

Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung auf die betriebliche Weiterbildung¹



1 Einleitung

Betriebliche Weiterbildung ist zu einem wichtigen Instrument betrieblicher Modernisierung geworden und zugleich für ArbeitnehmerInnen eine relevante berufsbiographische Ressource, die es ihnen ermöglicht, arbeitsplatzbezogene Qualifikationen zu erwerben und sich beruflich weiterzuentwickeln. Anders als in der beruflichen Erstausbildung haben Betriebe als Träger von Weiterbildungsmaßnahmen das alleinige Entscheidungsrecht hinsichtlich Zielen, Inhalten, Methoden und pädagogischem Personal – nur die betriebliche Interessenvertretung hat das Recht, auf die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung Einfluss zu nehmen. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an Betriebsräte, die auf diesem Gebiet tätig werden (vgl. Berger 2012).

Zugleich ist festzustellen, dass Betriebsräte ihre Beteiligungsrechte in der betrieblichen Bildung nur unzureichend nutzen und Fragen der Aus- und Weiterbildung eine eher nachrangige Rolle im Betriebsratshandeln einnehmen (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006, Seite 102). Vor diesem Hintergrund führen wir aktuell ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt² durch, das in Österreich und Deutschland überbetriebliche Unterstützungsangebote für die betriebliche Mitbestimmung in der betrieblichen Weiterbildung untersucht und Handlungsansätze erarbeiten soll. Im folgenden Beitrag soll ausgehend von den ersten Projektergebnissen dargestellt werden, an welchen Merkmalen betriebliche Weiterbildung von anderen Formen der Weiterbildung unterschieden wird, warum es wichtig ist, dass Betriebsräte die Weiterbildung mitgestalten, welche rechtlichen und betriebspolitischen Möglichkeiten zur Einflussnahme und welche Herausforderungen bei der Gestaltung der Weiterbildung durch Betriebsräte bestehen.

2 Zur Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung und Mitbestimmung

Betriebliche Weiterbildung ist weit verbreitet: Laut der Europäischen Erhebung über betriebliche Weiterbildung (CVTS4) im Jahr 2010 waren 87 Prozent aller Unternehmen in Österreich weiterbildungsaktiv.³ Generell umfasst Weiterbildung alle Lerngelegenheiten nach Abschluss der Erstausbildung (Schule, Lehrlingsausbildung, Hochschulstudium), d. h. Kurse, Trainingsmaß-

nahmen, Einarbeitungsmaßnahmen usw. Dabei sind die Grenzen zwischen Lernen und anderen Aktivitäten (Gespräche mit KollegInnen, Vorgesetzten, Lesen von Anleitungen, Recherche im Internet usw.) fließend, denn Lernen kann als eine Aktivität verstanden werden, die pädagogisch geplant und begleitet werden, aber auch ohne diesen pädagogischen Rahmen stattfinden kann. Findet Lernen ohne pädagogische Organisation statt, kann von informellem Lernen gesprochen werden als »(...) any activity involving the pursuit of understanding, knowledge or skill which occurs without the presence of externally imposed curricular criteria« (Livingstone 2001, Seite 4). Für die Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung liegt der Fokus auf den pädagogisch intendierten, geplanten und organisierten Maßnahmen, denn nur diese lassen sich auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung gestalten. Es sollte dabei jedoch bedacht werden, dass informelle Lernformen durch andere Gestaltungsfelder beeinflusst werden können, z. B. Zeit zum Austausch mit KollegInnen kann durch Arbeitszeitregelungen und Personaleinsatzplanung ermöglicht werden, eigeninitiierte Informationsbeschaffung durch Internet-Zugang an allen Arbeitsplätzen etc. Diese Gestaltungsmöglichkeiten sollten mitbedacht werden, sie stehen für die Mitbestimmung in der betrieblichen Weiterbildung aber nicht im Zentrum.

1 Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von Carola Iller auf der Tagung »Lernort Betrieb – wo die Bildung weiter geht! Innovation, Qualifikation und Partizipation durch betriebliche Weiterbildung« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 26. März 2014 im ÖGB-Catamaran, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 statt und wurde von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Carola Iller ist Professorin für Erwachsenenbildung (Lifelong Learning) am Institut für Pädagogik und Psychologie (Fachbereich Berufspädagogik und Erwachsenenbildung) an der Johannes-Kepler-Universität in Linz. Dr. Tobias Wiß ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich von Carola Iller.

