

POLICY BRIEF

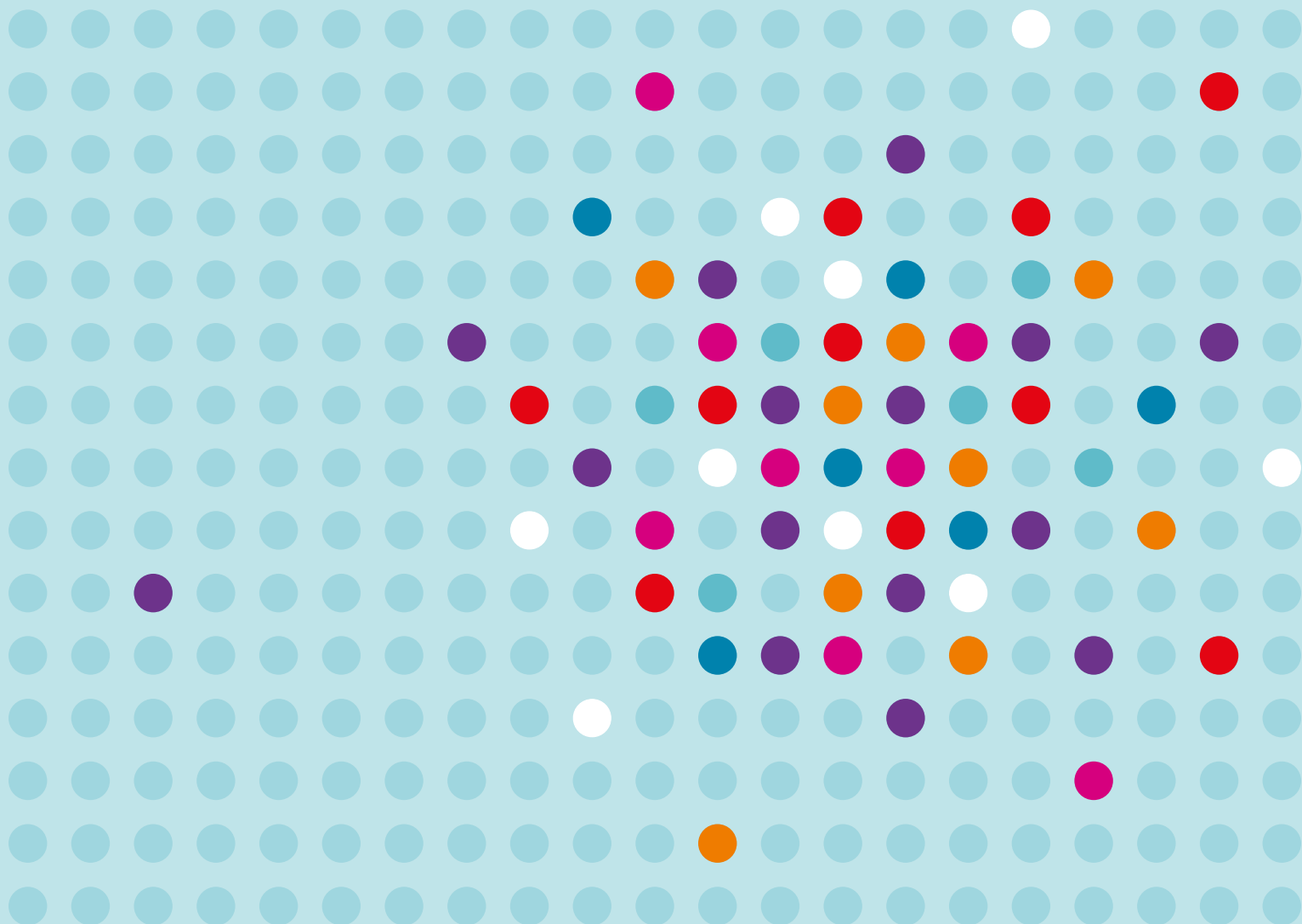
Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 77 · Policy Brief WSI · 04/2023

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG ALS HANDLUNGSFELD DER BETRIEBSRÄTE IN ZEITEN DER TRANSFORMATION

Eine Analyse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung

Serife Erol, Elke Ahlers



1 Einleitung

Der Qualifizierung von Beschäftigten kommt angesichts eines tiefgreifenden industriellen Strukturwandels, in dem viele Arbeitsplätze mit „alten“ Qualifikationen wegfallen, während in anderen Bereichen neue Stellen mit neuen Anforderungen entstehen, erhebliche Bedeutung zu. Viele Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, ihre vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten an die neuen Arbeits- und Leistungsanforderungen anpassen zu müssen (Bosch 2022; Dengler 2019). Auch die Betriebe müssen mit Blick auf ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ihre Beschäftigten auf die Anforderungen der Arbeit von morgen adäquat vorbereiten. In Zeiten der Fachkräftesicherung und des demografischen Wandels gilt dies besonders (Ahlers/Quispe Villalobos 2022). Die betriebliche Weiterbildung¹ stellt dafür eine elementare Voraussetzung dar und bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Allerdings werden dabei nicht etwa alle Beschäftigten gleichermaßen gefördert, stattdessen korreliert der Zugang zu Weiterbildung stark mit dem Qualifikationsniveau (Wotschack/Solga 2014; Bilger/Strauß 2019). Weiterbildung führt also nicht per se zu einem Ausgleich der Bildungsungleichheiten, sondern kann bestehende Ungleichheiten sogar verstärken („Matthäus-Effekt“: Wer hat, dem wird gegeben). Der Zugang zu Weiterbildung ist sozial selektiv (Mohajerzad et al. 2022). Beschäftigte werden vom Arbeitgeber je nach Einschätzung der Rentabilität einer Investition in ihr Humankapital gefördert. Aufgrund dieses Kosten-Nutzen-Kalküls bekommen Beschäftigte etwa aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter und Bildungsniveau unterschiedliche Weiterbildungschancen (vgl. Dämmrich et al. 2014; Kuper et al. 2013; Schiener et al. 2013), die wiederum zu ungleichen Beschäftigungschancen bzw. Lebenschancen führen.

Aufgrund dieser Überlegungen darf das Thema Transformation und die damit einhergehende Beschäftigungssicherung über eine Qualifizierung der Beschäftigten nicht nur der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers bzw. seinem Kosten-Nutzen-Kalkül überlassen werden, da dadurch für schwächere Arbeitnehmergruppen, z. B. geringqualifizierte Beschäftigte, große Beschäftigungsrisiken entstehen und dies zu einer weiteren Ausweitung der sozialen Ungleichheit in der Arbeitswelt führen kann.

Betriebsräte haben die Chance, auf Basis ihrer zugesicherten Rechte im Betriebsverfassungsgesetz eine Mediatorrolle für die Beschäftigungssicherung und Qualifizierung von Beschäftigten zu übernehmen. Als Mediatoren können sie aktiv zwischen den zum Teil gegensätzlichen Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten vermitteln und die Transformationsprozesse in den Betrieben, „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ (§ 2 Abs. 1 BetrVG) aktiv mitgestalten. Besonders dringend ist die Vertretung der Interessen von ohnehin benachteiligten Beschäftigtengruppen, vor allem von Geringqualifizierten, die besonders durch Arbeitslosigkeit und einem Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe bedroht sind und daher am ehesten Weiterbildungsbedarf haben. Der von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil

¹ Unter dem Begriff *betriebliche Weiterbildung* sind betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen gefasst, die durch den Betrieb angeboten und/oder finanziert sind.

im März 2023 in den Bundestag eingebrachte Gesetzesentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung stellt einen wichtigen Schritt hin zu einer gerechteren Verteilung der Weiterbildungschancen dar. Das im Entwurf vorgesehene Qualifizierungsgeld kann von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten finanzielle Sicherheit in Form eines teilweisen Entgeltersatzes bieten, während sie sich für eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen weiterbilden, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber zustimmt.

In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob und inwieweit sich Betriebsräte in Bezug auf Weiterbildung in ihren Betrieben einsetzen und Weiterbildungsangebote aktiv mitgestalten.

Anhand der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung wollen wir in dieser Studie herausfinden:

1. Inwieweit nutzen die Betriebsräte ihren Handlungsspielraum nach dem Betriebsverfassungsgesetz, um das betriebliche Weiterbildungsangebot in den Betrieben mitzugestalten?
2. Inwieweit haben sich die Betriebsräte in der Corona-Krise für die Qualifizierung von Kurzarbeitenden eingesetzt?
3. Wie bewerten die Betriebsräte die Weiterbildungssituation in den Betrieben?

Nachdem zunächst in Kapitel 2 ein Überblick über die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Bezug auf Weiterbildung gegeben wird, fasst Kapitel 3 den Forschungsstand zur Rolle der Betriebsräte für die betriebliche Weiterbildung zusammen. Kapitel 4 stellt die hier verwendete Datengrundlage der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 dar. Anschließend werden in Kapitel 5 die ermittelten Ergebnisse zu den oben aufgestellten Forschungsfragen präsentiert und in Kapitel 6 die Befunde in einem Fazit diskutiert. Im Ausblick erörtern wir, an welcher Stelle eine Erweiterung der Rechte von Betriebsräten in Bezug auf Weiterbildung notwendig ist.

2 Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte bezüglich Weiterbildungsfragen

Betriebsräte haben im Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung explizite Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die in den §§ 92 bis 98 des Betriebsverfassungsgesetzes festgeschrieben sind (siehe Tabelle 1). Im Betriebsverfassungsgesetz ist im Rahmen der betrieblichen Personalplanung eine Förderung der Berufsbildung der Beschäftigten als gemeinsame Aufgabe der Betriebsparteien verankert².

Nach § 92 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie die sich daraus ergebenden Berufsbildungsmaßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen zu beraten (§ 92 BetrVG). Dabei können die Betriebsräte dem Arbeitgeber zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung Vorschläge unterbreiten, u. a. auch zur Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen (§ 92a BetrVG). Hält der Arbeitgeber nach der Beratung mit dem Betriebsrat dessen Vorschläge für nicht geeignet, muss er dies lediglich schriftlich begründen (in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten). Der Gesetzgeber unterstreicht damit, dass die Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen ein Instrument zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ist und räumt den Betriebsräten explizite Rechte in Bezug auf Beschäftigungssicherung und Förderung im BetrVG ein.

Betriebsräte haben insbesondere dann umfangreiche Mitbestimmungsrechte, wenn in einem Unternehmen Maßnahmen geplant oder durchgeführt werden, die die Tätigkeit von Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten entwerten. In diesem Fall kann der Betriebsrat die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen mitbestimmen (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Dies ermöglicht Betriebsräten, den Wandel der Arbeit in den Betrieben aktiv mitzugestalten und zu verhindern, dass die beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten entwertet werden. Damit sich Betriebsräte in die Transformationsprozesse in den Betrieben aktiv einbringen können, müssen sie allerdings rechtzeitig über geplante Modernisierungsprozesse, wie Einführung von Technologien oder geplante Umstrukturierungen, informiert werden.

Nach § 96 BetrVG können die Betriebsräte von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen und vom Arbeitgeber eine Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs verlangen. Außerdem haben die Betriebsräte nach § 96 BetrVG ein Beratungsrecht zu Fragen der Berufsbildung. Wenn im Rahmen der Beratung keine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung zustande kommt, können die Betriebsräte eine Einigungsstelle zur Vermittlung aussuchen.

² Dabei umfasst der Begriff *Berufsbildung* auch die Fort- und Weiterbildung. Durch Berufsbildungsmaßnahmen soll die berufliche Handlungsfähigkeit der Beschäftigten sowohl durch eine Anpassungsqualifikation erhalten als auch über eine abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahme erweitert werden (vgl. § 1 BBiG).

Tabelle 1: Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in Weiterbildungsfragen

Paragraf	Inhalt
§ 90 BetrVG	Unterrichtungs- und Beratungsrechte <ul style="list-style-type: none">- in Bezug auf Planungs- und Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe oder die Planung von Arbeitsplätzen- in Bezug auf vorgesehene Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer*innen
§ 91 BetrVG	Mitbestimmungsrechte bei Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung
§ 92 BetrVG	Unterrichtungsrecht zur Personalplanung, insbesondere zum gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf sowie den sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen
§ 92a BetrVG	Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, insbesondere der Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen
§ 96 BetrVG	Beratungs- und Vorschlagsrecht zum Berufsbildungsbedarf und der Förderung beruflicher Weiterbildung Berücksichtigung der Belange besonderer Gruppen, z. B. von Älteren, Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienverantwortung
§ 97 BetrVG	Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen als Folge von Veränderungsprozessen im Betrieb Beratungsrecht über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen
§ 98 BetrVG	Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen Vorschlagsrecht für die Teilnahme von Arbeitnehmer*innen oder Gruppen von Arbeitnehmer*innen des Betriebs an den angebotenen Berufsbildungsmaßnahmen

Quelle: Eigene Darstellung, nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Bundesministerium der Justiz (2023)



Die finale Entscheidung, ob konkrete Berufsbildungsmaßnahmen (z. B. Lehrgänge, Kurse) angeboten und Einrichtungen zur beruflichen Bildung (z. B. Abteilung für Weiterbildung oder Schulungsräumlichkeiten) geschaffen werden oder nicht, trifft zwar der Arbeitgeber nach Beratungen mit dem Betriebsrat allein. Im Falle einer positiven Entscheidung des Arbeitgebers können die Betriebsräte nach § 97 BetrVG mitbestimmen, welche Einrichtungen und Angebote gewählt werden.

Nach § 98 BetrVG haben die Betriebsräte auch die Möglichkeit, Inhalt, Umfang und Empfängerkreis der Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote mitzubestimmen. Damit lassen sich die Zugangschancen von bisher benachteiligten Beschäftigtengruppen (z. B. Ungelernte, Ältere, Frauen) zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten verbessern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das BetrVG der Stimme des Betriebsrats in Prozessen des betrieblichen Wandels besonderes Gewicht verleiht. Über die Informations- und Mitbestimmungsrechte entstehen Möglichkeiten, den Wandel der Arbeit im Unternehmen aktiv mitzugestalten. Es bleibt jedoch zu klären, wie gut Betriebsräte ihre Rechte mobilisieren können (Kapitel 5) und ob ihnen die bestehenden Mitbestimmungsrechte im BetrVG ausreichen, um wirkungsvoll die Rolle von Mediatoren für Weiterbildung einnehmen zu können (Kapitel 7).

3 Stand der Forschung zu Rolle und Einsatz von Betriebsräten für Weiterbildung

Viele Studien belegen eine positive Rolle der Arbeitnehmervertretung für betriebliche Weiterbildungsangebote (Waddoups 2014; Cantner et al. 2014; Stegmaier 2012; Lehmann 2011; Leisink/Greenwood 2007; Bahn Müller/Fischbach 2006; Bellmann/Ellguth 2006; Francesconi et al. 2003; Heyes/Stuart 1998; Green et al. 1996). Auch die Intensität³ und die Finanzierung der Weiterbildung stehen in positivem Zusammenhang mit der Existenz von Betriebsräten (Lehmann 2011; Bellmann/Ellguth 2006). Bellmann und Ellguth (2006) stellen fest, dass Beschäftigte eines mitbestimmten Betriebs Weiterbildungsangebote ihres Arbeitgebers häufiger in Anspruch nehmen als jene in Betrieben ohne Betriebsrat. Darüber hinaus sind in mitbestimmten Betrieben Kostenübernahme bzw. Freistellung für Weiterbildung üblicher als in denen ohne Betriebsräte. Betriebsräte setzen sich grundsätzlich für die Übernahme der Weiterbildungskosten ein und verhindern damit, dass die Kosten auf den Schultern der Beschäftigten lasten (Lehmann 2011).

