

Dr. Regina Görner (IG Metall)

Die Rolle der Gewerkschaften im Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland

Rede bei der Internationalen Fachtagung des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen „Die Rolle der Sozialpartner bei der erfolgreichen Gestaltung beruflicher Bildung in Europa“, Berlin 2013-02-28

Über lange Zeit galten die dualen Berufsbildungssysteme, wie sie vor allem im deutschsprachigen Raum vorherrschen, als Auslaufmodelle, die sich über kurz oder lang von selbst erledigen würden. Als Maßstab galt vielmehr das vollzeitschulische System, wie es in Europa üblich ist, wo der Staat die Normen setzt, für die Finanzierung Verantwortung trägt und die Qualität sichern soll.

Auch die deutschen Gewerkschaften hatten in den 70er/80er Jahren das duale System eher abgeschrieben. Das hat sich allerdings seither fundamental verändert. Die deutschen Gewerkschaften haben die duale Berufsausbildung in den vergangenen beiden Jahrzehnten nicht nur schätzen gelernt, sondern seine Grundstrukturen auch gegen alle Angriffe verteidigt. Und sie werden das weiterhin tun.

Vor ein paar Jahren sah es so aus, als wären die deutschen Gewerkschaften die letzten, die noch an die Leistungsfähigkeit dieses Systems glaubten. Manager und Betriebswirte, die ihre Prägungen aus dem anglo-amerikanischen Bereich hatten, mussten erst mühsam davon überzeugt werden, dass die duale Berufsbildung

das Geld wert ist, das sie dafür investieren sollten. Wirtschaftsverbände priesen stattdessen die modularen Qualifikationssysteme, in denen man die benötigten Kompetenzen just in time, nach Bedarf, erwirbt und bei dem Unternehmen angeblich angeblich eine Menge Geld sparen könnten.

Mittlerweile hat der Wind sich gedreht, vor allem im Ausland. Spätestens seit der Wirtschafts- und Finanzkrise entdecken immer mehr Länder das deutsche Berufsbildungssystem als Garanten gegen hohe Jugendarbeitslosigkeit und für Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Das Bundesbildungsministerium und das Bundesinstitut für Berufliche Bildung können sich seit einigen Jahren kaum retten vor Anfragen aus dem Ausland, wo man vom dualen System lernen möchte. Schwellenländer entwickeln neue Berufsbildungssysteme mit Hilfe deutscher Experten. Selbst die OECD, die über Jahrzehnte hinweg das deutsche System als minderwertig und als Wettbewerbshemmnis eingestuft hatte, empfiehlt ihren Mitgliedsländer inzwischen Maß zu nehmen an der dualen Berufsausbildung.

Mittlerweile hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das duale Berufsbildungssystem den jungen Menschen nicht nur einen vergleichsweise problemlosen Übergang in den Arbeitsmarkt ermöglicht, sondern die Wirtschaft auch kontinuierlich mit hoch qualifizierten Fachkräften versorgt. Warum ist das so, und welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Gewerkschaften?

Grundstrukturen der dualen Berufsbildung

Duale Berufsbildung ist eine Ausbildung in den Betrieben unmittelbar an den Arbeitsplätzen. Sie muss sich jeden Tag an der Wirklichkeit der Arbeitsplätze, an den realen Herausforderungen im Arbeitsprozeß beweisen. Sie vollzieht sich auf der Höhe der jeweiligen technologischen und betriebswirtschaftlichen Entwicklungen. Sie vermittelt nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern Erfahrungen in betrieblichen Abläufen und realen Arbeitsprozessen. Wenn es gut funktioniert, erhält die Wirtschaft so Fachpersonal, das für die Herausforderungen an den Arbeitsplätzen besonders gut gerüstet ist, sofort einsatzfähig ist und nicht erst an die betrieblichen Gegebenheiten angelernt werden muss. In einer komplexen Ökonomie, die sich rasch wandelt, sind das unbestreitbare Wettbewerbsvorteile.

Ausbildungsverträge werden in diesem System zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einem Auszubildenden geschlossen. Der Arbeitgeber übernimmt Verantwortung für den Auszubildenden über mindestens 3 Jahre, und ist daher gehalten, diejenigen Jugendlichen auszuwählen, die den Anforderungen des Berufes vermutlich gewachsen sein werden. Auch das ist übrigens einer der Gründe für die vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland: In schulischen Ausbildungen gibt es diesen Filter normalerweise nicht. Fehlqualifikationen halten sich im dualen System deshalb in Grenzen.

Duale Berufsbildung hat aber nicht nur einen betrieblichen Anteil. Dual bedeutet, dass sich die Ausbildung nicht in dem erschöpft, was im Betrieb gelernt werden

kann. Gerade angesichts der hohen Spezialisierung vieler Unternehmen und angesichts flexibler Beschäftigungsverhältnisse muss sichergestellt werden, dass die Ausbildung nicht nur für den Einzelfall, für einen ganz konkreten Arbeitsplatz anwendbar ist, sondern auch für andere Betriebe, für andere Arbeitsplätze passt. Was im Ausbildungsbetrieb exemplarisch gelernt wird, wird durch die Verallgemeinerung in der Berufsschule ergänzt. Dadurch wird die Abhängigkeit der Fachkräfte vom Ausbildungsunternehmen reduziert und zugleich sichergestellt, dass Wechsel zwischen Arbeitsplätzen, Betrieben und gar Branchen unaufwändig möglich sind. Ausgebildet wird nicht für den einzelnen Arbeitsplatz, sondern für einen Beruf, der so ausgestaltet sein muss, dass selbständiges Handlungsfähigkeit im Beschäftigungssystem an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen auf Dauer möglich gemacht wird.

Es ist also eine Ausbildung, die gleichermaßen auf eine breite Grundqualifikation mit Verständnis der Zusammenhänge zielt, aber auch für die spezialisierte Anwendung Kompetenzen vermittelt. Dadurch erhöht sie die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen.

Die duale Berufsbildung - ein erfolgreiches Qualitätssicherungssystem

Das alles ergibt sich natürlich nicht von selbst. Öffentliche Verantwortung, betriebliche Interessen und die Belange der Auszubildenden gleichermassen zu berücksichtigen, setzt ein funktionierendes System der Qualitätssi-

cherung voraus, das in der Tat aufwändig, aber nach unserer Überzeugung seinen Preis wert ist.

Das duale Berufsbildungssystem verleiht öffentlich anerkannte Zertifikate, die nicht nur dem Arbeitgeber die Sicherheit bieten, dass er weiss, was er „einkauft“, wenn er einen Menschen mit einer bestimmten Qualifikation einstellt. Diese Zertifikate sind zugleich Massstab für Vergütungssysteme. Als qualifizierter Facharbeiter habe ich gewöhnlich tarifvertragliche Ansprüche auf eine angemessene Eingruppierung und damit materielle Vorteile. Diese Zertifikate – der Gesellen- oder Facharbeiterbrief bzw. auf der Fortbildungsebene die Qualifikation zum Meister oder Fachwirt – sind gesetzlich geregelt und werden in öffentlichen Prüfungsverfahren vergeben. Diese Prüfungen werden von den Kammern durchgeführt, öffentlich-rechtlichen Organen der Wirtschaft, die die abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse kontrollieren und ihre Qualität sicherstellen sollen.

An diesen Prüfungsverfahren sind die Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter beteiligt. Das gilt aber auch für die Berufsbildungsausschüsse der Kammern, in denen regionale und überregionale Fragen des Berufsbildungswesens erörtert werden. Tausende von Mitgliedern solcher Berufsbildungsausschüsse, aber auch von Prüferinnen und Prüfern, die eigene Fachkompetenz und berufliche Erfahrung mitbringen, werden über Gewerkschaften angeworben und qualifiziert. An jeder Gesellenprüfung sind sie beteiligt und stellen sicher, dass die Belange der Auszubildenden nicht unter den Tisch fallen.

