

7

Weiterbildung und Digitalisierung Gewerkschaftliche Gestaltungsempfehlungen

- Mit der Digitalisierung verändern sich Berufe und Qualifikationen – daher wird ein Bundesgesetz zur Weiterbildung und eine staatlich geförderte Bildungsteilzeit als Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung nötiger denn je.
- Im Zusammenhang mit Digitalisierungs-, aber auch mit Demografie- oder Gesundheitsschutz-Themen lohnt es, betriebliche Weiterbildung tarifvertraglich zu regeln.
- Betriebs- und Personalräte haben bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung eine wichtige beschäftigungs- und qualifizierungssichernde Funktion.

Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung

Die Digitalisierung sorgt für Umbrüche in der Arbeitswelt und in den Tätigkeiten. Die Situation ist geprägt durch eine Gleichzeitigkeit von drohenden Jobverlusten auf der einen und hohem Fachkräftebedarf auf der anderen Seite.

Mit der Digitalisierung ändern sich die Qualifikationsanforderungen. Die in der Erstausbildung erworbenen Qualifikationen reichen nicht mehr für ein Arbeitsleben aus. Daher ist „Lebenslanges Lernen“ für jeden Beschäftigten, jede Beschäftigte und jedes Unternehmen notwendig. Dieses Lernen erfolgt in den meisten Fällen im Rahmen von Weiterbildung. Diese ist in unterschiedliche Segmente aufgeteilt, von denen die betriebliche Weiterbildung die quantitativ dominierende Form der beruflichen Weiterbildung ist. Daneben existieren noch die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung; die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose, die von der Bundesagentur für Arbeit organisiert und bestimmt ist; und die allgemeine, kulturelle, politische Weiterbildung, die in jedem Bundesland anderen Regeln folgt. Die betriebliche Weiterbildung ist allerdings die am geringsten regulierte Form der beruflichen Weiterbildung. Bildungsziele und Methoden sind den Betrieben überlassen. Daher kommt in diesem Bereich Dienst-/Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen eine besondere Bedeutung zu.

In der Wissenschaft werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten vor allem von zwei Positionen aus diskutiert: Einerseits wird von einem Trend zur Aufwertung der beruflichen Qualifikationsanforderungen ausgegangen. Auf der anderen Seite besagt die Polarisierungsthese, dass es verstärkt zur Erosion mittlerer Qualifikationsebenen und gleichzeitig zu einem wachsenden Anteil einfacher, routinierter wie auch anspruchsvoller, hochqualifizierter Tätigkeiten kommen wird.

Studien zeigen, dass Unsicherheit im Umgang mit digitaler Technik einer der häufigsten Gründe für „digitalen Stress“ ist.

Durch die Digitalisierung werden vor allem routinemäßige Aufgaben bestimmter Tätigkeiten automatisiert. Dies kann zu größeren Spielräumen für neue Aufgaben sowie zu Aufgabenanreicherung und -erweiterung führen. Gleichzeitig gibt es Hinweise darauf, dass die Digitalisierung durch steigende Arbeitsanforderungen, beispielsweise in Form zusätzlicher Prozessdokumentation, Arbeitsplanung und Qualitätssicherung mit einer kontinuierlichen Qualifikationserweiterung einhergeht. Arbeitsprozesse werden durch die Digitalisierung insgesamt anspruchsvoller, vernetzter und komplexer. Branchenübergreifend wird sozialen Kompetenzen wie Kommunikation, Interaktion und Kooperation, ebenso wie Überblickswissen zu Arbeitsprozessen und -systemen, Prozessverantwortung bei standardisierten und automati-

sierten Prozessen und digitaler Kompetenz eine wichtige Bedeutung zugeschrieben. Sowohl soziale, kreative als auch fachliche Kompetenzen wie Erfahrungswissen zählen zu den Kompetenzen, die häufiger benötigt werden. Transfer von Wissensbeständen in Datenbanken und IT-Systeme sowie kontextsensitive Zurverfügungstellung von Wissen durch Assistenzsysteme im Arbeitsprozess nehmen zudem im Wissensmanagement der Unternehmen eine zentrale Rolle ein.

Am Anfang aller Digitalisierungsüberlegungen sollte auch der Bedarf an neuen Qualifikationen mitbedacht werden, um die Beschäftigten frühzeitig auf die Veränderungen vorzubereiten. Der Takt, innerhalb dessen Qualifikationen aktualisiert werden müssen, wird immer schneller. Studien zeigen, dass Unsicherheit im Umgang mit digitaler Technik einer der häufigsten Gründe für „digitalen Stress“ ist.

Weiterbildung für alle – ver.di-Positionen

Weiterbildung wird in dieser zunehmend digitalisierten Arbeitswelt eine zentrale Bedingung dafür, dass der Wandel im Sinne aller bewältigt werden kann. ver.di fordert deshalb eine Weiterbildungsoffensive in Gesellschaft und Unternehmen.

Grundlage in den Unternehmen sollte eine strategische Personalplanung sein, mittels derer die künftigen Bedarfe ermittelt und die Kompetenzentwicklung geplant wird. Eine transparente, vorausschauende Unternehmensstrategie erleichtert es den Beschäftigten, sich entlang künftig benötigter Qualifikationen weiterzuentwickeln und damit die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

In erster Linie geht es darum, diejenigen, deren Tätigkeiten durch den digitalen Wandel gefährdet sind, auf Basis ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten für die Zukunft zu qualifizieren. Fehlende oder unzureichende Qualifikation stellt auch im Sinne des Arbeitsschutzes einen Gefährdungsfaktor für Überforderung dar. Für die Qualifikation müssen deshalb entsprechende zeitliche Ressourcen eingeplant werden. Während formelle Qualifizierung zwar weiterhin die berufliche Basis darstellt, müssen viele weitere Lernchancen durch die Arbeitsorganisation und durch entsprechende Formate jenseits von Lehrgängen entstehen. Hier sind die Unternehmen in der Pflicht. Um gute Rahmenbedingungen für eine nachhaltige betriebliche Weiterbildung sicher zu stellen, muss die Arbeitsmenge entsprechend angepasst werden. Qualifizierung muss innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit ermöglicht werden.

Bislang zeigt sich, dass es beim Thema Weiterbildung eine Ungleichverteilung zwischen Beschäftigtengruppen gibt. Höherqualifizierte und Beschäftigte in „anspruchsvollen“ Tätigkeiten nehmen immer noch häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Daher sind insbesondere Beschäftigte, die Einfacharbeiten verrichten, und solche mit geringerem formalen Bildungsniveau intensiver und

gezielter in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen. Insbesondere diese Gruppe, aber auch ältere Beschäftigte brauchen spezielle Ansprache und didaktisch auf sie abgestimmte Lernkonzepte. Auch wenn hier endlich Verbesserungen umgesetzt werden, kann es am Ende Beschäftigte geben, die nicht oder nicht mehr umqualifiziert werden können. Für diese müssen andere Maßnahmen ergriffen werden, damit sie am Arbeitsleben unter guten Bedingungen teilnehmen können. Dies ist durch weitreichende Schutzmaßnahmen im Rahmen von betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen zu flankieren.

Daher sind insbesondere Beschäftigte, die Einfacharbeiten verrichten, und solche mit geringerem formalen Bildungsniveau intensiver und gezielter in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen.

Insgesamt erfordert die stärkere Verankerung von Weiterbildung in den Erwerbsbiografien von Beschäftigten sowohl den Ausbau des gesetzlichen Rahmens als auch tarifvertragliche und betriebliche Regelungen. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die unterschiedlichen persönlichen Voraussetzungen von Beschäftigten und unterschiedliche Ziele von Qualifizierung zu richten. Alter, Herkunft, Geschlecht, Bildung und körperliche Fähigkeiten haben Auswirkungen auf die Art und Weise und die Möglichkeiten des Lernens. Die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes, des Anstellungsverhältnisses und der Branche setzt zudem unterschiedliche Rahmenbedingungen. Diese Faktoren gilt es sowohl politisch als auch betrieblich im Blick zu behalten und möglichst zielgruppengerechte Zugänge zu Qualifizierung und Weiterbildung zu schaffen.

ver.di-Forderungen an die Politik

ver.di fordert bereits seit längerem ein Bundesgesetz zur Weiterbildung für eine nachhaltige und institutionell abgesicherte individuelle betriebliche Weiterbildung: Zunächst bedarf es für die Finanzierung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung einer neuen Grundlage. ver.di fordert einen zentralen Weiterbildungsfonds. Er speist sich aus einer Umlage von 1% der Lohn- und Gehaltssumme, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam aufbringen.

ver.di tritt für ein Recht auf Weiterbildung, garantierte Lernzeiten, eine sichere Finanzierung, Beratung und Transparenz zur besseren Qualitätssicherung und Zertifizierung ein.

ver.di macht sich für ein Recht auf staatlich geförderte Bildungsteilzeit stark, das analog dem Modell der geförderten Altersteilzeit funktionieren könnte und die Mechanismen dieses Modells zur Qualifikationsförderung nutzt sowie berufsbegleitende Weiterbildung ohne gravierende finanzielle Einbußen ermöglicht. Eine geförderte Bildungsteilzeit kann

die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen sichern und Rationalisierungsfolgen abfedern. Tarifverträge und Dienst-/Betriebsvereinbarungen sollten die Finanzierung der Weiterbildung im Rahmen der gesetzlichen Bildungsteilzeit ausgestalten.

Des Weiteren sind mit diesem Recht die Lernzeitanprüche neu zu regeln. Dazu gehört ein bundeseinheitlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken nach dem österreichischen Vorbild der Bildungsteilzeit und Bildungskarenz. Dort ist es möglich, Arbeitszeit zu reduzieren, um sich weiterzubilden und für die wegfallenden Stunden einen staatlich finanzierten „Entgeltersatz“ zu bekommen. Zwar ersetzen die Zuschüsse während der Qualifizierung nicht den Lohn in voller Höhe, aber sie fangen Einkommenseinbußen insbesondere für Geringverdiener auf. Für nicht erwerbstätige Personen mit Betreuungspflichten soll ein analoger Anspruch gelten. Die Weiterbildung für Erwerbslose ist durch eine investive Arbeitsmarktpolitik auszubauen.

Die Weiterbildungsberatung, die in einigen Regionen bereits gut aufgestellt ist, muss auf ein national einheitliches Niveau angehoben werden. Aus Bundesmitteln ist ein flächendeckendes Netz von regionalen Weiterbildungsberatungsstellen zu schaffen, flankiert durch eine bundesweit agierende telefon- und internetbasierte Weiterbildungsberatung. Auf der betrieblichen Ebene sollte der Einsatz von Weiterbildungsbeauftragten der Beschäftigten, die sich insbesondere bildungsfernen und benachteiligten Zielgruppen zuwenden, etabliert werden.

Die Qualität der Weiterbildung ist über bundeseinheitliche Mindeststandards zu sichern. Im Besonderen sind die Arbeitsbedingungen des Lehr- und Ausbildungspersonals so zu gestalten, dass sie auch zu einer guten Weiterbildung ihren Beitrag leisten können – dazu gehören selbstverständlich auch ausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten. ver.di fordert zudem, dass eine Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen von unabhängiger Seite erfolgen muss. Sie soll für die Nutzer*innen kostenfrei sein.

Schließlich sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Schaffung von regionalen und nationalen Weiterbildungsräten einzurichten. Die Weiterbildungsräte sollen die Kooperation und Koordination der vielfältigen Weiterbildungsakteure absichern und paritätisch besetzt sein.

Die Qualität der Weiterbildung ist über bundeseinheitliche Mindeststandards zu sichern.

Tarifverträge sichern betriebliche Weiterbildung

Die zahlreichen tarifpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung hat ver.di bereits in vielen Haus- und Branchentarifverträgen aufgegriffen. Dies geschieht oft im Zusammenhang mit Tarifverträgen¹ rund um das Thema Digitalisierung. Neben einer Definition der Digitalisierungsinhalte und Prozesse konnten bereits verschiedene Regelungen zur Errichtung und Zusammensetzung paritätisch besetzter Automatisierungs-/Digitalisierungskommissionen erreicht werden, die auch bindende Personalkonzepte zu jedem Automatisierungs- und/oder Digitalisierungsvorhaben beschließen.

Oft finden sich auch Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung in Tarifverträgen zum Gesundheits- oder Belastungsschutz. Demografietarifverträge und solche zur Nachwuchssicherung enthalten ebenfalls Regelungen zur kontinuierlichen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen. Diese sollen Beschäftigte in die Lage versetzen, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability) in dem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld sicherzustellen und beinhalten unter anderem Vereinbarungen zu jährlichen Skill- bzw. Qualifizierungsplanungen für alle Beschäftigten, um eine zukunftsgerichtete Qualifizierungsplanung zu gewährleisten. Berücksichtigt werden hierbei geplante Umstrukturierungen sowie der zukünftige Skill- bzw. Qualifikationsbedarf. Daraus werden dann Qualifizierungspläne für jeden einzelnen Beschäftigten entwickelt, deren Einhaltung halbjährlich im persönlichen Gespräch geprüft wird. Die Kosten für die Qualifizierung trägt der Arbeitgeber. Darüber hinaus können im Tarifvertrag Instrumente vereinbart werden, mit denen – passend zu den jeweiligen Personalkonzepten – die gewünschten Beschäftigungsauswirkungen beschrieben und analysiert werden.

Weitere bereits in Tarifverträgen vereinbarte Regelungen für eine nachhaltige Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis sind:

- Anspruch auf Weiterqualifizierung jeder/s Beschäftigten
- Bildungsteilzeit/Jobsharing
- Arbeitgeberfinanzierter Qualifizierungsfonds
- 10 Arbeitstage/Jahr Qualifizierungsanspruch für jede/n Beschäftigte/n
- Anspruch auf Bildungs(aus)zeit bis zu 7 Jahre

¹ Die hier beschriebenen Beispiele sind Bestandteile v.a. folgender Tarifverträge: „Tarifvertrag Qualifizierung und Nachwuchssicherung“ bei IBM; „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“ im privaten Versicherungsgewerbe; „Tarifvertrag Zukunft“ bei Eurogate.

Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliche Akteure

In vielen Dienstleistungsunternehmen sind Betriebs- und Personalräte schon heute Akteure der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. Die betriebliche Interessenvertretung hat auch eine beschäftigungs- und qualifizierungssichernde Funktion. Ein kompetentes Auftreten von Betriebs- und Personalräten im Handlungsfeld Qualifizierung stellt allerdings auch hohe Anforderungen an die Interessenvertretungen. Deshalb brauchen auch Personal- und Betriebsräte Qualifizierung und eine entsprechende Unterstützung.

Zudem ist es wichtig, sich beim Arbeitgeber fortlaufend zu den betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen zu informieren: Welche Informationen liegen seitens des Arbeitgebers zum Wandel des Personal- und Qualifizierungsbedarfs vor? Welche Weiterbildungsmaßnahmen laufen bereits bzw. sind geplant? Zu diesen und vielen mit diesem Thema zusammenhängenden Fragen können Interessenvertretungen bereits auf Informationen aus dem Wirtschafts-, Personalplanungs- oder Qualifizierungsausschuss zurückgreifen. Daten über Ergebnisse von Qualifizierungsgesprächen, über Weiterbildungspläne und -aktivitäten liegen oft bei Personalabteilungen vor. Es muss gesichert sein, dass die Beschäftigten rechtzeitig für neue Aufgaben, bspw. bei Einführung neuer Technik, qualifiziert werden. Hier hat der Betriebsrat Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG).

Mitbestimmungsrechte der Interessensvertretungen

Es gibt die Notwendigkeit und einige Möglichkeiten für den Personal- und Betriebsrat, im Themenfeld Qualifizierung aktiv zu werden. So ist es bspw. dem Betriebsrat möglich, aktiv Beschäftigung zu sichern – auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes:

§ 92 a BetrVG: „(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere... die Qualifizierung der Arbeitnehmer... zum Gegenstand haben. (2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen.“

Eine weitere wichtige Ergänzung dazu stellt der § 96 (Förderung der Berufsbildung) dar. In diesem wird der Arbeitgeber dazu aufgefordert, im Rahmen der betrieblichen Personalplanung die Berufsbildung der Arbeitnehmer*innen zu fördern. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und diesen mit dem Betriebsrat zu beraten.

Der § 97 BetrVG ermächtigt zudem den Betriebsrat, die Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen zu verlangen, wenn Maßnahmen des Arbeitgebers zu Änderungen der Tätigkeiten führen, für die berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten nicht mehr ausreichen.

§ 98 BetrVG gewährleistet eine Mitbestimmung bei der Durchführung der Schulung und Qualifizierung. Beide sind echte Mitbestimmungsrechte, und entsprechende Vereinbarungen können mittels Einigungsstelle durchgesetzt werden. Aber auch bei den Themen Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, Kündigung, Betriebsänderung, Sozialplan und Interessenausgleich kann die Interessenvertretung gezielt nach Qualifikationsmöglichkeiten fragen und ihre Zustimmung von diesen abhängig machen.

Betriebliche Vereinbarungen für die Weiterbildung

Es bietet sich an, verbindliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zum Thema betriebliche Weiterbildung abzuschließen. Damit hierbei die Ziele, Erwartungen, Wünsche und Bedenken der Beschäftigten in die Vereinbarung einfließen können, ist es wichtig, diese frühzeitig einzubinden. Personal- und Betriebsräte sollten dafür die Eckpunkte einer beteiligungsorientierten Vorgehensweise kennen. Für die Gestaltung eines optimalen betrieblichen Weiterbildungsumfeldes können neben einer Präambel bzw. Zielsetzung folgende Themenbereiche in Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt werden:

- Qualifizierungen sind immer auch zielgruppenspezifisch anzubieten, etwa in Berücksichtigung der zeitlichen Lage oder mit besonderer didaktisch-technischer Vermittlung.
- Für die Qualifizierung muss genügend Zeit und Budget zur Verfügung gestellt werden.
- Der Betriebs- bzw. Personalrat ist an der Entwicklung von Kriterien zur Qualitätsprüfung, -sicherung und -entwicklung der Weiterbildungsangebote zu beteiligen. Diese Kriterien gelten auch für die Auswahl der Anbieter. Zu prüfen ist etwa die Eignung der Formate (z. B. E-Learning vs. Präsenzschiulung).
- Der Betriebs- bzw. Personalrat erhält Übersichten, welche Beschäftigten, wann, welche Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen.
- In der Organisation ist mit Blick auf Veränderungen zu klären, wie zukünftige Karrierewege aussehen und worauf sie basieren sollen. Je flacher die Hierarchien werden, desto wichtiger wird es, die Qualifizierungskonzepte auch an (neuen) „Fachkarrieren“ auszurichten, bei denen die erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen verstärkt in die Bestimmung des Qualifikationsniveaus und damit der Wertigkeit der Tätigkeit einfließen.
- Alle Beschäftigten haben einen Anspruch auf berufliche Weiterbildung und die dazu erforderliche bezahlte

Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für mindestens x Arbeitstage (durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag x Arbeitstage für Vollzeitbeschäftigte ermitteln) je Kalenderjahr. Teilzeitbeschäftigte erhalten das gleiche Stundenvolumen wie Vollzeitbeschäftigte unabhängig von der individuell vereinbarten Arbeitszeit.

- Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit. Der Anspruch auf Freistellung tritt neben etwaige gesetzliche Ansprüche und berührt diese nicht. Die Weiterbildungszeiten (Stunden) sind auch für Teilzeitbeschäftigte in vollem Maße als Arbeitszeit zu werten, unabhängig von der jeweiligen Verteilung der Arbeitszeit.
- Freistellungsanspruch besteht ebenfalls für Vor- und Nachbereitungszeiten, wie auch für Fahrt- bzw. Reisezeiten im Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.
- Ein Anspruch auf Freistellung besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber selbst eigene betriebliche oder überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbietet.
- Der Anspruch auf Weiterbildung ist übertragbar, damit auch längere Weiterbildungsphasen möglich werden. Bei teilflexiblen Arbeitszeitsystemen sind im entsprechenden Umfang Lernzeitkonten (i. S. von Arbeitszeitkonten) auszuweisen. In diese können auch als Lernkredit ausgewiesene Zeiten aufgenommen werden, die erst nach der Bildungsmaßnahme abgebaut werden können.
- Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf ein Zertifikat zur durchgeführten Weiterbildung.

Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs

Das Weiterbildungsangebot soll möglichst passgenau den aktuellen und zukünftigen Anforderungen im Betrieb entsprechen. Für die Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Unter anderem auf der Basis der Ergebnisse einer Demografieanalyse werden in einer paritätischen Kommission aus Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung Qualifizierungsbedarfe und -ziele sowie Maßnahmen mindestens einmal jährlich erhoben, beraten, weiterentwickelt, überprüft und ggf. fortgeschrieben. Die Ergebnisse werden der Interessenvertretung zur Mitbestimmung vorgelegt. Bei Nichteinigung entscheidet zwingend die Einigungsstelle (Bildungsbedarfsanalyse, § 97 Abs. 2 in Verb. mit § 92 a BetrVG).
- Bei der Erstellung des Weiterbildungsplanes sind alle Qualifikationsstufen im Unternehmen zu berücksichtigen.
- In der Kommission werden Kriterien zur Qualitätsermittlung, -prüfung und -sicherung entwickelt. Diese sind bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen zu berücksichtigen.
- Die Kriterien dienen als Grundlage für die Auswahl von Weiterbildungsangeboten bzw. Trägern, die mit der Durchführung betraut werden.

Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs

Neben der Ermittlung des betrieblichen Bedarfs stellt auch die Ermittlung des individuellen Bedarfs einen wichtigen Aspekt guter und nachhaltiger Personalpolitik dar. Bei der Feststellung des persönlichen Weiterbildungsbedarfs muss die individuelle Lebens- und Interessenlage des/der Beschäftigten berücksichtigt werden. Dazu gehört, dass Weiterbildung sich nicht nur auf die momentanen Anforderungen des derzeitigen Arbeitsplatzes richtet, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten bietet und dazu beiträgt, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Maßnahmen zur Ermittlung des individuellen Weiterbedarfs können sein:

- Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird mit den jeweiligen Beschäftigten mindestens einmal jährlich unter Bezugnahme auf Qualifizierungsziele und Maßnahmen in einem persönlichen Gespräch ermittelt und beraten.
- Zur Sicherstellung der aktiven Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, eine neutrale Orientierungsberatung vor Aufnahme der Weiterbildungsgespräche in Anspruch zu nehmen.
- Die Qualifikationswünsche der Beschäftigten, veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung und Wis-

senserweiterung sowie fachliche und soziale Entwicklungsaspekte sind bei der Entscheidung einzubeziehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Verpflichtungen sind hierbei zu berücksichtigen.

- Der individuelle Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen und ein entsprechender Teilnahmeanspruch werden zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten auf der Basis des Tarifvertrages bzw. einer Dienst-/Betriebsvereinbarung geregelt.

Fazit

Digitalisierung verändert die Arbeit und die betrieblichen Weiterbildungsanforderungen. Weiterbildung im Sinne der vom digitalen Veränderungsprozessen betroffenen Beschäftigten positiv zu gestalten, ist Aufgabe politischer Entscheidungsträger*innen, der Sozialpartner, der Unternehmer und der betrieblichen Mitbestimmungsakteure. Für das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen langfristig zu erhalten und zu sichern, muss der betrieblichen Weiterbildung ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Dies kann im Zusammenspiel politischer Initiativen wie eines Bundesgesetzes zur Weiterbildung, mit Weiterbildungstarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen sowie Engagements erreicht werden.

Weitere Informationen

Arbeitsintensität – Perspektiven, Einschätzungen, Positionen aus gewerkschaftlicher Sicht; ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit, 2019; www.innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/arbeitsintensitaet

Anstöße zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema: Weiterbildung – Lebenslanges Lernen; ver.di-Tarifpolitische Grundsatzabteilung, 2016

Auch in Corona-Zeiten: Für die Arbeit von morgen ist Weiterbildung notwendig. Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung. Mehr Weiterbildung und Qualifizierung; in: soPo aktuell 295, 2020; www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Gewerkschaftliche Erklärung: „Gute Arbeit in Zeiten des digitalen Umbruchs!"; ver.di, 2014; www.innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen

Strategische Personalplanung leichtgemacht – Ein Handbuch für kleine und mittelgroße Unternehmen; Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA), 2018

Strategische Personalplanung mit Betriebsratsbeteiligung. Leitfaden für die sozialpartnerschaftliche Gestaltung einer effektiven Personalplanung in mittelständischen Unternehmen; Hans Böckler Stiftung (HBS), Mitbestimmungspraxis Nr. 7, 2017

Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen; ver.di/GEW/IG Metall, 2017; www.bildungspolitik.verdi.de

Dieses Factsheet entstand im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts Transwork, an dem ver.di als Verbundpartner beteiligt ist. Mehr Informationen unter: www.transwork.de, www.transwork.verdi.de

GEFÖRDERT VOM



BETREUT VOM

