

IMPULSPAPIER



**Weiterbildung im Beruf:
Eine Herausforderung in der digitalisierten
Arbeitswelt**

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwk.de

Redaktionelle Verantwortung

Plattform Industrie 4.0
Bülowstraße 78
10783 Berlin

Stand

September 2023

Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 80801 München

Bildnachweis

AdobeStock
visoot / Titel
patiwat / S. 2
Robert Kneschke / S. 3
.shock / S. 7
Montri / S. 10
tunedin / S. 11

Zentraler Bestellservice für Publikationen der Bundesregierung:

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

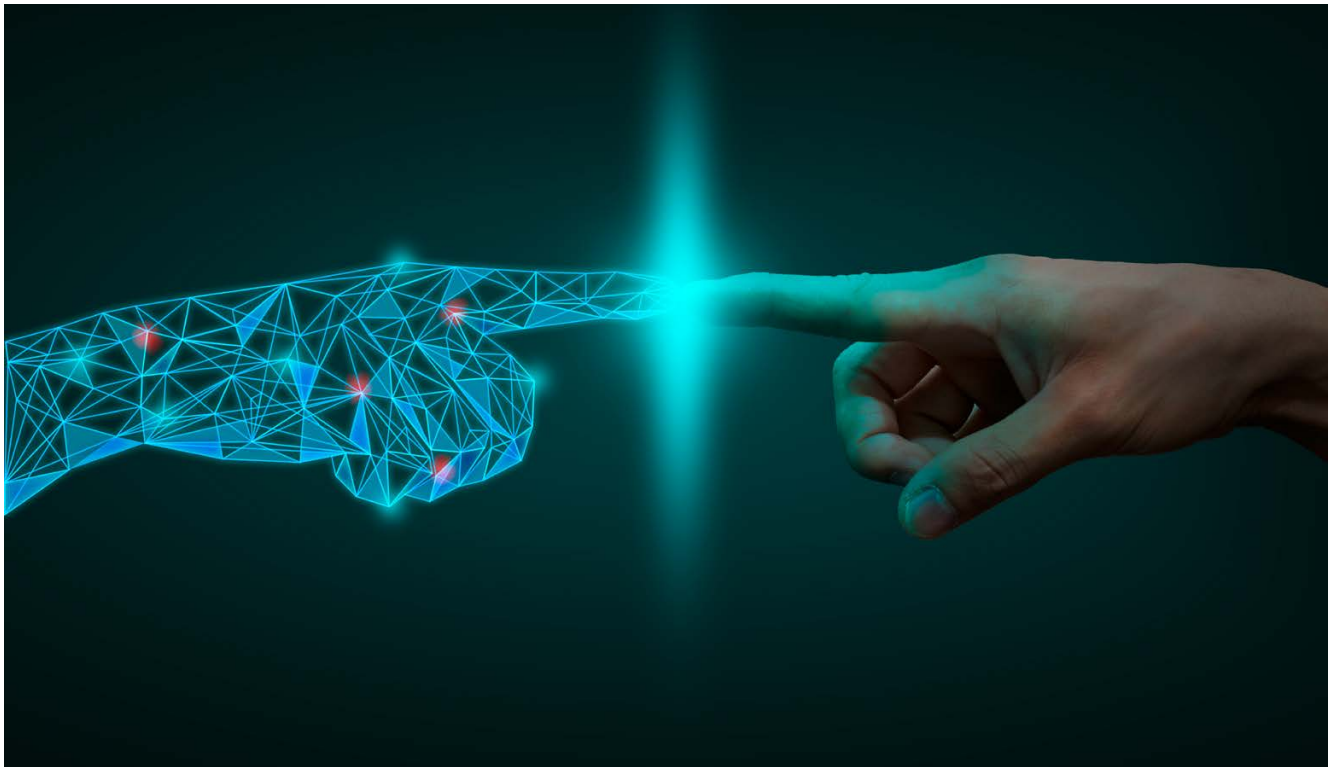
Telefon: 030 182722721

Bestellfax: 030 18102722721

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Rechtlicher Rahmen – offene Fragen	3
Weiterbildung – Anspruch und/oder Pflicht?	3
Betriebliche Mitbestimmung	4
Staatlicher Auftrag und/oder private Initiative	5
Aufgabe der Sozialpartner	6
3. Konkrete Unternehmensbeispiele	7
Paritätische Bildungskommission bei Merck KGaA	7
4. Problematisierung	8
5. Ausblick	9
Autorinnen und Autoren	9



1. Einleitung

Die Digitalisierung beschleunigt und verändert die Arbeitsabläufe in allen Bereichen unserer Unternehmen. Der technologische Wandel ist ob seiner Geschwindigkeit und Dynamik für Unternehmen und ihre Beschäftigten gleichermaßen herausfordernd. Auch der demographische Wandel sowie die Dekarbonisierung beschleunigen die Transformation der heimischen Industrie. In den nächsten Jahren muss Deutschland auf enorme Transformationsanforderungen reagieren. Folglich ändern sich die fachlichen und persönlichen Anforderungen an Beschäftigte und ihre Führungskräfte ebenfalls in erhöhter Geschwindigkeit. Investitionen im Bereich Aus- und Weiterbildung sind erforderlich, um den wachsenden Qualifizierungsbedarfen und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Veränderungen der kommenden Jahre werden erhebliche Teile der Beschäftigten betreffen. Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens adressiert diesen Umstand und findet zunehmend Eingang in betriebliche Strategien zur Personalentwicklung und Qualifizierung, wobei sich diese an den übergeordneten Unternehmensstrategien orientieren und sich daher in Qualität und Quantität teils signifikant unter-

scheiden können. Weiterbildung ist ein Schlüssel dafür, dass die Digitalisierung im nationalen und europäischen Umfeld gelingt.

Für die praktische Umsetzung liegt es nahe, das originäre betriebliche Arbeitsfeld mit Industrie 4.0-Technologie und digitaler Vernetzung für Qualifizierung und Weiterbildung zu nutzen.

Beteiligung und gemeinsames Gestalten schafft dabei Transparenz und Vertrauen und ist entscheidend für den Erfolg. Mitarbeitende werden mit ihren Expertisen zu Beteiligten, das sozial- und betriebspartnerschaftliche Zusammenwirken sichert die Nachhaltigkeit.

In dieser gemeinsamen Veröffentlichung der Arbeitsgruppen „Rechtliche Rahmenbedingungen“ und „Arbeit, Aus- und Weiterbildung“ geht es nun um den rechtlichen Rahmen der betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung in der digitalisierten Arbeitswelt.



2. Rechtlicher Rahmen – offene Fragen

Berufliche Bildung in Deutschland wird durch verschiedene Gesetze flankiert, z. B. durch das Berufsbildungsgesetz, das Qualifizierungschancengesetz sowie das Betriebsverfassungsgesetz oder Arbeitnehmerweiterbildungsgesetze in einzelnen Bundesländern. Zusätzlich wurde durch die Neuordnung des BetrVG im Juni 2021 die Position der Betriebsräte in diesem Bereich gestärkt. Zu erwähnen ist auch das Aus- und Weiterbildungsförderungsgesetz von 2023, das Betriebe in der Transformation insbesondere mit dem neuen Qualifizierungsgeld, das als Entgeltersatz bei längeren Qualifikationsmaßnahmen bis zu einem Jahr gezahlt werden kann, unterstützt.

Reicht der bestehende rechtliche Rahmen, um den Weiterbildungsbedarf zu decken, oder sind Veränderungen und Angebote erforderlich, um für die Anforderungen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt gerüstet zu sein? Dabei ist eine ganze Reihe an Fragen von Bedeutung, bei denen ein Verständnis für die bestehenden rechtlichen Regelungen wichtig ist, um die aktuellen Rahmenbedingungen einordnen zu können und Lösungsvorschläge zu entwickeln. Die nachstehenden Aspekte wollen Denkansätze geben, erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

Weiterbildung – Anspruch und/oder Pflicht?

Rechtliche Fragestellung

Beschäftigte haben zunehmend das Gefühl, in einer digitalisierten Arbeitswelt mit ihrer absolvierten Ausbildung nicht mehr Schritt halten zu können. Umgekehrt stoßen Arbeitgebende auf eine abwehrende Haltung bei Beschäftigten, wenn Qualifizierungsaktivitäten und Weiterbildungen umgesetzt werden sollen.

Gesetzliche Regelungen, die einen Anspruch oder eine Pflicht zur Weiterbildung beinhalten, gibt es nicht. Dazu finden sich regelmäßig allenfalls Bestimmungen in Arbeitsverträgen. Gelegentlich sind hierzu auch Normen in Tarifverträgen anzutreffen. Häufig beschränken sich die arbeitsvertraglichen Regelungen zur Weiterbildung darauf, ob die arbeitgebende Person bei einer von ihr finanzierten Fortbildung verlangen kann, dass die beschäftigte Person für bestimmte Zeiträume darauf verzichtet, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

1. Gibt es einen individuellen Rechtsanspruch von Beschäftigten auf (notwendige) Weiterbildung? Falls ja, wer entscheidet, ob eine Weiterbildung und gegebenenfalls welche benötigt wird?
2. Kann die beschäftigte Person verpflichtet werden, an notwendigen Weiterbildungen teilzunehmen? Ist dies (nur) der Fall, wenn ohne eine solche Weiterbildung die beschäftigte Person ihre Tätigkeit nicht mehr wirksam ausüben kann, oder ist dies auch der Fall, wenn die beschäftigte Person für neue, veränderte Aufgaben weitergebildet werden soll?
3. Haben Beschäftigte nach einer Weiterbildung Anspruch auf eine Steigerung ihrer Bezüge zusätzlich zu tariflichen Erhöhungen, wenn ja, wäre dies auf eine Erweiterung/Veränderung der Aufgaben begrenzt?
4. Welche Möglichkeiten gibt es bei Weiterbildungen, eine beschäftigte Person für einen gewissen Zeitraum vertraglich zu binden, wenn der Betrieb die Weiterbildung finanziert (z. B. Meisterausbildung oder berufsbegleitendes Studium)? Wie hängen hier zeitliche und finanzielle Aspekte zusammen?

Aktuelle Rahmenbedingungen

Ohne arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung kann weder die beschäftigte Person eine berufliche Weiterbildung beanspruchen noch die arbeitgebende Person die Beschäftigten zur Teilnahme an berufsbildenden Maßnahmen verpflichten. Korrekturen drohen durch das Kündigungsrecht. Wer den **beruflichen** Anforderungen durch die Digitalisierung nicht mehr zu entsprechen vermag, dem kann eine personenbedingte oder betriebsbedingte Kündigung drohen, weil die zur Ausübung der geschuldeten Tätigkeit notwendige Qualifikation nicht mehr ausreicht oder der aktuelle Arbeitsplatz wegfällt und keine ausreichende Qualifikation für andere/neue Arbeitsplätze im Unternehmen besteht. Ein solches Ergebnis ist für beide Seiten nicht zielführend: Den Arbeitgebenden gehen wichtige Ressourcen verloren, die Arbeitgebenden müssen ggf. zu deutlich höheren Kosten externe Bewerberinnen und Bewerber für neue/veränderte Aufgabenbereiche einstellen, Beschäftigten droht der Wegfall der wirtschaftlichen Lebensgrundlage.

Lösungsansätze

Arbeitsverträge sind auf Dauer angelegt. Bedenkenswert ist deshalb, den Arbeitsvertragsparteien sowohl eine Pflicht zur als auch einen Anspruch auf Fortbildung zuzuweisen. Die gesetzliche Regelung sollte sich darauf beschränken, was zur Aufrechterhaltung der **jeweiligen betrieblichen** Arbeitsfähigkeit in bestehenden oder veränderten Arbeitsbereichen erforderlich ist.

Soweit dies von den Arbeitsvertragsparteien bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt wird, kann dies in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Für bereits abgeschlossene Arbeitsverträge kann das durch eine Vertragsänderung erreicht werden, sodass eine kontinuierliche Weiterbildung ermöglicht werden kann. Änderungskündigungen sind hingegen im Regelfall ungeeignet, weil sie der sozialen Rechtfertigung bedürfen.

Betriebliche Mitbestimmung

Rechtliche Fragestellung

Berufliche Bildung gehört zu den wesentlichen Themen der betrieblichen Mitbestimmung. Hier stellt sich die Frage, wie die Rechte des Betriebsrates und der einzelnen Beschäftigten ausgestaltet sind und auch wie Arbeitgebende im Umfeld dieser veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen bei gleichzeitig erhöhten Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten agieren können oder auch müssen.

1. Welche Rechte hat der Betriebsrat bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungen? Welchen Umfang hat hier das Initiativrecht des Betriebsrates? Wie ist es ausgestaltet?
2. Welche Rechte hat der Betriebsrat bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Weiterbildungen sowie der Auswahl von Beschäftigten für diese?
3. Welche Pflichten haben Arbeitgebende im Zusammenhang mit der Qualifizierung/Weiterbildung von Beschäftigten gegenüber dem Betriebsrat?
4. Welche Rechte haben Arbeitgebende, um erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen zu realisieren?

Aktuelle Rahmenbedingungen

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind in den §§ 96 ff. BetrVG geregelt. Die Mitbestimmung des Betriebsrats fokussiert darauf, bei der Durchführung der Berufsbildung mitzuwirken. Die Initiative zur beruflichen Weiterbildung liegt bei den Betrieben. Wenn die Voraussetzungen des § 96 Abs. 2 BetrVG vorliegen, d. h. Maßnahmen geplant sind, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen beschäftigten Personen ändert oder ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht ausreichen, kann der Betriebsrat die Einführung entsprechender betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen verlangen. Die mit § 96 Abs. 1a Betriebsverfassungsgesetz neu geschaffene Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen, gibt den Anspruch auf einen Einigungsversuch. Die Einigungsstelle hat keine Entscheidungskompetenz.

Lösungsansätze

Arbeitgebende und Betriebsräte sind unterschiedlicher Meinung darüber, wie weit Mitbestimmungsrechte reichen sollten. Arbeitgebende fordern, dass sie weiterhin den Bildungsbedarf definieren, während Betriebsräte stärkere Einflussmöglichkeiten wünschen.

Staatliche Anreize und Förderungen könnten dazu führen, dass neue Möglichkeiten aufgezeigt und von Beschäftigten und Arbeitgebenden aufgegriffen werden. Letztlich wird sich die Notwendigkeit der Weiterbildung von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen unterscheiden. Dies spricht dafür, dass eine fokussierte Betrachtung notwendig ist im Gegensatz zu pauschalierten Ansätzen.

Staatlicher Auftrag und/oder private Initiative

Rechtliche Fragestellung

Der Staat kümmert sich in vielerlei Hinsicht um die berufliche Bildung der Bürgerinnen und Bürger. Allenthalben ist anerkannt, dass regelmäßig über die gesamte Laufzeit eines Arbeitsverhältnisses ein Fortbildungsbedarf besteht. Das gilt insbesondere im Hinblick auf den digitalen Wandel, auf die insbesondere ältere, beschäftigte Personen nicht hinreichend vorbereitet sind. Ist berufliche Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis auch ein staatlicher Auftrag oder bleibt dies Initiativen von Beschäftigten und Arbeitgebenden überlassen?

1. Haben Bürgerinnen und Bürger Anspruch auf Förderung?
2. Beschränkt sich die Förderung auf die Weiterbildung im ausgeübten Beruf?
3. Müssen Beschäftigte für staatlich geförderte Weiterbildung freigestellt werden? Sollte die Freistellung entgeltlich oder unentgeltlich erfolgen?

Aktuelle Rahmenbedingungen

Staatliche Berufsbildung setzt vorrangig auf die erstmalige Erlangung einer beruflichen Qualifikation. Die Weiterbildung im ausgeübten Beruf ist demgegenüber weitgehend den Unternehmen überlassen, was für größere Unternehmen häufig kein Problem darstellt, kleinere und mittlere Unternehmen allerdings überfordern kann. Die Weiterbildung von Beschäftigten ist beispielsweise im Qualifizierungschancengesetz oder in Weiterbildungsgesetzen der einzelnen Bundesländer vorgesehen. Staatliche Förderungen finden sich häufig im Zusammenhang mit bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus bilden sich viele Beschäftigte in Eigeninitiative weiter zum Beispiel durch Meisterausbildung oder technische Spezialisierung. Dies wird teilweise durch staatliche Förderprogramme begleitet.

Lösungsansätze

Beschäftigte können sich häufig eine unentgeltliche Freistellung nicht leisten, weil sie für den Lebensunterhalt auf laufende Erwerbseinkünfte angewiesen sind. Auch eine Entgeltersatzleistung in Höhe des Arbeitslosengeldes ist für viele Haushalte nicht ausreichend. Eine betrieblich notwendige Weiterbildung dient unmittelbar den Interessen von Arbeitgebenden, weshalb es gerechtfertigt erscheint, eine Freistellung mit Entgeltanspruch zuzubilligen. Maßgeblich sind in vielen Unternehmen die Regelungen in Betriebsvereinbarungen über betriebliche Weiterbildung oder einschlägigen Tarifverträgen bzgl. etwaiger Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und etwaiger Beteiligungen der Betriebe an Lehrgangskosten. Die Sozialpartner haben die Option, bestehende und neue Tarifverträge für Qualifizierung attraktiver auszugestalten, um Beschäftigte während ihrer Qualifizierungsmaßnahme finanziell besser abzusichern. Unmittelbare Ausbildungskosten könnten staatlich gefördert oder vollständig übernommen werden, soweit insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen mit einer

Kostentragung überfordert würden. Dies kann die Akzeptanz bei Beschäftigten und Arbeitgebenden erhöhen.

Eine Kostenübernahme für Weiterbildungen, für die im Unternehmen kein Bedarf besteht, erscheint demgegenüber bezogen auf eine Freistellung und Entgeltfortzahlung durch Arbeitgebende problematisch. Die Weiterbildung der arbeitenden Bevölkerung im Hinblick auf den digitalen Wandel ist ein allgemeines gesellschaftliches Anliegen, welches eine verstärkte Förderung durch staatliche Leistungen rechtfertigt. Grundsätzlich sollte bei der Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung auf eine transparente und klar sortierte Förderkulisse geachtet werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die notwendige Flexibilität nicht eingeschränkt wird. Zudem sollte die Förderdauer eine berufliche Neuorientierung auch realistisch ermöglichen (z. B. Verlängerung der Förderung bei Qualifizierung in Teilzeit).

Aufgabe der Sozialpartner

Rechtliche Fragestellung

Die Tarifvertragsparteien haben längst erkannt, dass lebenslanges Lernen erforderlich ist, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit die Sicherheit von Arbeitsplätzen zu gewährleisten. Dort, wo der Anspruch auf und die Verpflichtung zur Fortbildung tariflich verbrieft ist, geht es auch immer um Kosten. Tarifverträge sind zumindest bei Tarifbindung für die Arbeitsvertragsparteien bindend. Durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen oder arbeitsvertragliche Bezugnahmen können sich darüber hinaus Bindungen ergeben.

1. Sollte das Thema Fort- und Weiterbildung federführend bei den Sozialpartnern angesiedelt sein?
2. Muss der Themenkomplex der Fort- und Weiterbildung einen noch größeren Anteil in tariflichen Regelungen der Sozialpartner einnehmen?
3. Wie soll mit Unternehmen ohne Tarifbindung umgegangen werden?

Aktuelle Rahmenbedingungen

In vielen Branchen gibt es bereits Tarifverträge zur beruflichen Qualifikation im bestehenden Arbeitsverhältnis. Zu nennen wären etwa § 5 TVöD für den öffentlichen Dienst oder der Tarifvertrag Bildung für die Metall- und Elektroindustrie. Die Tarifvertragsparteien regeln darin den Anspruch auf berufliche Bildung, den bestehenden Freistellungsbedarf und Kostenfragen. Viele Unternehmen unterliegen jedoch aus unterschiedlichen Gründen keinen tariflichen Bindungen. Die sogenannte negative Koalitionsfreiheit (das Recht, sich keinem Tarifvertrag zu unterwerfen) ist grundrechtlich in Art. 9 Abs. 3 GG abgesichert.

Lösungsansätze

Die Sozialpartner haben den großen Vorteil, dass sie aufgrund ihrer Branchennähe den Weiterbildungsbedarf weit aus genauer analysieren können als politische Akteure. Sie sind deshalb in besonderer Weise dafür geeignet, passgenaue Weiterbildungsstrategien zu entwickeln. Weiterbildung könnte in (regionalen) Weiterbildungsverbänden bereitgestellt werden. Die Tarifvertragsparteien könnten für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten gemeinsame Einrichtungen bilden. Letztlich wird eine Weiterbildung jedoch neben der Branchennähe auch die jeweiligen Notwendigkeiten des einzelnen Unternehmens und deren Beschäftigten zu berücksichtigen haben, was insbesondere bei Flächentarifverträgen zu berücksichtigen sein wird. Allerdings ist zu beobachten, dass viele Unternehmen Tarifbindungen vermeiden. Insbesondere im IT-Bereich sind Strukturen zu beobachten, die sich nicht an den gängigen Modellen betrieblicher Mitbestimmung und tarifvertraglicher Bindungen orientieren. Zu erwägen wäre deshalb z. B., inwieweit Fortbildungssysteme – gegebenenfalls unter Kostenbeteiligung von Arbeitgebenden und Beschäftigten – auch für nicht tarifgebundene Unternehmen möglich sind. In anderen rechtlichen Bereichen (z. B. Sozialpartnermodell nach dem BetrAVG) gibt es dafür bereits gesetzliche Vorgaben.



3. Konkrete Unternehmensbeispiele

Paritätische Bildungskommission bei Merck KGaA

Vielfältige Veränderungen und Anpassungsprozesse stellen an die Mitarbeitenden hohe Anforderungen. Grundsätzlich muss über neue Bildungsmaßnahmen laut § 96 – § 98 des Betriebsverfassungsgesetzes an deutschen Standorten die Mitbestimmung gewährleistet werden. Da die Digitalisierung neue Kompetenzfelder mit sich bringt und dadurch neue Qualifikationsprofile entstehen, haben sich die Betriebsparteien bei Merck darauf verständigt, eine paritätisch besetzte Bildungskommission einzurichten. Diese besteht aus jeweils drei Mitgliedern des Betriebsrats und des Unternehmens. In der paritätischen Bildungskommission gehen Betriebsrat und Unternehmen unter anderem gemeinsam die strategische Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Unternehmen an. In ihr haben die Beschäftigten auch die Möglichkeit, notwendige Bildungsmaßnahmen einzufordern.

Die Bildungskommission hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Sicherstellung der Information und Beratung über die strategische Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Unternehmen,
- Beratung über Bildungsmaßnahmen und gegebenenfalls deren Verbesserung,
- Sicherstellung der Einhaltung der Kriterien zur Auswahl der Teilnehmenden der Bildungsmaßnahme/n.

Die Bildungskommission tritt dreimal jährlich zu ordentlichen Sitzungen sowie zusätzlich im Bedarfsfall zusammen.

QUALIFIZIERUNG² Sozialpartnerprojekt im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie

Ein weiterer Ansatz, den die Merck KGaA umsetzt, um die Weiterbildungsbeteiligung im Betrieb zu stärken, ist der Förderansatz der Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren (WBM) im Projekt Qualifizierung². Dies ist ein Projekt der Sozialpartner IG BCE und BAVC, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wissenschaftlich begleitet wird. Insgesamt fördert das BMBF die Qualifizierung und den Einsatz von betrieblichen WBM in vier Projekten, die neben der IG BCE und dem BAVC von den Gewerkschaften der IG Metall, ver.di und der NGG umgesetzt werden. Die wissenschaftliche Begleitung stellt sicher, dass die Erfahrungen aus den Projekten nachgehalten werden und daraus ein Transfer auf andere Branchen und Betriebe entstehen kann.

Der Förderansatz der WBM, der eine individuelle Ansprache und Beratung auf Augenhöhe vorsieht, ist vor allem für die Erreichung von Personen mit negativen Bildungserfahrungen oder formal gering- oder nicht-qualifizierten Personen vielversprechend. Durch den direkten Kontakt mit der Kollegschaft können WBM Möglichkeiten der Weiterbildung aufzeigen, individuell passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen finden und Weiterbildungshemmnisse abbauen. WBM bieten zudem eine wichtige Schnittstelle zum Personalbereich im Unternehmen und unterstützen die Entwicklung von betrieblichen Qualifizierungskonzepten. Die Beratung durch WBM ist niedrigschwellig

angesiedelt und soll unkompliziert und schnell auch am Arbeitsplatz verfügbar sein. Die WBM durchlaufen keine umfassende Qualifizierung, wie beispielsweise berufspädagogische Fachkräfte, sondern erhalten Überblickswissen, das je nach Bedarf vertieft werden kann. Das Ziel ihrer Arbeit ist es, die betriebliche Weiterbildung im Unternehmen quantitativ und qualitativ zu stärken und die Beteiligung daran zu erhöhen. Somit tragen die WBM-Projekte zu den Zielen der Nationalen Weiterbildungsstrategie – bspw. die adressatengerechte Unterstützung heterogener Zielgruppen oder die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung – bei.



4. Problematisierung

Weiterbildung ist eine Investition in die Zukunft der Unternehmen und in die berufliche Resilienz der Beschäftigten. Die Grundvoraussetzungen für berufliche Weiterbildung sind 1.) Zeit (z. B. Kurzarbeit, Freistellungsansprüche), 2.) Geld bzw. lebensstandardsichernde Leistungen auch in Teilzeit sowie 3.) gute Beratung (z. B. WBM) und qualitativ hochwertige Angebote – aber auch die Bereitschaft von Beschäftigten, Weiterbildungsmaßnahmen anzunehmen.

Dies gilt auch und besonders für eine zweite Ausbildung bzw. eine berufliche Neuorientierung. In den Unternehmen

kommen verschiedenste Instrumente zum Einsatz, um diese Voraussetzungen zu erfüllen.

Es steht zur Debatte, ob es einen einheitlichen, gesetzlichen Rahmen braucht, um Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland zu stärken. Unklar ist auch, welche unbürokratische Unterstützung es für Betriebe gibt, die eine Weiterbildung ihrer Beschäftigten weder finanzieren noch zeitlich leisten können und/oder die keinen Betriebsrat oder keine Ansprechperson für Schulungen im Personalbereich haben.



5. Ausblick

Im Koalitionsvertrag ist eine Vielzahl von Weiterbildungsvorhaben enthalten, welche den Arbeitsmarkt in seiner ganzen Breite und alle Beschäftigtengruppen adressieren, darunter Reformen von SGB II und III, BAföG und Auf-

stiegs-BAföG, die Einführung eines „Lebenschancen-BAföG“, eine Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild, ein Qualifizierungsgeld sowie die Weiterentwicklung der Transfer-Kurzarbeit.

AUTORINNEN UND AUTOREN

Dr. Johannes Schipp (T/S/C Fachanwälte) | Julia Görlitz (IG Metall) | Andreas Becker (Merck Group) | Frank Kohls (IBM) | Thomas Koch (Benteler GmbH) | Marina Winkler (BIBB)

