelten in den Bereichen, die den Tarifverträgen zugeordnet sind, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte nicht. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass Betriebsräte nicht nur die Interessen der Belegschaft, sondern als konsultative Körperschaft das Interesse des gesamten Betriebes vertreten müssen.

Diese gesetzlichen Rahmen definieren ein Mindestniveau, welches meist durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ergänzt werden kann. Dadurch entsteht für die Sozialpartner ein gewisser Freiraum in den Verhandlungen über die Gestaltung der beruflichen Bildung. In den drei analysierten Rechtssystemen spielen die Sozialpartner eine entscheidende Rolle bei der Vorbereitung der Gesetzgebung. In Frankreich wurde 1970 ein intersektoraler Tarifvertrag über die Grundzüge der beruflichen Bildung abgeschlossen und ein Jahr später als Gesetz institutionalisiert. In Finnland wurden Mitwirkungsrechte im Bereich der beruflichen Bildung in intersektoralen Tarifverträgen abgeschlossen.

Die gegenseitige Ergänzung von Gesetz und Tarifvertrag ist im Falle der beruflichen Bildung von großer Bedeutung, da die institutionell verantwortlichen Akteure in Verhandlungen genauer und zum Teil schneller die Entwicklungen des Marktes erkennen und sich daran orientieren können. Daher ist es wichtig, dass der Gesetzgeber einen gewissen Freiraum für Initiativen und Innovationen in den Gesetzen belässt, damit die Sozialpartner im Rahmen von Tarifverhandlungen sowie von Betriebsvereinbarungen gezielt Lösungsvorschläge, neue Konzepte oder Partnerschaften für eine effiziente Umsetzung der gesetzlichen Einflussmöglichkeiten in dieser zentralen Frage der betrieblichen Weiterbildung erarbeiten können. Ziel des Gesetzes soll einerseits ein verbindliches Mindestniveau an Sicherheit sowohl für die Tarifpartner als auch für die betrieblichen Akteure festlegen, was zum Beispiel den

⁴⁵ Rood, M. 1999. 'Netherlands' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopædia for Labour Law and industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International.80-87.

⁴⁶ Rood, M. 1999. 83.

Zugang und die Qualität der beruflichen Bildung sowie die Annerkennung der beruflichen Erfahrungen betrifft. Andererseits soll das Gesetz einen Rahmen gestalten, in dem die Sozialpartner ihre Kompetenzen und Kreativität ausdrücken können um kooperativ eine passende, zeitgemäÙigte Vereinbarung zu treffen, die den Ansprüchen der Unternehmerseite und den Interessen der Beschäftigten entspricht.

4.2 Der Tarifvertrag als Instrument zur Förderung antizipativen Verhaltens

Tarifssysteme ergänzen gesetzlich geregelte Rechtsgebiete. Außerdem sehen einige Rechtsordnungen TarifsysteÙme als hauptsächliche rechtliche Normenquelle an. Dies ist der Fall u.a. in Schweden, Deutschland und zum Teil in Großbritannien. In derartigen Tarifssystemen gewinnt die Frage der Verankerung von Mitbestimmungsrechten besondere Bedeutung, da Tarifverträge das Ergebnis zum Teil schwer erreichbarer Interessenausgleiche sind. In diesem Zusammenhang ist es interessant zu erfahren, inwieweit Tarifverhandlungen zur Einführung von Mechanismen geführt haben, die es Arbeitnehmervertretungen erlauben, eine aktive Rolle im Bereich der Antizipation von Qualifikationen zu nehmen. Was TarifsysteÙme angeht, ist es darüber hinaus entscheidend festzustellen, welche Rolle Firmenverträge spielen und wie weit die betriebliche Kooperation im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf verbreitet ist.

Ein Merkmal der **schwedischen Rechtsordnung**⁴⁷ im Bereich der Mitbestimmung ist die ausgeprägte Rolle des Tarifvertrags. Das schwedische Arbeitsrecht⁴⁸ wurde im Zuge eines neuen Trends in den 70er Jahren als Instrument zur Regulierung der industriellen Beziehungen genutzt, was früher durch Tarifverträge als verbindliche Regelung galt. Dennoch haben Tarifverträge eine entscheidende Rolle, da sie das Arbeitsrecht ergänzen und vervollständigen. Dadurch ist auch die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb und in den betrieblichen Verhandlungen stärker als in anderen EU-Arbeitsrechtssystemen.

Im Mitbestimmungsgesetz von 1977 ist ein allgemeines Recht auf regelmäßige Information der Gewerkschaften (§ 19) verankert, was u.a. die Personalangelegenheiten betrifft. Meistens wird diese primäre Pflicht des Arbeitgebers zur Information der Belegschaft durch Tarifverträge zur Mitbestimmung ergänzt. Das Hauptziel des Mitbestimmungsgesetzes von 1977 ist die Organisation der Mitbestimmung im Unternehmen mit Hilfe von Tarifverträgen (§ 30). Dadurch entsteht eine gewisse Freiheit in der Gestaltung des Mitbestimmungsprinzips. Dieses kann dann an lokale Bedürfnisse angepasst werden. Außerdem werden „kooperative

⁴⁷ Adlercreutz, A. 1997. 'Schweden' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopädia for Labour Law and industrial Relations*: Kluwer Law International.201-229. Heilmann, J. 1993. Schwedisches Arbeitsrecht. Arbeit und Arbeitsrecht Nr. 7.206-210.

⁴⁸ Zum Beispiel das Mitbestimmungsgesetz in Kapitalgesellschaften von 1972, zuletzt novelliert im Jahre 1987, das Mitbestimmungsgesetz vom 1976,

Verhandlungen“ unter festen Bedingungen geführt. Darunter fällt z.B. die Pflicht des Arbeitgebers, die Initiative zur Verhandlung zu ergreifen (primäre Verhandlungspflicht), und rechtzeitige Verhandlungen zu führen, d.h. bevor Entscheidungen getroffen worden sind. Die Verhandlungen sollen mit allen Gewerkschaften, mit denen kollektivvertragliche Beziehungen bestehen, durchgeführt werden. Die Gewerkschaften verfügen über ein Vetorecht und können das Verhandlungsangebot des Arbeitgebers ablehnen.

Eine letzte interessante Entwicklung im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen besteht darin, dass durch den Tarifvertrag über Entwicklung (1982) Verhandlungen auf Firmenebene die Kooperation zwischen Belegschaftsvertretern und Unternehmensleitung in definierten Gebieten organisieren. Die berufliche Bildung ist einer der wichtigen Verhandlungsbereiche. Denn der Tarifvertrag von 1982 sieht vor, dass der Arbeitgeber gemeinsam mit den Belegschaftsvertretern ein entsprechendes Bildungsprogramm bezüglich des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs erstellen muss.

