

Berufliche Weiterbildung – Vier Beispiele aus der Praxis

Qualifizierung der Mitarbeiter als Thema des Betriebsrats

Berufliche Weiterbildung ist vielschichtig. Chancen sind da - sie müssen nur von Jedem genutzt werden, von den Mitarbeitern ebenso wie vom Arbeitgeber. Mit vier Beispielen einer beruflichen Weiterentwicklung erfahren Sie im Folgenden Lösungsansätze und Möglichkeiten, wie Sie Ihre Kollegen als Betriebsrat optimal unterstützen können.



Redaktion

Stand: 25.7.2023

Lesezeit: 02:45 min



© AdobeStock_611270451-master1305.jpg

„Deutschland muss eine Weiterbildungsrepublik werden“! Das war die Aussage vom Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, in seiner Bundestagsrede am 23. Juni 2023.

Die rasanten Arbeitsmarktänderungen und -bedingungen verlangen ein lebenslanges Lernen. Ob wir wollen oder nicht. Wichtig dabei ist das „Wie“. Denn für viele Arbeitnehmer wird Lernen zu ihrer täglichen Belastung im Job obendrauf gepackt. Doch Weiterbildung hat auch viele positive Effekte – von persönlicher und fachlicher Entwicklung bis hin zu besseren sozialen Chancen.

Damit berufliche Weiterbildung arbeits- und chancengerecht abläuft, können Sie als Betriebsrat einiges bewegen.

Was versteht man unter beruflicher Weiterbildung?

Berufliche Weiterbildung umfasst alle Maßnahmen und Aktivitäten, die dazu dienen, die fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen einer Person zu erweitern oder zu vertiefen, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu verbessern. Diese Weiterbildungen können in unterschiedlichen Formaten stattfinden, wie z. B. Seminaren, Workshops, persönlichen Coachings, interne Schulungen, Mentoringprogrammen, Konferenzen oder Online-Lernplattformen. Weiterbildung umfasst dabei drei Arten von Bildungsangeboten: die allgemeine und politische Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung und die Weiterbildung an Hochschulen.

Beispiele für berufliche Weiterbildungen:

Fachliche Weiterbildung:

- Fortbildungen für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Ärzte, Lehrer, Ingenieure)
- Technologie- und IT-Schulungen (z. B. Programmierung, Datenanalyse, Webentwicklung)
- Sprachkurse für bessere Kommunikation im internationalen Geschäft
- Produktschulungen für Vertriebsmitarbeiter

Soft-Skills-Training:

- Kommunikationstraining und Rhetorikseminare
- Zeitmanagement und Effizienzsteigerung
- Konfliktmanagement und Teamarbeit
- Führungskompetenzen und Leadership-Training

Zertifizierungen:

- Projektmanagement-Zertifizierungen (z. B. PMP, PRINCE2)
- Sprachzertifikate (z. B. TOEFL, DELE)
- Industrie- und branchenspezifische Zertifizierungen (z. B. Six Sigma, Microsoft-Zertifikate)

Persönlichkeitsentwicklung:

- Coaching und Mentoring
- Stressbewältigung und Resilienz-Training
- Kreativitäts- und Innovationsworkshops

Compliance- und Rechtsschulungen:

- Datenschutz- und Datensicherheitsschulungen
- Anti-Diskriminierungs-Trainings
- Arbeitsrechtliche Schulungen

Gesundheits- und Sicherheitsschulungen:

- Erste-Hilfe-Kurse
- Arbeitssicherheitstraining

Branchenspezifische Schulungen:

- Vertriebsstrategien und Verkaufstechniken
- Neue Gesetzes- und Vorschriftenänderungen in der Branche
- Technische Neuerungen und Innovationen in bestimmten Industrien

Die Möglichkeiten zu beruflicher Weiterbildung sind vielfältig. Die Auswahl der passenden Fortbildungen für Mitarbeiter ist ein wichtiger Prozess, der sorgfältig geplant und durchgeführt werden muss. Von der Bedarfsanalyse, der Identifikation von Weiterbildungszielen über die Auswahl der Weiterbildungsmethoden, Budget und Zeitplanung: Arbeitgeber und Betriebsrat sollten dabei gezielt vorgehen und eng zusammenarbeiten.

Vier Beispiele für berufliche Weiterbildung

Wie kann berufliche Weiterbildung in der Praxis aussehen? Wir haben uns vier Beispiele genauer angeschaut.