Abgesehen vom betrieblichen Weiterbildungsangebot, der Intensität der Weiterbildungsbeteiligung und der jeweiligen Finanzierung können sich Betriebsräte auch für bessere Zugangschancen von benachteiligten Beschäftigtengruppen engagieren. Wiß (2017) stellt in einer Studie der 27 EU-Länder einen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitnehmervertretung⁴ und der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Beschäftigten und schließlich auch der Freistellung für Weiterbildungszwecke fest. Dieser Zusammenhang besteht nicht nur für Stammebelegschaften, sondern auch für vulnerable Beschäftigte mit höherem Risiko (gering qualifizierte und befristete Beschäftigte). Dieser positive Effekt der Arbeitnehmervertretung ist vor allem für gering qualifizierte und ältere Beschäftigte dann stärker, wenn die Betriebsräte auf tarifvertragliche Regelungen und Unterstützung seitens der Gewerkschaften zurückgreifen können. Lammers et al. (2022) weisen einen signifikant positiven Effekt der Existenz eines Betriebsrates auf die Weiterbildungsangebote im Betrieb nach, insbesondere für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und in Betrieben, die technologisch nicht fortgeschritten sind.

³ Die Weiterbildungsintensität lässt sich z. B. durch Stunden der Weiterbildungsmaßnahmen je 1000 Arbeitsstunden messen (Behringer/Schönfeld 2010, S. 13).

⁴ Betriebsräte, betriebliche Gewerkschaftsvertreter bzw. „shop stewards“.

Betriebsräte können auch die Inhalte von geförderten Weiterbildungsaktivitäten mitgestalten. Cantner et al. (2014) stellen fest, dass die Existenz von Betriebsräten signifikant und positiv mit dem Weiterbildungsangebot in Zusammenhang steht – auch bei solchen Angeboten, die über eine rein firmenspezifische Kompetenzentwicklung hinausgehen.

Wenn es nun darum geht, wie die Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte bezüglich der Weiterbildungsfragen mobilisieren, lassen die wenigen dazu bereits existierenden Studien zwei wesentliche Aspekte erkennen: Zum einen zeigen diese Studien einen unzureichenden strategischen Einfluss der Betriebsräte auf das Weiterbildungsgeschehen (Janssen/Leber 2020; Klemisch et al. 2014; Berger 2012), zum anderen werden die Hürden deutlich, die die Betriebsräte an einer aktiveren Einflussnahme hindern.

Laut einer ver.di Studie bei der Deutschen Telekom 2014 machen lediglich rund 30 Prozent der befragten Betriebsräte von ihrem Initiativrecht Gebrauch, indem sie konkrete Vorschläge für Weiterbildungsmaßnahmen einbringen. Knapp die Hälfte der Betriebsräte (44 Prozent) sehen sich eher in der Funktion, die Umsetzung ihrer Weiterbildungsvorschläge konsequent zu begleiten. Darüber hinaus halten Betriebsräte es für nötig, so die Studie, dass sich der Betriebsrat stärker bzw. viel stärker als bisher in Weiterbildungs- und Qualifizierungsfragen einbringen sollte. So zeigt sich, dass sich die Betriebsräte der zunehmenden Bedeutung des Themas durchaus bewusst sind. Auch für den Bereich der Beratungen mit dem Arbeitgeber sehen sich lediglich 35 Prozent der befragten Betriebsräte über die aktuelle Weiterbildungsstrategie des Unternehmens informiert. Die Möglichkeit, die aktuelle Qualifikationsstrategie im Betrieb mitzugestalten, sehen nur 27 Prozent der Betriebsräte (Klemisch et al. 2014, S. 15ff.). Die Ermittlung eines systematischen Qualifizierungsbedarfs gelingt den Betriebsräten laut Transformationsatlas der IG Metall 2019 dabei nicht im erwünschten Umfang. Qualifizierungsbedarfsanalysen werden trotz des bestehenden Initiativrechts der Betriebsräte lediglich in weniger als der Hälfte der Betriebe (45 Prozent) durchgeführt.

Das unausgeschöpfte, wertvolle Mitbestimmungspotenzial bezüglich des Themas Weiterbildung kann auf diverse Hürden bei der Mobilisierung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte hinweisen, wie die oben erwähnten Studien zeigen, z.B. wenn die Betriebsräte nicht über die Qualifizierungsstrategie des Betriebes informiert sind und keine Einflussmöglichkeit haben, diese mitzugestalten (s. Klemisch et al. 2014).

Für die Mobilisierung ihrer Mitbestimmungsrechte zum Thema Weiterbildung sollten die Betriebsräte auch selbst gut für diese Aufgabe qualifiziert werden (Iller et al. 2016), denn sowohl die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs von Beschäftigten als auch eine Beteiligung des Betriebsrats an den betrieblichen Entscheidungsprozessen stehen in positivem Zusammenhang mit dem Qualifizierungsstand der Betriebsräte (Wiß 2017).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Betriebsräte einen positiven Effekt auf das Weiterbildungsangebot, die Weiterbildungsintensität und -finanzierung sowie die Freistellung für Weiterbildungszwecke in den Betrieben haben. Nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten wird durch die Existenz des Betriebsrats gefördert, sondern Betriebsräte setzen

sich auch für die Übernahme der Weiterbildungskosten, selbst für die Beschäftigten mit höherem Risiko (gering qualifizierte und befristete Beschäftigte) ein. Diese positiven Einflüsse der Betriebsräte rechtfertigen es, sie als Adressaten für eine Mediatorrolle in Bezug auf Weiterbildungschancen einzusetzen. Inwieweit die Betriebsräte sich aktiv für das Thema Weiterbildung in den Betrieben einbringen, beleuchten wir aus erster Hand anhand der repräsentativen Datenbasis der WSI-Betriebsrätebefragung.

4 Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit 1997 regelmäßig Betriebsräte zur Situation in den Betrieben, zu Arbeitsbedingungen und zur Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen. Die Befragung ist repräsentativ für alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen in privatrechtlichen Betrieben ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung ist ein seit 2015 laufendes Befragungspanel von Betriebsräten, das 2021 in der fünften Befragungswelle um Personalräte des Öffentlichen Dienstes erweitert wurde. Zur besseren Übersicht beschränkt sich dieser Policy Brief jedoch auf die Analyse der Betriebsrätebefragung (also ohne den Öffentlichen Dienst). Grundgesamtheit der Befragung sind Betriebe aller Branchen ab 20 Beschäftigten mit Betriebsrat. Damit unterscheidet sich dieser Datensatz aufgrund seiner Betriebsgrößenstruktur von den oben vorgestellten Vergleichsstudien. Der Befragungszeitraum dieser Welle war vom 26. Mai bis 14. Dezember 2021. Die Interviews mit den 2.924 befragten Betriebs- und Personalräten wurden telefonisch (CATI) vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) durchgeführt. Die Panelteilnahmequote lag bei 57,7 Prozent. Die Daten sind gewichtet, um die disproportionale Besetzung der Stichprobenelemente gegenüber der Grundgesamtheit auszugleichen.

Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung bietet den Vorteil, dass mit der Größe und Vielfalt dieses Datensatzes ein großer Teil der Arbeits- und Mitbestimmungsbedingungen in der Betriebslandschaft abgedeckt ist. Im Jahr 2020 sind 40 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsratsvertretung tätig (Ellguth/Kohaut 2021). Die Befragung erhebt die Daten zu folgenden wiederkehrenden Themenblöcken: zu Beschäftigtenzahlen und -strukturen, zu Entwicklungen in den Belegschaften, zur wirtschaftlichen Situation des Betriebs, zu den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, zum Tarifgeschehen und auch zu aktuellen Herausforderungen und Problemen in der Betriebsratsarbeit.

Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 enthielt darüber hinaus einen Fragenblock zu betrieblichen Bildungsmaßnahmen. Neben den Fragen zum Weiterbildungsangebot in den Betrieben wird auch nach den entsprechenden Mitbestimmungsbemühungen der Betriebs- und Personalräte gefragt. Die Befragung ermöglicht somit einen guten Überblick zu den Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretungen in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen.

5 Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung

Dass das Thema Weiterbildung für die Betriebsräte nach wie vor relevant ist, zeigt die Tatsache, dass sich 58,9 Prozent von ihnen damit in den Corona-Jahren 2020 und 2021 auseinandergesetzt haben (Behrens/Brehmer 2022). Jedoch ist angesichts der Corona-Pandemie eine neue Akzentuierung der Aufgabenthemen der Betriebsratsarbeit zu erkennen, wie Behrens und Brehmer (ebd.) aufzeigen. Während Themen, die einen unmittelbaren Pandemiebezug haben, z.B. Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderung oder mobiles Arbeiten, in den Vordergrund der Betriebsratsarbeit rückten, sind Themen wie Arbeitsverdichtung oder befristete Beschäftigung, aber auch Fort- und Weiterbildung eher nach hinten gerückt. Auf der Liste der Themen, die Betriebsräte besonders beschäftigt haben, landet das Thema Fort- und Weiterbildung auf Rang 15, während es 2018 mit 63,7 Prozent noch auf Platz 8 war. Wenn die Gremien sich unter Pandemiebedingungen bereits am Limit mit ihren Fähigkeiten befanden, haben sie möglicherweise nach Entlastungsmöglichkeiten gesucht und sich dringenderen Themen gewidmet (ebd.).

Wie das Weiterbildungsangebot in den Betrieben nach Branchen und Betriebsgröße verteilt ist, inwieweit die Betriebsräte sich für das Thema Weiterbildung einbringen, wie sie das Weiterbildungsangebot in den Betrieben bewerten und ob sie die Kurzarbeitsphasen in der Coronakrise als Chance zur Qualifizierung genutzt haben oder nicht, erläutern wir in diesem Kapitel.

5.1. Das Weiterbildungsangebot in den Betrieben

Das Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) stellt fest, dass die Coronakrise zu einem massiven Rückgang des Anteils an weiterbildenden Betrieben und folglich auch des Anteils an sich weiterbildenden Beschäftigten geführt hat. Der Anteil erreichte sogar das niedrigste Niveau seit Beginn des 21. Jahrhunderts (Jost/Leber 2021). Demgegenüber berichtet das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) insgesamt von keinem generellen Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. 44,5 Prozent der befragten Unternehmen haben, so zeigt es deren Studie, ihre Weiterbildungsaktivitäten unverändert weitergeführt, während 25,9 Prozent von einem Rückgang und zwölf Prozent von einem Anstieg berichten. Der pandemiebedingte Einbruch von Präsenzveranstaltungen sei in vielen Fällen durch digitale Angebote abgefedert worden (Flake et al. 2021). Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 zeigt, dass 81,1 Prozent aller befragten Betriebe in den vergangenen zwei Jahren, d. h. zwischen 2019 und 2021, Weiterbildung⁵ für ihre Beschäftigten angeboten haben (Abbildung 1). Im Vergleich zu den Erhebungen von IAB und IW liegt der Anteil der weiterbildenden Betriebe in der WSI-Befragung mit 81,1 Prozent also deutlich höher. Grund könnte der

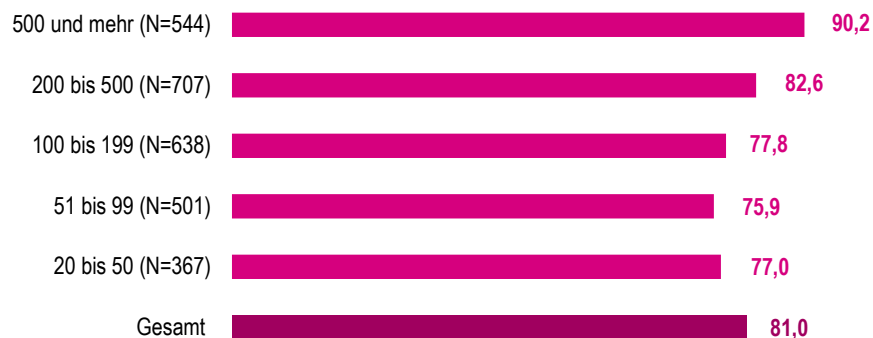
⁵ Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung lässt keine Rückschlüsse auf die Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten zu. Insofern kann Weiterbildung die ganze Bandbreite an Weiterbildungsformen umfassen – etwa organisierte Weiterbildungsmaßnahmen, wie Kurse oder andere Formen wie arbeitsintegriertes Lernen, genauso wie Maßnahmen, die zum Erwerb eines anerkannten Abschlusses oder Zertifikats führen.

retrospektive Rückblick auf die letzten zwei Jahre vor Erhebungsdatum (26. Mai bis 14. Dezember 2021) sein, d. h., die Antworten könnten sich auch auf vor Corona stattgefundenene Weiterbildungsangebote der Betriebe beziehen. Somit können die Ergebnisse des WSI nicht als klare Corona-Effekte für die betriebliche Weiterbildung in den mitbestimmten Betrieben interpretiert werden. Allgemein lässt sich jedoch sagen, dass in Betrieben mit Interessenvertretungen Weiterbildung also auch in den Krisenjahren 2020 bis 2021 durchgängig Thema war.

Darüber hinaus ist hier noch anzumerken, dass das hohe Weiterbildungsangebot auf den Anteil der Großbetriebe in unserem Sample zurückzuführen ist. Kleinst- und Kleinbetriebe (mit bis zu 49 Beschäftigten) machen nur zehn Prozent in unserem Analysesample aus. Das Weiterbildungsangebot der Betriebe sowie die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten steigt parallel zur Betriebsgröße (Brussig/Leber 2005; Schiener et al. 2013; Kuper et al. 2013). Großbetriebe verfügen über weitreichendere Ressourcen für Weiterbildung und Personalentwicklung im Vergleich zu Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), was deren Weiterbildungsangebote steigert. Auch die WSI-Befragung zeigt diesen Größeneffekt: Während 77 Prozent der kleineren Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von 20 bis zu 50 Beschäftigten in den letzten zwei Jahren Weiterbildung angeboten haben, bieten 90 Prozent der Großbetriebe Weiterbildung für ihre Beschäftigten an (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Wurde in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Weiterbildung für Beschäftigte angeboten?

Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil nach Betriebsgrößen in Prozent



Anmerkung: 2.758 Betriebsräte; Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

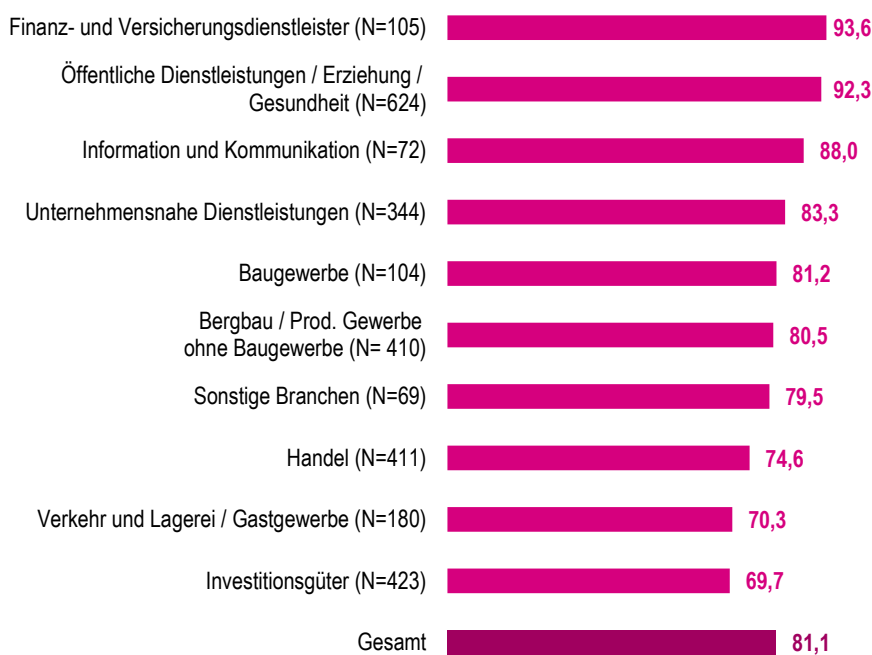


Ob ein Betrieb weiterbildungsaktiv ist oder nicht, hängt stark von den Wirtschaftszweigen ab. Während in den wissensintensiven Branchen, wie Information und Kommunikation oder Finanz- und Versicherungsdienstleister, die Weiterbildung stark gefördert wird, wird in den produzierenden Betrieben und Branchen wie Baugewerbe oder Investitionsgüter im Vergleich weniger in Weiterbildung investiert (Martin et al. 2015; Schiener et al. 2013; Kuper et al. 2013). Die Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zeigen

jedoch, dass sich die Betriebe über alle Branchen hinweg um eine Weiterbildung ihrer Belegschaft bemühen. Ähnlich wie Schiener et al. 2013 und Kuper et al. 2013 zeigt auch unsere Befragung, dass Weiterbildung besonders in den Dienstleistungsbranchen, wie dem Finanz- und Versicherungswesen (93,6 Prozent), den Öffentlichen Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit (92,3 Prozent) und den IT-Unternehmen (88 Prozent) angeboten wird (Abbildung 2). Weniger Angebote lassen sich hingegen in den Branchen Investitionsgüter (69,7 Prozent), Verkehr und Lagerei / Gastgewerbe mit 70,3 Prozent finden.

Abbildung 2: Wurde in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Weiterbildung für Beschäftigte angeboten?

Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil nach Branchen in Prozent



Anmerkung: 2.742 Betriebsräte; Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung



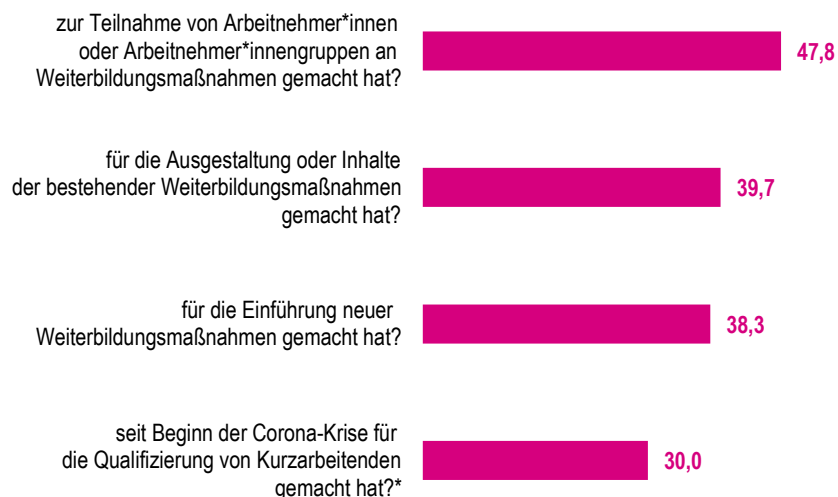
Die Befunde zeigen, dass die Betriebe über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg in irgendeiner Form Weiterbildung anbieten. Dabei können wir allerdings keine Rückschlüsse auf Umfang, Zielgruppe und Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten ziehen. Erkenntnisleitend und relevant ist jedoch die Frage, wie die Betriebsräte Ihre Mitbestimmungsrechte für die Gestaltung des Weiterbildungsgeschehens in den Betrieben mobilisieren und den Prozess im Nachgang bewerten. Im Folgenden gehen wir darauf ein.

5.2. Einbindung der Betriebsräte in die Weiterbildungsplanung

Nach aktueller Rechtslage trifft zwar die Entscheidung über das Weiterbildungsgeschehen der Arbeitgeber allein. Wenn jedoch der Arbeitgeber die Entscheidung fällt, Weiterbildungsmaßnahmen einzuführen, können Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte in Anspruch nehmen und diese Maßnahmen mitgestalten. Dabei stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Betriebsräte bei der konkreten Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten und der Entscheidung über den Teilnehmerkreis tätig werden.

Knapp die Hälfte der Betriebsräte (47,8 Prozent) geben an, dass sie Vorschläge zur Teilnahme konkreter Arbeitnehmer*innen oder Arbeitnehmer*innengruppen machen. 39,7 Prozent unterbreiten Vorschläge für die Ausgestaltung oder für Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen.

Abbildung 3: Kam es in den letzten zwei Jahren vor, dass der Betriebsrat Vorschläge ...
Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil in Prozent



Anmerkung: Je nach Frage variiert das N zwischen 2.255 und 2.576 Betriebsräte; Angaben gewichtet.
*Befragt wurden nur Betriebe, die Kurzarbeit anbieten; N = 1388.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, gewichtete Häufigkeiten, eigene Darstellung

WSI

38,3 Prozent der Betriebsräte machen Vorschläge für die Einführung neuer Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben. Knapp ein Drittel der Betriebsräte (30 Prozent) hat sich auch in der Coronakrise für Qualifizierungsmaßnahmen engagiert und sich aktiv in den Betrieben eingebracht, um die Kurzarbeitsphasen für Qualifizierung zu nutzen (siehe Abbildung 3). Weiterbildung wird seit 2019 vom Staat auch in Kurzarbeitsphasen gefördert. Damit kann in Krisenzeiten Kurzarbeit nicht nur eine stabilisierende Wirkung auf die Beschäftigung haben (Pusch/Seifert 2020), sondern auch für Weiterbildung genutzt werden. Was sich in der Theorie nach einer sinnvollen Maßnahme für die Qualifizierung der Beschäftigten anhört, wird in der Praxis jedoch sehr wenig angewendet. Eine Befragung des IAB zur Nutzung der Kurzarbeit ergibt, dass nur rund jeder zehnte Betrieb die Kurzarbeitsphasen für Qualifizierungszwecke nutzt (Bellmann et al. 2021). Demgegenüber nutzen 30 Prozent der mitbestimmten Betriebe Kurzarbeitsphasen für Weiterbildung. Das zeigt, dass die Bemühungen des Betriebsrates in Bezug auf Beschäftigungssicherung in Krisensituationen nicht zu unterschätzen sind.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt klare Leitlinien vor. Danach müssen der Arbeitgeber und der Betriebsrat dafür Sorge tragen, dass alle Beschäftigten vergleichbare Chancen zu beruflicher Weiterbildung bekommen. Explizit sollten auch die Belange älterer Arbeitnehmer*innen, Teilzeitbeschäftigter sowie Beschäftigter mit Familienpflichten berücksichtigt werden (§ 96 BetrVG). Denkbar wären spezielle Weiterbildungskurse, die die Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppen passgenau berücksichtigen. Die Frage, ob es spezielle Weiterbildungsangebote, etwa für ältere Beschäftigte in den Betrieben gäbe, bejahen nur 11,9 Prozent der Betriebsräte. Dass das Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten mit zunehmendem Alter abnimmt, wird in diversen Studien bestätigt (insbesondere Zboralski-Avidan 2015; Schmidt 2012). Auch die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zeigt, dass die Qualifizierung Älterer in den Betrieben keinen besonderen Stellenwert hat.

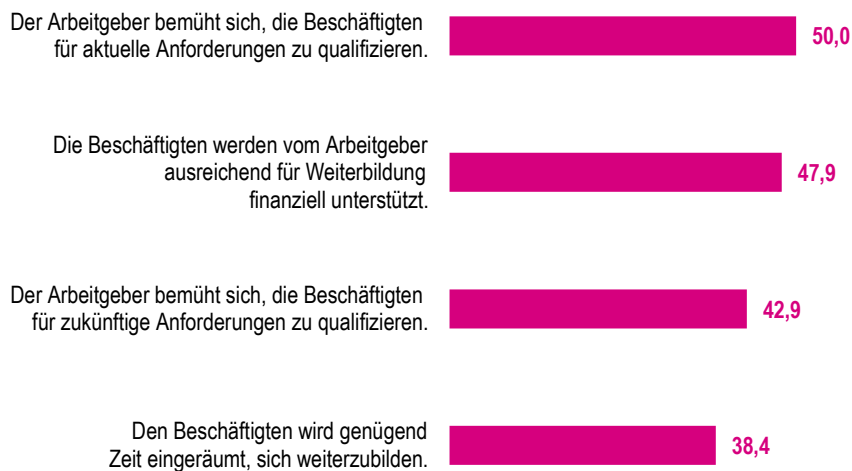
Unsere Befunde zeigen, dass das Thema Weiterbildung bereits auf der Agenda des Betriebsratsarbeit steht. Angesichts der tiefgreifenden Strukturwandel gibt es jedoch einen großen Bedarf, die Weiterbildung in den Betrieben zu gestalten, wie wir im Folgenden zeigen.

5.3. So bewerten Betriebsräte das Weiterbildungsangebote in den Betrieben

Wie zufrieden sind die Betriebsräte mit den Weiterbildungsangeboten in den Betrieben? Um das herauszufinden haben wir Betriebsräte zu ihren Einschätzungen in Bezug auf die Qualität der Weiterbildungsangebote befragt, d. h. danach, ob die Maßnahmen den aktuellen oder zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt entsprechen, ob den Beschäftigten genügend Zeit für die Weiterbildungsaktivitäten eingeräumt wird und ob die finanzielle Unterstützung für die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten ausreichend ist.

Die Hälfte der Betriebsräte bescheinigt den Arbeitgebern zumindest das Bemühen um ein adäquates Weiterbildungsangebot, das Beschäftigte für aktuelle Anforderungen qualifiziert (50 Prozent). Aber nur 42,9 Prozent der Arbeitgeber führen eine langfristige Planung des Weiterbildungsbedarfs durch, sodass die Beschäftigten auch für zukünftige Anforderungen qualifiziert werden – d. h., eine mittel- bis langfristige Qualifizierungsstrategie der Unternehmen ist nicht zu erkennen.

Abbildung 4: Einschätzung der Betriebsräte zur Fort- und Weiterbildung in den Betrieben
Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil in Prozent



Anmerkung: Je nach Frage variiert das N zwischen 2.744 und 2.760 Betriebsräte; Angaben gewichtet

Quelle: WSI-Betriebs und Personalrätebefragung 2021, gewichtete Häufigkeiten, eigene Darstellung

WSI

Kritisch sehen die Betriebsräte auch die dazugehörigen betrieblichen Rahmenbedingungen. Die Beschäftigten benötigen Zeit und finanzielle Unterstützung, um sich adäquat für die Anforderungen der Arbeitswelt qualifizieren zu können. Aber nur 38,4 Prozent der Betriebsräte bestätigen, dass den Beschäftigten genügend Zeit für Weiterbildung zugestanden wird. In der Mehrzahl der untersuchten Betriebe werden die erforderlichen Zeiten für Weiterbildung in der laufenden Arbeitsorganisation demzufolge nicht eingeplant, es fehlt womöglich an dem nötigen Personal, um die durch Weiterbildung entstehenden Fehlzeiten auszugleichen. Und 52,1 Prozent der befragten Betriebsräte halten die finanzielle Unterstützung der Beschäftigten für unzureichend.

Die Daten zeigen also, dass auch die organisatorischen Rahmenbedingungen für Weiterbildung in einem großen Teil der Betriebe nicht oder nur bedingt gegeben sind. Aus diesen Einschätzungen der Betriebsräte wird ersichtlich, dass die Betriebsräte nicht zufrieden mit den Weiterbildungsbemühungen der Arbeitgeber sind und damit die Beschäftigten nicht gut auf die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen vorbereitet sehen. Die Befunde deuten auf die Baustellen in den Betrieben bezüglich des Themas Weiterbildung sowohl für die Arbeitgeber als auch die Betriebsräte als betriebliche Mitbestimmungsakteure hin.

6 Fazit

Diverse Studien stellen einen positiven Effekt der Betriebsräte auf das Weiterbildungsangebot, die Weiterbildungsintensität und -finanzierung sowie die Freistellung für Weiterbildungszwecke in den Betrieben (s. Kapitel 2) fest. Betriebsräte setzen sich auch für die Förderung von Beschäftigten mit höherem Risiko von Arbeitslosigkeit, wie z.B. gering qualifizierte und befristete Beschäftigte, ein. Diese positiven Einflüsse der Betriebsräte belegen, dass die Gremien die richtigen Adressaten für eine Mediatorrolle in Bezug auf die Weiterbildungschancen der Beschäftigten in den Betrieben sind.

Die Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zeigen, dass die meisten Betriebsräte das Thema Weiterbildung als wichtiges Arbeitsfeld betrachten. Sie mischen sich aktiv in betriebliche Weiterbildungsentscheidungen ein: Knapp die Hälfte der Betriebsräte macht Vorschläge, welche Beschäftigtengruppen durch betriebliche Weiterbildung gefördert werden sollen, und kann somit Einfluss auf die Verteilung der Weiterbildungschancen der Beschäftigten ausüben. Der Gestaltung bestehender Weiterbildungsmaßnahmen und Einführung neuer Weiterbildungskurse widmen sich knapp 40 Prozent der Betriebsräte.

Die Betriebsräte sind alles andere als zufrieden mit den Weiterbildungsangeboten in den Betrieben. Sie sehen die Weiterbildungsbemühungen der Arbeitgeber für ihre Beschäftigten und auch die Weiterbildungsstrukturen in den Betrieben kritisch. Sie finden es nicht ausreichend, wie die Beschäftigten in den Betrieben für die aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt qualifiziert werden. Nach ihrer Einschätzung sollten noch mehr Zeit und Finanzierungsmöglichkeiten für die Qualifizierung der Beschäftigten eingeräumt werden.

Die neue Gesetzesinitiative zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Das darin vorgesehene Qualifizierungsgeld würde den von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten über einen teilweisen Entgeltersatz finanzielle Sicherheit anbieten, während sie sich für eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen weiterbilden. Auch würde das Qualifizierungsgeld unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt. Bedauerlich ist jedoch, dass die ursprünglich angekündigte Bildungszeit nicht umgesetzt wird, denn die hier dargestellten Befunde zeigen, dass in mehr als der Hälfte der Betriebe mit Arbeitnehmervertretungen den Beschäftigten nicht ausreichend Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen eingeräumt wird. Bildungszeit kann die Beschäftigten dabei unterstützen, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eigenständig wahrzunehmen. Insbesondere für solche Beschäftigten, die von ihren Arbeitgebern kaum Weiterbildungsangebote erhalten, kann diese Bildungszeit von großem Nutzen sein. Einer ungleichen und ungleichen Verteilung der Weiterbildungschancen könnte dadurch entgegengewirkt werden.

Unsere Befunde deuten darauf hin, dass es in den Betrieben viele Baustellen bezüglich Weiterbildung gibt. Somit gibt es auch viele Baustellen, wo sich die Betriebsräte einbringen sollten. Angesichts der Komplexität des Themas und des unterschiedlichen Bedarfs bei den Beschäftigten zeigt sich, dass sich eine engagierte Beschäftigung mit dem Thema Weiterbildung als sehr anspruchsvoll erweisen kann (s. Iller 2016). Es bedarf zum einen einer systematischen Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs von Beschäftigten und zum anderen der Ermittlung von gezielten und geplanten Innovationsschritten auch des Betriebs, damit die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen inhaltlich von den Betriebsräten vorangetrieben werden können. Wenn aber, wie im IG-Metall-Transformationsatlas beschrieben, in mehr als der Hälfte der Betriebe die Interessenvertretungen nicht früh genug über die Veränderungsprojekte informiert werden und mehr als die Hälfte nicht in die Entwicklung und Umsetzung involviert sind (Gerst 2020), dann wird eine aktive Mitwirkung an betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen seitens der Betriebsräte schwierig. Ohne Kenntnisse über unternehmerische Strategieentwicklungen und ohne eine aktive Beteiligung an Modernisierungsprojekten kann der Betriebsrat nur schwer an Weiterbildungsentscheidungen beteiligt werden. Er kann nicht abschätzen, welches Personal und welche Kompetenzen in den kommenden Jahren benötigt werden. Daher sollten die Betriebsräte in betriebliche Strategieentwicklungen einbezogen werden. Sowohl die Strategieentwicklung eines Betriebes als auch die sich daraus ergebenden Konsequenzen in Bezug auf veränderte Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigten (und somit des Weiterbildungsbedarfs) gehören zu den wichtigsten Handlungsfeldern der Betriebsräte. Diese sollte nicht allein den Unternehmensleitungen überlassen werden, denn diese können mit großen Beschäftigungsrisiken und auch mit reduzierter Qualität der Arbeitsbedingungen einhergehen.

