

HANS-BÖCKLER-FORUM ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

17.–18. Februar 2022

**Forum 4 Digitalisierung der Arbeitswelt sozialrechtlich flankiert
Weiterbildung und Qualifizierung – Sozialrechtliche
Fördermöglichkeiten**

**Förderung der Weiterbildung von
Beschäftigten aus der Sicht der ver.di Bildungspolitik**

**Dr. Roman Jaich, ver.di Bundesverwaltung
Bereich Bildungspolitik**



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Ansatzpunkt

Schieflagen_
Bildungswesen_
zweiklassig_
Ausgangspunkte_
PISA-Untersuchungen_
Ergebnisse_
Risikogruppen_
Diskussion_
sozial_
Vergleich_
Bundesländer_
Kinder_
Lesekompetenz_
Mathematik_
Naturwissenschaften_
Fazit_
Reaktionen_
bildungspolitisch_
Frühförderung_
Aufbruch_

- Sozialrechtliche Flankierung von Prozessen des Wandels bedeutet auch, die individuellen Chancen auf berufliche Weiterbildung zu verbessern
- Förderung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, ausgehend von den Interessenlagen der Beschäftigten.
- Berufliche/betriebliche Weiterbildung braucht neben juristischen Regelungen flankierende Maßnahmen zur Umsetzung.
- Eine Maßnahme im Kontext der nationalen Weiterbildungsstrategie sind Mentorenprojekte der IG Metall, der IG BCE, NGG und der ver.di gefördert vom BMBF

Das Projekt „Förderung betrieblicher Weiterbildungsmentor*innen in Dienstleistungsunternehmen“

- Ansatz: Weiterbildung braucht in den Betrieben eine arbeitnehmerseitige Unterstützungsstruktur
- Ziel: Qualifizierung und Begleitung von betrieblichen Akteuren – die arbeitnehmerseitig benannt werde – zu Weiterbildungsmentoren
- Ver.di Projekt In den Branchen
 - Gesundheit
 - Ver- und Entsorgung
 - Finanzdienstleistungen
 - Öffentliche Verwaltung
- Projektpartner ver.di und bfw

Die Rolle von Weiterbildungsmentor*innen I

Das Tätigkeitfeld von Weiterbildungsmentoren kann sich im Spektrum zwischen individueller kollegialer Beratung und kollektiver Gestaltung bewegen:

Individuelle kollegiale Beratung vor allem auch mit der Zielsetzung, alle Beschäftigtengruppen im Betrieb zu erreichen, z.B.

- Individuelle Weiterbildungshemmnisse abbauen und motivieren
- Weiterbildungserstberatung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Mitarbeiter*innengesprächen

Die Rolle von Weiterbildungsmentor*innen II

Mitgestaltung von betrieblichen Rahmenbedingungen – d.h. sie sind Mitgestalter*innen einer betrieblichen Weiterbildungskultur:

- Thema Weiterbildung im Betrieb bekannt machen, z.B. auf Betriebsversammlungen
- Die Mitgestaltung und Umsetzung betrieblicher WB-Instrumente, z.B. Mitarbeiter*innengespräche, Verfahren zur Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, Identifikation von Beschäftigtengruppen mit spezifischen WB-Bedarfen oder die Mitgestaltung betrieblicher WB-Angebote
- Die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Umsetzung der Mitwirkungsrechte in Fragen der beruflichen Bildung

Wer kann Weiterbildungsmentor*in sein?

Grundsätzlich kann jede Person, welche eine Anstellung in einem Betrieb* aus den definierten Branchen hat, ein*e Weiterbildungsmentor*in sein.

Die Ausübung von Tätigkeiten in der Rolle als Weiterbildungsmentorin kann durch folgende betriebliche Funktionen erleichtert werden:

- Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung
- Ersatzmitglied der betrieblichen Interessenvertretung

Bei hoher Mitwirkungsmotivation seitens des Arbeitgebers auch:

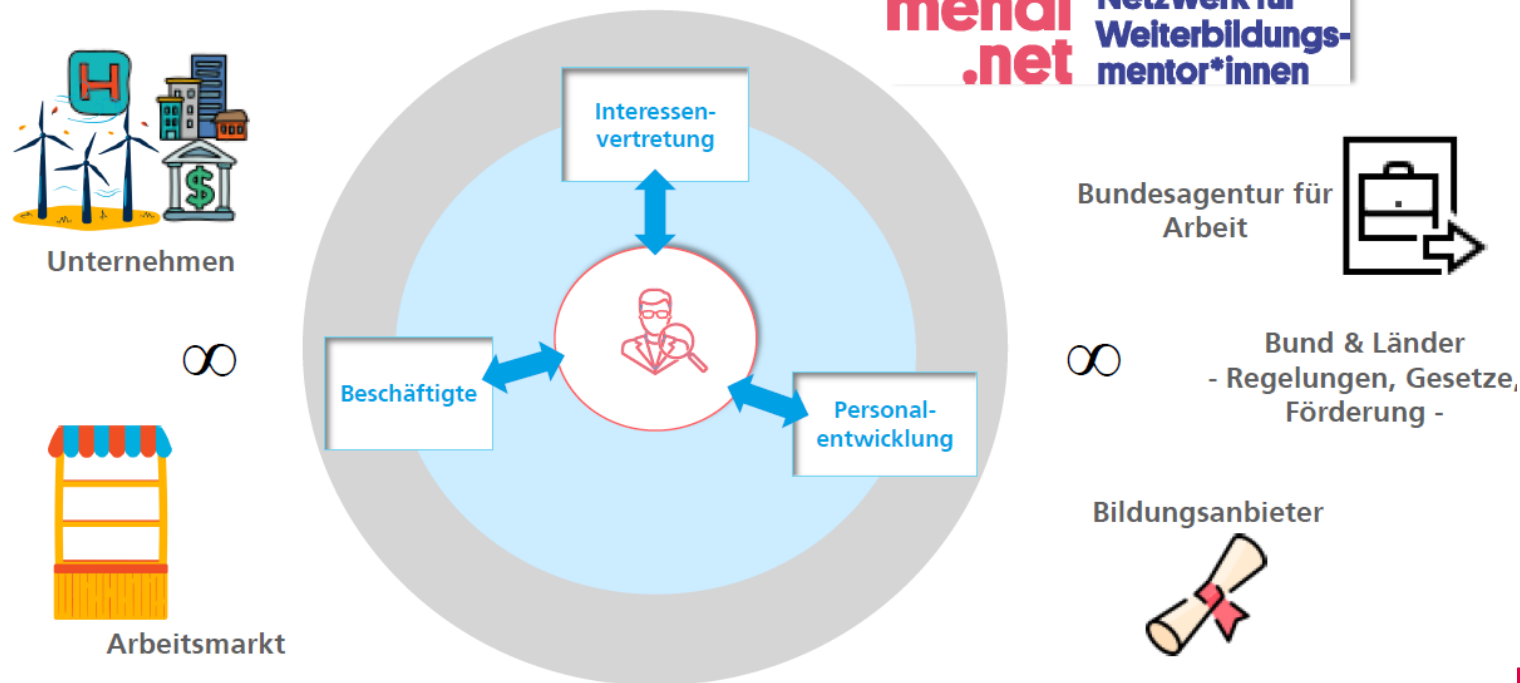
- Vertrauensleute
- Sachverständige nach §80 Abs. 2 BetrVG

*Vgl. § 5 BetrVG

- Schieflagen
- Bildungswesen
- zweiklassig
- Ausgangspunkte
- PISA-Untersuchungen
- Ergebnisse
- Risikogruppen
- Diskussion
- sozial
- Vergleich
- Bundesländer
- Kinder
- Lesekompetenz
- Mathematik
- Naturwissenschaften
- Fazit
- Reaktionen
- bildungspolitisch
- Frühförderung
- Aufbruch

Der Weiterbildungsmentor und sein Umfeld

Gemeinsame Sache Weiterbildungsmentoring



Herausforderung Koalitionsvertrag

Schieflagen_
 Bildungswesen_
 zweiklassig_
 Ausgangspunkte_
 PISA-Untersuchungen_
 Ergebnisse_
 Risikogruppen_
 Diskussion_
 sozial_
 Vergleich_
 Bundesländer_
 Kinder_
 Lesekompetenz_
 Mathematik_
 Naturwissenschaften_
 Fazit_
 Reaktionen_
 bildungspolitisch_
 Frühförderung_
 Aufbruch_

Positiv sehen wir im Koalitionsvertrag im Hinblick auf das vorgestellte:

- das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, oder auch Meister-BAföG bzw. Aufstiegs-BAföG) auszubauen
- Die Einführung einer Bildungsteilzeit nach österreichischen Vorbild,
- Die Fortführung der nationalen Weiterbildungsstrategie

Kritisch stehen wir dem „Lebenschancen-BAföG für die selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits berufs- und abschlussbezogener Qualifikation.“ gegenüber.

Kritisch sehen wir zudem, dass die Abgrenzung der vorgesehenen Instrumente nicht deutlich wird.

-

Schieflagen_
Bildungswesen_
zweiklassig_
Ausgangspunkte_
PISA-Untersuchungen_
Ergebnisse_
Risikogruppen_
Diskussion_
sozial_
Vergleich_
Bundesländer_
Kinder_
Lesekompetenz_
Mathematik_
Naturwissenschaften_
Fazit_
Reaktionen_
bildungspolitisch_
Frühförderung_
Aufbruch_

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

ver.di

Bildungspolitik

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telefon: (0 30) 69 56-28 30

Roman.jaich@verdi.de

www.bildungspolitik.verdi.de