2 Das Forschungsprojekt wird von der Abteilung Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Johannes-Kepler-Universität in Linz durchgeführt, und zwar in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) in Bonn und der Gemeinsamen Arbeitsstelle IG Metall und Ruhr-Universität Bochum, die für den Untersuchungsteil in Deutschland zuständig sind. Das Projekt wurde im Juli 2013 begonnen und soll im Juni 2015 abgeschlossen werden. Nähere Informationen sind zu finden unter: www.jku.at/ipp/content/e1171900/e172667/e172671/e212821/Projektbeschreibung.pdf oder www.boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2013-637-5%20B

3 Für weitere Ergebnisse und Informationen zu CVTS4 siehe: Statistik Austria (Hg.) (2013): Betriebliche Weiterbildung 2010. Wien: Statistik Austria.

Als eine weitere Eingrenzung ist es sinnvoll, zwischen betrieblicher und nicht-betrieblicher Weiterbildung zu unterscheiden. Von betrieblicher Weiterbildung wird dann gesprochen, wenn der Betrieb/der Arbeitgeber selbst Träger der Weiterbildung ist (enge Definition) oder die Maßnahme voll oder zum Teil vom Betrieb finanziert wird (weite Definition). Für die statistische Erfassung und die arbeitsrechtliche Einordnung wird die weite Definition zugrundegelegt, d. h., betrieblich ist eine Weiterbildungsmaßnahme (auch die individuelle Teilnahme einer Person) dann, wenn das Unternehmen diese Maßnahme selbst organisiert und/oder finanziert. Dies ist insofern, plausibel als dadurch der Einfluss von Unternehmen auf die Weiterbildung insgesamt besser sichtbar wird. So lässt sich aus der allgemeinen Weiterbildungsstatistik entnehmen, dass in Österreich 27 Prozent aller Teilnahmefälle in betrieblich organisierten oder finanzierten Maßnahmen stattfinden (vgl. Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung, AES, 2011/2012). Betriebe sind damit die quantitativ bedeutendsten Anbieter in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und rangieren noch vor Bildungsanbietern wie WIFI, BFI und VHS. Auch für die arbeitsrechtliche Erfassung kann die weite Definition sinnvoll sein, denn für die Beschäftigten ist es unerheblich, ob die Weiterbildung im Betrieb bzw. vom betrieblichen Weiterbildungspersonal durchgeführt wird oder im Auftrag des Betriebes in den Räumen beispielsweise eines Bildungsanbieters und von freiberuflichen TrainerInnen erfolgt. Entscheidend ist vielmehr, wer über die Inhalte, die Auswahl der TeilnehmerInnen, die Qualifikation der Lehrkräfte etc. entscheiden kann und welche Rolle dabei die Weiterbildungsbedürfnisse der Beschäftigten spielen. Dennoch zeigt sich bereits bei der Darstellung, dass die weite Definition der betrieblichen Weiterbildung auch Probleme bei einer sinnvollen Grenzziehung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung aufwirft.

Da wir uns hier auf die Frage konzentrieren wollen, welche Einflussnahme durch die betriebliche Interessenvertretung auf die betriebliche Weiterbildung möglich und sinnvoll ist, werden wir als betriebliche Weiterbildung jene Maßnahmen berücksichtigen, die pädagogisch organisiert sind (Kurse, Trainings, Einarbeitungsmaßnahmen etc.) und die vom Unternehmen organisiert und/oder finanziert werden. Dem CVTS zu Folge nutzten 72 Prozent der Unternehmen in Österreich Kurse als Weiterbildungsform. »Andere Formen«, also Einarbeitungsmaßnahmen, Job-Rotation usw., nutzten 77 Prozent der Unternehmen. Fast alle Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung sowie Banken und Versicherung boten ihren Beschäftigten Weiterbildung an, wohingegen die geringsten Anteile von weiterbildungsaktiven Unternehmen im Hotel- und Gastgewerbe sowie in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie zu finden waren. Wichtigste externe Kursanbieter waren Bildungseinrichtungen der Wirtschaftskammern und von Arbeitgeberverbänden sowie private gewinnorientierte Bildungsanbieter. Von geringerer Bedeutung waren Bildungseinrichtungen der Arbeiterkammern und Gewerkschaften sowie öffentliche oder private Schulen und Universitäten. Von den weiterbildungsaktiven Unternehmen haben 88 Prozent auf externe Informationen und Beratung zurückgegriffen, hauptsächlich auf private Bildungsanbieter und öffentliche Einrichtungen.

Obwohl also insgesamt sehr viele Unternehmen Weiterbildung angeboten haben, nahmen nur 33 Prozent aller Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teil, Männer etwas häufiger als Frauen. Dabei waren die Teilnahmequoten von Beschäftigten in

großen Firmen an Weiterbildung höher als jene in kleinen Firmen. KursteilnehmerInnen verbrachten dabei durchschnittlich 30 Stunden bezahlte Arbeit mit Weiterbildung, und je teilnehmender Person fielen Kurskosten in Höhe von 2.037 Euro an.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung an Prozessen der betrieblichen Weiterbildung positiv auf die Teilnahmequoten auswirkten. Allerdings war die Belegschaftsvertretung im Jahr 2010 nur in zwölf Prozent aller Unternehmen üblicherweise in das Weiterbildungsmanagement eingebunden, immerhin 33 Prozent bei großen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, hingegen nur elf Prozent bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Wenn ein Unternehmen über eine Belegschaftsvertretung verfügte, so war diese in 36 Prozent der Unternehmen beteiligt. In fast zwei Dritteln aller Unternehmen mit Betriebsrat ist die Interessenvertretung nicht in den Prozess der Weiterbildung eingebunden, obwohl ihr, wie unten noch dargestellt wird, durchaus Mitspracherechte zustehen. Diese zwei Drittel könnten theoretisch durch überbetriebliche Unterstützung für das Thema »Weiterbildung« sensibilisiert werden und so zu einem gerechteren TeilnehmerInnenkreis und höheren Teilnahmequoten beitragen. Wenn nämlich die Interessenvertretung eingebunden war, dann meistens zu Fragen bezüglich Weiterbildungsinhalten, Formen der Weiterbildung und Kriterien zur Bestimmung der TeilnehmerInnen.

3 Welche Möglichkeiten zur Einflussnahme gibt es für Betriebsräte?

Wenn Betriebsräte in Unternehmen vorhanden sind und auf die Weiterbildung Einfluss nehmen, dann trägt dies in der Regel zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung, zu einer gerechteren Auswahl von TeilnehmerInnen und zu einer ausgewogeneren inhaltlichen Ausgestaltung der Weiterbildung bei. In unserer Bestandsaufnahme zur Weiterbildungspolitik von Betriebsräten haben sich **zwei Wege** der Einflussnahme herauskristallisiert: Betriebsräte können **betriebspolitisch** (aktive Information, Gegenöffentlichkeit, Beratung usw.) und mit **rechtlichen Mitteln** auf die Weiterbildung einwirken.

Wichtige **betriebspolitische Möglichkeiten** haben Betriebsräte in der Weiterbildung, wenn sie als »Informationsdreh-scheibe« fungieren und weiterbildungsrelevante Informationen zwischen Belegschaft und Management oder zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen weitergeben oder Informationen dadurch Gewicht verleihen, dass sie sie auf die »Tagesordnung« setzen. Dies gilt im Besonderen für betriebliche Reorganisationsprozesse oder die Einführung neuer Managementkonzepte oder auch auf die Einführung neuer Technologien usw., die für die Weiterbildungsmöglichkeiten von Beschäftigten große Bedeutung haben können und deshalb frühzeitig mit den Beschäftigten und im Hinblick auf ihren Weiterbildungsbedarf diskutiert werden sollten.⁴ Der Betriebsrat kann dabei in

⁴ Siehe z. B. das Projekt »Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten bei den Telekom-Servicegesellschaften (IWP Telekom)« der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Hier sollen Betriebsräte proaktiv mit eigenen Vorschlägen gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Qualifizierung von Beschäftigten voranbringen.

