

Wer lernen will, soll lernen dürfen

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG Wie Beschäftigte ihre Ansprüche durchsetzen können

Wer entscheidet eigentlich darüber, ob ich eine betriebliche Weiterbildung machen kann oder nicht? Diese Frage stellen sich immer mehr Beschäftigte in Zeiten, in denen das, was man in der Berufsausbildung gelernt hat, nicht mehr für die ganze Normalerwerbsbiografie reicht.

Von Matthias Hoffmann

Heute ist es nicht mehr der Normalfall, dass man nach der Ausbildung eine unbefristete Arbeitsstelle bekommt und dort bis zum Renteneintritt arbeitet. Dass man in seinem Erwerbsleben wenigstens einmal die Stelle wechselt, ist üblich. „Na ja, die gleiche Stelle habe ich ja eigentlich immer noch, aber andererseits ist es auch überhaupt nicht mehr die gleiche Stelle“, mag sich mancher denken, wenn er sich anschaut, welche Tätigkeiten seine Arbeit beinhaltet, als er vor Jahren auf der Stelle anfang und welche es heute sind. Die Arbeitswelt verändert sich ständig und in Zeiten von Industrie 4.0 und Digitalisierung noch ein bisschen schneller als „früher“.

Die Rede ist von „life-long-learning“ und stetiger Weiter- und Fortbildung, die notwendig ist, um den Anschluss nicht zu

verpassen oder schlimmer noch, um nicht der Automatisierung zum Opfer zu fallen. Denn je qualifizierter die Tätigkeit ist, je weniger Routineanteile in ihr stecken, desto schwieriger ist es, diese Tätigkeit von Maschinen und Robotern statt von Menschen verrichten zu lassen.

Aber es muss ja nicht immer die Angst vor Jobverlust sein, die den Wunsch aufkommen lässt, sich weiterzubilden. Es kann auch einfach sein, dass einen der Beruf, den man einmal gewählt hat, immer noch interessiert und man dort gerne auf dem aktuellen Stand der technischen Möglichkeiten und Weiterentwicklungen sein will. In beiden Fällen stellt sich die Frage: Welche Weiterbildungsrechte habe ich und wie komme ich zu einer Weiterbildung?

Gibt es eine Vereinbarung in der Firma dazu?

Es empfiehlt sich zuerst einmal nachzuschauen, ob es im eigenen Betrieb oder in der eigenen Dienststelle eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung dazu gibt. Denn im Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsgesetz sind die berufliche Fort- und Weiterbildung als Gegen-



Weiterbildung ist wichtig – ob als Elektrotechniker oder in anderen Berufen. Wie es damit klappt, erklären wir im Text auf dieser Seite.

WAS BEST BIETET

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Weiterbildung und Qualifizierung.



Informationen unter www.best-saarland.de oder telefonisch unter (0681) 4005-249

stand der Mitbestimmung aufgeführt (§ 96 BetrVG; §78 SPersVG). Findet sich keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung, sollte man beim Betriebs- oder Personalrat in der Angelegenheit nachfragen. Denn die Arbeitnehmervertretung hat die Aufgabe und die Möglichkeit, diese Frage mit dem Arbeitgeber zu klären und dabei die jeweiligen Interessen und Bedarfe der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Aber das Anrecht auf Weiterbildung ist nicht nur auf fachlich-technische Themen beschränkt. Gottseidank, denn „Bildung“ umfasst mehr als das Fachspezifische. Im „Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz“ SBFG) ist daher geregelt, dass Anspruch auf entgeltliche Bildungsfreistellung „zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen und politischen Weiterbildung“ von bis zu sechs Arbeitstagen pro Jahr besteht.

Was in Gesetzestexten „eindeutig geregelt“ ist, gilt in der Praxis bekanntlich oft nur bis zur ersten Ausnahme und unter verschiedenen Bedingungen. Klarheit verschaffen kann sich jeder bei der Arbeitskammer oder durch Nachfrage bei seiner Beschäftigtenvertretung. Falls die Arbeitnehmervertretung ihrerseits Fragen hat, steht ihr die „Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung“ mit Rat und Tat zur Seite.

Infos zum Bildungsurlaub: www.arbeitskammer.de/bildungsfreistellung; AK-Bildungsurlaubsangebote: www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare