

Wie kann der Betriebsrat Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung gestalten?

Die berufliche Qualifikation spielt für Arbeitnehmer/innen eine immer größere Rolle. Sie ist Schlüssel zu Arbeitsplatzsicherheit und entscheidet über die beruflichen Möglichkeiten. Auch für ein Unternehmen hat die Qualifikation der Beschäftigten immer größere Bedeutung. Neue Technologien, die Verschärfung der Konkurrenz auf allen Märkten, „Globalisierung“, die rasche Entwicklung und Verbreitung der Informationstechnologie, Arbeitsplatzverlustes und der Arbeitslosigkeit und vieles mehr sind Stichworte in diesem Zusammenhang. Das macht die Notwendigkeit beruflicher und betrieblicher Weiterbildung deutlich. Dieses Feld sollte dabei nicht den Arbeitgebern überlassen werden. In einen so wichtigen Bereich muss der Betriebsrat dafür sorgen, dass die Interessen der Arbeitnehmer/innen in die betriebliche Planung einfließen. Weiterbildung ist zwar kein Allheilmittel, wenn sie aber richtig eingesetzt wird, unterstützt sie die Modernisierung von Betrieben, sie erlaubt es, andere Formen der Arbeitsorganisation und der Qualitätssicherung einzuführen und so auch etwas für die Sicherheit und Entwicklung der Beschäftigten zu tun.

Weiterbildung richtig angelegt,

... unterstützt

- Betriebsmodernisierung**
- Umorganisieren der Arbeit**
- bessere Qualitätssicherung**
- wirtschaftliches Arbeiten**
- Verbleiben im Wettbewerb**

... bringt:

- Arbeitsplatzsicherheit**
- Horizontenerweiterung**
- mehr Optionen (Möglichkeiten, Ideen) für die berufliche Zukunft**

Weiterbildung schützt nicht zwingend vor Arbeitslosigkeit, aber sie verbessert die Arbeitsplatzsicherheit und die Chancen, bei Arbeitsplatzverlust eine neue Arbeit zu finden. Weiterbildung erweitert die persönlichen Möglichkeiten jedes Einzelnen, den eigenen Horizont, die Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches und neuer Ideen für die eigene berufliche Zukunft. Allerdings haben auch viele Beschäftigte eine unbestimmte Angst vor Weiterbildung: „Wieder auf die Schulbank“ – obwohl Weiterbildung heute so nicht mehr organisiert ist – ist eine der Ängste. Sich weiterzubilden heißt aber auch immer, Defizite und Mängel der eigenen Qualifikation einzugestehen – auch keine einfache Sache.

Der Betriebsrat sollte, wo immer es möglich ist, auf die Chancen hinweisen, die Weiterbildung dem Einzelnen bietet.

Was tun, wenn der Betrieb nicht mitmacht?

Besonders in kleineren Betrieben findet kaum Weiterbildung statt, weil oft nicht klar ist, wie die damit meist notwendige Abwesenheit von Beschäftigten organisiert werden soll.

Hier müssen muss Überzeugungsarbeit geleistet werden – außerdem muss darauf geachtet werden, dass diejenigen, die Bildungsmaßnahmen durchführen, in der Lage sind, auf die besondere Bedürfnisse einzugehen.

Ob das Unternehmen eine erfolgreiche Zukunft hat, ist auch für die Beschäftigten von Interesse: *Ihre Arbeitsplätze*, aber auch die Qualität der Arbeit, die sie verrichten sollen, hängt davon ab. Aber natürlich sieht die Unternehmensleitung alles zuallererst unter Kostengesichtspunkten, die es aus ihrer Sicht ebenso zu begrenzen gilt. Meistens neigen Unternehmen dazu die Weiterbildung so *betriebspezifisch* wie möglich auszurichten.

Beschäftigte sind zwar ebenfalls daran interessiert, dass die Weiterbildung direkt und unmittelbar ihrer Arbeit Nutzen bringt. Dies aber ist nicht genug, denn Weiterbildung ist in jedem Fall für die/den Einzelne/n eine erhebliche persönliche Anstrengung (dies ist ihre/seine Investition). Weiterbildung muss also für die persönliche berufliche Entwicklung einen erkennbaren Nutzen erbringen; z. B. muss sie dazu beitragen, dass man ggf. auch andere Aufgaben als bisher übernehmen kann, dass Betriebswechsel oder das Finden eines neuen Arbeitsplatzes erleichtert wird. Und schließlich: dass die Weiterbildung – vielleicht im Paket mehrerer aufeinander abgestimmter Kurse oder Module – zu beruflichen Abschlüssen oder Teilabschlüssen führen kann, die die Arbeitsmarktchancen erhöhen.

Sieben Schritte für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

- 1. Aus den Aufgaben und Zielen heraus Bedarf der Betriebe und Bedürfnis der Beschäftigten entwickeln**
- 2. Eckpunkte für eine betriebliche Weiterbildung aus Arbeitnehmer/innensicht (Grob- und Feinplanung) formulieren**
- 3. Verhandlung der Eckpunkte mit Arbeitgebern und dessen Ziele/Eckpunkte**
- 4. Einigung für ein Verfahren zur kontinuierlichen Beratung über Weiterbildung – Vereinbarung über Prozessrahmen**
- 5. Vereinbarte Maßnahmen durchführen**
- 6. Durchgeführte Maßnahmen und neue Kompetenzprofile auswerten**
- 7. Abschließende Betriebsvereinbarung**