Im **deutschen kollektiven Arbeitsrecht** werden die Mitbestimmungsrechte bei der beruflichen Bildung auf nationaler Ebene zwar im Betriebsverfassungsgesetz formuliert, sie sind aber abhängig von der Existenz und der Dynamik der betrieblichen Arbeitnehmervertretung und wirken sich nur unwesentlich auf die betriebliche und unternehmerische Entscheidungsfreiheit⁴⁹ aus. Darüber hinaus fehlt es einer Tarifpolitik, die die Qualifizierung und die Weiterbildung vorantreibt, an systematischen und flächendeckenden Tarifverträgen, obwohl zahlreiche betriebliche Verhandlungen zu diesen Themen stattfinden und zum Teil zu weitgehenden Vereinbarungen führen.

Gesetzlich verankert gehört die berufliche Bildung, als Bestandteil der Personalplanung (§ 92 I BetrVG) sowie als solche (§ 96 I BetrVG) zu den personellen Angelegenheiten⁵⁰, bei denen das Betriebsverfassungsgesetz Beteiligungsrechte des Betriebsrats vorsieht. Der Einfluss des Betriebsrates auf die berufliche Bildung erfolgt hauptsächlich über Mitwirkungsrechte⁵¹, d.h. über ein rechtzeitiges und umfassendes Informationsrecht und ein nachfolgendes Beratungsrecht, das rechtzeitig erfolgen muss, um eine Berücksichtigung der Stellungnahme des Betriebsrates zu ermöglichen. Ein formelles Recht auf die Beantwortung der Stellungnahme fehlt jedoch. Nach §§ 92 II und 96 I Satz 2 verfügt der Betriebsrat im Bereich der Personalplanung und in Fragen der beruflichen Bildung über ein Initiativrecht, so dass er von sich aus an den Arbeitgeber herantreten und ihm Vorschläge machen kann. Dieses Recht ist dem Betriebsrat aus

⁴⁹ Bispinck, R. 2000. Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen - Bisherige Entwicklung und Perspektiven- Forschungsprojekt „Zeitpolitik und Lernchancen“. Düsseldorf. 1.

⁵⁰ Däubler, W. 1998. Das Arbeitsrecht 1 und 2. Leitfaden für Arbeitnehmer, Rowohlt.

⁵¹ Mitwirkung ist ein Oberbegriff für eine Reihe abgestufter Beteiligungsformen wie Unterrichtung, Anhörung, Beratung. Von Mitbestimmung spricht das Gesetz immer dann, wenn bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebspartnern eine dritte Stelle verbindlich entscheidet (Einigungsstelle, tarifliche Schlichtungsstelle, Arbeitsgericht). Söllner, A. 1994. *Grundriß des Arbeitsrechts*. München: Verlag Franz Vahlen.

wirtschafts- und sozialpolitischen Erwägungen im Interesse einer vorausschauenden Personalplanung und Bildung verliehen worden.

Ein umfassendes Mitbestimmungsrecht mit verbindlicher Entscheidung der Einigungsstelle steht dem Betriebsrat nach § 98 I BetrVG in bezug auf die inhaltliche Gestaltung von Bildungsmaßnahmen zu. Der Umfang dieses Mitbestimmungsrechts eröffnet die Möglichkeit, Bildungsmaßnahmen durch Einplanung von Nachschulungen langfristig zu konzipieren, so dass auf den Qualifikationsbedarf reagiert werden kann.

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes⁵² unterstützt die betriebliche Zusammenarbeit in Sachen Berufsbildung, da die Qualifizierung der Arbeitnehmer zu einem Schwerpunkt im novellierten BetrVG geworden ist. Die Qualifikationsbedarfsermittlung soll zum Initiativrecht des Betriebsrats gehören und ist als verpflichtendes Beratungsfeld für den Arbeitgeber eingeführt worden. Mitbestimmungspflichtig werden die vom Arbeitgeber geplanten „technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe“, die Zusatzqualifikationen erfordern (§ 97) (2). Darüber hinaus ist die Qualifizierung der Arbeitnehmer als Instrument der Beschäftigungssicherung im neuen § 92a zur Personalplanung eingeführt und dem Betriebsrat dazu ein beratendes Initiativrecht eingeräumt worden.

Tarifpolitisch betrachtet sind Fragen der Qualifikation ein relativ neues Regelungsfeld, das nur phasenweise das Interesse der Tarif- und der beiden Betriebsparteien erweckt hat⁵³. Mitte der 80er bis Anfang der 90er Jahre zielten die gewerkschaftlichen tariflichen Leitlinien auf eine eher qualitativ orientierte Tarifpolitik, in der sich die Informations- und Beratungsrechte von Betriebsräten auf den Qualifikationsbedarf von Arbeitnehmern, insbesondere bei der Einführung von Gruppenarbeit konzentrierten. Zu diesem Zeitpunkt wurden der Qualifikationsbedarf der Gruppen, aber auch die nötige Qualifizierungszeit im Rahmen der Arbeitszeit sowie die Gestaltung der darauf bezogenen Weiterbildung festgelegt⁵⁴.

Von Bedeutung sind die in dieser Studie aufgezeigten neuen Entwicklungen der Weiterbildung, die sich in Europa herausbilden. Sie wird zunehmend in Zusammenhang mit anderen Regelungsbereichen (z.B. Arbeitsorganisation) wahrgenommen und ist dadurch charakterisiert, dass sie „unmittelbar arbeitsbezogen, arbeitsintegriert, betriebsspezifisch, in Zusammenhang von

⁵² Der Bundestag hat am 22.06.2001 das neue Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet. Es tritt am 1. August 2001 in Kraft.. Däubler, W. 2000. "Eine bessere Betriebsverfassung? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG. Arbeit und Arbeitsrecht. 6.

⁵³ Dies liegt an der Komplexität der Aus- und Weiterbildung als Politikfelds. Darüber hinaus wurde die berufliche Bildung als öffentliche Aufgabe und nicht als Aufgabe der von den Gewerkschaften geführten Tarifpolitik betrachtet. Bispinck, R. 2000. Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen - Bisherige Entwicklung und Perspektiven- Forschungsprojekt „Zeitpolitik und Lernchancen“. Düsseldorf. 1.

⁵⁴ Heidemann, W. 1999. 'Dokumentation betrieblicher Vereinbarungen - Auswertung zur Weiterbildung' *Zeitpolitik und Lernchancen*. Duisburg: Gerhard Mercator Universität Duisburg. 90.

Organisationsentwicklung und nicht in traditioneller Kursform⁵⁵ organisiert ist. Nun zeigen die betrieblichen Vereinbarungen, dass dieser „neue arbeitsintegrierte Typ der Weiterbildung“ nur wenige Möglichkeiten zur partizipativen Gestaltung der beruflichen Bildung einräumt. Betriebliche Vereinbarungen gewähren eher die Einbeziehung von Mitarbeitern (Individuen), insbesondere in der Erhebung betrieblicher Weiterbildungsbedarfe.

