

Die Orchidee pflegen

Bei der Weiterbildung könnten BetriebsrätInnen viel stärker mitwirken, als sie dies bisher tun. Ein Einblick in die Möglichkeiten.

Ulrich Schönbauer

Abteilung Betriebswirtschaft der
Arbeiterkammer Wien

Weiterbildung bringt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Betrieben etwas. Diese Erkenntnis hat sich inzwischen auch in der überwiegenden Mehrheit der österreichischen Unternehmen herumgesprochen. Für BetriebsrätInnen scheint sie jedoch ein Orchideenthema zu sein. Dabei hätten sie durchaus Möglichkeiten mitzubestimmen. Nicht nur das: Jene, die sich eingebracht haben, taugen dies mit Erfolg.

Nicht alle profitieren

Nach der jüngsten Erhebung der Statistik Austria waren im Jahr 2015 88 Prozent aller Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors „weiterbildungsaktiv“, das heißt, sie investieren in Weiterbildungskurse oder andere Formen der betrieblichen Weiterbildung. So weit die gute Nachricht. Die schlechte Nachricht: Nicht alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen davon. So nimmt nicht einmal die Hälfte aller Beschäftigten (45 Prozent) an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Eklatant benachteiligt sind die ArbeitnehmerInnen in Kleinbetrieben mit einer Teilnahmequote von 35 Prozent. Beschäftigte des Dienstleistungssektors kommen eher in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen als Beschäftigte des produzierenden Bereichs. Frauen geraten gegenüber Männern auch bei

der Weiterbildung ins Hintertreffen, ein Phänomen, das erstaunlicherweise im Dienstleistungssektor sogar noch stärker ausgeprägt ist als im produzierenden Bereich.

Eine der Ursachen dafür ist wohl die seltene Einbindung der Belegschaftsvertretung in das Weiterbildungsmanagement. Insgesamt wird der Betriebsrat nur in fünf Prozent der Unternehmen mit Weiterbildungsfragen befasst, wobei die Situation in Großbetrieben mit 250 Beschäftigten und mehr mit einer 19-prozentigen Einbindung merklich besser ist. Das verwundert nicht, sind dort doch auch überdurchschnittlich häufig Belegschaftsvertretungen installiert. Doch auch dort, wo es Betriebsräte oder Personalvertretungen gibt, bringen diese sich nicht so stark ein, wie sie dies könnten.

An sich muss der Betriebsrat über geplante Maßnahmen ehestmöglich in Kenntnis gesetzt werden. Er hat das Recht, Vorschläge zu machen und an der Planung und Durchführung mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Von Gesetzes wegen kann sich der Betriebsrat in Weiterbildungsfragen also sehr stark in einer beratenden Funktion einbringen. Im Zuge einer groß angelegten Mitbestimmungsstudie der AK Wien im Jahr 2012 wurden auf der einen Seite ArbeitnehmerInnen, auf der anderen Seite BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen repräsentativ befragt. Sie sollten unter anderem die verschiedenen Arbeitsgebiete der Belegschaftsvertretungen beurteilen.

Das Engagement für die betriebliche Weiterbildung rangierte beiderseits etwa im Mittelfeld. Das Interessante dabei: Dieser Einsatz war überdurchschnittlich häufig von Erfolg gekrönt. Zudem wird es von den Beschäftigten positiv registriert, wenn BelegschaftsvertreterInnen hier aktiv werden.

Nicht oberste Priorität

In der Betriebsratsarbeit gehört das Engagement für Weiterbildung nicht zu den obersten Prioritäten. Bei BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen hat die Qualifikationsfrage unter 18 Tätigkeitsfeldern Priorität 11. Auch bei den Beschäftigten selbst kommt Weiterbildung als Aufgabe des Betriebsrats nur auf Rang 12 von 16. Die betriebliche Weiterbildung wird also weitgehend den Unternehmen und ihren Personalabteilungen überlassen. Damit werden die Möglichkeiten zur Weiterbildung nicht voll genutzt und zudem sehr ungleich wahrgenommen: vor allem von Beschäftigten (Führungskräften und ExpertInnen), die bereits hoch qualifiziert sind.

Das **Arbeitsverfassungsgesetz** räumt BetriebsrätInnen zwar Beratungsrechte ein, das allein reicht aber nicht aus, um zu einem wirkungsvollen Player zu werden. Denn es fehlt das mächtigste Mitbestimmungsinstrument: die erzwingbare Betriebsvereinbarung. Deshalb muss die Mitwirkung über Umwege versucht werden, zum Beispiel über die Nutzung anderer Regulative. Weitgehend unbekannt ist, dass der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie für Aus- und

Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten

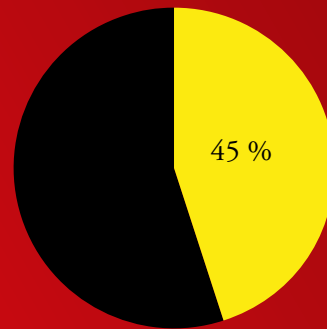
Weiterbildung pro Kalenderjahr eine Dienstfreistellung im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit vorsieht – und zwar sogar bei Fortzahlung des Entgelts. Sowohl die Beschäftigten als auch der Betriebsrat haben damit ein starkes Druckmittel, Weiterbildung auch aktiv einzufordern. Kommt es nämlich auf individueller Basis zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme, so ist der Betriebsrat beizuziehen. Umgekehrt bietet diese Regelung eine sehr gute Grundlage, dass die Belegschaftsvertretung das Gesetz des Handelns selbst in die Hand nimmt. Bei der Firma Siemens AG beispielsweise wurden auf Initiative des Betriebsrats eigene Schulungsmaßnahmen entwickelt. Unter Nutzung des BFI-Programms „Chancen durch Bildung“ konnte die betroffene Bereichsleitung des Unternehmens dafür als strategischer Partner gewonnen werden.

Eine andere Mitwirkungsmöglichkeit bietet das kürzlich in Kraft getretene Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz. Dieses sieht für Großunternehmen, die an der Börse notieren, sowie für große Banken und Versicherungen ab dem Geschäftsjahr 2017 eine Berichtspflicht über nicht finanzielle Indikatoren vor. Im Regelfall müssen sie also auch über die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens berichten, zum Beispiel gemessen an der durchschnittlichen jährlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro MitarbeiterIn, gegliedert nach Geschlecht und MitarbeiterInnenkategorie. Nach ersten Schätzungen werden zwar nur etwa 125 Unternehmen von dieser Berichtspflicht betroffen sein, es darf aber angenommen werden, dass diese Vorbildwirkung haben. Auf Basis einer hieb- und stichfesten betrieblichen Weiterbildungsbilanz können Betriebsräte ihre Rechte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz natürlich ganz anders wahrnehmen.

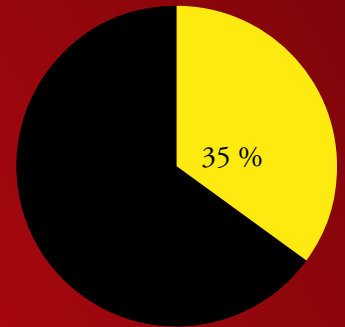
Solidarische Weiterbildung

Weiterbildung kann aber auch anders verstanden werden: nicht nur als Pflege des individuellen Humankapitals, um die Wettbewerbsfähigkeit und die eigenen Beschäftigungschancen zu verbessern, sondern auch als Resultat eines

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



Alle Beschäftigten



Beschäftigte in Kleinbetrieben

Erfahrungsaustausches, in dem Wissen geteilt wird. Schließlich ist Wissen jene Ressource, die durch Teilen reicher statt ärmer macht. Eine geeignete und simple Methode dafür sind die sogenannten **Communities of Practice** (CoP). Dabei handelt es sich um Foren, in denen sich die Mitglieder zu einem brennenden Thema austauschen. So profitieren sie wechselseitig und haben möglicherweise auch praktische Tipps für andere parat.

Runde Tische als Einstieg

Wollen BetriebsrätInnen damit arbeiten, so empfiehlt sich ein möglichst niederschwelliger Einstieg. Zum Beispiel lassen sich „runde Tische“ organisieren, bei denen sich die MitarbeiterInnen in der Freizeit über private Initiativen austauschen. Beim Österreichischen Austauschdienst unterhielten sich die KollegInnen beispielsweise über die Sozialpartnerschaft, soziale Projekte, aber auch über Urban Gardening. Dieses Format muss sich aber nicht auf persönliche Interessen beschränken, denn was sollte dagegensprechen, auch unternehmensbezogene Themen zum Gegenstand der Unterhaltung zu machen? Und wer weiß, vielleicht kann damit sogar von ArbeitnehmerInnenseite eine

erste Saat zu einer „lernenden Organisation“ gesät werden.

Viele Ideen

Communities of Practice als Trägerrakete für das „lernende Unternehmen“, noch dazu angeregt von Belegschaftsvertretungen: Das wäre natürlich ein Traum. Die Realität schaut anders aus: Das Arbeitsverfassungsgesetz räumt BetriebsrätInnen in Angelegenheiten der betrieblichen Weiterbildung zwar zumindest Konsultationsrechte ein, diese werden aber viel zu selten in Anspruch genommen. Auch aus dem Nachhaltigkeitsverbesserungsgesetz und von Kollektivverträgen lassen sich Gestaltungsmöglichkeiten ableiten. Derzeit ist dies allerdings noch kaum auf der Agenda von BetriebsrätInnen, was einerseits mit der mangelnden Priorität und andererseits mit der fehlenden organisationalen Verankerung zusammenhängen mag. Ideen gibt es viele, deshalb gibt es auch viel zu tun.

AK-Studie zu betrieblicher Mitbestimmung
tinyurl.com/yc5x53we

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
Ulrich.SCHOENBAUER@akwien.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at