Angesichts eines tiefgreifenden industriellen Strukturwandels, in dem viele Arbeitsplätze mit „konventionellen“ Qualifikationen wegfallen und neue Stellen in anderen Bereichen mit neuen Anforderungen entstehen, ist es unerlässlich, dass das Thema Weiterbildung noch stärker in den Fokus der

Betriebsratsarbeit rückt. Jedoch darf es nicht zu einer weiteren Verstärkung der bereits hohen Arbeitsbelastung der Betriebsgremien führen (s. Behrens/Brehmer 2022).

Um das im Betriebsverfassungsgesetz festgeschriebene Potenzial der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten zum nachhaltigen Weiterbildungsmanagement ausschöpfen zu können, braucht es Ansätze auf unterschiedlichen Ebenen. Neben der Sensibilisierung für die Potenziale des BetrVG zum Thema Weiterbildung, benötigen die Betriebsräte für ihre Einflussmöglichkeiten auf die Art und Qualität von betrieblicher Weiterbildung vor allem eine Erweiterung der für die Mitbestimmung verfügbaren Arbeitsressourcen: einen Ausbau von Freistellungsmandaten, einen erleichterten Zugang zu Beratung und Sachverstand sowie bessere personelle Unterstützung für Routine-Bürotätigkeiten (vgl. Behrens/Brehmer 2022).

Zweifelsohne ist es eine wesentliche Aufgabe des Betriebsrates, „die Beschäftigten im Betrieb zu fördern und zu sichern (§ 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)“ (vgl. Baron et al. 2021). Für diese Mammutaufgabe bleibt es zu klären, ob die Betriebsräte dafür auch die notwendigen juristischen Werkzeuge haben.

7 Ausblick

Bisher stellt das Betriebsverfassungsgesetz nicht sicher, dass die Vorschläge der Betriebsräte und damit ihre arbeitnehmerorientierten Potenziale zu Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber auch gehört und umgesetzt werden. Um ihre hier diskutierte Mediatorrolle für das Thema Weiterbildung ausschöpfen zu können, brauchen die Betriebsräte jedoch verbindliche Mitbestimmungsrechte. Eine Novellierung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten in Bezug auf Weiterbildung gab es bereits im Jahr 2001 und auch das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung wurde im Jahr 2021 durch die Möglichkeit der Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung gestärkt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz). Das Gesetz sollte im Hinblick auf die fortschreitenden Transformationsprozesse nochmals angepasst werden.

Auf Initiative des DGB wurde ein Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsrechts vorgelegt, in dem Anforderungen bezüglich der Rechte der Betriebsräte für das Weiterbildungsgeschehen in den Betrieben festgehalten sind. Der Entwurf sieht eine Ausweitung der bisherigen Vorschlagsrechte des Betriebsrats zur Sicherung von Beschäftigung (Allgaier et al. 2022: 52, § 92a Abs. 3) zu einem Mitbestimmungsrecht vor (Abs. 3)⁶. Im jetzigen Betriebsverfassungsgesetz darf der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Qualifizierung der Arbeitnehmer unterbreiten. Wenn aber der Arbeitgeber diese Vorschläge für ungeeignet hält, hat er dies lediglich zu begründen (in den Betrieben ab 100 Arbeitnehmern in schriftlicher Form). Der Gesetzesentwurf schlägt vor, dass der Betriebsrat die Einigungsstelle auch im Falle einer teilweisen Ablehnung von Vorschlägen anrufen kann und diese

⁶ Inhabergeführte Unternehmen werden von der Regelung ausgenommen (Allgaier et al. 2022, S. 5)

verbindlich über die vorgeschlagenen Maßnahmen entscheiden lässt und ihre Durchführung kontrolliert.

Auch für den § 92 sieht der Entwurf eine wichtige Verbesserung bezüglich der Rechte der Betriebsräte. In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen solle die Personalplanung und -bemessung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen. Wenn man bedenkt, dass sich die Qualifizierungsbedarfsanalyse aus der Personalplanung und -bemessung ergibt, kann ein verstärktes Mitbestimmungsrecht die Betriebsräte in ihrer Vermittlerrolle für die Weiterbildungschancen unterstützen. Außerdem sieht der Entwurf ein über die Anpassungsqualifizierung hinausgehendes, uneingeschränktes Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Qualifizierung im Betrieb für die Betriebsräte vor (§ 97 Abs. 2) (Allgaier et al. 2022, S. 5).

Im Zuge des Transformationsprozesses kommen auf die Betriebsräte neue Rollenerwartungen zu, etwa sich als Weiterbildungsmentor*innen (WBM) in den Betrieben für die Weiterbildung ihrer Belegschaft zu engagieren. Um dieser Rolle gerecht zu werden, kann eine Verstärkung des juristischen Werkzeugs der Betriebsräte eine erhebliche Rolle spielen. Im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie sind Anfang 2021 vier Projekte zur Förderung von Weiterbildungsmentoren bei den Gewerkschaften IG Metall⁷, ver.di⁸, NGG⁹ und IG BCE¹⁰ auf den Weg gebracht worden, die vom BMBF gefördert werden. Die Projekte zielen darauf ab, gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebs- bzw. Personalräte oder aber auch weitere Beschäftigte, die von der betrieblichen Interessenvertretung für diese Aufgabe benannt werden, als Weiterbildungsmentor*innen einzusetzen. Auch sollen in den Betrieben sowohl die Rahmenbedingungen als auch das Beratungsangebot zur Weiterbildung verbessert werden. Die betrieblichen WBM können in der betrieblichen Diskussion um zukünftige Unternehmens- und Weiterbildungsstrategien eine alternative und arbeitnehmerorientierte Perspektive anbieten und vertreten. Auch kann die Komplexität des Themas durch WBM besser bewältigt werden, zumal das Thema dann nicht neben den anderen Aufgaben des Betriebsrates erledigt werden muss, sondern dafür eigene Ressourcen eingeräumt werden. Durch passgenaue, betriebsspezifische Schulungen der WBM werden Betriebsräte auch eher sensibilisiert und können sich besser in die Gestaltung der Weiterbildung einbringen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Begleitforschung „WeiterBildungsMentor*innen (WBM). Rahmungen, Rollen und Erfolgsfaktoren¹¹“ wird sich in den kommenden zwei Jahren mit den Erfolgsfaktoren beschäftigen (Elsholz 2022).

