

Startklar für die Transformation

Der Gesetzgeber hat im vergangenen Jahr neue Möglichkeiten zur Weiterbildung für Beschäftigte geschaffen, deren Jobs durch den Wandel der Wirtschaft bedroht sind. Betriebsräte sind bei der Umsetzung gefragt.

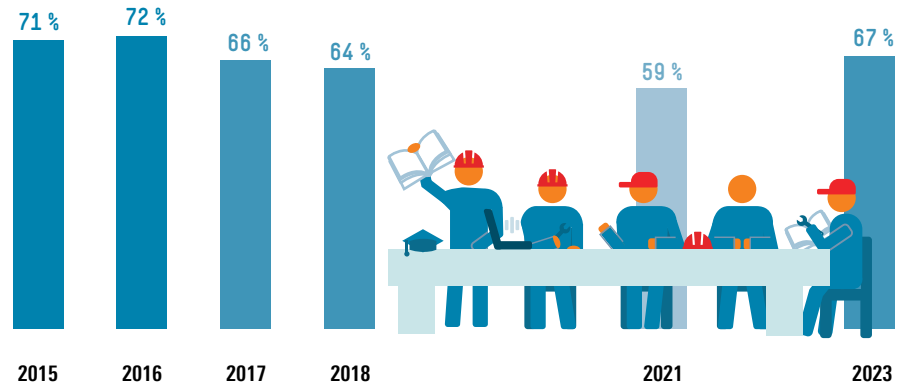
Sozial-ökologischer Umbau, demografische Veränderungen, neue digitale Technologien oder De-Globalisierung erfordern Anpassungen aufseiten der Betriebe und der Beschäftigten. Es werden neue Stellen entstehen, aber auch alte wegfallen. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, ist Weiterbildung das Gebot der Stunde. Mit dem im vergangenen Jahr verabschiedeten Weiterbildungsgesetz hat die Bundesregierung Betrieben und Beschäftigten finanzielle Unterstützung in Aussicht gestellt. Insbesondere das seit April verfügbare Qualifizierungsgeld ist ein neues Instrument – das einer langjährigen Forderung des DGB entspricht. In Betrieben ab 250 Beschäftigten, in denen „strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe“ bei wenigstens 20 Prozent der Beschäftigten vorliegen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer einer umfangreichen Weiterbildung von mehr als 120 Stunden ein Qualifizierungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes erhalten. Wobei Unternehmen die Förderung bis zur Höhe des normalen Lohns aufstocken können. Sie tragen außerdem die Kosten für die Weiterbildung. Für kleinere Betriebe gelten etwas abweichende Regelungen.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Geldes der Arbeitsagentur ist die Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten mit der Geschäftsführung. Es geht nur, wenn „durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden“, wie es im Gesetz heißt. Wie sind Betriebsräte auf diese Aufgabe vorbereitet? Dem sind Evelyn Räder, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik im DGB-Bundesvorstand, und Toralf Pusch vom WSI nachgegangen. Dazu haben sie Ergebnisse der WSI-Betriebsratsbefragungen 2015 bis 2023 ausgewertet. Es zeigt sich: In der Betriebsratsarbeit hat das Thema Weiterbildung schon heute einen hohen Stellenwert. Im Beobachtungszeitraum beschäftigten sich etwa zwei Drittel der Beschäftigtenvertretungen in privaten Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten damit. Insofern dürfen in vielen von der Transformation besonders betroffenen Betrieben bereits Erfahrungen mit dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung vorhanden sein, so Räder und Pusch.

Vereinbarungen zur Weiterbildung liegen aktuell in über 40 Prozent der untersuchten Betriebe vor. Je größer die Firma, desto eher gibt es eine entsprechende formale Übereinkunft. Auch „betriebliche Planungskapazitäten für die Weiterbildung“ sind ausweislich der repräsentativen Betriebsrätebefragungen häufig vorhanden, wiederum in großen Betrieben öfter als in kleineren. Wegen der anspruchsvollen Voraussetzungen werde sich das Qualifizierungsgeld vor allem für große Betriebe als interessant erweisen, erwarten Räder

Qualifizierung spielt eine wichtige Rolle

Von den Betriebsräten beschäftigten sich mit dem Thema Weiterbildung ...



Eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung hatten von den mitbestimmten Betrieben ...



Mitbestimmte Betriebe in der Privatwirtschaft ab 20 Beschäftigten; Quelle: WSI 2024

Hans Böckler Stiftung

und Pusch. Diesen biete es jedoch „eine echte Chance, im Strukturwandel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu nehmen, Belegschaften für Qualifizierung zu gewinnen und Fachkräfte zu halten“. Wünschenswert wäre der Expertin und dem Experten zufolge noch eine zusätzliche Förderung der „direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahme“. <

Quelle: Evelyn Räder, Toralf Pusch: Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes, Arbeit und Recht 6/2024, Juni 2024 [Link zur Studie](#)