1. Kommunikationstraining mit Zertifikat

Durch eine interne Bewerbung für die Stelle „Produktmanagement Kommunikation“ kam Regina vom ifb mit der Geschäftsleitung ins Gespräch. Schnell kristallisierte sich ihr Potenzial für diese Stelle heraus. Bedingung war allerdings eine Qualifizierung samt Zertifikat in einem bekannten Kommunikationsinstitut. Regina nahm diese Chance sofort wahr. Sie absolvierte ihre

Kommunikationstrainerausbildung als Trainee in sechs Wochenmodulen während des Zeitraums von einem Jahr. Die Ausbildung galt als Arbeitszeit, auch die Kosten wurden vom ifb übernommen. Jetzt ist sie in ihrem Traumjob gelandet.

2. Duales Studium – auch später noch möglich

Lisa hat endlich ihr Abitur. Eigentlich ist sie nicht so der theoretische Lerntyp. Studieren und schon wieder Bücher wälzen? Sie arbeitet deshalb schon seit zwei Jahren als Vertriebsassistentin in der Finanzbranche. Doch jetzt will sie unbedingt weitermachen und BWL studieren. Sie spricht ihren Vorgesetzten an, der sie sofort in Ihrem Vorhaben bestärkt. Sie entscheiden sich gemeinsam für ein duales Studium mit Blockunterricht. Der Arbeitgeber unterstützt sie finanziell und ermöglicht ihr auch in Lernphasen, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Für den Blockunterricht wird sie freigestellt.

3. Deutschkurse mit PC-Qualifikation

Ein Logistikunternehmen stellt mehrere Flüchtlinge aus verschiedenen Ländern ein. Um den neuen Kollegen die bestmögliche Starthilfe zu geben, organisiert der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Sprachkurse in Deutsch mit dazugehöriger PC-Qualifikation. Nach diesem Kurs sind einige der neuen Mitarbeiter in der Lage, auch höher qualifizierte Stellen auszufüllen. Das Programm hat sich inzwischen etabliert.

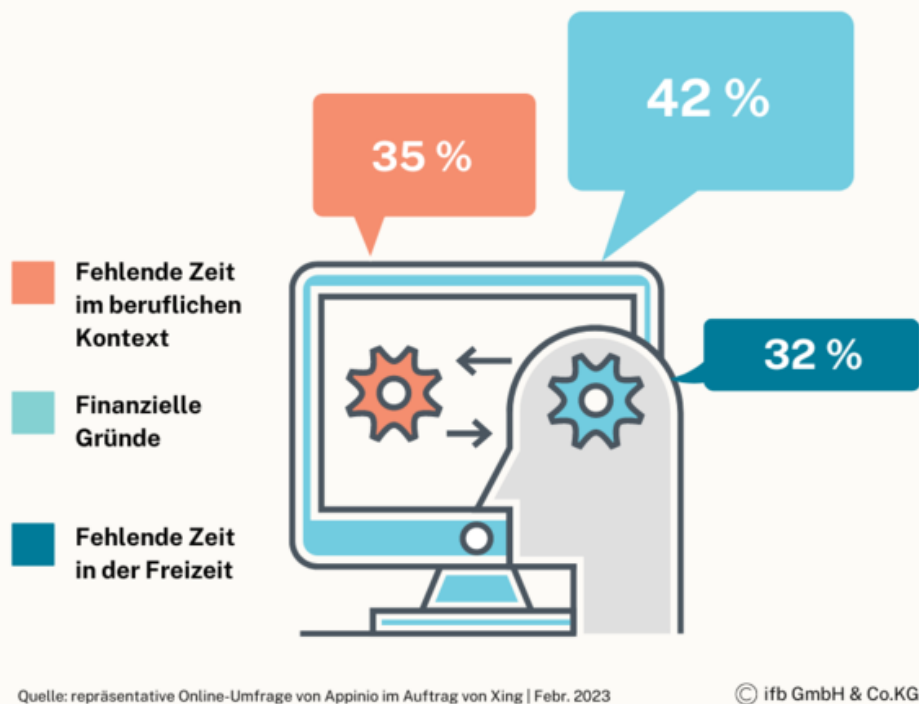
4. Fit in Finanzen für junge Kollegen

Laut einer Trendstudie "Jugend in Deutschland – Winter 2022/23" hat jeder fünfte Jugendliche zwischen 14 und 29 Jahre Schulden. Das hat sich Sebastian, ein JAV-Mitglied, als Steilvorlage für sein Vorhaben herausgepickt. Er hat für alle Jugendlichen mit Hilfe des Betriebsrats und dem Arbeitgeber Weiterbildungstermine zum Thema Finanzen für alle Jugendlichen im Betrieb organisiert. Hier erfahren die Seminarteilnehmer mehr zum Sparen, Schuldenfallen, Finanzorganisation, Anlagemöglichkeiten und Altersvorsorge.

Welche Lösungsansätze sind von Arbeitgeberseite möglich?

Spannend ist hierzu eine aktuelle Studie von XING. Die Plattform befragte im Februar 2023 insgesamt 1.000 Personen. Die Ergebnisse zeigen, dass 42 Prozent der "Weiterbildungswilligen" angeben, nicht genug finanzielle Mittel für Weiterbildung zur Verfügung zu haben. Ein Drittel der Personen, die sich weiterbilden möchten, beklagt zudem Zeitmangel, der sie daran hindert, sich intensiver weiterzubilden. Dabei gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen klagen hauptsächlich über fehlende finanzielle Mittel (47 Prozent), während Männer vor allem durch Zeitmangel im Job davon abgehalten werden, Weiterbildungsangebote zu nutzen (38 Prozent).

Gründe warum sich Beschäftigte nicht weiterbilden



Hier bedarf es eindeutig an Aufklärung und Unterstützung. Bezahlte Freistellungen für betrieblich notwendige Qualifizierungen sind leider keine Selbstverständlichkeit. In den Vorreiterbetrieben gibt es häufig die Möglichkeit der unbezahlten Freistellung für Qualifikationsaktivitäten, von denen zunächst in erster Linie die Beschäftigten profitieren und nicht der Betrieb. Das gilt beispielsweise für den Erwerb des Meisterbriefs, ein Studium oder das Erlernen einer Fremdsprache.

Aber es gibt auch andere Möglichkeiten:

- Qualifizierung während der Kurzarbeit. Beides zu verbinden liegt nicht nur nahe, sondern wird auch staatlich gefördert.
- Mitarbeitergespräche. Es finden jährliche Gespräche statt, in denen Beschäftigte mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten ihre Weiterbildungswünsche besprechen und deren zeitliche Realisierung planen können. Im Idealfall werden Fortbildungspläne zusammen mit individuellen Arbeitszeitvereinbarungen und Weiterbildungsbudgets festgelegt.
- Indirekte Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterqualifikation durch Variationsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, die den Beschäftigten die nötigen Freiräume zur Fortbildung verschaffen.
- Mehr Teilzeitoptionen – auch bei Schichtarbeit: Langfristig angelegte Arbeitszeitkontensysteme, auf denen Überstunden für Familien-, Pflege- oder Weiterbildungszeiten angespart werden können.

Was können Sie als Betriebsrat tun?

Sie als Ansprechpartner für Ihre Kollegen spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung im Betrieb. Hier sind einige Maßnahmen, die Sie als Betriebsrat ergreifen können, um die Weiterbildung der Beschäftigten zu fördern:

1. **Informationsvermittlung:** Als Betriebsrat können Sie die Beschäftigten über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten, Förderprogramme und finanzielle Unterstützung informieren.
2. **Bedarfsermittlung:** Sie können Umfragen durchführen oder mit den Beschäftigten sprechen, um den Weiterbildungsbedarf im Betrieb zu ermitteln. So können gezielte Schulungsangebote entwickelt werden, die den Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeiter entsprechen.
3. **Verhandlungen mit dem Arbeitgeber:** Sie können mit dem Arbeitgeber Verhandlungen führen, um gemeinsam Weiterbildungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen. Dies kann auch die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten umfassen. Eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema schafft Transparenz für alle.
4. **Unterstützung bei Freistellungen:** Setzen Sie sich für die Gewährung von Freistellungen für Weiterbildungszwecke ein: Beispielsweise durch die Schaffung von Regelungen für alle Mitarbeiter.
5. **Förderung lebenslangen Lernens:** Sie als Betriebsrat können das Bewusstsein für lebenslanges Lernen fördern und Ihre Kollegen ermutigen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich zu erweitern, um mit den Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes Schritt zu halten.
6. **Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen:** Überprüfen Sie die Wirksamkeit von durchgeführten Schulungsmaßnahmen durch Gespräche mit den Betroffenen und machen Sie auf Grundlage der Rückmeldungen Verbesserungsvorschläge beim Arbeitgeber.

Sie suchen eine Weiterbildung?

Dann werden Sie hier fündig:

www.iu-akademie.de

www.ibb.com

[Landkarte-der-weiterbildungsverbuende](#)

[Kursnet - Agentur für Arbeit](#)

[Komm weiter in Bayern](#)

Tragen Sie als Betriebsrat dazu bei, dass die berufliche Weiterbildung im Betrieb gefördert und effektiv umgesetzt wird. (sw)

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

