



netzwerk

# ARBEIT UND INNOVATION

kompakt

mit uns Brücken in die Zukunft bauen  
**DIE QUALIFIZIERUNG DER BELEGSCHAFT**  
analysieren, fördern, gestalten.



Die Transformation der Arbeit ist im vollen Gange – Digitalisierung, internationale Standortkonkurrenz und die Umstellung auf umweltschonendere Produkte und Produktion sind drei wesentliche Triebkräfte der Veränderung. Weiterbildung ist ein Schlüssel, um Beschäftigten sichere Brücken in die Zukunft zu bauen. Eine stabile Brücke für alle wird es nur geben, wenn Betriebsräte und Vertrauensleute an deren Bau frühzeitig und auf Augenhöhe beteiligt sind.

## Definition und Trends

Eine **gute Qualifizierungspolitik** im Unternehmen erkennt man daran, dass:

- sie mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen entwickelt, umgesetzt und ausgewertet wird.
- sie auf Trends in der Branche reagiert und Lernen **für die Zukunft** ermöglicht.
- sie **allen** Beschäftigten und nicht nur den »Besten« zugute kommt.
- sie die Beschäftigten nicht nur als Arbeitskräfte fördert, sondern **den ganzen Menschen** als Person mit vielseitigen Interessen in den Blick nimmt.
- die betrieblichen Weiterbildungsangebote **niemanden diskriminieren, allen bekannt** sind, eine **hohe Qualität** aufweisen und mit aussagekräftigen **Nachweisen und Zertifikaten** abschließen.

»Betriebliche Weiterbildung wird immer wichtiger«, hielt Elke Merkel (Betriebsratsvorsitzende Schnellecke Glauchau) auf einer Tagung des Netzwerks ARBEIT UND INNOVATION fest. Ihr Betriebsrat hat einen bemerkenswerten Innovations- und Qualifizierungsprozess angeschoben. Die betriebliche Praxis der meisten Betriebe wird dem aber nicht gerecht! Drei Belege:

1

### Weiterbildungsbeteiligung



Im verarbeitenden Gewerbe Sachsens nehmen nur **3 von 10 Beschäftigten** an Weiterbildungen teil; bei Facharbeiter:innen und Angelernten sind es noch weniger.

2

### Qualifizierungsgespräch



Beschäftigte haben ein Anrecht auf ein Qualifizierungsgespräch (§ 82 Abs.2, § 81 Abs. 4 BetrVG sowie Tarifvertrag Bildung der Metall- und Elektroindustrie). Aber weniger als **6 von 10 Beschäftigten** erhalten ein solches Gespräch.

3

### Systematische Personalplanung



Der Transformationsatlas der IG Metall ergab in mehr als 9 von 10 Betrieben einen steigenden Qualifizierungsbedarf. Aber nur etwa **5 von 10 Betrieben** planen ihren Personalbedarf systematisch und ermitteln den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten.

## Wir stehen Betriebsräten sowie Vertrauensleuten zur Seite und erklären, wie durch Qualifizierung der Belegschaft die Transformation gestaltet werden kann.

### Ein Beispiel effektiver Qualifizierungspolitik

Der Betriebsrat (BR) des Mittelständlers »Stahlfix« mischt sich in die Personalpolitik des Unternehmens mit Erfolg ein. Das geht nur, weil er alle Informationskanäle ausschöpft. Beispielsweise weiß er aus der Befragung der Belegschaft, dass bei den Bestücker:innen in der Zahnradproduktion (alles Angelernte) die größten Zukunftssorgen bestehen und das Interesse vorhanden ist, sich weiterzubilden. Aus dem Wirtschaftsausschuss weiß der BR, dass die Zahnradproduktion abgebaut und stattdessen das Wartungs- und Reparaturgeschäft ausgebaut werden soll. Der Aus- und Weiterbildungsausschuss des BR hat den AG dazu gezwungen, genau zu ermitteln, welche Qualifikationen im Unternehmen vorliegen und welche in Zukunft gebraucht werden. Er hat auf der Grundlage einen Vorschlag entwickelt, wie die Bestücker – mit Zuschüssen der Arbeitsagentur – zu Maschinenbedienern und Fachlogistikern weitergebildet werden können. Bemerkenswert ist auch, dass der Ausschuss den Tarifvertrag Bildung zum neuen Leben erweckt hat. Auf Druck des BR finden jährlich Qualifizierungsgespräche statt. Betriebsräte bereiten ihre Kolleg:innen auf diese Gespräche vor und nehmen daran teil. So konnten schon einige maßgeschneiderte Fortbildungsprozesse angestoßen werden.

### Qualifizierungsförderung in Sachsen und Leipzig

Sachsen ist (neben Bayern) das einzige Bundesland ohne Bildungsurlaub. Auch sind die Förderprogramme unzureichend. Es gibt aber u.a. Zuschüsse an Arbeitnehmer:innen für individuelle berufsbezogene Weiterbildungen durch die SAB oder Zuschüsse für Arbeitgeber durch das Qualifizierungschancen-/Arbeit von morgen-Gesetz.

- Darüber informiert die Leipziger Arbeitsagentur auch Betriebsräte – Tel.: 0800 4 55520 oder [Leipzig.arbeitgeber@arbeitsagentur.de](mailto:Leipzig.arbeitgeber@arbeitsagentur.de)
- Zudem: Jede:r einzelne Arbeitnehmer:in hat ein Anrecht auf eine Weiterbildungsberatung, die sogenannte Berufsberatung im Erwerbsleben. Die Leipziger Arbeitsagentur hat dafür ein [Beratungsteam](#) aufgebaut – Tel.: 0341/913 2222 oder [Leipzig.Vorankommen@arbeitsagentur.de](mailto:Leipzig.Vorankommen@arbeitsagentur.de)

Die Landschaft der Bildungswerke ist breit – nicht zuletzt in Leipzig. Wir beraten in diesem Dschungel der Möglichkeiten.