Ordnung der Berufsbildung im tripartiten System

Das ist aber nur das letzte Glied einer Kette, in der die deutschen Gewerkschaften das Berufsbildungssystem Tag für Tag beeinflussen. Tatsächlich sieht das deutsche Berufsbildungsgesetz vor, dass die Ordnung der beruflichen Bildung im Zusammenwirken zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Staat erfolgt. Ein regelrechtes tripartites System also.

Dieses Zusammenwirken vollzieht sich zunächst im Bundesinstitut für Berufsbildung, das die Bundesregierung berät und in dem die Entscheidungen im Hauptausschuss fallen, der aus den gleichberechtigten „Bänken“ der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und des Staates – Bund und Länder, letztere wegen der Zuständigkeit für die Berufsschulen! – gebildet wird. Dieses Gremium legt jährlich den Berufsbildungsbericht vor, formuliert Grundsätze der Berufsbildung, beobachtet die Entwicklungen und Veränderungen an den Arbeitsplätzen und zieht daraus die nötigen Konsequenzen.

Konkret bedeutet das, dass Veränderungen an Ausbildungsordnungen oder gar neue Berufe bei Bedarf von den wirklich Betroffenen diskutiert und in Veränderungsvorschläge umgesetzt werden, die die Bundesregierung dann zur Grundlage der Ausbildungsverordnungen macht. Gewöhnlich folgt sie dabei den Vorschlägen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam entwickelt haben.

Aus der Natur der Sache heraus ist klar, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter keineswegs immer gleichgelagerte Interessen haben. Lösungen müssen vielmehr im Spannungsfeld von Unternehmensinteressen, Arbeitnehmerinteressen und auch Erwartungen von Wirtschaft und Gesellschaft gefunden werden. Konflikte sind an der Tagesordnung, aber sie könnten nirgendwo besser gelöst werden als im Zusammenwirken der Praxisexperten beider Seiten.

Und in der Regel klappt es auch: Da Veränderungen normalerweise Konsens voraussetzen, dauert es vielleicht etwas länger, als wenn der Staat das für sich entscheiden würde, aber am Ende ist gewährleistet, dass sich die getroffenen Regelungen in der Praxis weitgehend problemlos umsetzen, dass Widerstände schon im Vorfeld ausgeschaltet wurden und im übrigen auch rasche Korrekturen möglich sind, falls es zu unvorhergesehenen Umsetzungsproblemen kommen sollte. Dass bei der schulischen Seite der Berufsbildung diese Möglichkeiten bisher nicht bestehen, dass hier also die Ministerien weitgehend selbständig entscheiden, ist ein Defizit im System, das noch nicht beseitigt werden konnte.

Die Praxis der beruflichen Ordnungspolitik

In der Öffentlichkeit wird davon wenig Notiz genommen, aber diese gemeinsame Verantwortung der Beteiligten für die Ordnung der beruflichen Bildung ist ein ganz wichtiges Erfolgskriterium für das duale Berufsbildungssystem. Es ist im übrigen gelebtes Subsidiaritätsprinzip, denn hier entscheiden wirklich die, die es angeht.

In einem geordneten Verfahren werden dabei Experten aus der Praxis zusammengezogen, die mit ihrem gemeinsamen know how Veränderungen in der Arbeitswelt, in den technischen oder organisatorischen Anforderungen diskutieren, die die künftigen Entwicklungen zu prognostizieren versuchen und zugleich Wege suchen, wie die Betriebe und Berufsschulen junge Menschen am besten auf diese Herausforderungen vorbereiten können. Da hier die betrieblichen Experten das Wort haben, steht immer auch die Frage zur Debatte, ob und wie sich die erforderlichen Veränderungen in der Ausbildung vor Ort umsetzen lassen.

Was hier geleistet wird, ist in seiner Bedeutung gar nicht zu überschätzen. Kein Ministerium, keine Schulbehörde und kein einzelnes Unternehmen wäre in der Lage, den Sachverstand, der sich in solchen Ordnungsverfahren konzentriert, für sich alleine zu gewährleisten. Beteiligt sind vor allem Ausbilder und Ausbilderinnen, die sich in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften mit ihren Expertenkollegen absprechen, Anregungen aufgreifen und Kritik aufnehmen, die Belange von großen und kleinen Unternehmen gleichermaßen berücksichtigen können und so sicherstellen, dass die Inhalte und Methoden der Ausbildung immer dicht an den tatsächlichen Herausforderungen an den Arbeitsplätzen bleiben können.

Gewerkschaften beziehen darüber hinaus auch die Belange der Auszubildenden selbst ein. In der gewerkschaftlichen Jugendarbeit bis hinab in die Ortsjugend-

Ausschüsse spielen Fragen der Berufsausbildung eine wesentliche Rolle. Auch die Erfahrungen der Azubis sind damit immer präsent.

Berufliche Bildung als Bestandteil der Mitbestimmung

Eine wichtige Rolle spielen die Gewerkschaften aber auch bei der praktischen Durchführung und Qualitätssicherung der Ausbildung im Betrieb. Fragen der beruflichen Qualifizierung unterliegen der betrieblichen Mitbestimmung. Die Betriebsräte können mitreden bei Ermittlung und Planung des Berufsbildungsbedarfs in einem Unternehmen. Sie haben Informationsansprüche zu allen Maßnahmen der beruflichen Bildung und können auch Einfluss nehmen auf das Personal, das Bildungsmaßnahmen durchführt bzw. auf die Teilnehmer von solchen Maßnahmen.

Faktisch überwachen Betriebsräte die Ausbildungspraxis, sind Ansprechpartner für die Jugendlichen, klären bei Konflikten und verlangen Abstellung von Missständen vom Arbeitgeber. Jugend- und Auszubildendenvertretungen bringen dabei die Belange der Betroffenen unmittelbar ein.

Dieses System setzt viel Engagement auf der Arbeitnehmerseite voraus. Gewerkschaften unterstützen die Betriebsräte nicht zuletzt mit Qualifikationsangeboten und informieren sie regelmässig über neuere Entwicklungen. Sie organisieren den Erfahrungsaustausch und

vernetzen ihn mit der Ebene der Ordnung der Berufsbildung.

Das ist ein komplexes System, das in den deutschen Gewerkschaften in den letzten Jahren immer wichtiger geworden ist. Seit deutlich wurde, dass berufliche Qualifikation die entscheidende Größe für gute Beschäftigungsmöglichkeiten ist, dass sie maßgeblich ist für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, wissen Gewerkschaften und Betriebsräte, dass sie sehr sorgfältig darauf achten müssen, dass Zugänge zur Qualifikation allen offenstehen, dass Fehlqualifikationen vermieden werden und Zertifizierungssysteme zur Verfügung stehen, die qualifikationsgerechte Entlohnungen ermöglichen.

Für eine gute Berufsbildung zu sorgen, ist somit ein wesentliches Element der Interessenvertretung von Arbeitnehmern, und damit der Arbeit von Gewerkschaften und Mitbestimmungsorganen. Und dies ist auch der Grund dafür, dass wir uns seit Jahren so nachdrücklich für die Zukunft des dualen Berufsbildungssystems eingesetzt und es gegen vielfältige Angriffe verteidigt haben. Wir wissen: Hier entscheidet sich die Zukunft der ArbeitnehmerInnen in Deutschland. Hier müssen wir Einfluss nehmen.

Die Herausforderungen der Zukunft

Ein System, das so komplex ist, hat natürlich auch viele mögliche Fehlerstellen. Die deutschen Gewerkschaften sehen klar, dass das duale Berufsbildungssystem vieler

Reformen bedarf, Reformen aber in jedem Fall auch der Mühe wert ist. Ich will die Veränderungsbedarfe hier z.T. nur stichwortartig ansprechen, an einem Punkt aber noch etwas ausführlicher werden:

1. Eine der Systemschwächen der dualen Berufsausbildung liegt in ihrer Finanzierung. Derzeit müssen die Kosten von den Unternehmen getragen werden, die ausbilden. Sie bilden aber auch für diejenigen aus, die selbst keine eigene Berufsbildung betreiben und auch keine betreiben sollten. Die Gewerkschaften haben vorgeschlagen, ein Umlagesystem einzuführen, das diejenigen entlastet, die ausbilden. In der Bauwirtschaft gibt es das übrigens seit Jahren.

2. Wir haben viel zu viele Ausbildungsberufe. Weit über 300 sind es; etwa 50 würden vermutlich ausreichen. Wir haben vorgeschlagen, sie in Berufefamilien zusammenzufassen, in denen zunächst gemeinsame Inhalte vermittelt werden, die im Laufe der Ausbildung immer weiter ausdifferenziert werden.

3. Seit langem treten wir dafür ein, dass Berufliche Bildung in größeren Zusammenhängen gesehen wird, nicht nur als Erstausbildung, sondern Übergänge in Weiterbildung und akademische Qualifizierung systematisch bei der Ordnung von Ausbildungsgängen erfasst werden. Dazu gibt es in einzelnen Berufsfeldern schon gute Beispiele. Mittlerweile gibt es die Möglichkeit, auch ohne Abitur aufgrund einer abgeschlossenen Berufsbildung ein Studium aufzunehmen. Dafür hatten wir Jahrzehnte ge-

kämpft. Die praktische Umsetzung ist aber noch mit vielen Schwierigkeiten verbunden.

4. Duale Formen kommen inzwischen auch bei akademischer Qualifizierung vor. Die Ausbildung findet dort teilweise in Betrieben, teilweise in Hochschulen statt. In einigen Fällen ergibt sich neben dem Hochschul- dabei auch ein Ausbildungsabschluss. Hier ist inzwischen ein Dschungel von Einzelregelungen entstanden, die eine gewisse Standardisierung brauchen. Das gilt im übrigen auch für die zu hohe Zahl von Bachelor- und Masterstudiengängen, deren berufliche Verwertbarkeit oft infrage steht. Deshalb engagieren wir uns z.B. auch in der Qualitätssicherung von Studiengängen.

5. Nach wie vor bewegt uns die Frage, wie wir die Zugänge zu Bildung für alle öffnen bzw. offenhalten. Deshalb haben wir uns gegen Studiengebühren eingesetzt, die vor allem Studierende aus Arbeitnehmerhaushalten belasten und vom Studium abschrecken. Auch hier sind wir in den letzten Jahren vorangekommen. Problematisch ist nach wie vor der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung, vor allem für Menschen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen. Die würden Weiterbildung aber am ehesten brauchen. Wir setzen auch hier auf Umlagesysteme, wie sie etwa in Frankreich oder Dänemark existieren. Aber wir suchen nicht zuletzt auch tarifvertragliche Lösungen mit den Arbeitgebern.

6. Wir sind der Überzeugung, dass berufliche Ordnungspolitik der Zukunft nicht mehr nur aus deutscher Perspektive möglich ist. Deshalb plädieren wir für europäi-

sierte Ausbildungsgänge, die in einer grenzüberschreitend organisierten Industrie in verschiedenen Ländern so eingesetzt werden können, dass überall vergleichbare Qualifikationen erworben werden können.

7. Eines der zentralen Zukunftsprobleme liegt in der Frage, ob es uns gelingen wird, mit dem dualen Berufsbildungssystem die notwendige Anzahl von Fachkräften zur Verfügung zu stellen. Die Nachfrage nach Akademikern steigt erkennbar. Die Nachfrage nach Facharbeitern wird nicht abnehmen, während unqualifizierte Arbeit immer weniger Bedeutung am Arbeitsmarkt haben wird. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit, schulisch weniger gut vorgebildete BewerberInnen für die keineswegs gesunkenen Anforderungen an modernen Arbeitsplätzen zu qualifizieren. Es gilt also, aus schwächeren Schülern gute Fachkräfte zu machen.

Kann das funktionieren? Wir sagen: Ja! Wir sind der Überzeugung, dass das duale Berufsbildungssystem dieser Aufgabe gewachsen ist, weil seine pädagogische Qualität besonders jenen Schülern entgegenkommt, die sich mit dem schulischen Lernen schwer tun.

