

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit neuen Tarifmodellen müssen die Freien Träger der Bildungs- und Sozialarbeit den einschneidenden Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld begegnen. Veränderte Ausschreibungsbedingungen, neue Hürden des EU-Wettbewerbsrechts – um zu verhindern, dass Firmen mit Dumpingpreisen den Markt erobern und die Qualität der Leistung sinkt, müssen die neuen Modelle entschieden mehr Flexibilität ermöglichen als der BAT, so lautete das Fazit der zweitägigen Tarifpolitischen Arbeitstagung des IB in Chemnitz am 21. und 22. November 2000.

Etwa 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem gesamten Bundesgebiet waren gekommen. Sie gehörten verschiedenen Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen der Gewerkschaften ÖTV, DAG, GEW und HBV an und vertraten Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände und die Arbeitsverwaltung. Auch zahlreiche leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IB fanden die Zeit, an der Arbeitstagung teilzunehmen – ein Zeichen dafür, wie ernst das Thema beim IB genommen wird.

Bereits mit der Organisation der Tagung machte der IB deutlich, dass er als einer der größten Freien Träger eine Vorreiterrolle bei der Gestaltung neuer Tarifstrukturen einnehmen will und muss. Immer wieder boten Vertreter des IB während der Tagung ihren Partnern und Wettbewerbern enge Zusammenarbeit auf der Basis eigener Erfahrungen an. IB-Vorsitzender Werner Sigmund sprach sich für eine gemeinsame Tarifarbeitsgemeinschaft Freier Träger der Bildungs- und Sozialarbeit in Deutschland aus, in der neue Tarifmodelle entworfen und geprüft werden könnten. Aus einer solchen Arbeitsgemeinschaft könnte zukünftig sogar ein Arbeitgeberverband entstehen, ein Verhandlungspartner für die Gewerkschaften bei der Konzeptionierung eines neuen Flächentarifvertrages.

Die vorliegende Dokumentation der Tarifpolitischen Arbeitstagung gibt die fünf Referate des ersten Tages und die Ergebnisse der drei Praxisforen des zweiten Tages zusammenfassend wieder. Ich danke den Referenten Prof. Dr. Peter Grottian, Otto Semmler, Kurt Martin, Stefanie Wahl, Manfred Schneider, Lutz Kokemüller, Klaus Müller-Starmann sowie dem Moderator unserer Veranstaltung, Christoph Ulrich von der Freien Presse Chemnitz, für die Beiträge und dafür, dass sie uns ihre Unterlagen und Manuskripte zur Verfügung gestellt haben.

Auch dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden des IB, Herrn Bruno Köbele, möchte ich dafür danken, dass er mit einem engagierten und kenntnisreichen Vortrag die Tagung eröffnet hat. Das zukunftsweisende Schlusswort des Vorsitzenden der Geschäftsführung des IB, Herrn Werner Sigmund, finden Sie in voller Länge abgedruckt.

Abschließend bleibt dem IB nur noch, festzuhalten, dass wir gerne die Impulse und Anregungen dieser Tagung nutzen werden, um auch zukünftig eine Plattform für die Entwicklung der Tarifpolitik der Bildungsträger in der Bundesrepublik Deutschland zu bieten.

Frankfurt am Main, im Januar 2001

*Rainer Scholl
IB Zentrale Geschäftsführung, Ressort Personal und Recht*

Welche Zukunft haben Tarifverträge in der Jugend-, Sozial-, und Bildungsarbeit?

Tarifpolitische Arbeitstagung des IB am 20. und 21. November 2000 in Chemnitz

Bildungs-, Jugend-, und Sozialpolitik sind in heftiger Bewegung. Non-Profit-Organisationen müssen umdenken, sich veränderten Bedingungen anpassen. Verschärfter Wettbewerb bedeutet Kosten senken, Arbeitsstrukturen verändern – aber auch Erschütterungen im eigenen Haus, bis hin zum Streik um neue Tarifbedingungen. Anlass genug für den IB, eine Arbeitstagung zum Thema auszurichten. „Welche Zukunft haben Tarifverträge in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit?“, darüber diskutierten Vertreter des IB mit Gewerkschaftern, Politikern und Wissenschaftlern. Zielvorstellung: Qualitativ erstklassige und bezahlbare Massnahmen zu erarbeiten und für diese auf dem Markt Abnehmer zu finden.

Kosten senken, Arbeitsstrukturen verändern – Welche Zukunft haben die Tarifverträge freier Träger?

Die Referate des ersten Tages

Bildungs-, Jugend-, und Sozialpolitik sind in Bewegung, die Kostendiskussion ist in vollem Gange, Arbeitsstrukturen sind im Wandel. Große Bildungsträger werden mehr und mehr, wenn auch nicht immer freiwillig, zum „Global Player“- zumindest auf europäischer Ebene. Dort weht ein schärferer Wind als im BAT-geschützten Raum des deutschen Sozialrechts. Wettbewerb auf einem heiß umkämpften Markt ist angesagt. Bruno Köbele, stellvertretender Vorsitzender des IB, machte in seinem Eingangsreferat in vier Punkten deutlich, in welchem Maße sich die Situation der Bildungs- und Wohlfahrtsverbände gewandelt hat. Erstens stünden klare

Ausschreibungsbedingungen der öffentlichen Hand ungleiche Voraussetzungen bei den Anbietern gegenüber. Wenn stets das niedrigste Angebot den Zuschlag erhalte, könnten BAT-gebundene Träger wie der IB gegen die tariflich ungebundene Konkurrenz nicht mithalten.

Starre Tarifstrukturen behindern den Wettbewerb

Die Entwicklung des Gehaltes sei in BAT-Verträgen parallel zum öffentlich Dienst leider zu selten an Leistungsmerkmale gebunden. Aufstiegsautomatismen wie der sogenannte Bewährungs- oder Zeitaufstieg seien eher die Regel. Zudem wirke sich auch der Familienstand und die Zahl der Kinder stark auf die Höhe des Gehalts aus. Wenn daher unter Um-





Köbele: „Wir sind in eine kuriose Situation gekommen, in der einerseits eine gut ausgebildete Fachkraft die Qualität hebt, dies aber zugleich für den Träger aus finanziellen Gründen zum Nachteil im Wettbewerb führt, da die ausgebildete Fachkraft logischerweise auch ihren Preis hat“.

ständen schon bei Neueinstellungen auf diese Positionen geachtet werde und ältere, „teurere“ Mitarbeiter mit Familien und Kindern schlechtere Chancen hätten, sieht Köbele in der Struktur des Tarifvertrags auch „ein Stück Familienfeindlichkeit“.

Als zweiten Punkt führte Köbele die neue Vertragsgestaltung der Verwaltungen an. Hier würden beispielsweise für Bildungsaufträge personenbezogene Kostensätze zugrunde gelegt. Dieses Vorgehen erschwert den Anbietern die Kalkulation, denn sie müssen auch dann ihr Personal für die gesamte Maßnahme zur Verfügung stellen, wenn einzelne Teilnehmer sich vorzeitig abgemeldet haben oder gar nicht erst erschienen sind und der Posten dann gestrichen wird. Dieser Kostenfaktor könne nirgendwo in der Maßnahme wieder abgerechnet werden, sagte Köbele und forderte zumindest einen Ausgleich für die finanziellen Mehrbelastungen.

Billig gewinnt zu oft vor Qualität

Drittens sei in der herrschenden „mörderischen Wettbewerbssituation“ das Problem der Qualität von Leistung am schwierigsten zu lösen. Sie könne nicht allein am Einsatz von Personal gemessen werden. Der oft zitierte Kausalzusammenhang, „dass bei mehr angestelltem Personal auch eine bessere Betreuung gewährleistet wird, (ist) mit Sicherheit fraglich“. In bestimmten Bereichen der beruflichen Bildung müssten freie Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen eingesetzt werden, die fest angestellte Ausbilder nicht in diesem Umfang haben könnten, führte Köbele als Beispiel an.

Köbele, früher Vorsitzender der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden, unterstützt ausdrücklich Forderungen nach Qualitätsmanagement. Das allerdings koste Geld; z.B. für Beratung und Zertifizierung. Aus den knapp kalkulierten Massnahmen sei dies aber nicht zu finanzieren. Deshalb die Sorge, dass die Bemühungen um Qualität sich in einen Wettbewerbsnachteil verkehren: „Wir sind in eine kuriose Situation gekommen, in der einerseits eine gut ausgebildete Fachkraft die Qualität hebt, dies aber zugleich für den Träger aus finanziellen Gründen zum Nachteil im Wettbewerb führt, da die ausgebildete Fachkraft logischerweise auch ihren Preis hat“.

Tarifverträge anpassen, Arbeitsplätze erhalten

Als vierten Ansatzpunkt nannte Köbele die Tatsache, dass die Preisgestaltung trotz bundesweit geltender BAT-Regelungen schon heute regional unterschiedlich ist. „Im Norden und im Osten der Bundesrepublik liegen die von den Trägern zu erzielenden Preise deutlich unter denen des Westens und Südens“, sagte Köbel. Das spiegele die Autonomie der 180 Arbeitsämter bei der Mittelvergabe wieder. Der IB-Vize sprach sich deshalb für „regionale Öffnungsklauseln und ähnliche Instrumente“ aus. Das sei kein Plädoyer gegen den Flächentarifvertrag, aber in allen Teilen der Wirtschaft gingen Tarifverträge „immer deutlicher auf regionale Gegebenheiten ein, auch wenn sie Flächenverträge sind“. Des Gewerkschafters Botschaft an die Diskutanten war einprägsam: „Arbeitsplätze zu erhalten muss das erste Ziel sein, das ein Tarifvertrag verfolgt“.

Grottian: „Jeder fünfte Jugendliche zwischen 15 bis 25 Jahren kommt weder im Bildungssystem noch auf dem Arbeitsmarkt zum Zuge.“

„Eine gute Märchenerzählerin ist für Kinder vermutlich wichtiger als der nächste zubetonierte Abenteuerspielplatz.“



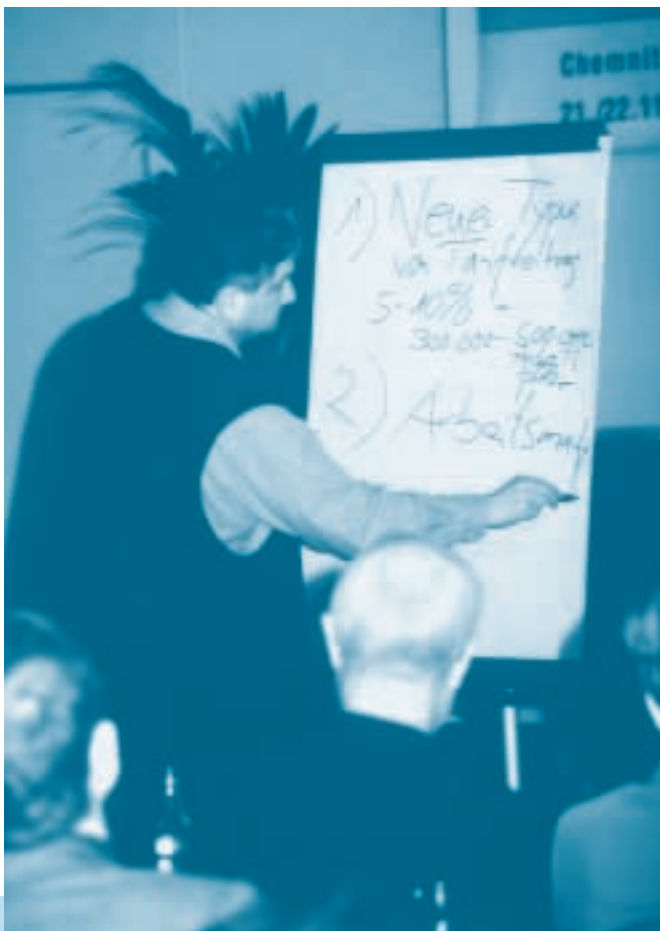
Dem zweiten Referenten des Tages gingen die Forderungen seines Vorredners nicht weit genug. Prof. Dr. Peter Grottian aus Berlin hielt seinen Zuhörern vor, zu sehr als Arbeitsplatzbesitzer zu denken. Er will jedoch nicht nur Arbeitsplätze erhalten, sondern zusätzlich neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen. Vor allem für den Teil der jungen Generation, dem die Gesellschaft wenig Chancen lasse. Das sind seiner Schätzung nach etwa 20 Prozent. Denn: „Jeder fünfte Jugendliche zwischen 15 bis 25 Jahren kommt weder im Bildungssystem noch auf dem Arbeitsmarkt zum Zuge.“ Doch das sei leider kein öffentliches Thema. Lieber rede man über die Generation der Erwachsenen und über Verfehlungen junger Leute. „Man fragt nach Abwegen vom Pfad der Tugend, kümmert sich aber nicht um die Existenzprobleme der Jugend“, reimte der Hochschullehrer.

Arbeitsmarktinitiativen der öffentlichen Hand – Profitieren die Träger mehr als die Betroffenen?

Auch der Bundesregierung widmete Grottian seine kritische Aufmerksamkeit. Die SPD habe mit dem „Bündnis für Arbeit“ Zeichen setzen wollen, aber es gebe im Grunde keine Strategien für die Jugend. Das Jump-Programm, das jedem jungen Menschen Aussicht auf Beschäftigung verspricht, werde viel zu bürokratisch gehandhabt, „weil es öffentlichen Organisationen überantwortet ist“. Auch deshalb sei die „Jugend inzwischen eine nicht sehr radikale Minderheit, die sich selbst nicht mehr politisch artikuliert und Probleme hat, die eigenen Sorgen auf den Tisch zu legen“. Doch resignieren möchte Grottian nicht. Er forderte für die jungen Leute einen „Arbeitsmarkt von unten“ und stellte die Frage voran, ob bei Jump-Maßnahmen nicht die Träger mehr profitiert haben als die zu Betreuenden; vielfach schlicht aus Gründen bürokratischer Schwerfälligkeit. Sein Vorschlag, der über die Hürden klassischer Haushaltsordnungen hinweghelfen soll, lautete: „Arbeitsplätze auf Kredit“. Junge Leute sollten mit staatlichem Zuschuss selbst auf Arbeitsplatzsuche gehen: „Selbst wenn 20 Prozent abstürzen, hat man wenigstens den Versuch gemacht“.

Arbeitsplätze schaffen durch Umverteilung

Für den Öffentlichen Dienst kann sich Grottian einen neuen Typus Tarifvertrag vorstellen; Stichwort: Solidarische Umverteilung mit Hilfe von Zeitwohlstand. Seine Formel: Wenn höhere und mittlere Bedienstete auf 5 bis 10 Prozent ihrer Arbeitszeit und ihres Einkommens verzichten, könnten mit dem dann gesparten Geld – etwa 17 bis 20 Millionen Mark – Niedrigverdiener etwas besser eingestuft und zusätzlich 300.000 bis 500.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Bei derzeit rund 8,4 Millionen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, bei Kirchen und Wohlfahrtsverbänden sei das eine brauchbare Lösung. Der derzeit überall verkündete Abbau des Öffentlichen Dienstes sollte mit dem Aufbau Öffentlicher Dienstleistungen verbunden sein, forderte Grottian, nicht mit einem Ausbau von Bürokratie. Es komme darauf an, eine andere Logik durchzusetzen: „Als ob wir nicht seit längerem wüßten, dass bestimmte Kulturinitiativen, Frauenhäuser, Schuldenberatungen, Altenpflege, Kommunikationszentren, multikulturelle Initiativen oder die offene Jugendarbeit ohne das bürokratische Korsett besser und sinnvoller arbeiteten“, hat er einst geschrieben und hinzugefügt: „Eine gute Märchenerzählerin ist für Kinder vermutlich wichtiger als der nächste zubetonierte Abenteuerspielplatz“.



Die Solidaritätsbereitschaft nicht unterschätzen

Bei einer Forsa-Umfrage über seinen Vorschlag hat Grottian in Berlin rund 57 Prozent Zustimmung gefunden. Auch Ex-ÖTV-Chef Mai war nicht abgeneigt, aber seine Funktionäre folgten dem Chef nicht. Kommentar des Referenten: „Die Tarifverhandler haben das Solidaritätsvermögen der Menschen unterschätzt“; zumal sich die Lebensverhältnisse bei denjenigen, aus deren Bezügen man sich das Geld holen wollte, „nicht dramatisch verändern“ würden. Der Politikwissenschaftler und Arbeitsmarktforscher Grottian hat noch mehr Ideen: Von kleinteiligen Arbeitsverhältnissen über die Möglichkeit der Arbeitsteilung für junge Paare mit Kind, „ohne sie zu bestrafen“, sondern stattdessen durch das Entwickeln neuer Normalarbeitszeiten zu unterstützen. Das sei schwer durchzusetzen gegen die „Wagenburg Öffentlicher Dienst“. Am Schluss gab es einen Zwischenruf: „Wie geht das praktisch? Wir müssen doch mit den Wölfen heulen!“ Antwort: Es wird schwierig, aber es muss möglich sein, klein zu beginnen“. Grottians Empfehlung als Ziel für das Jahr 2002: „Für gescheite Forderungen auch mal mit Streiks kämpfen“.

Bildung gewinnt weiter an Bedeutung

Für Otto Semmler, Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit, waren die Thesen und Forderungen seines Vorredners Grottian nur bedingt neu. Den Geldscheck für Jugendliche zur Arbeitsplatzsuche gebe es längst. Allerdings mit der Einschränkung, dass die Arbeitsämter damit sehr vorsichtig umgehen, denn: „Wenn die Verwaltung etwas falsch macht, gibt es Prügel für die Verantwortlichen“. In vielem folgte er dem Vorredner, auch er unterstrich die Notwendigkeit gesellschaftlicher Veränderungen „Weg vom Egoismus, hin zur Solidarität“. Aber dafür habe es bisher keine Mehrheiten gegeben.

Semmler griff noch einmal die 15 Jahre alte Diskussion über vernünftige Bedingungen im Weiterbildungsbereich außerhalb von Schule und Universität auf. Seine These: Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird ein Tummelplatz der Qualifizierten, die Bedeutung der Bildung wird weiter zunehmen. Die Bundesanstalt für Arbeit, die ihren Etat für Ausbildungsmöglichkeiten seit 1990 verdoppelt hat, sei gerüstet. Für 2001 stehen nach seinen Aussagen über 27 Milliarden Mark für die berufliche Eingliederung zur Verfügung, von denen 50 Prozent in die neuen Bundesländer gehen können. Etliche Zuhörer lehnten sich erleichtert zurück bei der Versicherung, dass ABM ein wichtiges Instrument bleibe, und manche seufzten bei der Begründung: „Was sollen wir in einem Ort wie Bautzen denn auch anderes machen?“



Semmler: „Wenn die Verwaltung etwas falsch macht, gibt es Prügel für die Verantwortlichen“.

„ABM bleibt ein wichtiges Instrument. Was sollen wir in Bautzen denn auch anderes machen?“.

Dezentralisierung, Individualisierung, Vernetzung

In vorbildlicher Weise nutze die Arbeitsverwaltung in Nürnberg ihre regionale Entscheidungshoheit: Durch hohe Qualitätsanforderungen an die Bildungsträger grenze sie unqualifizierte „Abschöpfer“ bei der Vergabe von Maßnahmen von vornherein aus, so Semmler. In diesem „Trip zur Dezentralisierung“ sieht er Chancen und Risiken zugleich: „Es wird unterschiedliche Entwicklungen geben, weil es Leute gibt, die mit eigenen Köpfen denken“. Als Schlüsselwort der nächsten Jahre und große Chance für die Träger betrachtet er die Individualisierung auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft. Da seien Bildungszuschnitte für jeden Einzelnen gefragt. Die aber könne eine Arbeitsverwaltung bei ihrem derzeitigen Zuschnitt nicht leisten. Notwendig sei eine enge Vernetzung aller Beteiligten, denn „Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung sollten eine Einheit werden“, so Semmler.

Über allem aber stünden Erfolgskontrolle und Kreativität. Für die Erfolgskontrolle gebe es in der Arbeitsverwaltung Eingliederungsbilanzen, aber das sei lediglich Gleichmacherei. Denn: „Es gibt im Amt nicht die persönliche Lebensbiografie für jeden Arbeitnehmer.“ Deshalb sei es wichtig, dass die jeweiligen Verwaltungsausschüsse über die Eingliederungsbilanzen ausführlich diskutieren.

In der Diskussion zum Abschluss des Vormittags wurden noch einmal die Konsequenzen tariflicher Bindung aufgegriffen. Semmler riet zur Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern, „um das Beschäftigungsinteresse und die Qualität zu sichern“. Zur Befürchtung, tariflich ungebundene Anbieter könnten, weil billiger, bevorzugt werden, sagte Sachsens Arbeitsamtspräsident Alois Streich, die Qualität stehe vor der Ökonomie. „Da muss der Träger, der tarifgebunden arbeitet, besser sein. Dann wird er sich auch durchsetzen“. IB-Geschäftsführer Werner Sigmund stellte dazu fest, für die notwendigen neuen Arbeitsfelder seien BAT-Vergütungssysteme unzureichend.

Martin: „Eine Atomisierung der Tariflandschaft ist unter allen Umständen zu vermeiden“.

Geht der Wettbewerb zu Lasten der Arbeitnehmer?

Der mit Spannung erwartete neue Chef-Tarifpolitiker der Gewerkschaft ÖTV Kurt Martin enttäuschte viele Erwartungen. Seine Rede zu Beginn des Nachmittags wurde vor allem als Plädoyer für den BAT als Pfeiler zukünftiger Tarifvereinbarungen mit dem Öffentlichen Dienst aufgefasst und in der Diskussion entsprechend attackiert. Spätestens an diesem Punkt erkannte Martin – zum Zeitpunkt der Tagung erst zwei Tage im Amt – dass die Zuhörer mit mehr oder weniger differenzierten Aussagen zur allgemeinen Tariflage im öffentlichen Dienst nicht zufrieden waren. Und er erklärte sich ausdrücklich bereit zum Gespräch mit der IB-Führung über die Besonderheiten der Arbeit von Bildungsträgern – „wenn ich mich tiefer eingearbeitet habe“.

Die Rede des ÖTV-Vize zog sich an zwei roten Fäden entlang: An einem klaren Bekenntnis zu bundesweit geltenden Flächentarifverträgen und einer Absage an alle Versuche, den „politisch gewollten Wettbewerb auf dem Rücken der Arbeitnehmerschaft auszutragen“. Im „seit Jahren betriebenen Umbau des Sozialstaats“ sieht Martin eine Bedrohung und Herausforderung gerade für die Bildungsarbeit und die Wohlfahrtspflege. Dazu zählt er auch Haustarifverträge. Hier bestehe die Gefahr, sie würden nur an rein betriebswirtschaftlichen Ergebnissen orientiert – mit negativen Folgen für die Beschäftigten. Dem Vorwurf, durch Festhalten am Flächentarifvertrag Weiterentwicklungen zu blockieren, begegnete Martin mit dem Hinweis auf die Möglichkeit von Abweichungen „in eindeutigen Sonder- bzw. Notsituationen“. Die seien allerdings zeitlich befristet. Er plädierte für gleiches Tarifniveau in gleichen Branchen und den Ausschluss negativer Signalsetzung durch Haustarifverträge in konkurrierenden Branchen: „Eine Atomisierung der Tariflandschaft ist unter allen Umständen zu vermeiden“. Sein Hinweis, die Verhandlungen um einen Reformtarifvertrag bei den Versorgungsbetrieben hätten wegen der Verzögerungstaktik der Arbeitgeberseite fast zwölf Jahre gedauert, wurde mit Heiterkeit aufgenommen. Sätze wie: „Eine echte Reform erfordert ausreichend Zeit für Überlegungen, Analysen und Verhandlungen. Die unterschiedlichen Ansätze müssen erarbeitet, breit diskutiert und schließlich beschlossen werden“; unter Einbeziehung aller Beteiligten, führten zu Protesten im Publikum. Ein Einwand lautete: „Veränderte Strukturen erreicht man nicht, wenn jeder Befragte erst einmal nachsehen muss, was das für die Stellenbeschreibung seiner Tätigkeit bedeuten könnte“.

Reformen lassen sich nicht gegen die Interessen der Arbeitnehmer durchsetzen

Eine klare Absage erteilte Martin denen, die unter Reform vor allem Einkommensabsenkungspolitik verstehen, was er auch dem IB vorwirft. Zu dessen Vorstellungen einer 15-prozentigen Lohn- und Gehaltsabsenkung präsentierte er ein Rechenbeispiel. Demnach würde sich eine Sozialarbeiterin mit der Eingruppierung IV b, letzte Altersstufe, Bewährungsaufstieg von V b



nach IV b, monatlich um 738 Mark verschlechtern. Innovative Tarifpolitik sei das nicht. Auch ÖTV-intern gebe es unterschiedliche Diskussionen über Reformtarifverträge in der Bildungsarbeit: „Vom Festhalten am Bewährten bis hin zu Ansätzen eines möglichen Branchentarifvertrags“. Den unterschiedlichen Tarifniveaus könne man mit Überleitungstarifverträgen oder Besitzstandswahrunge n begegnen. Mit Ausgliederungen und Tarifabsenkungen werde man die Beschäftigten nicht motivieren. Deren Mitwirkungsbereitschaft sei aber unverzichtbar bei einer Tarifreform.

Die anschließende Diskussion war von Skepsis geprägt hinsichtlich der Fähigkeiten der ÖTV zur Lösung aktueller Probleme. Eine Frage war kennzeichnend: „Ist Ihnen eigentlich bewußt, dass IB und Öffentlicher Dienst nicht vergleichbar sind? Wir können nur ausgeben, was wir einnehmen!“ Sie zielte auf die Notwendigkeit einer Interessenvertretung der Trägerschaft – als eigenständiger Tarifverhandlungspartner der Gewerkschaft, heisse sie nun ÖTV oder VerDi. Deutlich machte das ein anderer Diskussionsbeitrag: „Mit wem sollen wir denn einen Tarifvertrag machen, wenn die Arbeitgeber nicht einen Verband gründen?“



Zuhörer-Kommentar: „Veränderte Strukturen erreicht man nicht, wenn jeder Befragte erst einmal nachsehen muss, was das für die Stellenbeschreibung seiner Tätigkeit bedeuten könnte“.

Wahl: „Die Wirtschaft produziert immer wissens- und kapitalintensiver und auch immer arbeitskräftesparender“.

BAT sorgt für überdurchschnittlich hohe Löhne

Den Schlusspunkt unter den ersten Tag setzte Stefanie Wahl. Die Wissenschaftlerin vom Godesberger Institut für Wirtschaft und Gesellschaft, das einst von den Professoren Miegel und Biedenkopf gegründet wurde und hochrangige Experten für Arbeitsmarktpolitik hervorgebracht hat, forderte mit einigen Thesen vor allem die traditionellen Gewerkschaftsvertreter heraus. Wahl zeichnete zunächst Bedeutung und Entwicklung der Preis-Gestaltung für Erwerbs-Arbeit auf, die sie als Mix aus demografischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlich-kulturellen und politischen Faktoren sieht, der sich ständig verändert. Wesentliche Veränderungen der letzten Zeit: Erstens steigt das Bruttosozialprodukt schneller als die Löhne, und zweitens steigen seit Mitte achtziger Jahre die unteren Einkommen schneller als die mittleren und höheren. Letzteres führt sie darauf zurück, dass Tarifverträge immer häufiger Sockelkomponenten enthalten und vielfach Leichtlohngruppen abgebaut wurden: „Der Trend geht in Richtung Nivellierung“. Dazu habe auch die Annäherung von immer mehr Beschäftigten an den BAT beigetragen – vor allem im Dritten Sektor, „obwohl jenseits von Staat und Profit“. Leistungsunabhängige Kriterien (Alter, Betriebszugehörigkeit, Kinderzahl) hätten an Bedeutung gewonnen. Eine Folge: überdurchschnittlich hohe Löhne im dritten Sektor im Vergleich zu privaten Dienstleistern.



Rentabilität durch mehr Wissen und Kapital, weniger Arbeitskraft

Noch wesentlicher für die Veränderungen bei der Struktur der Erwerbsarbeit sei die angesprochene Steigerung der Arbeitsproduktivität bzw. Wertschöpfung des Einzelnen, die Wahl mit der Feststellung kennzeichnete: „Nie zuvor wurde mit so wenig Arbeit soviel erwirtschaftet wie heute“. Der Grund: „Die Wirtschaft produziert immer wissens- und kapitalintensiver und auch immer arbeitskräftesparender“. Diese Entwicklung, so die Referentin, sei nur zu einem geringen Teil den heutigen Erwerbstätigen zu verdanken, sondern zum grösseren Teil denjenigen, „die zur Wissens- und Kapitalakkumulation durch Innovation und/oder Konsumverzicht beigetragen haben“. Dennoch werde die von Wissen und Kapital erzeugte Wertschöpfung dem Faktor Arbeit zugerechnet und trage damit zur heutigen Gestaltung des Preises für Arbeit bei. Sie hat laut Wahl unter anderem dazu geführt, dass der Abstand zwischen gering und hoch qualifizierten Beschäftigten stetig grösser geworden ist und dass ein Drittel der Arbeitnehmer heute in „flockigen“ Beschäftigungsverhältnissen zu finden ist; ABM, Heim- und Leiharbeit oder in anderen Formen. Während viele einfachen Tätigkeiten von Ausländern erledigt werden, nimmt in Deutschland die Schwarzarbeit zu: 1999 betrug sie 16 Prozent des Bruttosozialprodukts. Viele personenbezogene Dienstleistungen erledigen Kunden selbst; beim Tanken, beim Einkauf, am Fahrkartenautomaten.

Der Markt entscheidet

Mehr und mehr ist es der Markt, der die Rentabilität von Arbeitsverhältnissen testet, macht Wahl deutlich. Und mehr und mehr betreffe es auch soziale Dienstleistungen. Die Finanzierungspässe im Öffentlichen Dienst trügen dazu bei, dass diese Erkenntnis sich auch weiter durchsetzt. Damit ändern sich Rahmenbedingungen: Die Umorientierung der Gesellschaft erfordere die Erweiterung des Zugangs der Menschen zu Wissen und Kapital. Sollten darüber hinaus weniger Qualifizierte Zugang zur Wertschöpfung behalten, müssten personenbezogene Dienstleistungen noch stärker erschlossen werden. Voraussetzung hierfür seien „sowohl der Abbau von Kostenhemmnissen (zu teuer) als auch der mentalen Hemmnisse (geringes Prestige). Zudem werde der Wettbewerb um „billige“ junge Arbeitskräfte härter, denn bis 2010 verringere sich die Zahl der 15- bis 19-Jährigen auf dem Ausbildungsmarkt bereits um 154.000 Personen – mit steigender Tendenz.

Neue Techniken werden die Qualität der Arbeit verändern, machen den Einzelnen zum „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“, dessen Entlohnung sich weniger an der Arbeitszeit als an den Ergebnissen der Arbeit orientieren wird, so Wahl. Den Bedarf an sozialen Dienstleistungen sieht sie steigen. Als Ursachen führte sie mehr alte Menschen, wachsende Zuwanderung aussereuropäischer Volksgruppen, fortschreitender Individualisierungsprozeß sowie wachsende Anforderungen an die Qualifikation an.

Fit für den Wettbewerb

Angesichts wachsender finanzieller Anforderungen an den Staat werden weniger öffentliche Mittel für bestimmte Dienstleistungen im nicht-marktfähigen Bereich (Obdachlosenhilfe, Betreuung Straffälliger u.ä.) fließen. Die Bildungsarbeit allerdings wird im Markt an Stellenwert gewinnen. Der notwendige Ausbau des Weiterbildungssystems ist laut Wahl unumgänglich. Aber ebenso unumgänglich sei der Kostendruck bei staatlich finanzierten Leistungen. Für den daraus erwachsenden Wettbewerb müssten sich Träger wie der IB rüsten. „Mit Rahmenbedingungen wie dem BAT ist dies nicht möglich.“

Wahl skizzierte ein Drei-Punkte-Fitnessprogramm für den IB: Erstens, der IB solle sich neue Finanziere auch bei Betrieben und im Privatbereich suchen. Zweitens, der Verband solle strengere Anforderungen an die eigenen (freien und festen) Mitarbeiter stellen; und drittens: Noch kundenfreundlicher werden. Die dafür notwendige Veränderung der Kostenstruktur müsse nicht unbedingt niedrigere Entlohnung bedeuten. Wichtig seien vielmehr flexiblere und leistungsorientierte Entlohnungsformen. Die Optionen: Orientierung an anderen Tarifen, eigene Tarife sowie für eine Übergangszeit Öffnungsklauseln zum Sammeln von Erfahrungen.

Die Zukunft der Sozialarbeit

Viel Stoff aus dem Wissenschafts-Fundus für eine lebhaft Diskussions, die IB-Vize Köbele mit der Feststellung eröffnete, die Veränderungen im Arbeitsleben gingen am Öffentlichen Dienst glatt vorbei. Selbst bei den zunehmenden Privatisierungen öffentlicher Aufgaben säßen die Betreiber weiterhin in den Behörden. Den behaupteten Trennungsstrich zwischen Wertschöpfung einerseits durch Erwerbsarbeit und andererseits durch Wissen und Kapital mochte er nicht ziehen. Aber: „Wertschöpfung muss stärker als bisher in die Bildung hinein reichen“. Wahl blieb bei ihrer These. Im Übrigen hält sie es „für entscheidend, dass wir die Vermögensbildung zum Zentrum der Sozialpolitik machen“. Wie sie denn die Sozialarbeit von morgen sehe, wurde gefragt, schließlich „werden wir in Zukunft viele Mühselige und Bela-

dene haben“. Antwort: Der Staat werde seine Finanzpraxis auch in diesem Bereich verändern. Deshalb müssten die Organisationen sich mehr im privaten Bereich bemühen, Spenden sammeln, Organisationen und Individuen ansprechen. „Sich anders präsentieren, auch im Konkurrenzkampf“. Nicht nur bei Kommunen anklopfen, sondern überall im Stadtbezirk, in Firmen, bei Bürgergruppen.

Da wollte der altgediente Gewerkschafter und Arbeitsmarktpolitiker Semmler nicht folgen: Das müsse in Händen des Staates bleiben. So etwas sei nicht „in der Art von Weihnachtsaktionen zu regeln“. Aber im Bildungsbereich könne noch vieles geschehen. Der IB bilde im Auftrag der Arbeitsverwaltung 46.000 Leute im IT-Bereich aus. Das liesse sich ausbauen; z.B. durch Zertifizierungen oder auch Entwicklungen von Standards bestimmter Arbeitsabläufe.

Strukturen von gestern lösen nicht die Probleme von heute

Das Schlusswort des ersten Tages blieb IB-Vize Köbele überlassen. Er zählte auf, welche zusätzlichen Aufgabenfelder sich am freien Markt abzeichnen, Beispiele seien die Bildungspolitik gegen Rechtsextremismus, die Betreuung und Umschulung älterer Menschen sowie das Fitmachen von Lernbehinderten für den Markt. Sein Schlusssatz führte zurück zum Ausgangsthema: „Das alles kann ich nicht lösen mit einer Tarifstruktur, die vor 25 Jahren entstanden ist“.

Moderation:
Christoph Ulrich, Freie
Presse Chemnitz



Praxisforum I:

Zukunft tarifvertraglicher Vorschriften in der Jugend- und Sozialarbeit bei sozialen Dienstleistungsunternehmen

Referent: Manfred Schneider, BBJ / BET

Die Rahmenbedingungen der sozialen Leistungen verändern sich zur Zeit stark. Im ersten Praxisforum gingen die Teilnehmer der Frage nach, wie sich die Träger tarifpolitisch auf finanziellen Druck, EU-Wettbewerb und das Scheitern von Haustarifverträgen einstellen können. Konkrete Überlegungen zu den Grundlagen tarifpolitischer Perspektiven wurden diskutiert.

Schon die erste Frage des Referenten führte auf den Punkt: „Wie bilden wir eigentlich unsere Preise, ohne dass uns die Leute weglaufen?“, rief Manfred Schneider in den fast ausgebuchten Raum. Mit seinen Thesen und den Antworten, die in der Diskussion erarbeitet wurden, waren am Ende nicht alle zufrieden. Doch der Eindruck, manchem sei der Ernst der Lage erstmals richtig klargeworden, bestätigte sich auch in den Gesprächen im Anschluss an das Forum.

Drei Thesen Schneiders prägten die Diskussion

These Eins: Die Zeit des Korporatismus, der Arbeitsteilung zwischen Staat und freien Verbänden ist vorbei. Bildungs- und Sozial-Dienstleistungen werden nicht mehr institutionell getragen. Mit der Zulassung freier Träger verabschiedete sich der Staat von der Bestandsgarantie. Die Verwaltung gibt dem Finanzdruck nach und nutzt verstärkt öffentliche Ausschreibungen. Die bisherigen Leistungsempfänger werden Kunden des Dienstleisters. Der muss sich darauf durch umfangreiche Reformen der internen Strukturen einstellen. Darüber hinaus aber erfordert Marktteiligung auch Absicherungsstrategien für entstehende Risiken.

These Zwei: Die meisten Träger sozialpolitischer Arbeit sind nicht auf den EU-Wettbewerb vorbereitet, der die Signale für Arbeitnehmer-, Dienstleistungs-, Waren- und Zahlungsverkehr im EU-Bereich einschließlich der neu hinzukommenden Mitgliedsländer auf Grün gestellt hat. Zudem wird staatliches Beihilfewesen weitgehend einschränkt. Die Konkurrenz kommt nun auch aus dem Ausland: Es sind anerkannte Träger der freien Jugendhilfe aus Niedriglohnländern, die bei öffentlichen Ausschreibungen der unter Finanzdruck geratenen Verwaltungen mit niedrigen Preisen Eindruck machen können. Bis 2006 erwächst große Konkurrenz im Osten. „Dann bieten sich in Polen oder im Baltikum um bis zu ein Drittel billigere, landschaftlich aber attraktive Bedingungen zum Beispiel für Jugendheime“.

These Drei: Dieser Entwicklung mit Haustarifen begegnen zu wollen „ist Unsinn“. Eine Branche mit 1,2 Millionen Beschäftigten, die 1996 rund 145 Millionen Mark umgesetzt haben, brauche dringend Arbeitgeberverbände („das sind Unternehmen, der IB aber ist ein Verein“) zur Aushandlung von Tarifverträgen, die der Vielseitigkeit der Arbeit angemessen sind. Zur Zeit verhandeln Dritte über die Köpfe dieser 1,2 Millionen Menschen hinweg: Die ÖTV und

- Folgerungen
1. Haustarifverträge lösen das Problem nicht
 2. Arbeitgeberverbände bilden
 3. Soziale Dienstleister müssen neue Strukturen schaffen (1/3 kosten)
 4. Gemeinnützigkeit muß in Frage gestellt werden

Analyse

1. EU wird massiven Wettbewerbs schaffen
(Gesetzgebung + Osterweiterung)
2. Die sozialen Dienstleister in d. BRD sind darauf nicht vorbereitet.

der Staat. Sie reden auf der Basis des BAT. Aber „der Druck der Freizügigkeit stellt den BAT ins Abseits, weil ausländische Pfleger, Lehrer und andere Kräfte billiger sind“.

Mut zur Konfrontation

Schneiders „Horrorszenario“ (ein Zuhörer) forderte schon während des Referats zur Diskussion heraus. Ein Jugendamtsleiter hielt dem Berliner vor, der Mensch „ist nicht so ein Global-Player, wie Sie das sehen“. Die kühle Antwort, man müsse irgendwann geltendes Recht akzeptieren, fand nicht den allgemeinen Beifall. Zumal die staatliche Druck-Strategie noch nicht überall den Alltag der Bildungsverbände zu erschweren scheint. Schneider forderte denn auch Mut zur Konfrontation gegenüber Beamten und Partnern in der Verwaltung, deren Entscheidungen nicht immer klar nachvollziehbar sind. Denn: „Der Verzicht auf eine Beschwerde mit der wütend geballten Faust in der Tasche aus Angst, den nächsten Auftrag zu verlieren, ist der erste Schritt zur Korruption“.

Er sieht im Abschied vom Korporatismus auch Chancen: Ein Drittel der Kosten könnten allein durch den Wegfall des aufwändig-umständlichen Antragswesens wegfallen. Dies könne man nutzen, um Mitarbeiter auf die neuen Anforderungen einzustellen. Das bedeutet: radikales Verändern der Denkstrukturen auf wirtschaftliches Verhalten. „Nur ein rudimentär kleiner Teil bleibt gemeinnützig“, verwies der Berliner auf seine eigene Firmen-Strategie.

Wege aus der Abhängigkeit

Gefragt nach Wegen für den IB, aus einer 90-prozentigen Staats-Abhängigkeit herauszukommen, stellte Schneider vor allem Fragen: Für welchen Preis verkauft der IB seine Leistung? Wie macht er den Gewinn, den er braucht, um Geld von den Banken zu bekommen? Und: Wie will der IB im Ausland konkurrenzfähig bleiben? Schneiders BBJ/BET-Verbund hat z.B. Partner bzw. eigene Adressen in Ost- und Westeuropa; von Brüssel bis Moskau, von Spoleto bis Warschau, nach Polen, der Slowakei, Tschechien, der Ukraine und Ungarn.

Nach vielem Wenn und Aber in der Diskussion kam ein Appell aus dem Zuhörerkreis: „Wir dürfen nicht darüber jaulen, dass wir unter Marktbedingungen arbeiten müssen, sondern müssen es einsehen, Qualität bieten, keine starre Tarif-Festlegung zulassen. Der Verband muss in die Politik einsteigen und selbst Politik machen.“ Alles zählt, bestätigte Schneider, auch Lobbyismus; denn: „Markterschließung ist nicht umsonst zu haben“.

Moderation:

Stefan Guffart, Personalreferent, IB Zentrale Geschäftsführung Region Süd, Stuttgart



Manfred Schneider:

„Der Verzicht auf eine Beschwerde mit der wütend geballten Faust in der Tasche aus Angst, den nächsten Auftrag zu verlieren, ist der erste Schritt zur Korruption“.

„Wir dürfen nicht darüber jaulen, dass wir unter Marktbedingungen arbeiten müssen, sondern müssen es einsehen“.

„Der Druck der Freizügigkeit stellt den BAT ins Abseits, weil ausländische Pfleger, Lehrer und andere Kräfte billiger sind“.

Praxisforum II

Chancen für einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für den Bildungsbereich?

Referent:
Lutz Kokemüller, DAG Hamburg

Im zweiten Praxisforum diskutierten die Teilnehmer die Chancen für einen neuen, allgemein verbindlichen Tarifvertrag für den Bildungsbereich. Zur Sprache kamen die schwierigen Rahmenbedingungen und die unterschiedlichen Interessen der Gewerkschaften, der Bildungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit.

„Weiterbildung ist eine wichtige Zukunftsbranche. Es geht nicht, dass diese weiter so vor sich hin vegetiert,“ mit dieser Mahnung leitete Lutz Kokemüller seinen Vortrag ein. Der Tarifpolitiker betonte, dass er einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag im Bildungsbereich für dringend notwendig hält. Die Gewerkschaften hätten erste Schritte unternommen, berichtete er, momentan befänden sich die Verhandlungspartner jedoch noch ganz am Anfang. Eine Strategie sei entworfen und ein Verfahren mit den tarifpolitischen Referenten der Arbeitgeberseite initiiert worden. Beide Seiten befänden sich allerdings derzeit noch in einer Phase der Situationsanalyse, so Kokemüller, erst im Frühjahr 2001 könnten die zukünftigen Tarifpartner erste Konsequenzen ziehen und in die konkrete Verhandlungsphase einsteigen. Es sei allerdings illusorisch, zu erwarten, dass bereits in den nächsten ein bis zwei Jahren ein verbindlicher Tarifvertrag vereinbart werden könne, warnte der erfahrene Gewerkschafter seine Zuhörer vor allzu hohen Erwartungen.

Die Rahmenbedingungen für einen Tarifvertrag seien hart, erläuterte Kokemüller. Den Löwenanteil der Kosten verursache das Personal. Dazu käme, dass das Angebot von Arbeitskräften weit höher sei als die Nachfrage. Folgeerscheinung seien die den Forumsteilnehmern wohl bekannten deregulierten Arbeitsverhältnisse. Honorarverhältnisse seien eher die Regel als die Ausnahme, die goldenen Zeiten mit Weihnachtsgeld und anderen Zuschüssen gehörten größtenteils der Vergangenheit an. Als Ausnahme führte der Tarifpolitiker Haustarifverträge an, doch auch diese hätten keine sichere Zukunft, und würden in immer größerer Zahl gekündigt. Tarifflicht sei der Trend. Der Handlungsbedarf sei größer als je zuvor, betonte Kokemüller abermals, der Verhandlungsprozess könne jedoch zäh werden.

Harte Rahmenbedingungen, zähe Verhandlungsprozesse

Die Rahmenbedingungen für einen Tarifvertrag seien hart, erläuterte Kokemüller. Den Löwenanteil der Kosten verursache das Personal. Dazu käme, dass das Angebot von Arbeitskräften weit höher sei als die Nachfrage. Folgeerscheinung seien die den Forumsteilnehmern wohl bekannten deregulierten Arbeitsverhältnisse. Honorarverhältnisse seien eher die Regel als die Ausnahme, die goldenen Zeiten mit Weihnachtsgeld und anderen Zuschüssen gehörten größtenteils der Vergangenheit an. Als Ausnahme führte der Tarifpolitiker Haustarifverträge an, doch auch diese hätten keine sichere Zukunft, und würden in immer größerer Zahl gekündigt. Tarifflicht sei der Trend. Der Handlungsbedarf sei größer als je zuvor, betonte Kokemüller abermals, der Verhandlungsprozess könne jedoch zäh werden.



Lutz Kokemüller:

„Weiterbildung ist eine wichtige Zukunftsbranche. Es geht nicht, dass diese weiter so vor sich hin vegetiert.“

„Momentan gibt es noch keine Arbeitgeberstruktur, die verbindliche Tarifverträge möglich macht. Es fehlt ein Arbeitgeberverband für das Bildungswesen.“

„Der IB muss bei der Gründung eines Arbeitgeberverbandes eine Vorreiterrolle spielen.“



Moderation: Dr. Harald Müller, stellvertretender Geschäftsführer, IB Zentrale Geschäftsführung Region Nord, Hamburg

Und: Momentan gebe es noch keine Arbeitgeberstruktur, die verbindliche Tarifverträge möglich macht. Denn das Tarifvertragsgesetz schreibt vor, wer mit wem Tarifverträge abschließen kann. Bei Haustarifverträgen sind die Gewerkschaften und die einzelnen Arbeitgeber Vertragspartner. Im Falle eines Flächentarifvertrags müssen die Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband an einem Tisch sitzen. Doch einen Arbeitgeberverband für den Bildungsbereich gibt es nicht. „Das macht uns das Leben sehr schwer“, so Kokemüller, denn gerade die Allgemeinverbindlichkeit sei das Ziel des angestrebten Tarifvertrags für den Bildungsbereich. Nur mit Hilfe eines bindenden Vertrags könne man gegen die Billigangebote der tariflich ungebundenen Konkurrenz bestehen und humane Arbeitsbedingungen erhalten. Ein hoch angesetztes Ziel, wie Kokemüllers branchenübergreifender Vergleich zeigte: Von ungefähr 47.000 bundesweit bestehenden Tarifverträgen sind nur 534 allgemeinverbindlich – etwa ein Prozent.

Alle schauen auf den IB

Um einen Tarifvertrag wirksam werden zu lassen, müssen die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmer in der entsprechenden Branche beschäftigen. Nur dann erteilt das Bundesministerium für Arbeit die notwendige Zustimmung. Mehrere Forumsteilnehmer wiesen darauf hin, dass es über die Arbeitnehmerzahlen in der Weiterbildungsbranche keine verlässlichen Daten gebe.

Seriöse Statistiken sprechen von 80.000 bis 100.000 Beschäftigten, doch handle es sich eher um Schätzungen als um exakte Erhebungen.

Doch auch ohne Statistik war allen Anwesenden klar, dass der IB der größte Arbeitgeber im Bildungsbereich ist. „Alle schauen auf den IB“, so der Tenor der Diskussionsrunde, denn der IB müsse bei der notwendigen Gründung eines Arbeitgeberverbandes eine Vorreiterrolle einnehmen. Angesichts der Anspanntheit der derzeitigen Lage eine schwierige Aufgabe: „Um einen Arbeitgeberverband zu gründen, ist keine Zeit mehr,“ meinten einige, andere glaubten, es sei „vollkommen illusorisch“, einen solchen Arbeitgeberverband handlungsfähig zu machen. Zweifel wurden laut, dass ein verbindlicher Tarifvertrag entwickelt werden kann, der den Arbeitgeberinteressen entspricht.

Parasforum ②: Chancen für einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für den Bildungsbereich?

Forderungen:

* Positionierung aller Bildungsträger zu einem einheitlichen Arbeitgeberverband

* Flexible Lösungen für individuelle Probleme "vor Ort"



* Absenkung (Nivellierung) allein keine Lösung

* Parallele Prüfung des Vergabegesetzes neben Branchen - Tarifvertrag

* Mehr Anstrengung für Branchen - Bewußtsein

Flexibles, differenziertes Vertragswerk gefordert

Einigkeit herrschte, dass ein differenziertes Vertragswerk notwendig ist. Natürlich solle der neue Vertrag nicht schlechter sein als der alte. Seriöse Anbieter sollten sich darauf verständigen, dass der Wettbewerb nicht über die Absenkung der Personalkosten ausgetragen werde. Parallel zum Branchentarifvertrag solle das Vergabernetz geprüft und geändert werden, um flexible Lösungen vor Ort zu ermöglichen. Zudem wurde der Wunsch nach mehr Branchenbewußtsein laut.

Insgesamt beurteilten die Anwesenden die Situation jedoch pessimistisch: Kaum jemand sah große Chancen auf einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag in naher Zukunft.

Praxisforum III

Der BAT – ein Hemmnis für die berufliche Eingliederung?

Referent: Klaus Müller-Starmann, IB Köln

Der Bundesangestelltentarif muss verändert werden, damit er auch künftig als vertragliche Basis für Menschen im zweiten und dritten Arbeitsmarkt dienen kann, das war Stand der Diskussion nach den Vorträgen des Vortrags. Auf welche Weise dies geschehen soll, darüber sprachen die Teilnehmer des dritten Praxisforums.

Referent Klaus Müller-Starmann wies gleich zu Beginn seines Vortrags darauf hin, dass vor den Tarifstrukturen zunächst die Langzeitarbeitslosigkeit selbst das entscheidende Vermittlungshemmnis ist. Das Selbstwertgefühl der Betroffenen sinke, die Lücke zwischen den Kenntnissen des Einzelnen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes klappe immer weiter auseinander. Eine neue Arbeit bedeute für den Langzeitarbeitslosen in aller Regel zunächst eine längere Zeit des Lernens im neuen Job, so Müller-Starmann. Wirtschaftlich betrachtet hieße das, dass die Produktivität am Anfang geringer sei – ein Aspekt, der auch bei der Entlohnung beachtet werden müsse, forderte der Experte. Neue Tarifverträge sollten hierfür das Gerüst bilden.

Anforderungen an Flexibilität des Einzelnen müssen in Tarifstruktur berücksichtigt werden

Innerhalb einer neu geregelten Tarifstruktur sollte vor allem die Leistung des Einzelnen berücksichtigt werden sowie seine Fähigkeit, sich weiter zu entwickeln und neu zu orientieren, wenn der Arbeitsmarkt dies erfordert; darüber waren sich Referent Müller-Starmann und die Forumsteilnehmer einig. Die New Economy und der Übergang zur Informations- und Wissensgesellschaft erfordern noch stärker als bisher ein ständiges Aktualisieren des Wissens.

Der bestehende BAT berücksichtige dies nicht. Vom Beamtenrecht abgeleitet, orientiert er sich an Kriterien wie Familienstand, Kinderzahl, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung. Müller-Starmann machte deutlich, dass nicht etwa das Einstiegsgehalt das wesentliche Problem sei, sondern die Automatismen von Bewährungsaufstieg und altersbedingten Zuschlägen, die später in Kraft treten.

Wenn man aus diesem Zirkel nicht heraus komme, drohe Überalterung. Arbeitgeber könnten es sich heute kaum noch leisten, neue Verträge dieser Art abzuschließen. Jugendliche, die jetzt ins Berufsleben einstiegen, müssten flexibel denken, so der Kölner, und sich auf sogenannte „Patchwork“-Beschäftigungsbiografien vorbereiten. Auf dem heutigen Arbeitsmarkt vollziehe sich der Arbeitsplatzwechsel wesentlich schneller als noch vor einigen Jahren, jahrelange Betriebszugehörigkeit würde immer seltener. Der BAT sei für diese Situation in keiner Weise geeignet, da er gerade diese Art von Flexibilität und Bereitschaft zur Weiterentwicklung eher bestrafe als belohne, machte Müller-Starmann deutlich.

BAT als arbeitsmarktpolitisches Instrument nicht einsetzbar

Für den veränderten Arbeitsmarkt habe der BAT eine grundlegend falsche Struktur, führte Müller-Starmann weiter aus. Tarifverträge, die ein Niveau nach unten zementierten, würden

Kurzbericht: Praxisforum 3

Der BAT – ein Hemmnis für die berufliche Eingliederung ?

Das ist notwendig:

- * Die Entfernung des Arbeitslosen zum Arbeitsmarkt muß bei der Lohnfindung berücksichtigt werden.
 - ↳ näher am Arbeitsmarkt → höhere Lohn
 - ↳ Einstiegsgehälter
- * Es gibt Arbeit auch für weniger qualifizierte, wenn sie denn bezahlbar wäre.
 - ↳ Dauerhaft angemessene Entgelte
- * Der BAT hat ausgedient als Instrument einer vergangenen Wirklichkeit und Betriebsstruktur
 - ↳ Alimentationsprinzip ist überholt



Müller-Starmann:

„Die Langzeitarbeitslosigkeit selbst ist ein entscheidendes Hemmnis für die berufliche Eingliederung – das Selbstwertgefühl der Betroffenen fällt, die Entfernung vom Arbeitsmarkt wird immer größer.“

„Tarifverträge, die ein Niveau nach unten zementieren, schließen bestimmte Leute vom Arbeitsmarkt aus.“

einen bestimmten Personenkreis vom Arbeitsmarkt ausschließen. Langzeitarbeitslose könnten nicht ein Leben lang „alimentiert“ werden. Wirtschaftlich, aber auch pädagogisch gesehen sei das nicht vertretbar. Dem Einwurf eines Zuhörers, es gebe aber immer weniger Arbeitsplätze für wenig oder gar nicht Qualifizierte, hielt Müller-Starmann entgegen, dass genug Arbeit da sei, es müsse nur die Möglichkeit geben, sie adäquat zu bezahlen. Der BAT biete diese Möglichkeit nicht. Beispielsweise solle die Vergütung besser nach ortsüblichen Grundsätzen erfolgen, nicht nach einem allgemeingültigen BAT.

Teilnehmer des Forums wiesen den Referenten darauf hin, dass Tarifpolitik immer eine Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen sein müsse. Zukunftsfähige Tarifgesetze erforderten damit auch eine Veränderung der Sichtweise auf die gesellschaftliche Lage.

Tarifpolitik funktioniert nicht ohne Sozialpolitik

Eine Änderung von Tarifverträgen müsse auch als Ansatz verstanden werden, das Problem der Arbeitslosigkeit anzupacken, diese Forderung von Referent Müller-Starmann war im dritten Paxisforum schnell konsensfähig.

Die Tarifpolitik alleine sei jedoch damit überfordert, den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zufriedenstellend zu begegnen, ergänzten einige Zuhörer. Es müssten auch neue arbeitsrechtliche Lösungen gefunden werden – eine sozialpolitische Aufgabe, an deren Bewältigung nicht nur die Tarifpartner, sondern auch Politiker, Gewerkschaften und die Bundesanstalt für Arbeit mitwirken sollten. Die inhaltliche Vorarbeit müsse dabei von den Arbeitgebern geleistet werden, forderten viele Diskussionsteilnehmer, und tarifpolitische Konzepte lägen nach ihrer Kenntnis von dieser Seite noch nicht auf dem Tisch.

**Moderation: Peter Staps, tarifpolitischer Referent des IB
Zentrale Geschäftsführung, Frankfurt am Main**

*Kurzbericht: Praxisforum 3
Fortsetzung*

Deshalb:

** Zukunftsfähige Tarifsysteme
erfordern einen grundlegenden
Wechsel der Sichtweise:*

*↳ Wissens- und Informationsgesellschaft
↳ Veränderung von Arbeitsbiographien*

*nicht: von heute auf morgen
schließen*

*Sondern: von Übermorgen aus
das für heute Notwendige
bestimmen*

** Über die Tarifpolitik hinaus:*

*Grundlegende Diskussion mit allen
Partnern: Verwaltung, Politik,
Arbeitsverwaltung und Gewerkschaften*

Bildungsträger müssen Unternehmensstrategie entwickeln – Von der gemeinnützigen Einrichtung zum Global Player?

Die Abschlussdiskussion

Der Bedarf an Information war gross bei den Tagungsteilnehmern, die Sorge um die Zukunft des IB spürbar. Aber auch Angst vor allzu einschneidenden Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld spielte in Chemnitz eine Rolle. Entsprechend intensiv wurde zum Abschluss diskutiert. Am Ende stellte der erprobte Arbeitsmarkt-Beobachter Otto Semmler fest: „Wir hätten diese Diskussion schon vor zehn Jahren führen sollen“.

Zu lange hatten sich auch IB-Mitarbeiter mit den „erheblichen, vergleichsweise sehr, sehr hohen Besonderheiten von Non-Profit-Organisationen in Deutschland“, wie der Berliner Politikwissenschaftler Grottian formulierte, eingerichtet. Viele hätten den Sinkflug lange nicht zur Kenntnis genommen. Jetzt aber seien die Zahlen „alarmierend“ – und die Betroffenen zeigten sich alarmiert.

Neue Auffangnetze gegen den freien Fall nach unten

Unter der kundigen Leitung des Wirtschaftsjournalisten Christoph Ulrich (Freie Presse, Chemnitz) rückten vor allem die Schattenseiten des BAT und die Arbeit der Gewerkschaften ins Zentrum der Abschlussdiskussion. Schon ÖTV-Vize Martin hatte sich am Vortag vorhalten lassen müssen, dass „das Festhalten der Gewerkschaft an ihrer Politik nicht verhindert (hat), dass der Wettbewerb über Einkommen führt und deshalb der IB in Ausschreibungen Massnahmen verliert, obwohl er qualitativ der beste Anbieter ist“. Und am zweiten Tag, nachdem die Zuhörer daran erinnert wurden, welchen Anteil die EU-Wettbewerbsbedingungen an der Verschlechterung von Auftrags- und Einnahme-Situation haben, wurde der DAG-Tarifpolitiker Lutz Koke Müller gefragt, ob die Gewerkschaften schon realisiert hätten, wie das Europäische Recht aussieht. Sie hat, so Kokemüller, „aber wir müssen uns auch neu orientieren“. Er räumte ein, dass auch heute noch Verträge auf BAT-Basis, der jahrelangen Leitlinie, abgeschlossen werden. „Doch jetzt müssen wir eine neue Auffanglinie gegen den freien Fall nach unten finden. Dafür brauchen wir qualifizierte Mitarbeiter. Die kriegt man aber nicht zum Nulltarif „. Das – diese Botschaft nahmen viele Zuhörer mit nach Hause – gilt allerdings nicht nur für die Gewerkschaft, sondern auch für das eigene Haus.

Tarifpolitik mit Qualitätssicherheit verbinden

Viele Fragen zeigten, dass einige Vertreter von Institutionen sich weiterhin auf den Begriff „Gemeinnützigkeit“ stützen, während andere ihn inzwischen längst in Frage stellen: „Wieso soll Gemeinnützigkeit jetzt noch unser Focus sein? Die Schlüsselfrage ist doch die nach der gelungenen Unternehmensstrategie.“ Vom administrativen zum unternehmerischen Denken – nur so gehe es, bestätigte auch Manfred Schneider. Strenge Wettbewerbsregeln und eine gesetzeskräftige Vergabeordnung stellten die Marktfähigkeit der Anbieter auf die Probe: „Sie müssen Ihre Leistungen verkaufen!“

Dass dies mit dem BAT nicht und mit der ÖTV nur schwer gehen würde, empfanden am Ende viele Teilnehmer der Arbeitstagung. Eine Mehrheit teilte nach dem Auftritt von Kurt Martin die Ansicht, die Gewerkschaft liefere keinen Beitrag zur Beschäftigungspolitik, sondern praktiziere lediglich „die Sicherheit des Erreichten“. Auch der



frühere Gewerkschafter und Ex-Staatssekretär Olaf Sund fragte Martin skeptisch: „Könnten Sie sich vorstellen, dass Tarifpolitik mit Qualitätssicherheit verbunden wird?“

Deutlich wurde auch, was Diskussionsleiter Ulrich schon am ersten Tag feststellte: Tarifpolitik sei in der politischen Diskussion nicht gerade ein Top-Thema. „Der tertiäre Sektor wird kaum wahrgenommen.“ Grund genug für IB-Chef Werner Sigmund, in seinem Schlusswort zu verstärkter Öffentlichkeitsarbeit aufzurufen.

Wann geht der IB an die Börse?

Viel Überzeugungsarbeit ist noch zu leisten. Im eigenen Haus wird das nach den Tagen von Chemnitz möglicherweise etwas leichter. Immerhin erkundigte sich schon mal ein Fragesteller bei Manfred Schneider, ob zum Zukunftsbild des IB auch ein Börsengang gehören könne. Er wollte aber auch wissen, was bis dahin geschehen solle: „Wie zahlen wir und nach welchem Tarif?“ Schneider empfahl einen Mix aus Entlohnungskalkulationen des für die öffentliche Tarifpolitik zuständigen Bundesinnenministeriums und Einzelverträgen, die sich am jeweiligen Arbeitseinsatz orientieren.

Mit schnellen Veränderungen ist jedoch nicht zu rechnen, da waren sich alle Beteiligten einig. Das liegt nicht nur an den unterschiedlichen Interessenlagen, sondern auch daran, dass es überall menschelt; frei nach dem Motto: Jeder denkt an sich, nur ich denke an mich. Grottian, seit 15 Jahren nur noch Teilzeit-Professor, hatte dafür ein einleuchtendes Beispiel: „Es gibt im Kollegenkreis Leute, die glühende Aufsätze über die Umverteilung der Arbeit schreiben, aber dass das auch für sie gelten soll, fällt ihnen im Traum nicht ein“.

Mit mehr Branchenbewusstsein die Marktfähigkeit verbessern

Schlusswort des Vorsitzenden der Geschäftsführung des IB, Werner Sigmund

Meine Damen und Herren, liebe Gäste, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich, am Ende einer inhaltsschweren und lebendigen tarifpolitischen Tagung das Schlusswort zu halten. Was nach den Vorträgen und in den Foren teils kontrovers, teils mit gleichen Bewertungen diskutiert und erarbeitet wurde, wird Grundlage unserer Weiterarbeit sein. Ihre Teilnahme, meine Damen und Herren, spiegelt die erhebliche Sorge um vernünftige und begründete Konzepte und Gestaltungen unserer Tarifarbeit angesichts der Sparmaßnahmen der Öffentlichen Hände.

Lassen Sie mich vorab von dieser Stelle auf einige aktuelle Entwicklungen eingehen. Ich tue dies heute um so lieber als ökonomische Probleme uns in den letzten Jahren – seit 1994 – gezwungen hatten, zurückhaltender nach außen zu agieren und uns intern mit unseren Strukturen, der Organisation und neuen Weichenstellungen zu beschäftigen.

Mehr Wettbewerb: Mehr Risiken, aber auch mehr Chancen

Der IB und die anderen Träger stehen in einem einschneidenden Änderungs- und Wandlungsprozess vom Zuwendungsrecht zum Leistungsrecht, von der komfortablen Auftragnehmereigenschaft zum aktiven Leistungsanbieter, aus dem geschützten Raum des deutschen Sozialrechts hin zur Leistungskonkurrenz im europäischen Maßstab. Wir sind mitten drin im Markt! Und dies nicht nur in der Bildung, sondern auch im Bereich der Sozialen Arbeit.

Ausschreibungen, Kostenrichtwerte, Leistungsverträge und prospektive Pflegesätze sind für uns zwischenzeitlich Tagesgeschäft. Auf dem Bildungsmarkt herrscht ein knallharter Wettbewerb. Den zu bestehen heißt auch Arbeit an den Kosten. Unser Unternehmen braucht bei einer Personalkostenquote von über 60% mehr Flexibilität, als es die bisherigen Rahmenbedingungen im IB ermöglichen.

Diese Tagung ist kein Schlusspunkt, sondern der Beginn eines Dialoges über die auch in den letzten beiden Tagen beschriebenen und diskutierten Wandlungsprozesse in der Gesellschaft im allgemeinen und im Bildungssektor im besonderen. Diese implizieren für die Bildungsträger erhebliche gewachsene Risiken, für die sie arbeits- und tarifrechtlich noch nicht vorbereitet sind.

Als Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit muss und will der Internationale Bund klare Aussagen zur tariflichen Vergütung seines qualifizierten Personals treffen. In den letzten Jahren hat uns die Nähe zum BAT fast in eine Sackgasse geführt. Ich möchte aber nochmals daran erinnern – auch Manfred Schneider hat darauf hingewiesen: Ende der 70er Jahre ist der IB, wie viele andere Träger, von seinen Partnern bestärkt worden, den BAT einzuführen. Angesichts der damals geltenden Zuwendungs- und Förderbedingungen ist es uns sogar möglich gewesen, beim Wechsel in den BAT alte tarifliche Vergütungsbestandteile zusätzlich »draufzusatteln.« Der IB hat damit in den 80er und bis Mitte der 90er Jahre im Verhältnis zu öffentlichen Auftraggebern gut leben können.

An die heutigen Erkenntnisse anknüpfen

Wir haben dann aber den Schritt in tarifpolitisches Neuland wagen müssen und können jetzt feststellen: Der IB ist auf seinem tarifpolitischen Weg nicht allein. Lassen Sie uns das Gemein-



same fortsetzen, lassen Sie uns in den nächsten Monaten an die heutigen Erkenntnisse anknüpfen. Der IB übernimmt dabei gerne die Rolle eines Moderators und Organizers.

Deshalb bin ich heute froh, diese wichtige Arbeit an unserer tarifpolitischen Weiterentwicklung mit guter Vorbereitung, mit Unterstützung von innen und außen in einer besonderen Veranstaltung hier Chemnitz geleistet zu haben. Mein Dank gilt zunächst denen, die aus ihrer wissenschaftlichen Arbeit, ihrer Berufserfahrung und aus sozialpolitischem Gestaltungswillen uns mit Referaten und Statements wichtige Impulse gegeben haben.

Herrn Professor Grottian danke ich, der temperamentvoll den Bezug hergestellt hat zur weiterhin wachsenden gesellschaftspolitischen Bedeutung und Notwendigkeit unserer pädagogischen Arbeit für die junge Generation und der Entwicklung des öffentlichen, halböffentlichen und »Dritten« Sektors. Er hat damit auch den Arbeitgebern, also uns, und dem Tarifpartner ins Stammbuch geschrieben, dass wir alle mit noch größerer Intensität unsere tarifpolitischen Haus-

aufgaben machen müssen. Herr Scholl hat heute morgen darauf hingewiesen. Ein neuer Arbeitsmarkt von unten – Ansätze sind bereits vorhanden – für „diejenigen, die im Schatten stehen“, muss weiter kreativ entwickelt werden.

Die Erwartungen der Bundesanstalt für Arbeit hat uns Herr Semmler deutlich gemacht. Er hat fünf Stichworte genannt, die unsere weitere Arbeit prägen müssen:

- Dezentralisierung
- Individualisierung
- Vernetzung
- Erfolgskontrolle
- Kreativität und Innovation.

Ich weiß aus unserer gemeinsamen Zeit in Rheinland-Pfalz, dass ihm die Bildungsarbeit mit unseren Zielgruppen besonders am Herzen liegt. Er war mitverantwortlich, dass die Bundesanstalt gemeinsam mit den Trägern in den letzten Jahren ihre Erwartungen an die Leistungen durch Qualitätsanforderungen präzisiert hat. Sie – die Bundesanstalt für Arbeit – versucht, ihre Vergabepaxis an deren Erfüllung zu orientieren, was jedoch nicht immer gelingt.

Neue Wege in der Tarifpolitik

Das Nachdenken über die Tarifstrukturen fördert Kritik, aber vor allem auch pragmatische Perspektiven für die Tariflandschaft der Zukunft. Es ist nicht selbstverständlich, dass sich der Tarifpartner parallel zu laufenden Tarifverhandlungen für den Diskurs zur Verfügung stellt. Ich danke deshalb Herrn Martin, neues Mitglied im Geschäftsführenden Hauptvorstand und dort für die Tarifpolitik zuständig, dass er uns die Sichtweise der ÖTV mit klaren Aussagen zur Frage der Flächentarifverträge dargestellt hat. Ich muss aber auch feststellen, dass den tarifgebundenen Trägern und vor allem ihren Mitarbeitern das Beharren auf traditionellen Positionen nicht weiterhilft. Von der Bereitschaft zur Flexibilisierung haben wir zwar gehört, allein – wenn sie sich nur auf die Bezeichnung der vielen Tätigkeitsmerkmale beschränken sollte, ist das zu wenig. Der Wettbewerb, in dem wir alle uns befinden, verlangt weitergehende Aktionen

und Reaktionen – und dies in deutlicher kürzerer Zeit. Wir können und wollen nicht 12 Jahre bis zu einem Tarifabschluss warten. Auch hier werden wir deshalb auf Herrn Martins Angebot zum Dialog eingehen und unmittelbar darauf zurückkommen.

Zwischen Markt und Mildtätigkeit

Frau Wahl vom Institut für Wirtschaft und Gesellschaft hat uns gestern eindrucksvoll über die künftigen Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit informiert. Sie hat nochmals deutlich gemacht, dass seit 1990 eine veränderte Grunddisposition eingetreten ist, in die auch Einflüsse der Entwicklungen über den nationalen Bereich hinaus eingemündet sind. Der Bedarf an unseren Dienstleistungen steigt. Sie hat auf Konsequenzen der demographischen Entwicklung hingewiesen. Die Weiterbildung und der lebensbegleitende Lernprozess werden wachsende Bedeutung haben. Der IB muss hierzu rechtzeitig Weichen stellen, also flexible Tarifstrukturen entwickeln. „Zwischen Markt und Mildtätigkeit“ – so auch der Titel ihres Buches – ist es eben nicht mehr möglich, den Zusammenhang zwischen Tariffragen und der Bedeutung auch der freien Träger für Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigung der Bundesrepublik zu übersehen. Ich danke unserem Stellvertretenden Vorsitzenden, Herrn Bruno Köbele, der in seiner Eröffnung gestern auf herausragende Themenschwerpunkte hingewiesen hat, die uns gemeinsam noch lange beschäftigen werden:

- der Zusammenhang zwischen BAT-nahen Tarifnormen und der Ausschreibungspraxis der Bundesanstalt für Arbeit und anderer Partner,
- die Vertragsgestaltung, hier insbesondere die Konsequenzen bei zurückgehenden Teilnehmerzahlen während der Laufzeit der Maßnahme,
- die von allen angestrebte Sicherung der Qualität – die allerdings nicht ausschließlich am Anteil der fest eingestellten Mitarbeiter gemessen werden darf,
- und die erheblichen regionalen Preisunterschiede der Maßnahmen, die auch tarifliche Antworten erfordern.

Fachliche Qualität auf der Grundlage betriebswirtschaftlicher Effizienz

Der IB musste in den letzten vier Jahren schmerzlich erfahren, dass letztendlich nur mit der Schaffung und Durchsetzung betriebswirtschaftlicher Grundlagen die fachlichen Aktivitäten im Sinne der sozialen Rolle wahrgenommen werden können. Die Auswirkungen dieses Restrukturierungs- und Konsolidierungskurses sind sehr unterschiedlich; denken Sie aber auch daran, dass wir im vergangenen Herbst erste Erfahrungen mit einem Streik machen mussten.

Unsere Maßnahmen können noch so gut, so innovativ, so kreativ sein – sie müssen aber auch bezahlbar bleiben und Abnehmer finden. Aber, und das muss auch gesagt werden:

Die alleinige Steuerung des IB durch Effizienz und Wirtschaftlichkeitsdaten kann aber auch dazu führen, dass wir unsere eigentlichen Ziele, die in Satzung, Grundsätzen und Leitbildern festgelegt sind, die Sachziele also, vernachlässigen und es zu einer falschen Erfolgsbeurteilung kommt.

Die Praxisforen haben allen Teilnehmern ermöglicht, ihre konzeptionellen Erwartungen für die Zukunft zu formulieren und offene Fragen zu markieren. Für ihre informativen und pointierten Beiträge – Impulsreferate – danke ich Herrn Schneider vom BBJ, Herrn Kokemüller von der DAG und Herrn Müller-Starmann, Eigengewächs des IB.

Neben den drei Moderatoren der Praxisforen, den Herren Guffart, Dr. Müller und Staps, danke ich Herrn Ullrich von der Chemnitzer „Freien Presse“ für die geduldige aber auch zuspitzende

und präzisierenden Lenkung der Gespräche. Seinen Satz „Der tertiäre Sektor dringt kaum ins öffentliche Bewußtsein,“ müssen wir künftig noch stärker als Anstoß nehmen, im Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien aktiver zu werden.

Roter Faden für die weitere Diskussion

Eine Tagung mit so vielen Rednern und mit einer so lebhaft engagierten Diskussion steht immer in der Gefahr, vieles anzustoßen und Stoff für weitere Tagungen zu liefern, nicht aber, eindeutige Lösungen zu präsentieren. Wenn wir uns auf einen roten Faden und ein klares Votum für flexible, regionalisierbare tarifliche Normen ausgesprochen haben, brauchen wir hierzu die Mitwirkung der Gewerkschaften.

Was ist nun der Ertrag unserer Tarifpolitischen Tagung? Das Problem ist von allen – so will ich es optimistisch einschätzen – erkannt worden. Doch auf der Suche nach gemeinsamen Lösungen müssen wir uns noch mehr in die Verantwortung nehmen. Es genügt nicht, wie wir es zum Teil gestern erfahren mussten, dass die Träger auf die Gewerkschaften verweisen, die Gewerkschaften auf die Gesellschaft, beide zusammen vielleicht auf die Auftraggeber und diese wiederum auf die Politik.

Ich habe mit Interesse auch von der Gewerkschaft vernommen, dass sich die Beteiligten einen Beitrag zur Lösung durch einen Branchentarifvertrag versprechen, der durch die Allgemeinverbindlichkeit seine größte positive Wirkung entfalten würde. Dies kann ein steiniger Weg aus der BeATisierung werden. Nun gilt es, weitere Wettbewerber zu Verbündeten zu machen. Diese Konzeption für einen Branchentarifvertrag muss stärker in die fachöffentliche Diskussion gebracht werden.

Man könnte ebenfalls festhalten, dass die Härte des neuen Wettbewerbs im sozialen und im Bildungsbereich uns vor allem zu Gegnern gemacht hat. Im Kampf um Wettbewerbsvorteile droht uns das Bewußtsein abhanden zu kommen, dass wir einer gemeinsamen Gefährdung unserer Arbeit gegenüberstehen.

IB will Modernisierungsprozess verstärken

Ich nehme weiter aus unserer Tagung mit: Die Wettbewerber suchen ihre gemeinsamen Interessen, um aus der Stärke der Gemeinsamkeit ihre Marktfähigkeit zu verbessern; man kann das durchaus Branchenbewußtsein nennen. Dafür haben wir gestern und heute einen ersten Schritt getan, der ja bekanntlich immer der schwerste ist. Ablehnung und Festhalten an alten Positionen schadet unser aller Wettbewerbsfähigkeit. Diese ist die Voraussetzung für die Beschäftigung qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, auf deren engagierte Leistungsbereitschaft wir uns stützen, deren Vergütung wir zur Zeit aber noch unter BAT-Bedingungen schematisch und leistungshemmend gestalten müssen.

Der IB will den notwendigen Modernisierungsprozess verstärken und auch nach dieser Tagung dabei helfen, die Gemeinsamkeiten zu erkennen, zu verdichten und auf unser Ziel zu lenken. Ich wünsche uns, dass es gelingt, in der Zukunft noch mehr Beteiligte am Tisch zu haben. Wir, die Bildungsträger, müssen unsere Anforderungen, unsere Handlungszwänge und unsere eigenen perspektivischen Vorstellungen klarer und vor allem öffentlichkeitswirksamer artikulieren als bisher. Wir müssen neue Antworten formulieren. Andere tun dies nicht für uns.

Und: wir brauchen keine Sündenböcke für Versäumnisse. Wir wollen nicht auf abwesende Dritte als Verantwortliche für Unzulänglichkeiten verweisen, sondern wir wollen in gemeinsamen Gesprächen die Lösungen auf den Weg bringen. Der IB wird seinen Beitrag dazu leisten.

Vielen Dank!

Die Referenten

Peter Grottian

Professor für Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, Mitglied im Arbeitsausschuss des Komitees für Grundrechte und Demokratie

Lutz Kokemüller

Tarifpolitischer Referent der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG), Hamburg

Bruno Köbele

Stellvertretender Vorsitzender des IB, langjähriges Vorstandsmitglied und ehemaliger Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bau-Steine Erden

Kurt Martin

Stellvertretender Vorsitzender der Gesamt-ÖTV, Stuttgart, ehemaliger Vorsitzender des ÖTV-Bezirks Nordrhein-Westfalen 1, Arbeitsgebiete: Tarifpolitik, Arbeitszeitpolitik und Sozialpolitik

Manfred Schneider

Geschäftsführender Vorstand des Vereins zur Förderung kultureller und beruflicher Bildung jugendlicher und junger Erwachsener e.V (BBJ) sowie der Beteiligungs- und Finanzierungsgesellschaft (BET), Berlin

Otto Gerhard Semmler

Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, bis 1998 Präsident des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland

Klaus Müller-Starmann

Projektleiter des IB- Arbeitsprojekts Köln und Vorstandsmitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit

Stefanie Wahl

Wissenschaftlerin am Godesberger Institut für Wirtschaft und Gesellschaft, Bonn, zahlreiche Veröffentlichungen zu Demographie, Arbeitsmarkt, soziale Sicherungssysteme und Wertewandel