## Qualifizierungspolitik für die Beschäftigten: Hebel im BetrVG

Du bist mit betrieblichen Veränderungen konfrontiert? Betriebsrat oder Vertrauensleute wollen die Personalpolitik strategisch und auf Augenhöhe mit dem Management gestalten? Wir erarbeiten mit Dir eine Strategie! Betriebsräte haben zahlreiche Handlungsmöglichkeiten. Die Tabelle zeigt einige zentrale Hebel auf. Eine vollständige Übersicht kannst du gern von uns erhalten.

### Informationen zu Personal- und Qualifizierungsbedarfen

Der BR ist vom AG über die Personalplanung und -bedarfe ebenso zu unterrichten wie über Maßnahmen der Berufsbildung. Der BR kann die Initiative ergreifen und Vorschläge für die Personalplanung machen.

…❖ § 92

### Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe aus Sicht des Unternehmens

Der BR kann den AG dazu zwingen, den Berufsbildungsbedarf festzustellen, d.h. der AG hat zu ermitteln: (1.) welche Qualifikationen aktuell vorliegen und benötigt werden und (2.) welche Qualifikationen zukünftig vorliegen und benötigt werden. Zu letzterem gehört auch zu erfragen, welche Weiterbildungswünsche die Beschäftigten haben. Nach Arbeitsrechtlern ist dabei auf einen Zeithorizont von zwei bis drei Jahren abzustellen.

…❖ § 96

### Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe aus Sicht der Belegschaft

Der BR kann selber die Weiterbildungswünsche und -hürden der Kolleg:innen ermitteln, etwa indem er alle persönlich oder mithilfe eines Fragebogens befragt.

…❖ § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2

### Die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates in Qualifizierungsfragen

Sie wird erhöht, wenn sich der BR einen Aus- und Weiterbildungsausschuss gibt, der kontinuierlich arbeitet und sich fortbildet.

…❖ § 28, § 37 Abs. 6

### Mit eigenen Vorschlägen offensiv in die Betriebsöffentlichkeit

Macht der BR Vorschläge, wie durch Qualifizierung Beschäftigung gesichert werden kann, hat der AG sie mit dem BR zu beraten. Die Ablehnung muss er begründen; in Betrieben mit über 100 Beschäftigten schwarz auf weiß.

…❖ § 92a

### Mitgestaltung bei Personal- und Bildungsfragen

Der AG hat mit dem BR über die Art und den Umfang von Maßnahmen zur beruflichen Bildung der Kolleg:innen zu beraten. Zudem muss sich der AG mit dem BR über das WIE der betrieblichen Bildungsmaßnahmen einigen. Außerdem muss der AG sich mit dem BR darüber einigen, welche Beschäftigten an der Bildungsmaßnahme teilnehmen. …❖ § 92, § 98

## Kennst du schon?

[Hinrichs \(2021\) Qualifizierung im digitalen Wandel. Mitbestimmungspraxis Nr. 40.](#) Inspiration durch vier Betriebsbeispiele und ein [Kurzvideo](#) zur Studie

[IG Metall Vorstand \(2012\): Der Bildungsausschuss des Betriebsrates. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Nr. 28.](#)

[IG Metall Vorstand \(2014\): Personalplanung. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Nr. 31](#)

[IG Metall Vorstand: Fragebogen zu Weiterbildungsstrukturen und Instrumenten](#)

[IG Metall Vorstand \(2020\): Anpassungsqualifizierung in Metall- und Elektroberufen – Digitalisierung umsetzen!](#)

[IG Metall u.a. \(2021\): Fachkräftequalifizierung 4.0 – Qualifikationsanforderungen der digitalen Arbeitswelt](#)

[Bundesagentur für Arbeit: Inspiration für die eigene Karriere und Weiterbildung - das Online-Programm „mein NOW“](#)

[IAB – Job-Futuromat – ein Onlinetool zur Automatisierbarkeit von Berufen: Werden digitale Technologien Ihren Job verändern?](#)



Code scannen und zur digitalen Version dieses Flyers und zu weiteren Hinweisen des Netzwerks finden



Fachlich wird das Netzwerk von Experten des IMU-Instituts im Rahmen des Projekts „Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ begleitet, das von der Fachkräfteallianz Leipzig befürwortet und aus Mitteln des Freistaats Sachsen finanziert wird.

Das Netzwerk ARBEIT UND INNOVATION ist ein Forum von und für Betriebsräte, Vertrauensleute und interessierte Beschäftigte in der Leipziger Metall- und Elektroindustrie.

Koordiniert wird es von:

**BENJAMIN HEROLD** IG Metall-Vertrauensmann bei Siemens  
**MARCEL THIEL** Berater, IMU-Institut  
**SVEN BURAT** Berater, von Rundstedt  
**BENJAMIN KRIMMLING** Gewerkschaftssekretär IG Metall Leipzig

Wir organisieren kollegiale Beratung, Seminare, Exkursionen, fachlichen Austausch und unterstützen die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

**Wir sind Deine Ansprechpartner rund um die Digitalisierung der Arbeit und eine humane Arbeits- und Technikgestaltung!**

**Sprich uns an:**



[www.igmetall-leipzig.de](http://www.igmetall-leipzig.de)



Tel.: 0341 / 4862 90



[leipzig@igmetall.de](mailto:leipzig@igmetall.de)