8. Wir brauchen dafür aber dringend einen Bewußtseinswandel in der Wirtschaft, in der die Besetzung von Ausbildungsplätzen über viele Jahre nach dem Prinzip „Wir nehmen nur die Besten“ erfolgt ist. In Zukunft wird der Wettbewerb um die „Besten“ schon aufgrund der demographischen Situation schwieriger werden. Die Abwanderung in den akademischen Bereich wird das weiter verstärken. Bisher sind die Unternehmen darauf noch

nicht richtig vorbereitet. Gewerkschaften haben aber schon seit langem darauf gedrungen, dass Betriebe Ausbildungsplätze auch an Jugendliche vergeben, die nicht über höhere oder wenigstens mittlere Schulabschlüsse verfügen. In vielen Unternehmen suchen wir die Besetzung von Ausbildungsplätzen in diesem Sinne zu beeinflussen.

9. Viel zu viele Jugendliche erreichen in Deutschland keinen Schulabschluss und gehen dann auch am Ausbildungsmarkt leer aus. Qualitätsverbesserungen in den allgemeinbildenden Schulen sind dringend erforderlich, eine bessere Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung könnte hilfreich sein. Wir organisieren aber zum Beispiel auch Patenschaften zwischen Gewerkschaftskollegen und Schulabgängern, die voraussichtlich Schwierigkeiten am Ausbildungsmarkt haben werden. Auch das ist ein Baustein unseres Engagements für ein gutes Berufsbildungssystem.

10. Ganz wichtig ist ein Kurswechsel beim sogenannten Übergangssystem, mit dem jährlich etwa 300.000 Jugendliche versorgt werden, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Diese Massnahmen sollen mangelnde Ausbildungsfähigkeit verbessern. Die mangelnde Ausbildungsfähigkeit liegt allerdings oft weniger in der Person der Bewerber als in der mangelnden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Tatsächlich weiß man inzwischen, dass die Mehrzahl dieser Warteschleifen hohe Kosten bei den Jugendlichen nach sich ziehen, aber auch im Schulsystem, das gerade für die jungen Leute mit wirklichen Qualifikationsproblemen einfach nicht der richtige Ort

ist, an dem sie ihre Fähigkeiten am besten entfalten können. Sie könnten von betrieblichem Lernen weit stärker profitieren. Tatsächlich bilden wir betrieblich sehr viele junge Leute aus, die auch mit dem schulischen oder akademischen Lernen gut klarkommen. Und schicken diejenigen, die eher über Handeln, Begreifen, Tun lernen als über Hören und Sehen, in schulische Warteschleifen, wo sie neue Mißerfolgserfahrungen machen.

Betriebliche Praxisphasen während solcher „Warteschleifen“ sind deshalb ein Schritt in die richtige Richtung, aber die richtige Lösung ist das nicht. Deshalb haben wir in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen mit den Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ein Modell entwickelt, das deutlich weiter geht. Wenn Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, weil die Bewerber zu viele Schwächen haben, sollte den jungen Leuten das Angebot einer Vorphase zur Ausbildung gemacht werden, in der mit Blick auf eine konkrete Lehrstelle an den individuellen Defiziten gearbeitet wird. Wir sind der Überzeugung, dass durch solche Angebote die Zahl der ausbildungsfähigen Jugendlichen gesteigert werden kann und die Potentiale der jungen Leute nicht verschwendet, sondern wirklich entwickelt werden.

11. bleibt die Herausforderung, das duale Berufsbildungssystem vor denen zu schützen, die vom Berufskonzept zugunsten einer modularisierten Mini-Ausbildung Abschied nehmen wollen, damit Unternehmen Geld sparen und Arbeitnehmer abhängiger und willfähriger werden. Gerade in einer Welt mit prekären Arbeitsverhältnissen müssen wir darauf bestehen, dass

junge Leute möglichst breit und qualifiziert ausgebildet werden, dass ihre Bildungsbereitschaft angeregt und lebenslang erhalten werden kann und dass sie nicht an Zugangshürden inhaltlicher oder finanzieller Art scheitern. Es wird nicht zuletzt von der Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften abhängen, ob das für die Zukunft gelingt.