

Betriebliche Weiterbildung als neues Handlungsfeld der Betriebsräte

Serife Erol Vogel

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
Hans-Böckler-Stiftung

9. Deutscher Weiterbildungstag
05.10.2023

Inhaltsübersicht

- 1 Forschungsinteresse, Begriffsklärung und Fragestellung
 - Forschungsinteresse
 - Begriffsklärung
 - (Forschungs-)Problem
- 2 Erklärungsansätze
- 3 Stand der Forschung
- 4 Data
- 5 Ergebnisse
- 6 Zusammenfassung



Transformation der Arbeitswelt

Insbesondere von der Digitalisierung getriebener Wandel der Arbeitswelt verändert die Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen massiv

- 35% aller Berufe werden sich bis 2030 grundlegend wandeln (Nedelkoska/Quintini 2018)

Weiterbildung ist der Schlüssel zur:

- Fachkräftesicherung
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer:innen
- Innovationsfähigkeit für die Betriebe
- Investition in **gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit**



Transformation der Arbeitswelt

Insbesondere von der Digitalisierung getriebener Wandel der Arbeitswelt verändert die Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen massiv

- 35% aller Berufe werden sich bis 2030 grundlegend wandeln (Nedelkoska/Quintini 2018)

Weiterbildung ist der Schlüssel zur:

- Fachkräftesicherung
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer:innen
- Innovationsfähigkeit für die Betriebe
- Investition in **gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit**

→ *zunehmende Bedeutung von Weiterbildung für Lebenschancen*

Begriffsklärung

Betriebliche Weiterbildung

- betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen
- durch den Betrieb angeboten
- und/oder finanziert bzw. Beschäftigte werden für Weiterbildungszwecke freigestellt

Frage in der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung lautet:

- *Wurde von Ihrem Betrieb in den letzten 24 Monaten Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte angeboten? Damit ist auch eine Freistellung oder Kostenübernahme zur externen Weiterbildung gemeint.*



(Forschungs-)Problem

Selektion- und Segmentationsproblem der Weiterbildung

Weiterbildungsbeteiligung variiert stark in Abhängigkeit von

1. Soziodemographischen Merkmalen

- Bildung, Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Familienstand (Bilger et al. 2019, Martin/Rüber 2016)

2. Arbeits- und Tätigkeitsbezogenen Merkmalen

- Befristung, Arbeitszeit, Teilzeit, Führungsrolle (Görlitz/Tamm 2016, Grund/Martin 2012)

3. Betriebsbezogenen Merkmalen

- Betriebsgröße, Branche (Kuper et al, 2019, Martin et al. 2015)

(Forschungs-)Problem

Selektion- und Segmentationsproblem der Weiterbildung

Weiterbildungsbeteiligung variiert stark in Abhängigkeit von

1. Soziodemographischen Merkmalen

- Bildung, Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Familienstand (Bilger et al. 2019, Martin/Rüber 2016)

2. Arbeits- und Tätigkeitsbezogenen Merkmalen

- Befristung, Arbeitszeit, Teilzeit, Führungsrolle (Görlitz/Tamm 2016, Grund/Martin 2012)

3. Betriebsbezogenen Merkmalen

- Betriebsgröße, Branche (Kuper et al, 2019, Martin et al. 2015)

→ *Weiterbildung bietet keine „Zweite Chance“ (Beathge/Beathge-Kinsky 2004) per se, sondern verstärkt die sozialen Ungleichheiten möglicherweise.*

Humankapitaltheorie & Segmentationstheorie

Humankapitaltheorie (Becker 1983; Mincer 1974; Schultz 1961)

- Aktivitäten der beruflichen Weiterbildung werden als Humankapitalinvestitionen interpretiert
- Für welche Beschäftigtengruppen lohnt sich eine Investition in das Humankapital?
- Kosten-Nutzen-Kalkulation → Teilzeit Beschäftigten, befristet Beschäftigten haben weniger Weiterbildungschancen als Vollzeit und Festangestellte (Görlitz/Tamm 2016)

Segmentationstheorie (Kerr 1954, Doeringer/Piore 1971)

- berufsfachliche, betriebsspezifische und unstrukturierte Teilarbeitsmärkte bieten unterschiedliche Beschäftigungschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten an
- Fremd- und Selbstselektion potenzieller Teilnehmer nach vorgängigen Merkmalen (Becker/Hecken 2005)

Humankapitaltheorie & Segmentationstheorie

Humankapitaltheorie (Becker 1983; Mincer 1974; Schultz 1961)

- Aktivitäten der beruflichen Weiterbildung werden als Humankapitalinvestitionen interpretiert
- Für welche Beschäftigtengruppen lohnt sich eine Investition in das Humankapital?
- Kosten-Nutzen-Kalkulation → Teilzeit Beschäftigten, befristet Beschäftigten haben weniger Weiterbildungschancen als Vollzeit und Festangestellte (Görlitz/Tamm 2016)

Segmentationstheorie (Kerr 1954, Doeringer/Piore 1971)

- berufsfachliche, betriebsspezifische und unstrukturierte Teilarbeitsmärkte bieten unterschiedliche Beschäftigungschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten an
- Fremd- und Selbstselektion potenzieller Teilnehmer nach vorgängigen Merkmalen (Becker/Hecken 2005)

→ *Können die Betriebsräte an der Stelle Mediatorenrolle übernehmen und sich gegen die Benachteiligung bestimmter Beschäftigtengruppen engagieren?*

Stand der Forschung

Positive Effekte der Arbeitnehmervertretung in Bezug auf verschiedene Aspekte der betrieblichen Weiterbildung:

- Intensität und Finanzierung (Lehmann 2011)
- Häufigkeit der Inanspruchnahme des Weiterbildungsangebots, der Freistellung oder der Finanzierung (Bellmann/Ellguth 2006)
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Beschäftigten und Freistellung für Weiterbildungszwecke nicht nur für die Stammbesetzung, sondern auch für Beschäftigte mit höherem Risiko (Geringqualifizierte und Leiharbeiter) (WiB 2017)
- Signifikant positiver Zusammenhang mit der allgemeinen Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten (Cantner et al. 2014)

WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

Eckdaten:

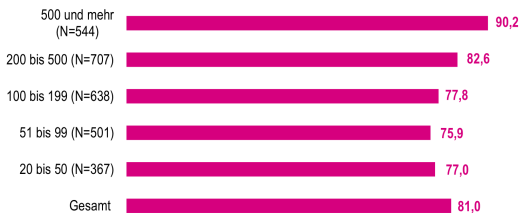
- Computergestützte Telefonbefragung von Betriebsräten in Betrieben des privaten Sektors
- Repräsentativ für Unternehmen aller Branchen und Größen mit einem Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten.
- Regelmäßige Befragung seit 1997, seit 2015 Befragungspanel
- Zeitraum der Erhebung: 26 Mai - 14 Dezember 2021
- 2.924 Interviews, Rücklaufquote 57,7



Forschungsfrage

Können die Betriebsräte an der Stelle Mediatorenrolle übernehmen und sich gegen die Benachteiligung bestimmter Beschäftigtengruppen engagieren?

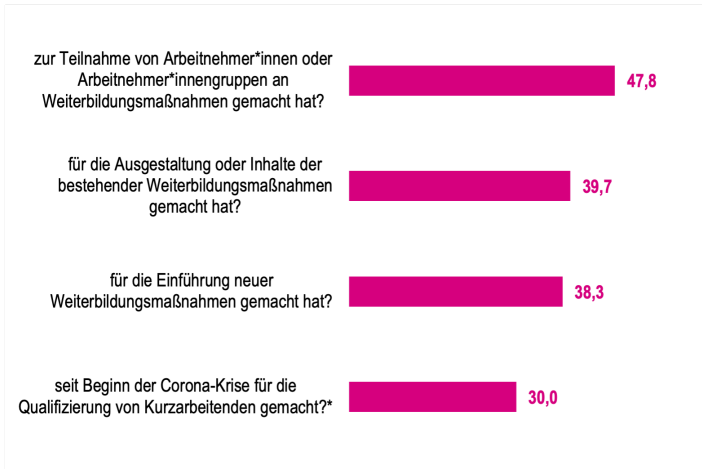
Abbildung 1: Wurde in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Weiterbildung für Beschäftigte angeboten?
Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil nach Betriebsgrößen in Prozent



Anmerkung: 2.758 Betriebsräte. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, gewichtete Häufigkeiten, eigene Berechnung.

Abbildung 2: Kam es in den letzten zwei Jahren vor, dass der Betriebsrat Vorschläge . . . Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil in Prozent

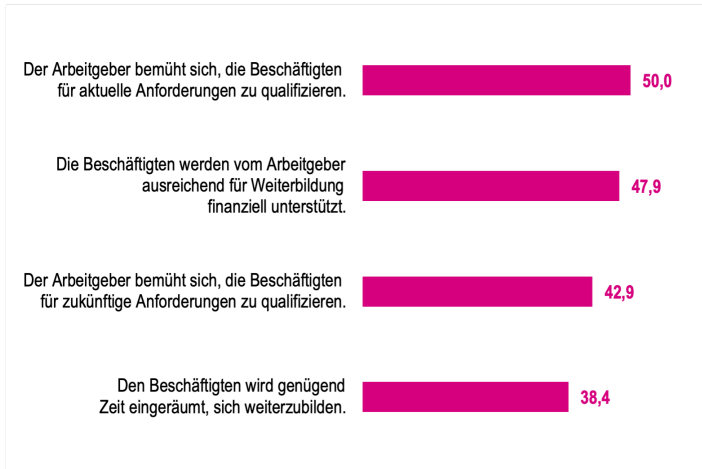


Anmerkung: Je nach Frage variiert N zwischen 2.255 und 2.576 Betriebsräte. Angaben gewichtet.

*Nur die Betriebe die Kurzarbeit anbieten gefragt N = 1388

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, gewichtete Häufigkeiten, eigene Berechnung.

Abbildung 3: Einschätzung der Fort- und Weiterbildung in Betrieben Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil in Prozent



Anmerkung: Je nach Frage variiert N zwischen 2.744 und 2.760 Betriebsräte. Angaben gewichtet.
Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, gewichtete Häufigkeiten, eigene Berechnung.

Abbildung 4: Gibt es für Ihren Betrieb

Ja-Antworten der befragten Betriebsräte, Anteil in Prozent



Anmerkung: Je nach Frage variiert N zwischen 2.744 und 2.760 Betriebsräte. Angaben gewichtet.
Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, gewichtete Häufigkeiten, eigene Berechnung.

Zusammenfassung

- Betriebsräte können "Mediatorrolle für Weiterbildung" übernehmen.
Voraussetzung: echte Mitbestimmungsrechte auch bei der Personalplanung und -bemessung
- Sie brauchen eine bessere Ausstattung für die Aufgabe z.B. mehr Freistellungsmandate, WBM
- Weiterbildungsstrukturen und Ressourcen aufbauen, um die Beschäftigten zukünftige Anforderungen der Arbeitswelt zu qualifizieren
- Beschäftigten müsse mehr Zeit und finanzielle Unterstützung ermöglicht werden

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Kontakt: serife-erol@boeckler.de

twitter: @serifeerol2

