

mti - Bildungs-Info Nr. 4

Bildung und Weiterbildung in Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Wie im **mti Bildungs-Info Nr. 1**

„*Bildung und Weiterbildung in der technischen Arbeitswelt*“

ausführlich beschrieben, ergibt sich aus der schnell fortschreitenden technologischen und innovativen Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Fortschreibung der beruflichen Qualifikationen von Beschäftigten. Diese Fortschreibung der beruflichen Qualifikation liegt sowohl im Interesse des Unternehmens als auch in dem der Beschäftigten. Das erfordert, ein Zusammenwirken der betrieblichen Entscheidungsträger.

Kontinuierliche Qualifizierung

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf kontinuierliche Qualifizierung mit dem Ziel, die neuen Arbeitsaufgaben kompetent auszuführen und neue Anforderungen rechtzeitig zu erkennen und sie nach Bedarf weiterzuentwickeln. Leitgedanke ist dabei, den Erwerb beruflicher Qualifikationen systematisch und fortlaufend zu fördern. Dies gilt sowohl für die Führungskräfte wie für alle Mitarbeiter. Diese Förderung bezieht sich nicht nur auf fachspezifische Kenntnisse, sondern auch auf fachübergreifende Qualifizierung sowie auf Sozial- und Methodenkompetenz für die betriebliche Arbeit.

Ermittlung des Kompetenzbedarfs

Der aktuelle und zukünftige Kompetenzbedarf wird jeweils aus der Fortschreibung der Unternehmensplanung abgeleitet. Dabei ist einerseits die Entwicklungs- und Produktplanung und andererseits die Produktionsanpassung mit dem künftigen Personalbedarf zu berücksichtigen. Der ermittelte Kompetenzbedarf kann in einen operativen und einen strategischen Bedarf aufgeteilt werden, um die Umsetzung in entsprechende Maßnahmen sowie die Zuordnung der Kosten transparenter zu gestalten.

- Das Ergebnis wird mindestens einmal jährlich durch die Betriebsleitung (BL) mit dem BR/PR ausführlich beraten.

Der BR/PR hat das Recht, jederzeit bei

Bedarf Sachverständige hinzuzuziehen.

- Die Ergebnisse dieser Feststellung, über den aktuellen und zukünftigen Kompetenzbedarf werden in geeigneter Form allen MA umgehend zugänglich gemacht.

Umsetzung in Qualifizierungsmaßnahmen

- Auf Grundlage des durch die Unternehmensplanung festgestellten Bedarfs an operativen und strategischen Kompetenzen vereinbaren BR/PR und BL die Durchführung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen.
- Mindestens einmal jährlich muss mit allen Beschäftigten ein individuelles Qualifizierungsgespräch durchgeführt werden (z.B. Mitarbeiterjahresgespräch). Ergebnisse werden in einem persönlichen Bildungsplan festgehalten. Qualifizierungsmaßnahmen werden auch auf Initiative des Mitarbeiters vereinbart. Dieses kann als Einzel- oder auf Wunsch der MA als Gruppengespräch durchgeführt werden. Mitarbeiter können zu diesem Gespräch den BR/PR hinzuziehen.
- Wird dort ein entsprechender Bedarf festgestellt, werden zugleich die notwendigen Maßnahmen vereinbart und eingeleitet. Dabei ist auf eine, dem Unternehmensdurchschnitt entsprechende, angemessene Beteiligung der weiblichen Mitarbeiter zu achten.
- Die Verantwortung für die rechtzeitige Planung und Umsetzung der notwendigen Qualifizierung trägt der Mitarbeiter. Der disziplinarische Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, dass dem Mitarbeiter für Qualifizierungsmaßnahmen ausreichend Arbeitszeit eingeräumt und der gewünschte Qualifizierungszeitraum eingehalten wird.
- Die BL legt dem Betriebsrat vor Beginn der Schulungsmaßnahmen rechtzeitig eine Liste der erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen vor. Die konkrete Ausgestaltung der geplanten Maßnahmen wird auf betrieblicher Ebene mit dem BR/PR vereinbart.
- Nach Abschluss der Maßnahmen erhält der

BR/PR eine Liste mit folgenden Angaben:

- Qualifizierungsmaßnahme
- Name
- Vorname
- Geschlecht
- Geburtsdatum
- Betriebszugehörigkeit (Zeit)

➤ Nach dem Ende der Qualifizierungsmaßnahmen ist den Teilnehmern eine Teilnahmeurkunde auszuhändigen. Eine Kopie wird der jeweiligen Personalakte beigelegt.

➤ **Finanzierung**

Als Grundlage für die jährliche Planung der Finanzmittel ist pro Mitarbeiter eine durchschnittliche Qualifizierungsdauer von 10 Arbeitstagen einzuplanen. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter trägt im Normalfall der Arbeitgeber, s.a. nachfolgende Tabelle. Sie können aber, wenn möglich, auch einem laufenden Projekt zugeordnet und dort verrechnet werden. Die BL stellt sicher, dass für alle geplanten und erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig die notwendigen Finanzmittel bereitgestellt sind.

Art der Qualifizierungsmaßnahmen

➤ **Betriebsbedingte Qualifizierung** dienen der Erhaltung und der ständigen

Anpassung der Mitarbeiterkompetenzen.

➤ **Um- Qualifizierung**

ist in der Regel bei Umstrukturierung von Unternehmen oder Unternehmensteilen aufgrund unternehmerischer Entscheidungen notwendig.

➤ **Entwicklungs- Qualifizierung**

ist in der Regel eine über das bisherige persönliche Kompetenzniveau des MA hinausgehende Qualifizierung mit dem Ziel, eine bessere Eingruppierung zu erreichen. Sie wird auf Wunsch des MA und in Abstimmung mit dem aktuellen und zukünftigen Kompetenzbedarf des Unternehmens durchgeführt.

➤ **Persönliche Weiter- und Höher- Qualifizierung**

ist in der Regel eine über das bisherige persönliche Kompetenzniveau des MA hinausgehende Qualifizierung mit dem Ziel, ein höheres Bildungsniveau zu erreichen (z.B. erreichen eines akadem. Abschlusses).

Außerdem wird dadurch im Rahmen der Akademikerweiterbildung eine Anpassung der vorhandenen Kompetenzen an den aktuellen Bedarf ermöglicht (z.B. beträgt die Halbwertszeit des technischen Wissens bei Ingenieuren zurzeit zwischen 2 und 4 Jahren).

Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen in Bezug zu Arbeitszeit und Kosten

Qualifizierungs-Maßnahme	Arbeitszeit	Kosten
Betriebsbedingte Qualifizierung	Zeit ist zuschlagsfrei zu vergüten	Arbeitgeber trägt alle Kosten
Um- Qualifizierung	Zeit ist zuschlagsfrei zu vergüten	Arbeitgeber trägt alle Kosten
Entwicklungs- Qualifizierung	Beschäftigte beteiligen sich ggf. mit 50% der notwendigen Zeit über Bildungszeitkonten	Arbeitgeber deckt die Kosten z.B. über die Abgeltung der Überstunden aus den Bildungszeitkonten
Persönliche Weiter- und Höher- Qualifizierung	Beschäftigte können die Arbeitszeit über Bildungszeitkonten einarbeiten oder durch Abschluss eines priv. Bildungsvertrags mit dem Arbeitgeber vereinbaren	Arbeitgeber deckt z.B. die Kosten über die Abgeltung der Überstunden aus den Bildungszeitkonten oder durch Umsetzung des priv. Bildungsvertrags

Möglichkeiten der Umsetzung sind u.a.:

- Betriebliche Angebote
- Branchenverbände (IHK, HWK, usw.)
- Private Träger
- Angebote der Bundesagentur für Arbeit
- Volkshochschulen
- Hochschulen und Universitäten
- Angebote von Gewerkschaften

Qualität der Bildungsmaßnahmen

Dabei ist darauf zu achten, dass die Lerninhalte und deren **didaktische Aufbereitung** dem Bildungsniveau und dem Kompetenzstand der zu schulenden Mitarbeiter entsprechen. Dadurch wird ein frühzeitiges Ausscheiden durch Überforderung verhindert.

Das gilt im Besonderen für elektronische Lernverfahren, wie z.B. dem Einsatz von Lern-CD's oder dem Zugriff auf Lernplattformen über das Intra- oder Internet.

Es muss auch sichergestellt werden, dass diese Maßnahmen vorbereitet und begleitet werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass vor allem folgende Punkte Probleme bereiten und regelungsbedürftig sind:

- Software Ergonomie/Gebrauchstauglichkeit
- Methodik und Didaktik
- Einsatz- und Lernbedingungen
- Datenschutz

Absicherung und Problemlösungen

Mit der Einbindung des BR/PR in alle Phasen des **Kompetenzentwicklungsprozesses** sollen die Rechte der MA im Handlungsfeld der Qualifizierung gestärkt werden. Besonders wichtig ist die Kontrolle des BR/PR bei der Umsetzung, und **Finanzierung** der vereinbarten Maßnahmen.

Bei Nichteinigung über den allgemeinen und individuellen Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter kommen folgende Eskalationsmechanismen zum Einsatz:

- Gespräch zwischen MA, BR/PR und Vorgesetzten

- Gespräch zwischen BR/PR und BL
- Einsetzung einer "Paritätischen Kommission"

Dabei muss die Art der Qualifizierung, die betriebliche Notwendigkeit und die **persönliche Situation** des Beschäftigten, wie z.B. die Betriebszugehörigkeit, Notwendigkeit der Schulung, Einsatzspektrum, Geschlecht und Alter berücksichtigt werden.

Um Betriebs- und Personalräten eine erfolgreiche Umsetzung unserer Vorschläge zu ermöglichen haben wir eine Sammlung verschiedener [Mustervereinbarungen](#) angelegt.

Schlussbemerkungen

Der bildungspolitische Sinn der kontinuierlichen betrieblichen Weiterbildung besteht nicht nur im Erwerb aufbauender und neuer Kompetenzen, sondern auch im Abbau von Lernwiderständen und in der **Mobilisierung der Beschäftigten** für das "lebensbegleitende Lernen".

Eine **kontinuierliche Weiterentwicklung** der beruflichen Qualifikationen ist ein wichtiger Beitrag, einerseits zur **Standortsicherung** der Zukunftsbranchen, andererseits aber auch zur individuellen und volkswirtschaftlichen **Arbeitsplatzsicherung**.

Es muss deshalb im Sinne aller Beteiligten sein, die betriebliche **Personalentwicklung** so zu gestalten, dass alle Mitarbeiter, und besonders die mit Technik beschäftigten, wie Meister, Techniker und Ingenieure über ihre gesamte berufliche Laufbahn in die Lage versetzt werden, ihre Qualifikationen kontinuierlich an die **Bedürfnisse** von Betriebs- und Markterfordernissen anzupassen.

Eine **Politik** der umfassenden und rechtzeitigen Qualifizierung erzeugt eine erhebliche Schutzwirkung für die Beschäftigten. Sie minimiert einerseits das **Arbeitsplatzrisiko** und stärkt andererseits die **Innovationsfähigkeit** der Unternehmen. Außerdem verbessert sie Karrierechancen, Einkommen und gesellschaftliches Ansehen der Arbeitnehmer/innen.

In dieser **neuen Inforeihe des mti** werden wir weiter über Bildungsfragen berichten.