⁷ WBM-Projekt der IG Metall, https://wap.igmetall.de/docs_TOP5_WBM-Bildungsaus-schuss_c8ba99500e874c39a99dd4c89e393ea51c8ef604.pdf

⁸ MendiNet, <https://verdi-mendi.net/>

⁹ Mentoren Bilden Zukunft, <https://www.ngg.net/unsere-ngg/ngg-und-ihre-partner/weiterbildung-mentorenbildenzukunft/>

¹⁰ Qualifizierung², <https://qfc.de/qh2/>

¹¹ Forschungsprojekt WBM, <https://www.femuni-hagen.de/bildungswissenschaft/lebenslanges-lernen/forschung/projekte/projektseiteWBM.shtml>

Literatur

Ahlers, E./Quispe Villalobos, V. (2022): Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 76, 07/2022, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf (letzter Zugriff: 28.02.2023)

Allgaier, A./Bolte, M./Buschmann, R./Däubler, W./Deinert, O./zu Dohna, V./Eder, I./Heilmann, M./Jerchel, K./Klapp, M./Klebe, T./Wenckebach, J. (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022, https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf (letzter Zugriff: 22.02.2023)

Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, Hamburg

Baron, S./Guischard, J.Kurz, C. (2021): Berufliche Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Betriebsräten, in: Baron, S./Dick, P. M./Zitzelsberger, R. (Hrsg.): Weiterbilden# weiterdenken. Den Strukturwandel in der Metall -und Elektroindustrie durch berufliche Weiterbildung gestalten, Bonn

Behrens, M./Brehmer, W. (2022): Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 75, 05/2022, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008316 (letzter Zugriff: 28.02.2023)

Behringer, F./Schönfeld, G. (2010): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedsstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn

Bellmann, L./Kruppe, T./Segert-Hess, N. (2021, August): Qualifizierung während Corona: Wie stark nutzen Betriebe Kurzarbeit für Weiterbildungen? IAB-Forum, Blog-Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“, 11. August 2021, online: <https://www.iab-forum.de/qualifizierung-waehrend-corona-wie-stark-nutzen-betriebe-kurzarbeit-fuer-weiterbildungen/> (letzter Zugriff am 22.02.2023)

Bellmann, L./Ellguth, P. (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung/Works Council Presence and Impact on Training of the Workforce, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 226 (5), S. 487–504

Berger, K. (2012): Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen, 65 (5), S. 358–364, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2012_05_Berger.pdf

Bilger, F./Strauß, A. (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Bosch, G. (2022): Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden. Eine Studie im Rahmen des Projekts „Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie“, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin

Bundesministerium der Justiz (BMJ): Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Berlin, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>, (letzter Zugriff: 14.03.2023)

Brussig, M./Leber, U. (2005): Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich, in: German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung 19 (1), S. 5–24, <https://doi.org/10.1177/239700220501900101>

Cantner, U./Gerstlberger, W./Roy, I. (2014): Works councils, training activities and innovation: A study of German firms, in: Jena Economic Research Papers No. 2014–006, 03/2014

Dämmrich, J./de Vilhena, D. V./Reichart, E. (2014): Participation in adult learning in Europe: The impact of country-level and individual characteristics, in Adult Learning in Modern Societies, 06/2014, PP 29–55, Cheltenham

Dengler, K. (2019): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Stellungnahme Nr. 2/2019, Nürnberg

Ellguth, P./Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306–314, https://www.wsi.de/data/wsimit_2021_04_ellguth.pdf

Elsholz, U. (2022): Betriebliche Weiterbildungsmentor*innen, Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung, <https://www.mitbestimmung.de/html/betriebliche-weiterbildungsmentor-innen-22117.html>, (letzter Zugriff: 17.03.2023)

Flake, R./Janßen, S./Leschnig, L./Malin, L./Seyda, S. (2021): Berufliche Weiterbildung in Zeiten von Corona: Kein dramatischer Einbruch, aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Report, Nr. 43/2021, Köln

Francesconi, M./Booth, A. L./Zoega, G. (2003): Unions, Work-Related Training, and Wages: Evidence for British Men. Institute of Labor Economics: IZA Discussion Papers Nr. 737, Bonn

Gerst, D. (2020): Geschäftsmodelle mitentwickeln – ein neues Handlungsfeld der Betriebsräte, in WSI-Mitteilungen 04/2020, S. 295-299.

Green, F./Machin, S./Wilkinson, D. (1996): Trade Unions and Training Practices in British Workplaces, in: ILR Review 52 (2), S. 179–195

Heyes, J./Stuart, M. (1998): Bargaining for Skills: Trade Unions and Training at the Workplace, in: British Journal of Industrial Relations 36 (3), S. 459–467

Iller, C./Berger, K./George, J./Hauser-Ditz, A./Wiß, T. (2016): Unterstützung der Interessenvertretung in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Österreich, Düsseldorf

Janssen, S./Leber, U. (2020): Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Stellungnahme Nr. 5/2020, S. 12, Nürnberg

Jost, R./Leber, U. (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021). IAB-Forum, Blog-Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“, 10. Dezember 2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/> (letzter Zugriff: 22.02.2023)

Klemisch, M./Martinetz, S./Bienzeisler, B. (2014): Innovationen und Weiterbildung. Herausforderungen aus Sicht betrieblicher Interessenvertreter/innen bei der Deutschen Telekom, <https://owncloud.ethertec.net/index.php/s/fN9I3KJ01CitjCW> (letzter Zugriff: 22.02.2023)

Kuper, H./Unger, K./Hartmann, J. (2013): Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung, in: Bilger, F./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 95–107

Lehmann, C. (2011): Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen, in: German Journal of Research in Human Resource Management 25 (3), S. 225–246

Lammers, A./Lukowski, F./Weis, K. (2022). The relationship between works councils and firms' further training provision in times of technological change, in: British Journal of Industrial Relations 61 (2), S. 392-424

Leisink, P./Greenwood, I. (2007): Company-level Strategies for Raising Basic Skills: A Comparison of Corus Netherlands and UK, in: European Journal of Industrial Relations 13 (3), S. 341–360

Martin, A./Schömann, K./Schrader, J./Kuper, H. (Hrsg.) (2015): Deutscher Weiterbildungsatlas, München

Mohajerzad, H./Fliegner, L./Lacher, S. (2022): Weiterbildung und Geringqualifizierung in der Digitalisierung – Ein Review zu Kontextfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter, in: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 45 (3), S. 565–588

Pusch, T./Seifert, H. (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr.47, 09/2020, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007876 (letzter Zugriff: 28.02.2023)

Schiener, J./Wolter, F./Rudolphi, U. (2013): Weiterbildung im betrieblichen Kontext, in: Becker, R./Schulze, A. (Hrsg.): Bildungskontexte: Strukturelle Voraussetzungen und Ursachen ungleicher Bildungschancen, S. 555–594, Wiesbaden

Schmid, K. (2012): Barriers to and benefits of further vocational training for older employees. Working and ageing, in: Barabasch, A./Dehmel, A./van Loo, J. (2012): Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce, Luxembourg, S. 106–133

- Stegmaier, J. (2012):** Effects of works councils on firm-provided further training in Germany, in: *British Journal of Industrial Relations* 50 (4), S. 667–689
- Utecht, A. (2019):** Transformationsatlas: Personalentwicklung und Qualifizierung, IG Metall Vorstand
- Waddoups, C. J. (2014):** Union Membership and Job-Related Training: Incidence, Transferability, and Efficacy, in: *British Journal of Industrial Relations* 52 (4), S. 753–778
- Wiß, T. (2017):** Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context, in: *European Journal of Industrial Relations* 23 (2), S. 169–185
- Wotschack, P./Solga, H. (2014):** Betriebliche Weiterbildung für benachteiligte Gruppen. Förderliche Bedingungskonstellationen aus institutionentheoretischer Sicht, in: *Berliner Journal für Soziologie* 24 (3), S. 367–395
- Zboralski-Avidan, H. (2015):** Further Training for Older Workers: A Solution for an Ageing Labour Force? (Doctoral dissertation)

Anhang

Branchen	Detaillierte Klassifizierung
1. Investitionsgüter	Investitions- und Gebrauchsgüter
2. Bergbau; Produzierendes Gewerbe ohne Investitionsgüter	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden Nahrungs- und Genussmittel Verbrauchsgüter Produktionsgüter
3. Finanz- und Versicherungsdienstleister	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
4. Sonstige Branchen	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei Sonstige Dienstleistungen Organisationen ohne Erwerbszweck
5. Öffentliche Dienstleistungen	Erziehung und Unterricht Gesundheits- und Sozialwesen
6. Handel	Handel, Instandhaltung und Reparatur Einzelhandel
7. Unternehmensnahe Dienstleistungen	Unternehmensnahe Dienstleistungen
8. Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe	Verkehr und Lagerei Gastgewerbe
9. Information und Kommunikation	Information und Kommunikation
10. Baugewerbe	Baugewerbe
11. Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung

AUTORINNEN

Serife Erol
Wissenschaftliche Referentin
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
serife-erol@boeckler.de

Dr. Elke Ahlers
Referat: Qualität der Arbeit
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
elke-ahlers@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE