



Im Überblick: Rechtliche Grundlagen für Betriebs-Personalräte und Mitarbeitervertretungen bei der Fort- und Weiterbildung.

Qualifizierung sichert Beschäftigung

PERSONALENTWICKLUNG Handlungshilfe für Betriebs-, Personalräte und MAVen

Interessenvertretungen haben vielfältige Möglichkeiten, auf die Weiterbildung Einfluss zu nehmen. Sie sollten sie unbedingt nutzen, denn so sorgen sie für Beschäftigungssicherung.

Von [Jessica Reckler](#)

Zu jedem Betrieb, jeder Einrichtung und jeder Behörde gehört die strategische Personalplanung dazu. Sie beinhaltet eine gelungene Personalentwicklung, die Synergieeffekte zu nutzen weiß, unter anderem die Qualifizierung des bereits vorhandenen Personals sowie die Ausschöpfung von Förderungsmöglichkeiten. Ebenso die Beteiligung der Interessenvertretungen durch umfassende und rechtzeitige Information. Aufgabe der Gremien ist es, im Zusammenspiel mit den Personalverantwortlichen, den Beschäftigten und weiteren Akteuren wie der Agentur für Arbeit, öffentlichen Förderstellen oder Weiterbildungsinstitutionen, auf eine erfolgreiche Veränderung des Betriebes oder der Behörde im Zuge der Transformation hinzuwirken. Der Maßnahmenkatalog und die Handlungsmöglichkeiten sind hierbei so vielfältig wie die Weiterbildungsmöglichkeiten.

Interessenvertretungen können von [vier Seiten](#) aus bei der Personalentwicklung in ihrem Betrieb oder der Dienststelle proaktiv handeln. Der Einfluss auf die Personalplanung erhöht sich zudem grundlegend, wenn die Gremien ihre

Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte durch unterschiedenes Verhalten einfordern. Über geschickte Verhandlungen im Gesamtpaket (sogenannte Kopplungsgeschäfte) unter Berücksichtigung der vier Seiten kann eine gelungene Qualifikationskultur erreicht und gute zukunftsfähige Arbeit geschaffen werden.

Erste Seite: Fort-, Weiter- und Berufsbildung

Über die erste Seite haben die Mitbestimmungsgremien die gesetzliche Legitimation (*siehe Foto*), an der betrieblichen oder dienstlichen Weiterbildung mitzubestimmen und mitzuwirken. Nicht nur im Hinblick auf die Personalbedarfsplanung, Stellenplanentwürfe und Organisationspläne, auch bezüglich der geplanten Maßnahmen für Fort-, Weiter- und Berufsbildung.

Zweite Seite: Bedarfserhebung

Die zweite Seite bringt die rechtliche auf die praktische Ebene von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, welche das Theoretische in die allgemeingültige und praktisch passende Umsetzung vor Ort bringen. In der aktiven Arbeit müssen zuallererst einmal Qualifizierungsansprüche und -bedarfe abgeklärt werden. Besonders auch, wie zum Beispiel die Bedarfserhebung erfolgt (über Qualifizierungsübersicht, Mitarbeitergespräche etc.), wie das Qualifizierungsbudget ausgestaltet ist oder die Bildungsstellen freigestellt werden.

Dritte Seite: Konkrete Umsetzung der Bildungsmaßnahmen

Über die dritte Seite der Bildungsausschüsse oder der Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren werden die Regelwerke mit Leben gefüllt. Benannte Ansprechpartnerinnen und -partner in den betrieblichen Strukturen erleichtern die Erhaltung und Entwicklung von Qualitätsstandards. Sie koordinieren zwischen Bedarf und Angeboten, vermitteln beispielsweise die Inanspruchnahme von unabhängigen Bildungsberatungen oder führen selbstständig die Beschäftigten durch die riesige Auswahl an Angeboten und Förderungen hindurch.

Vierte Seite: Gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen

Über die betriebliche Ebene hinaus beschreibt die vierte Seite den möglichen tarifvertraglich geregelten Anspruch auf Weiterbildung über konkrete Weiterbildungsparagrafen. Erfolgreiche Weiterbildung führt irgendwann zur Veränderung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Also eventuell auch zu neuen Eingruppierungsfragen. Sofern beispielsweise individuelle Weiterbildungsvereinbarungen mit tarifvertraglicher Höhergruppierung als personelle Einzelmaßnahmen getroffen werden, tangieren diese sogar die Mitbestimmung.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

BEST unterstützt Interessenvertretungen bei der Mitwirkung und Mitbestimmung im Bereich Qualifizierung. Infos: www.best-saarland.de