Darüber hinaus zeigen Untersuchungen, dass es bei der Frage der Bedarfsermittlung und der Beteiligungsmöglichkeit in einigen Tarifverträgen und firmentariflichen Ansätzen zu detaillierten Lösungen kommt, ohne dass diese Mitbestimmungsregeln über die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte hinausgehen⁵⁶. Interessanterweise unterliegt in den meisten (zitierten) Tarifverträgen die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs dem Arbeitgeber, so dass der vom Arbeitgeber ermittelte Qualifikationsbedarf anschließend mit der Arbeitnehmervertretung beraten werden muss. Dagegen wäre es vorstellbar, die Arbeitnehmervertretungen in der früheren Phase der Qualifikationsermittlung einzubeziehen, da hier Handlungsspielräume für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit bestehen⁵⁷. In diesem Sinn soll der Entwurf der Bundesregierung bezüglich des § 96 (1) Satz 2 des BetrVGs verstanden werden, nach dem der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm (..) zu beraten hat.

Die neueste, dritte Tarifverhandlung für die baden-württembergische Metallindustrie zeigt den Willen der Gewerkschaften⁵⁸, die betriebliche Berufsbildung und in einem weiteren Sinne die Qualifikation der Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag „Qualifizierung und Beteiligung“ zu regeln⁵⁹, um die Durchsetzung von Ansprüchen auf Qualifizierung zu gewährleisten⁶⁰. Ziel der Gewerkschaften ist die Verankerung der betrieblichen Berufsbildung als tariflich verbindliches Handlungsthema im Betrieb, so dass die Arbeitnehmer und ihre Vertretung antizipativ bei der

⁵⁵ Heidemann, W. 1999. 'Dokumentation betrieblicher Vereinbarungen - Auswertung zur Weiterbildung' *Zeitpolitik und Lernchancen*. Duisburg: Gerhard Mercator Universität Duisburg. 88-89.

⁵⁶ Bispinck, R. 2000. Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen - Bisherige Entwicklung und Perspektiven- Forschungsprojekt „Zeitpolitik und Lernchancen“. Düsseldorf. 19. Als tarifliche Beispiele: Deutsche Shell AG, Anhang zum Entgelttarifvertrag vom 4.8.94, Punkt 3, Seite 45, Compaq Computer GmbH, Anerkennungstarifvertrag vom 27.11.98, Punkt 10.1 Seite 75, Debis AN, Ergänzungstarifvertrag vom 3.9.98, 5. Teil § 7.1 bis 7.3, Seite 77, Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie vom 1990, § 3, Seite 79.

⁵⁷ Bispinck, R. 2000. 26.

⁵⁸ Die Gewerkschaften stützen sich auf die Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit zur Forderung der Initiative der Sozialpartner zur betrieblichen Weiterbildung und „Sensibilisierung der Betriebe und Arbeitnehmer für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens“, indem „die Tarifvertragspartner (...) die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren“ werden. Gemeinsame Erklärung des Bündnisses zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs vom 4.03.2001. 3.

http://www.igmetall.de/buendnis/erklaerung_040301.html

⁵⁹ IG Metall Pressedienst 15.05.2001

⁶⁰ Kampagne der IG Metall für einen Tarifvertrag zu Beteiligung und Qualifizierung der Beschäftigten. Januar 2001. <http://www.bw.igmetall.de>

Bedarfsentwicklung von Qualifikationen und aktiv bei der Planung von Bildungsmaßnahmen mitwirken können.

Die gesetzlichen Instrumente, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen, ermöglichen ihm eine aktive Teilnahme an der betrieblichen beruflichen Bildung. Wegen der Tragweite der Berufsausbildung für den Arbeitnehmer hat der Betriebsrat durch die ihm zuerkannte Mitbestimmung eine Schutzfunktion auszuüben. Dennoch wird ein antizipatives Verhalten der Belegschaftsvertreter im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf nicht gesetzlich gefördert und bleibt von der Initiative der Sozialpartner im tariflichen Verhandlungsprozess abhängig.

Großbritannien⁶¹ stellt dagegen ein außergewöhnliches Beispiel in der EU dar. Eine rechtsverbindliche Festlegung der Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und den Belegschaftsvertretern sind gesetzlich nicht geregelt. Darüber hinaus sind gesetzliche Grundlagen für eine gewerkschaftliche Einflussnahme auf Bildungsfragen nicht vorhanden. Die berufliche Bildung wird dennoch als wichtiger Faktor zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit betrachtet und gewinnt an öffentlichem Interesse (im Rahmen des New Deal, „Welfare to Work-Program“, doch eher in Form von allgemeinen Bildungsgutscheinen ohne besonderen Einfluss von Arbeitnehmervertretungen).

Dagegen spielen Tarifverträge eine wichtige Rolle in der Gestaltung von industriellen Beziehungen, und insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Zum Beispiel wurde ein nationales Zertifikationssystem eingeführt („National Vocational Qualifications“ (NVQs), das den Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes übersetzt in von Unternehmen geforderte nationale Leistungsnormen. 1997 wurde durch einen nationalen Tarifvertrag über Einzelstatus in lokalen Regierungen die berufliche Bildung als wichtiges Verhandlungsgebiet im öffentlichen Sektor anerkannt und eine neue Methode zur Identifikation von Qualifikationsbedarf durchgeführt. Darüber hinaus spiegelt sich die lokale Berufsbildungspolitik in firmenspezifischen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen wieder, die durch eine aktive Kooperation mit den Belegschaftsvertretern und/oder den Gewerkschaften erstellt werden⁶².

In Ländern, in denen industriellen Beziehungen keine oder nur eine geringe gesetzliche Verankerung haben, bleibt meist nur das Tarifsystem als Gestaltungsinstrument der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern im Unternehmen. Die in den Verhandlungen erreichten Ergebnisse haben gegenüber den allgemeinen gesetzlichen Regelungen mehrere Vorteile, die sich eventuell auch als Erfolgsfaktoren bezeichnen lassen. Darunter gehört die Beteiligung der Belegschaft am Entscheidungsprozess, was zu einer hohen Akzeptanz der Ergebnisse führt und zu einer besseren Anpassungsfähigkeit an lokale oder

⁶¹ Hepple, B. and Fredman, S. 1992. 'Great Britain' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopädia for Labour Law and industrial Relations*. Deventer, Boston: Kluwer Law International., Altmeyer, W. 2000. 'Betriebsverfassung (fast) ohne Gesetz'. *Arbeitsrecht im Betrieb*: 665-672.