Richtung auf das Management, aber auch in der Belegschaft das Bild von Weiterbildung mitgestalten. Dabei kann Weiterbildung als Teil einer vorausschauenden betrieblichen Strategie dargestellt und die Wirksamkeit von Weiterbildung als »Feuerlöscher« angezweifelt werden. Ebenso kann entsprechenden Haltungen zur Weiterbildung auf Seiten der Beschäftigten begegnet werden: Weiterbildung ist nicht ein »Notwendiges Übel«, sondern eine Chance für eine Weiterentwicklung.⁵ Betriebsräte können hierbei auch Barrieren und Abwehrhaltungen abbauen, indem sie den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten im Unternehmen allgemein oder für einzelne Bereiche ermitteln (z.B. für Geringqualifizierte oder für Beschäftigte an besonders belastungsintensiven Arbeitsplätzen) und in die Weiterbildungsplanung mit einbringen. Darüber hinaus können einzelne KollegInnen gezielt beraten und gegebenenfalls auf weitere Fördermöglichkeiten – auch außerhalb des Unternehmens – hingewiesen werden.⁶

Dieses Aufgabenverständnis wird durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) unterstützt, so dass entsprechende Aktivitäten **rechtlich** fundiert sind. Die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes sehen Informationsrechte, Beratungs- und Vorschlagsrechte, Mitwirkungsrechte und Zustimmungsrechte vor.

So besteht eine **Informationspflicht** des Betriebsinhabers über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung nach §94 ArbVG. Plant ein Unternehmen also Weiterbildungsmaßnahmen, so muss der Betriebsrat vorher darüber informiert werden. In der betrieblichen Praxis kann es zu unterschiedlichen Interpretationen dieser Regelung kommen, weil »Information« über eine »geplante Maßnahme« sehr unterschiedlich ausgelegt werden kann. Es ist davon auszugehen, dass es die Intention des Gesetzgebers ist, dem Betriebsrat durch die Information über geplante Maßnahmen die Möglichkeit zu eröffnen, Vorschläge zu machen und Ungerechtigkeiten zu verhindern (diese Intention wird auch in den folgenden Regelungen deutlich). Deshalb muss die Information über eine geplante Maßnahme entsprechend frühzeitig und detailliert erfolgen, sodass eine Beteiligung des Betriebsrates tatsächlich möglich ist. Frühzeitig meint, dass vor Beginn der Maßnahme noch Zeit ist, die Planung im Betriebsrat (oder einer Arbeitsgruppe des Betriebsrates) zu diskutieren und Vorschläge des Betriebsrates in die weitere Planung aufgenommen werden können. Die Informationen, die dem Betriebsrat vorab gegeben werden, müssen Aufschluss über Ziele, Inhalte, das didaktische Design, Zielgruppe, Dauer und Kosten geben. In der betrieblichen Praxis werden am Anfang des Planungsprozesses noch nicht zu allen Punkten konkrete Angaben vorliegen. In Unternehmen mit weiterbildungspolitisch aktiven Betriebsräten haben sich deshalb meist Arbeitsroutinen entwickelt, in denen Management und Betriebsrat regelmäßig die mittelfristige Weiterbildungsplanung besprechen und nur bei neuartigen Maßnahmen im weiteren Verlauf des Planungsprozesses detaillierte Informationen an den Betriebsrat gegeben werden. So ist sichergestellt, dass der Betriebsrat frühzeitig und in groben Zügen über die Planungen informiert ist und die erforderlichen Detailinformationen dann erhält, wenn sie im Prozess der didaktischen Planung konkretisiert werden können.

In diesem Prozess hat der Betriebsrat das **Recht, Vorschläge einzubringen**. §94 ArbVG regelt nämlich: »Der Betriebsrat hat

das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.«

Der Betriebsrat kann also über die geplanten Maßnahmen hinaus, Vorschläge machen und Anträge stellen. Über die Vorschläge muss der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat beraten, d.h., sie können nicht unkommentiert abgelehnt werden. Die Intention des Arbeitsverfassungsgesetzes ist es also, dem Betriebsrat eine aktive Rolle in der betrieblichen Weiterbildung einzuräumen. Der Betriebsinhaber kann nicht gezwungen werden, Weiterbildung durchzuführen, aber er muss die Vorschläge des Betriebsrates zumindest mit selbigem diskutieren. Im Bereich der betrieblichen Frauenförderung (§92b ArbVG) ist dafür sogar ein zeitlicher Modus festgelegt. Mindestens vierteljährlich sollen gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten der Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, v.a. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, stattfinden.

Wie bereits angedeutet wurde, ist die frühzeitige Information über geplante Maßnahmen im Zusammenhang mit den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates hinsichtlich der Durchführung von Weiterbildung zu sehen. Der Betriebsrat hat § 94 ArbVG zu Folge »(...) das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken«. Deshalb muss er rechtzeitig informiert werden, um dieses Recht auch umzusetzen. Was Mitwirkung im Einzelnen bedeutet, ist nicht eindeutig geregelt. Zumindest geht Mitwirkung über das Einbringen von Vorschlägen und die nachträgliche Kontrolle von Maßnahmen hinaus und legt eine Einflussnahme durch den Betriebsrat nahe. Die Einflussnahme ist nur dann möglich, wenn im Unternehmen seitens des Managements grundsätzlich die Entscheidung für die Durchführung von Weiterbildung getroffen wurde. Da aber, wie oben ausgeführt, 87 Prozent der Unternehmen in Österreich weiterbildungsaktiv sind, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Betriebsräte nicht grundsätzlich die Einführung von Weiterbildung einfordern müssen, sondern von ihrem Recht der Einflussnahme auf die Planung und Durchführung von Weiterbildung Gebrauch machen können.

Eine besondere Situation besteht in Unternehmen mit eigener Bildungseinrichtung, hier ist in § 95 ArbVG geregelt, dass Betriebsräte an der Verwaltung beteiligt werden sollen. Eine betriebspädagogisch relevante Aufgabe im Rahmen der Verwaltung ist die Auswahl des Weiterbildungspersonals, denn die Qualifikation und das Aufgabenverständnis des Weiterbildungspersonals hat wesentlichen Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung einzelner Weiterbildungsangebote. Weiters können im Rahmen der Verwaltung Qualitätsziele, die Einrichtung und Aufteilung eines Budgets

5 Siehe hierzu ein Projekt der GPA-djp und der AK Oberösterreich zur Bildungsberatung im Handel: »Du bist was – Du kannst was! Bildung ist Zukunft«. Betriebsräte sollen für das Thema sensibilisiert und weniger bildungsaffine Beschäftigte von positiven Aspekten der Weiterqualifizierung überzeugt werden.

6 Vergleiche z.B. das Projekt »Chancen durch Bildung« des bfi in Kooperation mit dem ÖGB, finanziert durch die AK und den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff). Insbesondere un- und angelernten Beschäftigten sowie SchichtarbeiterInnen soll der Zugang zu Weiterbildung ermöglicht werden.

u. ä. m. zum Thema gemacht werden. Wenn der Betriebsrat an der Verwaltung beteiligt werden soll, dann kann er zu diesen Fragen initiativ werden, Vorschläge machen und erwarten, dass diese diskutiert werden, er kann vorausschauende Planungen und evaluierende Berichte anfordern und damit einen Beitrag zur Transparenz der betrieblichen Weiterbildung leisten. Ähnlich wie bei den Regelungen des § 94 ArbVG ausgeführt gilt auch für die Verwaltung der betrieblichen Bildungseinrichtungen, dass der Betriebsrat nur mitwirken kann, wenn seitens des Unternehmens die grundsätzliche Entscheidung für eine Einrichtung getroffen wurde.

Anders verhält es sich bei der **Zustimmungspflicht** des Betriebsrates nach §96 ArbVG: Hier ist geregelt, dass Beurteilungsverfahren, Personalfragebögen oder Kontrollmaßnahmen nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen können. Im Vordergrund dieser Regelung steht der Persönlichkeitsschutz der MitarbeiterInnen, zugleich sind Befragungen und Beurteilungsverfahren mittlerweile aber auch im Rahmen der Personalentwicklung üblich, um Bedarfe zu ermitteln oder informell erworbene Kompetenzen zu bilanzieren. Damit eröffnet sich ein anspruchsvolles Gestaltungsfeld, in dem Betriebsräte zwischen Chancen und Risiken abwägen müssen, im Zweifelsfall aber ihre Zustimmung auch verweigern können. Das bietet wiederum betriebspolitisch für die Weiterbildungspolitik des Betriebsrates eine gute Verhandlungsposition.

Neben dem Arbeitsverfassungsgesetz bestehen Regelungsmöglichkeiten durch das Kollektivvertragsrecht, so dass unterstützende Maßnahmen auch in Kollektivverträgen verankert sein können. Zahlreiche Kollektivverträge sehen beispielsweise eine Freistellung zur Prüfungsvorbereitung oder in einzelnen Branchen eine einwöchige Bildungsfreistellung vor. Weitere Regelungen beziehen sich auf die Unterstützung der Bildungskarenz oder formulieren einen Freistellungsanspruch der ArbeitnehmerInnen wie in der Sozialwirtschaft und der Sozialarbeit. Prominent ist auch die Regelung eines Weiterbildungsfonds in der Arbeitskräfteüberlassung. Erwähnenswert ist auch der Kollektivvertrag für Banken und Versicherungen, der einen Anspruch auf bezahlte Weiterbildung und die Einrichtung von Paritätischen Kommissionen zur Ausgestaltung dieses Anspruches vorsieht. Derartige Regelungen können die Arbeit der Betriebsräte unterstützen, weil sie bereits einen Rahmen vorgeben, in dem verhandelt und einzelbetriebliche Lösungen erarbeitet werden können. Zudem reduzieren branchenweite Regelungen den »Poachingeffekt«, also die Befürchtung von Unternehmen, dass ihre Weiterbildungsinvestitionen von »TrittbrettfahrerInnen« genutzt werden und sie dadurch Wettbewerbsnachteile erfahren. Kollektive Branchenvereinbarungen schaffen hier einen Ausgleich zwischen einzelnen Unternehmen (vgl. dazu auch ausführlicher Iller/Moraal 2013).

4 Herausforderungen und Ausblick

Angesichts der rechtlichen Einflussmöglichkeiten und der betriebspolitischen Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung ist es verwunderlich, dass nur wenige Betriebsräte in diesem Handlungsfeld aktiv sind. Wie oben ausgeführt wurde, sind nur in zwölf Prozent der Unternehmen Betriebsräte an der Gestaltung der Weiterbildung beteiligt. In 66 Prozent der Unternehmen ist gar kein

Betriebsrat vorhanden, in anderen ist zwar ein Betriebsrat gewählt, er engagiert sich aber nicht in der Weiterbildung. Im Rahmen unserer Studie zur überbetrieblichen Unterstützung von Betriebsräten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung haben wir Personen in Betriebsratsfunktionen sowie außerbetriebliche Sachverständige nach möglichen Gründen für das geringe Engagement der Betriebsräte befragt. Die ersten Auswertungen legen nahe, zwischen Betriebsgrößen und Branchen zu unterscheiden. Vor allem zwischen Groß- und Kleinbetrieben besteht eine große Kluft in der professionellen Bearbeitung von Weiterbildung. In Kleinbetrieben haben es die Betriebsräte – sofern sie überhaupt vorhanden sind – bedeutend schwerer, in der Weiterbildung Einfluss zu nehmen. Wenn die Weiterbildung nicht langfristig und routiniert geplant wird, müssen die Betriebsräte ad hoc reagieren oder das fehlende Weiterbildungsmanagement kompensieren, was weder zeitlich noch fachlich von Betriebsräten erwartet werden kann. In solchen Konstellationen ist es deshalb nachvollziehbar, dass sich Betriebsräte nicht engagieren: »Weiterbildung ist ein Thema, das Betriebsräte langfristig nur zusammen mit dem Arbeitgeber entwickeln können.«, so das Fazit eines Interviewpartners.

Ein weiterer Grund für das geringe Engagement der Betriebsräte im Feld der Weiterbildung ist in der Gewichtung des Politikfeldes zu sehen: »Weiterbildung ist immer wichtig, aber nie dringend!« Vor allem kleine Betriebsratsgremien mit einer geringen Arbeitsteilung müssen angesichts konkurrierender (»brennender«) Themen eine Prioritätensetzung vornehmen. Je nach Branche und Qualifikationsstruktur der Belegschaft wird die Bedeutung von Weiterbildung dann möglicherweise als nachrangiges Handlungsfeld eingeschätzt.

Dies ändert sich eventuell, wenn Weiterbildung nicht isoliert betrachtet wird, sondern Verbindungen zu anderen betriebspolitischen Herausforderungen, so etwa Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Altersgerechte Laufbahngestaltung, Entlohnungskriterien u. ä. m., hergestellt werden. (Weiter-)Bildung spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle, weil sie die Handlungs- und Urteilsfähigkeit der Beschäftigten erhöht. Andererseits erhöht sich dadurch für die Betriebsräte der Koordinations- und Abstimmungsbedarf mit anderen betrieblichen und außerbetrieblichen Gestaltungsfeldern und Akteuren.

Wir gehen deshalb in unserem Projekt der Frage nach, ob und wie die betrieblichen Interessenvertretungen in ihren Aufgaben unterstützt werden können. Als Unterstützungsangebote sehen wir Positionspapiere, Handlungshilfen (Leitfäden, Best-Practice-Beispiele etc.), individuelle Beratungsangebote, Schulungsangebote, Modellversuche, informelle Netzwerke etc. an, die von Gewerkschaften, von privaten bzw. kommerziellen Anbietern oder von öffentlich-rechtlichen Stellen zur Verfügung gestellt werden. Damit kann aus unserer Sicht ein Beitrag geleistet werden, dass Betriebsräte gemeinsam mit der Geschäfts- bzw. Personalleitung in einem System der koordinierten Verantwortung für die Weiterbildung aktiv werden.

5 Literatur

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

Berger, K. (2012): Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung.
In: WSI-Mitteilungen (5), Seite 358–364.

Iller, Carola/Moraal, Dick (2013): Kollektive Vereinbarungen in der Steuerung der betrieblichen Weiterbildung, Beispiele aus den Niederlanden und Deutschland: Magazin Erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 18/2013, Seite 97–104.

Livingston, D.W. (2001): Adults' Informal Learning: Definitions, Findings, Gaps and Future Research. Toronto: Ontario Institute

for Studies in Education, University of Toronto. Retrieved from <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/2735/2/21adultsinformallearning.pdf> (17.9.2014).

Statistik Austria (Hg.) (2013): Betriebliche Weiterbildung 2010. Wien: Statistik Austria.

Statistik Austria (Hg.) (2013): Erwachsenenbildungserhebung, AES, 2011/2012. Wien: Statistik Austria.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 103

Ernst Gesslbauer, Sabine Putz, René Sturm, Karin Steiner (Hg.)

Herausforderungen an der Schnittstelle Schule – Beruf

Beiträge zur Fachtagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« vom 18.9.2013 in Wien

ISBN 978-3-85495-470-0



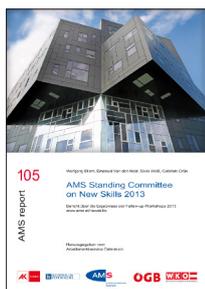
AMS report 104

Christina Enichlmair, Eva Heckl

Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen

Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland

ISBN 978-3-85495-471-9



AMS report 105

Wolfgang Bliem, Emanuel Van den Nest, Silvia Weiß, Gabriele Grün

AMS Standing Committee on New Skills 2013

Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013
www.ams.at/newskills

ISBN 978-3-85495-581-2



AMS report 106

Regina Haberfellner, René Sturm

Zur Akademisierung der Berufswelt

Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie

ISBN 978-3-85495-582-0

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Carola Iller, Dr. Tobias Wiß
Johannes-Kepler-Universität Linz, Institut für Pädagogik und Psychologie
Abteilung für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung
Altenberger Straße 69, 4040 Linz
Tel.: 0732 2468-7230, E-Mail: beb@jku.at, Internet: www.jku.at/ipp/beb

Die Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der **AMS report** kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm,
1200 Wien, Treustraße 35–43 • November 2014 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn