

Das Arbeit-von-morgen-Gesetz: Weiterbildung dank Betriebsrat!

Qualifizierung in der Corona-Pandemie

Strukturwandel, Konjunkturerinbruch und Corona-Pandemie führen zu enormen Veränderungen in der Arbeitswelt – aus analog wird digital. Schätzungen zufolge müssen sich bis 2030 bis zu 50 % aller Beschäftigten in einem digitalen Jobprofil neu qualifizieren. Höchste Zeit, jetzt als Betriebsrat aktiv zu werden! Lernen Sie das Arbeit-von-morgen-Gesetz kennen und rücken Sie das Thema Weiterbildung in den Fokus.



Redaktion

Stand: 23.3.2021

Lesezeit: 03:00 min



Ist mein Job noch sicher? Die Angst, als Mensch durch eine Maschine abgelöst zu werden, sitzt bei vielen tief. Die gute Nachricht ist, dass unter dem Strich mehr Arbeitsplätze entstehen werden, als langfristig durch die Automatisierung wegfallen. Das große Aber: Wir sind schon mittendrin in den Veränderungen. Es stehen große strukturelle Umbrüche bevor; auf fachliche Spezialisierung kommt es in Zukunft mehr denn je an.

Für Unternehmen, die das verschlafen, wird künftig nicht (nur) der Mangel an Fachkräften, sondern der Mangel an Qualifizierung ein großes Problem sein.

Routineaufgaben lassen sich leicht von Technologien ersetzen.

Automatisierung ist kein Jobkiller

Eine aktuelle Analyse hat berechnet, wie neue Technologien und geänderte Nachfrage die Arbeitswelt bis 2035 nachhaltig verändern werden. Laut dieser Deloitte-Studie sind im Schnitt knapp zwei Drittel (65 %) der täglichen Arbeitszeit nicht durch Technik zu ersetzen. Umgekehrt heißt das aber: Gerade Routineaufgaben lassen sich leicht von Technologien ersetzen. In vielen Berufsfeldern könnten Teilbereiche automatisiert werden.

Trotzdem rettet Qualifizierung Jobs!

Da leuchtet es ein, dass Qualifizierung in Zukunft viele Jobs retten wird. Genau hier setzt das **Arbeit-von-morgen-Gesetz** an, das übrigens im Detail „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ heißt. Mit ihm werden die Weiterbildungsmöglichkeiten in den Unternehmen verbessert. Anders ausgedrückt: Damit Arbeitnehmer beim Wandel von Jobs durch digitale Technologien mithalten können, müssen sie verstärkt qualifiziert werden. Zudem wird das Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen eingeführt. Klar ist: Qualifizierung und Weiterbildung der Kollegen sind wichtige Handlungsfelder für Betriebsräte im Corona-Jahr 2021.

Gibt es im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung, ist eine zusätzliche Förderung möglich.

Anreiz: Höhere Zuschüsse

Das Arbeit-von-Morgen-Gesetz bringt höhere Zuschüsse, wenn ein größerer Anteil der Beschäftigten Weiterbildung benötigt. So werden die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt um jeweils 10 % angehoben, wenn mindestens jeder fünfte Beschäftigte eines Betriebes Weiterbildung braucht. Gibt es im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung bzw. einen entsprechenden Tarifvertrag, sind zusätzlich 5 % als Förderung möglich. Die Minstdauer für geförderte Weiterbildungen beträgt 120 Stunden. Förderleistungen können vom Betrieb gesammelt beantragt werden.

Nachqualifizierung für Geringqualifizierte

Für Geringqualifizierte sieht das Gesetz einen Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung vor. Ziel ist das Nachholen eines Berufsabschlusses. Mehr Abschlüsse durch Weiterbildung, das ist ein Ziel. Zudem sollen für Geringqualifizierte Berufs- und Aufstiegschancen verbessert werden.

Im Zweifel kann eine Weiterbildung darüber entscheiden, ob der Arbeitsplatz sicher ist.

Überzeugungsarbeit leisten!

Im Zweifel kann eine Weiterbildung darüber entscheiden, ob der Arbeitsplatz sicher ist. Sie oder Ihr Unternehmen sind trotzdem „weiterbildungsmüde“? Jetzt sind Sie als Betriebsrat gefragt. Überzeugen Sie Kollegen und Arbeitgeber vom Nutzen einer flächendeckenden Qualifizierung. Vielleicht sind die Anreize durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz für den Arbeitgeber ein gutes Argument. Für die Kollegen wird es – neben dem Joberhalt – sicher die Aussicht auf beruflichen Aufstieg sein.

Weiterbildungskonzept des Betriebsrats

Dies sind als Betriebsrat die nächsten Schritte für ein Weiterbildungskonzept in Ihrem Betrieb:

1. Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf ermitteln (§ 96 BetrVG)
2. Konzept für eine gute Weiterbildung aus Arbeitnehmersicht im Betriebsrat erarbeiten
3. Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen und dessen Sicht auf Ihr Konzept abholen
4. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu einem Weiterbildungskonzept treffen
5. Durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen evaluieren und stetig weiterentwickeln und anpassen. (CB)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de