⁶² CEDEFOP 1996. *Compendium II - Berufliche Weiterbildung Innovation und Vielfalt der Praxis des Dialogs zwischen den Sozialpartnern*. 19.

betriebliche Bedürfnisse. Allerdings besteht in Krisensituationen die Gefahr, dass selbst Mindestgarantien in Verhandlungskompromissen ihre gewünschte Schutzfunktion verlieren können. In Ländern, in denen die Gesetzgebung eine entscheidende Rolle spielt, üben die Tarifverträge eine Ergänzungs- und Anpassungsfunktion aus. Der Einfluss von Tarifverträgen ist um so größer, je mehr die Verhandlungspartner ein hohes Maß an Kooperation praktizieren und damit eine gemeinsame Verantwortung tragen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den meisten ausländischen Fällen intersektorale und Branchentarifverträge eine entscheidende Rolle im Bereich der betrieblichen Früherkennung spielen. Firmentarifverträge sind dagegen noch selten und haben im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsdefiziten bisher eher eine eng begrenzte Funktion. Ein Grund dafür ist, dass in vielen arbeitsrechtlichen Systemen die betrieblichen Bildungsprozesse dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Andererseits kommen oft Verhandlungen über betriebliche Bildung in Krisensituationen zustande, in denen Belegschaftsvertreter oft eher eine defensive Position vertreten müssen und für längerfristige Ansätze wenig zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen.

Die zunehmende Rolle der tariflichen und betrieblichen Verhandlungsebene, die durch die Europäische Union gefördert wird, ist auch in den Mitgliedsstaaten fast zur gleichen Zeit zu beobachten. Damit soll der soziale Dialog zwischen Unternehmer- und Arbeitnehmervertretern gefördert werden. Diese Zusammenarbeit der institutionellen Akteure im Bereich der beruflichen Bildung strebt nach der Einrichtung eines legalen Rahmensystems um die berufliche Bildung im Betrieb zu unterstützen und die Rolle der Sozialpartner zu institutionalisieren. Die Förderung des betrieblichen Verhandlungsniveaus verspricht dabei die erfolgreiche Anpassung und Aktualisierung der Qualifikationen an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Wichtig ist in diesem Fall, dass Qualifikationsbedarf rechtzeitig, das heißt, präventiv untersucht werden muss. Die Effizienz einer sozialpartnerschaftlichen Vertretung von Interessen ist also auch an diesen Kriterien der Prävention zu messen.

5 Vom Ausland lernen: Ansätze zur aktiven und antizipativen Gestaltung beruflicher Bildung

Ziel dieser rechtsvergleichenden Studie über die Rolle von Beteiligungsmodellen in der Früherkennung von Qualifikationsbedarf war es, das Vorgehen und die Ausgestaltung von arbeitsrechtlichen Systemen im Bereich der beruflichen Bildung zu untersuchen und nach effizienten Lösungsmöglichkeiten zur antizipativen Erkennung von Qualifikationsbedarf zu suchen. Die Analyse verschiedener Beteiligungsmodelle zeigt in Ansätzen, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen in ausgewählten Rechtsordnungen eine Kooperation in der betrieblichen Bildungspolitik zwischen den Betriebsparteien möglich ist.

Nach unserer Analyse gewinnt die berufliche Bildung als tarifliches und betriebliches Aktions- und Verhandlungsfeld in fast allen ausgewählten Ländern immer mehr an Bedeutung. Dies folgt weitgehend den Empfehlungen des Luxemburger Sondergipfels zur Beschäftigung von 1997⁶³, da innerhalb des Partnerschaftskonzepts die Beteiligung der Sozialpartner bei der Festsetzung von Beschäftigungsstrategien eine entscheidende Rolle spielen muss. Auf europäischer und nationaler Ebene sollen die Sozialpartner⁶⁴ in die Implementation der in der Gemeinschaftscharta 1989 verankerten sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer einbezogen werden. Dazu sind sie aufgefordert, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der beruflichen Bildung und beruflichen Erfahrungen sowie zur Förderung der Ausbildung zu treffen, um die Beschäftigungsfähigkeiten der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen⁶⁵.

Dennoch unterliegt die erfolgreiche Umsetzung solcher Leitlinien dem Willen und der Dynamik des nationalen Gesetzgebers und den Sozialpartnern, um gezielt die tariflichen und betrieblichen Verhandlungen im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf zu gestalten. Die Auswertung von vorhandenen Erfahrungen zeigt, dass die Sozialpartner mehr zu innovativen Konzepten greifen (müssen), um eine aktive Kooperation auszuüben. Interessante Ansätze dafür sind u.a. die Verknüpfung der antizipativen beruflichen Bildung mit anderen verbindlichen Themenfelder der tariflichen und betrieblichen Verhandlungen (wie zum Beispiel die Arbeitszeit und die Arbeitsorganisation oder die Beschäftigungssicherung im jüngsten deutschen Betriebsverfassungsrecht). Dazu zählt auch, die Bereitschaft zu

⁶³ <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/11/features/EU9711168F.html>

⁶⁴ dies deshalb, „mit den Maßnahmen allein der Mitgliedstaaten die gewünschten Ergebnisse in bezug auf die Eingliederung nicht zu erreichen sind“. Schlußfolgerungen des Vorsitzes Sondertagung des europäischen Rates über Beschäftigungsfragen Luxemburg, 20./21. November 1997, Teil II, § 56 vom 24. November 1997. http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/de/papers/concl.htm

⁶⁵ „Unternehmen und Sozialpartner sollten gemeinsam in die Zukunft investieren“. Mitteilung der Kommission Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten in 1998. 1. Oktober 1997 sowie Teil II, §§ 56-57 und 70 der oben genannten Schlußfolgerungen des Vorsitzes Sondertagung des europäischen Rates 1997.

kooperativem Dialog⁶⁶ innerhalb des Betriebes positiv zu beeinflussen, indem es (gesetzlich oder tariflich) zugelassen wird, dass nicht nur Belegschaftsvertreter, sondern auch eine Minderheit von Arbeitnehmern, die ihre (meistens „nicht organisierten“) Kollegen als (nicht) formelle Mandaten repräsentieren, bei Vereinbarungen zur betrieblichen Berufsbildung mitverhandeln können.

In Ländern wie Frankreich und Niederlanden, aber auch in Finnland, bietet der gesetzliche Rahmen lediglich ein Mindestniveau und übt damit eine Schutzfunktion aus, welche prinzipiell durch kollektivvertragliche Regelungen, meist durch Verbesserungen von Beteiligungsrechten, ergänzt werden kann. In den meisten Fällen gehört die berufliche Bildung zu den in einem Katalog aufgelisteten Angelegenheiten, für die ein verbindliches und regelmäßiges Informations- und Anhörungsrecht gesetzlich verankert ist. Das Informationsrecht besteht aus einem meist jährlich von der Leitungsebene zu erstellenden Bildungsplan mit den aktuellen und vorgesehenen Qualifikationsbedarfen des Personals. Das Anhörungsrecht ermöglicht es den Belegschaftsvertreter, die von der Leitung geplante, aber noch nicht getroffenen Entscheidungen über den Zugang, den Umfang, den Inhalt und die Qualität der betrieblichen Bildung zu beraten.

Die Qualität der Information ist für den Gesetzgeber in fast allen EU-Mitgliedsländern von großer Bedeutung, so dass den Belegschaftsvertretern meist ein detailliertes, zusätzliches Informationsmaterial zusteht. Außerdem besteht die Möglichkeit für den Betriebsrat, wie in Frankreich, Personalumfragen durchzuführen und gemeinsam mit externen Experten Studien zum Qualifikationsbedarf zu erstellen. Im jüngsten deutschen Betriebsverfassungsrecht erhalten die Belegschaftsvertreter das Initiativrecht zur Ermittlung und Beratung des Berufsbildungsbedarfs der Arbeitnehmer.

Einige Rechtsordnungen räumen der Belegschaft die Möglichkeit ein, am Entscheidungsprozess teilzunehmen und dadurch die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers insofern zu begrenzen, als dass nicht nur ein verbindliches Anhörungs- und Beratungsrecht vorgesehen, sondern ein zwingendes Mitbestimmungsrecht gesetzlich verankert ist. In diesem Fall ist es für die Betriebsparteien notwendig, eine gemeinsame Position zu erreichen, damit die geplanten Entscheidungen umgesetzt werden können. Beispiele dafür sind das deutsche Betriebsverfassungsgesetz, das ein Mitbestimmungsrecht mit verbindlicher Entscheidung der Einigungsstelle in bezug auf die Durchführung von Bildungsmaßnahmen vorsieht. Dagegen ist das finnische Recht anspruchsvoller, da der Umfang und der Inhalt der betrieblichen Berufsbildung durch eine Vereinbarung geregelt werden müssen.

In fast allen untersuchten Ländern besteht die Möglichkeit, die Unternehmensentscheidungen im Bereich der beruflichen Bildung durch tarifliche und betriebliche Verhandlungen zu beeinflussen. Die meist gesetzlich

⁶⁶ Vorgeschlagen sind auch „neuere kommunikative Formen der Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten in die betriebliche Bedarfserhebung“. Heidemann, W. 2001, *Lebenslanges Lernen: Aktuelle Strategien im Sozialdialog in Europa. Ein Überblick*. Hans Böckler Stiftung. 9.

institutionalisierten Mitbestimmungsrechte ermöglichen eine kollektivvertragliche Erweiterung und Präzisierung des Kooperationsfeldes zwischen Belegschaft und Betriebsleitung. Die zum Teil durch mangelnde Repräsentativität aufgetretenen Schwierigkeiten wurden, wie in Finnland, mittels einer Erweiterung bestehender Beteiligungsrechte für einzelne Arbeitnehmer oder gewählte Arbeitnehmervertreter gelöst.

Dies führt einerseits zu einer erweiterten Beteiligung der Belegschaft (zumeist in kleinen und mittleren Betrieben) und andererseits zu einer erhöhten Akzeptanz der durch Verhandlung gewonnenen Ergebnisse. Zusätzlich gewinnen die Belegschaftsvertreter eher die Funktion des „beratenden Organs der Betriebsleitung“, das sich um die Unterstützung /Förderung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes bemüht (wie in den Niederlanden). Mitwirkungsrechte sollen dort zum rechtzeitigen und umfangreichen Dialog sowie zum Meinungs austausch führen. In der niederländischen Rechtslehre wird die Meinung vertreten, dass sich die Betriebsräte als neue Akteure bei den tarifvertraglichen Verhandlungen in den Betrieben profilieren, da sie die Möglichkeit haben, auf betrieblicher Ebene die vom Gesetz zugelassenen Mitbestimmungsrechte durch Verhandlungen zu ergänzen. Da das Gesetz ein Mindestniveau definiert, sollen die Vereinbarungen diese Grenze nicht unterschreiten.

Ein länderübergreifendes Ergebnis besteht jedoch in der Feststellung, dass Firmentarifverträge oder Firmenkooperationen im Feld der Früherkennung von betrieblichem Qualifikationsbedarf ihre Funktionen neu definieren müssen. Erstens muss sich die berufliche Bildung von ihrer derzeitigen starken Bindung an Umstrukturierungsmaßnahmen trennen und als integriertes Verhandlungsfeld betrachtet werden. Verhandlungen über Qualifizierungen sollten eher aktiv und antizipativ als abwehrend geführt werden. Darüber hinaus ist festzustellen, dass gesetzliche Beteiligungsrechte von den Sozialpartnern unterschiedlich genutzt werden, und zwar sowohl innerhalb eines Landes als auch in einer vergleichenden Länderperspektive. Im Bereich der beruflichen Bildung weisen die Tarifverträge meist viel Spielraum für betriebliche Regelungsmöglichkeiten auf, der zum Beispiel in Deutschland wenig genutzt wird. Die Beispiele der nordeuropäischen Länder zeigen, dass die im Bereich der antizipativen Bildungsplanung stattfindenden betrieblichen Verhandlungen für die Anpassung und Aktualisierung von Qualifikationsprozessen einflussreich sind.

Die Position muss jedoch im Zusammenhang mit einer Verlagerung der Verhandlungsmacht auf betriebliche Vertretungsstrukturen und einen daran gekoppelten möglichen Machtverlust der Gewerkschaften bei Tarif- und Betriebsverhandlungen diskutiert werden. Die Frage zielt darauf, ob und in welchem Umfang konsultative Körperschaft wie Betriebs- oder Personalräte, die das Interesse des Betriebes vertreten, die Rolle der Gewerkschaften bei Verhandlungen zu bestimmten Bereichen, wie die betriebliche Berufsbildung, ergänzen und teilweise übernehmen können.

Schlussbemerkungen

Mit dieser ländervergleichenden Studie zur Rolle der Betriebspartner in der antizipativen Gestaltung der beruflichen Bildung wurden eine umfangreiche Darstellung und Analyse der aktuellen Rechtslage der Beteiligungsmöglichkeiten bei der Früherkennung von Qualifikationsbedarf in Europa erarbeitet. Von großem Interesse war es festzustellen, welche gesetzliche und tarifliche Bedeutung der Berufsbildung auf europäischer und nationaler Ebene zugerechnet wird, sowie das rechtliche und tarifvertragliche Instrumentarium zur Förderung der aktiven betrieblichen Qualifizierungsdynamik zu untersuchen. Auf Landesebene lag es in unserem Interesse, nach innovativen und alternativen Ansätzen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern aus der Perspektive der kollektiven Beteiligung zu suchen. Beachtenswert sind die zum Teil verhandelten Rechtsinstrumente in den Beteiligungsstrukturen zur antizipativen Gestaltungsmacht im Bereich der betrieblichen Bildung, um alternative Lösungen zur Beseitigung von Qualifikationsmangel herauszufinden. Die Auswertung der vorhandenen gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Beteiligungskonzeptionen zum antizipativen Denken und Gestalten der Berufsbildung wurden in einer ländervergleichenden Perspektive zusammengefasst und gelten als die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie.

Darüber hinaus hat die Vergleichsanalyse ausländischer Beteiligungsmodelle und arbeitsrechtlicher Ausgestaltungen der Berufsbildung eine gewisse rechtspolitische Bedeutung, da entsprechende Fortentwicklungen Auswirkungen auf die nationalen Sphären haben können. Daher geht es nicht um die bloße Übernahme eines nationalen Repräsentationssystems oder eines Elementes davon, sondern vielmehr um das Verständnis einer Rechtsordnung und den Lösungsansätzen, die für die antizipative Gestaltung der betrieblichen Berufsbildung durch kollektive Beteiligungsrechte entwickelt worden sind. Es wurde kritisch untersucht, inwieweit sie als mögliche allgemeine Orientierungszüge gelten und dabei plausible Wirkungen außerhalb der nationalen Grenzen haben können. Beachtenswert ist beispielsweise die frühzeitige und aktive Einbeziehung der Belegschaftsvertreter in die betriebliche Bildungsplanung sowie in die Gesamtkonzeption der betrieblichen Bildungspolitik, die Ergänzung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsfeldern um Qualifikationsprozesse, die Verlagerung der Verhandlungskompetenzen d.h. der Mitgestaltungs- und Mitentscheidungsrechte auf individuelle Beteiligung oder die Delegation von Mitwirkungsrechten vom Betriebsrat an Arbeitsgruppen.

Schließlich übt die Dynamik der Europäischen Union einen wachsenden Einfluss auf die nationalen Arbeitsmärkte und insbesondere auf die nationalstaatlich geprägten Institutionen der beruflichen Bildung aus. In diesem Bereich ist eine starke Orientierung an europäischen Zielvereinbarungen festzustellen, beispielsweise durch die Verankerung von sozialen Grundrechten für Arbeitnehmer (Zugang zur beruflichen Bildung, Ausbau der Beteiligungsrechte, d.h. Information, Beratung und Mitbestimmung), sowie durch die Förderung der Zusammenarbeit der Sozialpartner im Bereich des lebenslangen Lernens.

Vergleichende Analyse von ausländischen Partizipationsmodellen im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf im Betrieb

Länder	Quelle	Institution	Umfang	Information	Anhörung/Beratung	Mitbestimmung
Frankreich	Gesetz vom 16.07.1971 Intersektoraltarifverträge von 1991, geändert 1994.	Comité d'entreprise, Arbeitnehmervertretung	Mind. 50 Arbeitnehmer	Rechtzeitiges und umfassendes Informationsrecht über den Bildungsplan mit antizipativen Maßnahmen (Art. L 993-2 CT)	(§ L.432-1-1) (mindestens) jährliche Beratung über die Entwicklung der Beschäftigung und der Qualifikationen im Betrieb, Beratung über jährliche und mehrjährige präventive Bildungsmaßnahmen.	Gerichtliche Sanktionen im Fall des Gesetzesverstößes (délit d'entrave)
Finnland	Cooperation Within Undertakings Act 1978	Arbeitnehmervertretung, gewählte Arbeitnehmer, einzelne Arbeitnehmer	Mind. 30 Arbeitnehmer	Information über den jährlichen Berufsbildungsplan, in dem der Qualifikationsbedarf vorgesehen ist und über die Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen	Anhörungs- und Beratungsrecht über den Berufsbildungsplan des Betriebes	Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarungen über den Umfang und Inhalt der beruflichen Bildungsmaßnahmen
Niederlande	Betriebsratsgesetz von 1979, geändert 1981, 1998	Betriebsrat, Arbeitnehmervertretung Personal	Mind. 50 Arbeitnehmer Von 10 bis max. 50 Arbeitnehmer > als 10 oder fehlende Belegschaftsvertretungen	+	+	Erzwingbare Mitbestimmungsrechte in Betrieben mit mind. 50 Arbeitnehmern. Begrenzte Mitbestimmungsrechte in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern bis max. 50 Arbeitnehmern.

Großbritannien	Nationales Zertifikatonsystem Nationaler Tarifvertrag über Einzelstatus in lokalen Regierungen von 1997			Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes nach vom Unternehmer aufgestellten nationalen Leistungsnormen	Berufsbildung als wichtiges Verhandlungsgebiet im öffentlichen Sektor, Erstellung von Methoden zur Identifikation von Qualifikationsbedarf	
Deutschland	Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972, geändert vom 24.03.1997. Novellierung des BetrVG 22.06.2001. Es tritt am 1. August 2001 in Kraft.	Betriebsrat	Mind. 5 Arbeitnehmer	Rechtzeitiges und umfassendes Informationsrecht, insb. über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf (§ 92, Personalplanung)	Beratungs- und Initiativrecht über die Personalplanung (§ 92 I, II). Vorgesehenes Beratungs- und Initiativrecht über die Qualifizierung der Arbeitnehmer (§ 92a I) mit Unterstützung vom (Landes) Arbeitsamt, Beratungs- und Initiativrecht über die Förderung der Berufsbildung (§96 I), Vorgesehenes Beratungs- und Initiativrecht über die Ermittlung des Berufsbedarfs §96 I), Beratungsrecht über die Einrichtung der Berufsbildung (§ 97 I)	Vorgesehenes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen bei geplanten Arbeitsänderungen, für den die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht ausreichen (§ 97 II). Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung (§ 98 I) und bei der Erstellung der Teilnehmerliste (§ 98 III).
Schweden	Tarifvertrag über die Entwicklung im Betrieb von 1982, Betriebliche Vereinbarungen	Gewerkschaften Unternehmensausschuss		+	Kooperation im Bereich der Arbeitsorganisation (Erweiterung von betrieblichen Qualifikationen, Berufsbildung für neue Qualifikationen	

6 Literaturverzeichnis

- Adlercreutz, A. 1997. 'Schweden' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopaedia for Labour Law and industrial Relations*: Kluwer Law International.
- Alexander, P. 1992. Das weite Verständnis der betrieblichen Berufsbildung. *Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*. 1057-1061
- Altmeyer, W. 2000. 'Betriebsverfassung (fast) ohne Gesetz'. *Arbeitsrecht im Betrieb*: 665-672.
- Bainbridge, S. and Murray, J. 2000. 'Der politische und rechtliche Rahmen für die Entwicklung der Bildungspolitik in der Europäischen Union -Teil I. 6.'. *Berufsbildung Nr. 20 - Europäische Zeitschrift*. 5-21.
- Blank, M., Geissler, S. and Jaeger, R. 1996. *Euro-Betriebräte. Grundlagen, Praxisbeispiele und Mustervereinbarungen*. Köln: Bund Verlag.
- Bündnis für Arbeit. 2000. Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 6. Spitzengesprächs am 10. Juli 2000: <http://www.buendnis.de/05/08.html> und des 7. Spitzengesprächs 4.03.2001: http://www.igmetall.de/buendnis/erklaerung_040301.html
- Caprile, M. and Llorens, C. 1998. *Collective bargaining and continuing vocational training in Europe*: European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions.
- CEDEFOP 1996. *Compendium II - Berufliche Weiterbildung Innovation und Vielfalt der Praxis des Dialogs zwischen den Sozialpartnern*.
- Däubler, W. 2000. "Eine bessere Betriebsverfassung? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG. *Arbeit und Arbeitsrecht* 1. 1-8.
- Däubler, W. 1999. *Betriebsverfassung in globalisierter Wirtschaft. Eine Momentaufnahme*. Baden-Baden: Nomos.
- Däubler, W. 1998. *Das Arbeitsrecht 1 und 2. Leitfaden für Arbeitnehmer*, Rowohlt.
- Deinert, O. 1999. 'Vorschlag für eine europäische Mitbestimmungsrichtlinie und Umsetzungsbedarf in Betriebsverfassungsgesetz'. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 800-805.
- Ebert-Stiftung., F. 1996. *Mitbestimmung in Klein- und Mittelbetrieben*.
- ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. 2001. *Social Dialogue Education and Training*. Interim Report .
- EuGH, 13.02.1985, Gravier gegen Stadt Luettich, 293/83, S. 0593.
- European Council Meeting, Nice 7,8,9 December 2000. Richtlinienentwurf über die Europäische Aktiengesellschaft. Presidency Conclusion, http://europa.eu.int/council/off/conclu/dec2000/dec2000_en.pdf
- Europäische Kommission. 1999. *Der Vertrag von Amsterdam. Gebrauchsanweisung*. Brüssels.

- Europäische Kommission. 1999. *Affirmation des droits fondamentaux dans l'Union européenne : Il est temps d'agir*. Brüssels.
- Hamm, I. 1992. 'Mitbestimmung und Berufsbildung'. *Arbeit und Recht*. 326-335.
- Heidemann, W. 1999. 'Dokumentation betrieblicher Vereinbarungen - Auswertung zur Weiterbildung' *Zeitpolitik und Lernchancen*. Duisburg: Gerhard Mercator Universität Duisburg.
- Heidemann, W. 2001, *Lebenslanges Lernen: Aktuelle Strategien im Sozialdialog in Europa. Ein Überblick*. Hans Böckler Stiftung.
- Heilmann, J. 1993. "Schwedisches Arbeitsrecht". *Arbeit und Arbeitsrecht*. Nr. 7. 206-210.
- Hepple, B. and Fredman, S. 1992. 'Great Britain' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopaedia for Labour Law and industrial Relations*. Deventer, Boston: Kluwer Law International.,
- Höland, A. and Heidmann, D. 1994. *Sozialwissenschaftliche Erkenntnisse zum Betriebsverfassungsrecht. Eine Literaturstudie*. Düsseldorf.
- Le Monde, 24.05.01 "Fin de débat agitée sur la "modernisation sociale" à l'Assemblée nationale".
- QUIT, IRES. 2000. 'Arbeitsbeziehungen in KMU'. *Euro Studie*, .
<http://www.eurofound.ie/about/1999/05/study/itn9905203s.html>.
- Rodière, P. 1998. *Droit Social de l'Union européenne*. Paris.
- Rood, M. 1999. 'Netherlands' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopaedia for Labour Law and industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International.
- Santelmann, P. 2000. *La formation professionnelle continue à l'épreuve de la relation Etat/partenaires sociaux*. *Droit Social*, 5: 521-528
- Söllner, A. 1994. *Grundriss des Arbeitsrechts*. München: Veralg Franz Vahlen.
- Steinmeyer, H.-D. 2001 *Der Vertrag von Amsterdam und seine Bedeutung für das Arbeits- und Sozialrecht*, *Recht der Arbeit*: 10-22.
- Streeck, W. 1999. *Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes: Zwischen Gesetzgebung und Selbstorganisation*. *Die Mitbestimmung*. Nr. 6+7, 17-20.
- Suviranta, A.-J. 1999. 'Finnland' in Blanpain, P.D. (ed.) *Encyclopaedia for Labour Law and industrial Relations*: Kluwer Law International.
- Zachert, U. 2000. 'Auf dem Weg zu europäischen Arbeitnehmergrundrechten'. *Neue Zeitschrift für Arbeit*. 621-626.

Bücher

des Forschungsschwerpunkts „Arbeitsmarkt und Beschäftigung“

(nur im Buchhandel erhältlich)

Christoph Dörrenbächer

Vom Hoflieferanten zum Global Player. Unternehmensorganisation und nationale Politik in der Welttelekommunikationsindustrie

1999, Berlin, edition sigma, 226 Seiten

Christoph Dörrenbächer / Dieter Plehwe /Hg.)

Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen.

2000, Berlin, edition sigma, 312 Seiten

European Academy of the Urban Environment

New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept

1998, Berlin, EA.UE series „The Urban Environment
in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)

Restructuring Networks in Post-Socialism. Legacies, Linkages and Localities

1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Silke Gülker / Christoph Hilbert / Klaus Schömann

Lernen von den Nachbarn. Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD

2000, Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 126 Seiten

Swen Hildebrandt

Jenseits globaler Managementkonzepte. Betriebliche Reorganisationen von Banken und Sparkassen im deutsch-französischen Vergleich

2000, Berlin, edition sigma, 272 Seiten

Torben Iversen / Jonas Pontusson /

David Soskice

Unions, Employers, and Central Banks

2000, Cambridge, Cambridge University Press, 339
Seiten

Max Kaase / Günther Schmid

Eine lernende Demokratie - 50 Jahre Bundes- republik Deutschland WZB-Jahrbuch 1999

Berlin, edition sigma, 586 Seiten

Jaap de Koning and Hugh Mosley (Eds.)

Labour Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries

2001, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 317 Seiten

Traute Meyer

Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen

1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké /

Ulrich Jürgens (Hg.)

Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutio- nelle Innovation

WZB-Jahrbuch 1997

1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)

Part-Time Prospects. An International Com- parison

1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and Michel

Lallemant (Eds.)

Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets

2000, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 369 Seiten

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid und Bettina

Uhrig unter Mitarbeit von Thomas Heitmann

Qualifikation und Beschäftigung. Jobrotation als Instrument der Weiterbildung und Integration von Arbeitslosen

2001, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Schriftenreihe
der Abteilung „Arbeit und Sozialpolitik“, 83 Seiten

Dieter Plehwe

Deregulierung und transnationale Integration der Transportwirtschaft in Nordamerika

2000, Münster, Westfälisches Dampfboot,
531 Seiten

Sigrid Quack / Glenn Morgan / Richard Whitley

(Eds.)

National Capitalisms, Global Competition, and Economic Performance

2000, Amsterdam/Philadelphia, John Benjamins
Publishing Company, 323 Seiten

Birgitta Rabe

Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse

2000, Berlin, edition sigma, 254 Seiten

Hedwig Rudolph / Anne Schüttpelz

Commitment statt Kommando. Organisations- lernen in Versicherungsunternehmen

1999, Berlin, edition sigma, 146 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)

The Flow Analysis of Labour Markets

1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1998

Die meisten der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden; <http://www.wz-berlin.de>

Most of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald

Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages

Bestell Nr.: FS I 98 - 101

Isabel Georges

Heterogeneity versus homogeneity? Transformation of wage relations of the French and the German public telephone operators: the case of directory inquiry services

Bestell Nr.: FS I 98 - 102

Dieter Plehwe (Hg.)

Transformation der Logistik

Bestell Nr.: FS I 98 - 103

Sigrid Quack

Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management?

Bestell Nr.: FS I 98 - 104

Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald

Organizational Reforms and Gender: Feminization of Middle Management in Finnish and German Banking

Bestell Nr.: FS I 98 - 105

Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann

Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und Führungskräfte im Transformationsprozeß Lettlands

Bestell Nr.: FS I 98 - 106

Felicitas Hillmann

Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe.

Bestell Nr.: FS I 98 - 107

Nancy Fraser

Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation

Bestell Nr.: FS I 98 - 108

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Dietmar Dathe

Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung

Bestell Nr.: FS I 98 - 201

Ton Wilthagen

Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform

Bestell Nr.: FS I 98 - 202

Klaus Schömann, Thomas Kruppe und
Heidi Oschmiansky

Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union

Bestell Nr.: FS I 98 - 203

Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)

Dokumentation des Round-Table Gesprächs „Die neue Labour-Regierung in Großbritannien: Zwischenbilanz der ersten hundert Tage“

„The New Labour Government in Great Britain: Assessment of the first 100 days“

Bestell Nr.: FS I 98 - 204

Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications

Bestell Nr.: FS I 98 - 205

Günther Schmid

Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy

Bestell Nr.: FS I 98 - 206

Klaus Schömann, Ralf Mytzeck, Silke Gülker
Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries

Bestell Nr.: FS I 98 - 207

Dietmar Dathe

Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf der Grundlage des Mikrozensus 1995

Bestell Nr.: FS I 98 - 208

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Karin Wagner

The German Apprenticeship System after Unification

Bestell Nr.: FS I 98 - 301

Donatella Gatti

The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying Micro-Institutional Settings

Bestell Nr.: FS I 98 - 302

Steven Casper

The Legal Framework for Corporate Governance: Explaining the Development of Contract Law in Germany and the United States

Bestell Nr.: FS I 98 - 303

Torben Iversen and Thomas R. Cusack

The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialization or Globalization?

Bestell Nr.: FS I 98 - 304

Bob Hancké
Industrial Restructuring and Industrial Relations in the European Car Industry. Instruments and Strategies for Employment
Bestell Nr.: FS I 98 - 305

Donatella Gatti
Unemployment and Innovation Patterns. The role of business coordination and market competition
Bestell Nr.: FS I 98 - 306

DISCUSSION PAPERS 1999

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Sven Hildebrandt
Lean Banking als Reorganisationsmuster für deutsche und französische Kreditinstitute? Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbildprägenden Managementkonzepts
Bestell Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
Why and How Do National Monopolies Go "Global"?
Bestell Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Bewertung institutionalistischer Beiträge in der Transformationsdebatte
Bestell Nr.: FS I 99 - 103

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
**Von Dänemark lernen
Learning from Denmark**
Bestell Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach
Bestell Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
Marginal Employment and Health in Germany and the United Kingdom: Does Unstable Employment Predict Health?
Bestell Nr.: FS I 99 - 203

Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:

Carroll Haak, Günther Schmid
Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?
Bestell Nr. P99-506

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Bob Hancké
Revisiting the French Model. Coordination and restructuring in French industry in the 1980s
Bestell Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe
Bestell Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell Nr.: FS I 99 - 309

DISCUSSION PAPERS 2000

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell Nr.: FS I 00 - 101

Michael Wortmann
What is new about "global" corporations? Interpreting statistical data on corporate internationalization
Bestell Nr.: FS I 00 - 102

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Klaus Schömann / Stefanie Flechtner /
Ralf Mytzek / Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe / Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky / Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell Nr.: FS I 00 - 204

Dominique Anxo / Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell Nr.: FS I 00 - 206

Heidi Gottfried / Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells
Bestell Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell Nr.: FS I 00-211

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel / Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell Nr.: FS I 00 - 302

Gregory Jackson / Sigurt Vitols
Pension Regimes and Financial Systems: Between Financial Commitment, Liquidity, and Corporate Governance
Bestell Nr.: FS I 00 - 303

Bruno Amable / Donatella Gatti
Is Perfection Optimal? Employment and Product Market Competition
Bestell Nr.: FS I 00 - 304

DISCUSSION PAPERS 2001

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald

**Professionalisierungspolitiken im Kontext
Von Internationalisierung und Feminisierung - Das
Beispiel der Verbände in der
Unternehmensberaterbranche**

Bestell Nr.: FS I 01 - 101

Hedwig Rudolph, Hildegard Theobald, Sigrid Quack
**Internationalisierung: Ausgangspunkt einer
Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in
der Unternehmensberatung?**

Bestell Nr.: FS I 01 - 102

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Achim Kemmerling

**Die Messung des Sozialstaates.
Beschäftigungspolitische Unterschiede zwischen
Brutto- und Nettosozialleistungsquote**

Bestell Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann

**Berufliche Bildung antizipativ gestalten: die Rolle
der Belegschaftsvertretungen. Ein europäischer
Vergleich**

Bestell Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer

**Management by Objectives in
European Public Employment Systems**

Bestell Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar

**Comparing Recent Danish, Finnish and Swedish
Labour Market Policy Reforms**

Bestell Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller

**Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und
Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern**

Bestell Nr.: FS I 01 - 205

Frank Oschmiansky, Silke Kull, Günther Schmid

**Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen einer
Debatte**

Bestell Nr.: FS I 01 - 206

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel

**First line supervision without any supervisor:
What Do Workers Think About Groupwork?
Anthropological Fieldwork at Volkswagen Hanover**

Bestell Nr.: FS I 01 - 301

Sigurt Vitols

**The Origins of Bank-Based and Market-Based
Financial Systems: Germany, Japan, and the
United States**

Bestell Nr.: FS I 01 - 302

Sigurt Vitols

**From Banks to Markets: The Political Economy of
Liberalization of the German and Japanese
Financial System**

Bestell Nr.: FS I 01 - 303

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly /
Klaus Schömann (Eds.)
**International Handbook of Labour Market Policy
and Evaluation**
1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski /
Thomas Kruppe
**Labour Market Efficiency in the European Union.
Employment Protection and Fixed-Term
Contracts**
1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

Hildegard Theobald
**Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat.
Deutschland und Schweden im Vergleich**
1999, Berlin, edition sigma, 200 Seiten

Sylvia Zühlke
**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und
Berufswechsel in Ostdeutschland**
2000, Berlin, edition sigma, 206 Seiten

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

BESTELLSCHEIN

ORDER FORM

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer
Publikationsliste folgende Diskussions-
Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers
unbedingt eine **1 DM-Briefmarke pro paper** und einen
an Sie adressierten **Aufkleber** mit. Danke.

For each paper you order please send a "**Coupon-
Réponse Internationale**" (international money order)
plus a **self-addressed adhesive label**. Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No. Author
